

العمالة الوافدة في الأردن

" الإطار التشريعي المنظم للعمالة الوافدة في الأردن "

دراسة قانونية من إعداد

منظمة النهضة العربية للديمقراطية والتنمية-العون القانوني
(أرض-العون القانوني)

2011



Arab Renaissance for Democracy and Development



Ambassade van het
Koninkrijk der Nederlanden

Veleposlaništvo Kraljevine Nizozemske

مشروع ممول من السفارة الهولندية

الإطار التشريعي المنظم للعمالة الوافدة في الأردن

❖ مقدمة :

يستوعب الأردن شأنه شأن الكثير من الدول عددا كبيرا من العمالة الوافدة التي تسعى للعمل في الاردن للاستفادة غالبا من فروق العملة بين دولهم وبين الدينار الاردني الذي يرتفع سعر صرفه عن سعر صرف الدولار الامريكي العملة العالمية الاكثر انتشارا بالاضافة الى اسباب اخرى تتعلق بارتفاع مستوى المعيشة نسبيا بالمقارنة مع الدول التي قدموا منها كما و تشجع السمعة العالمية للاردن باعتباره بلدا امنا و يتمتع بمستوى من التمدن في التعامل بين السلطة و المجتمع العمالة الوافدة الى القدوم الى الاردن دون كثير من بلدان الجوار التي عرف عن انظمة الحكم فيها بانها انظمة امنية قاسية و خاصة مع غير المواطنين .

و تخضع العمالة الوافدة حكما في الاردن الى القوانين و التشريعات الاردنية و خاصة تلك التشريعات التي تتعلق بهم و التي وضعت لتنظيم استفادتهم و تشغيلهم واقامتهم بالاردن مع الاخذ بعين الاعتبار ان الاحكام القانونية النازمة لتشغيل العمالة الوافدة تختلف في بعض الاحيان تبعا لاختلاف الجنسيات التي ينتمي اليها العمال الوافدين لاعتبارات تتعلق باعدادهم في الاردن و نوعية الاعمال التي يستقدمون لاجلها و كذلك لاعتبارات تتعلق بالاتفاقيات الدولية الثنائية مع دولهم و التي قد تضع قيودا او تخفف اخرى في مجالات تشغيلهم .

عند النظر بالتشريعات الاردنية التي تمس موضوع العمالة الوافدة نجد ان التشريع الاساسي بالاردن و هو الدستور الاردني قد اسس عموما للحق الانساني بالعمل باعتباره حقا طبيعيا تضمنه الدولة و نجد انه وبالرغم من انه رتب على الدولة التزامها بتوفير العمل للاردنيين بشكل خاص الا انه عند الحديث عن شروط العمل و بيئته لم يميز بين الاردنيين و غير الاردنيين و جعل هذه الشروط حالة عامة تتعلق بذات العمل لا بالعاملين و هو ما يمكن استنباطه من نص المادة (23 / 2 / أ - و) والتي جاء فيها :

المادة 23 / 2 من الدستور الأردني :

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

أ- إعطاء العامل أجرا يتناسب مع كمية عمله وكيفية.

ب- تحديد ساعات العمل الأسبوعية ومنح العمال أيام راحة أسبوعية و سنوية مع الأجر.

ج - تقرير تعويض خاص للعمال المعيلين، وفي أحوال التسريح والمرض والعجز والطوارئ الناشئة عن العمل.

د- تعيين الشروط الخاصة بعمل النساء والأحداث.

هـ- خضوع العامل للقواعد الصحية)).

❖ قانون العمل و العمالة الوافدة :

انصبت المادة (12) من قانون العمل الأردني وتعديلاته رقم (8) لسنة (1996) بشكل مباشر على العمالة الوافدة وكيفية تنظيمها وكيفية الاستقدام والاستخدام وتطرق للعوائد التي تعود للدولة نتيجة ذلك وأوضحت المخالفات والإجراءات اللازمة لاستقدام العمالة الوافدة بطريقة منظمة، حيث نصت على ما يلي :

((المادة 12

أ . لا يجوز استخدام اي عامل غير أردني إلا بموافقة الوزير او من يفوضه شريطة أن يتطلب العمل خبرة وكفاءة غير متوفرة لدى العمال الأردنيين او كان العدد المتوفر منهم لا يفي بالحاجة وللوزير إصدار أي تعليمات يراها لازمة لتنظيم استخدام واستقدام العمال غير الأردنيين لغايات هذه المادة .

ب. يجب أن يحصل العامل غير الأردني على تصريح عمل من الوزير او من يفوضه قبل استقدامه او استخدامه ولا يجوز أن تزيد مدة التصريح على سنة واحدة قابلة للتجديد وتحسب 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 او تجدده بما في ذلك العمال الخاضعين لأحكام الفقرة (ب) من المادة (3) من هذا القانون ويعتبر هذا الرسم إيرادا للخزينة ويحدد مقداره بموجب نظام.

2. تستوفي الوزارة من صاحب العمل عن العمال المشار إليهم في البند (1) من هذه الفقرة ووفقا للنظام الصادر بموجبه مبلغا إضافيا عن كل تصريح عمل تصدره الوزارة او تجدده يخصص لصندوق التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني المنشأ وفقا لقانون مجلس التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني النافذ على أن يخصص ما نسبته (5%) من هذه المبالغ لحساب مكافآت وحوافز الموظفين العاملين في الوزارة وأي جهة أخرى تستعين بها يتم صرفها وفقا للتشريعات ذات العلاقة .

د. للوزير او من يفوضه بناء على توصية من وزارة التنمية الاجتماعية أن يعفي شديد الإعاقة او ولي أمره او وصيه من دفع الرسوم والمبالغ المشار إليها في الفقرة (ج) من هذه المادة عن عامل غير أردني واحد إذا كان المعوق بحاجة ماسة الى المساعدة من الغير للقيام بأعباء حياته اليومية وكان مستوى دخله او دخل ولي أمره او وصيه يستلزم هذا الإعفاء شريطة أن تقتصر مهام العامل غير الأردني على تقديم العون للمعوق وان تحدد شروط تلك التوصية وإجراءات إصدارها بموجب تعليمات يصدرها وزير التنمية الاجتماعية لهذه الغاية .

هـ. يعاقب صاحب العمل او مدير المؤسسة حسب مقتضى الحال بغرامة لا تقل عن مائتي دينار ولا تزيد على خمسمائة دينار عن كل عامل غير أردني يستخدم بصورة تخالف أحكام هذا القانون ، وتضاعف هذه الغرامة في حالة التكرار ولا يجوز تخفيض الغرامة عن حدها الأدنى في اي حالة من الحالات او لأي سبب من الأسباب.

و. تعتبر مخالفة لأحكام هذا القانون استخدام العامل غير الأردني 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.

ز. يصدر الوزير قرارا بتسفير العامل المخالف لأحكام هذه المادة الى خارج المملكة على نفقة صاحب العمل او مدير المؤسسة ويتم تنفيذ هذا القرار من قبل السلطات المختصة ولا يجوز إعادة استقدام او استخدام العامل غير الأردني الذي تم تسفيره قبل مضي ثلاث سنوات على الأقل من تاريخ تنفيذ قرار التسفير.)).

إن النص أعلاه والتطبيق القضائي له قد استقر على أن هذه الشروط لا تنتقص من الحقوق العمالية التي يرتبها قانون العمل لأي عامل دون تمييز فيما إذا كان أردنياً أم أجنبياً وسواءً أكان أجنبياً يحمل تصريح عمل أم لا وأن المعيار لمدى تطبيق قانون العمل أم لا هو وفقاً لتعريف العامل كما جاء في المادة (3) من قانون العمل والتي أوضحت على من ينطبق هذا القانون حيث نصت على :

((أ . مع مراعاة أحكام الفقرة (ب) من هذه المادة ، تطبق أحكام هذا القانون على جميع العمال وأصحاب العمل باستثناء الموظفين العامين وموظفي البلديات .

ب. تحدد الأحكام التي يخضع إليها عمال الزراعة والعمالون في المنازل وطهاثها وبستانيتها ومن في حكمهم بمقتضى نظام يصدر لهذه الغاية على أن يتضمن هذا النظام تنظيم عقود عملهم وأوقات العمل والراحة والتفتيش وأي أمور أخرى تتعلق باستخدامهم .))

لما تقدم أعلاه يتضح أن العامل الوافد يتمتع بالحقوق العمالية المنصوص عليها في قانون العمل كافةً إلا ما جاء ونص قانون العمل به على أن هذا الحق لصيق بالعمال الأردني مثلما هو وارد في المادة 1/هـ/98 من قانون العمل فيما يتعلق بتشكيل النقابات حيث نصت على :

((هـ. يشترط في المؤسس لأي نقابة او نقابة أصحاب عمل ما يلي : 1. أن يكون أردنياً)).

وهنا نجد أن العامل الوافد له الحق في الحصول على حقوقه العمالية كحقه بالعمل بساعات العمل المحددة بالقانون بالمادة 58 من قانون العمل وهي ثماني ساعات يومياً أو ثمانية وأربعون ساعة في الأسبوع وقد نصت المادة على ما يلي:

مادة 58 من قانون العمل :

((أ . لا يجوز تشغيل العامل أكثر من ثماني ساعات يومياً او ثمان وأربعين ساعة في الأسبوع إلا في الحالات المنصوص عليها في هذا القانون ولا يحسب منها الوقت المخصص لتناول الطعام والراحة .

ب. يجوز توزيع الحد الأعلى لساعات العمل الأسبوعية وفترات الراحة بحيث لا يزيد مجموعها على إحدى عشرة ساعة في اليوم)).

ويحصل العامل الوافد على حقه في حال انتهاء عمله لأي سبب من الأسباب على ما يعرف بالقانون بمكافئة نهاية الخدمة¹ مع مراعاة القوانين الأخرى المتعلقة بهذا الموضوع وحقه بالأجور وفقاً للقانون لساعات التي يعملها كعمل إضافي أو أيام العطل الرسمية والدينية والأعياد وفقاً لما جاء في المادة 59 من قانون العمل والتي نصت على :

مادة 32 من قانون العمل :

((يحق للعامل غير الخاضع لأحكام قانون الضمان الاجتماعي وتنتهي خدماته لأي سبب من الأسباب الحصول على مكافئة نهاية الخدمة بمعدل اجر شهر عن كل سنة من خدمته الفعلية ويعطى عن كسور السنة مكافئة نسبية وتحتسب المكافئة على أساس آخر اجر تقاضاه خلال مدة استخدامه إما إذا كان الأجر كله أو بعضه يحسب على أساس العمولة أو القطعة فيعتمد لحساب المكافئة المتوسط الشهري لما تقاضاه العامل فعلاً خلال الأثني عشر شهراً السابقة لانتهاء خدمته وإذا لم تبلغ خدمته هذا الحد فالمتوسط الشهري لمجموع خدمته وتعتبر الفواصل التي تقع بين عمل وآخر ولا يزيد أي منها على ستين يوماً كأنها مدة استخدام متصلة عند حساب المكافئة)).

كما وأن العامل الوافد يملك الحق باللجوء للقضاء حيث أن القضاء وفقاً لما جاء في الدستور الأردني وتعديلاته لسنة 2011 في المادة 1/101 ((المحاكم مفتوحة للجميع ومصونة من التدخل في شؤونها)) لذا فهي حق للجميع وليس محصوراً بمواطني الدولة، لذا فإن العامل الوافد يملك الحق باللجوء للمحاكم للحصول على حقوقه العمالية في حال أنه لم يحصل عليها من قبل صاحب العمل أو للمطالبة مثلاً للمطالبة بتعويض عن فصله فصلاً تعسفياً وفقاً لنص المادة 25 من قانون العمل والتي جاء فيها :

((إذا تبين للمحكمة المختصة في دعوى أقامها العامل خلال ستين يوماً من تاريخ فصله أن الفصل كان تعسفياً ومخالفاً لأحكام هذا القانون جاز لها إصدار أمر الى صاحب العمل بإعادة العامل الى عمله الأصلي أو بدفع تعويض له يعادل مقداره اجر نصف الشهر عن كل سنة من سنوات خدمة العامل ويحد أدنى لا يقل عن اجر شهرين بالإضافة الى بدل الإشعار واستحقاقاته الأخرى المنصوص عليها في المادتين (32) و(33) من هذا القانون على أن يحتسب التعويض على أساس آخر اجر تقاضاه العامل)) .

ولكن وبالرغم من أن المشرع في قانون العمل قد جعل الحقوق العمالية حق لكل عامل دون التفريق بينهم فيما إذا كانوا أردنيين أم أجنبي إلا أنه نجد في بعض الأحيان هنالك تعليمات تصدر تمييز العامل الأردني عن العامل الوافد ومن هذه التعليمات والقرارات الصادر عن اللجنة الثلاثية لشؤون العمل المختصة بتحديد الحد الأدنى للأجور وفقاً لنص المادة (52) من قانون العمل والتي نصت على :

((أ - تتولى اللجنة الثلاثية تحديد الحد الأدنى للأجور وذلك بصورة عامة أو بالنسبة لمنطقة أو مهنة معينة أو لفئة عمرية معينة على أن يؤخذ بعين الاعتبار مؤشرات تكاليف المعيشة التي تصدرها الجهات الرسمية المختصة وتنتشر قرارات اللجنة في الجريدة الرسمية.
ب. تتخذ اللجنة الثلاثية قراراتها بشأن الأمور المحددة في الفقرة (أ) من هذه المادة بالإجماع وبخلاف ذلك تحيل الأمر الى الوزير لرفعه الى مجلس الوزراء لاتخاذ القرار المناسب بشأنه)).

حيث قررت اللجنة² بأن يكون الحد الأدنى للأجور 190 دينار ويطبق على جميع العمال الأردنيين المشمولين بأحكام قانون العمل واستثنى من هذا القانون العمال الوافدين بحيث بقي الحد الأدنى للأجور لهؤلاء كما كان في القرار الصادر عن نفس اللجنة بعام 2009 وهو 150 دينار ولم يتم رفع الحد الأدنى لهم ليصبح كالأردنيين 190 دينار .

كما وأن القرار الصادر عن اللجنة الثلاثية بتاريخ 2008/11/16 والذي بدأ العمل به عام 2009 قد استثنى العمال اللذين يعملون في مجال صناعة الملابس وعمال المنازل وطحاتها وبساتينها ومنهم في حكمهم في هذا القرار وأعادهم للحد الأدنى للأجور المحدد بقرار اللجنة المختصة بتحديد الحد الأدنى للأجور المنشور على الصفحة رقم 2018 من الجريدة الرسمية رقم 4761 وهو 110 دنانير، وهذا يدل على أن العمالة الوافدة نفسها قد تعرضت لتمييز أيضاً بناءً على طبيعة العمل بل أن الأمر تعدى ذلك بالقرار الصادر بعام 2009 ليشمل التمييز بين طبيعة العمل.

ولكن التعديل الأخير على الحد الأدنى للأجور وعدم شمول العاملين الوافدين ورفع التمييز بين بعض المهن بالأجور خلق إشكالية ليس فقط للعامل الوافد بل لأصحاب المصانع أنفسهم اللذين يعملون لديهم عمالاً وافدين وبالذات المصانع الموجودة في المناطق الصناعية المؤهلة مثل QIZ حيث أن عقودهم مع الدول الأجنبية تشترط عليهم احترام اتفاقية التجارة الحرة والتي نصت في أحد بنودها على أن يتم إعطاء العاملين أجورهم بالتساوي مع أقرانهم من نفس المهن لذا فإن المصانع لن تستطيع رفع الرواتب للموظفين من 110 دينار إلى 190 دينار بشكل مفاجئ وإن كان قرار اللجنة الثلاثية المتعلق بالحد الأدنى للأجور لم يشمل العمال الوافدين إلا أن أصحاب المصانع تحكمهم اتفاقية التجارة الحرة لذا فإنهم مضطرون ولغايات المحافظة على عقودهم مع المصانع لا بد من أن يرفعوا أجور عمالهم الوافدين للحد الأدنى للأجور.

كما لا يفوت الحديث عن ان جميع الانظمة و التعليمات التي صدرت بالاستناد الى قانون العمل لتفسير احكامه او تنفيذها تنطبق ايضا على العمالة الوافدة باعتبار انها لم تميز بين العامل الوطني و العامل الاجنبي في نصوصها و قد صدر بموجب القانون مجموعة من الانظمة والتعليمات المهمة التي تتعلق بشروط العمل و بيئته مما يجب الالتفات اليه و التنويه عنه عند الحديث عن مسؤولية صاحب العمل تجاه العمال عموما و بما فيهم العمال الوافدون قمن هذه الأنظمة :

نظام العناية الطبية الوقائية رقم 42 لسنة 1998 :

تحدث هذا النظام عن واجب اصحاب العمل في توفير البيئة الصحية الملائمة للعمل من خلال اجراء الفحوصات الطبية المسبقة للعامل قبل تشغيله حيث نصت المواد (3 - 7) منه على ذلك وفيما يلي نصوص هذه المواد :

² قرار اللجنة الثلاثية لشؤون العمل بوضع حد أدنى للأجور المنشور في الجريدة الرسمية على الصفحة رقم 5616 لسنة 2011

المادة (3)

((مع مراعاة أحكام قانون الحرف والصناعات والتشريعات الصحية المعمول بها على كل صاحب عمل في المؤسسة او المدير المسؤول فيها ان يتأكد من اللياقة الصحية للعامل قبل مباشرته العمل في المؤسسة وذلك بالكشف الطبي عليه عن طريق الفحص السريري والمخبري والشعاعي او اي فحوصات طبية ضرورية تجرى للعامل وفقاً للتعليمات التي يصدرها الوزير لهذه الغاية.
و من ثم اجراء الفحوصات الطبية الدورية لمن يتم تشغيله)).

المادة (4)

((على كل صاحب عمل او المدير المسؤول وضع الترتيبات اللازمة لاجراء الفحص الطبي الدوري للمحافظة على لياقة العاملين الصحية بصفة مستمرة ولاكتشاف ما قد يظهر من امراض في مراحلها الاولى وفقاً للتعليمات التي يصدرها الوزير لهذه الغاية على ان تتضمن هذه التعليمات مدة الفحص لكل مهنة. بالإضافة الى ضرورة تعيين طبيب متفرغ في حالة تجاوز عدد العمال الخمسين عاملاً)).

المادة (7)

((أ. مع مراعاة احكام الفقرة (ب) من المادة تلتزم كل مؤسسة بتعيين طبيب وممرض او انشاء وحدة طبية بما يتناسب مع عدد العمال فيها ووفقاً لما هو مبين في الجدول.....))

ومن الأنظمة الأخرى التابعة لقانون العمل نظام الوقاية و السلامة من الالات و الماكينات الصناعية و موقع العمل رقم 8 لسنة 1996:

تناول النظام الإجراءات الوقائية التي يترتب على اصحاب العمل اتخاذها للحماية من الاخطار التي قد تنجم عن استعمال الات العمل و ادواته وفقاً لما جاء بالمادة 2 منه والتي جاء فيها :

المادة (2) من نظام الوقاية و السلامة من الآلات و الماكينات الصناعية و موقع العمل:
((يجب على صاحب العمل او المدير المسؤول في المؤسسة ان يتخذ الاحتياطات والاجراءات الكفيلة للوقاية و السلامة من المخاطر الميكانيكية والكهربائية والكيميائية للآلات و الماكينات الصناعية و مواقع العمل وفق احكام هذا النظام و التعليمات الصادرة بمقتضاه)) .

ونجد هنا أن هذا النظام قسم المخاطر الى :
مخاطر ميكانيكية و قد اشترط لها مجموعة من الاجراءات الوقائية وفقاً للمادة القانونية:

المادة (3) : المخاطر الميكانيكية:
((أ) تتخذ الاحتياطات الوقائية اللازمة من المخاطر الميكانيكية وذلك بضرورة وضع حاجز وقائي محكم حول جميع الاماكن و اجزاء الآلات التالية: الخ)) .

و مخاطر كهربائية و قد اشترط لها كذلك مجموعة من الاجراءات الوقائية وفقاً للمادة القانونية :

المادة (4) أ . المخاطر الكهربائية الساكنة:
((تتخذ الاحتياطات الوقائية من مخاطر الكهرباء الساكنة وذلك بعمل توصيلة ارضية على ان تراعى المتطلبات الفنية الهندسية اللازمة لجميع الآلات و المعدات و الماكينات التي تعمل التي تعمل بالكهرباء مثل المولدات و المحولات و ماكينات القطع و الونشات و آلات التخريم و اجراء الصيانة الدورية اللازمة لهذه الآلات و التوصيات لتكون سليمة بصفة دائمة كما يجب توصيل الاجزاء غير الحاملة للتيار الكهربائي والتي يمكن شحنها كهربائياً بتوصيلة ارضية)) .

و كذلك بالنسبة للمخاطر الكيميائية فقد نصت المادة القانونية من النظام :

المادة (5) المخاطر الكيميائية:
((أ) . تتخذ الاحتياطات اللازمة لوقاية العاملين من اخطار التعرض للمواد الكيماوية المستخدمة او التي تتسرب الى بيئة العمل كالغازات و الاغبرة و ما قد يوجد فيها من سوائل و احماض بحيث لا تزيد عن الحدود المسموح بها و حسب الجدول المرفق بهذا النظام .

ب. تتخذ الاجراءات الملائمة التي تحول دون اصابة العمال باذى او ضرر صحي حينما يتولد غاز او غبار او نفايات او اي شوائب اخرى اثناء العمل.

ج. يجب ان تكون غرف العمل في المؤسسات الانتاجية ذات تهوية جيدة ووفقاً للشروط الصحية المقررة من قبل مديرية السلامة والصحة المهنية والبيئة في وزارة العمل وذلك للتخلص من الاغبرة والغازات وغيرها من المواد الضارة بالصحة عن مصادر تولدها وذلك باستخدام اجهزة شافطة او ايجاد نظام للتهوية الصناعية.))

وبالإضافة إلى العديد من المخاطر التي قد تحيط بالعامل في مكان العمل .

و نظام المكاتب الخاصة بالتشغيل رقم 21 لسنة 1999

هذا النظام وبالرغم من تعلقه بتنظيم شروط ترخيص مكاتب التشغيل الا انه ينعكس و لا شك على العمال الوافدين باعتبار ان تنظيم مهنة ترخيص مكاتب التشغيل و الرقابة عليها حيث نصت بعض موادها على قواعد تحمي العمال الوافدين ومن هذا القواعد ما جاء في :

المادة 6

((أ. يعتمد الوزير السجلات ونماذج الوثائق المتعلقة بتنظيم اعمال المكتب ونماذج العقود التي تبرم مع الباحثين عن عمل .

ب. لمفتش العمل الاطلاع على سجلات المكتب والوثائق والعقود واخذ صور عنها)) .

لذا فإن هذه المادة تحمي العمال الوافدين من وقوعهم ضحايا للاحتيال و الغش و كذلك من جرائم الاتجار بالبشر و التي يقعون فيها نتيجة لاستغلال عصابات منظمة لحاجتهم المادية فيستدرجونهم من خلال ايهامهم بوجود فرص عمل ذهبية خارج بلدانهم ليقعوا في شباكهم .

نظام العاملين بالمنزل و طهاتها و بستانيها رقم 90 لسنة 2009

نظم هذا النظام شؤون هذه المهن و عدد ساعات العمل و طريقة دفع الاجر و حقوق العاملين في هذه المهن بالاجازات السنوية و المرضية و الاسبوعية و حقهم بالمعاملة الانسانية و رقابة الدوائر الرسمية المختصة على هذه العقود عند ابرامها او إنهائها وقد نصت المواد التالية على :

المادة (4)

((يلتزم صاحب المنزل بما يلي :

أ . دفع تكاليف استصدار اذن اقامة وتصريح عمل للعامل غير الاردني سنويا .

ب. دفع الاجر الشهري للعامل بالدينار الاردني او ما يعادله بالعملات الاجنبية بالوسائل والطرق التي يحددها الوزير لهذه الغاية على ان يحتفظ صاحب المنزل والعامل بمستند يثبت دفع الاجر الشهري له .

ج. استخدام العامل في مكان اقامته المعتادة او المؤقتة مع اسرته ، ولا يحق لاحد غير صاحب المنزل و افراد اسرته اصدار اوامر العمل للعامل .

د . معاملة العامل باحترام ، وتوفير جميع متطلبات العمل اللائق وشروطه ، وتأمين جميع احتياجاته من ملابس ومأكل ومشرب وغرفة حسنة الاضاءة والتهوية ووسائل النوم والراحة وحقه بالخصوصية .

هـ. تمكين العامل بالاتصال بأهله في الخارج هاتفيا وعلى نفقة صاحب المنزل مرة واحدة في الشهر ، وللعامل الحق في مكالمات اضافية على نفقته الخاصة ، وكذلك حقه في مراسلتهم خطيا .

و. عدم اصطحاب العامل عند انتقال صاحب المنزل واسرته الى دولة اخرى للاقامة المؤقتة الا بموافقة العامل وبعد اعلام سفارة دولته اذا كان غير اردني .

ز. تأمين تذكرة سفر وعلى نفقته للعامل غير الاردني من بلده الى المملكة ، وكذلك تذكرة سفر للعودة الى بلاده في حال مضي سنتين على عمله لديه .

ح. توفير الرعاية الصحية للعامل .

ط . السماح للعامل بممارسة شعائره الدينية بما لا يتعارض مع النظام العام والاداب ..)) .

كما وأن هنالك تعليماً تتعلق بالعمال الوافدين ومنها :

تعليمات شروط و اجراءات استقدام و استخدام العاملين غير الاردنيين لسنة 2011

فقد جاءت و ذكرت بشكل مفصل الشروط التي يترتب على صاحب العمل التقيد بها عند استقدام العمال الاجانب للعمل لديه سواء من حيث مراعاة التخصصات المهنية المسموح تشغيل الاجانب بها او من حيث العدد المسموح تشغيله من غير الاردنيين في مؤسسته و كذلك العوائد المالية التي ينبغي دفعها للدولة لقاء استقدامهم بالاضافة الى الشروط التي يجب على العامل الوافد مراعاتها اثناء اقامته في الاردن بسبب عمله او التي تتعلق بنقل عمله لدى صاحب عمل اخر او التي تتعلق بدخوله و خروجه من الاردن اثناء سريان تصريح عمله و نصت المادة :

المادة 9

((أ. يصدر تصريح العمل للعامل غير الاردني بعد الحصول على موافقة الوزير او من يفوضه وفق نموذج خاص يتضمن ما يلي :

1. اسم العامل حسبما ورد في جواز سفره و تاريخ ميلاده و جنسيته و المهنة المصرح له العمل بها وان كان مستقداً من خارج المملكة او مستخدماً من داخلها .
2. اسم صاحب العمل او المؤسسة او المزرعة التي يعمل لديها العامل .
3. تاريخ بدء سريان تصريح العمل و تاريخ انتهائه .
4. رقم وصول المقبوضات و تاريخه .
5. خاتم و توقيع مدير مديرية العمل المعنية .

ب. تستوفي الوزارة من صاحب العمل عند دفع الرسوم مبلغ عشرة دنانير عن كل عامل ثمناً لطلب استخدام او استقدام او تجديد تصريح العمل اللازم للعامل الذي تمت الموافقة عليه ..)) .

تعليمات اسس و معايير اعتماد المؤسسات للقائمة الذهبية الصادر بموجب المادة 4 من نظام رسوم تصاريح عمل العمال غير الاردنيين رقم 36 لسنة 1997

وهذه التعليمات وضعت لتشجيع المؤسسات التي تراعي حقوق الانسان في تعاملها مع العاملين لديها بحيث يتم منحها امتيازات استثنائية و اعفاءات مالية حيث نصت المواد التالية منها على :

المادة 4

معايير القائمة الذهبية :

1. يتم اختيار المؤسسات ضمن القائمة الذهبية وفق المعايير المحددة بالملحق المرفق .

2. لن يتم شمول اي مؤسسة بالتقييم في برنامج القائمة الذهبية قبل مرور سنة على الاقل من تاريخ تقديم الطلب اذا تبين للشركة او الوزارة ان تلك المؤسسة تعتمد انتهاك اي من حقوق الانسان مثل (عمالة الاطفال ، العمل الجبري ، تجارة البشر ، الاعتداء البدني ، التحرش الجنسي وغيرها) ..

وأيضاً من التعليمات الأخرى التعليمات الصادرة بالاستناد الى ذات المادة و التي تتعلق بتصنيف المؤسسات غير الملتزمة بقانون العمل بناء على مدى مخالفتها لاحكام قانون العمل وفقاً لمعايير وضعها هذا النظام كان التزام المؤسسة بدفع الحد الأدنى للاجور و عدد ساعات العمل و دفع الاجر الشهري في ميعاده اهم هذه المعايير .

و كذلك التعليمات الخاصة بحماية العاملين و المؤسسات من مخاطر بيئة العمل الصادر بموجب المادة 79 من قانون العمل الاردني و الذي يشابه من حيث الغاية التي وضع من اجلها نظام الوقاية و السلامة من الات العمل الا انه تحدث هنا بمزيد من التفصيل حيث نصت المواد التالية منه على :

المادة 2

((يجب ان تكون معدات الوقاية الشخصية للعاملين قادرة على ازالة او تقليل الخطر او الضرر الى الحد المأمون المسموح به وان تكفل حماية العامل من المخاطر والاضرار وان تكون من مواد ذات نوعية ومواصفة مطابقة للمواصفات والمقاييس الفنية المعتمدة وان لا تسبب أي مضايقة للعامل اثناء استخدامها .))

بحيث تناول فيه الوقاية والسلامة من الضوضاء و الاضاءة غير الصحية وفق شروط قياسية وضعتها هذه التعليمات في جداول تتضمن المستويات الصحية من الاضاءة و الضوضاء في مكان العمل فقد نصت المادة 20 منه على:

((أ. يجب توفير الاضاءة الكافية المناسبة لنوع العمل الذي تجري مزاولته سواء كانت اضاءة طبيعية او صناعية ويراعى في ذلك :

1. ان يكون توزيع المنافذ والمناور وفتحات الضوء الطبيعية تسمح بتوزيع الضوء توزيعا منتظما على اماكن العمل ويكون زجاجها نظيفا من الداخل والخارج بصفة دائمة والا يكون محجوبا باي عائق .
2. الا تقل قوة الاضاءة عن مستوى العمل (عند سطح افقي يرتفع مترا عن الارض) عن 20 شمعة / قدم 2 على ان يكتفي في الممرات والطرقات بقوة اضاءة لا تقل عن 15 شمعة / قدم 2 على سطح الارض .

3. ان تتضمن مصادر الضوء الطبيعية والصناعية اضاءة متجانسة وان تتخذ الوسائل المناسبة لتجنب الوهج المنتشر والضوء المنعكس .

4. تجنب التفاوت الكبير في توزيع الضوء في الاماكن المتقاربة .

ب. يسترشد بمستويات الانارة المأمونة في الاعمال المكتبية والعمليات الصناعية وذلك حسب المواصفات القياسية الاردنية . .) .

علما بان المادة 16 من النظام كانت قد وضعت جداول بينت فيها المستويات القياسية الصحية لمقدار الاضاءة و الضوضاء في مكان العمل .

علاوة على العديد من التعليمات و القرارات التي تنعكس بشكل غير مباشر على العمال الوافدين من خلال اخضاع المؤسسات و اصحاب العمل لرقابة الدولة و الجهات المختصة المستمرة على الاقل من الناحية النظرية والتي تعطي للسلطة العامة الحق بالتدخل لفرض بيئة العمل الملائمة في مختلف مجالات الانتاج و التشغيل .

❖ قانون الضمان الاجتماعي و العمالة الوافدة :

بعد اجراء المراجعة و البحث على مواد قانون الضمان الاجتماعي رقم 2010/7 و التعليمات التنفيذية الصادرة بموجب المادة 11/ط والمادة 107/ب منه و المنشورة في الجريدة الرسمية عدد 5076 تاريخ 2011/1/16 تبين لي ما يلي :

اولا : على كل صاحب عمل يستخدم عاملا فاكثر اشراك المستخدم او المستخدمين لديه في (الضمان) بالاستناد الى :

نص المادة 1 من الفصل الاول من التعليمات التنفيذية المشار اليها اعلاه و ضمن التعريفات : المنشأة : لمقاصد هذه التعليمات تعني كلمة المنشأة " أي وزارة أو دائرة حكومية أو هيئة أو مؤسسة رسمية أو عامة أو أي شركة أو مؤسسة أو جمعية أو أي شخص طبيعي و اعتباري يستخدم عاملا أو أكثر من الاشخاص الخاضعين لأحكام القانون، أو أي شخص طبيعي يعمل لحسابه الخاص أو أي جهة اخرى تحددھا .

ثانيا : لافرق بين الاردنيين و غير الاردنيين في مبدا الاشتراك بالضمان بالاستناد الى : نص المادة 2/أ من الفصل الاول من الباب الثاني من التعليمات المشار اليها اعلاه و التي نصت على انه : (تطبق أحكام المادة) ٤ (من القانون لغايات تحديد الفئات المشمولة وغير المشمولة بأحكامه أو التي يجوز شمولها بالتأمينات والتي تنص على ما يلي:

أ يخضع لأحكام القانون كل من الفئات المبينة تالياً ممن لا تقل أعمارهم عن ست عشرة سنة دون أي تمييز بسبب الجنسية ومهما كانت مدة العقد أو شكله وأيّا كانت طبيعة الأجر شريطة أن لا يقل الأجر الذي تحتسب الاشتراكات على أساسه عن أي منهم عن الحد الأدنى للأجور المعتمد وفقاً لقانون العمل النافذ وسواء أكان أداء العمل بصورة رئيسية داخل المملكة أم خارجها مع عدم الإخلال بأحكام الاتفاقيات الدولية التي تنظم قواعد الازدواج في التأمينات:

- ١ . جميع العمال الخاضعين لأحكام قانون العمل النافذ.
- ٢ . العاملون لحسابهم الخاص وأصحاب العمل والشركاء المتضامنون العاملون في منشأتهم.....
- ٣ . الموظفون غير التابعين للتقاعد بموجب أحكام قانون التقاعد
- ٤ . الأشخاص الاردنيون العاملون لدى البعثات الإقليمية والدولية

ثالثا : باستقراء نصوص قانون الضمان الاجتماعي و التعليمات التنفيذية يتبين ان المشترك غير الاردني يتمتع بذات الحقوق التي يربتها القانون (علما بان الاشتراك الالزامي المشار اليه يغطي التامين من الشيخوخة و الاعتلال و اصابات العمل)

رابعا : في الحالات التي يترك فيها غير الاردني العمل و يتوقف اشتراكه بالضمان يجوز له التقدم لاستلام (تعويض الدفعة الواحدة) اذا تحققت الشروط التالية :
ان لاتقل مدة اشتراكه عن 12 شهر .

2. انتهاء خدمة المؤمن عليه غير الأردني شريطة إلغاء تصريح العمل لمن يشترط حصوله عليه لغايات العمل داخل المملكة

خامسا : في حالة وجود أي مشكلة تمنع صرف الدفعة الواحدة يمكن اللجوء الى لجنة شؤون الضمان بالاستناد الى نص المادة 2/ط التي تنص على :

للمجلس بناء على تنسيب لجنة شؤون الضمان المشكلة وفقاً لأحكام الفصل الرابع من الباب الثامن من هذه التعليمات صرف تعويض الدفعة الواحدة وفقاً لظروف خاصة تقتنع بها اللجنة وينطوي عليها إلحاق ضرر

بالمؤمن عليه الذي إنتهت خدماته ويتم التأكد من ذلك بجميع الطرق التي تراها المؤسسة.

سادسا : في جميع الحالات يمكن بحث مسألة اللجوء الى المحكمة المختصة لاسترداد الاشتراكات التي تمتنع مؤسسة الضمان عن اعادتها بغير وجه حق حتى وان كانت تستند الى تعليمات على اعتبار ان التعليمات لا تسري بحق الكافة و انما تسري بحق موظفي المؤسسة على اعتبار انها وضعت لتنفيذ القانون الذي لا يجوز ان تعارض احكامه .

❖ قانون العقوبات و العمالة الوافدة :

وفقا لما يسمى بقاعدة تطبيق احكام قانون العقوبات الاردني من حيث المكان و المعروفة بقاعدة الصلاحية الاقليمية لقانون العقوبات فان جميع الجرائم التي تقع في الاردن تخضع للقانون الأردني حيث نصت المادة 7 على :

((1. الصلاحية الاقليمية :

1. تسري احكام هذا القانون على كل من يرتكب داخل المملكة جريمة من الجرائم المنصوص عليها فيه .
 2. تعد الجريمة مرتكبة في المملكة ، اذا تم على ارض هذه المملكة احد العناصر التي تؤلف الجريمة او اي فعل من افعال جريمة غير متجزئة او فعل اشتراك اصلي او فرعي.
- أ. تشمل اراضي المملكة طبقة الهواء التي تغطيها ، والبحر الاقليمي الى مسافة خمسة كيلو مترات من الشاطئ والمدى الجوي الذي يغطي البحر الاقليمي والسفن والمركبات الهوائية الاردنية .)) .

لذا فان الجرائم التي يرتكبها العمال الوافدون على الرض الاردنية تخضع لاحكام قانون العقوبات الاردني و بالتالي للقضاء الاردني و لايجوز للجهة القضائية أو الامنية التي استقبلت شكوى أو اخبار بحق جريمة وقعت من اجنبي في الاردن أن يتصل منها أو أن يحيلها الى أي جهة كانت باستثناء الحالات التي يكون الاردن فيها طرفا في اتفاقية دولية ثنائية أو جماعية (مصادق عليها من السلطة التشريعية) تلزمه بتسليم المجرمين الاجانب الى دولهم وفقا للقواعد الدولية العامة .

المادة 8

((لا يسري القانون الاردني :

1. على الجرائم المقترفة في الاقليم الجوي الاردني على متن مركبة هوائية اجنبية اذا لم تتجاوز الجريمة سفير المركبة على ان الجرائم التي لا تتجاوز سفير المركبة الهوائية تخضع للقانون الاردني اذا كان الفاعل او المجني عليه اردنيا او اذا حطت المركبة الهوائية في المملكة الاردنية الهاشمية بعد اقتراف الجريمة.
2. على الجرائم المقترفة في البحر الاقليمي الاردني او في المدى الجوي الذي يغطيه على متن سفينة او مركبة هوائية اجنبية اذا لم تتجاوز الجريمة سفير السفينة او المركبة الهوائية .)) .

مع الاشارة الى أن قانون العقوبات الاردني لم يجعل للجنسية التي يحملها أي ممن يرتكب مخالفة لاحكامه اعتبارا في تطبيق النص القانوني أو في مقدار العقوبة أو في الظروف المخففة أو المشددة لها و لم يميز بين المواطن والجنبي في ذلك اطلاقا .

❖ العمالة الوافدة و حقوق الانسان :

حقوق الانسان مفهوم عصري تبلور منذ منتصف القرن الماضي و اصبح ذو مدلول واضح ينصرف في اذهان الناس الى مجموعة من الحقوق الاساسية التي تنشأ مع نشأة الانسان و تبقى ترافقه من لحظة ولادته الى لحظة وفاته دون ان تتاثر هذه الحقوق بمعطيات الزمان او المكان و هي حقوق تم التوافق عليها دوليا ضمن اعلان عالمي عرف به فالانسان بحسب هذا الاعلان يتمتع بالحق بالحياة و التعليم والعمل و حرية التعبير و الصحة و التنقل و حق ممارسة الشعائر الدينية و حرية المعتقد الديني و السياسي و غيرها من الحقوق التي يمكن ان تقع تحت عنوان الحقوق السياسية او الاقتصادية او الثقافية او الاجتماعية بحسب مجالات الحياة التي يخوضها الانسان.

الا ان هذه القاعدة لا تخلو من بعض الاستثناءات التي ارتضتها المنظومة الانسانية في ظل النظام العالمي الجديد فجعلت بعضا من هذه الحقوق مرتبط بشكل اساسي بوجود الانسان على ارض دولته التي يحمل جنسيتها حتى يتمتع بها فاذا انتقل من بلده رفعت عنه كليا او جزئيا بحسب الدولة التي انتقل اليها او تم تقييدها بشكل او باخر .

و لذلك نجد ان التشريعات الاردنية و ان كانت قد نصت على مجموع الحقوق الاساسية للانسان ضمن مفردات الدستور و القوانين المنبثقة عنه في شتى مجالات الحياة دون تمييز بين المواطن او غير المواطن سواء على مستوى الحق بالحياة ابتداء او بالتعليم او التنقل او ممارسة الشعائر الدينية و ان كانت التشريعات الاردنية قد خلت مما قد يؤدي الى حرمان اي اجنبي من هذه الحقوق الا انه في جانب اخر قيدت بعض هذه الحقوق ليكون منحها مرتبط بتمتع الشخص بالجنسية الاردنية دون سواء من الاجانب او عديمي الجنسية و لعل من اهم هذه الحقوق حق ممارسة العمل السياسي و حق الانتخاب و الترشح و هو بالرغم من كونه حقا انسانيا اساسيا الا انه لا يمنح للعامل الوافد باعتبار ان هذا الحق لا ينتقل مع الانسان خارج حدود بلده الذي يحمل جنسيته فالعامل الوافد لا يحق له الترشح للمجلس النيابي او حتى لرئاسة احدى النقابات او الهيئات او الانتساب لها كما ان التشريعات الاردنية لا تسمح لغير الاردني بالانتساب للحزاب او النقابات او الجمعيات ايا كان نوعها .

و كما ذكرت سابقا فان هذه الحقوق اصبحت ضمن توافق دولي مقيدة بشرط التمتع بجنسية البلد و اصبحت جميع دول العالم تخص مواطنيها فيها دون الاجانب لاعتبارات منطقية تقتضيها طبيعة هذه الحقوق و مدى حاجة الانسان اليها فالعامل الوافد الذي يعمل بعقد سنوي لا يحتاج الى تمثيله في البرلمان الذي يستمر عدة سنوات كما انه لا يحتاج الى الانتساب الى حزب او نقابة يحتاج تنفيذ برامجها او مشاريعها الى سنوات طويلة علاوة على اصطدام فكرة منح الحقوق السياسية للاجانب بمفاهيم اساسية للدولة كمفهوم السيادة و حفظ الامن القومي و وظيفة الدولة الحارسة مما يجعل المقاربة فيها امرا مستحيلا .

❖ قانون منع الاتجار بالبشر و العمالة الوافدة :

أن الاتجار بالبشر جريمة لها طابع خاص يختلف عن جل الجرائم التي يمكن أن ترتكب على ارض الدولة و ذلك لانها لا تقع فقد على نفس الانسان بل لانها تنتهك الكرامة الإنسانية جمعاء و قد ميز هذه الجرائم أن مادتها و عصب استمرارها هو حركة التنقل الواسعة للناس بين دول العالم المختلفة و فتح الحدود الدولية في وجه وسائل النقل المختلفة و انشاء الممرات الدولية التي تسهل اتصال العالم ببعضه بعضا في ظل ثورة صناعية و تكنولوجية بلغت اوجها .

و لعل التنقل بغية العمل يشكل النسبة الاكبر بين الدوافع التي تدفع الناس الى مغادرة اوطانهم والسفر حول العامل لذلك جاء قانون منع الاتجار بالبشر الاردني لينص على تشكيل لجنة تسمى (اللجنة الوطنية لمنع الاتجار بالبشر) يكون وزير العمل احد اعضائها و ذلك لارتباط عملية استقدام العاملين و تشغيلهم بهذا النوع من الجرائم حيث اعتادت الكثير من المنظمات الإجرامية حول العالم الاحتيال على ضحاياها من خلال ايهامهم بوجود فرص عمل ذهبية خارج دولهم لاستدراجهم و من ثم اختطافهم و السيطرة عليهم و اسعتبادهم و الاتجار بهم في تجارة اخذت بالظهور و التوسع في مناطق العالم المختلفة كما اشرنا سابقا و بالذات في دول العالم الفقيرة والتي عرف عنها تصدير العمالة الوافدة مستغلين الظروف المعيشية و السياسية و الامنية السيئة التي قد تعاني منها دولهم و التي قد ترميهم في احضان المنظمات الاجرامية بسهولة .

❖ قانون ضريبة الدخل و العمالة الوافدة :

نصت المادة المادة 3 من قانون ضريبة الدخل لسنة 2009 على انه :
أ . يخضع للضريبة أي دخل يتأتى في المملكة لأي شخص أو يجنيه منها بغض النظر عن مكان
الوفاء..... .

مما يعني أن العامل الوافد و أن كان لا يتمتع بالحقوق السياسية اللصيقة بالجنسية الاردنية الا أن ذلك
لا يمنع بحسب القانون الاردني من التزامه بدفع حصته من ضريبة الدخل تماما كما يلتزم بذلك المواطن
الاردني وفق الشرط الذي نصت عليه المادة المشار اليها اعلاه و هي أن يتأتى له الدخل في الاردن
كما انه ايضا يتمتع بذات الاعفاءات التي يتمتع بها المواطن حيث يعفى من ضريبة الدخل اذا لم يتجاوز
دخله السنوي 12000 دينار وفقا لما نصت عليه المادة

المادة 9 التي جاء بها :

أ . للتوصل الى الدخل الخاضع للضريبة ، تنزل الإعفاءات التالية من الدخل الاجمالي للشخص
الطبيعي المقيم :

1. مبلغ اثني عشر ألف دينار للمكلف .

2. مبلغ اثني عشر ألف دينار عن المعالين مهما كان عددهم .

ب. في حال تقديم الإقرارات المشتركة أو المنفصلة وفقاً لما يختاره المكلف ، لا يجوز أن يتجاوز مبلغ
الإعفاء الممنوح للعائلة الواحدة بموجب الفقرة (أ) من هذه المادة مبلغ اربع وعشرين الف دينار .

ج . للشخص الطبيعي الأردني غير المقيم الاستفاضة من الإعفاءات الخاصة بالمعالين المقيمين في المملكة
إذا كان يتولى إعالتهم .

د . يشترط لمنح الإعفاء المنصوص عليه في البند (2) من الفقرة (أ) من هذه المادة للشخص غير
الأردني المقيم أن يكون المعال مقيماً في المملكة .

هـ. لمجلس الوزراء بناءً على تنسيب الوزير تعديل مقدار الاعفاء المنصوص عليه في هذه المادة استناداً
الى معدلات التضخم .

اما اذا تجاوز دخل الشخص سواءا اكان اردنيا او اجنبيا مبلغ 12000 دينار في السنة اذا كان اعزبا او 24000 في السنة اذا متزوجا او معيلا فانه يدفع ضريبة على دخله الزائد بما يعادل 7% من الاثنا عشر الفا اللاحقة للمبلغ الذي تم اعفائه و 14% بالنسبة للمبلغ الذي يزيد عن ذلك وفقا لما نصت عليه المادة 11 من القانون و التي نصت على :

((أ . تستوفى الضريبة عن الدخل الخاضع للضريبة للشخص الطبيعي حسب النسب التالية :

1 . (7%) سبعة بالمائة عن كل دينار من الاثني عشر الف دينار الأولى .

2 . (14%) اربعة عشر بالمائة عن كل دينار يزيد على ذلك .))

و هي ضريبة منخفضة بالمقارنة مع مستويات الضريبة في دول العالم و بخاصة المتقدم الذي تبلغ الضريبة في بعض دوله من نسبة 54 % كما في اسبانيا مثلا مشيرا الى أن العامل الوافد قد لا يكون ملزما بدفع الضريبة مطلقا اذا كانت دولته طرفا في اتفاقية منع الازدواج الضريبي مع الاردن وفقا لما نصت عليه

المادة 4

أ . يعفى من الضريبة :

.
. .
.

19 . الدخل الذي تشمله اتفاقات منع الازدواج الضريبي التي تعقدها الحكومة وبالقدر الذي تنص عليه هذه الاتفاقات .

علما بان الاردن وقع اتفاقيات لمنع الازدواج الضريبي مع كثير من الدول كان اهمها مما يمكن ان يتعلق بموضوع هذا البحث الاتفاقية الموقعة مع مصر لسنة 1996 و اليمن لسنة 2002 و اندونيسيا لسنة 1997 و ماليزيا لسنة 1995 و الهند لسنة 1999 و سوريا لسنة 2002 و الباكستان لسنة 2006

❖ حول تقارير المركز الوطني لحقوق الإنسان والعمالة والوافدة :

لم تتطرق تقارير المركز الوطني لحقوق الإنسان إلى لموضوع العمالة الوافدة في الأردن وإنما جاء التطرق لها في باب الحق في العمل، ولكن بالرجوع للتقارير الصادر عن المركز لآخر خمسة سنوات نجد أنها قد جاءت متقاربة وأن الإشكاليات التي كان يرصدها المركز تنصب بشكل أكبر على العاملين في المنازل وعلى العمال الوافدين اللذين يعملون في مجال قطاع صناعة الألبسة والمنسوجات وخصوصاً في المناطق الصناعية المؤهلة .

حيث أن تقرير الصادر لعام 2008³ قد جاء وأكد على أن هنالك انتهاكات لحقوق الإنسان في مجال العاملات في المنازل حيث أنهن يتعرضن لضغوطات عديدة ولحجز حرية وربما للإيذاء من قبل أصحاب العمل وعدد ساعات عمل طويلة وعدم رعاية بهم والسب والشتم وحجز جواز السفر، وأن هنالك عدم وضوح وعدم مصداقية في العقود التي يتم التوقيع عليها عند استقدامها من قبل أصحاب المكاتب وقد رصد المركز الوطني العديد من الحالات ولتلقى الشكاوى العديدة من قبل العاملات وأنه قد وصف هذه الانتهاكات بأنها تصل للاتجار بالبشر بل وأنه لم تقتصر سوء المعاملة على صاحب العمل وأصحاب المكاتب بل أن المركز بتقرير لعام 2008 رصد أن العاملات في المنازل قد تلقوا سوء المعاملة من قبل سفارة بلدهن ومن مديرية الأمن العام .

وفي هذا العام رصد المركز الوطني أن العمال لدى مصانع المناطق الصناعية المؤهلة واللذين يعملون في مجال صناعة الألبسة والمنسوجات بأن أحوالهم قد تحسنت مقارنة بما كانت عليه في عام 2007 حيث أن وزارة العمل أنشأت مكاتب تفتيش داخل هذه المناطق مما قلص عدد الشكاوى ولكن بالرغم من هذا التحسن إلا أن الشكاوى بقيت حول نفس المشاكل وهي سوء المعاملة وطول عدد ساعات العمل وعدم وجود تأمين صحي لهم وقلة الأجور حجز جوازات السفر⁴.

وبالرجوع لتقرير المركز الوطني لحقوق الإنسان لعامي 2009 و2010 نجد أن المركز أبدى رأيه بأن هنالك تحسن إيجابي حول وضع العاملات في المنازل عندما جاءت الدول وأصدرت نظام يخص العاملين بالمنازل ومكاتب الاستقدام وهو نظام رقم (89) لسنة 2009 الخاص بتنظيم المكاتب الخاصة باستقدام واستخدام العاملات غير الأردنية في المنازل ولكن مع بقاء نوعية المشاكل نفسها .
وأما العمالة الوافدة الموجودة في المناطق الصناعية المؤهلة فقد بقيت في نفس المستوى ولكن أضيف إليها ازدياد الشكاوى حول عدم وجود الرقابة الليلية والتفتيش مما جعل أصحاب العمل يستغلون العمال بالإضافة إلى استثناء مهنة صناعة الملابس والمنسوجات من الحد الأدنى للأجور مما حرم العمال الوافدين من حصولهم على رفع الحد الأدنى لأجورهم ليصبح 150 عوضاً عن 110 .

ولكن يتضح لنا أن المركز الوطني لم يتطرق في تقاريره لموضوع العمالة الوافدة بشكل تفصيلي وإنما نقترح أن يتم إفراد باب خاص بهم ليشملهم في كافة القطاعات وفي كافة المناطق ولا تنحصر حول العاملين في المنازل أو العاملين في المناطق الصناعية المؤهلة .

³ تقرير المركز الوطني لحقوق الإنسان لعامي 2008.

⁴ تقرير المركز الوطني لحقوق الإنسان لعامي 2007.