

كتيّب
التحديات والحلول للمرأة في قطاع العمل
في الأردن

حزيران 2018

قائمة المحتويات

4	المقدمة:
4	نبذة عن منظمة النهضة العربية للديمقراطية والتنمية
4	نبذة عن مشروع: " وصول المرأة إلى العدالة الاقتصادية عبر التمكين القانوني "
4	عن هذا الكتيب
5	تنويه
5	شكر وتقدير
6	❖الموضوع الأول: عقد العمل
6	التحديات:
6	الحلول:
6	المعلومات القانونية:
7	❖الموضوع الثاني: التحرش في مكان العمل
7	التحديات:
7	الحلول:
8	المعلومات القانونية:
8	❖الموضوع الثالث: ساعات العمل والعمل الإضافي
8	التحديات:
8	الحلول:
8	المعلومات القانونية :
8	❖الموضوع الرابع: المرأة الحامل وحقوقها في العمل
8	التحديات:
9	الحلول:
9	المعلومة القانونية :
9	❖الموضوع الخامس: تصريح العمل
9	التحديات:
9	الحلول:
10	المعلومة القانونية:
10	❖الموضوع السادس: إصابات العمل
10	التحديات:

10.....	الحلول:	◀
10.....	المعلومة القانونية :	•
11.....	الموضوع السابع: الاجازات السنوية والمرضية	❖
11.....	التحديات:	◀
11.....	الحلول:	◀
12.....	المعلومة القانونية :	•
12.....	معلومات ونصائح عامة:	❖
12.....	1.العمل المرن	
12.....	2.الضمان الاجتماعي	
13.....	3.التأمين الصحي	
13.....	4.رسوم القضايا العمالية	
13.....	5.تصاريح العمل لغير الأردنيين	
13.....	❖الجهات التي تقدم المساعدة:	
13.....	أ- مكتب العمل:	
14.....	دليل مديريات التشغيل و العمل	
15.....	ب- المحامين الأردنيين:	
15.....	ج. المنظمات المحلية والدولية التي تقدم الخدمات القانونية المجانية:	
16.....	❖مواقع مهمة للبحث عن وظائف:	
16.....	اسماء شركات التوظيف المرخصة وعناوينها	

المقدمة:

نبذة عن منظمة النهضة العربية للديمقراطية والتنمية

تتبنى المنظمة نهجاً شمولياً لتقديم العون للفئات المهمشة وغير الممثلة في المجتمع. وقد تطورت أهداف المنظمة منذ تأسيسها عام 2008- بحيث لم تقتصر على مساعدة الناس للوصول للعدالة وتمكينهم قانونياً، بل تعدت ذلك لتتناول القضايا الأساسية المتداخلة التي تواجه العالم العربي. ومن أهم هذه القضايا تحقيق الديمقراطية والتنمية ومبادرات الحماية الاجتماعية، وغيرها من الاستراتيجيات. وبذلك تتركز أهداف المنظمة بشكل أساسي على الوصول إلى العدالة والمساءلة والحماية الاجتماعية الشاملة والمساواة في النوع الاجتماعي بهدف تحقيق السلام الإقليمي والنهوض بالثقافة. وتتمثل رؤية المنظمة في تمكين سكان العالم العربي من إقامة مجتمع ديمقراطي مفتوح، يتمتع فيه الجميع بإمكانية الوصول إلى العدالة بغض النظر عن أوضاعهم.

نبذة عن مشروع: " وصول المرأة إلى العدالة الاقتصادية عبر التمكين القانوني"

سعيًا لزيادة مشاركة المرأة في القوى العاملة والوصول إلى المساواة بين الجنسين في مكان العمل ، يهدف المشروع إلى تمكين النساء المستضعفات في الأردن من الوصول الأمن إلى سوق العمل، وتعزيز ثقتهن باللجوء إلى النظام القانوني الأردني في حال تعرضت أي من حقوقهن للانتهاك. كما يسعى المشروع لإشراك الجهات المعنية من أجل العمل على خلق بيئة مناسبة توفر للنساء فرصة للدخول إلى سوق العمل بشكل مستدام، والتأكد من معاملتهن وتعويضهن بإنصاف من قبل أصحاب العمل. بدأ عمل المشروع على مساعدة النساء من المجتمعات المحلية على إدارة الديون الشخصية، وتم المشاركة في مؤتمر حول محنة العمالة الوافدة ، وعقدت جلسات التوعية القانونية ، ومجموعات التركيز ، ودورات الدعم النفسي الاجتماعي. كما سيساعد في التوسط في النزاعات القانونية من أجل تقديم الخدمات القانونية للمرأة وتقديم المساعدة لها وربط النساء ببرامج التمكين الاقتصادي القائمة.

وباعتبارنا شريك للجهة المانحة (فورد) لتنفيذ هذا المشروع، فإن المنظمة ملتزمة بتمكين المرأة في الأردن ومنطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، وتعد العدالة الاقتصادية جزءاً مهماً من جهودها في هذا القطاع.

عن هذا الكتيب

يهدف هذا الكتيب لخدمتك ، كامرأة ، في جهودك للعثور على وظيفة والمحافظة عليها، بحيث يقدم مجموعة من النصائح والمعلومات المفيدة للتحديات التي قد تواجهك في سوق العمل والتي من خلالها ستتمكنين من الوصول إلى بيئة عمل آمنة وخالية من أي التحديات القانونية وأي أنواع من التحرش والعنف القائم على النوع الاجتماعي.

وقد تم اعداد هذا الكتيب من قبل مجموعة من الخبراء و المستشارين القانونيين في دائرة المساعدة القانونية في المنظمة بالتعاون مع فريق المشروع من وحدة النوع الاجتماعي (الجندر) ووحدة الأبحاث والدراسات، حسب المعايير التالية:

- ✓ تم اختيار المواضيع القانونية التي تهم المرأة في قطاع العمل في الاردن، حسب خبرة مؤسسة النهضة العربية للديمقراطية و التنمية وما نرصده من احتياج قانوني في الواقع.
- ✓ تم مراعاة ان تكون المادة مناسبة لجنسية المرأة الاردنية والسورية.
- ✓ تم صياغة المادة في الكتيب مراعية الاختلاف بالمستويات الثقافية للمستفيدين، فكانت (التحديات والحلول) مصاغة بطريقة مبسطة وسلسلة لفهمها دون تعقيد، وتم اضافة المعلومات القانونية كمرجعية وتوثيق وايضا لتتناسب مع المستويات الثقافية العليا. وليكون الكتيب محمياً بالسند القانوني لمعلوماته.
- ✓ تم اضافة مواضيع أخرى بشكل معلومات عامة وهامة للمستفيدين من هذا الكتيب وبعض المعلومات حول الخدمات المتاحة في الأردن مثل طرق تقديم الشكاوى، ومواقع البحث عن وظائف وغيرها.

تنويه

إن هذا الكتيب يعتبر معلومات عامة ومهمة وأساسية إلا أنه لا يغني عن مراجعة الجهات المختصة واستشارة المحامين المختصين في أي مسائل تتعلق بالعمل، لأنه قد تختلف المسألة بحسب واقعها وطبيعتها، وأيضاً قد تتعدّل القوانين من فترة إلى أخرى.

شكر وتقدير

تشكر منظمة النهضة العربية للديمقراطية و التنمية كل من ساهم بإعداد هذا الكتيب وعلى رأسهم الجهة المانحة (مؤسسة فورد) الداعمة لهذا المشروع.

❖ الموضوع الأول: عقد العمل

التحديثات:

- العمل دون توقيع عقد خطي
- عدم الحصول على نسخة من عقد العمل
- توقيع اكثر من نسخة مختلفة من عقد العمل
- تعديل عقد العمل
- تجديد عقد العمل
- الاجر الشهري عن العمل (الراتب الشهري)، الحد الأدنى ومتى يتم دفعه، ومتى يخصم منه، وتخفيض الأجر
- انتهاء عقد العمل

الحلول:

- اذا كان عقد العمل غير مكتوب فإن ذلك يعتبر قانونيا و له ذات الحقوق و الحماية القانونية المترتبة للعقود الخطية قانون العمل لم يشترط أن يكون العقد مكتوبا.
- يحق للعاملة الحصول على نسخة اصلية من عقد العمل ويجب على صاحب العمل تزويدك بها عند التوقيع و يجب ان تكون النسخ متطابقة و لا يوجد فيها اختلاف.
- لايجوز انتهاء عقد العمل الا بانتهاء مدته أو باتفاق الطرفين أو بمبرر قانوني و في حال تم انتهاء العقد بطريقة غير قانونية فإن العاملة تستحق التعويض .
- لايجوز ان يكون الاجر للأردنية اقل من 220 دنانير و غير الاردنيه 150 دينار و لايجوز الخصم من الاجر الا في حال ايقاع عقوبة بموجب نظام داخلي مصادق عليه من وزارة العمل و ان لا يتجاوز مقدار الخصم اجر ثلاث ايام في الشهر الواحد. او في حالات خصم بدل ضريبة دخل او ضمان اجتماعي وفي حال كان الاجر اقل من الحد الأدنى تستطيع اللجوء الى مكتب العمل لتقديم شكوى أو اقامة دعوى لدى سلطة الأجور.
- لايجوز تعديل او تجديد عقد العمل الا باتفاق الطرفين و يحق للعاملة رفض اية شروط تتضمن تنازل عن الحقوق او انقاص من حقوقها كعامله و في حال كان العقد يتضمن شرطا في حرمان العاملة من حقوقها فإن هذا الشرط يعتبر باطلا و مخالفا للقانون و اي تغير أو اختف بما تم الاتفاق عليه في عقد العمل فإنه يحق للعاملة ترك العمل دون اشعار و الاحتفاظ بحقها بالتعويض .

المعلومات القانونية:

- **المادة 5/ب من قانون العمل** ((يعتبر باطلا كل شرط في عقد أو اتفاق سواء أبرم قبل هذا القانون أو بعده يتنازل بموجبه أي عامل عن أي حق من الحقوق التي يمنحها آياه هذا القانون .))
- **المادة 2 من قانون العمل** ((عقد العمل: اتفاق شفهي أو كتابي صريح أو ضمني يتعهد العامل بمقتضاه ان يعمل لدى صاحب العمل وتحت اشرافه أو ادارته مقابل أجر . ويكون عقد العمل لمدة محدودة أو غير محدودة أو لعمل معين أو غير معين.))
- **المادة 1 من قرار اللجنة** ((قرر مجلس الوزراء في جلسته المنعقدة بتاريخ 2017/2/5- بالاستناد لأحكام المادة (52) من قانون العمل رقم (8) لسنة 1996- الموافقة على ما يلي:-
- أولا: يكون الحد الأدنى للأجور للأردنيين مائتين وعشرين دينارا شهريا.))
- **المادة 15/ج من قانون العمل** ((إذا كان عقد العمل لمدة محدودة فإنه ينتهي من تلقاء نفسه بانتهاء مدته فإذا استمر طرفاه في تنفيذه بعد انقضاء مدته اعتبر ذلك تجديدا له لمدة غير محدودة وذلك من بداية الاستخدام.))
- **المادة 25 من قانون العمل** ((إذا تبين للمحكمة المختصة في دعوى اقامها العامل خلال سنتين يوما من تاريخ فصله ان الفصل كان تعسفيا ومخالفا لأحكام هذا القانون جاز لها اصدار امر الى صاحب العمل بإعادة العامل الى عمله الاصلي او بدفع تعويض له يعادل مقداره اجر نصف شهر عن كل سنة من سنوات خدمة العامل ويحد ادنى لا يقل عن اجر شهرين بالإضافة الى بدل الاشعار واستحقاقاته الاخرى المنصوص عليها في المادتين (32) و (33) من هذا القانون على ان يحتسب التعويض على اساس آخر اجر تقاضاه العامل.))

- **المادة 26/ من قانون العمل** ((إذا أنهى صاحب العمل عقد العمل محدد المدة قبل انتهاء مدته أو أنهاه العامل لأحد الأسباب الواردة في المادة (29) من هذا القانون يحق للعامل استيفاء جميع الحقوق والمزايا التي ينص عليها العقد كما يستحق الأجور التي تستحق حتى انتهاء المدة المتبقية من العقد ما لم يكن إنهاء عقد العمل فصلا بموجب المادة (28) من هذا القانون.))
- **المادة 28 من قانون العمل** ((لصاحب العمل فصل العامل دون إشعار وذلك في أي من الحالات التالية:-
 - أ- إذا انتحل العامل شخصية أو هوية غيره أو قدم شهادات أو وثائق مزورة بقصد جلب المنفعة لنفسه أو الإضرار بغيره .
 - ب- إذا لم يقم العامل بالوفاء بالالتزامات المترتبة عليه بموجب عقد العمل .
 - ج- إذا ارتكب العامل خطأ نشأ عنه خسارة مادية جسيمة لصاحب العمل بشرط أن يبلغ صاحب العمل الجهة أو الجهات المختصة بالحادث خلال خمسة أيام من وقت علمه بوقوعه .
 - د- إذا خالف العامل النظام الداخلي للمؤسسة بما في ذلك شروط سلامة العمل والعمال رغم إنذاره كتابة مرتين .
 - هـ- إذا تعيب العامل دون سبب مشروع أكثر من عشرين يوما مقطوعة خلال السنة الواحدة أو أكثر من عشرة أيام متتالية على أن يسبق الفصل إنذار كتابي يرسل بالبريد المسجل على عنوانه وينشر في إحدى الصحف اليومية المحلية مرة واحدة .
 - و- إذا أفشى العامل الأسرار الخاصة بالعمل .
 - ز- إذا أدين العامل بحكم قضائي اكتسب الدرجة القطعية بجناية أو بجنحة ماسة بالشرف والأخلاق العامة .
 - ح- إذا وجد أثناء العمل في حالة سكر بين أو متأثرا بما تعاطاه من مادة مخدرة أو مؤثر عقلي أو ارتكب عملا مخلا بالأداب العامة في مكان العمل .
 - ط- إذا اعتدى العامل على صاحب العمل أو المدير المسؤول أو أحد رؤسائه أو أي عامل أو على أي شخص آخر أثناء العمل أو بسببه وذلك بالضرب أو التحقير .
- **المادة 29 من قانون العمل** ((أ- يحق للعامل أن يترك العمل دون إشعار مع احتفاظه بحقوقه القانونية عن انتهاء الخدمة وما يترتب له من تعويضات عطل وضرر وذلك في أي من الحالات التالية:
 - 1- استخدامه في عمل يختلف في نوعه اختلافا بينا عن العمل الذي اتفق على استخدامه فيه بمقتضى عقد العمل على أن تراعى في ذلك أحكام المادة (17) من هذا القانون .
 - 2- استخدامه بصورة تدعو إلى تغيير محل إقامته الدائم إلا إذا نص في العقد على جواز ذلك .
 - 3- نقله إلى عمل آخر في درجة أدنى من العمل الذي اتفق على استخدامه فيه .
 - 4- تخفيض أجره ، على أن تراعى أحكام المادة (14) من هذا القانون .
 - 5- إذا ثبت بتقرير طبي صادر عن مرجع طبي إن استمراره في العمل من شأنه تهديد صحته .
 - 6- إذا اعتدى صاحب العمل أو من يمثله عليه في أثناء العمل أو بسببه وذلك بالضرب أو التحقير أو بأي شكل من أشكال الاعتداء الجنسي المعاقب عليه بموجب أحكام التشريعات النافذة المفعول .
 - 7- إذا تخلف صاحب العمل عن تنفيذ أي حكم من أحكام هذا القانون أو أي نظام صادر بمقتضاه شريطة أن يكون قد تلقى إشعاراً من جهة مختصة في الوزارة تطلب فيه التقيد بتلك الأحكام .
- ب- اذا تبين للوزير وقوع اعتداء من صاحب العمل أو من يمثله بالضرب أو بممارسة أي شكل من أشكال الاعتداء الجنسي على العاملين المستخدمين لديه ، فله ان يقرر اغلاق المؤسسة للمدة التي يراها مناسبة ، وذلك مع مراعاة احكام اي تشريعات اخرى نافذة المفعول

❖ الموضوع الثاني: التحرش في مكان العمل

◀ التحديات:

- التحرش اللفظي او الجسدي خلال العمل

◀ الحلول:

التحرش بأنواعه جريمة يعاقب عليها القانون، يتوجب مباشرة اعلام الادارة في العمل (دائرة شؤون الموظفين) بالمشكلة لمعالجتها، او اللجوء الى الجهات الرسمية وتقديم شكوى بذلك .كما يعتبر ذلك فصلا تعسفيا و يحق للمرأة ترك العمل و المطالبة بحقوق عمالية عدا عن حقها بتقديم شكوى جزائية امام المحاكم الجزائية فهي جريمة معاقب عليها بالقانون.

- **المعلومات القانونية:**
- **المادة 6/29 من قانون العمل** ((إذا اعتدى صاحب العمل أو من يمثله عليه في أثناء العمل أو بسببه وذلك بالضرب أو التحقير أو بأي شكل من أشكال الاعتداء الجنسي المعاقب عليه بموجب احكام التشريعات النافذة المفعول))
- **المادة 306 من قانون العقوبات** ((يعاقب بالحبس مدة لا تقل عن ستة اشهر كل من عرض فعلا منافيا للحياء أو وجه اي عبارات او قام بحركات غير اخلاقية على وجه مناف للحياء بالقول او الفعل او الحركة او الاشارة تصريحاً أو تلميحاً بأي وسيلة كانت متى وقع الاعتداء على:-
- 1- شخص لم يكمل الثامنة عشرة من عمره.
- 2- شخص ذكر كان أو انثى اكمل الثامنة عشرة من عمره دون رضا.))

❖ الموضوع الثالث: ساعات العمل والعمل الإضافي

◀ **التحديات:**

- ساعات الدوام اليومي للعمل
- فترة الاستراحة خلال العمل
- لا يتم احتساب ساعات العمل الإضافي

◀ **الحلول:**

- ساعات العمل يومياً لا يجب ان تتجاوز 8 ساعات او ثماني و أربعين ساعة في الاسبوع مع فترة الاستراحة وهي حق للعامل و هي مدفوعة الاجر و أية زيادة في ساعات العمل فهذه الزيادة مدفوعة الاجر بما يعادل ساعة العمل الإضافية أجرا لا يقل عن 125% من أجره المعتاد و 150% اذا كانت في ايام العطل الأسبوعية و لا يجوز حرمان العاملة منها و يحق لها تقديم شكوى في حال عدم اعطاء استراحة أو عدم دفع بدل العمل الإضافي .

• **المعلومات القانونية :**

- **المادة 56/أ من قانون العمل** ((لا يجوز تشغيل العامل اكثر من ثماني ساعات يوميا او ثمان واربعين ساعة في الاسبوع الا في الحالات المنصوص عليها في هذا القانون ولا يحسب منها الوقت المخصص لتناول الطعام والراحة)).
- **المادة 59/أ من قانون العمل** ((يجوز تشغيل العامل بموافقة أكثر من ساعات العمل اليومية او الاسبوعية على أن يتقاضى العامل عن ساعة العمل الإضافية أجرا لا يقل عن 125% من أجره المعتاد)).
- **المادة 95/ب من قانون العمل** ((إذا اشتغل العامل في يوم عطلة الاسبوعية أو أيام الأعياد الدينية أو العطل الرسمية يتقاضى لقاء عمله عن ذلك اليوم أجرا اضافيا لا يقل عن (150%) من أجره المعتاد)).

❖ الموضوع الرابع: المرأة الحامل وحقوقها في العمل

◀ **التحديات:**

- مدة اجازة الامومة وكم اسبوع قبل الولادة وكم بعد الولادة
- ساعة الرضاعة وكم مدتها ومتى تؤخذ خاصة في رمضان
- الراتب الشهري خلال فترة اجازة الامومة
- انتهاء عقد العمل خلال فترة الحمل او اجازة الامومة
- روضة اطفال في مكان العمل

الحلول:

- للمرأة الحق في الحصول على أجازته أمومة مدفوعة الأجر لمدة 10 أسابيع قبل الولادة و بعدها بدءا من الشهر السادس من الحمل و يحق لها رفض العمل خلال هذه الفترة ، و يمكن للمرأة أن تأخذ إجازة الأمومة كاملة من تاريخ الولادة و تكون بالاتفاق مع صاحب العمل .
- عند انتهاء إجازة الأمومة للمرأة العاملة الحق في إجازة مدتها ساعة واحدة باليوم للرضاعة و تأخذ هذه الإجازة بالاتفاق مع صاحب العمل و تخصم من ساعات الدوام و هي مدفوعة الأجر و لا تحسب من ضمن ساعة الاستراحة
- خلال فترة إجازة الأمومة فإن راتب المرأة العاملة يتم دفعه من خلال مؤسسة الضمان الاجتماعي إذا كانت مشمولة بأحكام القانون
- على صاحب العمل الذي يستخدم ما لا يقل عن عشرين عاملة و عدد أطفالهم لا يقل عن عشرة ان يلتزم بفتح روضة و اذا ما التزم يحق للعاملات تقديم شكوى بحقه لإلزامه بتوفير مكان الرعاية في العمل.
- لايجوز لصاحب العمل فصل المرأة العاملة اثناء فترة الحمل ابتداء من الشهر السادس من حملها أو خلال إجازة الأمومة أو اشعارها بعدم رغبتها بتجديد عقدها و يعتبر ذلك مخالفا للقانون و فصلا تعسفيا يحق للمرأة العاملة المطالبة بالتعويض .

المعلومة القانونية :

- المادة 70 من قانون العمل ((للمرأة العاملة الحق في الحصول على إجازة أمومة بأجر كامل قبل الوضع وبعده مجموع مدتها عشرة أسابيع ، على أن لا تقل المدة التي تقع من هذه الإجازة بعد الوضع عن ستة أسابيع ، ويحظر تشغيلها قبل انقضاء تلك المدة)).
- المادة 71 من قانون العمل ((للمرأة العاملة بعد انتهاء إجازة الأمومة المنصوص عليها في المادة (70) من هذا القانون الحق في أن تأخذ خلال سنة من تاريخ الولادة فترة أو فترات مدفوعة الأجر بقصد ارضاع مولودها الجديد لا يزيد في مجموعها على الساعة في اليوم الواحد.))
- المادة 44 من قانون الضمان الاجتماعي (للمؤمن عليها الانتفاع من تأمين الأمومة وفقا للمدد المحددة في قانون العمل النافذ شريطة ما يلي:-أ- أن تكون مشمولة بأحكام هذا التأمين خلال الأشهر الستة الأخيرة التي تسبق استحقاقها إجازة الأمومة.ب- أن تثبت الولادة بشهادة رسمية.))
- المادة 72 من قانون العمل ((على صاحب العمل الذي يستخدم ما لا يقل عن عشرين عاملة تهيئة مكان مناسب ليكون في عهدة مربية مؤهلة لرعاية أطفال العاملات الذين تقل اعمارهم عن اربع سنوات ، على ان لا يقل عددهم عن عشرة اطفال))
- المادة 27 /أ/ من قانون العمل ((مع مراعاة أحكام الفقرة (ب) من هذه المادة لا يجوز لصاحب العمل إنهاء خدمة العامل أو توجيه إشعار إليه لإنهاء خدمته في أي من الحالات التالية:
1- المرأة العاملة الحامل ابتداء من الشهر السادس من حملها أو خلال إجازة الأمومة))

الموضوع الخامس: تصريح العمل

التحديات:

- المرأة غير الأردنية لا تستطيع العمل في الاردن
- صاحب العمل يرفض اصدار التصريح
- صاحب العمل يرفض دفع رسوم تصريح العمل
- صاحب العمل يطلب ضمانات قبل اصدار تصريح العمل

الحلول:

- المرأة غير الأردنية يحق لها العمل في الاردن بعد ان يتم الموافقة على اصدار تصريح عمل لها، ولا يمنع ذلك اذا كانت مسجلة كطالبة لجوء في المفوضية
- يقوم صاحب العمل باجراء معاملة تصريح العمل وليس العاملة

- يقوم صاحب العمل بدفع كافة التكاليف لاصدار تصريح العمل وليس على حساب العاملة
- لا يحق لصاحب العمل حجز اي وثائق ثبوتية للعاملة كضمانة لعملها، ولا يحق له توقيعها على اي سندات امانة او كمبيالات كضمانة، هذه اجراءات تعتبر تعسفية وغير قانونية، ويجب عدم موافقة العاملة على اي من هذه الشروط، وبامكانها اللجوء لتقديم شكوى بحق صاحب العمل، اذا لم يتم التوصل لاتفاق ودّي بينهما

● المعلومة القانونية:

- **المادة 12/ج1 من قانون العمل** ((تستوفي الوزارة من صاحب العمل رسماً مقابل تصريح العمل الذي تصدره لكل عامل غير اردني او تجدد به بما في ذلك العمل الخاضعين لاحكام الفقرة (ب) من المادة (3) من هذا القانون ويعتبر هذا الرسم ايراداً للخرينة ويحدد مقداره بموجب نظام.))
- **المادة 77/ب من قانون العمل** ((اضافة الى اي عقوبة ورد النص عليها في التشريعات النافذة يعاقب صاحب العمل عن اي مخالفة يرتكبها باستخدام اي عامل بصورة جبرية او تحت التهديد او بالاحتيال او بالإكراه بما في ذلك حجز وثيقة سفره بغرامة لا تقل عن (500) خمسمائة دينار (ولا تزيد على (1000) الف دينار ، ويعاقب بالعقوبة ذاتها الشريك والمعرض والمتدخل في هذا الاستخدام.))

❖ الموضوع السادس: اصابات العمل

◀ التحديات:

- رفض صاحب العمل علاج العاملة ودفع تعويض لها عن اصابة عملها
- انتهاء عقد العمل نتيجة اصابة العمل

◀ الحلول:

- اذا كانت العاملة مشتركة في الضمان و حدثت اصابة عمل فإن الضمان الاجتماعي يقوم بتعويض العاملة عن هذه الاصابة من خلال ابلاغ الضمان الاجتماعي عن هذه الاصابة من قبل صاحب العمل و تقديم التقارير الطبية اللازمة
- في حال كانت العاملة غير مشمولة بالضمان الاجتماعي فان صاحب العمل ملزم بالتعويض عن هذه الاصابة وفقاً للتعويضات المنصوص عليها في قانون العمل و جدول الاصابات و في حال رفض دفع التعويض فإنه يحق للعاملة تقديم شكوى الى مكتب العمل و إقامة دعوى تعويض أمام المحكمة المختصة .
- يلزم صاحب العمل نقلة الى المستشفى و ابلاغ الجهات المعنية تحت طائلة المسائلة القانونية .

● المعلومة القانونية :

- **المادة 86 من قانون العمل** ((تطبق احكام هذا الفصل المتعلقة باصابات العمل وامراض المهنة على العمال الذين لا تسري عليهم احكام قانون الضمان الاجتماعي المعمول به.))
- **المادة 87 من قانون العمل** ((أ- اذا اصاب عامل باصابة عمل ادت الى وفاته او الحقت به ضرراً جسيماً حال دون استمراره في العمل فعلى صاحب العمل نقل المصاب الى مستشفى او اي مركز طبي وتبليغ الجهات الامنية المختصة بالحادث وان يرسل اشعاراً الى الوزارة بذلك خلال مدة لا تزيد على (48) ساعة من وقوع الحادث. ويتحمل صاحب العمل نفقات نقل المصاب الى المستشفى أو المركز الطبي لمعالجته .
- ب- يعاقب صاحب العمل او مدير المؤسسة او من يمثلها في حالة مخالفته لاحكام الفقرة (أ) من هذه المادة بغرامة لا تقل عن مائة دينار ولا تزيد على خمسمائة دينار عن كل مخالفة وتضاعف العقوبة في حالة التكرار .))
- **المادة 88 من قانون العمل** ((يكون صاحب العمل مسؤولاً عن دفع التعويض المنصوص عليه في هذا القانون للعامل الذي يصاب بمرض من امراض المهنة ناشيء عن عمله وذلك بالاستناد الى تقرير من المرجع الطبي.))
- **المادة 90 من قانون العمل** ((أ- اذا نشأ عن اصابة العمل وفاة العامل او عجزه الكلي فيستحق على صاحب العمل تعويض يساوي اجر الف ومئتي يوم عمل على ان لا يتجاوز التعويض خمسة الاف دينار ولا يقل عن الف دينار .

- ب- اذا نشأ عن اصابة العمل عجز مؤقت للعامل فيستحق بدلا يوميا يعادل (75%) من معدل اجره اليومي اعتبارا من اليوم الذي وقعت فيه الاصابة وذلك اثناء مدة المعالجة التي تحدد بناء على تقرير من المرجع الطبي اذا كانت معالجته خارج المستشفى ويخضع ذلك البديل إلى (65%) من ذلك الاجر اذا كان المصاب يعالج لدى احد مراكز العلاج المعتمدة .
- ج- اذا نتج عن اصابة العمل عجز جزئي دائم بناء على تقرير من المرجع الطبي فيدفع للعامل تعويض على اساس نسبة ذلك العجز الى التعويض المقرر للعجز الكلي بموجب الجدول رقم (2) الملحق بهذا القانون .
- د- اذا نتج عن اصابة العمل الواحدة اكثر من ضرر جسماني واحد فيستحق العامل المصاب التعويض عن كل ضرر من هذه الاضرار وفقا للأسس المنصوص عليها في هذا القانون على ان لا يتجاوز مجموع المبلغ الواجب دفعه في هذه الحالة مقدار التعويض الواجب دفعه في حالة العجز الكلي))
- **المادة 91 من قانون العمل** ((بحسب التعويض المنصوص عليه في هذا القانون على اساس الاجر الاخير الذي يتقاضاه العامل اما اذا كان العامل عاملا بالقطعة فيحسب على اساس متوسط الاجر خلال الاشهر الستة الاخيرة من عمله))
- **المادة 5 من قانون الضمان الاجتماعي** ((أ- تسري أحكام هذا القانون المتعلقة بتأمين إصابات العمل على المتدربين على العمل الذين لم يكملوا ست عشرة سنة من أعمارهم وفقا للأنظمة الصادرة بمقتضى أحكام هذا القانون دون أن تتحمل المنشأة أي اشتراكات عنهم.
- ب- إذا أصيب المتدرب على العمل بالعجز الكلي الاصابي الدائم أو توفي نتيجة إصابة العمل فيستحق راتبا شهريا يعادل الحد الأدنى المقرر لراتب الاعتلال أو راتب التقاعد.
- ج- إذا أصيب المتدرب على العمل بعجز جزئي دائم ناشئ عن إصابة العمل فيستحق تعويضا يعادل نسبة ذلك العجز إلى الراتب المشار إليه في الفقرة (ب) من هذه المادة عن ستة وثلاثين شهرا.
- د- ينطبق تعريف (المؤمن عليه) الوارد في المادة (2) من هذا القانون على المتدرب الذي أكمل السادسة عشرة من عمره.))
- **المادة 5 من قانون الضمان الاجتماعي** ((تشمل خدمات تأمين إصابات العمل ما يلي:-
- أ- العناية الطبية التي تستلزمها الحالة المرضية للمصاب.
- ب- البدلات اليومية للعجز المؤقت عن العمل إذا أصبح المصاب غير قادر على العمل بسبب إصابة العمل على أن تراعى في ذلك أحكام المادة (31) من هذا القانون .
- ج- الرواتب الشهرية وتعويضات الدفعة الواحدة المستحقة للمصاب والمستحقين عنه.
- د- نفقات الجنازة التي يستحق دفعها في حال وفاة المؤمن عليه نتيجة إصابة العمل ويحدد المجلس مقدارها ومن تصرف لهم))

❖ الموضوع السابع: الاجازات السنوية والمرضية

⬅️ التحديات:

- رفض اعطاء العاملة اجازات سنوية او مرضية، او تعويض عنها
- عند ارتكاب مخالفة في العمل يتم الخصم من الاجازة السنوية

⬅️ الحلول:

- يحق للعاملة 14 يوم اجازة سنوية و تصبح مدة الاجازة السنوية واحدا وعشرين يوما إذا أمضى في الخدمة لدى صاحب العمل نفسه خمس سنوات متصلة و يجوز أن يتم تأجيلها الى سنة ثانية و هي مدفوعة الاجر و لايجوز لصاحب العمل حرمان العاملة منها و في حال عدم منح الاجازة السنوية يحق للعاملة تقديم شكوى الى مفتش العمل و/او تعويض العاملة عنها و يعتبر باطلا التنازل عن هذه الاجازة ، في حال مرور سنتين يسقط حقها بالمطالبة بها.
- يحق للمرأة 14 اجازة مرضية و 14 يوم أخرى اذا كانت نزيلة احدى المستشفيات بموجب تقارير طبية معتمدة و لايجوز لصاحب العمل رفض منح هذه الاجازة و هي مدفوعة الاجر .
- اي رصيد للاجازات السنوية يجب اما ان يتم دفعه عند انتهاء مدة العقد، او تدويره للسنة التالية في حال تم تجديد العقد، وتمدد فقط لسنتين و ثم يتم شطبها
- في حال ارتكاب مخالفة من قبل العاملة فإن اي عقوبة يجب أن تكون وفقا لائحة الجزاءات في النظام الداخلي المصدق من وزارة العمل، ولا يجب ان تكون دائما عقوبة المخالفة خصم من الاجازة السنوية او الراتب، ويتوجب التنويع في العقوبات حسب ما يتناسب مع المخالفات و بعكس ذلك تعتبر باطلة.

• المعلومات القانونية :

- **المادة 61 من قانون العمل ((أ- لكل عامل الحق باجازة سنوية بأجر كامل لمدة أربعة عشر يوما عن كل سنة خدمة إلا إذا تم الاتفاق على أكثر من ذلك على ان مدة الاجازة السنوية واحدا وعشرين يوما إذا أمضى في الخدمة لدى صاحب العمل نفسه خمس سنوات متصلة ، ولا تحسب أيام العطل الرسمية والأعياد الدينية وأيام العطله الأسبوعية من الاجازة السنوية .**
ب- إذا لم تبلغ مدة خدمة العامل السنة فيحق له الحصول على اجازة بأجر بنسبة المدة التي عمل خلالها في السنة .
ج- يجوز تأجيل اجازة العامل عن أي سنة بالاتفاق بين العامل وصاحب العمل إلى السنة التالية مباشرة لتلك السنة ويسقط حق العامل في الاجازة المؤجلة على هذا الوجه إذا انقضت السنة التي أجلت إليه ولم يطلب استعمالها خلال تلك السنة ، ولا يجوز لصاحب العمل رفض طلب العامل للحصول على اجازته .
د- لصاحب العمل أن يحدد خلال الشهر الأول من السنة تاريخ الاجازة السنوية لكل عامل وكيفية استعمالها للعامل في مؤسسته وذلك حسب مقتضيات العمل فيها على أن يراعى في ذلك مصلحة العامل
- **المادة 62 من قانون العمل ((إذا لم تؤخذ الاجازة السنوية دفعة واحدة فلا يجوز أن يقل الجزء منها عن يومين في أي مرة .))**
- **المادة 63 من قانون العمل ((إذا انتهت خدمة العامل لأي سبب من الأسباب قبل ان يستعمل اجازته السنوية فيحق له تقاضي الأجر عن الأيام التي لم يستعملها من تلك الاجازة .))**
- **المادة 64 من قانون العمل ((يعتبر باطلا كل اتفاق يقضي بتنازل العامل عن اجازته السنوية أو عن أي جزء منها.))**
- **المادة 65 من قانون العمل ((لكل عامل الحق في اجازة مرضية مدتها اربعة عشر يوما خلال السنة الواحدة بأجر كامل بناء على تقرير من الطبيب المعتمد من قبل المؤسسة ، ويجوز تجديدها لمدة اربعة عشر يوما أخرى بأجر كامل إذا كان نزول أحد المستشفيات أو بناء على تقرير لجنة طبية تعتمدها المؤسسة))**
- **المادة 48 من قانون العمل ((- لا يجوز لصاحب العمل اتخاذ أي إجراء تأديبي أو فرض غرامة على العامل عن مخالفة غير منصوص عليها في لائحة الجزاءات المعتمدة من قبل الوزير على أن يراعى ما يلي:-**
أ- أن لا تفرض على العامل غرامة تزيد على أجر ثلاثة أيام في الشهر الواحد أو إيقافه عن العمل بدون أجر لمدة تزيد على ثلاثة أيام في الشهر الواحد وأن تتاح له فرصة سماع أقواله للدفاع عن نفسه قبل فرض العقوبة عليه ، وأن يكون للعامل حق الاعتراض على العقوبة التي فرضت عليه لدى مفتش العمل خلال أسبوع واحد من تاريخ تبليغها له .
ب- أن لا يتخذ بحق العامل أي إجراء تأديبي أو فرض غرامة عليه عن أي مخالفة من المخالفات المنصوص عليها في لائحة الجزاءات المعتمدة بعد انقضاء خمسة عشر يوما على ارتكابها .
ج- أن تسجل الغرامات التي تفرض بمقتضى هذه المادة في سجل خاص يبين فيه اسم العامل ومقدار أجره وأسباب فرض الغرامة عليه وأن تخصص الغرامات لتحقيق خدمات اجتماعية للعمال في المؤسسة وفق ما يقرره الوزير او يفوضه .

❖ معلومات ونصائح عامة:

1. العمل المرن

- فيمكن للمرأة العمل بساعات عمل محددة او العمل من المنزل او فترة معينة مدفوعة الاجر بالاتفاق مع صاحب العمل وفقا لنظام العمل المرن و يتخذ عقد العمل المرن أحد الأشكال التالية:
أ- العمل بعض الوقت
ب- العمل ضمن ساعات مرنة
ج- أسبوع العمل المكثف
د- السنة المرنة
هـ- العمل عن بعد
والعمل المرن هو يسهل عمل المرأة و يطبق على العامل الذي لديه مسؤوليات عائلية ويشمل المرأة الحامل أو العامل الذي يتولى رعاية طفل أو رعاية فرد من أفراد العائلة أو رعاية كبار السن بسبب إعاقة أو مرض.

2. الضمان الاجتماعي

يحمي الضمان الاجتماعي المرأة العاملة من حيث دفع الراتب اثناء اجازة الامومة و تعويض اصابات العمل و التعطل عن العمل و بالتالي فان الاشتراك بالضمان الاجتماعي هي مظلة للحماية و سن التقاعد للنساء 55 سنة و

تستحق راتب تقاعدي عند بلوغ هذا السن و بالتالي الاشتراك بالضمان الاجتماعي حماية لكي و يجب على صاحب العمل اشراكك بالضمان الاجتماعي .

3. التأمين الصحي

في حال كان صاحب العمل يشرك العاملين لديه بالتأمين الصحي يصبح هذه الحق مكتسبا حق مكتسب ولا يستطيع صاحب العمل لايقافه اثناء سريانه

4. رسوم القضايا العمالية

لا يوجد رسوم لدفعها للمحاكم عند اقامة دعوى المطالبة بحقوق عمالية، فهذه القضية معفية من الرسوم و يمكن اثباتها بكافة طرق الاثبات .

5. تصاريح العمل لغير الأردنيين

تصريح العمل مهم جدا و هو حماية لعدم اتخاذ اجراءات قانونية بحق العاملة المخالفة، علماً بأن الحقوق العمالية محفوظة و مستحقة بوجود تصريح عمل أو بدونه و عدم وجود تصريح عمل ليس مبررا لحرمان العاملة من حقوقها.

معلومات هامة عن تصريح العمل للسوريين:

- تصريح العمل مجاني بتكلفة 10 دنانير للسوريين الحاملين لبطاقة الخدمة الخاصة بالجالية السورية في القطاعات التالية: (الزراعي، الانشائي، الصناعي)، وقد تضاف بعض الرسوم الاخرى البسيطة خلال الاجراءات للقطاع الانشائي.
- يقدم الطلب من خلال مكاتب العمل التابعة لوزارة العمل الأردنية المنتشرة في مختلف محافظات المملكة.
- هناك مكتب لإصدار تصاريح العمل للسوريين داخل مخيمي الزعتري والازرق.
- لا يحتاج اصدار التصريح الى فحص طبي، او جواز سفر، وبعض القطاعات لا يحتاج لوجود صاحب عمل.

❖ الجهات التي تقدم المساعدة:

أ- مكتب العمل:

بالإمكان اللجوء لتقديم اي شكوى تتعلق بالعمل لأقرب مكتب عمل في مكان سكنك، ومكاتب العمل منتشرة في كافة المحافظات.

بالإمكان تقديم الشكوى لمكتب العمل دون الافصاح عن هويتك أي بطريقة سرية.

بالإمكان المتابعة مع مكتب العمل على الشكوى عدة مرات، لحين حل المشكلة.

دليل مديريات التشغيل و العمل

هاتف	اسم المدير / رئيس القسم	اسم المديرية / القسم
5802666	ماجد جازي	مدير مديرية التشغيل والتدريب – الوزارة
5675791	جمال الضروس	مديرية تشغيل عمان الأولي
4024868	وسام الريماوي	مديرية تشغيل عمان الثانية - سحاب
5728802 5728687	عافت النعيمات	قسم تشغيل ناعور
053854048	فادي الزيود	مديرية تشغيل الزرقاء
053551948	جعفر العواملة	قسم تشغيل السلط / مدير
053825929	جمعة ابومسيمير	قسم تشغيل الضليل/ مدير
053740731	تمارا هلسة	قسم تشغيل الرصيفة / مدير
053241682	حمد الحيصة	قسم تشغيل مادبا / مدير
026234169	جهاد خزايلة	مديرية تشغيل المفرق
026340822 026351938	نبيه المومني	قسم تشغيل جرش / مدير
026420926	ارشد الربضي	قسم تشغيل عجلون/ مدير
027395102 027395190	سالم بني سلامة	قسم تشغيل الحسن الصناعية / مدير
027261529	حسام الزعبي	مديرية تشغيل اربد
027384843	خالد منسي	قسم تشغيل الرمثا / مدير
026580420	نضال القرعان	قسم تشغيل الشونة الشمالية/مدير
053581273	علي مصلح	قسم تشغيل الشونة الجنوبية/مدير
032341159	محمد العضايلة	قسم تشغيل الكرك/ رئيس قسم
032135649	اروى الرفايعة	قسم تشغيل معان / مدير
032240766	عاطف الهريشات	قسم تشغيل الطفيلة /مدير

032030446	عاطف الحمران	مديرية تشغيل العقبة
-----------	--------------	---------------------

خطوط الشكاوى التابعة لوزارة العمل في الاردن:

يتم استقبال الشكاوى على الرقم الساخن التالي:

علما بأن المترجمين يقومون باستقبال الشكاوى باللغات التالية (الهندية ، الفلبينية ، السيرلانكية ، الصينية ، والاندونيسية بالاضافة الى العربية).

الخط المجاني : (080022208)
البريد الالكتروني hotline@mol.gov.jo

وقامت الوزارة مؤخرا بتطوير الخط الساخن وذلك باضافة خدمات الاتصال عن طريق الخطوط النقالة الموجودة في الاردن وهي:

0796580666
0777580666
0785602666

ب- المحامين الأردنيين:

بالإمكان اللجوء ايضاً للمحامين الأردنيين المختصين والمزاولين في نقابة المحامين الأردنية عند الحاجة للخدمات القانونية.

ج. المنظمات المحلية والدولية التي تقدم الخدمات القانونية المجانية:

بالإمكان اللجوء ايضاً للمنظمات التي تقدم خدمات قانونية مجانية، ومنظمة النهضة العربية للديمقراطية والتنمية احد هذه المنظمات.

للحصول على الخدمات القانونية المجانية من منظمة النهضة العربية للديمقراطية والتنمية يرجى الاتصال على هاتف رقم 06-4617477 من الاحد الى الخميس من الساعة 9:00ص وحتى 5:00م

❖ مواقع مهمة للبحث عن وظائف:

1. موقع اخطبوط للتوظيف، اتبع الرابط التالي على محرك البحث:

www.akhtaboot.com

2. موقع بيت للتوظيف، اتبع الرابط التالي على محرك البحث:

www.bayt.com

3. صفحة فيسبوك لتوظيف السوريين، ، اتبع الرابط التالي على محرك البحث:

[/https://www.facebook.com/JobforJordaniansandSyrians](https://www.facebook.com/JobforJordaniansandSyrians)

4. موقع وزارة العمل الأردنية، قائمة معلومات شركات التوظيف المرخصة رسمياً:

اسماء شركات التوظيف المرخصة وعناوينها

الرقم	اسم الشركة	المدير العام	العنوان	تلفون	العنوان الالكتروني
1	الشركة العربية لتوظيف الكفاءات	السيد:محمد بدارنة	عمان-الشميساني شارع عبد الحميد شرف قرب فندق الكومودور	032034445 فاكس : 032034446	mbadarneh60@yahoo.com
2	شركة النخبة لخدمات التوظيف	السيد هشام بديوي	تلاع العلي امتداد دوار البيويل – مجمع تطوير العقارات ط 3.	5527420 5537958 0795576384 فاكس : 5527419	recruitment@eliteco-jo.com
3	الهدف للتوظيف	تيسير المصري	ش.وصفي التل/ مقابل جبيري/ بناية 105/ الطابق 4	أرضي 5532359 5512555 فاكس 5532330	targetjo@targetjo.com www.targetjo.com
4	الشركة الدولية لقيادة الكفاءات	السيد:طارق شحادة	الشميساني قرب مركز هيا الثقافي	5668505 فاكس:5679376	ansaricorp@hotmail.com
5	الخليج لتوظيف الكفاءات الاردنية	مازن الداود	ش.وصفي التل/ عمارة الباسم/ الطابق الاول	أرضي 5622170 فاكس 6566172	marketing@gulfskilled.com info@gulfskilled.com www.gulfskilled.com

Naif_united2001@hotmail.com	تيليفاكس 065528023 0790849822 0795228911	ش.وصفي التل/ قرب جسر السيفوية/ عمارة 1/ طابق 5	نايف العلاونة	الشركة المتحدة للتوظيف	6
info@safsaf.com.jo www.safsaf.com.jo	أرضي 5531497 5521631 فاكس 5530873	ش.وصفي التل/ مجمع الخواجا التجاري 65/ الطابق 5	حكم الكيلاني	الصفصاف للتوظيف	7
info@alwabel.net www.al-wabel.net	أرضي 5530697 5825264	الصويفية/ ش.الينابيع/ عمارة 21	أحمد المشاركة	الوابل لتسويق الكفاءات الاردنية	8
nidaldaas@hotmail.com	أرضي 5668723 فاكس 5668726 0795577548	جبل الحسين/ مجمع الحسيني/ الطابق الأول/ مكتب 110	نضال دعاس	المهارات للتوظيف	9
nalmousa@tagorg.com tagirectuit@tagirectuit.com	3769/ 5100600 فاكس 5609001	شارع مكة مقابل اكسبرس	نيفين شهاب	شركة الخبراء للتوظيف المهني	10
info@universe4emp.com www.universe4emp.com	أرضي 4658758 فاكس 4610433 0799557667	جبل عمان/ الدوار الأول/ ش.الفارابي/ عمارة 3	خالد عبيدات	العالم لتسويق الكفاءات والتوظيف	11
info@futurejordan.com www.futurejordan.com	أرضي 5166115 فاكس 5166117	دوار المدينة الرياضية/ بجانب مختار مول/ عمارة 12/ طابق 3	آيات الكيلاني	المستقبل لتوظيف الكفاءات	12
Ire_job@yahoo.com firasjobs@yahoo.com www.isteqlal-ire.com	أرضي 5607709 فاكس 5607706 0796046248	جبل الحسين/ ش. بئر السبع/ مركز بلازا/ الطابق الأول/ مكتب 7	فراس المومني	الاستقلال لتوظيف الكفاءات الأردنية	13
rawafed_ec@yahoo.com	أرضي 5527044 5531044 فاكس 5511466 0778400430	ش.وصفي التل/ عمارة 71/ الطابق 1/ مكتب 103	نواف النسور	روافد للتوظيف	14
Al_saad_co_jo@yahoo.com	4625588 4628866	جبل عمان – الدوار الثالث عمارة بركات	السيد:محمود رسمي	شركة السعد	15

	فاكس: 4628860				
contact@petrarecruitment.com www.petrarecruitment.com	أرضي 5657280 5657480 فاكس 5658280 0776702079	ش.وصفي النل/ دوار الواحة/ بناية 148/ الطابق 4	رنا عسراوي	البتراء لتوظيف الكفاءات	16
finance@investment-care.com	5626718 07987118071 فاكس: 5626719	الشميساني – مقابل التخصصي مجمع الرشيد ط4	السيد: خالد البيستنجي	شركة العناية	17
m.gousous@akhtaboot.com info@akhtaboot.com	5777500 0797302494	الدوار السادس-شارع زهران ابراج اعمار مبني a ط10	اشرف مريبع ميس قسوس	الشركة الوطنية - الاخطبوط	18
Aldanagulf2003@yahoo.com www.aldanagulf.com	أرضي 5603002 فاكس 5684843 0787603333	شميساني/ بجانب بنك الاسكان وفندق كمبنسكي/ عمارة غالية/ الطابق الخامس	محمد الداود	الدانة الخليجية لتسويق الكفاءات الأردنية	19
makkahrecruitment@yahoo.com	أرضي 5668505 فاكس 5679376	شميساني/ ش. ايليا أبو ماضي/ بناية 16/ الطابق 3	آمنة عمارة	مكة لقيادة الكفاءات الأردنية	20
info@mazayarec.com maher@mazayarec.com www.mazayarec.com	أرضي 5627205 7/6/ 0775554476 0798981168 فاكس 5627210	تلاع العلي/ خلف جريدة الرأي/ عمارة 20/ بجانب الوسيم للشقق الفندقية/ مكتب 17	ماهر حنجل	مزاي للتوظيف	21
info@injaz.com.jo www.injaz.com.jo	أرضي 4655443 0785140000 فاكس: 5660802	جبل عمان/ الدوار الأول/ عمارة التأمين/ مقابل القنصلية السعودية سابقاً	اسماعيل الجبارات	انجاز لتوظيف الكفاءات الأردنية	22
admin@kawaderjo.com	5665116 0799390800 فاكس: 5665119	الجاردنز جانب السيفوي	اقبال يوسف	شركة كوادر للتوظيف	23
info@aloroba-jor.com www.aloroba-jor.com	أرضي 5519833 فاكس 5519834	ش. الجاردنز/ بناية 51/ الطابق الأول	عمر زيادة	العروبة لتوظيف	24

	0797009048			الكفاءات	
jobs@alrimaljo.com	5526392 0785365251	دوار الواحة مقابل مطعم الواحة مجمع الفياض ط1	علاء عطاري	شركة الرمال	25
Osama@amana-jo.com	أرضي 5672010 0799605678 فاكس: 5672011	ش. وصفي التل/ عمارة الفيحاء/ الطابق 4/ مكتب 405	أسامة الدقاق	أمانة للتوظيف	26
Alfajr.zeem@yahoo.com	أرضي 5671389 فاكس 5671398 0795191442	جبل الحسين/ جانب الأوقاف/ بناية الحوتري 96/ الطابق الأول/ مكتب 7	كائنات الزعيم	الفجر لخدمات التوظيف والتدريب	27
Noorjorjob1@hotmail.com www.noorjob-jor.com	أرضي 4644702 فاكس 4644709 0796955505	جبل عمان/ الدوار الأول/ الطابق 1/ عمارة dhl	أحمد الشمرى	النور للتوظيف والاستشارات	28
Alsafwah1955@gmail.com Alsafwah_hr@hotmail.com www.safwahrecruiting.com	أرضي 4621945 فاكس 4621946 0795478877	جبل عمان/ الدوار الأول/ مقابل الحديقة فوق مطعم كويك ميل/ الطابق 3	عمر شحادة	الصفوة للتوظيف	29
yazan@sanaya.net www.sanaya.net	أرضي 5530697 5530372 0795717635 فاكس: 5885697	ش.وصفي التل/ مجمع واحة عمون 185/ مكتب 101	يزن حاملة	سنايا للتوظيف	30
hr@daralfalah.net	5413155 0788773741 فاكس: 5413145	صويلح – ش المدينة الطبية بناية 168 شارع المدينة الطبية مجمع رويال سنتر	منير محمد علي الخولي	شركة الفلاح	31
sh@sata1.net www.sata1.net	أرضي 5335125 5335124 0799817776 فاكس: 5335124	ش.الملكة رانيا العبدالله/ اشارة الدوريات/ مقابل فندق ريوالاردن/ مجمع جريسات 407/ طابق 3	ثامر النويران	السعودية الأولى لتشغيل الكفاءات الاردنية	32
careers@humancapitalreserve.com	5676820 /601/ فاكس: 5676821	العبدلي - ش. سليمان النابلسي - مبنى رقم 67	السيدة رانيا مسلم	شركة اركان	33

Hani1@alghadjo.com www.alghadjo.com	أرضي 5607922 فاكس 5607955 0799716815	ش.الملكة رانيا العبدالله/ نفق الصحافة/ بناية 67/ الطابق 4	هاني اعمر	الغد للتوظيف وتشغيل الكفاءات الأردنية	34
Edupiue@gmail.com Ksa.uni2011@yahoo.com	027241203 0795734176 فاكس:027241204	اربد - دوار القبة - بناية البصول ط 1 م 112	صفاء طه	شركة تحسين الاداء لتوظيف	35
www.specialized-recruitment.com	أرضي 5339953 0797282777 فاكس:5339952	مقابل مجدي مول/ بناية 296/ الطابق الأول	هشام صبح	المتخصصة للتوظيف	36
info@arab-horizon.com	5665455 0788454084	شارع المدينة المنورة - بناية البنك الاردني الكويتي رقم 247 ط4	امجد العباس	شركة الافق العربي للتوظيف	37
Jawhara.abd@gmail.com www.jawharajo.com	أرضي 5543612 فاكس 5543613 0798799911	خلدا/ امتداد ش.وصفي التل/ مجمع 231/ الطابق 2/ مكتب 3	طارق يوسف	الجوهرة للتوظيف	38
info@dk-rc.com www.dk-rc.com	أرضي 5601716 فاكس 5601719	ش.الصحافة / بجانب الدستور/ عمارة الكادر العربي / 11	ضرار ابوعبيده	المعرفة المتطورة للتشغيل الكفاءات الاردنية	39
al.eklas@hotmail.com	أرضي 4611899 فاكس 4611899 0799919517	جبل عمان/ الدوار الأول/ بناية dhl/ الطابق 3	طارق اللحام	سما للتوظيف	40
hr@jordantalent.com www.jordantalent.com	أرضي 5544096 فاكس 5544097	ش.وصفي التل/ بناية 129/ الطابق 2/ مكتب 201	رفاعي حماسا	المواهب الاردنية للتشغيل الاردنيين	41
info@aloula.com.jo www.aloula.com.jo	أرضي 5620700 فاكس 5657001	ش.وصفي التل/ دوار الواحة/ مجمع سلامة التجاري/142/ الطابق 3/ مكتب 301	طارق الهندي	الأولى للتوظيف والتدريب	42
t.kiswani@vision.jo www.vision.com	أرضي 5663001 فاكس 5667008	شميسان/ ش.عبد الحميد شرف/ مقابل فندق كومودور/ عمارة الفردوس 112/ الطابق 2/ مكتب 203	ايمان محمود	رؤيا لتوظيف الكفاءات الأردنية	43

info@albahethjobs.com www.albahethjobs.com	أرضي 5672672 0799630306 0788275225 فاكس: 5652523	شميساني/ مقابل البيتزا هت/ مجمع اشنانه/ الطابق الثالث	فراس دملخي	الباحث العالمية للتوظيف	44
gm@jobjor.com info@jobjor.com www.jobjor.com	أرضي 5650065 5539008 5656266 فاكس 5536007 0779600010 0777774007	ش.وصفي التل/ مجمع الناصر 85/ الطابق 3	خلود القيسي	تسويق الكفاءات الأردنية	45
iinfo@mrcjobs.com www.mrcjobs.com	أرضي 5660330 فاكس 5660340	ش.الملكة رانيا العبدالله/ بناية رقم 197/ الطابق 3/ مكتب 301	بثينة أبو الهيجاء	المدينة المنورة للتوظيف	46
info@pioneerjo.com	5530571 فاكس: 5530561	شارع المدينة المنورة-مجمع نور رقم 49 ط 5 م 1	ديما رمضان	شركة الريادية	47
Cvnow7@gmail.com www.taimaa-group.com	أرضي 5158151 فاكس 5158015 0777121219	ش.الملكة رانيا العبدالله/ مقابل الدستور/ مجمع أبو الحاج/ الطابق 2/ مكتب 204	باسم عيسى تليان	تيماء للتوظيف	48
-	032022766	العقبة	منذر محمد	شركة المهند	49
gm@sada.jo info@sada.jo www.sada.jo	أرضي 566648 0796345208	دوار الداخلية/ ش.الملك حسين بن طلال/ مجمع شركة الاتحاد العربي الدولي للتأمين/ بناية 264/ الطابق 2/ مكتب 203	أسامة عياش	صدي لخدمات التوظيف	50
-	0799270394	الشميساني -مقابل مطعم قصر بلدوزر	ناصر احمد	شركة الضباب	51
info@mer.jo	5511891	الجاردنز مجمع النادي الفيصلي ط 3	اطراد المجالي	شركة الشرق الاوسط	52
-	0795119559	الجاردنز مجمع تطوير العقارات	نور عصام	الشركة الاردنية العالمية	53
Fathallah_h@hotmail.com info@daralmwaheb.com	أرضي 5655255 فاكس 5655256	ش.وصفي التل/ بناية 66/ الطابق 5	فتح الله نصار	دار المواهب للتشغيل الأردنيين	54

	0795030194				
recruitment@eliteco-jo.com	5527420 فاكس: 4427419	شارع الجارندز / عمارة رقم 35 - الطابق الثالث	نور الحصري	الشركة الاردنية العالمية للتوظيف	55
info@ommalqura.com www.ommalqura.com	5377344 تليفاكس 0796564631	الجبيلة/ قرب الشارة الدوريات/ كراكاس سنتر / الطابق 2 / مكتب 217	كوثر علي سالم	ام القرى للتوظيف	56
info@tkafu.COM	5855548	عمان /الصويفية - عمارة البشيتي مجمع شرف الهياجنة		تكافؤ للتوظيف	57
yousef@platinumrecco.com	5621025 0777721224	عمان -شارع وصفي التل - مجمع 80- ط 2 مكتب 204	يوسف ابوب	بلا تتيوم للتوظيف	58
info@alrayanjobs.com	5820226 0795006617 فاكس: 5820326	عمان - شارع عبدالله غوشه - عمارة رقم 38 - ط 7- 712		شركة الريان للتوظيف	59
info@jsr-jo.com	027105511 0799234200 فاكس: 027105512	اربذ -شارع الملك عبدالله الثاني - عمارة الصروان	محمود النواصرة	الشركة الاردنية السعودية للتوظيف	60
muntaser@baytrimi.com www.baytrima.com	0799528231 فاكس: 5535253	عمان - شارع الجامعة -بناية ابو الحاج -طابق اول رقم مكتب 114	اديب الريماوي	شركة بيت ريما للتوظيف الكفاءات	61
Ksa12312@yahoo.com	4617285	عمان -جبل عمان - الدوار الاول -شارع الرينبو	ماهر شحدة حمد	شركة زمزم للتوظيف	62
info@westbayrecruit.com	5933797 0795599928	عبدون - ش . محمود الكرمي - مجمع فرح عبدون	توفيق سمعان منصور	شركة توظيف الخليج الغربي	63
www.bayt.com	5507445	ش. الجارندز - مجمع الفيصلية رقم 67	-	شركة بيتكم للتوظيف	64
	0796755591	الصويفية - شارع هاني الصرايرة - مجمع الاصدقاء - رقم 5	-	شركة وظفنا لحلول توظيف الكفاءات	65

