

العمالة الأجنبية في قانون العمل الأردني

Foreign Employment in Jordanian Labour Law

اعداد

محمد صادق منذر الهويدي

اشراف الدكتوراة

راقية عبد الجبار

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير

في القانون الخاص

قسم القانون الخاص

كلية الحقوق

جامعة الشرق الأوسط

حزيران، 2019

تفويض

أنا محمد صادق منذر الهويدي، أُوّض جامعة الشرق الاوسط بتزويد نسخ من رسالتي ورقياً
والكترونياً للمكتبات، أو المنظمات، أو الهيئات والمؤسسات المعنية بالأبحاث والدراسات العلمية عند
طلبها.

الاسم: محمد صادق منذر الهويدي.

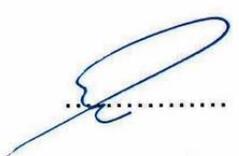
التاريخ: 15 / 06 / 2019.

التوقيع: 

قرار لجنة المناقشة

نوقشت هذه الدراسة وعنوانها " العمالة الأجنبية في قانون العمل الأردني " وأجيزت
بتاريخ 2019/6/15

أعضاء لجنة المناقشة

الاسم	الصفة	الجامعة	التوقيع
د. راقية عبد الجبار	مشرفاً	جامعة الشرق الأوسط	
د. مأمون الحنيطي	رئيساً	جامعة الشرق الأوسط	
د. أسيد ذنبيات	عضواً خارجياً	جامعة مؤتة	

شكر وتقدير

الشكر لا ينبغي ابتداءً إلا لله عز وجل، الذي أتم علي بفضلته وكرمه وحلمه وعلمه بإنجاز هذا البحث العلمي المتواضع، والذي أسأله سبحانه أن ينفع به.

كما أتقدم بجزيل الشكر وخالص العرفان والتقدير للفاضلة الدكتورة راقية عبد الجبار، التي نهلت من علمها واستزادت من معارفها وتشرفت بإشرافها على هذا البحث.

ولا يكون تمام الشكر إلا بتقديمه لأستاذي ومعلمي وأخي الكبير سعادة الدكتور أحمد اللوزي عميد كلية القانون بجامعة الشرق الأوسط، والذي رافقني برعايته وتوجيهه من أولى خطواتي في كلية القانون.

كما وأتقدم بخالص الامتنان والتقدير للجنة المناقشة الكريمة، التي تفضلت علينا بقبول هذا الجهد المتواضع ممثلة بـ كلاً من الدكتور مأمون الحنيطي، والدكتور أسيد الذنبيات، لكم مني جميعاً خالص الشكر والتقدير والمحبة.

الباحث

الإهداء

إلى من ينحني الشكر والتقدير امتناناً و عرفاناً لهم إلى اللذين ما زالوا يحفرون الجبال بأيديهم
ليذروها قاعاً ممهدة من أجلنا إلى اللذين وهبوا لنا أعمارهم وأموالهم ودعائهم دبر كل
صلاة وعقب كل قرآن فجر، بارك اللهم لنا بهم وبأعمارهم ومُن علينا برضاهم والدي
ووالدتي.

إلى أخي وعضدي عبد الرحمن، إلى زهور حياتي وعنوان الرحمة والمحبة أخواتي الفاضلات نور
الهدى، زين، مودة، وحور العين.

إلى من تقاسمني عمري وأقدار حياتي وتخط الفرح على مبسم قلبي إلى التي لم تنزل لي بشرى
خير ومودة زوجتي.

إلى من علمني أبجديات الحق وفنون مهنة المحاماة أساتذتي عبد الله الحراحشة ويحيى
أبو عبود.

أصدقائي وأصحابي اللذين ما زالوا على العهد

إليكم جميعاً أهدي هذا الجهد

الباحث

فهرس المحتويات

الصفحة	الموضوع
أ	العنوان
ب	التفويض
ج	قرار لجنة المناقشة
د	الشكر والتقدير
هـ	الإهداء
و	فهرس المحتويات
ح	الملخص باللغة العربية
ط	الملخص باللغة الإنجليزية

الفصل الأول: خلفية الدراسة وأهميتها

1	المقدمة
4	مشكلة الدراسة
4	أسئلة الدراسة
5	أهداف الدراسة
5	أهمية الدراسة
5	حدود الدراسة
6	محددات الدراسة
6	مصطلحات الدراسة
6	منهجية الدراسة
6	الأدب النظري للدراسة

الفصل الثاني: مفهوم العامل الأجنبي ومركزه القانوني

8	المبحث الأول: مفهوم العامل الأجنبي
9	المطلب الأول: التعريف بالعامل الأجنبي في اللغة
11	المطلب الثاني: التعريف بالعامل الأجنبي في القانون والفقہ
11	الفرع الأول: مفهوم العامل الأجنبي في القانون
15	الفرع الثاني: مفهوم العامل الأجنبي في الفقہ
16	المبحث الثاني: المركز القانوني للعامل الأجنبي في القانون الأردني
16	المطلب الأول: المركز القانوني للعامل الوطني عن الأجنبي

17 الفرع الأول: المركز القانوني للعامل الوطني
19 الفرع الثاني: المركز القانوني للعامل الأجنبي
27 المطلب الثاني: المركز القانوني للعامل المهاجر وطالب اللجوء
27 الفرع الأول: المركز القانوني للعامل المهاجر
31 الفرع الثاني: المركز القانوني للاجئ

الفصل الثالث: انعقاد عقد العمل للأجنبي وتنظيمه

35 المبحث الأول: عقد العمل للأجنبي في القانون الأردني
36 المطلب الأول: مفهوم عقد العمل
39 المطلب الثاني: أركان عقد العمل
41 المبحث الثاني: المراحل التمهيدية التي تسبق إبرام عقد العمل للأجنبي
42 المطلب الأول: الوساطة في إبرام عقود العمل
47 المطلب الثاني: القيود الواردة على حرية التعاقد
48 الفرع الأول: القيود التي تتعلق بتشغيل الأجانب
57 الفرع الثاني: القيود الواردة على بتشغيل المرأة الأجنبية

الفصل الرابع: التزامات العامل وضمائنه وانتهاء عقد العمل

61 المبحث الأول: التزامات العامل وضمائنه في قانون العمل
62 المطلب الأول: التزامات العامل
74 المطلب الثاني: ضمانات العامل في القانون الأردني
80 المبحث الثاني: انتهاء عقد العمل
81 المطلب الأول: انتهاء عقد العمل حسب القواعد العامة
83 المطلب الثاني: انقضاء عقد العمل بالإرادة المنفردة

الفصل الخامس: الخاتمة والنتائج والتوصيات

87 الخاتمة
87 النتائج
89 التوصيات
92 المصادر والمراجع

العمالة الأجنبية في القانون الأردني

إعداد:

محمد صادق الهويدي

إشراف:

الدكتورة راقية عبد الجبار

الملخص

هدفت هذه الدراسة المعنونة بـ " العمالة الأجنبية في القانون الأردني " إلى بيان مفهوم العامل الأجنبي في اللغة والفقه والقانون الأردني، ومن ثم انتقلت إلى بيان المركز القانوني للعامل الأجنبي ومقارنته مع المركز القانوني للعامل الوطني والعامل المهاجر وطالب اللجوء.

ثم تطرقت هذه الدراسة إلى انعقاد عقد العمل بالنسبة للعامل الأجنبي، والمراحل التمهيديّة التي تسبق التعاقد مع العامل الأجنبي، ومن ثم تناولت القيود الواردة على التعاقد مع العامل الأجنبي، منها القيود الواردة على حرية التعاقد مع العامل الأجنبي، ومنها القيود التي ترد على تشغيل المرأة الأجنبية.

بعد ذلك تطرقت الدراسة إلى التزامات العامل وضماناته في قانون العمل، وبينت كيفية انتهاء عقد العمل والرابطة التعاقدية مع العامل الأجنبي.

وخلصت الدراسة انتهاءً بالخاتمة والنتائج التي توصل إليها الباحث ومن ثم توصيات الدراسة.

الكلمات المفتاحية: العمالة الأجنبية، المركز القانوني للعامل الأجنبي، قانون العمل.

Foreign Employment in Jordanian Labour Law

Prepared By:

Moh`d Sadeq Al-Hwaidy

Supervised By:

Dr. Raqya Abd Al-Jabbar

Abstract

This study designed and tagged as "Foreign Employment in Jordanian Labour Law" aimed to demonstrate the concept of the foreign employment in the language, legal doctrine and Jordanian Labour law. Also, the study addressed and compared between the Legal statue of the foreign workers in Jordan and the national workers, migrant workers and refugees.

This study then, addressed the conclusion of the employment contract for the foreign workers and reviewed the limitations in labour code on the freedom to contract with the foreign workers and the limitation of female`s employment process.

Furthermore, the study explored the rights and obligations for foreign workers in Jordanian labour law, and demonstrate the termination of labour contract.

Finally, the study concluded with a conclusion, findings reached by the researcher and then the recommendations of the study.

Keywords: Foreign Workers, Legal statue of the foreign workers, Labour Law.

الفصل الاول

خلفية الدراسة واهميتها

المقدمة

تعد أسواق العمل من المرتكزات الرئيسة لنهضة الدول وتقدمها. فديموغرافية التغيير التي تشهدها هذه الأسواق تتعكس وبشكل مباشر على الواقع المعيشي للمواطن أو المقيم على حد سواء. كما أن سرعة حصول هذه المتغيرات والأحداث تجعل من الصعب التكهن بما قد يحدث مستقبلاً من تأثيرات قد تغير من واقع هذه الأسواق. فأزمات سياسية كالحروب في بلدان الأشقاء العرب المجاورة للأردن، وما ينتج عنها من أزمات إنسانية كأزمة اللجوء ومهجري الحرب، وأزمات اقتصادية محلية أو دولية وعوامل أخرى، جميعها وغيرها تنتج شبكة معقدة من التغييرات التي تؤثر وبشكل مباشر على واقع سوق العمل في الأردن الذي تنافس فيه اليد العاملة الأجنبية اليد العاملة الوطنية بشكل كبير.

ورغم أن قانون العمل الأردني لم ينص بشكل صريح على حقوق العمال الأجانب، إلا أنه وبالأخذ بمضمون النصوص القانونية الأخرى فإن القوانين الأردنية قد كفلت حقوق العمال الأجانب من خلال نصوص قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 والتي عرفت العامل من خلال المادة (2) كما يؤخذ من نص المادة على إطلاقه بأنه "كل شخص ذكراً كان أم أنثى يؤدي عملاً لقاء أجر ويكون تابعاً لصاحب العمل وتحت إمرته ويشمل ذلك الأحداث ومن كان قيد التجربة والتأهيل" (1) فلم تحدد المادة وتخصص الأردنيين فقط وإلا كان من الأولى أن يتم الإشارة إلى "كل أردني". وكذلك سلسلة التشريعات والتعليمات التابعة لقانون العمل التي تنظم عمل الأجانب والمقيمين في المملكة.

(1) قانون العمل الأردني وتعديلاته رقم 8 لسنة 1996 والمنشور على الصفحة 1173 من عدد الجريدة الرسمية رقم 4113 بتاريخ 1996/4/16.

كنظام معدل لنظام رسوم تصاريح عمل العمال غير الأردنيين رقم 14 لسنة 2017 و نظام تنظيم المكاتب الخاصة العاملة في استخدام واستخدام غير الاردنيين العاملين في المنازل رقم 12 لسنة 2015. كما اقر الأردن قانون الإقامة وشؤون الأجانب رقم 24 لسنة 1973، بالإضافة إلى ذلك، ولمكافحة التمييز العنصري بكافة أشكاله و أنواعه والتي لا يستثنى منها التمييز الذي قد يحصل في أسواق العمل الأردنية ضد العمالة الأجنبية، فقد وقع الأردن أيضاً على العديد من الإتفاقات الخاصة بحقوق الإنسان و اللاجئين و المهاجرين مثل الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية والتي نصت المادة (14) منه أن "الناس جميعاً سواء أمام القضاء، ومن حق كل فرد، لدى الفصل في أية تهمة جزائية توجه إليه أو في حقوقه والتزاماته في أية دعوى مدنية، أن تكون قضيته محل نظر منصف وعلني من قبل محكمة مختصة مستقلة حيادية، منشأة بحكم القانون"⁽¹⁾ وكذلك البروتوكول الإضافي الأول الملحق باتفاقيات جنيف والمتعلق بحماية ضحايا المنازعات المسلحة واتفاقيات منظمة العمل الدولية⁽²⁾ و الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم وغيرها، إلا أن الفجوة بخصوص العمالة الأجنبية في المملكة لا تزال كبيرة ولا تزال سهام النقد توجه للمملكة بهذا الخصوص سواء من قبل منظمة العمل الدولية أو من خلال حجم الشكاوى الكبير الوارد إلى قسم التفتيش الخاص بالعمالة الأجنبية في وزارة العمل، ما يستدعي البحث بشكل اوسع في التنظيم القانوني للعمالة الأجنبية، لتحليل هذه المشكلة ودراستها ووضع الحلول لها.

وعليه، فقد كان لزاماً على الدولة الأردنية المضي قدماً في تعديل وتحسين التشريعات القانونية التي تعالج هذا الموضوع بشكل يضمن عدالة وحماية لحقوق العمالة الأجنبية وبشكل لا يتعارض مع

(1) العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية 1966

(2) الموقع الإلكتروني لوزارة العمل <http://www.mol.gov.jo/Pages/viewpage.aspx?pageID=240>

مصلحة الأردنيين أنفسهم، فالعمالة الأجنبية بحد ذاتها هي منافس أول للعمالة الوطنية، بل وتتغول عليها في بعض القطاعات، وتتافسها في مجال الأجور، ناهيك عن حجم العمالة الأجنبية غير المرخصة داخل الأردن والذي تزاوّل أعمالها بشكل غير قانوني ويضر باليد العاملة الوطنية.

وقد بلغ حجم الأعباء التي شكلها قدوم اللاجئين من دول مختلفة عبأً إضافياً زائداً عن العبأ الذي تحمّلته الدولة الأردنية من قبل العمالة المهاجرة، مما أثر على الواقع المعيشي للمواطن الأردني، وحذا بالدولة الأردنية إلى السعي لإقرار مجموعة من الأنظمة والتعليمات لضبط وتنظيم عمالة الأجنبي في الأردن. فمثلاً وبالنظر سريعاً إلى الإحصاءات الصادرة عن دائرة الإحصاءات العامة والسكان وحتى سنة 2018 نجد أن عدد سكان الأردن 10.3⁽¹⁾ مليون نسمة وهذا الرقم يشمل ثلاث فئات الأردنيين واللاجئون والعمال الوافدون. وبالنظر إلى معدل البطالة بين الأردنيين لوحدهم فقد وصل هذا المعدل إلى 18.6%⁽²⁾ من مجموع الطاقات العاملة الأردنية، بينما يشغل⁽³⁾ 1.4 مليون أردني وظائف مختلفة. أما بخصوص العمال المهاجرون لوحدهم فقد بلغ إشغالهم للوظائف رغم عدم توفر إحصائية دقيقة للأرقام إلى ما يقارب عدد الأردنيين الذين يشغلون الوظائف أي 1.2⁽⁴⁾ مليون عامل وافد. أما بخصوص اللاجئين السوريين في الأردن مؤخراً فقد بلغ عدد السوريين المشتغلين ما يقارب 200.000 عامل في مختلف القطاعات، ما زاد حجم الأيدي العاملة في الأردن بشكل غير مسبوق وأرهق سوق العمل الأردني المرهق من فترات سابقة.

(1) الموقع الإلكتروني لدائرة الإحصاءات العامة والسكان. [/ http://dosweb.dos.gov.jo/ar](http://dosweb.dos.gov.jo/ar)

(2) المرجع السابق

(3) تقرير منظمة العمل الدولية عن سوق العمل في الأردن - https://www.ilo.org/beirut/information-resources/factsheets/WCMS_556872/lang--ar/index.htm

(4) الموقع الإلكتروني لدائرة الإحصاءات العامة والسكان. [/ http://dosweb.dos.gov.jo/ar](http://dosweb.dos.gov.jo/ar)

وعليه، فإن هذه الدراسة تحاول تسليط الضوء على التنظيم القانوني لعمالة الأجانب في الأردن، وما هي أبرز التحديات التي تواجه هذه العمالة، وما هي حقوقهم والتزاماتهم وواجباتهم. بالإضافة إلى دراسة النصوص القانونية ذات العلاقة ومدى كفاية هذه النصوص في عملية تقنين وتنظيم عمل الأجانب في الأردن.

مشكلة الدراسة

تكمن مشكلة الدراسة في بيان مفهوم العامل الأجنبي، والبحث في المركز القانوني للعامل الأجنبي، وتحديد حقوقه والقيود التي فرضها المشرع على عمل الأجنبي في الأردن والتي وضعت لحماية اليد العاملة الوطنية من منافسة اليد العاملة الأجنبية عليها

أسئلة الدراسة

تحاول هذه الدراسة الإجابة على ثلاث أسئلة:

1. ما هي العمالة الأجنبية حسب القانون وهل ينظر القانون لها وللعمالة الوطنية في تقنيات

العمل نظرة واحدة؟

2. ما هي حقوق والتزامات الأيدي العاملة الأجنبية في الأردن تحت ضوء النصوص القانونية

ذات العلاقة؟

3. هل القوانين الأردنية ذات العلاقة وبشكل خاص قانون العمل والأنظمة والتعليمات الملحقه

به كافية ووازنة في تنظيم سوق العمل الأردني وتحقيق التوازن بين العمالة الأردنية وحقوقها

وبين العمالة الوافدة وحقوقها؟

اهداف الدراسة

1. تعريف العمالة الأجنبية بفروعها من لاجئين ومهاجرين وغيرها في الأردن بحقوقهم وواجباتهم العمالية.
2. بيان الوضع والتنظيم القانوني لعمل الأجانب في الأردن.
3. تعريف العمالة الأجنبية بفروعها من لاجئين ومهاجرين وغيرها في الأردن بحقوقهم وواجباتهم العمالية.
4. بيان المحددات والمشاكل التي تواجه هذه العمالة في سوق العمل الأردني.
5. زيادة الوعي العام وجهود مكافحة التمييز العنصري في مجتمعات العمل الأردنية.
6. اقتراح حلول تشريعية لتنظيم عمل الأجانب واللاجئين في الأردن.

اهمية الدراسة

تكمن أهمية الدراسة في:

إضافة بيان لواقع العمالة الأجنبية في الأردن من منظور قانوني من حيث الحقوق والواجبات وأهم المشاكل والمحددات التي تواجه هذه العمالة، وتقديم مقترحات تشريعية تساعد أصحاب العلاقة ممثلة بشكل رئيسي بوزارة العمل في الدولة الأردنية على تحقيق العدالة لكافة مكونات سوق العمل الأردني.

حدود الدراسة

الحدود الزمانية: تبدأ حدود هذه الدراسة زمانياً من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر سنة 1948 وما تلاها من اتفاقات خاصة باللاجئين وحقوق العمال المهاجرين، بالإضافة إلى قانون العمل الأردني رقم 8 الصادر سنة 1996 وانتهاء باتفاقات وزارة العمل الدولية والعربية.

الحدود المكانية

الإطار القانوني لحماية العامل اللاجئ والوافد في القانون الأردني.

محددات الدراسة

لا يوجد أية محددات تمنع من تعميم نتائج هذه الدراسة على المجتمع الأكاديمي والعامل بشكل

عام.

مصطلحات الدراسة

العامل: كل شخص ذكراً كان أم أنثى يؤدي عملاً لقاء أجر ويكون تابعاً لصاحب العمل وتحت إمرته ويشمل ذلك الأحداث ومن كان قيد التجربة والتأهيل.⁽¹⁾

العامل الوافد: الشخص الذي يزاول أو ما برح يزاول نشاطاً مقابل أجر في دولة ليس من رعاياها⁽²⁾.

منهجية الدراسة

تعتمد هذه الدراسة على المنهج التحليلي والوصفي كونها تستعرض التنظيم القانوني للعمالة الوافدة والمهاجرة في ظل القانون الأردني بالإضافة إلى الاستبيانات المرفقة بالدراسة وتحليل الأحكام والسوابق القضائية بهذا الصدد.

الأدب النظري للرسالة

خطة الدراسة

تعتمد خطة الدراسة في هذه الرسالة على خمسة فصول، بحيث يكون الفصل الأول عبارة عن

مقدمة لمحتوى الرسالة، حتى يستطيع القارئ تحديد الإطار العام التي تتحدث عنه الرسالة بالإضافة

⁽¹⁾نص المادة الثانية من قانون العمل رقم 8 لعام 1996

⁽²⁾أبو فنس، ضياء، عمل الأجنبي في الأردن، الطبعة الأولى، دار المأمون للنشر، عمان 2012، ص22

إلى مشكلتها، أما الفصل الثاني فنبرز فيه المركز القانوني للعامل الأجنبي، ونبين الفرق بين المركز القانوني للعامل الأجنبي عن غيره مثل مركز العامل الوطني أو اللاجئ، أما الفصل الثالث فنتناول فيه تنظيم عقد العمل وكيف يتم استقدام العمالة الأجنبية بالإضافة إلى البحث في مكاتب الوساطة، أما الفصل الرابع فيتناول التزامات وضمانات العامل كلاً على حدة، ويكون الفصل الخامس عبارة عن النتائج والتوصيات التي خرج بها الباحث من هذه الرسالة.

الفصل الأول: مقدمة عن هذه الدراسة يليها كل من مشكلة الدراسة وأهميتها وحدودها ومحدداتها والمصطلحات الخاصة بها.

الفصل الثاني: يتناول الفصل الثاني من هذه الدراسة مفهوم العمالة الأجنبية وتمييز مركز العمالة الأجنبية القانوني عن غيره من المراكز القانونية.

الفصل الثالث: يتناول هذا الفصل انعقاد عقد العمل وتنظيمه، شروط وإجراءات استخدام العمالة الأجنبية ومكاتب الوساطة.

الفصل الرابع: يتناول هذا الفصل التزامات وضمانات العامل كلاً على حدة.

الفصل الخامس: الخاتمة، التوصيات والنتائج.

الفصل الثاني

مفهوم العامل الأجنبي ومركزه القانوني

تعتبر العمالة الأجنبية جزءاً لا يتجزأ من سوق العمل الأردني، فالأيدي العاملة الأجنبية تتقاسم سوق العمل على قدم وساق مع الأيدي العاملة الوطنية، ولأهمية هذا الموضوع، وضع المشرع مجموعة من التقنيات والمواد التي تنظم عمل الأجنبي في الأردن. لذا وفي هذا الفصل، ولبيان التنظيم القانوني لعمل الأجنبي، نسلط الضوء أولاً على مفهوم العامل الأجنبي وتعريفه لغةً وفقهاً وقانوناً في المبحث الأول، أما المبحث الثاني فنبحث في تمييز المركز القانوني للعامل الأجنبي عن المركز القانوني للعامل الوطني، بالإضافة إلى تمييز المركز القانوني للعامل الأجنبي عن المراكز القانونية الأخرى، كالمركز القانوني لطالب اللجوء أو المركز القانوني لطالب الهجرة حيث يكون لكل واحد منهم مركز قانوني مستقل ومختلف عن الآخر. ليتسنى لنا في النهاية الوصول لمفهوم شامل عن العامل الأجنبي في التشريع الأردني.

المبحث الأول

مفهوم العامل الأجنبي

في هذا المبحث، نحاول الإجابة على التساؤلات التالية، ماذا نعني بمفهوم العامل الأجنبي، ومتى نستطيع إسباغ صفة العامل على الأجنبي داخل المملكة؟ بعد الإجابة على هذه التساؤلات وتحديد من هو العامل الأجنبي، نستطيع البحث في التنظيم القانوني الخاص بعمل الأجنبي في الأردن، والبحث أيضاً في ماهية حقوق هذا العامل الأجنبي والتزاماته، وما هي ضمانات الحماية التي يتمتع بها في التشريعات والقوانين الخاصة بالعمل.

وعليه فسنحاول في هذا المبحث التعريف بالعامل الأجنبي لغةً في المطلب الأول، أما المطلب الثاني فنبحث في مفهوم العامل الأجنبي في القانون والفقهاء، لنصل إلى تعريف دقيق لمفهوم العامل الأجنبي.

المطلب الأول التعريف بالعامل الأجنبي في اللغة

بدايةً، فإن الباحث في تعريف العامل الأجنبي بشكل عام، ليوافقه الكثير من الصعوبات، وذلك راجع إلى اقتصار التعريف في التشريعات القانونية الخاصة بالعمل إلى تعريف العامل بشكل عام، ورغم أن بعض التشريعات قد أشارت إلى تعريف العامل الأجنبي، إلا أنها أشارت إلى ذلك إما بشكل مقتضب، أو بتعريف خاص بفئة معينة من العمال الأجانب. كذلك، إن الأمر ليهتلف باختلاف الغاية المقصودة من وراء هذا التعريف، وقد يختلط هذا التعريف أيضاً بتعاريف أخرى مشابهة له، مثل المهاجر أو الوافد ومسميات أخرى، لذا لا بد من البدء في تعريف الأجنبي العامل أن نشير إلى معنى العامل الأجنبي لغةً ومن ثم البحث في هذا التعريف في القانون والفقهاء في المطلب الثاني لنستطيع الوصول إلى مفهوم أشمل للعامل الأجنبي من عدة نواحي.

عند الرجوع إلى تعريف العامل الأجنبي في معاجم اللغة، مثل المعجم الوسيط أو معجم المعتمد وغيرهما، لا نستطيع الحصول على تعريف محدد لمفهوم العامل الأجنبي، إلا أننا نجد تعريفاً لكل من العامل والأجنبي، فمن هو العامل ومن هو الأجنبي حسب معاجم اللغة؟

كما هو وارد في المعجم الوسيط الذي يذكر أن "الأجنبي: الأجنب. ويقال هو أجنبي من هذا

الأمر: لا تعلق له به ولا معرفة. و- من لا يتمتع بجنسية الدولة.⁽¹⁾

(1) د. أنيس، إبراهيم وآخرون، المعجم الوسيط، الطبعة الثانية، باب الجيم، ص 159.

ويعرف معجم المعتمد أيضاً الأجنبي:

أَجْنَبِيٌّ: (اسم)⁽²⁾

الأجنب: الذي لا ينقاد. والغريب البعيد منك في القرابة. ويقال أجنبي: الغريب.

أما معجم ألفاظ الحياة العامة في الأردن الصادر عن مجمع اللغة العربية الأردني فقد عرف

الأجنبي بأنه: كل من يقيم في دولة دون أن يحمل جنسيتها.⁽¹⁾

وعلى نفس المسار، نجد أن المعاجم الإنجليزية أيضاً لا تحتوي تعريفاً لمفهوم العامل الأجنبي،

فتعرف الأجنبي على أنه " الشخص القادم من بلاد أخرى"⁽²⁾

أما بالنسبة للعامل، فقد عرفه المعجم الوسيط " العاملُ: هو الذي يتولَّى أمور الرجل في ماله

وملكه وعمله، ومنه قيل للذي يستخرج الزكاة: عامل."⁽³⁾

أما معجم المعتمد فقد ذكر بأنه: " عمل: عملاً الشيء: فعله وصنعه. والعامل: اسم فاعل، ج

عمال وعملة وعاملون. والعملة: القوم يعملون بأيديهم ضروراً من العمل في حفر أو طين أو غيره.

والعمالة والعمالة: رزق العامل وأجر عمله. العمل: الفعل. و: المهنة والجمع أعمال."⁽⁴⁾

كما قد جرى فيما مضى إطلاق كلمة الأجير على العامل بالمعنى المقصود في هذا البحث

لذا سنورد معنى الأجير في المعجم الوسيط والذي ينص على أن:

(2) د.ضناوي، سعيد وآخرون، معجم المعتمد، الطبعة الأولى، دار الكتب العلمية، بيروت، 2007، ص103

(1) معجم ألفاظ الحياة العامة الأردني، مجمع اللغة العربية، باب الألف، بدون تاريخ نشر، ص1.

(2) معجم كامبريدج للغة الإنجليزية، <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/foreigner>، النص باللغة

الإنجليزية، "a person who comes from another country"

(3) د.أنيس، إبراهيم وآخرون، المعجم الوسيط، الطبعة الثانية، باب العين، ص659

(4) د.ضناوي، سعيد وآخرون، معجم المعتمد، الطبعة الأولى، دار الكتب العلمية، بيروت، 2007، ص466

الأجير: من يعمل بأجرٍ. والجمع: أُجْرَاءٌ.⁽⁵⁾

أما في المراجع الأجنبية فنجد أن تعريف العامل في اللغة الإنجليزية "هو الشخص الذي يقوم بعمل معين أو بطريقة معينة"⁽⁶⁾

لذا، واستناداً للتعريف اللغوية نستطيع القول أن العامل الأجنبي هو " شخص يمارس عملاً ما، في بلد هو غريب عنها".

المطلب الثاني

التعريف بالعامل الأجنبي في القانون والفقهاء

بعد أن أوردنا تعريف العامل الأجنبي لغةً في المطلب السابق، نسعى إلى بيان مفهوم العامل الأجنبي في القانون، وما هي أبرز التقنيات والتشريعات التي نظمت عمل الأجنبي في الأردن، ومن ثم نخرج على التعريف بالعامل الأجنبي فقهاً، ونستعرض آراء الفقهاء في هذا الصدد. لذا سنقسم هذا المطلب إلى فرعين، الفرع الأول يبحث مفهوم العامل الأجنبي في القانون، أما الفرع الثاني فيبحث مفهوم العامل الأجنبي في الفقه.

الفرع الأول

مفهوم العامل الأجنبي في القانون

عند البحث عن مفهوم العامل الأجنبي قانوناً، لا بد من تحديد القانون الذي يوضح المقصود بالعامل الأجنبي، ليتسنى بعد ذلك البحث في القواعد المنظمة والتكييف القانوني لهذا العامل للأجنبي في التشريعات. وعليه، نجد أن قانون العمل الأردني لم يحدد أو يورد تعريفاً محدداً للعامل الأجنبي،

(5) د.أنيس، إبراهيم وآخرون، مرجع سابق، ص27

(6) معجم كامبريدج للغة الإنجليزية، مرجع سابق، النص باللغة الإنجليزية، " someone who works in a particular job or in a particular way"

صحيح أنه نص على تنظيم الوضع القانوني لهذا العامل الذي سماه " غير أردني " إلا أنه لم يضع تعريفاً محدداً له، إلا أننا نستطيع الوصول إلى تعريف للعامل الأجنبي في القانون من خلال ثلاث محاور رئيسية:

أولاً: نص المادة 12/أ من قانون العمل الأردني والذي يستفاد منها تنظيم عمل " غير الأردنيين "، حيث نصت المادة على أنه " لا يجوز استخدام أي عامل غير أردني....." (1) فمن خلال هذا النص نستطيع القول بأن العامل الأجنبي المقصود في قانون العمل هو العامل غير الأردني، أي الذي لا يحمل الجنسية الأردنية.

ثانياً: من خلال التعليمات التابعة لقانون العمل الأردني، مثل تعليمات شروط وإجراءات استخدام واستقدام العمال غير الأردنيين وتعديلاتها لسنة 2012 والتعليمات الشاملة لشروط وإجراءات استخدام العمال غير الأردنيين من الجنسية السورية لسنة 2018.

فالتعليمات الأولى الخاصة باستقدام العمال غير الأردنيين (2) تعرف العامل المستخدم في المادة الثانية بأنه: العامل غير الأردني الموجود داخل المملكة. وتعرف العامل المستقدم: العامل غير الأردني الذي دخل المملكة بموجب عقد استخدام بقصد العمل.

أما التعليمات الخاصة باستقدام العمال غير الأردنيين من الجنسية السورية (1)، فتعرف العامل المستخدم بأنه: العامل غير الأردني من الجنسية السورية المتواجد داخل المملكة.

(1) نص المادة 12/أ من قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996.

(2) تعليمات شروط وإجراءات استخدام واستقدام العمال غير الأردنيين وتعديلاتها لسنة 2012 المنشورة على الصفحة 367 من عدد الجريدة الرسمية رقم 5139 بتاريخ 2012/2/1 صادر بموجب الفقرة 1 من المادة 12 من قانون العمل وتعديلاته رقم 8 لسنة 1996.

(1) التعليمات الشاملة لشروط وإجراءات استخدام العمال غير الأردنيين من الجنسية السورية لسنة 2018 المنشورة على الصفحة 7329 من عدد الجريدة الرسمية رقم 5547 بتاريخ 2018/12/2 صادر بموجب الفقرة أ من المادة 12 من قانون العمل وتعديلاته رقم 8 لعام 1996.

فكل من التعاريف السابقة الذكر والصادرة بموجب المادة 12/أ من قانون العمل الأردني والخاصة بتنظيم عمل الأجانب⁽²⁾، قد عرفت العمال الأجانب بأنهم العمال من غير الأردنيين أو بمعنى آخر الذين لا يحملون الجنسية الأردنية الذين يعملون داخل المملكة.

ثالثاً: من خلال الرجوع إلى القانون الذي يختص بتحديد مفهوم الأجنبي-قانون الإقامة وشؤون الأجانب- ومن بعدها إصباح مفهوم الأجنبي على تعريف العامل الذي أورده قانون العمل الأردني. فمصطلح الأجنبي في القانون، يرتبط ارتباطاً أساسياً في بعض التشريعات بمعيار الجنسية، أي أن كل من لا يحمل جنسية الدولة يعد أجنبياً، بحيث يكون معيار المفاضلة بين الوطني والأجنبي هو جنسية هذا الشخص. وعند الرجوع إلى تعريف الجنسية نجد أنها عبارة عن علاقة سياسية قانونية بين الفرد والدولة، فكل من يدخل ويندرج ضمن هذه العلاقة يسمى وطنياً وكل ما عداه يعتبر أجنبياً.⁽³⁾ وبالرجوع إلى قانون الإقامة وشؤون الأجانب نرى أن تعريف الأجنبي هو "كل من لا يتمتع بالجنسية الأردنية"⁽⁴⁾، وهذا مشابه لما أورده تشريعات عربية أخرى في هذا المجال.⁽⁵⁾

ولإكساء صفة الأجنبي على العامل نجد أن تعريف العامل في قانون العمل الأردني هو " كل شخص ذكراً كان أو أنثى يؤدي عملاً لقاء أجر ويكون تابعاً لصاحب العمل وتحت إمرته ويشمل ذلك الأحداث ومن كان قيد التجربة أو التأهيل"⁽¹⁾ وهذا التعريف مشابه لما ورد في التعاريف الخاصة بالعامل في تشريعات العمل العربية.⁽²⁾

(2) نص المادة 12/أ من قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996.
 (3) د. البستاني، سعيد، المركز القانوني للأجانب والعرب في الدول العربية، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان، 2004، ص32.
 (4) قانون الإقامة وشؤون الأجانب رقم 24 لسنة 1973، المادة الثانية.
 (5) أوردت المادة الأولى من قانون دخول وإقامة الأجانب بالمملكة المغربية تعريف الأجنبي بأنه "الأشخاص الذين لا يتوفرون على الجنسية المغربية أو اللذين ليست لهم جنسية معروفة أو اللذين تعذر تحديد جنسهم". الحيان، محمد، دور القاضي الإداري الاستعجالي في حماية حقوق وحريات الأجانب بالمغرب، مجلة المنارة للدراسات القانونية والإدارية، مركز المنارة للدراسات والأبحاث، العدد الرابع، 2013، ص2.
 (1) المادة الثانية من قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996.

أما قضائياً، فقد اتجهت أحكام القضاء الأردني إلى تحديد العلاقة بين العامل سواء كان أجنبياً أو وطنياً إلى المقومات الرئيسية لعقد العمل، وهي العمل والأجر والتبعية فقط، وعليه، طالما أن هذه المقومات الرئيسية قد وجدت، فلا يكون هناك دور لجنسية العامل في إطلاق صفة العامل عليه من عدمه، ونورد قراراً لمحكمة التمييز الأردنية في قضية عامل أجنبي داخل الأردن، حيث جاء مايلي:

1. وحيث أن عقد العمل كما عرفته المادة الثانية من قانون العمل (اتفاق شفهي أو كتابي صريح أو ضمني يتعهد العامل بمقتضاه أن يعمل لدى صاحب العمل وتحت إشرافه أو إدارته مقابل أجر. ويكون عقد العمل لمدة محددة أو غير محددة أو لعمل معين أو غير معين) فإن الاستفادة من ذلك هو قيام العامل بالعمل مقابل الأجر وتبعيته لصاحب العمل.⁽²⁾
2. وكذلك كان قرار محكمة التمييز الموقرة رقم 2004/3444 والذي نص على أنه " إذا كان هناك عقد عمل بين المدعى والمدعى عليه اكتملت فيه الأركان الأساسية التي يتطلبها القانون وهي العمل والأجر وعلاقة التبعية، فإن ما يترتب على ذلك أن هذا العقد يعتبر عقداً صحيحاً منتجاً لآثاره وليس عقداً باطلاً كما ذهبت إلى ذلك خطأ محكمة الاستئناف بحكمها محل الطعن"⁽³⁾.

على ضوء القرارات السابقة، نستنتج أن الاتجاه القضائي لمحكمة التمييز الموقرة نظر إلى الأركان الأساسية التي يتطلبها القانون لتكون موجودة لاعتبار العقد عقد عمل، وهي العمل والأجر والتبعية فقط، ولم يأخذ بأية اعتبارات أخرى كالجنسية مثلاً، فطالما تحققت في عقد العمل الشروط الأساسية وهي العمل والأجر والتبعية. فلا يكون هناك دور في الجنسية لإكتساب صفة العامل في الأردن، ويكون معيار الجنسية محددًا فقط للقيود التي توضع على هذا العامل من عدمها.

(2) قرار محكمة التمييز الأردنية(حقوق) رقم 2004/3705 (هيئة عامة) تاريخ 2005/2/20، منشورات مركز عدالة.

(3) قرار محكمة التمييز الأردنية بصفتها الحقوقية رقم 2004/3444 (هيئة خماسية) تاريخ 2005/2/20، منشورات مركز عدالة.

وبناء على ما سبق، نستطيع القول إن تعريف العامل الأجنبي في القانون " هو كل شخص غير أردني يعمل في الأردن بالمعنى المقصود في قانون العمل الأردني".

الفرع الثاني

مفهوم العامل الأجنبي في الفقه

على غرار البحث في مفهوم العامل الأجنبي في اللغة والقانون، فإن الفقه لم يختلف عنهما في وضع تعريف محدد لمفهوم العامل الأجنبي، فتجد أن الفقه قد تعرض لمفهوم الأجنبي وأورد من ضمن حقوق الأجنبي حقه في العمل، كأحد الحقوق الأساسية للإنسان، وسنحاول في هذا البحث الوصول إلى مفهوم العامل الأجنبي في الفقه القانوني.

يجمع الفقه⁽¹⁾ على تعريف الأجنبي بأنه الشخص الذي لا يعد وطنياً، أي ليست له جنسية الدولة. أي أن الفقه ربط مفهوم الأجنبي بمفهوم الجنسية أو المواطنة وقد ميز الفقهاء القانونيين بين المواطنين والأجانب، فالمواطنين هم الأشخاص الذين يتمتعون بجنسية الدولة وما يترتب عليها من حقوق سياسية والتزامات، أما الأجانب فهم الأشخاص الذين لا يتمتعون بالجنسية، ويترتب على ذلك التقسيم المتمتع بحقوق تكون للمواطنين ولا تكون لغيرهم من الأجانب.⁽²⁾

وقد عطف أحد شراح القانون⁽³⁾ على مسألة العامل الأجنبي من باب أن العمل حق للأجنبي في المملكة، لكن الاصل في ذلك هو تقييد عمل هذه الفئة من العمال وذلك سيراً في الصالح العام، وأن الدولة ذاتها تملك الحق في وضع هذا القيد على عمل الأجنبي سواء بتضييق هذا القيد أو إرخائه.

(1) د. صادق، هشام، الجنسية والمواطن ومركز الأجانب، الطبعة الأولى، منشأة المعارف، الإسكندرية، 1977، ص3. وكذلك انظر الجداوي، د. قسمت، أحمد، الوجيز في القانون الدولي الخاص، الطبعة الأولى، دار النهضة العربية، القاهرة، 1988، ص323.
(2) د. الفضلي، أحمد محمود، شرح أحكام الجنسية والمواطن في القانون الأردني، الطبعة الأولى، إثراء للنشر والتوزيع، عمان، 2015، ص19 وما بعدها.
(3) د. بني يونس، يونس، المركز القانوني للأجانب في المملكة الأردنية الهاشمية، الطبعة الأولى، دائرة المكتبة الوطنية، عمان، الأردن، 2003، ص329 وما بعدها

المبحث الثاني

المركز القانوني للعامل الأجنبي في القانون الأردني

بعد أن بينا مفهوم العامل الأجنبي في اللغة والفقه والقانون، نحاول في هذا المبحث تسليط الضوء على المركز القانوني للعامل الأجنبي، من ذلك بيان الفرق بين المركز القانوني للعامل الوطني والمركز القانوني للعامل الأجنبي، وكذلك الفرق بين المركز القانوني للعامل الاجنبي والمراكز القانونية الأخرى مثل، المركز القانوني لطالبي اللجوء. وتكمن الغاية من ذلك معرفة الحقوق والواجبات التي تترتب على كل مركز قانوني على حدة، ففي حال كان المركز القانوني للعامل الأجنبي متشابهاً مع المراكز القانونية الأخرى، فعليه، فإن الحقوق والواجبات تكون واحدة، أما حال اختلافها فنستطيع تحديد حقوق وواجبات كل مركز قانوني على حدة والمصدر التشريعي الذي يستقي كل مركز قانوني حقوقه وواجباته منه.

ولذا سوف يتم تقسيم هذا المبحث إلى مطلبين رئيسيين، الأول يتحدث عن المركز القانوني للعامل الأجنبي والوطني، أما المطلب الثاني فيتحدث عن المركز القانوني لطالب اللجوء وتمييزه عن المركز القانوني للعامل الأجنبي.

المطلب الأول

المركز القانوني للعامل الوطني والأجنبي

نص الدستور الأردني على حق الأردني في العمل، ونظم المركز القانوني للعامل الأردني في القوانين ذات العلاقة مثل قانون العمل. لكن العامل الأجنبي لا يمكن إقامته في نص الدستور الأردني على حق الأردنيين في العمل، فهو ليس مواطناً في الدرجة الأولى ولا يحمل جنسية البلاد، والسؤال يمكن في معرفة من أين يستمد الأجنبي حقه في العمل وما هو مركزه القانوني الخاص به؟

ولبيان ذلك في هذا المطلب، سنبحث المركز القانوني للعامل الوطني في الفرع الأول ونبين من أين يستمد العامل الوطني حقه في العمل، أما في الفرع الثاني، فسنبحث حق العمل للأجنبي وفيما إذا كان حق الأجنبي في العمل يستمد من نفس المصادر التي تقرر حق العامل الوطني في العمل. ومن ثم نقف على المركز القانوني لهذا العامل الأجنبي في القانون الأردني.

الفرع الأول المركز القانوني للعامل الوطني

إن العامل الأردني هو العنصر الأساس والمقصود الأول في القوانين والنشريات الأردنية، فهو حامل لجنسية الدولة ومكتسب للحقوق والحريات بواسطة دستور البلاد، وقد أقر الدستور الأردني حق الأردنيون في العمل في المادة 23 منه حيث تنص المادة على أنه:

" 1- العمل حق لجميع المواطنين وعلى الدولة أن توفره للأردنيين بتوجيه الإقتصاد الوطني والنهوض به.

2- تحمي الدولة العمل وتضع له تشريعاً يقوم على المبادئ الآتية:

- أ. إعطاء العامل أجراً يتناسب مع كمية عمله وكيفيته.
- ب. تحديد ساعات العمل الأسبوعية ومنح العمال أيام راحة أسبوعية وسنوية مع الأجر
- ت. تقرير تعويض خاص للعمال المعيلين، وفي أحوال التسريح والمرض والعجز والطوارئ الناشئة عن العمل.
- ث. تعيين الشروط الخاصة بعمل النساء والأحداث
- ج. خضوع العامل للقواعد الصحية
- ح. تنظيم نقابي حر ضمن حدود القانون.⁽¹⁾

(1) دستور المملكة الأردنية الهاشمية لعام 1952.

انتهت المادة 23 من الدستور الأردني التي تقرر مجموعة من الحقوق العمالية للعامل الوطني، وما هو ضروري لهذا البحث هو الجزء الأول من نص هذه المادة، والتي تنص على أن العمل حق لجميع المواطنين، والمواطنين أو حق المواطنة هي عضوية كاملة في دولة أو بعض وحدات الحكم يكون للمتمتعين بهذا الحق بعض الحقوق مثل حق التصويت وحق تولي المناصب العامة، وعليهم بعض الواجبات مثل واجب دفع الضرائب والدفاع عن بلدهم.⁽¹⁾

كما وأكملت المادة الدستورية ".....وعلى الدولة ان توفره للأردنيين" فخصت المادة حق العمل بالمواطنين وواجب الدولة بتوفيره للأردنيين، والأردني هو من يحمل الجنسية الأردنية، فعليه فإن المادة 23 من الدستور الأردني حصرت حق العمل في الأردنيين ولم تذكر حق الأجانب في العمل في الأردن. ولا مجال لإقحام عمل الأجانب في تفسير هذه المادة الدستورية، تحت بند الحقوق والحريات المتصلة بالإنسان، بل إن المجلس العالي لتفسير أحكام الدستور قد أورد ذلك بصراحة بموجب القرار الأخير لتفسير هذه المادة الدستورية حيث جاء في القرار " أنها مادة دستورية تعالج المركز القانوني للعمال الأردنيين ولا تتطرق للعمال الأجانب"⁽²⁾، وعليه فإن هذا يبين وجود فرق في المركز القانوني بين العامل الوطني والعامل الأجنبي، فالعامل الأجنبي لا يتمتع بحقوق المواطنة ولا يمكنه من التصويت في الانتخابات أو تولي المناصب العامة على سبيل المثال، لذا فهو لا يتم شموله في نص المادة الدستورية التي جاءت تعالج المركز القانوني للعمال الأردنيين فقط.

(1) الكواري، علي وآخرون، المواطنة والديموقراطية في الوطن العربي، مركز دراسات الوحدة العربية، الطبعة الأولى، بيروت، لبنان 2001، ص32.

(2) أبو ففس، ضياء، عمل الأجانب في الأردن، الطبعة الأولى، دار المأمون للنشر، عمان 2012، ص58.

إذاً، يتضح مما سبق أن العامل الأردني يستمد حقه في العمل من نص الدستور الأردني، متبوعاً بقانون العمل والتشريعات الأخرى ذات العلاقة، وهو له الأولوية في العمل على أي عامل من جنسية أخرى.

الفرع الثاني المركز القانوني للعامل الأجنبي

في هذا الفرع سوف سنحاول تحديد المركز القانوني للعامل الأجنبي في التشريع الأردني ولتبيان ذلك، يجب البحث في حق الأجنبي في العمل ومن ثم البحث في المركز القانوني لهذا العامل الأجنبي.

أولاً) حق العامل الأجنبي في العمل:

إن عدم شمول الأجانب في تحديد المركز القانوني للعمال في المادة 23 من الدستور الأردني لا يعني أن العمال الأجانب ليس لهم الحق في العمل داخل الأردن بتاتاً، فالأجنبي ابتداءً هو شخص له حقوق وتترتب عليه واجبات مثل أي إنسان آخر، وحقوق الإنسان الأساسية مثل الحق في الحياة والتعليم والصحة والغذاء والعمل هي أسمى من الحقوق الأخرى، ويعتبر العمل احد الحقوق الاقتصادية للإنسان، وقد وقعت دول العالم على عدة مواثيق لحقوق الإنسان والحقوق الاقتصادية والاجتماعية والذي يعد حق العمل إحداها⁽¹⁾، كل هذه الاتفاقات الدولية قررت حق الأجنبي العامل في العمل، هذا من ناحية القانون الدولي العام والتشريعات الدولية، أما من ناحية القانون الأردني فنعود لتعريف العامل في قانون العمل الأردني، فقد نصت المادة الثانية من قانون العمل الأردني على أن العامل

(1) انظر كلش، لندا، الحريات والحقوق الساسية الدولية والوطنية للعمال المهاجرين الأردن، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، عمان، 2018، ص29.

هو "كل شخص ذكراً كان أو أنثى يؤدي عملاً لقاء أجر ويكون تابعاً لصاحب العمل وتحت إمرته وإشرافه ويشمل ذلك الأحداث ومن كان قيد التجربة أو التأهيل".⁽²⁾

كما عرف قانون العمل عقد العمل بأنه "اتفاق شفهي أو كتابي صريح أو ضمني يتعهد العامل بمقتضاه أن يعمل لدى صاحب العمل وتحت إشرافه أو إدارته مقابل أجر. ويكون عقد العمل لمدة محدودة أو غير محدودة أو لعمل معين أو غير معين".⁽¹⁾

وبناء على هذه التعريفات، وبالأخص تعريف العامل في قانون العمل الأردني، فإن القانون لم يحدد الجنسية هنا ولم يقيد تعريف العامل بالمواطنة، بل كان النص قد ورد على إطلاقه، حيث نص على "كل شخص ذكراً كان أم أنثى" بشكل مطلق والمطلق يجري على إطلاقه مالم يقيد بنص، فلم يحدد النص كل "عامل أردني" ولم يشر إلى الجنسية في تعريف العامل، ومن هنا يستطيع الباحث الوصول إلى تعريف العامل الأجنبي، والذي نستطيع إجماله بالقول بأنه "كل شخص من غير الجنسية الأردنية يؤدي عملاً في الأردن بالمعنى المقصود في قانون العمل الأردني".

ثانياً: هل يكون المركز القانوني للعمال الأجانب مساوياً لنظرائهم من الوطنيين؟

ما دام القانون لم يمنع عمل الأجانب في الأردن. هل يكون المركز القانوني للعامل الأجنبي متساوياً مع المركز القانوني للعامل الأردني؟ جاءت المادة 12/أ من قانون العمل لتنفي مساواة العامل الأجنبي مع العامل الوطني⁽²⁾، من ذلك أنها أوردت مجموعة من القيود على عمل الأجانب في الأردن. وتلجئ الدول عادة لتقييد عمل الأجنبي بشكل يختلف من دولة لأخرى، يرجع ذلك لاختلاف التشريعات واختلاف النمو والوضع الإقتصادي بين الدول، واختلاف المهن المطلوبة في

(2) المادة 2 من قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996.

(1) المادة 2 من قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996.

(2) المادة 12/أ من قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996

أسواق العمل، ووجود من يعمل في هذه المهن من الكفاءات الوطنية أم لا، ومدى حاجة البلاد لأيدي عاملة أجنبية. لكن تبرز أسباب رئيسية لتقييد عمل الأجانب⁽³⁾:

1- حماية اليد العاملة الوطنية من اعتداء اليد العاملة الأجنبية عليها، سواء بمنافستها بقلّة

الأجور على سبيل المثال أو أية منافسة أخرى قد تلحق الضرر بالعمالة الوطنية. وقد يضطر

العمالة الوطنية والكفاءات إلى العمل في دول أخرى ضمن ما يسمى "هجرة الكفاءات".

2- حماية الإقتصاد الوطني من اعتداء الإيدي العاملة الأجنبية عليه من خلال إدارة الشركات

ذات التأثير في الإقتصاد الوطني سواء من خلال تشغيل الأيد العاملة الأجنبية فقط أو

تغليبها على العمالة الوطنية، مما يسبب ضرراً للإقتصاد الوطني والعمالة الوطنية على حد

سواء.

3- إن بطالة اليد العاملة الوطنية قد تؤدي إلى تأثيرات إجتماعية وإقتصادية مما يضر

بالصالح العام بشكل إجمالي.⁽¹⁾

ويرى أحد شراح القانون⁽²⁾ أن موضوع تنظيم عمل الأجنبي في الدول وتحديدها يجعل أهلية

الأداء للعامل للأجنبي تختلف عنها في العامل الوطني. فالعامل الأجنبي يقيد بعدة قيود قانونية حال

رغبته في العمل في الأردن، بينما لا تكون هذه القيود موضوعة على العامل الوطني، وفي حال تقرر

أن لكل إنسان الحق في العمل، فوضع القيود على فئة دون الأخرى قد يعني نقصان أهلية الأداء

⁽³⁾د. رمضان، محمود، الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضمان الإجتماعي، الطبعة الثالثة، دار الثقافة، عمان، الأردن، 2010،

ص 212

⁽¹⁾ د. النجار، أحمد، العمالة الأجنبية في الوطن العربي، بدون طبعة، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، معهد البحوث والدراسات السياسية، بدون تاريخ نشر، ص 253 وما بعدها.

⁽²⁾ د. البستاني، سعيد، المركز القانوني للأجانب والعرب في الدول العربية، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان،

2004، ص 19

لأحدهما، وأهلية الأداء " وهي صلاحية الشخص للقيام بالتصرفات القانونية بنفسه، على وجه يعتد به قانوناً" بينما هي مقيدة أو ناقصة للأجانب حسب ما يراها هذا الاتجاه.

ويمكن مخالفة هذا الرأي وذلك رجوعاً لنص المادة 12 من القانون المدني الأردني والتي تنص على أنه " يسري على الحالة المدنية للأشخاص وأهليتهم قانون الدولة التي ينتمون إليها بجنسيتهم"⁽³⁾ وعليه، نستطيع القول إن الأجنبي ما دامت أهليته كاملة في قانون الدولة التي ينتمي لها، فإن أهليته تعد أيضاً كاملة في القانون الأردني، أما القيود الموضوعية على عمل الأجنبي فهي لم توضع بسبب نقص أهلية الأجنبي للعمل في الدرجة الأولى، بل وضعت لاعتبارات قانونية واقتصادية واجتماعية تتعلق بتنظيم وتقنين العمل في الأردن.

وقد تثار بعض التساؤلات عن حالة كان الفرد مكتمل الأهلية في قانون بلده الذي يحمل جنسيته، ولم يكن مكتمل الأهلية للعمل حسب القانون الأردني، كبعض البلدان التي يكون فيها سن الأهلية 16 عاماً أو العكس حين يكون مكتمل الأهلية في القانون الأردني وغير مكتمل الأهلية في قانون البلد التي ينتمي لها بجنسيته.

لم يتطرق قانون العمل إلى هذه الحالات بشكل صريح، لكن نرى أنه رجوعاً لنص المادة 12 من القانون المدني فإن العامل إذا كان مكتمل الأهلية حسب قانون بلاده ولم يك مكتمل الأهلية في الأردن كالقاصر، فيستطيع العمل ضمن القيود التي وضعها المشرع الأردني على عمل القاصر، لحين بلوغه سن الأهلية، وهذا بناء على نص المادة 12 من القانون المدني الأردني.

(3) نص المادة 12 من القانون المدني الأردني لسنة 1976.

لذلك، فالتمتع بجنسية الدولة يمنح الفرد أعلى مرتبة في الحقوق، تجعل مركزه القانوني مختلفاً عن الأجنبي الذي لا يتمتع بالجنسية، وذلك على اعتبار أن أهلية كلاهما هي أهلية كاملة حسب ما يحدده القانون في ذلك.

ولعل ما يزيد الأمر وضوحاً هو لرجوع لمواد قانون العمل التي تنظم عمل الأجانب في الأردن، فنجد المادة 12/أ من قانون العمل الأردني تنص على أنه " لا يجوز استخدام أي عامل غير أردني إلا بموافقة الوزير أو من يفوضه شريطة أن يتطلب العمل خبرة وكفاءة غير متوفرة لدى العمال الأردنيين أو كان عدد المتوفر منهم لا يفي بالحاجة وللوزير اصدار أي تعليمات يراها لازمة لتنظيم استخدام واستقدام العمال غير الأردنيين لغايات هذه المادة"⁽¹⁾.

والفقرة (ب) من نفس المادة التي تشير إلى أنه " يجب أن يحصل العامل غير الأردني على تصريح عمل من الوزير أو من يفوضه قبل استقدامه أو استخدامه ولا يجوز أن تزيد مدة التصريح على سنة واحدة قابلة للتجديد"⁽²⁾.

فالأصل أن العمل حق لكل إنسان، ولكن نص المادة الصريح جاء مقيداً لعمل الأجانب أو من سماهم المشرع الأردني "غير الأردنيين" ومنظماً لعملهم في الأردن، مما يعني أن المركز القانوني لهم يختلف عن المركز القانوني للعامل الأردني، بل إنه بالإضافة إلى ذلك فقد فرض المشرع جزاءً على من يستخدم عامل أجنبي خارج التنظيم القانوني، فنص في الفقرة (د) من نفس المادة 12/أ على أنه " تعتبر مخالفة لأحكام هذا القانون استخدام العامل غير الأردني في أي من الحالات التالية:

1- استخدامه دون الحصول على تصريح العمل

(1) نص المادة 12/أ من قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996.

(2) نص المادة 12/ب من قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996.

2- استخدامه لدى صاحب عمل غير المصرح له بالعمل لديه مالم يكن حاصلًا على إذن بذلك من الجهة المختصة في الوزارة.

3- استخدامه في مهنة غير المصرح له بالعمل بها."

هذه البنود لا تكون منظمة للعامل الأردني ولا يتقيد العامل الأردني بها، فالعامل الأردني يستطيع تغيير صاحب العمل، والعمل دون تصريح، أو يعمل في أي مهنة لا تخالف النظام العام والآداب أو الأنظمة ذات العلاقة. مما يؤكد مرة أخرى على اختلاف المراكز القانونية في هذه الجزئية.

ثالثاً) اختلاف المركز القانوني للعامل الأجنبي العربي عن العامل الأجنبي غير العربي:

بعد أن بينا فرق المراكز القانونية بين العامل الأجنبي والوطني، جدير بالذكر بيان أن المركز القانوني للعامل الأجنبي غير العربي، يختلف عن العامل الأجنبي العربي في نظر التشريع الأردني. وذلك استناداً إلى نص المادة 12 من قانون العمل والتي نصت على أنه " لا يجوز استخدام أي عامل غير أردني إلا بموافقة الوزير أو من يفوضه شريطة أن يتطلب العمل خبرة وكفاءة غير متوفرة لدى العمال الأردنيين أو كان العدد المتوفر منهم لا يفي بالحاجة، وتعطى الأولوية للخبراء والفنيين والعمال العرب".⁽¹⁾

من خلال استقراء نص المادة، يتبين أن الأولوية في التشغيل قررها المشرع للعمال الأردنيين، ومن ثم العمال العرب، ومن ثم العمال الأجانب من جنسيات أخرى. بصريح المادة حيث ذكر "وتعطى الأولوية"، وهذا الموقف الذي اتخذته المشرع الأردني على غرار تشريعات عربية أخرى، يأتي من خلال اتفاقيات منظمة العمل العربية التي يعد الأردن عضواً فيها⁽²⁾، رغم أن معيار الجنسية هو الذي

(1) نص المادة 12 من قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996.

(2) د.المساوي، أشرف، حقوق وواجبات العمال وأصحاب المنشآت في الإتفاقيات والتشريعات العربية في سائر البلاد العربية، الطبعة الأولى، المركز القومي للإصدارات القانونية، مصر، 2007، ص33.

يتميز المركز القانوني للعامل الوطني عن غيره إلا أن المشرع الأردني قد أعطى الأولوية للعامل العربي على العامل الأجنبي. هذا يقودنا إلى مصطلح آخر وهو العامل الوافد. على أن بعض الفقهاء والباحثين القانونيين قد يفضل استخدام مصطلح العمالة الوافدة على مصطلح العمالة الأجنبية للدلالة على العمالة العربية تحديداً. وإطلاق تسمية العمالة الأجنبية على العمالة من غير الجنسيات العربية.⁽¹⁾

على أنه تجدر الإشارة أيضاً إلى أن هناك انتقاد من بعض الفقهاء القانونيين على استناد تعريف العامل الأجنبي على مبدأ الجنسية دون النظر إلى الأصل أو القومية، وهذا الانتقاد قائم على أسس قومية عربية صرفة، فبرأيهم، أن العامل العربي لا يجب النظر إليه هو والعامل الأجنبي على حد سواء، حيث يذكر أحد الكتاب⁽²⁾ في كتابه "المركز القانوني للأجانب والعرب في الدول العربية" أن "هذه اللغة القانونية السائدة والقاطعة في دلالاتها وتمايزاتها تبدو منطقية وبصورة عامة عندما تحكم علاقات أبناء الدول الأجنبية مع مواطني الدول العربية، لكنها تأتي نافرة شاذة غير منطقية وواقعية عندما تكون معياراً للترقية بين مواطني الدول العربية، ولن تكون قادرة على إغفال واسقاط الروابط التاريخية- الاجتماعية التي تتغلل في جسم الأمة العربية وحيث لا يمكن للتشريعات مجانبتها وعدم أخذها بعين الاعتبار".

وهذا الرأي مستحسن حسب تصورنا، فبغض النظر عن الواقع الإقتصادي الحالي، فإن هذا الرأي قد يحقق هدفاً أسمى في المنظور البعيد، فإنفتاح أسواق العمل العربية على بعضها قد يؤدي

(1) د. عز الدين، أمين، العمالة الأجنبية في أقطار الخليج العربي، الطبعة الثانية، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، لبنان، 2001، ص 49.

(2) د. البستاني، سعيد، مرجع سابق، ص 19 وما بعدها.

في النهاية إلى تحقيق وحدة اقتصادية بين دول العالم العربي، مما ينعكس بالإيجاب على واقع أسواق العمل في الدول العربية ككل.

كان جمع من تشريعات العمل العربية السابقة يفاضل ويقدم العامل العربي على العامل الأجنبي - كلاهما يأتي بعد العامل الوطني في الأولوية. بل إن بعض التشريعات قد ساوت في المركز القانوني بين العامل المواطن والعامل من جنسية أخرى. فقانون العمل السوري رقم 17 لعام 2010 يعرف المتعطل عن العمل في المادة الأولى منه "كل مواطن عربي سوري قادر على العمل ويرغب فيه ويبحث عنه ومتاح له إلا أنه لم يجد الفرصة لذلك"⁽¹⁾ فنص المادة قد ساوى بين العربي والسوري على حد سواء. بل إن المشرع السوري قد أفرد في القانون ذاته باباً كاملاً لتنظيم عمل الأجانب في سورية من غير العرب، ولم يتطرق لتنظيم عمل العرب بتاتاً في سورية، اعتباراً منه بأن العربي والسوري على قدم وساق في المركز القانوني وفي الحقوق العمالية.⁽²⁾ وكذلك كان قانون العمل العراقي فيما سبق.⁽³⁾

وفي خلاصة هذا المطلب، نستطيع القول إن العامل الوطني يختلف مركزه القانوني عن مركز العامل الأجنبي اختلافاً واضحاً، فالعامل الوطني يستقي حقوقه وواجباته من الدستور الأردني ابتداءً،

(1) نص المادة 1 من قانون العمل السوري رقم 17 لعام 2010.
 (2) الباب الثالث، تنظيم عمل غير العرب من السوريين، نصوص المواد 27-30 من قانون العمل السوري رقم 17 لعام 2010.
 (3) هناك حالة تشريعية متميزة في تحديد المركز القانوني للعمال العرب وهي الحالة العراقية، التشريع العراقي السابق رقم 151 لسنة 1970 باسم قانون العمل، والذي ساوى بين العراقي والعربي في حق العمل، بل لم يفرق بتاتاً بين العراقي والعربي ولو بالأجر أو الامتيازات أو حتى التوظيف في القطاعات العامة ودوائر الدولة. وهذا المبدأ قد سمي بمبدأ الانتقال الحر، والذي يعني حرية إقامة وانتقال الإيدي العاملة العربية إلى العراق دون قيود أو شروط. وهذا ينبع من اتجاه قومي سليم، بعيداً عن أية محددات أو عوائق أخرى. فنص المادة الخامسة من القانون سالف الذكر نصت على أن "وحدة الطبقة العاملة العربية حقيقة موضوعية تاريخية أصيلة تتحدى واقع التجزئة الراهن وتتخطاه وتجسد الإرادة الكلية والمصلحة الحياتية لجمهير العمال العرب بوحدة الأمة العربية ووحدة الوطن العربي. لذلك فإن للعامل العربي الذي يعمل أو يريد العمل في الجمهورية العراقية جميع الحقوق المقررة للعامل العراقي في هذا القانون.... وعلى جميع وزارات الدولة وقطاعات العمل المختلفة- العامة والتعاونية والخاصة- احترام هذه الحقيقة وتنفيذها. ويعتبر العامل عربياً- لأغراض هذا القانون- إذا كان يحمل جنسية أحد الأقطار العربية أو كانت لديه وثيقة خاصة بذلك صادرة عن الوزارة".
 أما في قانون العمل العراقي الحديث والمسمى قانون رقم 37 لسنة 2015، فإن هذه المادة قد ألغيت، وأصبح القانون العراقي له ضوابط وقيود على العمالة الأجنبية سواء كانت عربية أم لا.

بينما يستقيها العامل الأجنبي من قانون العمل الأردني، وتكون الأولوية في التشغيل للعامل الأردني لضمان عدم منافسته من العامل الأجنبي الذي في المقابل توضع عليه قيوداً سواء تشغيله أو عمله، وهذه القيود لا ترد على العامل الوطني بل ترد على العامل الأجنبي فقط.

المطلب الثاني

المركز القانوني للعامل المهاجر وطالب اللجوء

الهجرة بأنواعها قسرية كانت أم طوعية، تزيد من نسب العمالة غير الوطنية في الدولة المضيفة، لذا نحاول بيان المركز القانوني للعامل المهاجر في الفرع الأول من هذا البحث، من خلال إيراد تعريف القانون الدولي العام، وبيان الفرق بين العامل المهاجر والعامل الأجنبي، أما في الفرع الثاني فسنحاول بيان المركز القانوني لطالب اللجوء والتفريق بين طالب اللجوء والعامل المهاجر استناداً إلى المركز القانوني الخاص بكل منهم.

الفرع الأول

المركز القانوني للعامل المهاجر

أولاً) التعريف بالعامل المهاجر

تعد الهجرة من أقدم الظواهر التي عرفها البشر، وهي مستمرة إلى وقتنا الحاضر ويزداد، فظاهرة الهجرة ظاهرة قديمة وحديثة ومتجددة، وقد قرر الإعلان العالمي لحقوق الإنسان حق الهجرة⁽¹⁾، وهو حق الفرد بالتنقل وتحديد مكان إقامته. وبسبب التطور الهائل الحاصل في جميع القطاعات على مستوى العالم، أصبحت مسألة الهجرة أمراً مهماً لتأثيره على دول العالم اجمع، لذا فقد كان لزاماً وضع تشريعات وقوانين تنظم مسألة الهجرة في البلاد. فالدول إما أن تكون مستقبلة للعمال المهاجرين

(1) الإعلان العالمي لحقوق الإنسان 10 ديسمبر 1948

ومصدرة لهم، أو مستقبلة للعمال المهاجرين فقط أو مصدرة لهم. وتقسم الدول في موضوع الهجرة أيضاً إلى دول منشأ أو دول عبور أو دول مستقر. وتتعدد أسباب الهجرة، فمنها طلباً للجوء والأمن، ومنها رغبة في مستوى معيشي أفضل، ومنها ما هو قسري ومنها ما هو اختياري، لكن واحداً من أهم أسباب الهجرة هو الهجرة من أجل العمل.

وقد عرفت اتفاقية حماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم العامل المهاجر بأنه "الشخص الذي سيزاول أو ما برح يزاول نشاطاً مقابل أجر في دولة ليس من رعاياها"⁽²⁾، كما عرف العامل المهاجر في اتفاقية بشأن العمال المهاجرين بأنه "الشخص الذي يهاجر من بلد إلى بلد آخر بغية شغل وظيفة بخلاف عمل لا يكون لحسابه الخاص، وتشمل أي شخص يقبل قانوناً بوصفه عاملاً مهاجراً، ولا تنطبق هذه الاتفاقية على عمال الحدود أو الأشخاص اللذين يمارسون مهنة حرة والفنانين اللذين دخلوا البلد لفترة قصيرة أو البحارة"⁽¹⁾، ذلك لأن منظمة العمل الدولية تفرق بين العامل المهاجر " Labour Migrants " والمهاجر لأسباب اقتصادية "Economic Migrants".

وعلى ذلك نظمت نصوص واتفاقيات دولية خاصة بحماية العمال المهاجرين وحقوقهم، فالعامل المهاجر عادة ما يواجه من الصعوبات الشيء الكثير، فهو أصلاً مهاجر من أجل العمل، ناهيك عن الحالات الكثيرة التي يتم فيها هضم حقوقه كونه غريب عن البلد المهاجر إليه، وكذلك ما يواجهه من عنصرية أو نظرة كراهية أو استغلاله من قبل عصابات الاتجار بالبشر أو حتى الاعتداء على أجوره

(2) المادة 1/2 من اتفاقية حماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم 1990، الطبعة الأولى، ص6،

<https://www.ohchr.org/Documents/Publications/FactSheet24Rev.1ar.pdf>

(1) المادة 11 من اتفاقية بشأن العمال المهاجرين رقم 97 لعام 1949 المنعقدة في جنيف،

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

أو حقوقه العمالية، لذا كان لزاماً تطوير التشريعات التي من شأنها حماية حقوق هذا العامل المهاجر الذي غالباً ما يعتبر الطرف الأضعف في المعادلة.

ثانياً) الفرق بين العامل المهاجر والعامل الأجنبي.

سبق وأن أوردنا في هذا الفصل تعريفاً للعامل الأجنبي، وبيننا أن مفهوم العامل الأجنبي يرتبط ارتباطاً مباشراً بالجنسية، لكن وعند النظر في مفهوم العامل المهاجر، نجد أنه أيضاً قد ربط تعريفه بمفهوم الجنسية، فكيف يمكن التمييز بينهما؟

قد يتبادر للذهن أن مدة الإقامة في وجهة المستقر تلعب دوراً في تحديد الفرق بين العامل المهاجر والعامل الأجنبي، على أساس أن هدف العامل المهاجر هو الاستقرار والإقامة الدائمة في دولة المستقر، أي أن من هاجر إلى دولة فلا بد أنه سيقوم بها إقامة من أجل التوطن، فالعامل المهاجر هدفه الاستقرار اللازم للتوطن، ويختلف في ذلك عن العامل الأجنبي، بأن العامل الأجنبي يكون هدفه من الاستقرار في الدولة هو الإقامة لفترة معينة فقط وليس التوطن، فالإستقرار للإقامة ينصب على جزء معين أو مكان معين في إقليم الدولة دون أن يكون هدف المقيم التوطن وأخذ نفس الحقوق التي يتمتع بها المواطن، ويكون الهدف منه الإقامة بمعناها المحلي، بينما الاستقرار في التوطن يرد على إقليم الدولة جملة أي على الوطن عموماً واكتساب حقوق المواطنة في الدولة المستقر⁽²⁾

(2) د. البستاني، سعيد، مرجع سابق، ص 15 وما بعدها.

لكن المقارنة بين العامل الأجنبي والعامل المهاجر على أساس مدة الإقامة ليس معياراً سليماً، فالمعيار الأدق هو المقارنة على أساس التعريف المرتبط بالجنسية والتنظيم القانوني لدخول كل منهما لدولة المستقر.

فالعامل الأجنبي قد لا يكون الهدف من دخوله بلد المستقر العمل بشكل رئيس، أي قد يكون هذا الأجنبي طالباً في أحد الجامعات ويرغب في العمل حسب ما تنظمه القوانين المرعية في هذه الدولة، أما العامل المهاجر، فالهدف دخوله البلاد والاستقرار فيها هو العمل.

وللتوضيح أكثر، فإن علاقة العامل المهاجر مع العامل الأجنبي هي علاقة جزء من كل، فكل عامل مهاجر هو عامل أجنبي، فالعامل الذي يدخل البلد بغرض الإقامة والاستقرار، لا يكتسب صفة المهاجر إلا بعد استيفاء إجراءات ومتطلبات الهجرة القانونية.⁽¹⁾

ونقصد هنا المتطلبات القانونية للهجرة الشرعية النظامية⁽²⁾، والتي تسري عبر قنوات قانونية تنظمها كل دولة على حدة. فليس كل قادم للدولة هو مهاجر، فالهجرة لها تنظيمات قانونية من حيث كيفية الدخول والإقامة في دولة المستقر تختلف عنها في إقامة الدراسة أو إقامة العمل.

أي بمعنى آخر، فإن كل عامل مهاجر هو عامل أجنبي، والعكس لا يكون صحيحاً، والهدف من هذه التفرقة معرفة أن مستوى الحماية الدولية للعامل المهاجر هي أفضل من مستوى الحماية الدولية للعامل الأجنبي، فالعامل المهاجر يتمتع بالحماية القانونية في الدولة التي يقيم بها كونه يقيم بها بصفة قانونية، عدا عن الحماية الدولية في المعاهدات والاتفاقيات التي تعنى بحقوق العمال

(1) عبابسة، حمزة، الحماية القانونية للمهاجرين في القانون الدولي، رسالة لنيل شهادة الدكتوراة، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، 2016، ص18 وما بعدها.

(2) الحوار الدولي بشأن الهجرة رقم 27، بحث منشور للمنظمة الدولية للهجرة على الموقع الإلكتروني https://www.iom.int/sites/default/files/our_work/ICP/IDM/2017_IDM/IOM%20IDM%202017%20Arabic_14Nov2017.pdf

المهاجرين. أما العامل الأجنبي، فهو يحظى بحماية بعض التشريعات المحلية، ولا يلقي عمل الأجانب ذاك القدر من الاهتمام في التشريعات والاتفاقيات الدولية. اللهم العرف القانوني "الحد الأدنى في معاملة الأجانب" والذي قرر للأجنبي حقوقاً منها التعليم والصحة والشخصية القانونية والعمل.⁽²⁾

الفرع الثاني

المركز القانوني للاجئ.

يعد اللجوء نوع من أنواع الهجرة القسرية، وهو أحد أهم مشكلات العالم الحالية، فقد بلغ عدد لاجئو العالم حوالي 21⁽¹⁾ مليون لاجئ⁽²⁾. وتختلف أسباب اللجوء منها اللاجئ البيئي واللاجئ السياسي ولاجئو الحروب. لذلك فإن اللاجئين يمثلون حالة خاصة لها تكييفها القانوني الخاص المنفصل عن المهاجر أو الأجنبي. وهنا يطرح سؤال هام من هو اللاجئ ابتداءً؟

للاجئ عدة تعاريف سواء من منظمات دولية أو تشريعات قانونية، لكن التعريف الأكثر استخداماً عالمياً هو التعريف الذي أورده الاتفاقية الخاصة بوضع اللاجئين لعام 1951 المنعقدة في جنيف حيث عرفت اللاجئ بأنه "الشخص يوجد خارج بلد جنسيته أو بلد إقامته المعتادة، بسبب خوف له ما يبرره من التعرض للاضطهاد بسبب العنصر، أو الدين، أو القومية، أو الانتماء إلى طائفة اجتماعية معينة، أو إلى رأي سياسي، ولا يستطيع بسبب ذلك الخوف أو لا يريد أن يستظل /

(2) رياض، فؤاد، الوسيط في الجنسية ومركز الأجانب، الطبعة الخامسة، دار النهضة العربية، القاهرة، 1988، ص251 وما بعدها.
 (1) هذا العدد لا يشمل جميع المهاجرين قسراً، البند الرابع من إعلان نيويورك من أجل اللاجئين والمهاجرين الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة والصادر في شهر سبتمبر من العام 2016.
 (2) المرجع السابق، إعلان نيويورك من أجل اللاجئين والمهاجرين الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة والصادر في شهر سبتمبر من العام 2016، <https://undocs.org/ar/a/res/71/1>

تستظل بحماية ذلك البلد أو العودة إليه خشية التعرض للاضطهاد"⁽³⁾. جدير بالذكر أن كثيراً من التعاريف التي وضعت للاجئ قد استندت على التعريف سابق الذكر.

هذا ولاختلاف أوضاع اللاجئ عن المهاجر، فإن تكييف مفهوم اللاجئ قانوناً يختلف عن تكييف مفهوم المهاجر، وهذا له عدة إشارات، أولاً أن اتفاقية حماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأسرهم لم تشمل اللاجئين في تعريف العمالة المهاجرة، وقد استثنت ذلك في حالة وحيدة وهي أن تنص قوانين الدولة المضيفة عكس ذلك. وثانياً فإن توصيات الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين تنص على عدم الخلط بين اللاجئ والمهاجر لأن ذلك من شأنه أن يلحق الأذى ويهدد سلامة اللاجئ. إذ لا يمكن المساواة بين الشخص المهاجر اقتصادياً أو بغية اقتناص فرصة عمل أفضل، وبين شخص خرج يبحث عن الأمان بسبب الخوف والتهديد الذي يتعرض له. فاللاجئين هم مجموعة محددة ومحمية في القانون. ثالثاً، فقد تم النص على ذلك صراحة في إعلان نيويورك من أجل اللاجئين والمهاجرين، حيث ذكر في البند السادس من الإعلان "ورغم أن الإطار القانوني المنظم لمعاملة اللاجئين منفصل عن ذلك الذي يحكم معاملة المهاجرين، فإن لكلتا الفئتين نفس حقوق الإنسان والحريات الأساسية العالمية. كما تواجه كلتا هاتهما الكثير من التحديات المشتركة ولدى كلتا هاتهما نقاط ضعف متماثلة، من بينها تلك التي تكون في سياق حركات النزوح الكبرى."⁽¹⁾

وذلك يوضح الفرق تماماً بين اللاجئ والمهاجر، وعليه لا يتوقع من تشريعات الدول معاملة اللاجئ والمهاجر على قدم وساق سواء في التنظيم القانوني للعمل أو الحقوق أو الواجبات.

(3) المادة الأولى من الاتفاقية الخاصة بوضع اللاجئين لعام 1951 والمعتمدة في مؤتمر الأمم المتحدة للمفوضين بشأن اللاجئين وعديمي الجنسية، <https://www.hlrn.org/img/documents/Refugee%20Convention%201951%20ar.pdf>
(1) البند السادس من إعلان نيويورك من أجل اللاجئين والمهاجرين الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة والصادر في شهر سبتمبر من العام 2016، <https://undocs.org/ar/a/res/71/1>

جدير بالذكر معرفة أن الأردن هو ثالث أكثر دولة عربية تستقبل الأجانب⁽²⁾، ومن البديهي معرفة أن أسباب حيازة الأردن لهذا الموقع في عدد الأجانب يختلف عنه في أسباب ذلك بالنسبة للدول الأخرى. فمعظم توجهات العمالة المهاجرة إلى الدول الأخرى يكون الهدف الرئيسي لها هو الحصول على مستوى دخل أفضل وبالتالي مستوى حياة أفضل. إلا أن الوضع يختلف بالنسبة للعمالة المهاجرة إلى الأردن، صحيح أن جزء من العمالة المهاجرة وبالأخص المصرية والآسيوية تبحث عن مستوى دخل أفضل وفرص وظيفية أفضل، إلا أن الأردن يعد محطة لاستقبال طالبي اللجوء، ولو لفترة مؤقتة. فاللاجئين الفلسطينيين الذي بلغ عددهم 5.3 مليون لاجئ استقبل الأردن وحده الجزء الأكبر منهم، كما استقبل الأردن ما يقارب 100.00 ألف طالب لجوء من عدة جنسيات عربية أخرى، منها اليمنية والليبية⁽³⁾، ومنذ عام 2011 زاد زخم طالبي اللاجئين مع الحرب الدائرة في سورية، وحسب إحصاءات المفوضية السامية لشؤون اللاجئين فإن عدد المسجلين السوريين هو 657.628 ألف سوري ناهيك عن تقديرات بضعف العدد من السوريين الذين لم يدونوا في سجلات المفوضية.

هذه الأعداد الهائلة، تحوي موارد وقوى بشرية متنوعة، ومن الطبيعي عند إقامتها في الأردن، أن تبدأ في التمتع بحقوقها، سواء حقوق اقتصادية أو اجتماعية أو ثقافية، وهذا ما شكل عبأ ضخماً على الأردن ككل وليس على سوق العمل وحده، ما تطلب تنظيماً قانونياً خاصاً بهذا الوضع يختلف عن التنظيم القانوني للعمال المهاجرين.⁽¹⁾

(2) أ.د.الصاوي، علي، الأطر القانونية لحماية العمالة المهاجرة على المستويات العربية والإقليمية والدولية، ورقة عمل مقدمة لمنظمة العمل العربية، للمناقشة في أعمال الندوة القومية التي تنظمها منظمة العمل العربية، منظمة العمل العربية، 2014، ص28.

(3) أ.د. الصاوي، علي، المرجع السابق، ص 35.

(1) انظر الخطة الوطنية الشاملة لحقوق الإنسان للأعوام 2016-2025، الحق في الجنسية والإقامة واللجوء، منشورات المركز الوطني لحقوق الإنسان، 2016، ص16.

وللتمييز أكثر بين العامل الأجنبي وطالب اللجوء الذي تترتب له حقوق منها العمل نجد أن الدافع لمغادرة الدولة والاستقرار في دولة أخرى يختلف في هذه الناحية، فالعامل المهاجر يهاجر بهدف العمل، أما اللاجئ فقد غادر مرغماً نتيجة خوفه على حياته أو ما يهدد أمنه وخوفاً من الإضطهاد.⁽²⁾

وبالتالي، فإن أثر العامل الذي قدم لاجئاً إلى الأردن، يختلف بشكل واضح عن الأثر التي ترتبه العمالة الوافدة⁽³⁾، لذا كان من الإلزام معالجة الأمر قانونياً بشكل مختلف وكلاً على حدة. فعلى سبيل المثال فقد حاز معظم اللاجئين الفلسطينيين على الجنسية الأردنية، أما من لم يحصل على الجنسية فيستطيع العمل أيضاً داخل المخيمات وذلك حسب التقرير مشروع استخدام آخر إحصائيات اللاجئين الفلسطينيين التي نفذته دائرة الشؤون الفلسطينية والمؤسسة النرويجية للأبحاث "الفافو".

أما بالنسبة للعمال من الجنسية السورية الذين فروا من بلادهم بسبب الحرب فقد وضع المشرع الأردني تعليمات خاصة تنظم عمل هذه الفئة، وكذلك تعليمات خاصة تنظم عمل فئة العمال الأجانب بشكل عام، وذلك لخصوصية حالة اللاجئ عن غيره اقتضتها طبيعة ظروفه كلاجئ، وهنا تتجلى العلاقة بين مفهوم العامل اللاجئ ومفهوم العامل الأجنبي في القانون الأردني، فهي علاقة جزء من كل، فكل عامل لاجئ هو عامل أجنبي، والعكس ليس صحيحاً، ونرى هذا في مثال بسيط حيث يفرد المشرع الأردني نظام استخدام واستقدام العمال غير الأردنيين ويفرد للعامل السوري تعليمات عمل خاصة بها، ويحيل التعليمات لكل مالم يوجد فيه نص إلى النظام الخاص بالعمال الأجانب، وسيحاول البحث بيان ذلك في الفصل الثالث بإذن الله.

(2) الهلسة، أمين، الحماية الدولية لطالب اللجوء، بدون طبعة، دار النهضة العربية، 2004، ص 61.
(3) جدير بالذكر ما قاله سمو ولي العهد الأمير الحسين بن عبدالله خلال اجتماعات الدورة الثانية والسبعين للأمم المتحدة حيث قال " وبلدي الفقير بالموارد، وسط إقليم يعج بالأزمات، يستضيف 1.3 مليون لاجئ سوري بالإضافة إلى ملايين اللاجئين الفلسطينيين ومئات الآلاف من العراقيين، وآخرين من ليبيا واليمن، و أن الكلفة المباشرة للأزمة السورية تستنزف ربع موازنتنا، ويمتد أثرها إلى مجتمعاتنا المحلية، حيث يعيش تسعون بالمئة من اللاجئين السوريين، وبالتالي فهناك ضغوطات متزايدة على قطاعات الإسكان، والغذاء، والطاقة، والرعاية الصحية، والتعليم، والعمل." انتهى الاقتباس.

الفصل الثالث

انعقاد عقد العمل وتنظيمه

إن علاقة العمل بين العامل ورب العمل هي علاقة عقدية، تنشئ بناءً على عقد عمل بين الطرفين، ولهذا العقد خصائص خاصة به اقتضتها طبيعة هذا العقد، وذلك لحماية حق كلاً من الطرفين، العامل وصاحب العمل، لذا وفي هذا الفصل، فإننا نسلط الضوء على انعقاد عقد العمل وتنظيمه من حيث: الشروط والأركان العامة وخصائص هذا العقد في المبحث الأول من هذا الفصل. أما المبحث الثاني، فتحدث فيه عن المراحل التمهيدية التي تسبق إبرام عقد العمل بين العامل الأجنبي وصاحب العمل، بيان مفهوم الوساطة في إبرام عقود العمل، والقيود التي ترد على الحرية التعاقدية سواء القيود المتعلقة بعمل العامل الأجنبي أو حرية التعاقد معه، ونتطرق إلى الإجراءات التي يتطلبها المشرع لاستخدام العامل الأجنبي حسب الأصول والقوانين ذات العلاقة المعمول بها داخل الأردن.

المبحث الأول

عقد العمل للأجنبي في القانون الأردني

إن عقد العمل له خصوصية خاصة اقتضتها طبيعة هذا العقد، فكما أن قانون العمل يتفرد بسماته الخاصة عن القوانين الأخرى، وذلك للحساسية والأهمية الخاصة للقواعد التي تحكم علاقات العمل في المجتمع الأردني، فإِنَّ عقد العمل، رغم أنه عقد يخضع للقواعد العامة، إلا أن له خصائص تميزه عن باقي العقود. وعليه، فإننا سنقسم هذا المبحث إلى مطلبين، نتناول في المطلب الأول من هذا المبحث تعريف عقد العمل في القانون الأردني وطبيعته في الفرع الأول منه، ونتطرق في الفرع الثاني إلى أركان عقد العمل. أما المطلب الثاني فنتناول فيه المراحل التي تسبق إبرام عقد

العمل، وهي مكاتب الوساطة في التشغيل ونبحثها في الفرع الأول، أما الفرع الثاني فنبحث فيه القيود التي ترد على حرية التعاقد مع العامل الأجنبي.

المطلب الأول

مفهوم عقد العمل

عقد العمل، هو تعبير عن الإرادة لطرفي العقد، وهو يعبر عن الرابطة القانونية بين كلاً من العامل وصاحب العمل، وفي هذا المطلب، نتناول في الفرع الأول منه مفهوم عقد العمل وطبيعته، أما الفرع الثاني فننتاول الأركان الواجب توافرها في عقد العمل.

الفرع الأول: تعريف عقد العمل

عرفت المادة 805 من القانون المدني الأردني عقد العمل بأنه "1- عقد يلتزم أحد طرفيه بأن يقوم بعمل لمصلحة الآخر تحت إشرافه وإدارته لقاء أجر 2- أما إذا كان العامل غير مقيد بأن لا يعمل لغير صاحب العمل أو لم يوقت لعمله فلا ينطبق عليه عقد العمل ولا يستحق به أجره حسب الاتفاق"⁽¹⁾

وقد عرف قانون العمل الأردني عقد العمل في المادة 12/2 بأنه " اتفاق شفهي أو كتابي صريح أو ضمني يتعهد العامل بمقتضاه أن يعمل لدى صاحب العمل وتحت إشرافه أو إدارته مقابل أجر، ويكون عقد العمل لمدة محددة أو غير محددة أو لعمل معين أو غير معين"⁽²⁾

(1) نص المادة 805 من القانون المدني الأردني رقم 43 لعام 1976.
(2) قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996

ويعرف الفقهاء عقد العمل بأنه "عقد يلتزم بمقتضاه شخص بالقيام بأعمال مادية لصالح شخص آخر وتحت توجيه هذا الأخير بمقابل يسمى الأجر، والذي يلتزم بأداء العامل والطرف الآخر هو صاحب العمل".⁽³⁾

وبناء على التعاريف السابقة، نستطيع القول بأن من طبيعة عقد العمل وخصائصه:

الرضائية، ويعني ذلك أن هذا العقد يتم بمجرد توافق إيجاب الطرف الأول مع قبول الطرف الثاني، فقد سار المشرع على مبدأ سلطان الإرادة، والحرية في التعاقد في تنظيم عقد العمل، فللعامل ولصاحب العمل الاتفاق على عقد العمل حسب ما يرونه مناسباً لهم دون أن يكون هناك إكراه أو إجبار أو أن ينظم عقد العمل ضمن قالب قانوني محدد، فبعض القوانين تشترط أن يكون هناك شكل معين للعقد كشرط أن يكون العقد مكتوباً، إلا أن القانون الأردني لم يشترط أن يكون عقد العمل منصّباً على شكل معين، فيجوز أن يكون عقد العمل شفوياً أو كتابياً. والكتابة في عقد العمل إنما هي وسيلة للإثبات وليست شرطاً لانعقاد العقد. بل وحتى إن الكتابة كشرط للإثبات هي واجبة لصاحب العمل وليست للعامل، فالعامل يستطيع إثبات عقد العمل بكافة طرق الإثبات، على عكس العامل الذي يكون ملزماً بالكتابة لإثبات عقد العمل⁽²⁾. ونورد بذلك نص المادة 15/أ من قانون العمل والتي أشارت بأنه "يجوز للعامل إثبات حقوقه بجميع طرق الإثبات القانونية إذا لم يحرر عقد العمل كتابة".⁽³⁾ وكذلك، فإن عقد العمل من عقود المعاوضة وهو عقد متبادل ملزم للطرفين، العامل وصاحب العمل على حد سواء، فكل طرف يترتب عليه التزام معين للطرف الآخر. وهو أيضاً من عقود المدة، التي يكون عامل الزمن مقياساً فيها، فالعامل ملزم بأداء واجب معين تجاه صاحب العمل لمدة ما،

(3) الرشيد، منال، الحماية القانونية للأجور في قانون العمل الأردني والكويتي، رسالة مقدمة استكمالاً للحصول على درجة الماجستير في القانون، جامعة الشرق الأوسط، 2010، ص 22

(2) سليم، عصام أنور، أصول قانون العمل الجديد، الطبعة الأولى، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2004، ص 336

(3) قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996

سواء كانت هذه المدة معينة أم لم تكن معينة، ويترتب على ذلك أن عقد العمل حال فسخه أو انحلاله لا ينصرف إلى الماضي، بل تنصرف آثار ذلك إلى المستقبل فقط.⁽⁴⁾

لا ضير من اتفاق الطرفين على أن تكون مدة عقد العمل محددة، ويتم ذلك إما باتفاق الطرفين صراحة على ذلك أو ضمناً، ذلك إما أن تورد مدة العقد بشكل محدد صراحةً سواء اتفقا على انتهاء العقد بانتهاء المدة أو انتهاء العقد بانتهاء عمل معين أو ضمناً من خلال انصراف ارادة المتعاقدين على ذلك كوضع شرط جزائي للطرف الذي ينهي العقد قبل انقضاء مدة معينة⁽⁵⁾، وفي جميع الأحوال لا يجوز أن تتجاوز المدة فترة خمس سنوات وذلك بالرجوع إلى القانون المدني في المادة 2/806 والتي حددت العقد محدد المدة بحد أقصى 5 سنوات، وفي ذلك مصلحة في حالة عقد العمل محدد المدة للعامل الذي يستطيع التحلل من العقد بعد خمس سنوات، وذلك منعاً من تأبيد عقد العمل إضراراً بالعامل.⁽¹⁾ أما العقد غير محدد المدة فقد أجاز قانون العمل عدم تحديد مدة العقد، وذلك بأن لا يتفق الطرفان على انتهاء العقد بعد مدة معينة أو بعد انتهاء عمل معين، وذلك راجع لإرادة الطرفين وأيضاً يمكن ان يتم الإتفاق على ذلك إما بشكل مباشر أو بشكل ضمني حيث يفهم من إرادة المتعاقدين ذلك أو من خلال انتهاء عقد العمل محدد المدة واستمرار الطرفين في تنفيذ العقد بعد انتهاء مدته.⁽²⁾ كذلك، فإن عقد العمل هو من العقود التي تقوم على الاعتبار الشخصي، فرب العامل يتعاقد مع العامل على ان يقوم هو بذاته في العمل، فالتعاقد قد تم بناءً على كفاءة العامل الشخصية وخبرته هو بنفسه، كما أن اختيار العامل لصاحب العمل وموافقته على العمل معه يكون قائماً على المعيار الشخصي، لذلك لا يصح ان يقوم أحد غير العامل بالوفاء في الالتزامات التعاقدية بدلاً عنه.

(4) حمدان، حسين عبد اللطيف، قانون العمل، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2009، ص189

(5) أبو شنب، د. احمد، شرح قانون العمل، الطبعة الخامسة، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2010، ص162.

(1) د.رمضان، سيد محمود، الوسيط في قانون العمل والضمان الإجتماعي، الطبعة الأولى، دار الثقافة، عمان، 2005، ص174

(2) د.رمضان، سيد محمود، المرجع السابق، ص174

المطلب الثاني أركان عقد العمل

لا ينعقد عقد العمل إلا في حال توافر أركانه الرئيسية، وهي الرضا والمحل والسبب، ولذلك سوف نبحث هذه الأركان الثلاثة وذلك لأهميتها البالغة في سريان عقد العمل بشكل قانوني وسليم، حيث أن وجود عيب في أحدها يعني بطلان العقد وعدم صحته.

أولاً الرضا

عقد العمل هو من العقود الرضائية، والتي لا تنعقد إلا بتطابق إرادة طرفي العقد، واتجاه إرادتهما إلى انعقاد هذا العقد، ولا يمنع ذلك إلا مخالفة القواعد الآمرة أو المتعلقة بالنظام العام. أما بالنسبة لطرفي عقد العمل، فيتمثلان بالآتي:

(أ) **العامل:** وقد عرفته المادة 6/2 من قانون العمل الأردني بأنه " كل شخص ذكراً كان أو أنثى يؤدي عملاً لقاء أجر ويكون تابعاً لصاحب العمل وتحت إمرته ويشمل ذلك الأحداث ومن كان قيد التجربة أو التأهيل"⁽¹⁾، فكل عامل يعمل تحت إشراف شخص آخر أو إدارته مقابل أجر ينطبق عليه وصف العامل، وقد ذكرنا في الفصل السابق أن ذلك يشمل العامل الأجنبي الذي اجاز له القانون العمل ضمن قيود في الأردن. ويستوي الأمر أن يكون الأجنبي مقيداً بقيود أخرى حال كان الأجنبي العامل هو امرأة مثلاً، أو كان هذا الأجنبي حدثاً، فتكون هناك قيوداً مفروضة عليه كونه أجنبياً، بالإضافة إلى كونه من الأحداث أو النساء أو الفئات الخاصة الأخرى.

(ب) **رب العمل:** وقد عرفته المادة 6/2 من قانون العمل الأردني بأنه " كل شخص طبيعي أو معنوي يستخدم بأي صفة كانت شخصاً أو أكثر مقابل أجر"، فصاحب العمل كل شخص

(1) نص المادة 6/2 من قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996.

طبيعي أو شخص معنوي كشركة أو مؤسسة يشغل أو يستخدم عاملاً بأجر يعد صاحب عمل في مفهوم القانون.

جدير بالذكر أن الرضا بين العامل وصاحب العمل لا يقع فقط على ماهية العقد، بل يقع ايضاً على كلاً من طبيعة العمل، والمدة، والأجر.⁽¹⁾ أي لا بد من حصول التطابق بين الإرادتين على العناصر الجوهرية للعقد، وهي طبيعة العمل، المدة، الأجر.

ثانياً) المحل:

لم ترد شروط خاصة لمحل عقد العمل في قانون العمل الأردني، وعليه يجب الرجوع للقواعد العامة الخاصة بمحل العقد في القانون المدني الأردني⁽²⁾، وهي أن يكون المحل ممكناً، فلا يجب التعاقد على شيء مستحيل، وعليه إذا لم يكن المحل ممكناً كان المحل باطلاً، بالإضافة إلى أن المحل يجب أن يكون معيناً أو قابلاً للتعيين، والتعيين يجب أن يكون نافياً للجهالة الفاحشة، ويترتب على عدم تعيين المحل بطلان العقد، غير أن هذا ينطبق على العمل دون الأجر، بعنى ان النصوص الخاصة بتعيين محل العقد لا تنطبق على الأجر، حيث ورد بذلك نص خاص في المادة 2/810 من القانون المدني الأردني⁽³⁾ بأن يكون للعامل أجر المثل أو تتولى المحكمة تحديد مقدار الأجر حال لم يكن محدداً في عقد العمل.

أما الشرط الثالث من الشروط المحل الخاصة بالعقد فهو مشروعية المحل، أي ألا يكون مخالفاً

للنظام العام أو الآداب.⁽⁴⁾

(1) حمدان، حسين، مرجع سابق، ص242 وما بعدها.

(2) نصوص المواد 159، 161، الخاصة بتنظيم محل العقد في القانون المدني الأردني رقم 43 لعام 1976

(3) نص المادة 2/810 من القانون المدني الأردني رقم 43 لعام 1976

(4) نص المادة 2/163 من القانون المدني الأردني رقم 43 لعام 1976

ثالثاً) السبب

وهو الغرض المباشر المقصود من العقد، وعليه إذا كان السبب لا يحقق منفعة مشروعة أو مخالفاً للنظام العام والآداب كان العقد باطلاً بطلاً مطلقاً.⁽¹⁾

هذه الأركان الثلاثة تسري على عقد العمل الذي يتم بين العامل وصاحب العمل في القانون الأردني، ولا يوجد فرق حال كان هذا العامل وطنياً أم أجنبياً.

المبحث الثاني

المراحل التمهيدية التي تسبق إبرام عقد العمل

يتناول هذا المبحث المراحل التي تسبق إبرام عقد العمل، وتسمى المراحل التمهيدية، عن طريق تقسيم هذا المبحث إلى مطلبين رئيسيين، المطلب الأول يبحث في مفهوم الوساطة في الاستقدام والاستخدام، حيث نظم المشرع ذلك عن طريق أنظمة خاصة للمكاتب العاملة في ذلك القطاع، أما في المطلب الثاني من هذا المبحث، فنتناول القيود المفروضة على حرية التعاقد، جدير بالذكر أن هذه القيود ترد على أكثر من صورة ولأكثر من حالة، وأحد هذه الحالات هي القيود التي تفرض على العمالة الأجنبية، لذلك سنحاول استعراض القيود المفروضة على الحالات التي حصرها القانون بشكل موجز، ونتناول بتفصيل أكثر القيود المفروضة على حرية التعاقد مع العامل الأجنبي والذي هو مناط هذا البحث.

(1) ملكاوي، بشار، نظرية العقد في القانون المدني الأردني بين الإرادة الظاهرة والإرادة الباطنة، علوم الشريعة والقانون، المجلد 33، العدد2، 2006، ص288.

المطلب الأول

الوساطة في إبرام عقود العمل

في الغالب، يتم التعاقد على العمل بين العامل وصاحب العمل مباشرة دون وجود وسطاء، إلا أن تطور أسواق العمل وتوسعها، جعلت من الصعب على صاحب العمل إيجاد العامل بالإمكانات والخبرات المطلوبة التي تتناسب العمل المطلوب تأديته، كذلك يواجه العامل الراغب بالعمل صعوبات في إيجاد فرصة العمل المناسبة، أو صاحب العمل الذي يرغب في العمل معه. لذا ظهر موضوع الوساطة ابتداءً، حيث يتم التوسط من خلال طرف ثالث لربط العامل مع صاحب العمل على أمل إنشاء علاقة تعاقدية بين الطرفين أساسها العمل. وحيث أن الوساطة هي أداة ذو حدين، فتأثيرها الإيجابي يسهل عمل كلاً من الطرفين العامل أو صاحب العمل، إلا أن لها جانب إيجابي خطير، يكمن في الإعتداء على حقوق العامل. فالعامل الذي يبحث عن عمل، قد يضطر في الكثير من الأحيان إلى قبول العمل المطروح عليه رغم عدم مناسبته له، فالحاجة إلى العمل قد يدفعه إلى القبول بظروف العمل الجديد حتى لو لم تكن مناسبة له. وقد يتعرض أيضاً العامل إلى صور متعددة من الإعتداء على حقوقه، تبدأ من خلال استغلاله مادياً وانتهاءً بتشغيل العمال بالسخرة أو جرم الإتجار بالبشر والتي يجرمها القانون من خلال العديد من الإتفاقيات العالمية والمصادق عليها أردنياً مثل الاتفاقية رقم 105 لعام 1957 بشأن تحريم العمل الجبري أو السخرة، اتفاقية الرق لعام 1926م⁽¹⁾ و الاتفاقية التكميلية لإبطال الرق وتجارة الرقيق والمؤسسات والممارسات الشبيهة بالرق لعام 1956م، والاتفاقية الدولية لحظر الاتجار بالأشخاص واستغلال دعارة الغير⁽²⁾.

(1) الأغا، محمد فتحي، مجموعة العامل، بدون طبعة، دائرة المكتبة الوطنية، عمان، 2006، ص226.

(2) انظر الموقع الإلكتروني لوزارة العدل، باب اللجنة الوطنية لمكافحة الإتجار بالبشر،

<http://www.moj.gov.jo/Pages/viewpage.aspx?pageID=145>

وعادة ما يكون العدد الأكبر من العمال اللذين تعرضوا للإعتداء على حقوقهم من قبل مكاتب الوساطة في التشغيل هم من العمال الأجانب، وذلك لعدم معرفتهم بقوانين البلد القادمين للعمل فيها، واستغلال مكاتب الوساطة غريبتهم وحاجتهم للعمل من أجل تحقيق هذه الغايات الغير قانونية.

لذا نشأت الحاجة إلى تنظيم عمل المكاتب الخاصة بالتشغيل، وذلك لحماية العامل من هضم حقوقه من قبل الغير.⁽¹⁾

وقد نظم التشريع الأردني عمل مكاتب الوساطة في التشغيل من خلال نص المادة العاشرة من قانون العمل، والذي أناط من خلاله المسؤولية لوزارة العمل في تنظيم عمل هذه المكاتب⁽²⁾، إما من خلال إصدار الأنظمة والتعليمات الخاصة بذلك أو من خلال إنشاء مكاتب وساطة عامة تابعة للوزارة لتشغيل العمال الأردنيين أو التصريح لمكاتب وساطة خاصة لهذه الغاية.

إلا أن المادة تابعت في الفقرة ب أنه يجوز للوزير الترخيص لمكاتب خاصة باستقدام واستخدام العمالة غير الأردنية إما في قطاع العاملين في المنازل وبساتينها وطهايتها ومن في حكمهم، أو أي قطاع آخر بشرط موافقة مجلس الوزراء، ولا يتعارض مع اهداف الوزارة وسياستها في توفير فرص العمل للأردنيين.

¹ Abu Tayeh, Hala, Unholy trinity: female migrant workers in Jordan, Master thesis applied to Jordanian University in order to grant Master degree in law ,2011, page 39,40.

⁽²⁾ تنص المادة العاشرة من قانون العمل على أنه:

أ- تتولى الوزارة ، بالتنسيق والتعاون مع الجهات المختصة ، مهام تنظيم سوق العمل والتوجيه المهني وتوفير فرص العمل والتشغيل للأردنيين داخل المملكة وخارجها ولهذه الغاية يجوز لها انشاء مكاتب لتشغيل الاردنيين او الترخيص بانشاء مكاتب خاصة لهذه الغاية.
ب- مع مراعاة احكام أي تشريع آخر ، يجوز للوزير الترخيص بانشاء مكاتب خاصة لتنظيم استخدام واستقدام العمال غير الاردنيين في القطاعات التالية:-

1- قطاع العاملين في المنازل وبساتينها وطهايتها ومن في حكمهم .
2- أي قطاع آخر يوافق عليه مجلس الوزراء وبما لا يتعارض مع اهداف الوزارة وسياستها في توفير فرص العمل و تشغيل الأردنيين .
ج- تحدد احكام وشروط انشاء المكاتب الخاصة المشار اليها في الفقرتين (أ) و(ب) من هذه المادة بما في ذلك اسس وشروط تجديد ترخيص هذه المكاتب سنويا وحالات الغاء الترخيص و كيفية ادارتها و اشراف الوزارة عليها وتحديد بدل الخدمات التي تقدمها هذه المكاتب بمقتضى انظمة تصدر لهذه الغاية .
د- للوزير السماح للنقابات ونقابات اصحاب العمل والنقابات المهنية والجامعات والبلديات والغرف الصناعية والتجارية و اي هيئات عامة اخرى للقيام باعمال الوساطة لتشغيل الأردنيين شريطة عدم تقاضي أي بدل مقابل ذلك .

نلاحظ من ذلك عدة أمور، نسردها فيما يلي:

أولاً حصر المشرع الأردني استخدام واستقدام العمال الأجانب من خلال المكاتب الخاصة المرخصة فقط، مما يعني أنه لا يجوز لمكاتب الاستقدام الحكومية القيام بالتوسط باستقدام أو استخدام العمال غير الأردنيين إلى المملكة، بينما في حالة العامل الأردني، فيجوز لمكاتب التشغيل الحكومية، أو الخاصة القيام بأعمال الوساطة في تشغيل العمال الأردنيين.

ثانياً فصل المشرع العاملين الأجانب العاملين في قطاع المنازل وبستانييها وطهايتها ومن في حكمهم واللذين يشكل العاملين الأجانب فيها الشريحة الأكبر، حيث أن هذه المهن تعزف عنها العمالة الوطنية لأسباب عدة، منها ثقافة العيب وتدني الأجور وأسباب أخرى لا يسعنا المجال لذكرها في هذا المقام⁽¹⁾، وبين العاملين الأجانب في القطاعات الأخرى والتي يعمل فيها العمال الأردنيون، حيث أنه شدد وضيق على عمل الأجانب في هذه القطاعات وربطها بموافقة مجلس الوزراء، بالإضافة أن لا تتعارض مع أهداف الوزارة وسياساتها في تشغيل عمل الأردنيين وذلك كله هدفه حماية العمالة الوطنية في المقام الأول من منافسة العمالة الأجنبية لها.

وقد نصت الفقرة ج من المادة العاشرة⁽²⁾ على أن تقوم وزارة العمل بتحديد شروط وأحكام إنشاء هذه المكاتب الخاصة بما في ذلك شروط تجديد الترخيص والحالات التي يتم فيها سحب الترخيص، وكيفية إدارة هذه المكاتب وتحديد بدل الخدمة التي يتقاضها المكتب لقاء القيام بأعمال الوساطة في استخدام واستقدام العامل الأجنبي. كما رتبت المادة 11 من نفس القانون جزاءات على أي جهة غير

(1) هالة أبو تايه، المرجع السابق، ص5.

(2) المادة العاشرة من قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996.

مكاتب الإستخدام والإستخدام المرخصة القيام بأعمال الوساطة تصل حد الحبس ومصادرة الموجودات.⁽³⁾

وقد أصدرت الوزارة أنظمة خاصة بذلك الصدد، مثل نظام تنظيم المكاتب الخاصة العاملة في استخدام واستخدام غير الاردنيين العاملين في المنازل رقم 12 لسنة 2015. والنظام تنظيم المكاتب الخاصة العاملة في استخدام واستخدام غير الاردنيين العاملين في المنازل رقم (79) لسنة 2018.⁽⁴⁾

ومن خلال الأنظمة سابقة الذكر، فقد نظم المشرع الأردني عمل هذه المكاتب ووضع عليها شروطاً تضمن رده هذه المكاتب إلى حد ما عن ممارسة تجاوزات أو التعسف في استعمال حقوقها إضراراً بالعمال الأجبي، فنجد من ذلك أن المشرع اشترط أن يكون ترخيص هذه المكاتب بموافقة وزارة العمل، ونجد أيضاً أنه ولترخيص مكتب الاستقدام يتطلب أن يكون طالب الترخيص شركة اردنية مسجلة ورأس مالها لا يقل عن 25 ألف دينار، كما ويجب تقديم كفالة بنكية بقيمة 100 ألف دينار وتجدد سنوياً، ويكون للوزير الحق بالتصرف بالكفالة لتغطية التعويضات والالتزامات التي تترتب على المكتب⁽¹⁾. هذا بالإضافة إلى إقتصار أعمال المكتب على أعمال الوساطة الوظيفية فقط وأن يوقع على تعهد به شروط وأحكام تحددها الوزارة تضمن حسن عمل هذا المكتب.

(3) نص المادة 11 من قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 حيث نصت على انه "مع مراعاة أحكام الفقرة د من المادة 10 من هذا القانون لا يجوز لغير مديريات التشغيل العامة ومكاتب التشغيل الخاصة المرخصة القيام بأعمال الوساطة لتشغيل أو تسهيل تشغيل العمال في داخل المملكة وخارجها، وللوزير إغلاق المحل المخالف لأحكام هذه المادة وإحالة إلى المحكمة ويعاقب كل من يخالف أحكام هذه المادة بغرامة لا تقل عن مئتي دينار ولا تزيد على ألف دينار أو بالحبس لمدة لا تقل عن ثلاثين يوماً ولا تزيد على ستة أشهر أو بكلا العقوبتين وإفقال أي محل يستعمل لهذه الغاية ومصادرة موجوداته المتعلقة بغرض التشغيل.

(4) نظام تنظيم المكاتب الخاصة العاملة في استخدام واستخدام غير الاردنيين العاملين في المنازل رقم 12 لسنة 2015 والمنشور في الجريدة الرسمية بتاريخ 2015/2/16 وكذلك النظام المعدل لنظام تنظيم المكاتب الخاصة العاملة في استخدام واستخدام غير الاردنيين العاملين في المنازل رقم (79) لسنة 2018.

(1) المادة الثالثة من نظام تنظيم المكاتب الخاصة العاملة في استخدام واستخدام غير الاردنيين العاملين في المنازل رقم 12 لسنة 2015.

كما والزم القانون في صاحب المكتب بالتأمين الصحي للعامل وعلى نفقته⁽²⁾. كما يلتزم بتسفير العامل الغير راغب بالعمل خلال الأشهر الأولى وأيضاً على نفقته، كما وحمل القانون مسؤولية ترك العامل لعمله سواء كان ذلك بتحريضه أو الإساءة إليه، وكل ذلك سعياً من المشرع الأردني لحماية العامل الأجنبي.

ورغم محاولة المشرع تنظيم عمل المكاتب الخاصة باستخدام واستقدام العمالة الأجنبية، إلا أن هناك الكثير من الضغوط التي تمارسها منظمة العمل الدولية تتجه نحو إلغاء عمل هذه المكاتب الخاصة وشطبها وإناطة المهمة بمكاتب التشغيل الحكومية فقط وذلك لحجم المخالفات القانونية والتعسفات التي تطل العامل الأجنبي من خلال هذه المكاتب.⁽³⁾

فهناك مثلاً انتقاد لنص المادة العاشرة من قانون العمل والتي نصت على أن "..... وتحديد بدل الخدمات التي تقدمها هذه المكاتب بمقتضى انظمة تصدر لهذه الغاية."⁽⁴⁾

فالعمل كما هو معروف هو حق للإنسان وأحد الحقوق الاقتصادية التي نص عليه العهد الدولي والمواثيق والمعاهدات المتعلقة بحقوق الإنسان كما نصت عليها الشرائع والقوانين كافة. وعملية تقييد وتنظيم عمل الأجانب لا يعني إلغاء الحق في العمل، فالحق في العمل موجود ومكفول. ولكن دام هذا الحق موجوداً، فلماذا يتم دفع بدل أو دفع مال مقابل ممارسة هذا الحق؟ فالأصل يقتضي عدم استيفاء تعويض أو اجر من العامل والذي يعد الطرف الأضعف والذي أيضاً بدوره يبحث عن

(2) المادة 13 من نظام تنظيم المكاتب الخاصة العاملة في استخدام واستخدام غير الاردنيين العاملين في المنازل رقم 12 لسنة 2015.

(3) د.الداوودي، غالب، شرح قانون العمل وتعديلاته، الطبعة الثالثة، دار وائل للنشر، عمان، 2004، ص69.

(4) د.الداوودي، غالب، مرجع سابق، ص70.

فرصة العمل من أجل جلب المال؟ حيث أنه يتم استيفاء أجور إيجاد عمل للعامل من خلال هذه المكاتب من العامل نفسه بل والأسوأ أنه يتم استغلاله في هذا الموضوع تحديداً.

ورغم أن نص المادة وضع مسؤولية تحديد البدلات لوزارة العمل لضمان عدم التعسف، إلا أن السؤال يبقى عن مدى قانونية هذه البدلات ومدى موافقتها لمواثيق ومعاهدات حقوق الإنسان.

بهذا القدر، نكون قد بينا مفهوم الوساطة في تشغيل الأيدي العاملة، وأشرنا إلى التنظيم القانوني الخاص بالمكاتب العاملة في هذا القطاع، ورغم ما ذكر سابقاً إلا أن حجم التجاوزات التي تقوم بها هذه المكاتب يظل كبيراً رغم سعي المشرع الأردني إلى ضبط هذه التجاوزات، وسنقوم بالعودة إلى هذه الجزئية في الفصل الخاص بالنتائج والتوصيات.

المطلب الثاني

القيود الواردة على حرية التعاقد

الأصل هو حرية التعاقد بين الأطراف في عقد العمل، لكن المشرع تدخل في ذلك ليضع قيوداً على حرية التعاقد تضمن الإنصاف للأطراف، وهذا ما يميز قانون العمل، من حيث السمة الواقعية والصياغة الفنية، التي تعالج كل مركز قانوني بحسب تكييفه الخاص به، لذا نجد أن هذه القيود تختلف في أسبابها أو صورها، وهذه القيود تكون من القواعد الآمرة التي لا يجوز مخالفتها ولا الإتفاق على مخالفتها، ومخالفتها يترتب جزاءً قانونياً نذكره في حينه. فما هي أنواع هذه القيود وأي شريحة من شرائح المجتمع العامل تستهدف؟

هذه القيود تنقسم إلى قسمين، القسم الأول هو القيود التي يقتضيها الصالح العام وسنفرد لها الفرع الأول من هذا المطلب، أما القسم الثاني فهي القيود التي ترد على مبدأ حرية العمل وسنفرد لها الفرع الثاني من هذا المطلب.

الفرع الأول القيود التي تتعلق بتشغيل الأجانب

قد يطلق على القيود التي تتعلق بالأجانب، القيود التي تتعلق بالمصلحة الوطنية أيضاً، وذلك لأن هدف المشرع الرئيس من هذه القيود هو تحقيقاً للمصلحة الوطنية بحماية الأيدي العاملة الوطنية من اعتداء أو منافسة الأيدي العاملة الأجنبية لها، وقد ذكرنا في الفصل الثاني من هذا البحث في باب المركز القانوني للعامل الأجنبي المبررات التي دفعت المشرع الوطني إلى تنظيم وتقييد عمل الأجانب في سوق العمل الأردني، ويمكن إيجاز ذلك بأن وضع القيود هذه يحقق مصلحة اقتصادية وأمنية بالإضافة إلى مصلحة شخصية للعامل. وفي هذا الفرع سنتناول القيود المفروضة على الأجانب بشئ من التفصيل، حيث نتناول أولاً بحث القيود المتعلقة بالأجنبي لأسباب تنظيمية، وثانياً، نتناول القيود التي تفرض على تشغيل العامل الأجنبي لأسباب اقتصادية، أما ثالثاً، فننتولى بحث القيود المتعلقة بصحة العامل.

أولاً) القيود التي تتعلق بعمل الأجانب في الأردن:

نظم المشرع عمل الاجنبي في الأردن من خلال نص المادة 12 من قانون العمل⁽¹⁾ على

أربعة قيود:

(1) نصت المادة 12 من قانون العمل على أنه "أ- لا يجوز استخدام أي عامل غير أردني إلا بموافقة الوزير أو من يفوضه شريطة أن يتطلب العمل خبرة وكفاءة غير متوفرة لدى العمال الأردنيين أو كان العدد المتوفر منهم لا يفي بالحاجة وتعطي الأولوية للخبراء والفنيين والعمال العرب.

القيد الأول: إلزام أصحاب العمل بعدم تشغيل أي عامل أجنبي إلا بموافقة من الوزير أو من

يفوضه، وهذا أول قيد وضعه المشرع على تشغيل العمال الأجانب.

القيد الثاني: يتطلب العمل خبرة وكفاءة غير موجودة لدى العمال الأردنيين، أو أن عدد هؤلاء

العمال الأردنيين لا يفي بالحاجة، فالأولوية في إشغال الأعمال والوظائف هي للعمال الأردني دائماً،

وعلى ذلك نجد أن وزارة العمل قد قررت بعض المهن التي يمنع على العامل الأجنبي العمل بها إلا

بعد الحصول على موافقة من وزارة العمل⁽¹⁾ وبما لا يؤثر على فرص عمل الأردنيين في هذه

القطاعات، وقد أطلقت الوزارة على هذه المهن مسمى "المهن المغلقة"⁽²⁾.

القيد الثالث: الأولوية في التشغيل بعد العامل الأردني تكون للعمال العربي الذي يحمل إحدى

جنسيات الوطن العربي.

ب- يجب أن يحصل العامل غير الأردني على تصريح عمل من الوزير أو من يفوضه قبل استخدامه أو استخدامه ولا يجوز أن تزيد مدة التصريح على سنة واحدة قابلة للتجديد وتحتسب مدته عند التجديد من تاريخ انتهاء مدة آخر تصريح عمل حصل عليه.
ج-1- تستوفي الوزارة من صاحب العمل رسماً مقابل تصريح العمل الذي تصدره لكل عامل غير أردني أو تجده بما في ذلك العمال المستثنيين من احكام هذا القانون بموجب الفقرتين (ج) و (د) من المادة (3) منه ويعتبر هذا الرسم ايراداً للخزينة ويحدد مقداره بموجب نظام.

2- تستوفي الوزارة من صاحب العمل عن العمال المشار اليهم في البند (1) من هذه الفقرة ووفقاً للنظام الصادر بموجبه مبلغاً اضافياً عن كل تصريح عمل تصدره الوزارة او تجده يخصص لصندوق دعم التعليم والتدريب المهني والتقني المنشأ وفقاً لقانون مجلس التعليم والتدريب المهني والتقني الساري المفعول.

د- للوزير او من يفوضه بناء على توصية من وزارة التنمية الاجتماعية ان يعفي شديد الاعاقة او ولي امره او وصيه من دفع الرسوم والمبالغ المشار اليها في الفقرة (ج) من هذه المادة عن عامل غير أردني واحد إذا كان المعوق بحاجة ماسة الى المساعدة من الغير للقيام باعباء حياته اليومية وكان مستوى دخله او دخل ولي امره او وصيه يستلزم هذا الاعفاء شريطة ان تقتصر مهام العامل غير الاردني على تقديم العون للمعوق وان تحدد شروط تلك التوصية واجراءات اصدارها بموجب تعليمات يصدرها وزير التنمية الاجتماعية لهذه الغاية.

هـ- يعاقب صاحب العمل أو مدير المؤسسة حسب مقتضى الحال بغرامة لا تقل عن (100) دينار ولا تزيد على (150) دينار عن كل شهر أو الجزء من الشهر عن كل عامل غير أردني يستخدم بصورة تخالف أحكام هذا القانون ولا يجوز تخفيض الغرامة عن حدها الأدنى في أي حالة من الحالات أو لأي سبب من الأسباب.

و- وتعتبر مخالفة لاحكام هذا القانون استخدام العامل غير الاردني في اي من الحالات التالية:

- 1- استخدامه دون الحصول على تصريح عمل.
 - 2- استخدامه لدى صاحب عمل غير المصرح له بالعمل لديه ما لم يكن حاصلًا على اذن بذلك من الجهة المختصة في الوزارة.
 - 3- استخدامه في مهنة غير المهنة المصرح له بالعمل بها.
 - ز- يصدر الوزير قراراً بتفسير العامل المخالف لأحكام هذه المادة إلى خارج المملكة على نفقة صاحب العمل أو مدير المؤسسة ويتم تنفيذ هذا القرار من قبل السلطات المختصة ولا يجوز اعادة استخدام او استخدام العامل غير الاردني الذي يتم تسفيره قبل مضي ثلاث سنوات على الاقل من تاريخ تنفيذ قرار التسفير.
- (1) نص المادة 10 من التعليمات الشاملة لشروط وإجراءات استخدام العمال غير الأردنيين من الجنسية السورية، والتي تنص على جواز فتح بعض المهن المغلقة للعمال السوريين وفقاً لمعطيات سوق العمل وبما لا يؤثر على فرص العمالة الأردنية في هذه القطاعات.
- (2) قرار وزارة العمل الأردنية بخصوص المهن المغلقة رقم ع/73/1 والمؤرخ بتاريخ 2016/1/4

القيد الرابع: وجوب حصول العامل الأجنبي على تصريح عمل من الوزارة قبل استخدامه أو

استخدامه، ولا يجوز ان تزيد مدة التصريح عن سنة واحدة قابلة للتجديد.

واستصدار هذا التصريح له قيود وشروط أيضاً تخص العامل الأجنبي، حيث يفرق المشرع الأردني بين الجنسيات المقيدة بقانون الإقامة، والجنسيات غير المقيدة بقانون الإقامة، فالجنسيات المقيدة بقانون الإقامة هي للعمال الأجانب من الدول التي تحتاج إلى موافقة مسبقة للإقامة في الأردن، وهذه الموافقة تصدر من وزارة الداخلية⁽³⁾، وعلى العكس من ذلك فالجنسيات غير المقيدة بقانون الإقامة هي الجنسيات التي لا تحتاج إلى تصريح أو موافقة مسبقة من وزارة الداخلية للدخول والإقامة في الأردن، فالقوة الأولى وفي حالة لم يكن العامل الأجنبي مستخدماً على إذن الإقامة، فلا يمنح بناء على ذلك تصريحاً للعمل في الأردن، وذلك مما يعتبر قيداً على هذه عمل هذه الجنسيات⁽⁴⁾.

أما بالنسبة لتجديد التصريح، فقد نصت المادة السابقة من قانون العمل على أنه لا يجوز ان تزيد مدة التصريح عن سنة واحدة قابلة للتجديد⁽⁵⁾ ويتم ذلك بعد مخاطبة وزارة العمل لوزارة الداخلية بشأن الجنسيات المقيدة، جدير بالذكر أن بعض فئات العمالة الأجنبية من الجنسية السورية تصدر لهم تصاريح خاصة تسمى بتصريح العمل المؤقت، ولا تتجاوز مدته الستة أشهر فقط⁽⁶⁾.

(3) قائمة مفصلة لتلك الجنسيات من خلال الموقع الإلكتروني لوزارة الداخلية

<http://moi.gov.jo/Pages/viewpage.aspx?pageID=168>

(4) تعليمات شروط وإجراءات استخدام العمال غير الأردنيين وتعديلاتها لسنة 2012، المادة 7 والمادة 10.

(5) يجب أن يتم التجديد قبل شهر واحد على الأقل من تاريخ انتهاء تصريح العمل، انظر بذلك المادة 4 من تعليمات استخدام العمال الأجانب، المرجع السابق.

(6) المادة 4 من التعليمات الشاملة لشروط وإجراءات استخدام العمال غير الأردنيين من الجنسية السورية.

القيد الخامس: أ) قيود خاصة بصاحب العمل

وضع المشرع نظاماً خاصاً تحت مسمى نظام رسوم تصاريح عمل العمال غير الأردنيين⁽¹⁾، وقد شمل النظام عدة مواد تنص على الرسوم الواجب تأديتها مقابل استصدار تصاريح العمل للعمال الأجانب أو تجديدها، وقد لزم المشرع صاحب العمل في جميع الأحوال باستصدار تصاريح العمل للعمال الأجانب الراغب في التعاقد معهم⁽²⁾، وذلك حماية للعامل الأجنبي الذي يعد الطرف الأضعف من تحميلة ما لا يطيق. وتدخل هذه المبالغ في خزينة الدولة بموجب نص القانون. وقد أجاز القانون إعفاء بعض الفئات من رسوم التصاريح بناء على أسباب إنسانية، مثل إعفاء المعوق أو ولي أمره من دفع الرسوم الخاصة بتصريح العمل لاستخدام عامل أجنبي يقوم على خدمة المعوق، شرط أن تكون هناك حاجة ماسة له لمساعدته في القيام بأموره الحياتية.⁽³⁾ وكذلك إعفاء العمال الأجانب من الجنسية السورية من رسوم إصدار تصاريح العمل الخاصة بهم⁽⁴⁾، وذلك لمراعاة أوضاعهم الصعبة والتي اضطرتهم إلى القدوم إلى الأردن.

إلا ان واقع الحال يختلف عن ذلك، فقد سجلت انتهاكات كثيرة للعمال تتعلق بهذا الصدد، فكثير من أصحاب العمل يقومون باستغلال حاجة العامل للعمل لإجباره على دفع الرسوم الخاصة باستصدار تصريح العمل أو تجديده، أو تأخير تجديد التصريح، مما يترتب على ذلك اعتداءً على حقوق العامل العمالية ويعد ذلك إضراراً بالعامل والذي قد يعد مخالفاً حال لم يستصدر تصريح العمل أو يقوم بتجديده.⁽⁵⁾

(1) نظام رسوم تصاريح عمل العمال غير الأردنيين رقم (67) لسنة 2014 وتعديلاته/نظام معدل لنظام رسوم تصاريح عمل العمال غير الأردنيين رقم 14 لسنة 2017

(2) نص المواد 2،3،5 من نظام رسوم تصاريح عمل العمال غير الأردنيين رقم (67) لسنة 2014 وتعديلاته.

(3) نص الفقرة د من المادة 12 من قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996.

(4) المادة 8 من التعليمات الشاملة لشروط وإجراءات استخدام العمال غير الأردنيين من الجنسية السورية.

(5) التحقيق الصحفي لجريدة الدستور في هذا الصدد والمنشور في عدد الأربعاء 16/آذار/2005

كذلك فإن من القيود التي فرضها القانون على أصحاب العمل، هو إيداع كفالة عدلية أو بنكية، يكون للوزير حق التصرف فيها حال إخلال صاحب العمل بالتزاماته المترتبة عليه، والهدف من ذلك هو ضمان حق العامل الأجنبي وحمايته من إخلال إعتداء صاحب العمل عليه واستغلاله له. (1)

ت) الجزاءات المترتبة على مخالفة القيود المفروضة على الحرية التعاقدية مع العمال الأجانب:

نص القانون على جزاءات تفرض على الطرف المخالف (سواء كان العامل الأجنبي أو صاحب العمل) حال مخالفة القيود الواردة على الحرية التعاقدية مع العمال الأجانب، وأشارت إلى ذلك نص المادة 12/هـ من قانون العمل⁽²⁾، ومن الضرورة بمكان التذكير بأن مخالفة هذه القيود لا ترتب بأي حال من الأحوال بطلاناً لعقد العمل-رغم وجود اجتهاد سابق لمحاكم التمييز التي كانت تقرر سابقاً على بطلان عقد العمل حال عدم وجود تصريح للعامل الأجنبي- فقرار محكمة التمييز الأردنية بهذا الصدد، ينص على " إن الجزاء المترتب على عدم حصول العامل الأجنبي على تصريح عمل هو الغرامة والتسفير وفقاً لأحكام المادة 12 من قانون العمل، وإن ذلك إجراء تنظيمي لضبط العمالة الوافدة، وبالتالي لا يترتب البطلان على عقد العمل طالما أنه اكتملت الأركان الأساسية التي يتطلبها القانون وهي العمل والأجر والعلاقة التبعية"⁽³⁾، فمخالفة هذه القيود هي مخالفة لإجراءات تنظيمية ليس إلا، ولا ترتب أثراً على العقد المعقود بين العامل الأجنبي وصاحب العمل. ونبين في ما يلي

(1) نص المادة 5 من تعليمات شروط وإجراءات استخدام العمال غير الأردنيين وتعديلاتها لسنة 2012 والتي نصت على أنه " يقدم صاحب العمل كفالة عدلية أو بنكية وفق الصيغة التي يقررها الوزير وللوزير حق التصرف بها حال إخلال صاحب العمل بأي من الإلتزامات المترتبة عليه بموجب القانون والأنظمة الصادرة بموجبه أو بهذه التعليمات وذلك لضمان حقوق العمال لديه...." إلى آخر المادة.

(2) نص المادة 12/هـ من قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996.

(3) قرار محكمة التمييز الأردنية(حقوق) رقم 2004/655(هيئة عامة) تاريخ 2004/7/21، منشورات مركز عدالة.

الجزاء المترتبة على صاحب العمل حال مخالفته للقيود المذكورة أعلاه، ومن ثم نبين الجزاءات المترتبة على العامل الأجنبي المخالف.

(1) الجزاءات الخاصة برب العمل المخالف:

نص قانون العمل على جزاء المفروض على صاحب العمل المخالف في المادة 12/هـ حيث نصت " يعاقب صاحب العمل أو مدير المؤسسة حسب مقتضى الحال بغرامة لاتقل عن (100) دينار ولا تزيد على (150) دينار عن كل شهر أو الجزء من الشهر عن كل عامل غير أردني يستخدم بصورة تخالف أحكام هذا القانون ولا يجوز تخفيض الغرامة عن حدها الأدنى في أي حالة من الحالات أو لأي سبب من الأسباب.

وتعتبر مخالفة لاحكام هذا القانون استخدام العامل غير الاردني في اي من الحالات التالية:

1-استخدامه دون الحصول على تصريح عمل.

2- استخدامه لدى صاحب عمل غير المصرح له بالعمل لديه ما لم يكن حاصلًا على إذن بذلك من الجهة المختصة في الوزارة.

3- استخدامه في مهنة غير المهنة المصرح له بالعمل بها.⁽¹⁾

وعليه، يتضح من نص المادة أن صاحب العمل المخالف لا يجوز تخفيف الغرامة الواقعة عليه عن حدها الأدنى بأي حال من الأحوال، واعتبرت أن من يقوم باستخدام العامل الأجنبي الغير مصرح له بالعمل أو استخدامه لدى صاحب عمل آخر غير المصرح له بالعمل دون الحصول على إذن من الوزارة أو استخدامه في غير المهنة المصرح له بالعمل بها مخالفة

(1) نص المادة 12/هـ من قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996.

تستحق الغرامة، كما تنص نفس المادة في الفقرة (ز) منها على أن نفقات تسفير العامل

المخالف تقع على عاتق صاحب العمل أيضاً.

(2) الجزاءات الخاصة بالعامل الأجنبي المخالف:

لقد فرض القانون جزاءً على العامل الاجنبي المخالف في المادة 12 الفقرة ز والتي نصت على أنه " يصدر الوزير قراراً بتسفير العامل المخالف لأحكام هذه المادة إلى خارج المملكة على نفقة صاحب العمل أو مدير المؤسسة ويتم تنفيذ هذا القرار من قبل السلطات المختصة ولا يجوز اعادة استقدام او استخدام العامل غير الاردني الذي يتم تسفيره قبل مضي ثلاث سنوات على الاقل من تاريخ تنفيذ قرار التسفير"⁽²⁾.

يستفاد من نص المادة أن العامل الأجنبي الذي يخالف يعرض نفسه للإبعاد خارج البلاد، ويتم إتخاذ هذا القرار من الوزير مباشرة، أما نفقات التسفير فتقع على عاتق صاحب العمل المستخدم للعامل المخالف، كما وتقوم السلطات المعنية بتسفيره خارج البلاد، وتشديداً في الجزاء على العامل المخالف، فقد منع القانون إعادة استقدام أو استخدام العامل الأجنبي المخالف قبل مضي ثلاث سنوات على الأقل من تاريخ تسفيره. وقد نص قرار محكمة التمييز الأردنية على تسفير العامل المخالف، حيث ورد في نص القرار 2018/20 " إذا تم قرار التسفير بناءً على أن المطعون ضدهما (المستدعيان) لا يحملان تصاريح عمل لممارسة الأعمال التي تم ضبطهما من خلالها. مما ينبني عليه أن القرار الإداري بتسفير المطعون ضدهما (المستدعيان) قائماً على سبب صحيح موافق للقانون"⁽¹⁾.

(2) نص المادة 12/ ز من قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996
(1) قرار محكمة التمييز الأردنية الموقرة رقم 2018/20 (هيئة عادية) تاريخ 2018/2/7، منشورات مركز عدالة.

جدير بالذكر، نص المادة 14 من التعليمات الخاصة باستقدام واستقدام العمالة الأجنبية من الجنسية السورية، على أنه حال عدم ورود نص يخص تنظيم العمالة الأجنبية من الجنسية السورية، يتم الرجوع إلى نظام استخدام واستقدام العمالة الأجنبية، وعند الرجوع لنظام استخدام واستقدام العمالة الأجنبية بشأن الجزاء للعامل المخالف، نجد ان الجزاء هو التسفير وذلك استناداً لنص المادة 12/ز من قانون العمل⁽²⁾، إلا أنه لا يجري تسفير العامل الأجنبي من الجنسية السورية المخالف للقيود الواردة على عمل الأجانب في الأردن، بل تتم إعادته لمخيم اللجوء، ونحن نرى أن ذلك ينبع من دوافع واعتبارات سياسية وأمنية حيث وبسبب الظروف الحالية للعامل السوري المخالف وإغلاق الحدود واعتبارات أخرى.

هذا في حال ضبط العامل المخالف خارج المخيم، تقوم السلطات بإعادته إلى المخيم وإيقافه عن العمل وفرض جزاءات على صاحب العمل الذي قام باستخدامه. ولكن لا يوجد نص قانوني يعالج حالة ضبط العامل الأجنبي المخالف داخل المخيمات إلى الآن.

ثانياً القيود التي تتعلق بالمصلحة الاقتصادية

إن المبدأ العام للتعاقد على العمل هو الحرية في ذلك سواء للعامل أو صاحب العمل، لكن الأوضاع المعيشية والظروف الاقتصادية، قد تجبر العامل على التعاقد على عمل آخر غير العمل الذي يقوم به أصلاً، ويرجع ذلك إلى رغبته في تسديد الإلتزامات المترتبة عليه أو زيادة دخله، لكن ذلك قد يسبب ضرراً على المصلحة الاقتصادية العامة، حيث يسبب ذلك حرماناً للأيدي العاملة التي

(2) نص المادة 12/ز من قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996.

تعاني من البطالة من إيجاد فرصة عمل مناسبة لها، وتسبب ضرراً على صحة العامل نفسه مما قد يتسبب في تقصيره بأداء عمله المتعاقد عليه أصلاً.⁽¹⁾

ولذلك، وضع المشرع قيوداً على عمل العامل بعد انتهاء ساعات دوامه الرسمية في عمله المتعاقد عليه، جدير بالذكر أن قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 جاء ساكناً عن عمل العامل خلال مدة عقده مع صاحب عمل آخر، لذا وبالرجوع إلى القواعد العامة وتحديداً إلى نص المادة (816) من القانون المدني الأردني بأنه " لا يجوز للعامل أن يشغل نفسه وقت العمل بشئ آخر ولا أن يعمل مدة العقد لدى غير صاحب العمل وإلا جاز لصاحب العمل فسخ العقد أو إنقاص الأجر بقدر تقصير العامل في عمله لديه"⁽²⁾، وهذا المنع جاء مقيداً للعامل الوطني والأجنبي على حد سواء، بل إن العامل الأجنبي قد فرض عليه القانون قيوداً أكثر من ذلك، بأن فرضت على العامل الأجنبي الموافقة المسبقة من الوزارة حال رغب في تغيير صاحب العمل، ومنعت العامل من الانتقال إلى صاحب عمل آخر إلا بعد مضي ستة أشهر من تصريح العمل، وبشرط موافقة الوزارة وصاحب العمل الجديد والقديم.⁽³⁾ هذه القيود أتت في حال رغب العامل الأجنبي بتغيير صاحب العمل، والأصل أن تصريح العمل للعامل هو تصريح واحد ويذكر فيه اسم صاحب العمل المتعاقد مع العامل، فالعمل لدى أي صاحب عمل آخر يعد مخالفاً للقيود التي وضعها المشرع على العامل الأجنبي.

(1) د. رمضان، سيد محمود، مرجع سابق، ص 215.

(2) نص المادة 816 من القانون المدني الأردني رقم 43 لعام 1976.

(3) نص المادة 12 من تعليمات شروط وإجراءات استخدام واستقدام العمال غير الأردنيين لسنة 2012.

الفرع الثاني القيود الواردة على تشغيل المرأة الأجنبية

بعد أن بينا في الفرع الأول من هذا المطلب، القيود الموضوعية على حرية التعاقد للمصلحة العامة، نبحت في هذا الفرع عن القيود الواردة على حرية التعاقد وضعها المشرع لإعتبارات إنسانية واجتماعية، الأول هو القيود المفروضة على عمل النساء، وهي من القيود التي ينبغي عدم إغفال ذكرها لوجود نسبة كبيرة من العمال الأجانب من النساء، أما القيد الثاني فهو المتعلق باللياقة الصحية للعامل المستخدم.

أولاً) القيود المتعلقة بتشغيل النساء في القانون الأردني:

تشكل المرأة النصف الآخر من القوى البشرية العاملة في الأردن، ومع ازدياد الإهتمام بحماية المرأة العاملة دولياً ووطنياً، فإن المرأة ما تزال عرضة للإعتداء على حقوقها إما من خلال تشغيلها في أعمال لا تناسب طبيعتها أو من خلال تعرضها للتمييز سواء في المعاملة أو الأجر عن الأيدي العاملة من الذكور.

أما بالنسبة للمرأة العاملة الأجنبية، فهي تشغل حيزاً لا بأس من سوق العمل الأردني، فمعظم هؤلاء النساء يعملن في مجال الخدمة المنزلية أو في مجالي الصحة والصناعة⁽¹⁾، فإذا كانت الأيدي العاملة الوطنية من النساء تتعرض للكثير من الإستغلال والإعتداء على حقوقهن العمالية، فإن الأيدي العاملة النسائية الأجنبية تعاني أكثر من ذلك بكثير، لذا تدخل المشرع لوضع قيود على عمل النساء، هذه القيود تسري على تشغيل النساء العاملات الوطنيات والأجنبيات على حد سواء.

(1) Abu Tayeh, Hala, Unholy trinity: female migrant workers in Jordan, Master thesis applied to Jordanian University in order to grant Master degree in law ,2011, page 43

وقد نظم المشرع عمل النساء العاملات من خلال نص المادة 69 من قانون العمل الأردني والتي نصت على أنه "تحدد بقرار من الوزير بعد استطلاع رأي الجهات المختصة:

أ. الصناعات والأعمال التي يحظر تشغيل النساء فيها.

ب. الأوقات التي لا يجوز تشغيل النساء فيها والحالات المستثناة منها"⁽¹⁾

وعليه، فإن المشرع الأردني قد سعى إلى حماية النساء العاملات عن طريق إعطاء الصلاحية للوزير تحديد الصناعات والأعمال التي يحظر تشغيل النساء فيها وذلك لعدم تناسب هذه المهن مع طبيعة المرأة، أو من الممكن أن تلحق ضرراً صحياً بها، كما يحدد الوزير الأوقات التي لا يجوز للمرأة أن تعمل بها وذلك لتوفير أكبر قدر من الحماية لها مع بيان استثناءات على هذه القيود تتطلبها طبيعة العمل مثل العمل في القطاع الصحي على سبيل المثال.

بالإضافة إلى ذلك فإن المشرع الأردني قد نص على حقوق خاصة بالمرأة العاملة مثل إجازات الرضاعة أو الأمومة أو رعاية الأطفال يتم بيانها في الفصل الرابع في باب التزامات صاحب العمل. وعليه، يتبين لنا أن المرأة العاملة الأجنبية تحديداً قد فرض القانون نوعان من القيود على تشغيلها، النوع الأول يتعلق بكونها أجنبية، فبالتالي تكون القيود الواردة على عملها هي نفس القيود الواردة على عمل الأجانب، من إصدار تصريح عمل، إلى منع العمل في المهن المغلقة وما إلى ذلك. وهدف هذه القيود هو حماية الصالح العام والأيدي العاملة الوطنية من اعتداء ومنافسة الأيدي العاملة الأجنبية لها. أما النوع الثاني من القيود فيتعلق بكونها امرأة، ويهدف هذا القيد إلى توفير الحماية للمرأة العاملة انطلاقاً من الطبيعة الخاصة للمرأة.⁽²⁾ مثل منع تشغيل المرأة في مهن لا

(1) نص المادة 69 من قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996.
(2) كرم، عبد الواحد، قانون العمل في التشريع الأردني، الطبعة الأولى، دار الثقافة، عمان، 1997، ص 68.

تتساها، أو منع تشغيل المرأة في ساعات محددة مثل ساعات الليل المتأخرة.⁽¹⁾ وقد نص المشرع على جزاءات تقع على صاحب العمل المخالف لهذه القيود في نص المادة 77 من قانون العمل الأردني. وهي غرامة مالية لا تقل عن 300 دينار ولا يجوز للمحكمة تخفيضها أو حتى الأخذ بأسباب تقديرية مخففة.

ثانياً) القيود المتعلقة بصحة العامل

نصت المادة 83 من قانون العمل الأردني على أنه "لوزير بعد استطلاع رأي الجهات المعنية أن يصدر تعليمات يحدد بموجبها كل عمل لا يجوز تشغيل أي شخص فيه قبل إجراء الفحص الطبي عليه للتأكد من لياقته الصحية للقيام بذلك العمل وتتنشر التعليمات التي تصدر بمقتضى هذه المادة في صحيفتين يوميتين وفي الجريدة الرسمية"⁽²⁾.

يتضح من نص هذه المادة أن المشرع الأردني قد وضع قيداً يتعلق بصحة العامل ويتمثل في إجراء الفحص الطبي له قبل مباشرته العمل في القطاعات التي يحددها الوزير، ويكمن الهدف التشريعي في ذلك حماية العامل صحياً وتجنب تشغيله في أعمال قد تؤدي إلى الإضرار بصحته.

وتجدر الإشارة إلى أن المشرع الأردني لم يحدد الجهة التي تقوم بإصدار شهادة الفحص الطبي للعامل، وكان من الأولى التطرق إلى ذلك⁽³⁾، وقد تدارك المشرع الأردني ذلك بالنسبة للفحص الطبي الخاص بالعمال الأجانب.

(1) نص المادة 69 من قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996.

(2) نص المادة 83 من قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996.

(3) رمضان، سيد محمود، الوسيط في قانون العمل والضمان الاجتماعي، الطبعة الأولى، دار الثقافة، عمان، 2005، ص230.

فبالنسبة للعمال الأجانب، فإن المشرع قد ألزم العامل الأجنبي بالخضوع للفحص الطبي في جميع القطاعات التي يسمح للأجنبي العمل فيها دون استثناء ونص على أن يكون الفحص الطبي صادراً من مركز طبي معتمد من وزارة الصحة، وجعل شهادة الفحص الطبي من شروط استصدار تصريح العمل للعامل الأجنبي⁽⁴⁾، وهنا يكمن الفرق بين العامل الوطني والعامل الأجنبي، فالعامل الوطني لا يكون مطالباً بإجراء الفحص الطبي إلا في المهن التي تحددها الوزارة، أما بالنسبة للعامل الأجنبي فيجب عليه إجراء هذا الفحص أولاً ومن ثم استصدار تصريح العمل الذي يخوله ممارسة عمله في الأردن.

وعليه، وفي ختام هذا الفصل، نستطيع القول أن المشرع الأردني قد اورد قيوداً على العمال الأجانب هدفها هو حماية الصالح العام، وذلك يتمثل بحماية اليد العاملة الوطنية من منافسة اليد العاملة الأجنبية لها، وحماية اليد العاملة الأجنبية نفسها، وذلك يتمثل بوضع شروط خاصة لعمل المرأة أو الشروط المتعلقة بصحة العامل، فالمشرع ورغم أنه وضع قيوداً على العمالة الأجنبية، إلا أنه لم يتوان عن تقديم الحماية لها من تغول صاحب العمل عليها وهضم حقوقها.

(4) نص المادة 6/4 من تعليمات شروط وإجراءات استخدام واستقدام العمال غير الأردنيين وتعديلاتها لسنة 2012.

الفصل الرابع

التزامات العامل وضمائاته في قانون العمل

ذكرنا أن العلاقة التعاقدية في عقد العمل، هي علاقة تبادلية أي أنها ترتب التزاماً على طرفي العقد، وطرفي العقد كما عرفناهما سابقاً هما العامل وصاحب العمل. وحيث أننا في طور البحث عن التنظيم القانوني لعمل الأيدي العاملة الأجنبية في القانون الأردني، فإنه لا بد من البحث في الالتزامات المفروضة على العامل الأجنبي والضمانات الممنوحة له قانوناً لحفظ حقوقه العمالية. ومن ثم البحث في كيفية انتهاء هذه الرابطة التعاقدية في هذا الفصل إن شاء الله.

المبحث الأول

التزامات العامل وضمائاته في القانون الأردني

الأصل، أن يكون للمتعاقدين حرية تحديد الالتزامات على كلٍ منهم حسب الاتفاق، انطلاقاً من المبدأ القانوني العقد شريعة المتعاقدين، إلا أن المشرع تدخل ليضع بذلك تنظيمياً خاصاً لعقود العمل بقواعد أمر لا يجوز الاتفاق على مخالفتها أو استبعاد العمل بها - إلا ما استثنى من ذلك بنص-. لذلك فإن الالتزامات التي تترتب على الطرفين سواء العامل أو صاحب العمل، إما صادرة من العقد أو صادرة من القانون. وفي ذلك، سنقسم هذا المبحث إلى مطلبين رئيسيين، المطلب الأول يتحدث عن الالتزامات المفروضة على العامل، أما المطلب الثاني فيبحث بالضمانات التي نص عليها القانون الأردني للعامل حمايةً له من اعتداء صاحب العمل عليه.

المطلب الأول التزامات العامل

حدد القانون المدني الأردني التزامات العامل بشكل صريح في المواد (814-820) منه⁽¹⁾، كما أن قانون العمل سار على نفس المنوال وحدد التزامات العامل في المادة (19) منه⁽²⁾، ولا تختلف الالتزامات المفروضة على العامل عن بعضها في القانونين، إلا في الجزاءات المترتبة في قانون العمل على العامل حال مخالفته أو إخلاله بالتزاماته في مواجهة صاحب العمل، وهذه السلطة حددها القانون بنص، وأعطاهما لصاحب العمل، ليستطيع من خلالها ضمان قيام العامل بالتزامه الناتج عن عقد العمل. وعليه، فإن طبيعة قانون العمل الخاصة قد اقتضت ذلك التنظيم.

لكن ما هي التزامات العامل حسب ما أوردها القانون الأردني؟

أولاً) التزام العامل بأداء العمل المتفق عليه بنفسه:

نصت المادة (19/أ) من قانون العمل الأردني أنه " على العامل تأدية العمل بنفسه وأن يبذل في تأديته عناية الشخص العادي وأن يلتزم بأوامر صاحب العمل المتعلقة بتنفيذ العمل المتفق عليه وذلك ضمن الحدود التي لا تعرضه للخطر أو تخالف أحكام القوانين المعمول بها أو الآداب العامة".⁽³⁾

يتبين لنا من الجزء الأول من نص الفقرة أ من المادة 19 من قانون العمل والمشار إليها أعلاه، بأنه على العامل أن يقوم بتأدية العمل المتفق عليه بنفسه، حيث أن عقد العمل من العقود التي تقوم على الاعتبار الشخصي، فشخصية العامل في عقد العمل هي من الأساسيات في إبرام هذا الإتفاق،

(1) نص المواد 814-820 من القانون المدني الأردني رقم 43 لعام 1976

(2) نص المادة 19 من قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996.

(3) نص المادة 19/أ من قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996

حيث أن الإتفاق يقوم بين صاحب العمل والعامل بناءً على موهبة العامل نفسه وخبرته وكفائته، فلا يجوز للعامل أن ينيب غيره في القيام بالعمل المتفق عليه في العقد، إلا بموافقة صاحب العمل. ويترتب على كون عقد العمل من العقود القائمة على الاعتبار الشخصي، أن العقد ينتهي بوفاة العامل، فلا يكون ورثة العامل ملزمين بأداء هذا الإلتزام بدلاً عن مورثهم⁽¹⁾، سواءً بمبادرتهم الشخصية للقيام بذلك الإلتزام أو مطالبة صاحب العمل لهم بذلك.

ولا يحق للعامل تغيير العمل دون موافقة صاحب العمل، فنص المادة (19/أ) من قانون العمل يشير إلى التزام العامل بتأدية العمل المتفق عليه، أي أنه لا يجوز للعامل تغيير العمل انطلاقاً من إرادته المنفردة. لكن وفي حال لم يقم العامل بأداء العمل بنفسه أو قام بتغيير طبيعة العمل دون موافقة صاحب العمل، فإنه من المهم الإشارة إلى انه وفي جميع الأحوال لا يجوز أن يكون التزام العامل بأداء التزاماته محلاً للإكراه⁽²⁾، فالإكراه عيب من عيوب الرضا، إلا أن هناك تنظيمات قانونية تعالج إخلال العامل بالتزاماته بدءاً من فرض الجزاءات عليه وصولاً إلى فسخ عقد العمل.⁽³⁾

وكما أن القانون قد منع العامل من تغيير العمل المتفق عليه دون موافقة صاحب العمل، فإنه وبالتقابل، فقد منع قانون العمل أيضاً صاحب العمل من إلزام العامل بتأدية عمل غير المتفق عليه في عقد العمل، وقد جاء ذلك باستثناءات معينة حصرها المشرع الأردني بما يلي:

(1) حمدان، حسين عبد اللطيف، قانون العمل، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2009، ص265
(2) جدير بالذكر الانتهاكات التي تحصل للعمال الأجانب في الأردن، من باب ذلك إجبارهم على العمل بطريقة تصل إلى الإيذاء والعنف اللفظي والجسدي، ظروف عمل ومعيشة العمال المهاجرين في الأردن، منشورات مركز تمكين للمساعدة القانونية، عمان، 2016، ص67.
(3) د. الداودي، غالب، شرح قانون العمل وتعديلاته، الطبعة الثالثة، دار وائل للنشر، عمان، 2004، ص101

أ) القوة القاهرة أو حالة الضرورة القصوى:

وقد أشارت إلى ذلك نص المادة (17) من قانون العمل الأردني⁽⁴⁾، حيث أعطت لصاحب العمل صلاحية إلزام العامل بعمل يختلف عن طبيعة العمل المتفق عليه في العقد وذلك نتيجة ظروف قاهرة فرضتها طبيعة هذه الظروف، كالفيضانات والزلازل وما إلى ذلك.

ب) منعاً لوقوع حادث أو إصلاح ما قد ينتج عن الحادث:

وقد أشارت إلى ذلك أيضاً المادة (17) من قانون العمل الأردني⁽¹⁾، ففي هذه الأحوال يكون بإمكان صاحب العمل إلزام العامل بالقيام بعمل يختلف عن العمل المتفق عليه في عقد العمل وذلك درءاً لوقوع حادث ما أو إصلاح ما نتج عن حادث من عيوب وأضرار.

ت) أحوال أخرى:

وذلك في ظل أي حالة أخرى ينص عليها قانون العمل الأردني والأنظمة والتعليمات التي تصدر بهذا الخصوص.

لذا يتضح من خلال نص المادة (17) من قانون العمل أن صاحب العمل لا يستطيع إلزام العامل بالقيام بعمل غير المتفق عليه إلا أن يكون العمل لا يختلف اختلافاً بيناً عن العمل المتفق عليه أو في الأحوال الأخرى التي نص عليها قانون العمل، وقد حصر المشرع ذلك كله بقيد أن يكون ذلك في حدود طاقة العامل وحدود الظرف الذي اقتضى العمل، وذلك حماية للعامل من اعتداء صاحب العمل على حقوقه.

(4) نصت المادة 17 من قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 على أنه " لا يلزم العامل بالقيام بعمل يختلف اختلافاً بيناً عن طبيعة العمل المتفق عليه في عقد العمل إلا إذا دعت الضرورة لذلك منعاً لوقوع حادث أو إصلاح ما نجم عنه أو في حالة القوة القاهرة وفي الأحوال التي ينص عليها القانون على أن يكون في حدود طاقته وفي حدود ظرف الذي اقتضى هذا العمل".
(1) نص المادة 17 من قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996

ومن التزامات العامل أيضاً التي تتعلق بتأدية العمل المتفق عليه بنفسه، أن يلتزم بمكان العمل المتفق عليه، فلا يجوز للعامل أن يغير المكان المتفق عليه لتنفيذ العمل، هذا في حال كان مكان العمل منصوصاً عليه في عقد العمل، أما في حالة لم يكن منصوصاً عليه وحتى لو تطلبت طبيعة العمل ذلك، فلا يلتزم العامل بالمكان الذي يحدده صاحب العمل⁽²⁾، حيث نص القانون على أن يكون هناك شرط صريح يجيز ذلك.⁽³⁾ وعلى جميع الأحوال لا يكون من حق صاحب العمل الزام العامل بنقله لمكان آخر من شأنه أن يغير مكان إقامة العامل، في حال ثبت أن صاحب العمل يهدف من ذلك إلى الإضرار بالعامل أو الإساءة إليه أو التضيق عليه.⁽⁴⁾

ثانياً) بذل العناية اللازمة في تأدية عمله:

وضحت المادة (19/أ) من قانون العمل الأردني العناية المطلوبة من العامل في تأدية عمله حيث نصت " وأن يبذل في تأديته عناية الرجل العادي..."⁽¹⁾ وعليه، فقد حُدِّدت العناية المطلوبة لذلك بعناية الرجل العادي، وذلك من حيث كيفية القيام بالعمل أو جودة هذا العمل أو المدة المستغرقة لإنجازه. وعليه، يطرح الباحث تساؤلاً عن الحكمة التشريعية من وراء هذا النص، فالمفترض، انه وعند تعاقد صاحب العمل مع العامل على إنجاز العمل، فإنه يضع في الحسبان إختيار العامل الخبير وصاحب الكفاءة ومن هو على دراية في مجال هذا العمل، وعليه، تكون العناية المطلوبة من العامل هي عناية الرجل الحريص، وليست عناية الرجل المعتاد.

ويرى الباحث، أن الحكمة من وراء تحديد المشرع للعناية المطلوبة من العامل بعناية الرجل المعتاد، هو من باب حماية العامل الذي هو الطرف الأضعف في هذه الحالة، وعدم تكليفه ما

(2) الداوودي، عادل، مرجع سابق، ص 102

(3) المادة 18 من قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996

(4) حمدان، حسين، مرجع سابق، ص 264

(1) المادة 19/أ من قانون العمل الأردني لسنة 1996

لا يطبق، فضلاً عن أن هناك جانباً من الأعمال قد لا تتطلب هذا القدر من الحرفية أو المهارة الكاملة لإتمامها، عدا عن أن اختيار صاحب العمل للعامل لا يكون بالضرورة على أساس الخبرة والكفاءة العالية، فقد تتدخل عوامل أخرى بذلك، منها الأجر المتدني أو طبيعة العمل نفسه.

ثالثاً) الانصياع لأوامر صاحب العمل:

نصت المادة (19) من قانون العمل على أن يأتزم العامل بالأوامر الموجهة له من صاحب العمل، وأشارت المادة إلى ذلك " وأن يلتزم بأوامر صاحب العمل المتعلقة بتنفيذ العمل المتفق عليه"⁽²⁾، فقد قررت المادة حق العمل بأن يلتزم ويأتمر العامل بأوامره، وهذا الالتزام مصدره العقد أولاً، والتي يكون أحد خصائصه التبعية القانونية، فالتزام العامل بأوامر صاحب العمل ينبع من هذه التبعية، والتي بمقتضاها ينفذ العامل تعليمات صاحب العمل وتوجيهاته. ولا يقتصر ذلك على أوامر مباشرة من صاحب العمل، بل يشمل ذلك أوامر المفوضين بالتوقيع عن العمل، والمدراء، والمشرفين المباشرين على العامل.⁽¹⁾

ولكن إطاعة العامل لأوامر صاحب العمل لا تكون طاعة مطلقة⁽²⁾، فقد حددها قانون العمل بقيود وشروط نذكرها بما يلي⁽³⁾:

- أ- أن لا تعرض هذه الأوامر العامل للخطر أو الأذى.
- ب- أن لا تكون هذه الأوامر مخالفة لأحكام القوانين المعمول بها.
- ت- أن لا تكون هذه الأوامر مخالفة للنظام العام والآداب.

(2) نص المادة 19 من قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996.

(1) د.الكندي، عبدالله، حقوق والتزامات صاحب العمل في النظام السعودي، الطبعة الأولى، دار كنوز المعرفة، 1996، ص 159.

(2) دياب، خلود، دور مبدأ سلطان الإرادة في عقد العمل الفردي في قانون العمل الأردني، رسالة مقدمة لنيل درجة الماجستير في القانون من الجامعة الأردنية، 2007، ص 27.

(3) نص المادة 19/أ من قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996.

رابعاً) التزام العامل بالحرص على الأشياء المسلمة إليه للقيام بعمله:

قد يسلم صاحب العمل للعامل في بعض الأحيان مجموعة من الأدوات أو المواد للقيام بعمله، ويقع على العامل التزام بالحفاظ على هذه الأدوات أو المواد واستخدامها بالشكل الصحيح وذلك من أجل تنفيذ التزامه الجوهري الكائن بتنفيذ العمل. وطبيعة الالتزام الواقع على عاتق العامل هنا في الحفاظ على أدوات ومواد صاحب العمل هي التزام ببذل العناية اللازمة، وليس التزاماً بتحقيق نتيجة⁽⁴⁾، فالعامل لا يسأل في حال هلاك هذه المواد بسبب خارج عن إرادته أو تناقص قيمتها أو تعرضها للخراب أو الإستهلاك نتيجة استخدام العامل لها في إنجاز عمله، ولكنه يكون مسؤولاً حال هلاك هذه المواد أو الأدوات بسبب تقصير أو إهمال منه. فالعناية المطلوبة من العامل كما نصت المادة (19/أ) من قانون العمل هي عناية الرجل المعتاد وليست عناية الحريص.

خامساً) التزام العامل بالمحافظة على أسرار العمل

لا يتوقف التزام العامل على تنفيذ العمل المتفق عليه وإطاعة أوامر صاحب العمل فقط، بل يتعداه إلى الالتزام بالمحافظة على أسرار العمل وعدم إفشائها للغير. فقد نصت المادة (19/ب) من قانون العمل الأردني على أنه " على العامل المحافظة على اسرار صاحب العمل الصناعية والتجارية وألا يفشيها بأي صورة من الصور ولو بعد انقضاء عقد العمل وفقاً لما يقتضيه الإتفاق أو العرف"⁽¹⁾.
إذاً، فالعامل ملزم بالحفاظ على أسرار العمل وعدم إفشائها، لأن ذلك من شأنه أن يلحق الضرر بصاحب العمل وبتجارته، ففي حالة إفشاء العامل أسرار العمل لأصحاب المشاريع المنافسة، فقد

(4) د.أبو شنب، أحمد، شرح قانون العمل، الطبعة الخامسة، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2010، ص184.

(1) نص المادة 19/ب من قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996.

يؤدي ذلك بالنتيجة إلى منافسة صاحب العمل الأصلي من قبل أصحاب العمل الآخرين وبالتالي قد يعرض صاحب العمل للخسارة أو يفوت عليه فرصة الربح.

والرأي الغالب في الفقه أن العامل لا يلتزم بإفشاء الأسرار الصناعية والتجارية فقط، بل يشمل ذلك الأسرار الإدارية أو المالية أو المعلوماتية وما إلى ذلك.⁽²⁾

وقد شدد المشرع على التزام العامل بعد إفشاء الأسرار ولو بعد انتهاء عقد العمل، والحكمة التشريعية من ذلك أنه وفي حال اقتصر المشرع على منع العامل من إفشاء أسرار صاحب العمل فقط خلال مدة سريان العقد، فإن العامل يستطيع الإضرار بصاحب العمل عن طريق إفشاء هذه الأسرار سواء من خلال إنهاء عقد العمل أو إنقضاءه.

ولا بد من الإشارة هنا إلى ألا يمنع العامل من استعمال هذه الأسرار لنفسه بعد انتهاء العقد، فالنصوص القانونية واضحة بهذا الشأن حيث رتبت التزام العامل بعدم إفشاء الأسرار للغير، ولم ولم ترتب التزاماً على العامل بعدم استخدامها لصالحه بعد انتهاء العقد، ويذهب رأي في الفقه⁽³⁾ هنا إلى وجوب وضع قيود اثنان على العامل في هذه الحالة، الأول يتمثل في أن تكون الاستفادة بعد انتهاء العقد لمصلحة العامل الخاصة أو مشروعة الخاص، ويلتزم بعدم إفشاء هذه الأسرار للغير مطلقاً. أما القيد الثاني فيتمثل في أن تتضمن تلك الأسرار اختراعاً أو اكتشافاً مسجلاً باسم صاحب العمل، وعلى أية حال فإن النطاق الزمني لحماية الأسرار من الإفشاء ينتهي بمجرد أن تشاع أو تداع هذه الأسرار، فعندها تفقد هذه الأسرار الحماية القانونية المتمثلة بعدم إفشائها.

(2) د. رمضان، سيد محمود، الوسيط في قانون العمل والضمان الاجتماعي، الطبعة الأولى، دار الثقافة، عمان، 2005، ص 259 وما بعدها.

(3) آيت، نادية، شرط عدم المنافسة بين حماية المصلحة المشروعة للمؤسسة وحرية العمل، مجلة الدراسات القانونية، مركز البصيرة للبحوث والإستشارات والخدمات التعليمية، العدد الثامن عشر، 2013، ص 111.

سادساً) التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل

سعى المشرع الوطني إلى تنظيم مسألة منافسة العامل لصاحب العمل لحماية الطرفان قدر الإمكان من اعتداء أحدهما على حقوق الآخر، وقد نظم المشرع ذلك في القانون المدني الأردني، ولم يتطرق إلى ذلك في قانون العمل، فقد جاء قانون العمل ساكناً عن هذه الجزئية رغم حساسيتها. وقد نظمت المواد (818-819) من القانون المدني الأردني مسألة منافسة العامل لصاحب العمل، حيث نصت المادة (818) من القانون المدني الأردني على أنه "إذا كان العامل يقوم بعمل يسمح له بالاطلاع على أسرار العمل ومعرفة عملاء المنشأة جاز للطرفين أن يتفقا على ألا يجوز للعامل أن ينافس صاحب العمل أو يشترك في عمل ينافسه بعد انتهاء العقد. على أن الاتفاق لا يكون مقبولاً إلا إذا كان مقيداً بالزمان والمكان ونوع العمل بالقدر الضروري لحماية المصالح المشروعة لصاحب العمل"⁽¹⁾. وعليه فقد ترك القانون المدني أمر تحديد المنافسة إلى الاتفاق أولاً بين الطرفين، ولم يترك الأمر مطلقاً، بل اشترط تحديد المكان أي النطاق المكاني والنطاق الزمني ونوع العمل، وقيد ذلك كله بأن يكون ذلك بالقدر الضروري لحماية مصالح صاحب العمل المشروعة. وبهذا النص يكون المشرع قد سعى إلى حماية صاحب العمل من اعتداء العامل عليه ومنافسته له. لكن المادة (819) من القانون المدني الأردني⁽²⁾ أضافت بأنه إذا كان الهدف من الاتفاق على شرط عدم منافسة العامل لصاحب العمل هو إجبار العامل للبقاء لدى صاحب العمل كان الشرط غير صحيح. وبذلك يكون المشرع قد سعى لحماية العامل أيضاً من استغلال صاحب العمل له. جدير بالذكر أن المشرع الأردني قد نص على صحة شرط المنافسة بعد انتهاء العقد، لأن المنافسة أثناء سريان العقد تكون

(1) القانون المدني الأردني رقم 43 لعام 1976.

(2) القانون المدني الأردني رقم 43 لعام 1976.

غير مشروعة، وذلك لأنها تتعارض مع مبدأ حسن النية في تنفيذ عقد العمل⁽³⁾، وقد نص القانون المدني في المادة (816) منه على عدم جواز أن يعمل العامل لدى صاحب عمل آخر أو أن يشغل نفسه أثناء مدة سريان العقد⁽¹⁾، وعليه تكون منافسة العامل لصاحب العمل أثناء سريان عقد العمل هي منافسة غير مشروعة وغير جائزة قانوناً.

سابعاً) التزام العامل بالنسبة لاختراعه

نص قانون العمل الأردني في المادة (20) منه⁽²⁾ على التزام العامل بالنسبة لاختراعه، وعزا حقوق الملكية الفكرية إلى الاتفاق بين الطرفين، حيث قدم مبدأ حرية التعاقد على أي مبدأ آخر، وجعل حقوق الملكية الفكرية تؤول لكل من العامل وصاحب العمل، حال استخدام العامل أثناء التوصل لاختراعه لأدوات أو معلومات أو الآلات أو حتى خبرا تعود لصاحب العمل، أما في حال لم يستخدم العامل أثناء التوصل لاختراعه شيئاً من معلومات أو خبرات أو أدوات أو الآلات ترجع لصاحب العمل، فينفرد العامل بحقوق الملكية الفكرية، ما لم ينص الاتفاق على غير ذلك. وعليه فإن التزام العامل بالنسبة لاختراعه يقيد بما اتفق عليه في عقد العمل المبرم بينهما، وفي حال لم يتم النص في عقد العمل على ذلك، واستخدم العامل خبرات أو ادوات صاحب العمل-أي أن صاحب العمل أصبح له حق في الملكية الفكرية للاختراع- فنرجع للقواعد العامة لتحديد حق كلاً منهما، حيث أن المشرع قد سكت عن هذه الحالة، على خلاف قانون العمل القديم والذي كان ينص على أن لا تزيد نسبة العامل عن 50% في الحالة سالفه الذكر.

(3) الرشيد، منال، الحماية القانونية للأجور في قانون العمل الأردني والكويتي، رسالة مقدمة استكمالاً للحصول على درجة الماجستير في القانون، جامعة الشرق الأوسط، 2010، ص 37.

(1) نص المادة 816 من القانون المدني الأردني رقم 43 لعام 1976.

(2) نص المادة 20 من قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996.

ثامناً) التزامات العامل الناشئة من مبدأ حسن النية في تنفيذ العقد

نصت المادة (202) من القانون المدني الأردني⁽³⁾ على مبدأ حسن النية في تنفيذ العقد المبرم بين الطرفين، وحيث أننا نبحت في التزامات العامل، فالأصل أن يقوم العامل بأداء الالتزامات الناشئة عن العقد بحسن نية، هذه الالتزامات⁽⁴⁾ تتمثل في أن يكون العامل متقناً لعمله، أميناً في أداء العمل، ومن ذلك أيضاً اهتمام العامل بمظهره في الوظائف التي تتطلب ذلك، وكذلك ما نصت عليه المادة (82) من قانون العمل بضرورة استعمال وسائل الوقاية وأخذ وسائل الحماية والحيطة للحفاظ على السلامة العامة، وكذلك أيضاً ما نصت عليه المادة (81) من قانون العمل بالتزام العامل بإدخال المشروبات الروحية أو المسكرات أو المهلوسات العقلية وما شابه لمكان العمل.⁽¹⁾ هذه الالتزامات وغيرها هي التزامات تتبع من مبدأ حسن النية في تنفيذ عقد العمل المبرم.

ثامناً) الخضوع للفحوصات الطبية

من الالتزامات التي تقع على عاتق العامل أيضاً، هو خضوعه للفحص الطبي، حيث نصت المادة (19/د) من قانون العمل⁽²⁾ على الخضوع للفحص الطبي للأعمال التي تقتضي طبيعتها إجراء فحوصات طبية للتأكد من خلوه من الأمراض السارية و المعدية، وبالنسبة للعمال الأجانب تحديداً فقد ألزم القانون العامل الأجنبي الخضوع للفحص الطبي وذلك كشرط من شروط إصدار تصريح العمل له، بغض النظر عن طبيعة المهنة التي سيعمل بها، سواء كانت هذه المهنة تتطلب طبيعتها

(3) نص المادة 202 من القانون المدني الأردني رقم 43 لعام 1976.

(4) د.أبو شنب، أحمد، شرح قانون العمل، الطبعة الخامسة، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2010، ص152.

(1) نص المواد 81-82 من قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996.

(2) نص المادة 19/د من قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996.

إجراء فحص طبي من عدمه، وهذا ما نصت عليه المادة (4) من تعليمات شروط وإجراءات استخدام واستقدام العمال غير الأردنيين.⁽³⁾

الجزاءات التي تترتب على العامل حال إخلاله بالتزاماته

فرض القانون جزاءً على العامل المخل بالتزاماته التعاقدية، وأعطى صاحب العمل حق إيقاع وفرض هذه الجزاءات على العامل المخل بالتزامه، ولكنه وبنفس الوقت قيد سلطة صاحب العمل في إيقاع الجزاءات، حتى لا يتعسف صاحب العمل في استخدام هذا الحق بمواجهة العامل، فقد نصت المادة 48 من قانون العمل⁽⁴⁾ على عدم جواز اتخاذ إجراءات تأديبية بحق العامل عن مخالفة لم تنص عليها لائحة الجزاءات المعتمدة داخل العمل، وهذه اللائحة يجب اعتمادها من وزير العمل لكي يستطيع صاحب العمل الاستناد لها في تحديد المخالفات والجزاءات على حد سواء.

لم يحصر المشرع أنواع الجزاءات أو يحددها بشكل دقيق⁽¹⁾، وإنما يستخلص من مجموعة من النصوص المتفرقة أن هناك أربعة أنواع من الجزاءات تفرض على العامل المخالف أو المخل بالتزاماته، وهي الإنذار وهو من أخف الجزاءات، فهي عبارة عن تحذير أو تنبيه للعامل المخالف من تكرار المخالفة، والغرامة، والتي تقتضي تغريم العامل المخالف مبلغاً من المال وذلك يكون بالخصم من الأجر المستحق للعامل، وقد نظمها قانون العمل لأهميتها البالغة من خلال نص المادة (48) من قانون العمل الأردني⁽²⁾، وكذلك جزاء الوقف عن العمل تأديبياً وقد نظمه المشرع أيضاً في المادة (48) من قانون العمل الأردني، ويقصد بجزاء الوقف عن العمل أن يتم حرمان العامل من أن يقوم

(3) تعليمات شروط وإجراءات استخدام واستقدام العمال غير الأردنيين وتعديلاتها لسنة 2012 المنشورة على الصفحة 367 من عدد الجريدة الرسمية رقم 5139 بتاريخ 2012/2/1 صادر بموجب الفقرة 1 من المادة 12 من قانون العمل وتعديلاته رقم 8 لسنة 1996.

(4) نص المادة 48 من قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996.

(1) د. الداودي، غالب، شرح قانون العمل وتعديلاته، الطبعة الثالثة، دار وائل للنشر، عمان، 2004، ص 108 وما بعدها

(2) نص المادة 48 من قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996.

بممارسة عمله ويترتب على ذلك فقدانه للأجر الذي كان سيستحقه حال قام بعمله خلال هذه المدة⁽³⁾.
 أما أشد الجزاءات فهي الفصل دون إشعار، وقد نظمها المشرع في المادة (28) من قانون العمل
 الأردني⁽⁴⁾.

وهناك جزاء خاص في العامل الأجنبي المخالف ولا يمكن ان يقع على العامل الوطني، وهو
 التسفير، وقد نصت عليه المادة (12/ز) من قانون العمل، لكن هذا الجزاء لا يقع على العامل الأجنبي
 لمخالفته التزاماته التعاقدية، بل بسبب مخالفته للقيود التي وضعها المشرع الوطني على عمله في
 الأردن، وقد قضت بذلك محكمة التمييز الأردنية بقولها " فإن عدم حصول صاحب العمل على
 تصريح عمل للعامل من الجهات المختصة حسب أحكام المادة (12) من قانون العمل لا يبطل هذا
 العقد ولا يؤثر على الحقوق العمالية التي منحها القانون للعامل لأن مسؤولية الحصول على تصريح
 عمل للعامل هي على صاحب العمل ولأن القصد من تصريح العمل هي علاقة تنظيمية أوجدها
 المشرع لتنظيم العمالة الأجنبية الوافدة للمملكة."⁽⁵⁾

وعليه فإن محكمة التمييز الأردنية قد فرقت بين الإجراءات التنظيمية التي وضعت كقيود على
 عمل الأجانب، وبين الالتزامات التعاقدية بين طرفي عقد العمل، فمخالفة العامل الأجنبي للإجراءات
 التنظيمية أو للقيود الواردة على التعاقد معه، لا تبطل عقد العمل المبرم بينه وبين صاحب العمل،
 بل تكون لها جزاءات فرضها القانون على العامل المخالف لهذه القيود ولا تؤثر على الالتزامات
 التعاقدية بين العامل وصاحب العمل.

(3) المغربي، جعفر، حالات وقف عقد العمل في قانون العمل الأردني، مؤتة للبحوث والدراسات، المجلد العشرون، العدد الرابع، 2005، ص 290.

(4) نص المادة 28 من قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996.

(5) قرار محكمة التمييز الأردنية (حقوق) رقم 2004/3705 (هيئة عامة) تاريخ 2005/2/20، منشورات مركز عدالة.

وكذلك، فقد بينت المادة 11 من تعليمات شروط وإجراءات استخدام واستقدام العمال غير الأردنيين على أنه لا يسمح لأي عامل أجنبي يعمل في منطقة العقبة الاقتصادية بالانتقال لأي صاحب عمل آخر أو تغيير عمله خارج تلك المنطقة، ففي هذه الحالة فإن مخالفة العامل الأجنبي لهذا القيد لا يترتب بطلاناً للعقد المبرم بينه وبين صاحب العمل، فهذا الإجراء هو إجراء تنظيمي، لا يبطل عقد العمل، فإن مخالفة هذه الشروط قد تترتب البطلان، وفي ذلك تشغيل العامل الأجنبي بمهنة مخالفة للنظام العام والآداب، فيترتب على ذلك بطلان عقد العمل.⁽¹⁾

المطلب الثاني

ضمانات العامل في القانون الأردني

ثمة التزامات ناتجة عن عقد العمل تقع على عاتق العامل، وفي المقابل، فإن قانون العمل قد نص على مجموعة من الضمانات التي تهدف إلى صون حق العامل وحمايته من الإعتداء. هذه الضمانات تختلف بين ضمانات خاصة بحماية الأجر إلى ضمانات تهدف إلى حماية العامل من تشغيله أو تحميله ما لا يطيق ومنها ما هو خاص بحماية اللياقة وصحة العامل، وكذلك ضمانات العقوبات التأديبية. وفي هذا المطلب نسلط الضوء على هذه الضمانات التي أقرها المشرع لمصلحة العامل المتعاقد على العمل.

أولاً) الضمانات المتعلقة بشروط العقد

نصت المادة (2/4) من قانون العمل⁽¹⁾ على بطلان كل شرط يقضي بتنازل العامل عن أي حق من الحقوق التي يقرها ويحميها له القانون، فكل شرط من هذا القبيل يعتبر باطلاً، وذلك حماية

(1) رمضان، سيد محمود، (2010)، الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي، الطبعة الأولى، عمان، الأردن، دار الثقافة للنشر والتوزيع، ص180.

(2) نص المادة 2/4 من قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996.

من المشرع للطرف الأضعف في العقد والمتمثل بالعامل. وقد سمح قانون العمل بالاتفاق على غير ذلك في حال كان الاتفاق يرتب للعامل حقوقاً أفضل من الحقوق التي نص عليها قانون العمل.⁽²⁾ واتجاه المشرع في ذلك هو اتجاه محمود، وذلك لأن كثيراً من أصحاب العمل قد تكون لهم المقدرة على إعطاء العامل مزيداً من الحقوق، مثل المزايا والمنافع والمضافة إلى الأجر وما إلى ذلك، وذلك راجع إلى عدة أسباب، منها لتحفيز العامل على الأداء وتقديم الأفضل في عمله على الدوام، أو لإغراء العامل الخبير مثلاً على توقيع عقد العمل مع صاحب عمل معين خوفاً ذهاب هذا العامل للعمل مع منافسين آخرين. وعلى أية حال، فإن أسواق العمل هي أسواق سريعة التغير، وتعتمد على الكثير من المعطيات والمتغيرات، ولا يمكن لقانون العمل مجازة التغيرات التي تحصل في سوق العمل أولاً بأول، فعليه يمكن ضمان الحد الأدنى للحقوق العمالية، ومن ثم السماح بالاتفاق على أية حقوق أفضل للعامل الذي يعد الطرف الأضعف في هذه المعادلة.

ثانياً الضمانات المتعلقة بمدة العقد

وضع المشرع الأردني قيوداً على مدة تصريح العمل للأجنبي في الأردن، حيث أوردت المادة 12/ب من قانون العمل أنه " يجب ان يحصل العامل غير الأردني على تصريح عمل من الوزير أو من يفوضه قبل استخدامه أو استقدامه ولا يجوز ان تزيد مدة التصريح على سنة واحدة قابلة للتجديد وتحتسب مدته عند التجديد من تاريخ انتهاء مدة آخر تصريح عمل حصل عليه"⁽³⁾، لكن هل يسري ذلك على مدة عقد العمل؟

(2) د. أبو مارية، عامر، بعض الضمانات التي كفلها قانون العمل الفلسطيني للخاضعين لأحكامه، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات، العدد الثامن والعشرون، 2012، ص 120
(3) قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996

الجواب يستتبط من نص المادة التي نصت على مدة تصريح العمل، ولم ترد على عقد العمل، فعقد العمل يختلف تماماً عن تصريح العمل، فالتصريح هو إجراء تنظيمي قانوني لعمل الأجنبي في الأردن، وإن عدم إصدار التصريح أو تجديده بعد انتهاء مدته لا يبطل عقد العمل، ومما يدعم هذا الرأي أن المشرع الأردني قرر جزاءات على العامل أو صاحب العمل المخالف لهذه المادة، ولم ينص على إنهاء العقد أو اعتباره باطلاً وما إلى ذلك، ويدعم ذلك أيضاً قرار محكمة التمييز الأردنية التي نصت في قرارها رقم 2004/3705 على أن تصريح العمل هو إجراء تنظيمي ولا يؤثر على سريان عقد العمل بين الطرفين ".... فإن عدم حصول صاحب العمل على تصريح عمل للعامل من الجهات المختصة حسب أحكام المادة (12) من قانون العمل لا يبطل هذا العقد ولا يؤثر على الحقوق العمالية التي منحها القانون للعامل....."⁽¹⁾

وعليه فإن مدة عقد عمل الأجنبي داخل الأردن يعود تحديدها إلى إرادة الطرفين، وتسري نفس الأحكام المتعلقة بالمدة لعقد العامل الوطني على العامل الأجنبي على حد سواء.

ثانياً) الضمانات المتعلقة بالأجر وحده الأدنى

الأجر هو من الأركان الرئيسية لعقد العمل والمتمثلة بالعمل، والأجر، والتبعية، وقد عرفت المادة الثانية من قانون العمل الأجر بأنه "كل ما يستحقه العامل لقاء عمله نقداً أو عيناً مضافاً إليه سائر الاستحقاقات الأخرى أيّاً كان نوعها إذا نص القانون أو عقد العمل أو النظام الداخلي أو استقر التعامل على دفعها باستثناء الاجور المستحقة عن العمل الإضافي"⁽²⁾، وقد سعى قانون العمل إلى حماية أجر العامل باعتباره مصدر رزقه وقوته الأساسي، صحيح أن قانون العمل لم يحدد زمان أو

(1) قرار محكمة التمييز الأردنية (حقوق) رقم 2004/3705 (هيئة عامة) تاريخ 2005/2/20، منشورات مركز عدالة.

(2) نص المادة الثانية من قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996.

مكان معين للوفاء بالأجر، إلا أن قانون العمل ألزم صاحب العمل بدفع الأجر خلال مدة لا تتجاوز سبعة أيام من استحقاق الأجر.⁽³⁾ بل وأنه ولضمان تحصيل أجر العامل بشكل أكبر، في حال تغير صاحب العمل فقد ألزم القانون بالتضامن كلاً من صاحب العمل القديم والجديد عن الأجر مستحقة الأداء ولمدة ستة شهور قبل تاريخ التغيير⁽¹⁾.

كذلك فقد نصت المادة (51) من قانون العمل على أن الأجر المستحقة للعامل هي ديون ممتازة امتيازاً عاماً من الدرجة الأولى، وكذلك فإن نص المادة (47)⁽²⁾ قد حدد حصراً حالات حسم أي مبلغ من الأجر الذي يستحقه العامل كحسم اشتراكات الضمان الاجتماعي وحسم اشتراك صندوق الادخار، كما وتحدد سلطة الأجر التي انشأها قانون العمل بنص المادة 95 من القانون الحد الأدنى للأجور العمالية. وهنا تجدر الإشارة إلى هذه الجزئية بالنسبة للعمال الأجانب، فالحد الأدنى للأجور للعمال الأجانب يتباين ويختلف حسب الفئات، فالحد الأدنى للعاملين الأجانب في المناطق الاقتصادية المؤهلة، يختلف عن الحد الأدنى للأجور للعمال الأجانب العاملين في القطاعات الأخرى⁽³⁾، فنقتضي العدالة هنا أن يكون هناك حداً أدنى للأجور وبدون تمييز، وهذا الحد الأدنى يكون سارياً على العامل الوطني والعامل الأجنبي على حد سواء، وذلك لمنع الاعتداء على الحقوق العمالية سواءً للعامل الوطني أو للعامل الأجنبي.

ويثور تساؤل عن الزامية صاحب العمل بإشراك عماله الأجانب في نظام الضمان الاجتماعي، فبادئ ذي بدء فإن قانون الضمان الاجتماعي في المادة الرابعة منه نص على أن " يخضع لأحكام

(3) الداوودي، غالب، شرح قانون العمل وتعديلاته، الطبعة الثالثة، دار وائل للنشر، عمان، 2004، ص121.

(4) نص المادة 16 من قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996.

(2) نص المادة 47 من قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996.

(3) أبو ففس، ضياء، عمل الأجانب في الأردن، الطبعة الأولى، دار المأمون للنشر، عمان 2012، ص260.

هذا القانون كل من الفئات المبينة تالياً ممن اكمل ست عشرة سنة دون أي تمييز بسبب الجنسية..⁽⁴⁾ وبذلك فإن نص المادة جاء صريحاً يلغي أي تمييز بسبب الجنسية، وعليه فإن العامل الأجنبي يستفيد من الضمانات التي أقرها القانون والخاصة بالاشتراك في الضمان الإجتماعي، ولا يكون هناك تمييز بسبب الجنسية أو بسبب كونه اجنبياً⁽⁵⁾، بل إن تعليمات شروط وإجراءات استخدام واستقدام العمال غير الأردنيين، قد نصت في المادة 4 على الزام صاحب العمل الراغب بالتعاقد مع عامل اجنبي⁽¹⁾، ان يقدم ما يثبت اشتراك مؤسسته أو شركته في الضمان الإجتماعي، وكذلك فإن مغادرة العامل الأجنبي الأردن يعد سبباً موجباً لاستحقاقه مبلغ الضمان دفعةً واحدة⁽²⁾. لكن واجب الذكر أن الكثير من العمال الاجانب يتعرضون للظلم في هذه الجزئية تحديداً، وخصوصاً من أرباب العمل الذين لا يتوانون عن عدم إخضاع العامل الأجنبي للضمان، وذلك فيه من التعسف ما فيه، وترد إلى وزارة العمل الأردنية الكثير من الشكاوى حول هضم حقوق العمال الأجانب المالية وأحدها عدم اشراكهم بالضمان الإجتماعي.

خلاصة القول أن العامل الأجنبي والعامل الوطني كلاهما يخضع لأحكام قانون الضمان الإجتماعي مالم يرد بذلك استثناء خاص.

ثالثاً) الضمانات المتعلقة بالإجازات

الإجازات هي حق أقره القانون للعامل، ليتمكن من قضاء احتياجاته والحصول على فترة راحة تساعد على الرجوع للإنجاز والعمل مرة أخرى، فالإجازة هي مصلحة للعامل وصاحب العمل.

(4) نص المادة 4 من قانون الضمان الإجتماعي لعام 2014.

(5) عبيدات، عوني، شرح قانون الضمان الإجتماعي، الطبعة الأولى، دار وائل للطباعة والنشر، عمان، 1998، ص 18.

(1) نص المادة 4 من تعليمات شروط وإجراءات استخدام واستقدام العمال غير الأردنيين وتعديلاتها لسنة 2012 المنشورة على الصفحة 367 من عدد الجريدة الرسمية رقم 5139 بتاريخ 2012/2/1 صادر بموجب الفقرة 1 من المادة 12 من قانون العمل وتعديلاته رقم 8 لسنة 1996.

(2) أبو ففس، ضياء، عمل الأجانب في الأردن، الطبعة الأولى، دار المأمون للنشر، عمان 2012، ص 110.

والإجازة، تعني حق العامل بالإنقطاع عن العمل لفترة معينة عند توافر أسبابها قانوناً⁽³⁾، وقد قسم قانون العمل إلى أنواع لعل أهمها هو الإجازات السنوية والإجازات المرضية، وقد نص قانون العمل في المادة (64) منه على أنه "يعتبر باطلاً كل اتفاق يقضي بتنازل العامل عن إجازته السنوية أو عن أي جزء منها"⁽⁴⁾، وحدد قانون العمل في المواد (61-64) الأحكام الخاصة بتنظيم الإجازات السنوية.

وكذلك الأمر فقد نظم المشرع الإجازات المرضية في المادة (65) من قانون العمل وحددها بأربعة عشر يوماً قابلة للتجديد شريطة وجود تقرير لجنة طبية يفيد بحاجة العامل لذلك.

وكذلك فقد نظم قانون العمل إجازات لأداء فريضة الحج وإجازة مرافقة الزوج وإجازة الثقافة العمالية في المواد (66-68).

وقد راعى المشرع الأردني الوضع الخاص بطبيعة المرأة، فنظم أحكاماً لإجازة الأمومة في المادة (70) من قانون العمل، مدتها عشرة أسابيع وتكون الإجازة مدفوعة الأجر، وكذلك الأمر فقد نظم المشرع إجازة الرضاع في المادة (71) على أن تكون لمدة سنة كاملة مدفوعة الأجر تستطيع المرأة العاملة أن تحصل على إجازة لفترة لا تتجاوز ساعة يومياً لإرضاع طفلها.⁽¹⁾

أما بالنسبة للعامل الأجنبي، فتسري عليه الضمانات التي أعطاه المشرع للعامل الوطني في موضوع الإجازات، فلا توجد قيود محددة تحد من حق الأجنبي من الحصول على الإجازات المقررة للعامل قانوناً.

(3) د.المصاروة، هيثم، أحكام الإجازة السنوية للعامل في القانون الأردني، مجلة المنارة، المجلد 17، العدد 3، 2011، ص175.

(4) نص المادة 64 من قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996.

(1) د.ملاكوي، لندا، الحقوق الخاصة بالمرأة العاملة حسب أحكام قانون العمل الأردني، المجلة الأردنية في القانون والعلوم السياسية، المجلد 9، العدد 2، 2017.

خامساً) الضمانات المتعلقة بتوفير أسباب السلامة والوقاية في مكان العمل:

أوجب قانون العمل على صاحب العمل بتوفير أسباب السلامة العامة والوقاية والصحة في منشأته او مكان عمله، فقد نصت المادة(78) من قانون العمل على توفير التدابير والاحتياطات اللازمة لضمان سلامة العمال في المنشأة وعدم تعريضهم للخطر، وكذلك ألزمت أصحاب الأعمال بتوفير وسائل الحماية الشخصية وتوعية العامل بمخاطر مهنته وإرشاده إلى كيفية التعامل السليم مع هذه المخاطر، كما وأضافت المادة (78) في الفقرة ب⁽²⁾ ضماناً يقضي بعدم تحميل العمال أية نفقات تترتب على تنفيذ أو توفير احتياطات السلامة العامة.

المبحث الثاني

انتهاء عقد العمل

لا يمكن للعامل أن يستمر في العمل لدى صاحب عمل واحد طيلة مدة حياته، فعقد العمل كما هي سائر العقود الأخرى، لا بد من أن ينقضي في مرحلة ما. وعقد العمل ينقضي بعدة طرق، جزء من هذه الطرق ينقضي بها لأسباب عامة، كما تنقضي سائر العقود الأخرى، والجزء الآخر عبارة عن أسباب خاصة ينقضي عقد العمل على أساسها. وعليه سوف نبحث انقضاء عقد العمل بحسب القواعد العامة في المطلب الأول من هذا المبحث، ونبين في المطلب الثاني الأسباب الخاصة التي ينقضي بها عقد العمل.

(2) نص المادة 78/ب من قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996.

المطلب الأول

انقضاء عقد العمل حسب القواعد العامة

عادة ما تكون هناك أربع أسباب رئيسية لانقضاء العقود حسب القواعد العامة، فقد ينقضي العقد بسبب وفاة العامل، وحيث أن عقد العمل من العقود القائمة على الاعتبار الشخصي، فإن ذلك يترتب عليه انقضاء التزام العامل التعاقدى حال وفاته، بحيث لا ينتقل هذا الالتزام إلى ورثة العامل من بعده⁽¹⁾، أما في حال توفي صاحب العمل، فإن عقد العمل يستمر ولا ينقضي، وذلك استناداً لنص المادة (22) من قانون العمل⁽²⁾، إلا في حالة واحدة، وهي أن تكون شخصية صاحب العمل محل اعتبار، وروعيته أثناء إبرام العقد⁽³⁾، ففي هذا الحالة يستمر عقد العمل لحين انتهاء مدته.

وقد ينقضي عقد العمل أيضاً بالاتفاق، فالعقد شريعة المتعاقدين، وبوسع الطرفان أن يتفقا على انقضاء العقد بينهما، حيث أن عقد العمل هو من العقود الرضائية، التي تستوجب انعقاد الإيجاب والقبول بين الطرفين وهذا ما يسمى بالإقالة⁽⁴⁾.

وكذلك، فقد ينقضي عقد العمل في حالة استحالة التنفيذ، واستحالة التنفيذ ترجع في العادة إلى وجود القوة القاهرة، أي بمعنى آخر، لأسباب خارجة عن إرادة صاحب العمل، كوقوع حريق مثلاً في مكان العمل، أو حدوث هزة أرضية وما شابه، فعندها ينقضي العقد لاستحالة تنفيذه⁽⁵⁾ ويجدر السؤال هنا عن الحالة التي يستحيل فيها تنفيذ عقد العمل لسبب خارج عن إرادة العامل، فمثلاً ينص قانون العمل على أن لا تتجاوز مدة التصريح للعامل الأجنبي السنة الواحدة⁽⁶⁾، وكان العامل من الجنسيات

(1) د. أبو شنب، أحمد، شرح قانون العمل، الطبعة الخامسة، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2010، ص 310.

(2) نص المادة 22 من قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996.

(3) د. الداودي، غالب، شرح قانون العمل وتعديلاته، الطبعة الثالثة، دار وائل للنشر، عمان، 2004، ص 149.

(4) نصت المادة 241 من القانون المدني الأردني رقم 43 لسنة 1976 والخاصة بإقالة العقد على أنه " إذا كان العقد صحيحاً لازماً فلا يجوز لأحد العاقدين الرجوع فيه ولا فسخه إلا بالتراضي أو التناقصي أو بمقتضى نص في القانون".

(5) د. أبو شنب، أحمد، شرح قانون العمل، الطبعة الخامسة، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2010، ص 311.

(6) نص المادة 12/ب من قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996.

المقيدة التي تتطلب الحصول على إذن إقامة صادر من وزارة الداخلية حتي يتحصل على تصريح العمل، ففي حال عدم تجديد الجهات الرسمية لإذن الإقامة الخاص به، رغم عدم انتهاء مدة عقده مع صاحب العمل، فهل يعتبر عقد العمل منقضيًا بناء على استحالة التنفيذ؟ يرى الباحث، أن عقد العمل يقف تنفيذه في هذه الحالة، وذلك لاستحالة تنفيذه، وهذه الاستحالة نسبية، أي أنه من الممكن زوالها، لأنه وفي تلك الحالة، وحتى لو كان الحصول على ترخيص العمل هو مجرد إجراء تنظيمي لا أكثر، ولا يترتب بطلاناً على عقد العمل، إلا أنه وبدون حصول العامل على الترخيص، فإنه لا يستطيع العمل وقد يتعرض لعقوبة التسفير، مما يمنعه من تنفيذ التزامه، وبالتالي يوقف عقد العمل عن التنفيذ لاستحالاته، فأمر الموافقة على تصريح العمل من عدمه هو خارج عن إرادة صاحب العمل أو العامل على حد سواء. لكن من الممكن الموافقة مرة أخرى على استخراج التصريح، فعليه لا يعني ذلك الاستحالة المطلقة، بل هي استحالة نسبية توقف العقد عن النفاذ ولا ينقضي العقد بسببها. إلا أنه يثور سؤال حول ما إذا إمكانية اعتبار عقد العمل موقوفاً لاستحالة تنفيذه استحالة نسبية كحال مخالفة صاحب العمل لقوانين العمل مما أدى إلى إغلاق منشأته لفترة معينة، ففي هذه الحالة يكون صاحب العمل مسؤولاً عن التعويض بمواجهة العامل عن المدة العقد التي لم تنتهي حال كان العقد محدد المدة أو مدة توقف العقد حال كان العقد غير محدد المدة⁽¹⁾

ومن أسباب انقضاء عقد العمل أيضاً، بلوغ العامل السن القانونية للتقاعد قبل انقضاء مدة العقد، وعندها يجوز لصاحب العمل إنهاء عقد العمل، ولو تم ذلك قبل انتهاء مدة عقد العمل.

كما ينتهي عقد العمل أيضاً بانتهاء مدته، ففي حال كان عقد العمل محدد المدة، وانتهت مدته،

ولم يتم تجديده سواء بشكل صريح أو ضمني فعندها ينتهي عقد العمل تلقائياً.

(1) د. رمضان، سيد محمود، الوسيط في قانون العمل والضمان الإجتماعي، الطبعة الأولى، دار الثقافة، عمان، 2005، ص 406

كما ينتهي عقد العمل أيضاً حال مرض العامل مرضاً يقعه عن القيام بهذا العمل، ففي ذلك نصت المادة 21 من قانون العمل الأردني على أنه " ينتهي عقد العمل إذا توفي العامل أو أقعده مرض أو عجز عن العمل وثبت ذلك بتقرير طبي صادر عن المرجع الطبي"⁽²⁾. وبناء على نص المادة فإن عقد العمل ينتهي حال ثبوت عجز العامل عن القيام بعمله بسبب المرض، لكن المشرع ربط ذلك بثبوت عجز العامل عن طريق تقرير طبي صادر من مرجع طبي معتمد.

والمقصود بمرض العامل هنا، المرض الذي يقعه عن العمل لفترة طويلة، وعلى ذلك ينقضي عقد العمل، أما المرض الذي يقعد العامل لفترة معينة، فالأصل أن عقد العمل يوقف تنفيذه ولا ينقضي بناء على ذلك.⁽¹⁾

المطلب الثاني

انقضاء عقد العمل بالإرادة المنفردة

لعقد العمل أسباب خاصة ينقضي على إثرها هذا العقد، وهذه الحالات ترجع إلى الإرادة المنفردة، فقد ينقضي عقد العمل بالإرادة المنفردة لصاحب العمل في حالات معينة نص عليها قانون العمل، ويجوز أيضاً للعامل في حالات محددة أن ينهي عقد العمل بناء على إرادته المنفردة كذلك. ونبحث أولاً في حالات انقضاء عقد العمل بإرادة صاحب العمل المنفردة، ومن ثم ننتقل لبيان الحالات التي ينقضي بها عقد العمل بإرادة العامل المنفردة.

(2) نص المادة 21 من قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996.
 (1) د. رمضان، سيد محمود، الوسيط في قانون العمل والضمان الإجتماعي، الطبعة الأولى، دار الثقافة، عمان، 2005، ص 404

أولاً) حالات إنهاء عقد العمل بإرادة صاحب العمل المنفردة.⁽¹⁾

أ) بينت المادة (23) من قانون العمل⁽²⁾ على أنه يجوز لصاحب العمل إنهاء عقد العمل في العقد غير محدد المدة، على ان يوجه إشعاراً خطياً بذلك قبل شهر واحد على الأقل، وعندها لا يجوز لصاحب العمل سحب هذا الإشعار إلا بموافقة العامل أيضاً. ويترتب على هذه الحالة أيضاً، أنه يجوز لصاحب العمل أن يشغل العامل فترة الإشعار إلا في الأيام السبعة الأخيرة منها، ولعل الحكمة التشريعية من هذا النص، هو إعطاء العامل فرصة للبحث عن عمل جديد ومصدر رزق جديد.

ب) ذكرت المادة (31) من قانون العمل⁽³⁾، على أنه يحق لصاحب العمل إنهاء عقود العمال غير محدد المدة، في حال اقتضت الظروف الإقتصادية أو الفنية لصاحب العمل ذلك، على أنه يجب أن يبلغ صاحب العمل بذلك خطياً لوزير العمل، والذي بدوره يقوم بتشكيل لجنة تقوم على تحري الوقائع والتثبت من صحة وسلامة الإجراءات، وترفع توصياتها للوزير، والذي يقوم بإصدار قراره بشأن ذلك في غضون 7 أيام، وللعامل المتضرر الطعن في قرار الوزير شرط أن يتقدم في هذا الطعن بغضون عشرة أيام من تاريخ إصدار الوزير لقراره.

ج) كما يحق لصاحب العمل إنهاء عقد العمل خلال فترة التجربة، على ألا تتعدى فترة التجربة الثلاثة أشهر، ففي هذه الحالة يحق لصاحب العمل إنهاء عقد العمل دون الحاجة إلى إشعار مسبق موجه للعامل.

(1) د. الداودي، غالب، شرح قانون العمل وتعديلاته، الطبعة الثالثة، دار وائل للنشر، عمان، 2004، ص150 وما بعدها.

(2) نص المادة 23 من قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996.

(3) نص المادة 31 من قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996.

د) أما الحالة الأخيرة من حالات إنهاء عقد العمل بالإرادة المنفردة لصاحب العمل، فهي ما ذكرته المادة (28) من قانون العمل⁽¹⁾ والتي اعطت الحق لصاحب العمل بفصل العامل دون إشعار وذلك لإخلاله بالتزاماته أو مخالفته لشروط عقد العمل أو النظام الداخلي للمؤسسة أو الشركة، وقد حصرها المشرع الأردني ب 9 حالات، منها على سبيل المثال، تعدي العامل على صاحب العمل بالضرب، أو إفشاء أسرار العمل، أو إذا لم يقيم العامل بالوفاء بالالتزامات التعاقدية الملقاة على عاتقه.

ثانياً) حالات إنهاء عقد العمل بالإرادة المنفردة للعامل

كما هو الحال مع صاحب العمل، فقد قرر القانون الحق للعامل بإنهاء عقد العمل بناء على

إرادته المنفردة في الحالات التالية:

ذكرت المادة 29 من قانون العمل الحالات التي يجوز للعامل فيها إنهاء عقد العمل سواءً كان العقد محدد المدة أم غير محدد المدة، وفي حال كان العقد محدد المدة فإنه يستحق العامل أجره

(1) نص المادة 28 من قانون العمل رقم 8 لسنة 1996. وقد نصت المادة على أنه " لصاحب العمل فصل العامل دون اشعار وذلك في اي من الحالات التالية:

- أ . اذا انتحل العامل شخصية او هوية غيره او قدم شهادات او وثائق مزورة بقصد جلب المنفعة لنفسه او الاضرار بغيره.
- ب. اذا لم يقيم العامل بالوفاء بالالتزامات المترتبة عليه بموجب عقد العمل.
- ج. اذا ارتكب العامل خطأ نشأ عنه خسارة مادية جسيمة لصاحب العمل بشرط ان يبلغ صاحب العمل الجهة او الجهات المختصة بالحادث خلال خمسة ايام من وقت علمه بوقوعه.
- د. اذا خالف العامل النظام الداخلي للمؤسسة بما في ذلك شروط سلامة العمل والعمال رغم انذاره كتابة مرتين.
- هـ. اذا تغيب العامل دون سبب مشروع اكثر من عشرين يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة او اكثر من عشرة ايام متتالية على ان يسبق الفصل انذار كتابي يرسل بالبريد المسجل على عنوانه وينشر في احدى الصحف اليومية المحلية مرة واحدة.
- و. اذا افشى العامل الاسرار الخاصة بالعمل.
- ز. اذا ادين العامل بحكم قضائي اكتسب الدرجة القطعية بجناية او بجنحة ماسة بالشرف والاخلاق العامة.
- ح. اذا وجد اثناء العمل في حالة سكر بين او متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة او مؤثر عقلي او ارتكب عملاً مخالفاً بالاداب العامة في مكان العمل.
- ط. اذا اعتدى العامل على صاحب العمل او المدير المسؤول او احد رؤسائه او اي عامل او على اي شخص آخر اثناء العمل او بسببه وذلك بالضرب او التحقير.

كاملاً عن مدة العقد كاملة⁽¹⁾، وذلك في حالة قيام صاحب العمل باستخدام العامل في مكان غير المنفق عليه في عقد العمل، مما أدى إلى تغيير مكان إقامة العامل، أو في حال تشغيله بعمل يختلف اختلافاً جوهرياً عن العمل المنفق عليه في عقد العمل، وكذلك في حال تخفيض صاحب العمل أجر العامل المنفق عليه في العقد، أو في حالة إعتداء صاحب العمل على العامل بالضرب، هذه الحالات نص عليها المشرع في المواد (17،18،29) من قانون العمل.⁽²⁾

وكذلك يحق للعامل إنهاء عقد العمل خلال فترة التجربة المتفق عليها، والتي نص عليها المشرع في المادة (35) من قانون العمل.⁽³⁾

كما يحق للعامل إنهاء عقد العمل في حال كان عقد العمل غير محدد المدة من خلال إشعار خطي يرسله إلى صاحب العمل، على ألا تكون مدة الإشعار أقل من شهر واحد، وفي جميع الأحوال يلتزم العامل بالعمل خلال فترة الإشعار كاملة، والعلّة التشريعية من ذلك هي عدم الأضرار بصاحب العمل، وإعطائه الفرصة للبحث عن عامل جديد.⁽⁴⁾

(1) د. أبو شنب، أحمد، شرح قانون العمل، الطبعة الخامسة، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2010، ص 306.
(2) يحق للعامل ان يترك العمل دون اشعار مع احتفاظه بحقوقه القانونية عن انتهاء الخدمة وما يترتب له من تعويضات عطل وضرر وذلك في اي من الحالات التالية:

أ . استخدامه في عمل يختلف في نوعه اختلافاً بيناً عن العمل الذي اتفق على استخدامه فيه بمقتضى عقد العمل على ان تراعى في ذلك احكام المادة (17) من هذا القانون.

ب. استخدامه بصورة تدعو الى تغيير محل اقامته الدائم الا اذا نص في العقد على جواز ذلك.

ج. نقله الى عمل آخر في درجة ادنى من العمل الذي اتفق على استخدامه فيه.

د. تخفيض اجره، على ان تراعى احكام المادة (14) من هذا القانون.

هـ. اذا ثبت بتقرير طبي صادر عن مرجع طبي ان استمراره في العمل من شأنه تهديد صحته.

و. اذا اعتدى صاحب العمل او من يمثله عليه في اثناء العمل او بسببه وذلك بالضرب او التحقير.

ز. اذا تخلف صاحب العمل عن تنفيذ اي حكم من احكام هذا القانون او اي نظام صادر بمقتضاه شريطة ان يكون قد تلقى

اشعاراً من جهة مختصة في الوزارة تطلب فيه التقيد بتلك الاحكام.

(3) نص المادة 35 من قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996.

(4) نص المادة 23 من قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996.

الفصل الخامس

الخاتمة والنتائج والتوصيات

في ختام هذا البحث، نستطيع القول أن العمالة الأجنبية هي مكون أساسي وجزء لا يتجزء في مجتمع العمل الأردني، ومع تزايد الدعوات حول العالم بالحفاظ على حقوق العمال الأجانب، ومع قلة الدراسات القانونية في هذا المجال، فإننا قد حاولنا في هذا البحث أن نبين مفهوم العامل الأجنبي، وأن نوضح مركزه القانوني، وما هي أبرز القيود التي توضع على عمل الأجنبي في الأردن، وسلطاننا الضوء أيضاً على المراحل التعاقدية التي تسبق إبرام عقد العمل، ومن ثم عرضنا لمفهوم عقد العمل وأركانه وحاولنا توضيح أبرز التزامات العامل الأجنبي و أبرز الضمانات القانونية التي تحفظ الحقوق العمالية للعامل الأجنبي، ومن ثم عرجنا على كيفية انقضاء عقد العمل وأسبابه. وبناء على ذلك كله فإننا نخلص إلى النتائج والتوصيات الآتية:

أولاً: النتائج

لعل أهم النتائج التي توصلنا إليها من خلال بحثنا هذا تكون على الشكل الآتي:

- 1- لا يوجد تعريف واضح ومحدد لمفهوم العامل الأجنبي في التشريع الوطني، لكن يمكن استنتاجه بأنه "كل شخص من غير الجنسية الأردنية، يعمل في الأردن بالمعنى المقصود في قانون العمل".
- 2- يختلف المركز القانوني للعامل الأجنبي عن المركز القانوني للعامل الوطني، فكلاهما يستمد حقه في العمل في الأردن من مصادر مختلفة. فالعامل الأردني يستمد حقه في العمل من الدستور الأردني أولاً ومن ثم قانون العمل والقوانين التابعة له، أما العامل الأجنبي فيستمد حقه في العمل من قانون العمل وضمن قيود ترد على حرية التعاقد معه للعمل في الأردن.

3- يختلف المركز القانوني للعامل الأجنبي عن المركز القانوني للعامل المهاجر وطالب اللجوء، فكل منهم له تعريفه الخاص وتقنيته الخاص ومركزه القانوني الذي ينفرد به. فالعامل المهاجر هو الشخص الذي هاجر إلى دولة أخرى بهدف الإقامة الدائمة والعمل فيها، أما طالب اللجوء فقد أجبرته ظروف قاهرة على مغادرة دولته الأم واللجوء لدولة أخرى يحتاج للعمل فيها لكسب الرزق، وقد نظمت اتفاقيات دولية ترعى حقوق كل من المهاجر واللاجئ على حدة، فكل منهم له مركزه القانوني الخاص به، وكذلك فإن التنظيم القانوني الخاص الوطني بالعامل المهاجر أو العامل من طالبي اللجوء يختلفان عن بعضهما البعض سواء بالأنظمة أو التعليمات التي تنظم عملهما داخل الأردن.

4- وضع المشرع قيوداً ترد على حرية التعاقد مع العمال الأجانب، وهدف هذه القيود هو تنظيم عمل هذه الفئة من العمال، وحماية اليد العاملة الوطنية من منافسة اليد العاملة الأجنبية لها.

5- إن القيود التي ترد على عمل الأجنبي من الجنسية غير العربية، تكون أضيق من القيود التي ترد على عمل الأجنبي من الجنسية العربية.

6- إن مخالفة العامل الأجنبي للقيود الواردة على حرية التعاقد معه، لا تؤدي إلى بطلان عقد العمل المبرم بينه وبين صاحب العمل.

7- يحاول التشريع الأردني مجارة الواقع وتطوير التشريعات الخاصة بعمل الأجانب في الأردن، مثل تعديل التعليمات الخاصة بتنظيم مكاتب الوساطة، ووضع تعليمات جديدة خاصة بعمل الأجانب من الجنسية السورية.

ثانياً: التوصيات

- 1- وضع آلية عمل معينة توازن بين مصالح اليد العاملة الوطنية، وانفتاح أكبر على اليد العاملة العربية، لتحقيق مزيد من التماسك والوحدة الاقتصادية مستقبلاً. من خلال السماح لليد العاملة العربية في العمل بالمملكة للإستفادة من الخبرات والمعارف التي قد لا تتوفر في اليد العاملة الوطنية.
- 2- إطلاق مسمى العمالة الوافدة على العمالة العربية تحديداً وذلك لتمييزها عن العمالة غير العربية وذلك بإطلاق مصطلح العمالة الأجنبية عليها، وذلك لأن الروابط المشتركة التي تربط الأردن بالبلاد العربية الشقيقة هي أكبر وأقوى من تلك الروابط مع البلاد الغير عربية.
- 3- فرض المزيد من الجزاءات والرقابة على عمل مكاتب الوساطة، للحد من المخالفات والممارسات الغير مشروعة بحق العمال الأجانب في الأردن، أو إناطة المهمة تلك بالمكاتب الحكومية فقط.
- 4- تحديد الحد الأدنى للأجور بشكل موحد، للعمالة الوطنية أو العمالة الأجنبية على حد سواء، والعمل على منع التمييز في ذلك. وعلى أن تراعى العدالة في تحديد هذه الأجور بحيث تمكن العامل من العيش بشكل لائق هو وأسرته داخل المملكة.
- 5- تفعيل الرقابة بشكل أكبر والتفتيش على عمل النساء الأجنبيات، حيث أنهن الأكثر عرضة للاستغلال والإعتداء على حقوقهن.
- 6- تفعيل أكبر للجهاز الرقابي والتفتيش على أصحاب العمل الذين يقومون بتكليف العمال الأجانب باستصدار تصاريح العمل على نفقتهم الخاصة رغم عدم مشروعية ذلك.

- 7- وضع استراتيجية عمل موحدة، تضمن تخفيض أعداد العمال الأجانب المخالفين، والغير حاصلين على ترخيص للعمل داخل الأردن. من خلال وضع جزاءات رادعة للعامل الأجنبي وصاحب العمل المخالف.
- 8- زيادة توعية أصحاب العمل والعمال الأجانب على حد سواء، بحقوقهم العمالية والضمانات التي يمنحها لهم قانون العمل الأردني.

المصادر والمراجع

أولاً: المعاجم اللغوية

- 1- د.ضناوي، سعيد وآخرون، معجم المعتمد، الطبعة الأولى، دار الكتب العلمية، بيروت، 2007
- 2- د.أنيس، إبراهيم وآخرون، المعجم الوسيط، الطبعة الثانية، بلا تاريخ نشر.
- 3- معجم ألفاظ الحياة العامة الأردني، مجمع اللغة العربية، بلا تاريخ نشر.

ثانياً: الكتب والمؤلفات والرسائل

- 1- د.البستاني، سعيد، المركز القانوني للأجانب والعرب في الدول العربية، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان.
- 2- د.صادق، هشام، الجنسية والمواطن ومركز الأجانب، الطبعة الأولى، منشأة المعارف، الإسكندرية، 1977
- 3- د. الجداوي، قسمت، أحمد، الوجيز في القانون الدولي الخاص، الطبعة الأولى، دار النهضة العربية، القاهرة، 1988
- 4- د.الفضلي، أحمد محمود، شرح أحكام الجنسية والمواطن في القانون الأردني، الطبعة الأولى، إثراء للنشر والتوزيع، عمان، 2015
- 5- د.بني يونس، يونس، المركز القانوني للأجانب في المملكة الأردنية الهاشمية، الطبعة الأولى، دائرة المكتبة الوطنية، عمان، الأردن، 2003
- 6- د.رمضان، محمود، الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضمان الإجتماعي، الطبعة الثالثة، دار الثقافة، عمان، الأردن، 2010
- 7- د. كامل، رمضان، شرح قانون العمل الجديد، الطبعة الخامسة، المركز القومي للإصدارات القانونية، مصر، 2008
- 8- حمدان، حسين عبد اللطيف، قانون العمل، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2009
- 9- د.سليم، عصام، أصول قانون العمل الجديد، الطبعة الأولى، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2004

- 10- د. الداوودي، غالب، شرح قانون العمل وتعديلاته، الطبعة الثالثة، دار وائل للنشر، عمان، 2004
- 11- الكواري، علي وآخرون، المواطنة والديموقراطية في الوطن العربي، مركز دراسات الوحدة العربية، الطبعة الأولى، بيروت، لبنان 2001.
- 12- أبو فنس، ضياء، عمل الأجانب في الأردن، الطبعة الأولى، دار المأمون للنشر، عمان 2012
- 13- كلش، لندا، الحريات والحقوق الساسية الدولية والوطنية للعمال المهاجرين الأردن، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، عمان، 2018
- 14- د. النجار، أحمد، العمالة الأجنبية في الوطن العربي، بدون طبعة، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، معهد البحوث والدراسات السياسية، بدون تاريخ نشر.
- 15- د. عز الدين، أمين، العمالة الأجنبية في أقطار الخليج العربي، الطبعة الثانية، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، لبنان، 2001
- 16- د. اللساوي، أشرف، حقوق وواجبات العمال وأصحاب المنشآت في الإتفاقيات والتشريعات العربية في سائر البلاد العربية، الطبعة الأولى، المركز القومي للإصدارات القانونية، مصر، 2007
- 17- رياض، فؤاد، الوسيط في الجنسية ومركز الأجانب، الطبعة الخامسة، دار النهضة العربية، القاهرة، 1988
- 18- الهلسة، أيمن، الحماية الدولية لطالب اللجوء، بدون طبعة، دار النهضة العربية، 2004
- 19- أبو شنب، د. احمد، شرح قانون العمل، الطبعة الخامسة، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2010
- 20- الأغا، محمد فتحي، مجموعة العامل، بدون طبعة، دائرة المكتبة الوطنية، عمان، 2006.
- 21- كرم، عبد الواحد، قانون العمل في التشريع الأردني، الطبعة الأولى، دار الثقافة، عمان، 1997.
- 22- د. الكندي، عبدالله، حقوق والتزامات صاحب العمل في النظام السعودي، الطبعة الأولى، دار كنوز المعرفة، 1996
- 23- عبيدات، عوني، شرح قانون الضمان الإجتماعي، الطبعة الأولى، دار وائل للطباعة والنشر، عمان، 1998

- 24- حساوي، نجوى، حقوق اللاجئين الفلسطينيين بين الشرعية الدولية والمفاوضات الفلسطينية الاسرائيلية، الطبعة الأولى، مركز الزيتونة للدراسات والاستشارات، 2008.
- 25- دياب، خلود، دور مبدأ سلطان الإرادة في عقد العمل الفردي في قانون العمل الأردني، رسالة مقدمة لنيل درجة الماجستير في القانون من الجامعة الأردنية، 2007
- 26- الرشيد، منال، الحماية القانونية للأجور في قانون العمل الأردني والكويتي، رسالة مقدمة استكمالاً للحصول على درجة الماجستير في القانون، جامعة الشرق الأوسط، 2010.
- 27- أ.د.الصاوي، علي، الأطر القانونية لحماية العمالة المهاجرة على المستويات العربية والإقليمية والدولية، ورقة عمل مقدمة لمنظمة العمل العربية، للمناقشة في أعمال الندوة القومية التي تنظمها منظمة العمل العربية، منظمة العمل العربية، 2014.
- 28- كلش، لندا، الحريات والحقوق الساسية الدولية والوطنية للعمال المهاجرين الأردن، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، عمان، 2018
- 29- عبابسة، حمزة، الحماية القانونية للمهاجرين في القانون الدولي، رسالة لنيل شهادة الدكتوراة، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، 2016

ثالثاً: المراجع الإنجليزية

- 1- Abu Tayeh, Hala, **Unholy trinity: female migrant workers in Jordan**, Master thesis applied to Jordanian University in order to grant Master degree in law, 2011

رابعاً: الاتفاقيات والإعلانات الدولية

- 1- اتفاقية حماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم 1990
- 2- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان 1948
- 3- العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية 1966
- 4- العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية 1966
- 5- اتفاقية بشأن العمال المهاجرين رقم 97 لعام 1949
- 6- إعلان نيويورك من أجل اللاجئين والمهاجرين الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة 2016.

خامساً: الدساتير والتشريعات والقوانين والتعليمات

- 1- الدستور الأردني
- 2- قانون العمل الأردني رقم 8 لعام 1966
- 3- قانون الإقامة وشؤون الأجانب رقم 24 لعام 1973
- 4- قانون الضمان الإجتماعي لعام 2014
- 5- القانون المدني الأردني رقم 43 لعام 1976
- 6- قانون العمل السوري رقم 17 لعام 2010
- 7- قانون العمل العراقي رقم 37 لعام 2015
- 8- نظام تنظيم المكاتب الخاصة العاملة في استقدام واستخدام غير الاردنيين العاملين في المنازل رقم 12 لسنة 2015 والمنشور في الجريدة الرسمية بتاريخ 2015/2/16 وكذلك النظام المعدل لنظام تنظيم المكاتب الخاصة العاملة في استقدام واستخدام غير الاردنيين العاملين في المنازل رقم (79) لسنة 2018.
- 9- نظام رسوم تصاريح عمل العمال غير الأردنيين رقم (67) لسنة 2014 وتعديلاته/نظام معدل لنظام رسوم تصاريح عمل العمال غير الأردنيين رقم 14 لسنة 2017
- 10- تعليمات شروط وإجراءات استخدام واستقدام العمال غير الأردنيين وتعديلاتها لسنة 2012 المنشورة على الصفحة 367 من عدد الجريدة الرسمية رقم 5139 بتاريخ 2012/2/1 صادر بموجب الفقرة 1 من المادة 12 من قانون العمل وتعديلاته رقم 8 لسنة 1996.
- 11- التعليمات الشاملة لشروط وإجراءات استخدام العمال غير الأردنيين من الجنسية السورية لسنة 2018 المنشورة على الصفحة 7329 من عدد الجريدة الرسمية رقم 5547 بتاريخ 2018/12/2 صادر بموجب الفقرة أ من المادة 12 من قانون العمل وتعديلاته رقم 8 لعام 1996.

سادساً: المجلات والدوريات.

- 1- د.ملاكوي، لندا، الحقوق الخاصة بالمرأة العاملة حسب أحكام قانون العمل الأردني، المجلة الأردنية في القانون والعلوم السياسية، المجلد 9، العدد 2
- 2- د.المصاروة، هيثم، أحكام الإجازة السنوية للعامل في القانون الأردني، مجلة المنارة، المجلد 17، العدد 3، 2011
- 3- د.أبو مارية، عامر، بعض الضمانات التي كفلها قانون العمل الفلسطيني للخاضعين لأحكامه، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات، العدد الثامن والعشرون
- 4- المغربي، جعفر، حالات وقف عقد العمل في قانون العمل الأردني، مؤتة للبحوث والدراسات، المجلد العشرون، العدد الرابع، 2005، ص 290.

سابعاً: المواقع الإلكترونية

- 1- تقرير منظمة العمل الدولية، (2017). "سوق محفوف بالتحديات يغدو أكثر تحدياً: عمال أردنيون، عمال مهاجرون ولاجئون في سوق العمل الأردني":

https://www.ilo.org/beirut/information-resources/factsheets/WCMS_556872/lang--ar/index.htm

- 2- الموقع الإلكتروني لدائرة الإحصاءات العامة والسكان

[/http://dosweb.dos.gov.jo/ar](http://dosweb.dos.gov.jo/ar)

- 3- الموقع الإلكتروني لوزارة العمل الأردنية

<http://www.mol.gov.jo/Pages/viewpage.aspx?pageID=240>