

## حقوق العمالة الأجنبية في قانون العمل الأردني

رغدة علي محمد أبو عوض<sup>1</sup>، د. سلطان ابراهيم العطين<sup>2</sup>

كلية القانون - جامعة عمان العربية / الأردن

استلام البحث: 20/11/2024 | مراجعة البحث: 27/12/2024 | قبول البحث: 04/02/2025

### الملخص:

في ظل بروز العولمة والتطورات الاقتصادية، أصبحت العمالة الأجنبية جزءاً أساسياً من سوق العمل في الأردن، حيث تسهم بشكل كبير في مختلف القطاعات. يتناول هذا البحث حقوق العمالة الأجنبية وفقاً لقانون العمل الأردني، ويهدف إلى تحليل كيفية تنظيم هذه الحقوق والتحديات التي قد تواجه العمال الأجانب في تطبيقها. كما يساهم هذا البحث في تقييم مدى توافق قوانين العمل الأردنية مع المعايير الدولية لحقوق الإنسان، مما يعزز التزام الأردن بالاتفاقيات الدولية ويعزز من سمعة الأردن كمكان عمل عادل وآمن. اتبع البحث المنهج الوصفي التحليلي لتحليل نصوص قانون العمل الأردني المتعلقة بحقوق العمالة الأجنبية، مع تناول جوانب متعددة تشمل التعريفات القانونية، الحقوق الممنوحة، التزامات العمال الأجانب، القيود المفروضة، وأحكام محكمة التمييز الأردنية ذات الصلة. أظهرت الدراسة أن هناك تفاوتاً ملحوظاً بين النصوص القانونية والتطبيق الفعلي لحقوق العمالة الأجنبية. بالرغم من أن قانون العمل الأردني يوفر إطاراً قانونياً لحماية العمال الأجانب، إلا أن التطبيق العملي يواجه مشكلات مثل عدم كفاية الرقابة والتفاوت في المعاملة بين العمال الأجانب والمحليين. وفي هذا السياق، قدم البحث توصية تتضمن أهمية تطوير وتحديث التشريعات المتعلقة بالعمالة الأجنبية بما يتماشى مع التطورات الدولية والمحلية، وتعزيز الجهود لضمان بيئة عمل عادلة وآمنة لجميع العمال، مما يساهم في تحقيق العدالة الاجتماعية واستقرار سوق العمل.

الكلمات المفتاحية: قانون العمل الأردني، العمالة الأجنبية، حقوق العمال، عقود العمل، العمالة غير الأردنية.

### Abstract

With the emergence of globalization and economic developments, foreign workers have become an essential part of the labor market in Jordan, contributing significantly to various sectors. This research addresses the rights of foreign workers according to the Jordanian Labor Law, and aims to analyze how these rights are organized and the challenges that foreign workers may face in their implementation. This research also contributes to assessing the extent to which Jordanian labor laws are compatible with international human rights standards, which enhances Jordan's commitment to international agreements and enhances Jordan's reputation as a fair and safe workplace. The research followed the descriptive analytical approach to analyze the texts of the Jordanian Labor Law related to the rights of foreign workers, addressing multiple aspects including legal definitions, granted rights, obligations of foreign workers, imposed restrictions, and relevant rulings of the Jordanian Court of Cassation. The study showed that there is a significant discrepancy between the legal texts and the actual implementation of foreign workers' rights. Although the Jordanian Labor Law provides a legal framework to protect foreign workers, practical implementation faces problems such as insufficient oversight and differential treatment between foreign and local workers. In this context, the research presented a recommendation that includes the importance of developing and updating legislation related to foreign labor in line with international and local developments, and enhancing efforts to ensure a fair and safe work environment for all workers, which will contribute to achieving social justice and labor market stability.

**Keywords:** Jordanian Labor Law, Foreign Labor, Workers' Rights, Employment Contracts, Non-Jordanian Labor.

## المقدمة

في إطار العولمة والتطورات الاقتصادية المتسارعة، أصبحت العمالة الأجنبية جزءاً لا يتجزأ من أسواق العمل في العديد من الدول، بما في ذلك الأردن. يمثل العمال الأجانب فئة أساسية في الاقتصاد الأردني، إذ يسهمون بشكل كبير في عدة قطاعات حيوية مثل البناء، والخدمات، والصناعة. ومع تزايد الاعتماد على هذه الفئة من العمالة، تبرز ضرورة ضمان حقوقهم وحمايتهم من خلال إطار قانوني يضمن العدالة ويحفظ حقوقهم وفقاً للتشريعات المعمول بها.

يتناول هذا البحث حقوق العمالة الأجنبية كما يحددها قانون العمل الأردني، ويستعرض آليات تنظيم هذه الحقوق والتحديات التي قد تواجه العمال الأجانب في تطبيقها الفعلي. سيتم التركيز على أبرز القوانين والأنظمة التي تنظم عمل الأجانب في المملكة الأردنية الهاشمية، بالإضافة إلى تحليل مدى توافق هذه التشريعات مع المعايير الدولية لحقوق الإنسان، وذلك بهدف تقييم مدى التزام الأردن بالمعايير الدولية في حماية حقوق العمالة الأجنبية.

سيتم في هذا البحث تناول القضايا الرئيسية المتعلقة بشروط التوظيف، والأجور، وساعات العمل، والسلامة المهنية، وظروف العمل الخاصة بالعمالة الأجنبية. كما سيستعرض دور الجهات الحكومية في مراقبة تنفيذ هذه الحقوق وضمان الالتزام بها. بالإضافة إلى ذلك، سيتم تقديم التوصيات اللازمة لتحسين الوضع الحالي، وذلك بهدف تعزيز بيئة عمل أكثر عدلاً وأماناً للعمال الأجانب في الأردن.

هذا البحث، يهدف إلى تقديم تحليل شامل للحقوق القانونية للعمالة الأجنبية في الأردن، مع تسليط الضوء على سبل تعزيز حماية هذه الحقوق بما يتماشى مع المعايير الدولية لحقوق الإنسان واحتياجات سوق العمل المحلي. كما يسعى البحث إلى فتح نقاش موسع حول التحديات التي قد تواجه تطبيق هذه الحقوق، وتقديم حلول واقعية تساهم في تحسين وضع العمالة الأجنبية وتعزيز التكامل بين التشريعات الوطنية والالتزامات الدولية.

## مشكلة البحث

تتمثل مشكلة الدراسة في التباين بين النصوص القانونية التي تنظم حقوق العمالة الأجنبية في الأردن وبين واقع تطبيق هذه النصوص على الأرض. على الرغم من وجود إطار قانوني ينظم حقوق العمالة الأجنبية في قانون العمل الأردني، إلا أن هناك العديد من التحديات والمشكلات التي تواجه العمال الأجانب، والتي قد تؤثر سلباً على ظروف عملهم وحمايتهم القانونية.

## أسئلة الدراسة

1. ما هي الحقوق القانونية التي يكفلها قانون العمل الأردني للعمالة الأجنبية؟
2. كيف يتم تطبيق حقوق العمالة الأجنبية في الواقع العملي؟
3. ما هي التحديات الرئيسية التي تواجه العمالة الأجنبية في ممارسة حقوقهم في الأردن؟

## أهمية البحث

يساعد البحث في تقييم مدى توافق قوانين العمل الأردنية مع المعايير الدولية لحقوق الإنسان، مما يعزز التزام الأردن بالاتفاقيات والمعايير الدولية التي تحمي حقوق العمالة الأجنبية. هذا التوافق يعزز من سمعة الأردن كمكان عمل عادل وآمن.

## أهداف البحث

1. معرفة الحقوق القانونية التي يكفلها قانون العمل الأردني للعمالة الأجنبية
2. الكشف عن كيفية تطبيق حقوق العمالة الأجنبية في الواقع العملي
3. معرفة التحديات الرئيسية التي تواجه العمالة الأجنبية في ممارسة حقوقهم في الأردن

## منهج البحث

المنهج الوصفي التحليلي: يعتمد هذا المنهج على تحليل نصوص قانون العمل الأردني المتعلقة بحقوق العمالة الأجنبية، بهدف تقديم فحص دقيق لهذه النصوص وتفسيرها في سياق حقوق العمال. سيتم تقسيم الدراسة إلى الأقسام التالية:

## أولاً: مفهوم العامل الأجنبي في القانون

بداية يمكن تعريف العامل الأجنبي على أنه كل شخص غير أردني يعمل في الأردن، يتضمن ذلك الأشخاص الذين يتم توظيفهم بموجب عقد عمل رسمي داخل الأراضي الأردنية، ويخضعون لأحكام القوانين واللوائح التي تنظم سوق العمل في الأردن.

هناك إجماع من قبل الفقه القانوني على تعريف الأجنبي بأنه الشخص الذي لا يحمل جنسية الدولة المعنية، أي أنه ليس مواطناً في تلك الدولة ولا يتمتع بالحقوق والامتيازات التي يتمتع بها المواطنون. هذا التعريف يشمل الأشخاص

الذين يتمتعون بجنسية دولة أخرى ولا ينطبق عليهم إطار المواطنة أو الحقوق المرتبطة بها في الدولة التي يعملون فيها (1)

مما سبق من تعريف الفقه القانوني، يتضح أن الفقهاء يربطون بين تعريف الأجنبي وتعريف الجنسية أو المواطنة، حيث يتم التمييز بين المواطنين والأجانب بناءً على هذه العلاقة. فالمواطنون هم الأفراد الذين يحملون جنسية الدولة ويتمتعون بالحقوق السياسية والامتيازات التي تترتب على هذه الجنسية، بالإضافة إلى الالتزامات القانونية تجاه الدولة. في المقابل، الأجانب هم الأشخاص الذين لا يحملون جنسية الدولة، وبالتالي فإنهم لا يتمتعون بالحقوق السياسية ذاتها التي يتمتع بها المواطنون. ويترتب على هذا التمييز أن هناك حقوقاً خاصة بالمواطنين لا تُمنح للأجانب، على الرغم من أن الأجانب قد يتمتعون بحقوق أخرى تتعلق بالعمل والإقامة وفقاً للتشريعات المحلية والدولية.

### ثانياً: حق العامل الأجنبي في العمل

قد يعتقد البعض أن عدم ذكر (المادة 23) من الدستور الأردني للمركز القانوني للعامل الأجنبي قد يشير إلى عدم أحقية هذا العامل في العمل وفقاً للقانون الأردني، إلا أن هذا التصور غير دقيق من الناحية القانونية. فالعامل الأجنبي يتمتع بعدد من الحقوق التي كفلها له الدستور الأردني والتشريعات ذات الصلة. يُعد الحق في العمل من أسمى الحقوق الاقتصادية التي يتمتع بها الإنسان، وقد أكدت مواثيق حقوق الإنسان الدولية على هذا الحق، بما في ذلك حق العامل الأجنبي في العمل. وبالتالي، فإن قانون العمل الأردني يعترف بحقوق العامل الأجنبي ويضمن له الحماية القانونية في مجال العمل، حتى وإن لم يتم الإشارة بشكل محدد إلى ذلك في نص الدستور. (2)

باستقراء نصوص قانون العمل الأردني، وبخاصة تعريف العامل الوارد في المادة 2 من ذات القانون، نجد أن هذه المادة نصت على أن: "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." من خلال هذا النص، يتضح أن قانون العمل الأردني لا يشترط أو يتطلب أن يكون العامل حاملاً لجنسية المملكة الأردنية الهاشمية لكي يحق له العمل في الأردن. وبالتالي، فإن القانون يفتح المجال للعمل أمام الأفراد من غير الأردنيين، شريطة أن تتوافر الشروط الواردة في النص، مما يضمن للأجانب الحق في العمل ضمن الإطار القانوني المنظم لذلك.

(1) صادق، هشام، الجنسية والموطن ومركز الأجانب، الطبعة الأولى، منشأة المعارف، الإسكندرية، 1977، ص3

(2) كلش، لندا، الحريات والحقوق السياسية الدولية والوطنية للعمال المهاجرين في الأردن، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، عمان، 2018، ص29

### ثالثاً: مساواة العامل الأجنبي للعامل الوطني من ناحية المركز القانوني

تنص المادة 12/أ من قانون العمل الأردني 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 أن يكون العدد المتوفر منهم لا يفي بالحاجة. وللوزير إصدار أي تعليمات يراها لازمة لتنظيم استخدام واستقدام العمال غير الأردنيين لغايات هذه المادة".

أما الفقرة (ب) من نفس المادة، فتتص على 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، وتحتسب مدته عند التجديد من تاريخ انتهاء مدة آخر تصريح عمل حصل عليه".

من خلال هذه النصوص، يتضح أن قانون العمل الأردني يفرض بعض القيود والشروط على استخدام العمالة الأجنبية، حيث يتطلب الحصول على موافقة الوزير أو من يفوضه في حالات معينة، ويشترط إصدار تصريح عمل للعامل الأجنبي، الذي يجب تجديده سنوياً وفقاً للضوابط المحددة.

من خلال نصوص المادة السابقة، يتضح أن قانون العمل الأردني يميز بين العامل الوطني والعامل الأجنبي بشكل واضح، حيث لا يتم منح العامل الأجنبي نفس الحقوق أو المعاملة التي يتمتع بها العامل الوطني في بعض الجوانب. ويمكن إرجاع هذا التمييز إلى عدة أسباب رئيسية نوجزها فيما يلي:

1. **حماية العمالة الوطنية:** إذ يُمكن أن تؤدي العمالة الأجنبية إلى تأثيرات سلبية على العمالة المحلية، خاصة من حيث الأجور، مما قد يسهم في هجرة الكفاءات الوطنية إلى الخارج بحثاً عن فرص أفضل.

2. **حماية الاقتصاد الوطني:** يتعين حماية الاقتصاد الوطني من تأثيرات الشركات الأجنبية التي قد تسعى إلى تعيين العمالة الأجنبية بشكل مفرط، مما قد يؤدي إلى تمييزها على حساب العمالة الوطنية، وهو ما يمكن أن يؤثر سلباً على استقرار سوق العمل المحلي.

3. **مواجهة مشكلة البطالة الوطنية:** إن عدم تقييد استخدام العمالة الأجنبية قد يؤدي إلى زيادة البطالة بين المواطنين الأردنيين، مما ينعكس سلباً على الاقتصاد الوطني ويقلل من فرص العمل المتاحة للعمال المحليين.

وبناءً على ذلك، يُعزى هذا التمييز إلى ضرورة حماية سوق العمل الوطني من التأثيرات السلبية التي قد تنجم عن توظيف الأجانب بشكل غير منضبط.

#### رابعاً: نظرة المشرع الأردني للعامل الأجنبي وغير العربي

كان المشرع الأردني في السابق يميز بين المركز القانوني للعامل العربي والعامل الأجنبي، حيث كان يُعطي الأولوية للعامل العربي. في قانون العمل رقم 8 لسنة 1996، نص المشرع على أن: "وتعطى الأولوية للخبراء والفنيين والعمال العرب". لكن بالرجوع إلى نص المادة 12 من قانون العمل الأردني المعدل، نجد أنها 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، وللوزير إصدار أي تعليمات يراها لازمة لتنظيم استخدام واستقدام العمال غير الأردنيين لغايات هذه المادة".

من خلال هذا التعديل، يتبين أن قانون العمل الأردني قد اعتمد ترتيباً جديداً للأولويات في التوظيف، حيث أصبح يولي الأسبقية أولاً للعمال الأردنيين، ثم للعاملين العرب، ثم للعاملين الأجانب. ومن المحتمل أن المشرع الأردني قد هدف من هذا الترتيب إلى تعزيز الروابط القومية العربية والنظر في اعتبارات الوحدة الاقتصادية العربية، وهو ما قد يسهم في فتح أسواق العمل العربية بشكل أوسع، مما يؤدي في نهاية المطاف إلى تعزيز التكامل الاقتصادي بين الدول العربية ويعود بالفائدة على الاقتصاد الأردني بشكل خاص.

بيد أن المشرع الأردني عاد وعدل المادة بما يوحي أنه تم مساواة العامل الأجنبي بالعامل العربي واعتبار كليهما أجنبياً عن الأردن وربما علة ذلك الظروف السياسية والاقتصادية والاجتماعية التي فرضت على الأردن لیتخذ مشرعياً مثل هكذا تعديل.

#### خامساً: الفرق بين العامل الأجنبي والعامل المهاجر

العامل المهاجر هو الشخص الذي يهاجر إلى بلد آخر بغرض العمل، حيث يكون الهدف الرئيس من هجرته هو تحسين وضعه الاقتصادي من خلال الحصول على فرصة عمل في البلد الذي يرغب في الاستقرار فيه. في المقابل، العامل الأجنبي لا يكون بالضرورة قد دخل البلد بهدف العمل، حيث قد يدخل لأغراض أخرى مثل الدراسة أو السياحة، ثم يقرر العمل وفقاً للقوانين المعمول بها في تلك الدولة. على سبيل المثال، قد يكون العامل الأجنبي طالباً في جامعة

ما، ولديه الرغبة في العمل بدوام جزئي أو كامل، شريطة أن يلتزم بالشروط القانونية التي تحددها الدولة المضيفة للعمل. (1)

وبشكل أكثر وضوحاً، يمكن القول إن علاقة العامل المهاجر مع العامل الأجنبي هي علاقة جزء من كل. فكل عامل مهاجر يُعتبر عاملاً أجنبياً، لكن العكس غير صحيح، حيث أن العامل الأجنبي الذي يدخل البلد لأغراض أخرى غير الهجرة (مثل الدراسة أو السياحة) لا يُكتسب صفة "المهاجر" إلا إذا استوفى كافة الإجراءات والشروط القانونية المتعلقة بالهجرة. لذا، العامل المهاجر هو فئة فرعية من العمال الأجانب، لكن العامل الأجنبي قد لا يكون مهاجراً بالضرورة إذا لم يكن قد دخل البلد بهدف الاستقرار والإقامة بشكل دائم وفقاً للقوانين المعمول بها. (2)

بشكل عام، يتمتع العامل المهاجر بمستوى أعلى من الحماية الدولية مقارنة بالعامل الأجنبي. ويعود ذلك إلى أن العامل المهاجر يخضع لعدد من المعاهدات الدولية والاتفاقيات التي تضمن حقوقه في الدولة التي يقيم فيها، مثل الاتفاقية الدولية لحماية حقوق العمال المهاجرين وأسرهم التي توفر له مظلة قانونية تحميه من الاستغلال وتضمن حقوقه الاقتصادية والاجتماعية. من ناحية أخرى، لا يتمتع العامل الأجنبي بنفس المستوى من الحماية القانونية، حيث يخضع فقط لحماية بعض التشريعات المحلية التي تضمن حقوقاً أساسية مثل حق التعليم، العمل، الشخصية القانونية، والصحة. وبالتالي، يمكن القول إن العامل المهاجر يحظى بحماية أكثر شمولاً مقارنة بالعامل الأجنبي الذي قد لا يكون محمياً بنفس القدر من خلال الاتفاقيات الدولية المخصصة لذلك.

#### سادساً: القيود التي تتعلق بعمل الأجانب في الأردن

نظمت المادة 12 من قانون العمل الأردني القيود المتعلقة بعمل الأجانب في الأردن، حيث نصت في فقرتها (أ) و(ب) على ما يلي:

**الفقرة (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 أن يكون العدد المتوفر منهم لا يفي بالحاجة. وللوزير إصدار أي تعليمات يراها لازمة لتنظيم استخدام واستقدام العمال غير الأردنيين لغايات هذه المادة".

(1) محمد صادق منذر الهويدي، العمالة الأجنبية في قانون العمل الأردني، رسالة ماجستير، عمان، ص 30

(2) عبابسة، حمزة، الحماية القانونية للمهاجرين في القانون الدولي، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، 2016، ص 18 وما بعدها.

**الفقرة (ب):** "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، وتحسب مدته عند التجديد من تاريخ انتهاء مدة آخر تصريح عمل حصل عليه".

وتحدد هذه النصوص الضوابط والشروط المتعلقة باستخدام العمالة الأجنبية، حيث يشترط الحصول على موافقة من الوزير أو من ينوب عنه، إضافة إلى ضرورة حصول العامل الأجنبي على تصريح عمل محدد المدة قابلاً للتجديد.

ينضح من المادة 12 من **قانون العمل الأردني** أن المشرع قد وضع عدة قيود تتعلق بعمل الأجانب في الأردن، وهي كما يلي:

1. **القيود الأول:** استخدام أي عامل غير أردني يتوقف على موافقة وزير العمل أو من يفوضه، مما يضع شرطاً أساسياً للحصول على إذن رسمي قبل توظيف الأجانب.

2. **القيود الثاني:** موافقة وزير العمل مشروطة بتوافر **الخبرة والكفاءة** في العامل غير الأردني، على أن تكون هذه الخبرة والكفاءة غير متوفرة لدى العمال الأردنيين، أو أن العدد المتاح من العمال الأردنيين غير كافٍ لتلبية احتياجات سوق العمل المحلي.

3. **القيود الثالث:** يجب أن يحصل العامل غير الأردني على **تصريح عمل** من الوزير أو من يفوضه قبل استقدامه أو استخدامه، وهذا التصريح يعد شرطاً أساسياً قبل شروع العامل الأجنبي في العمل.

4. **القيود الرابع:** **مدة التصريح** لا يمكن أن تتجاوز **عاماً واحداً**، ويكون قابلاً للتجديد بناءً على الشروط والضوابط المعمول بها. وعند تجديد التصريح، تحسب المدة من تاريخ انتهاء التصريح السابق.<sup>(1)</sup>

5. **القيود الخامس:** حسب نظام تصاريح عمل العمال غير الأردنيين (يتضمن قيوداً خاصة بصاحب العمل، حيث يجب على صاحب العمل الالتزام بعدد من الشروط عند استخدام عمالة أجنبية، مثل تسجيل التصاريح وتقديم الوثائق المطلوبة للجهات المعنية، بالإضافة إلى التأكد من توافر الشروط القانونية المتعلقة بالعمالة غير الأردنية).

(1) الهويدي، محمد صادق منذر، العمالة الأجنبية في قانون العمل الأردني، رسالة ماجستير، عمان، ص 48 وما بعدها

من خلال هذه القيود، يهدف القانون إلى تنظيم استخدام العمالة الأجنبية بشكل يضمن عدم التأثير السلبي على العمالة الوطنية ويعزز فرص العمل للمواطنين.

أقر المشرع الأردني نظام رسوم تصاريح عمل العمال غير الأردنيين رقم (67) لسنة 2014 وتعديلاته رقم (14) لسنة 2017، والذي يحدد الرسوم الواجب دفعها مقابل استصدار تصاريح العمل للعمال الأجانب أو تجديد التصاريح إذا كانت سارية المفعول. يشمل النظام العديد من المواد التي توضح التفاصيل المتعلقة بالرسوم وكيفية دفعها.

وقد ألزم النظام صاحب العمل باستصدار تصاريح العمل للعمال الأجانب الذين يود التعاقد معهم، حيث يُعتبر هذا الإجراء واجباً قانونياً لضمان أن العمال الأجانب يعملون بشكل قانوني ووفقاً للضوابط المحددة. كما أن دفع الرسوم المقررة يُعد جزءاً من الإجراءات التي يجب على صاحب العمل الالتزام بها لتنظيم استخدام العمالة الأجنبية في الأردن.

يمكن القول إن الهدف من نظام رسوم تصاريح عمل العمال غير الأردنيين هو حماية العامل الأجنبي، الذي يُعتبر غالباً الطرف الأضعف في العلاقة التعاقدية. فبموجب القانون والعرف، يتم توفير حماية له حتى لا يتحمل ما لا يقدر عليه، خاصة فيما يتعلق بالرسوم المفروضة لاستصدار أو تجديد تصاريح العمل. أما عن مصير المبالغ المدفوعة، فإنها تدخل في خزينة الدولة وفقاً لما أقره القانون، مما يساهم في تعزيز الموارد المالية العامة.

هل هناك استثناءات نص عليها القانون في هذا الشأن؟

نعم، يجيز القانون إعفاء بعض الفئات من الرسوم، وذلك لأسباب إنسانية. تشمل هذه الاستثناءات:

إعفاء المعوقين أو أولياء أمورهم: نظراً للحالة الخاصة التي يعانون منها.

إعفاء العمال السوريين: مراعاة للأوضاع الإنسانية الصعبة التي دفعتهم للهجرة والعمل خارج وطنهم الأم بسبب الظروف الاستثنائية في سوريا.

أما بالنسبة للقيود المفروضة على عمل المرأة الأجنبية يفرض قانون العمل الأردني قيوداً معينة على عمل المرأة الأجنبية، وهي تتماشى مع القيود العامة التي تفرضها الدولة على عمل الأجانب. الهدف من هذه القيود هو حماية الصالح العام والحفاظ على الأمن الوظيفي الأردني، بحيث لا تؤثر العمالة الأجنبية، بما في ذلك النساء، على سوق العمل المحلي بشكل يؤدي العمالة الوطنية. هذه القيود تهدف إلى تنظيم دخول العمالة الأجنبية وفقاً للاحتياجات الفعلية للسوق والعمل على توفير الفرص المناسبة للمواطنين الأردنيين.

### سابعاً: التزامات العامل الأجنبي وفق القانون الأردني

القانون المدني الأردني لم يغفل عن إيضاح التزامات العامل وذلك فيما أورده من المواد (814- 820)، وعلى ذات النهج سار قانون العمل بحيث حدد التزامات العامل في (المادة 19) منه، وسنورد تلك الالتزامات أو أهمها تفصيلاً فيما يلي:

#### 1- التزام العامل بأداء العمل المتفق عليه

جاء في المادة (19) من قانون العمل في فقرتها (أ) ما يلي: "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."

ومن قراءة النص السالف يتضح أن الالتزام الأول الذي يقع على عاتق العامل أن يؤدي عمله المتفق عليه بنفسه، فعقد العمل من عقود الاعتبار الشخصي، فلا يجوز للعامل أن ينيب عنه من يقوم بمثل عمله إلا بموافقة صاحب العمل.<sup>(1)</sup>

#### 1. بذل العناية اللازمة في تأدية عمله

حيث يتعين على العامل أن يؤدي عمله في التوقيت المحدد وبالجودة المتفق عليها، فتكون عناية العامل هي عناية الرجل الحريص.

#### 2. تنفيذ تعليمات صاحب العمل

صاحب العمل هو صاحب التخطيط والدراية بمتطلبات العمل وما يحتاجه وما ينقصه ومن ثم فيكون على العامل التجاوب مع تلك المصلحة من خلال بنود عقد العمل التي تحتم على العامل أن ينفذ تعليمات صاحب العمل، والمدراء والمشرفين على العمل.

بيد أن تنفيذ تلك التعليمات مقرونة بعدم تعرض العامل للخطر أو الأذى، وألا تخالف أحكام القوانين المعمول بها، ولا النظام العام والآداب، بمعنى أنها ليست طاعة مطلقة بلا قيد.<sup>(2)</sup>

#### 3. يلتزم العامل بالحرص على المواد والأشياء التي تسلم إليه

(1) المصدر السابق، ص 62 و 63

(2) المصدر السابق، ص 62 و 63

يسلم صاحب العمل للعامل بعض الأدوات التي تعينه على أداء عمله بشرط استخدامها بشكل صحيح حتى يقوم بتنفيذ التزامه الجوهري المتمثل في القيام بالعمل بالشكل المطلوب، وتلك الأدوات يلتزم العامل بالحفاظ عليها وببذل العناية اللازمة في سبيل ذلك.<sup>(1)</sup>

#### 4. الالتزام بالمحافظة على أسرار العمل

جاء في نص (المادة 19) في فقرتها ب من قانون العمل الأردني على أنه: “على العامل : ب- المحافظة على أسرار صاحب العمل الصناعية والتجارية وأن لا يفشيها بأي صورة من الصور ولو بعد انقضاء عقد العمل وفقا لما يقتضيه الاتفاق أو العرف.”

فالعامل يقع عليه التزام بعدم إفشاء أسرار صاحب العمل، وذلك لأن إفشاء الأسرار قد يؤدي لنتائج سلبية على صاحب العمل تضر به في سوق المنافسة، وبحسب غالبية آراء الفقه فالعامل يلتزم بعدم إفشاء الأسرار الصناعية والتجارية معا بكل ما تحوي عليه تلك الأسرار من الناحية الإدارية أو المالية أو الإدارية.<sup>(2)</sup>

#### 5. التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل.

نظم القانون المدني الأردني مسألة حماية أسرار العمل وعدم منافسة العامل لصاحب العمل بعد انتهاء عقد العمل من خلال المواد 818 و 819. وتتص المادة 818 على ما يلي:

1. إذا كان العامل يقوم بعمل يسمح له بالاطلاع على أسرار العمل ومعرفة عملاء المنشأة، يجوز للطرفين الاتفاق على أن العامل لا يمكنه منافسة صاحب العمل أو الاشتراك في عمل يناهسه بعد انتهاء العقد.

2. ومع ذلك، يشترط أن يكون هذا الاتفاق مقيّدًا ب الزمان والمكان ونوع العمل، بما يتناسب مع ضرورة حماية المصالح المشروعة لصاحب العمل. وهذا يعني أن القيود التي يفرضها الاتفاق يجب أن تكون معقولة في حدها الزمني والجغرافي، بحيث لا تؤثر بشكل مفرط على قدرة العامل في البحث عن فرص عمل أخرى.

تهدف هذه المادة إلى حماية مصالح صاحب العمل والحفاظ على سرية المعلومات التي قد يحصل عليها العامل خلال فترة عمله، مع ضمان أن أي اتفاق بعد انتهاء العقد لا يكون مجحفًا بحقوق العامل أو يعرقل فرصه المستقبلية.

(1) أبو شنب، أحمد، شرح قانون العمل، الطبعة الخامسة محامي الأردن، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2010، ص 184

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

كما جاء في (المادة 219) ما يلي: "إذا اتفق الطرفان على تضمين العامل في حالة الإخلال بالامتناع عن المنافسة - تضمينا مبالغا فيه بقصد إجباره على البقاء لدى صاحب العمل كان الشرط غير صحيح."

ونستنتج مما سبق أن منافسة العامل لصاحب العمل غير مشروعة وغير مسموح بها قانوناً، وقد ترك القانون لطرفي العقد مسألة تحديد النطاقين الزماني والمكاني المتعلق بالمنافسة على أن يكون ذلك بالقدر الضروري فقط الذي يحفظ لصاحب العمل حقوقه، بيد أن بعض أرباب الأعمال يضعون شرط عدم المنافسة لاستخدامه لإجبار العامل على البقاء لديه أو تحت طوعه في العمل بالإجبار، وذلك ما جرّمته (المادة 819) سالفه الذكر.

وبعد أن انتهينا من ذكر أهم الالتزامات التي تقع على عاتق العامل بشكل عام وعلى العامل الأجنبي بالتبعية فسننتقل فيما يلي للجزاءات بشكل مختصر:

الجزاءات التي يُمكن أن توقع على العامل الأجنبي متفرقة في مواد القانون الأردني، فهي تبدأ بالإذار وهو أخف الجزاءات، والغرامة، وجزاء الوقف عن العمل تأديبياً، ثم الفصل بدون إشعار مسبق وهو أشد الجزاءات، كما هناك جزاء آخر وهو جزاء التسفير في حال أن خالف العامل الأجنبي التزاماته التعاقدية، أو القيود التي وضعها المشرع الأردني.<sup>(1)</sup>

#### ثامناً: انتهاء عقد العمل

ينقضي عقد العمل بشكل عام إما وفقاً للإرادة المنفردة للعامل أو لصاحب العمل، وإما حسب القواعد العامة المتبعة.

#### انقضاء عقد العمل بالإرادة المنفردة

يجوز لرب العمل وكذلك للعامل أن ينهيا عقد العمل أو علاقة العمل بإرادتهما المنفردة وذلك في حالات معينة حددها قانون العمل، وسنوضح ذلك فيما يلي:

#### • حالات إنهاء عقد العمل بإرادة صاحب العمل المنفردة

نصت المادة 28 من قانون العمل على عدة حالات يجوز بسببها لصاحب العمل إنهاء عقد العمل وهي محددة حصراً فيحق لصاحب العمل فصل العامل دون سابق إنذار أو بدون إشعار مسبق، وذلك في حال أن أخل العامل بالتزاماته أو لم يوف بشروط العمل، مثل الاعتداء بالضرب على صاحب العمل أو إفشاء أسرار العمل وغيرها من الأسباب.

<sup>(1)</sup> المغربي، جعفر، حالات وقف عقد العمل في قانون العمل الأردني، مقتته للبحوث والدراسات، المجلد العشرين، العدد الرابع، 2005، ص 290

ويحق لصاحب العمل إنهاء عقد العمل بإرادته المنفردة وذلك خلال فترة تجرية العامل بشرط ألا تقل فترة التجربة هذه عن ثلاثة أشهر.

وبحسب (المادة 31) من قانون العمل فيحق لصاحب العمل أيضاً إنهاء عقود العمال في حال وجود ضرورة اقتصادية أو فنية لصاحب العمل.

وأخيراً فإن (المادة 23) من قانون العمل أجازت لصاحب العمل إنهاء عقد العمل في عقود العمل غير محددة المدة بشرط أن يوجه إشعاراً خطياً بذلك قبل شهر واحد كحد أدنى.

#### \*حالات إنهاء عقد العمل بإرادة العامل المنفردة

يحق للعامل وفقاً للقانون أن ينهي علاقة العمل مع صاحب العمل بإرادته المنفردة وفقاً لما هو آتي:

وفقاً (للمادة 35) من قانون العمل فيحق للعامل إنهاء عقد العمل خلال فترة التجربة التي تم الاتفاق عليها مع صاحب العمل.

كما يكون للعامل الحق في إنهاء عقد العمل بإرادته المنفردة في حال أن كان العقد الذي بينه وبين صاحب العمل عقد غير محدد المدة وذلك بشرط إرسال إشعار خطي لصاحب العمل.

كما أن قانون العمل الأردني يضمن للعامل الحق في إنهاء العلاقة التعاقدية مع صاحب العمل في حالات معينة، وقد بينت المادة 29 من القانون هذه الحالات بشكل واضح. تنص المادة على أن للعامل الحق في ترك عمله بإرادته المنفردة في حال حدوث اعتداء على حقوقه المشروعة التي نص عليها القانون، سواء كان هذا الاعتداء مادياً أو معنوياً، مثل عدم دفع الأجور أو التعرض لمعاملة غير لائقة أو الإضرار بظروف العمل.

بالإضافة إلى ذلك، تكفل المعاهدات والمواثيق الدولية المتعلقة بحقوق العمال، مثل اتفاقيات منظمة العمل الدولية، حقوق العامل وتؤكد على حماية حقوقه الأساسية مثل الأجر العادل وظروف العمل الإنسانية. وعليه، فإن قانون العمل الأردني يوفر للعامل وسيلة قانونية لإنهاء التعاقد في حال تم الاعتداء على هذه الحقوق، مما يعزز من حماية العمال ويضمن لهم بيئة عمل عادلة وآمنة.

#### انقضاء عقد العمل حسب القواعد العامة

ينقضي عقد العمل بحسب القواعد العامة وفق أربعة أسباب غالباً، فينقضي التزام العامل التعاقدى حال وفاته، وينقضي عقد العمل كذلك بالاتفاق بحيث أن العقد شريعة المتعاقدين وإذا رأى طرفين العقد أو اجتمعت إرادتهما ومصالحتهما بإنهاء العقد فينقضي العقد بالتراضي كما انعقد بالتراضي، كما أن عقد العمل ينقضي إذا استحال تنفيذه لأسباب متعلقة بالقوة القاهرة.<sup>(1)</sup>

هناك العديد من الأسباب التي قد تؤدي إلى انقضاء عقد العمل في قانون العمل الأردني، وتختلف هذه الأسباب وفقاً لنوعية العقد وظروف العامل. ومن أبرز هذه الأسباب:

1. **مرض العامل:** إذا أصيب العامل بمرض يُعده عن العمل بشكل دائم أو لفترة طويلة، فإنه يجوز أن يُعتبر عقد العمل منقضيًا. ولكن يجب أن يكون المرض قادراً على التأثير بشكل كبير على قدرة العامل على أداء مهامه المهنية.

2. **بلوغ السن القانونية للتقاعد:** إذا بلغ العامل السن القانونية للتقاعد قبل انقضاء مدة العقد المنقق عليها، يتم إنهاء العقد بشكل تلقائي. وتختلف السن القانونية للتقاعد وفقاً للأنظمة المعمول بها في الدولة.

3. **انتهاء مدة العقد:** إذا كان العقد محدد المدة، فإنه ينتهي بانتهاء المدة المنقق عليها بين الطرفين. وفي حال عدم تجديد العقد، يُعتبر العقد منقضيًا بمجرد انقضاء المدة المحددة.

يعد قانون العمل الأردني هذه الأسباب كعوامل تؤدي إلى انقضاء عقد العمل بشكل قانوني، مع التأكيد على ضرورة الالتزام بالأحكام الخاصة بتسوية حقوق العامل في هذه الحالات، مثل دفع التعويضات المستحقة أو ضمانات التقاعد في حالة بلوغ السن القانونية.

تاسعاً: أحكام لمحكمة التمييز الأردنية متعلقة بالعمالة الأجنبية في الأردن

جاء في قرار تمييز حقوق رقم 2004/3705 الصادر بتاريخ 20/2/2005 عن الهيئة العامة ما يلي:

"ورغم أن عدم حصول العامل الأجنبي على تصريح عمل لا يحرم العامل الأجنبي من حقوقه العمالية، لأن استصدار تصريح العمل من مسؤوليات رب العمل، وهذا الأخير مكلف باستصدار هذا التصريح".

(1) أبو شنب، أحمد، شرح قانون العمل، الطبعة الخامسة، دار الطباعة للنشر والتوزيع، عمان، 2010، ص 311

ويعكس هذا القرار مبدأ قانوني هاماً، حيث أكد أن **العامل الأجنبي** لا يُحرم من حقوقه العمالية حتى في حال عدم حصوله على تصريح العمل. على الرغم من أن استصدار **تصريح العمل** هو من **مسؤوليات صاحب العمل**، فإن ذلك لا يؤثر على حقوق العامل فيما يتعلق بالأجر، وظروف العمل، والمعاملة العادلة التي يجب أن يحصل عليها بموجب **قانون العمل الأردني**.

جاء في **الحكم رقم 2195 لسنة 2006** لمحكمة التمييز بصفتها الحاقية ما يلي:

"إذا كان الطاعن يجادل بأن العامل غير الأردني المستقدم لا يجوز له العمل إلا بموجب تصريح عمل لمدة محدودة وبموافقة السلطات المختصة، واستقدمه لسد حاجة سوق العمل الأردني، وبأنه لا يجوز له أن يملك مشاريع أو نشاط اقتصادي ويصبح فيها رب عمل، وبأن المدعى عليه هو مصري الجنسية وافد بموجب عقد عمل ومستخدم في محل المدعى عليه بموجب تصريح عمل من الجهات المختصة، فإن ما ورد في هذين السببين مجادلة لا طائفة تحتها ولا علاقة لها بموضوع هذه الدعوى ولا تصلح لأن تكون مطعناً واقعياً أو قانونياً في الحكم المطعون فيه، وذلك لكون العامل المصري المستقدم ليس خصماً في هذه الدعوى، وإذا تملك هذا العامل مشروعاً أو محلاً وسجله باسم غيره الأردني وكان ذلك مخالفاً لقانون ما أو متفقاً مع أحكامه لا أثر له في هذه الدعوى، والتي موضوعها المطالبة بحقوق عمالية والتي تترتب بموجب أحكام **قانون العمل رقم 8 لسنة 1996** على صاحب العمل، والذي عرفته المادة الثانية من هذا القانون بأنه (كل شخص طبيعي أو معنوي يستخدم بأية صفة كانت شخصاً أو أكثر مقابل أجر). ولم تميز هذه المادة وكذلك أحكام قانون العمل إن كان رب العمل أردنياً أو غير أردني مقيماً أو وافداً، وجاءت أحكام هذه المادة وباقي أحكام القانون مطلقة".

يؤكد هذا الحكم على مبدأ **الحماية العمالية** في قانون العمل الأردني، حيث يعتبر صاحب العمل مسؤولاً عن حقوق العمال سواء كان أردنياً أو غير أردني. لا تميز أحكام قانون العمل الأردني بين **المواطنين والأجانب** من حيث التزامات صاحب العمل تجاه العمال، مما يضمن حقوق العمال العاملين في الأردن بغض النظر عن جنسياتهم.

## الخاتمة

في ختام هذا البحث حول حقوق العمالة الأجنبية في قانون العمل الأردني، نجد أن حماية حقوق العمال الأجانب تُعد من القضايا الحيوية التي اهتم فيها المشرع الأردني بما يتوافق مع المعايير الدولية والاحتياجات المحلية. على الرغم من

أن قانون العمل الأردني يوفر إطاراً قانونياً ينظم حقوق العمالة الأجنبية، إلا أن التطبيق الفعلي لهذه الحقوق يواجه عدة تحديات ومعوقات تؤثر على فعالية الحماية المقدمة.

من خلال التحليل الذي تم في هذا البحث، تبين أن هناك فجوات ملحوظة بين النصوص القانونية والتطبيق العملي. كما تم الكشف عن مجموعة من المشكلات التي تواجه العمالة الأجنبية، مثل عدم كفاية الرقابة، الفجوات في الوعي القانوني، والتفاوت في المعاملة بين العمال الأجانب والمحليين. هذه المشكلات تؤدي إلى تقليل فعالية القوانين وتعرض العمال الأجانب للاستغلال وسوء المعاملة.

### التوصيات

نبرز العديد من التوصيات على النحو الآتي:

1. تعزيز تطبيق القوانين المتعلقة بالعمالة الأجنبية بشكل أكثر صرامة.
2. تحسين آليات الرقابة والتفتيش لضمان الامتثال للقوانين.
3. زيادة الوعي بين العمال الأجانب حول حقوقهم القانونية.
4. تحسين التعاون بين الجهات الحكومية والمنظمات غير الحكومية لمعالجة المشكلات المتعلقة بالعمالة الأجنبية.
5. تطوير وتحديث تشريعات العمالة الأجنبية بما يتماشى مع التطورات الدولية والمحلية.
6. ضمان توفير بيئة عمل عادلة وأمنة لجميع العمال بغض النظر عن جنسيتهم.
7. تعزيز التزام الحكومة والمجتمع المدني بتحقيق العدالة الاجتماعية واستقرار سوق العمل.
8. فتح المجال لمزيد من الدراسات والجهود لتحسين الحماية القانونية والعملية للعمال الأجانب.
9. العمل على بناء مجتمع عادل ومتكافئ من خلال تعزيز حقوق العمالة الأجنبية.

## المراجع

- أبو شنب، أحمد، شرح قانون العمل، الطبعة الخامسة محامي الأردن، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2010، ص 184
- أبو شنب، أحمد، شرح قانون العمل، الطبعة الخامسة، دار الطباعة للنشر والتوزيع، عمان، 2010، ص 311
- رمضان، سيد محمود، الوسيط في قانون العمل والضمان الاجتماعي، الطبعة الأولى، دار الثقافة، عمان، 2005، ص 259 وما بعدها.
- صادق، هشام، الجنسية والمواطن ومركز الأجنبي، الطبعة الأولى، منشأة المعارف، الإسكندرية، 1977، ص3
- عبابسة، حمزة، الحماية القانونية للمهاجرين في القانون الدولي، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، 2016، ص 18 وما بعدها.
- لندا، الحريات والحقوق السياسية الدولية والوطنية للعمال المهاجرين في الأردن، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، عمان، 2018، ص29
- محمد صادق منذر الهويدي، العمالة الأجنبية في قانون العمل الأردني، رسالة ماجستير، عمان، ص 30
- المغربي، جعفر، حالات وقف عقد العمل في قانون العمل الأردني، مقتته للبحوث والدراسات، المجلد العشرين، العدد الرابع، 2005، ص 290
- الهويدي، محمد صادق منذر، العمالة الأجنبية في قانون العمل الأردني، رسالة ماجستير، عمان، ص 15.
- الهويدي، محمد صادق منذر، العمالة الأجنبية في قانون العمل الأردني، رسالة ماجستير، عمان، ص 48 وما بعده