تمكين
TAMKEEN
للمساعدة القانونية وحقوق الانسان
For legal aid and human rights

أوضاع العمال المهاجرين في المناطق الصناعية المؤهلة

© جميع الحقوق محفوظة لتمكين
للمساعدة القانونية وحقوق الإنسان

2023

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Embassy of Switzerland to Jordan and Iraq

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

الفهرس

مقدمة ٥

أرقام وإحصاءات ٧

استقدام العمال المهاجرين للعمل في المناطق الصناعية المؤهلة ٧

الكفالة البنكية وحقوق العمال المهاجرين في المصانع ٨

حالة (١) ٨

حالة (٢) ١٠

أوضا ع العمال المهاجرين في المناطق الصناعية المؤهلة على أرض الواقع للعام ٢٠٢٣ ١١

حالة (٣) ١٤

حالة (٤) ١٤

النقابات العمالية ١٥

النتائج ١٦

التوصيات ١٧

مقدمة

تعود نشأة المناطق الصناعية المؤهلة للعام ١٩٩٨، عملًا باتفاقية وقعها الأرْدُنّ مع الولايات المتحدة الأمريكية، التي تسمح للأردن بتصدير أي كميات من الملابس المصنعة في المدن الصناعية المؤهلة دون أن تخضع هذه البضائع للجمارك أو أي ضرائب من قبل الطرف الأمريكي[1]، بذلك أنشئت أول منطقة صناعية مؤهلة في محافظة إربد[2]، المنحى اللافت في تاريخ المدن الصناعية المؤهلة كان عام ٢٠٠٠ عندما وقع الأرْدُنّ اتفاقية التجارة الحرة مع أمريكا، التي كان من ضمن بنودها اشتراط دخول إسرائيل كطرف فيها، على أن تُخَفَّض الجمارك ١٠ ٪ سنويًا حتى تصبح صفر عام ٢٠١٠، وفي هذا العام أصبح أغلب الإنتاج يُصَدَّر من خلال اتفاقية التجارة الحرة وليس من خلال اتفاقية المناطق المؤهلة، حيث سمحت اتفاقية التجارة الحرة لأي مصنع في الأرْدُنّ التصدير لأمريكا، في حين كان مقصورًا التصدير لها من خلال اتفاقية المناطق الصناعية فقط بالمصانع التي تقع ضمن المدن الصناعية.

تُعرف المناطق الصناعية المؤهلة بأنها أي نشاط اقتصادي في قطاع النسيج والمحيكات قائم ضمن أي منطقة صناعية مؤهلة ومنتجة مؤهل وتنطبق عليه أحكام قانون تشجيع الاستثمار[3]. يشار إليها بـ (QIZ)و هي نتاج اتفاقية التجارة الحرة (FTA)التي وقعتها الحكومة الأردنية مع الحكومة الأمريكية عام ٢٠٠٠، التي صُودِق عليها بموجب القانون رقم (٢٤) لسنة ٢٠٠١ ذلك عملًا بنص المادة (٢/٣٣) من الدستور الأُرْدُنّيّ.

وقد أكدت المادة (١/٦) من الاتفاقية على التزامات طرفي الاتفاقية باعتبارهما أعضاء في منظمة العمل الدولية وعلى ضرورة احترام حقوق العمال المعترف بها دوليًا وحمايتها في القوانين الوطنية للدولتين, كما حددت المادة (٦/٦) حقوق العمال المعترف بها دوليا, والملزمة للطرفين, بالآتي:

- الحق في تكوين النقابات والاتحادات
- الحق في التنظيم والتفاوض الجماعي
- حظر استخدام أي شكل من أشكال العمل الجبري أو الإلزامي.
- الحد الأدنى لسن تشغيل الأطفال.
- ظروف عمل مقبولة فيما يتعلق بالحد الأدنى للأجور, وساعات العمل, والسلامة والصحة المهنية.

1 تم إقرار اتفاقية المناطق الصناعية المؤهلة في العام 1996 من قبل مجلس النواب الأمريكي، ومن خلالها تم السما بدخول الصادرات الى الولايات المتحدة الأمريكية دون تحديد الكميات وبدون جمارك عليها، من الدول المعنية بالاتفاقية، وذلك تشجيعا لفرص السلام والتنمية في المنطقة بحسب تقرير لمنظمة العمل الدولية.

2 مدينة الحسن الصناعية، تعد أول مدينة صناعية حكومية مؤهلة تم إشهارها في آذار عام 1998 تقع بالقرب من مدينة اربد على بعد 80 كم شمال العاصمة عمان . مساحتها الإجمالية تبلغ 000,005,1 متر مربع.

3 تعليمات شروط واجراءات استخدام واستقدام العمال غير الاردنيين في المناطق الصناعية المؤهلة لسنة 2007 المادة 2

بعد البَدْء في إنشاء المناطق الصناعية المؤهلة جرى استقطاب غالبية القوى العاملة من جنسيات غير أردنية، ومعظمهم من جَنُوب آسيا، بسبب الأجور المنخفضة نسبيًا، وفي الوقت نفسه، فإن ثلث القوى العاملة في القطاع هم من الأردنيين، ومعظمهم من النساء، الذين غالبا ما يُوَظَّفُون للعمل في المصانع «التابعة» في المناطق الريفية، هذه المصانع التابعة هي نظير للمصانع الموجودة في المناطق الصناعية المؤهلة (QIZ).

وأصبحت العمالة المهاجرة تُشكل جزءًا مهمًا من الاقتصاد الأُرْدُنّيّ، حيث يعملون في العديد من المصانع الأردنية، ولا سيما مصانع الملابس والمنسوجات. و تتمثل مساهمة عمال المصانع المهاجرين في الاقتصاد الأُرْدُنّيّ في الآتي:

- زيادة الإنتاجية: يساهم عمال المصانع المهاجرين في زيادة الإنتاجية في المصانع الأردنية، ذلك من خلال خبراتهم ومهاراتهم المكتسبة في بلدانهم الأصلية.
- خفض التكاليف: يساعد عمال المصانع المهاجرين في خفض التكاليف على الشركات الأردنية، ذلك من خلال قبولهم في تقاضي أجور أقل من العمال الأردنيين.
- تعزيز الصادرات: يساهم عمال المصانع المهاجرين في تعزيز صادرات الأرْدُنّ من السلع المصنعة، ذلك من خلال العمل في مصانع تصدر منتجاتها إلى الأسواق العالمية.

مع أنّ المناطق الصناعية المؤهلة استقطبت الآلاف من العمال المهاجرين لكن معظمهم بقي يعاني انتهاكات شديدة في مجالات حقوق العمال، وأنّ ظروف العمل في المدن الصناعية المؤهلة هي عمومًا دون المستوى المقبول من حيث الخدمات الصحية، والسلامة المهنية، وبيئة العمل الاجتماعية، والأجور العادلة، ومحدودية آليات حماية حقوق العمال المهاجرين في حال جرى إغلاق منشأة العمل على سبيل المثال لا الحصر، **وعليه يأتي هذا التقرير إلى التعرف على واقع أوضاع العمال المهاجرين في المناطق الصناعية المؤهلة، وتتبع أهميته من خلال تناول قضية الكفالة البنكية وارتباطها بحقوق العمال المهاجرين، إلى جانب رصد ظروف العمال المهاجرين على أرض الواقع وفقًا للشكاوى الواردة إلى تمكين للمساعدة القانونية وحقوق الإنسان.**

أرقام وإحصاءات

يشكل المهاجرون، ومعظمهم من جَنُوب آسيا، غالبية القوى العاملة في المناطق الصناعية المؤهلة، بسبب الأجور المنخفضة نسبيًا، وفي الوقت نفسه، فإن ثلث القوى العاملة في القطاع هم من الأردنيين، ومعظمهم من النساء، الذين يُوَظَّفُون للعمل في المصانع «التابعة» في المناطق الريفية، هذه المصانع التابعة هي نظير للمصانع الموجودة في المناطق الصناعية المؤهلة (QIZs).

يُوظّف قطاع المناطق الصناعية المؤهلة في الأرْدُنّ من العمال المهاجرين وفق آخر إحصائية رسمية للعام **٢٠٢٢**، ما يقارب **٥٨٠٥٧** عاملًا مهاجرًا[٤]، ذلك في مناطق متعددة موزعين كالآتي، مدينة الحسن الصناعية ومدينة إربد28276 عاملًا مهاجرًا، والظليل 14472 عاملًا مهاجرًا، وعمان الثالثة-سحاب 14317، والكرك ٣٠، وغرفة صناعة الزرقاء ٩٤٩، ومعان التنموية ٤ عمال مهاجرين، ذلك من خلال ٦٣ شركة، غالبيتهم يحملون الجنسية الهندية و البنغلادشية [٥].

استقدام العمال المهاجرين للعمل في المناطق الصناعية المؤهلة

تشريعيًا يُستقدم العمال المهاجرين للعمل في المناطق الصناعية المؤهلة وفق تعليمات شروط وإجراءات استخدام واستقدام العمال غير الأردنيين في المناطق الصناعية المؤهلة لسنة ٢٠٠٧، هذه التعليمات نظّمت العمل في المصانع التي تعمل في قطاع النسيج والمحيكات وصناعة مدخلات الإنتاج المكملة للقطاع والمصانع التي تقوم ببعض أو كل العمليات التصنيعية بموجب اتفاقية مع مصنع آخر على أن يكون المنتج النهائي لغايات التصدير للخارج.

ووفق التعليمات سالفة الذكر، يجب على صاحب المصنع الذي يرغب في استخدام عمال غير أردنيين أن **يقدم طلبًا خطيًا إلى مفوض الوزارة في النافذة الاستثمارية لدى مؤسسة تشجيع الاستثمار**، حيث يقوم مفوض الوزارة لدى النافذة الاستثمارية بالنظر في الطلب ذلك خلال مدة لا تتجاوز أسبوعًا من تاريخ ورود الطلب إليه، واتخاذ القرار اللازم بشأنه، على أن تُدْفَع رسوم تصاريح العمل مسبقًا بعد الحصول على الموافقة بالاستقدام من الوزارة والجهات الأخرى ذات العلاقة.

ونصت المادة (١١) من التعليمات على **وجوب قيام صاحب العمل بتقديم كفالة بنكية سنوية** تجدد تلقائيًا لضمان عدم إخلاله بأي من الالتزامات المترتبة عليه بموجب القانون والأنظمة، ذلك لضمان حقوق العاملين غير الأردنيين في المناطق الصناعية المؤهلة، على أن تغطي هذه الكفالة أيّة حقوق مترتبة للعامل بموجب أحكام قانون العمل الأردني وعقد العمل الموقع بين الطرفين، إضافة إلى تذاكر السفر إلى عودة العمال إلى بلادهم وغرامات تجاوز الإقامة التي قد تترتب عليهم نتيجة عدم قيام صاحب العمل باستصدار أو تجديد أذونات الإقامة لهم في

4 التقرير السنوي لعام 2022 للشركات العاملة في قطاع الالبسة والمنسوجات في المناطق التنموية QIZ) سابقاً (المصدر : المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي ووحدة الفروع الانتاجية ومشاريع التشغيل. التقرير_ السنوي_ للمناطق_ التنموية_لعام_2022.mol.gov.jo) pdf)

5 مؤشرات سوق العمل الوطنية (2018- 2022) mol.gov.jo (The National Labour Market Figures)

مواعيدها، **وتحـدد قيمة الكفالة البنكية وفقـًا لعدد العاملين المستخدمين، من (١-١٠٠ عامل) تكون قيمة الكفالة ٣٠٠٠٠ دينار أردني، ومن (١٠١-٢٠٠ عامل) ٥٠٠٠٠ دينار أردني، و من) ٢٠١ (فما فوق تكون قيمة الكفالة ٧٥٠٠٠ دينار أردني.**

ويُتخذ على التعليمات المُشار إليها أنها لم تتضمن أيّة حقوق إضافية أو واجبات على العمال، بل تُرك الأمر إلى قانون العمل الأردني رقم ٨ لسنة ١٩٩٦ وتعديلاته، إلا أنه بموجب هذه التعليمات **لا يسمح بانتقـال العامل المستخدم للعمل في المناطق الصناعية المؤهلة إلى أي قـطاع إنتاجي آخر**[6]، كما يتحـمل صاحـب العمل مسؤولية إعادة العمّال الذين اسْتُقْدِمُوا إلى بلادهم الأصلية عند انتهاء أو إنهاء عقودهم بشكل قـانوني لديه وإثبـات مغادرتهم حسب الأصول[7].

الكفالة البنكية وحقوق العمال المهاجرين في المصانع

نصت المادة (١١) من تعليمات شروط وإجراءات استخدام واستقدام العمال غير الأردنيين في المناطق الصناعية المؤهلة لسنة ٢٠٠٧ على **وجوب قيام صاحب العمل بتقديم كفالة بنكية سـنوية** تجدد تلقائيًا لضمان عدم اخلاله بأي من الالتزامات المترتبة عليه بموجب القانون والأنظمة، ذلك لضـمان حقوق العاملين غير الأردنيين في المناطق الصناعية المؤهلة، على أن تغطي هـذه الكفالـة أيّة حقوق مترتبة للعامل بموجب أحكام قانون العمل الأردني وعقد العمل الموقع بين الطرفين، إلا أن هنالك العديد من المآخذ على هذه المادة التي قد تحرم عمال من الحصول على التزاماتهم المالية أو استكمال جزء منها، فرغم وجود نص واضح لآلية التصرف بالكفالة البنكية إلا أنّ غالبًا لا تكفي لسداد مستحقات العمال كما حصل مع **الحالة رقم (١)** الموضحة أدناه حيث قُدِّمَت شكوى في وزارة العمل أوردت الانتهاكات التي تعرض لها العمال ومطالبهم ولم تُحَلّ مشكلتهم حتى تاريخ كتابة هذا التقرير، و كان الرد على الشكوى أنّ الوضع الاقتصادي في المصنع سيئ، وأنه خُولِف ١٨٠ مرة، وأنّ مالك المصنع خارج البلاد، مع ذلك هنالك كفالة بنكية بقيمة ٧٥ ألف دينار، لكنها لا تكفي لسداد مستحقّات العمال.

حالة (١)

خلال العامين ٢٠١٨ و ٢٠١٩، حضر ٨ عمال يحملون الجنسية الهندية إلى الأردن للعمل في أحد مصانع الألبسة الجاهزة في مدينة سحاب، العمال عملوا مدة ٨ أشهر لم يتسلموا أجورهم، كما لم يتقاضوا أي إجازات طيلة مدّة عملهم، ولم يجدد تصريح العمل والإقامة لهم جميعًا، ما أدى إلى تراكم غرامات تجاوز الإقامة، كما توقف المصنع عن دفع اشتراكاتهم بالضمان الاجتماعي منذ أشهر، وأفاد عمال بأنهم يُقيمون في سكن دون كهرباء ولا يقدم لهم الطعام، ويرغبون في العودة الطوعية إلى بلادهم، لكن لا يملكون ثمن تذاكر السفر وغرامات تجاوز الإقامة التي ترتبت عليهم بسبب عدم تجديد إقاماتهم من قبل المصنع.

6 تعليمات شروط واجراءات استخدام واستقدام العمال غير الاردنيين في المناطق الصناعية المؤهلة لسنة 2007،المادة 10
7 المرجع السابق

وعليه عُمِل على ما يلي:

- وحدة مكافحة جريمة الاتجار بالبشر

قام فريق تمكين بتقديم إخبار بوجود شبهة اتجار بالبشر إلى وحدة مكافحة جريمة الاتجار بالبشر، ولم يُتَوَصَّل إلى أي تسوية مع إدارة المصنع لذا حُوِّلت الأطراف إلى مدعي عام سحاب.

- المدعي العام

قام المدعي العام بإسناد مخالفة أحكام قانون العمل إلى المصنع، المتمثلة بعدم دفع الأجر مخالفة لأحكام المادة ١/٤٦ من قانون العمل مكررة ٨ مرات، وإحالة الأوراق إلى محكمة صلح جزاء سحاب.

- المحكمة

قررت المحكمة إدانة المصنع عن جرم التأخر بدفع الأجور خلافًا لأحكام المادة ٤٦/أ من قانون العمل مكررة ٧ مرات والحكم عليها بغرامة (٥٠) دينار عن كل مرة، فتصبح العقوبة الواجبة التطبيق هي الغرامة (٣٥٠) دينارًا أردنيًا ٢٠٢٣/١١/٢٣.

- وزارة العمل

قُدِّمَت شكوى في وزارة العمل أوردت الانتهاكات التي تعرض لها العمال ومطالبهم، فإنه لم تُحَلّ مشكلتهم حتى تاريخ كتابة هذا التقرير، وكان الرد على الشكوى أنّ الوضع الاقتصادي في المصنع سيئ، وأنه خُولِف ١٨٠ مرة، وأن مالك المصنع خارج البلاد، مع ذلك هنالك كفالة بنكية بقيمة ٧٥ ألف دينار، لكنها لا تكفي لسداد مستحَقّات العمال.

وعليه هنالك مجموعة من الملاحظات تتعلق بهذه الحالة أهمها:

١. الكفالة البنكية المودعة لحساب وزارة العمل لا تكفي لسداد مستحَقّات العمال، حيث يعمل في المصنع ٦٠٠ عامل.

٢. يجب على وزارة العمل عند المخالفة الثانية للمصنع التحرك لتسييل الكفالة البنكية حتى لا تتراكم مبالغ مالية ضخمة لمصلحة العمال، ما يؤدي إلى عدم كفايتها لسداد مستحَقّات العمال المالية.

٣. نصت المادة (٧٧) من قانون العمل رقم ٨ لسنة ١٩٩٦ على أن :« أ- يعاقب صاحب العمل أو مدير المؤسسة في حالة ارتكابه أي مخالفة لأي حكم من أحكام هذا الفصل أو أي نظام أو قرار صادر بمقتضاه بغرامة لا تقل عن (٣٠٠) ثلاثمائة دينار ولا تزيد على (٥٠٠) خمسمائة دينار، ولا يجوز للمحكمة تخفيض العقوبة عن حدها الأدنى أو الأخذ بالأسباب المخففة التقديرية «، إلا أنه لا تزال المحاكم تحكم بغرامة ٥٠ دينارًا فقط في حال عدم دفع الأجر للعامل أو التأخر عن دفعه.

من المهم الإشارة أنّ هنالك حالات يتم فيها تسييل الكفالة البنكية لحماية العمال المهاجرين وتسديد حقوقهم العمالية كافة، كما حصل مع **الحالة رقم (٢) الموضحة** تفاصيلها أدناه.

حالة (٢)

تقدم ١٠ عمال يحملون الجنسية الهندية والبنغلادشية بشكوى إلى تمكين مفادها، أنهم حضروا للعمل بأحد المصانع، ولم يستلموا أجورهم عن مدة ٤ أشهر عمل، كما لم تُجَدَّد تصاريح عملهم وإقاماتهم ما أدى إلى تراكم غرامات تجاوز الإقامة عليهم، كما توقف المصنع عن دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي للعمال، وحُجِزَت جوازات سفرهم.

نتيجة لعدم إعطاء العمال مستحقاتهم توقفوا عن العمل؛ مما أدى إلى غضب المشرفين وقيامهم بشتم العمال والصراخ عليهم، وحصل تشابكات بينهم، على أثر ذلك قدمت المشرفة شكوى على ٣ عمال في المركز الأمني، ثم أسقطت شكواها بعد ذلك، إلا أنه وُقِّفَت عاملتين إداريًا دون أيّة أسباب.

وعليه عُمِل على ما يلي:

- وزارة العمل

تقدمت تمكين بشكوى إلى وزارة العمل؛ بسبب الانتهاكات التي مورست على العمال، وأُخْبِرت تمكين أنه سُيِّلَت الكفالة البنكية للمصنع، لتُوَزَّع المستحَقّات العمالية للعمال الآن، واستطاع منذ شهر ٢٠٢٣/٨ لغاية تاريخ كتابة التقرير عدد من العمال العودة إلى بلدهم.

أوضا ع العمال المهاجرين في المناطق الصناعية المؤهلة على أرض الواقع للعام ٢٠٢٣

من المهم عن الحديث عن الكفالة البنكية التي يُقدمها أصحاب العمل عند استقدامهم لعمال مهاجرين للعمل في المصانع وأهميتها في حماية حقوق هؤلاء العمال والحفاظ عليها، تناول أوضاع العمال المهاجرين في المناطق الصناعية المؤهلة على أرض الواقع استنادًا للشكاوى التي قُدمت من قبل عمال وعاملات مهاجرين/ات.

حيث ورد إلى تمكين خلال العام ٢٠٢٣ حتى نهاية شهر ١٠ من العام ذاته، ما يقارب ٢٨ شكوى من عمال مهاجرين يعملون في عدد من المصانع، وتعرضوا لانتهاكات عدة، لكن من المهم الإشارة إلى أن انخفاض عدد الشكاوى لا يعني عدم وجود انتهاكات عمالية ترتكب بحق العمال المهاجرين في المصانع العاملة في المناطق الصناعية المؤهلة، حيث توجَد غالبية المصانع في أطراف المدن ومحيطها، حيث يجد العمال صعوبة في الوصول إلى المحاكم والجهات الرسمية داخل المدن، كما أن بعض التشريعات تمنع العمال من المثول أمام القضاء دون توكيل محام خاصة إذا كانت مطالبته العمالية تزيد عن ١٠٠٠ دينار، هذا ما نص عليه قانون نقابة المحامين الأردنيين رقم ١١ لسنة ١٩٧٢ [8] ، فيما نجد أن هذا الأمر يتعارض مع قانون العمل الأردني رقم ٨ لسنة ١٩٩٦ وتعديلاته الذي نص على أنه يحق للعامل أن يتقدم بنفسه بتسجيل دعواه دون تحديد قيمة لمطالبته[9].

ومن أسباب انخفاض عدد الشكاوى أيضًا عدم معرفة العمال بحقوقهم القانونية، وخوفهم من التوقيف الإداري في حال التقدم بشكوى بسبب عدم امتلاكهم لوثائقهم الرسمية، أوعدم تجديد تصاريح عملهم أو إقاماتهم من قبل أصحاب العمل، كما أن عمال المصانع يقيمون في مساكن تابعة للمصانع، لدى تقديمهم لشكوى يصبح لا مأوى لهم .

وعليه إن من أهم الانتهاكات التي يتعرض لها العمال المهاجرون العاملون في المناطق الصناعية المؤهلة تتمثل وفقًا للشكاوى بـ:

١. **عدم دفع الأجور وساعات العمل الإضافية :** تقدم ٢٥ عاملًا من بين ٢٨ عاملًا بشكوى بسبب عدم دفع أجورهم، وقد مر على عدم استلامهم لأجورهم فترة طويلة، وصلت إلى ٨ أشهر، رغم أنّ عدم دفع أجورهم لمدة تزيد على ٧ أيام يُعد مخالفة لقانون العمل الأردني رقم ٨ لسنة ١٩٩٦ وتعديلاته، حيث نصت المادة ٤٦ منه على :» أ- يدفع الأجر وبدل العمل الإضافي خلال مدة لا تزيد على سبعة أيام من تاريخ استحقاقه ولا يجوز لصاحب العمل حسم أي جزء منها إلا في الحالات التي يجيزها القانون «.

8 نصت المادة(41) من قانون نقابة المحامين رقم 11 لسنة 1972 على :»
-1 لا يجوز للمتداعين ان يمثلوا امام المحاكم على اختلاف انواعها ودرجاتها وهيئات التحكيم ودوائر التنفيذ الا بوساطة محامين يمثلونهم ويستثنى من ذلك ما يلي :-
أ- المثول امام محاكم الصلح في دعاوى الحقوق التي تقل قيمتها عن الف دينار ودعاوى التسوية ودعاوى تصحيح قيد النفوس والقضايا الجزائية وقضايا التنفيذ التي تقل قيمتها عن ثلاثة آلاف دينار على ان تتم المراجعة فيها من الشخص ذي العلاقة بها مباشرة او بوساطة محام .»

9 نصت المادة (137) من قانون العمل رقم 8 لسنة 1996 على :»-
ب\1 يقدم العامل بنفسه أو نقابة العمال نيابة عنه الادعاء خطياً ويجوز تقديم ادعاء موحد من عدد من العمال اذا كانوا يعملون في المؤسسة ذاتها وكان س-
بب دعواهم واحدا، كما يتوجب على صاحب العمل في مدة لا تتجاوز عشرة ايام من تاريخ تبلغه اوراق الدعوى، أن يقدم الى المحكمة جواباً مفصلاً على لائحة الدعوى ع
ن كل واقعة من وقائعها مرفقاً به المستندات والبيانات التي تثبت وفائه بالأجور التي يطالب بها العامل او عدم استحقاقه لها .

من المهم عند الحديث عن الأجور الإشارة إلى أنه يُعَيَّن العمال المهاجرين في المناطق الصناعية المؤهلة بالحد الأدنى للأجور، الذي حُدِّد بمبلغ ٢٦٠ دينارًا أردنيًا شهريًا في القطاعات جميعهن، إلا أنّ قطاع الألبسة والمنسوجات يخرج أيضًا عن القاعدة العامة كونه موضوعاً للتشاور الخاص بين صاحب العمل ونقابة العمال في قطاع المنسوجات والملابس. والحجّة هي الكثافة العالية لليد العاملة في قطاع خاضع لمنافسة دولية قوية، وعليه يُستثنى أساسًا العاملين في قطاع الألبسة والمنسوجات، أردنيين وأجانب من الحد الأدنى المقرر في الأردن.

٢. **عدم تجديد الإقامة وتصريح العمل:** لم يُجَدَّد تصريح عمل وإقامة لـ ١٥ عاملًا من بين ٢٨ من قبل صاحب العمل ما أدى إلى تراكم غرامات تجاوز الإقامة على العمال، وعدم قدرتهم على العودة إلى بلادهم، فقد نصت المادة ١٢ /ب من قانون العمل على «ب- يجب أن يحصل العامل غير الأردني على تصريح عمل من الوزير، أو من يفوضه قبل استقدامه أو استخدامه، وتكون مدته سنة أو جزءا من السنة ما لم يقرر الوزير أن تكون مدته سنتين لقطاعات أو أنشطة يحددها بقرار يصدره لهذه الغاية، وتحتسب مدة التصريح عند التجديد من تاريخ انتهاء مدة آخر تصريح عمل حصل عليه العامل»، كما نصت المادة ٣٤ من قانون الإقامة وشؤون الأجانب رقم ٢٤ لسنة ١٩٧٣ وتعديلاته على» أ. كل أجنبي دخل المملكة بطريقة مشروعة، ولم يحصل على إقامة مؤقتة أو تجاوز مدة تلك الإقامة الممنوحة له، أو لم يتقدم بطلب تجديد إذن إقامته السنوي خلال مدة شهر من تاريخ انتهائها يغرم بمبلغ قدره خمسة وأربعون دينارا عن كل شهر من أشهر التجاوز أو الجزء من الشهر بواقع دينار ونصف الدينار عن كل يوم من ذلك الجزء.»، فإن العامل يعاقب على فعل ارتكبه صاحب العمل بعدم قيامه بتجديد تصريح العامل لديه.

٣. **عدم توافر أدوات السلامة والصحة المهنية** : حسب التقارير الصادرة عن مؤسسة الضمان يعد هذا القطاع من أعلى القطاعات تسجيلًا لإصابات العمل على مدار السنوات الأخيرة، فيما يتعلق بنوع إصابات وحوادث العمل، فتكون عادة بين الرضوض والجروح أو الكسور، وتوزعت باقي الإصابات على أجسام غريبة بالعين، وآثار التيار الكهربائي، وصدمات وضربات أعضاء داخلية وبتر واستئصال وتسممات، ذلك بسبب عدم توافر أدوات الصحة و السلامة العامة، وقد ألزم قانون الضمان الاجتماعي المنشأة التي يثبت أن إصابة العمل التي وقعت فيها كانت بسبب عدم توفيرها لشروط وتدابير السلامة والصحة المهنية بأن تتحمّل جميع تكاليف العناية الطبية للعامل المصاب.

٤. **حجز جوازات السفر** : العديد من المصانع تُقدم على حجز جوازات سفر العمال لديهم بحجة أنه بحجز جواز السفر لا يستطيع العامل ترك العمل، أو بحجة الاحتفاظ بهذه الأوراق لغايات تجديد تصريح العمل و غيرها ، بالرغم من أنّ حجز جواز سفر العامل تعد جريمة يعاقب عليها كل من المادة (٣٣) من قانون جوازات السفر رقم ٢ لسنة ١٩٦٩، وتعديلاته والمادة (٣٢٢) من قانون العقوبات رقم ١٦ لسنة ١٩٦٠ وتعديلاته، والمادة (٧٧) خلافًا لأحكام قانون العمل رقم ٨ لسنة ١٩٩٦ وتعديلاته.

٥. **التوقف عن دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي** : أوقف صاحب عمل دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي لـ **١٥ عاملًا** مهاجرًا منذ العام ٢٠٢٠ وحتى تاريخ كتابة التقرير، ما أدى إلى تراكم الغرامات عليهم و**عدم قدرتهم على سحب مستحقاتهم** ، ما أجبرهم على البقاء في الأردن حتى تُسَدَّد الاشتراكات كاملة والقدرة على سحبها .

٦. **الحرمان من الإجازات السنوية** : حُرم ٨ عمال مهاجرين من إجازاتهم السنوية دون الحصول على بدل مالي مقابل ذلك، رغم أنّ المادة (٦١) من قانون العمل رقم ٨ لسنة ١٩٩٦ وتعديلاته نصت على:

«لكل عامل الحق باجازة سنوية بأجر كامل لمدة أربعة عشر يوما عن كل سنة خدمة إلا إذا تم الاتفاق على أكثر من ذلك على أنذ مدة الاجازة السنوية واحداً وعشرين يوماً إذا أمضى في الخدمة لدى صاحب العمل نفسه خمس سنوات متصلة ، ولا تحسب أيام العطل الرسمية والأعياد الدينية وأيام العطله الأسبوعية من الاجازة السنوية».

٧. **انتقال العمال من المناطق الصناعية لقطاعات أخرى:** قيّدت المادة (١٠) من تعليمات شروط وإجراءات استخدام واستقدام العمال غير الأردنيين في المناطق الصناعية المؤهلة لسنة ٢٠٠٧، انتقال العمال المهاجرين من صاحب عمل إلى آخر تقييد تام، بحيث لا يسمح للعاملين في هذا القطاع الانتقال من صاحب عمل إلى آخر، وهي قيود تحرم العامل من حرية اختيار العمل، وتترك الباب مفتوحًا على مصراعيه لإخضاع العامل المهاجر إلى ظروف عمل متعسفة وشبيهة بالرق، كذلك ينعكس ذلك على انتقال العمال المهاجرين في هذا القطاع حيث يُنْتَقَلُون من صاحب عمل إلى آخر انتقال فعلي لا قانوني سواء من خلال الهرب أم غيره، بالنتيجة تساهم في أن يصبح هؤلاء عمالًا مهاجرين غير نظاميين، بذلك نجد أن هذه التعليمات تنتهك مبدأ حرية التعاقد كما هو مكفول في العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، كذلك من الممكن اعتبارها، في بعض الأحيان، نوع من أنواع العمل الإلزامي الذي حظره الدستور الأردني في المادة ١٣.

أدناه نموذج من الشكاوى التي ترد إلى تمكين من عمال وعاملات مصانع في المناطق الصناعية المؤهلة

حالة (٣)

حضرت العاملتان (م) و (ش) من الجنسية البنغلادشية إلى الأردن للعمل بأحد مصانع الألبسة الموجودة في مدينة سحاب، أفادت العاملتان بأنهما لم تستلما أجورهن لمدة ٣ أشهر، إلى جانب انتهاء عقد عمله بها، إلا أنّ المصنع يجبرهما على العمل، كما أفادت العاملتان أنهما تعرضا للضرب من قبل المشرفين في المصنع، ويُغْلَق باب السكن عليهن وحرمانهن من الطعام، كما توقفت إدارة المصنع عن دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي.

وعليه عُمِل على ما يلي

- وحدة مكافحة الاتجار بالبشر

قام فريق تمكين بتقديم إخبار إلى بشبهة اتجار بالبشر إلى وحدة مكافحة جريمة الاتجار بالبشر، ومن خلالهم اُسْتُدْعِيَت إدارة المصنع، وأُجْرِيَت تسوية، واستلمت العاملتان أجورهما بعد إقامتهما في مأوى دار الكرامة لمدة شهرين، وسُحِبَت مستحقاتهما من الضمان الاجتماعي، وعادتا إلى بلادهم.

حالة (٤)

وصلت الشكوى من العاملة عن طريق الهاتف

حضرت العاملة ن إلى الأردن وهي بنغلادشية الجنسية للعمل بأحد مصانع الألبسة منذ ٢٠٢٠، أفادت العاملة بأنها لم تستلم أجورها لمدة شهرين، كما لم يُجَدَّد تصريح عملها وإقامتها من قبل المصنع، وأن المشرفين في المصنع يحبسونها بالسكن، ويضربونها باستمرار لأنها تطالب بالعودة إلى بلدها، كما يحجزون أوراقها الثبوتية بما فيه جواز سفرها.

وعليه عُمِل على ما يلي

- وحدة مكافحة الاتجار بالبشر:

قام فريق تمكين بتقديم شبهة اتجار بالبشر إلى وحدة مكافحة جريمة الاتجار بالبشر، وعليه توجه أفراد الشرطة إلى المصنع، وأُخِذَت العاملة، وإجراء تسوية بعد بقائها لمدة تزيد عن شهرين، واستلمت العاملة مستحقاتها، وعادت إلى بلادها.

أدوار كل من وزارة العمل والنقابات العمالية

- وزارة العمل

تقوم وزارة العمل مرفقة بضباط من وحدة مكافحة جريمة الاتجار بالبشر، بعمل جولات تفتيشية على المصانع لمراقبة معايير العمل اللائق للعمال، ومدى تطبيق معايير الصحة والسلامة العامة، كما تقوم بالتفتيش على السكنات التابعة للعمال ومدى ملاءمتها للعيش، حيث **نصت تعليمات منع حدوث المكاره الصحية المتعلقة بالأضرار الصحية الناجمة عن الوحدات السكنية للتجمعات العمالية** إلى أنه في حال قيام صاحب أي حرفة أو مصنع أو عمل بتوفير وحدات سكنية للتجمعات العمالية للمستخدمين لديه فيجب عليه أن يوفر الشروط الصحية، وتشمل «أن لا يكون موقع الوحدة السكنية بجانب مصادر التلوث والضجيج، وأن لا تقل المسافة بين الوحدة وهذه المصادر عن ٥٠٠م، وأن يخصص في الوحدة السكنية أماكن مستقلة مخصصة لغايات النوم والجلوس وطهي الطعام وفقًا للشروط المحددة في هذه التعليمات».

عملت تمكين على إرسال مجموعة من الكتب لوزارة العمل لحل المشكلات التي يتعرض لها العمال في ٤ مصانع بسبب عدم دفع الأجر وغيرها من الانتهاكات، ذلك منذ شهر ٢٠٢٣/٦ ولغاية تاريخ كتابة التقرير حيث لم تحل أي مشكلة بعد.

النقابات العمالية

بموجب قانون العمل سابق الذكر في مادته (٩٩) إن أهداف النقابة تتمحور رعاية مصالح العاملين في المهنة والدفاع عن حقوقهم في العمل وتحسين ظروف العمل وإجراء المفاوضات الجماعية وتمثيل العمال في المؤسسات ذات العلاقة بالشؤون العمالية ورفع مستوى الوعي الاقتصادي والثقافي والاجتماعي والمهني للعمال، إلا أن التطبيق العملي غير ذلك، وإن العامل المهاجر لا يحق له تأسيس نقابة بل الانضمام إليها فقط، كما أنه من المفترض أن يكون هذا الانضمام اختياري **إلا أنه يُجْبَر العمال من قبل المصانع إلى الانضمام إليها، ويُخصم مبلغ (نصف دينار أردني) من أجرهم شهريًا وتحويله إلى هذه النقابات.**

النتائج

استنادًا إلى المعلومات يمكن استنتاج ما يلي:

١. يعاني عمال في مصانع المناطق الصناعية المؤهلة من انتهاكات عديدة، تتمثل أولًا في عدم دفع الأجور، وعدم إعطاء بدل عمل إضافي، والتوقف عن دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي، وعدم تجديد تصريح العمل والإقامة للعمال، وحجز جوازات السفر، والإجبار على العمل، إضافة إلى الحرمان من الرعاية الصحية.

٢. إنّ قيمة الكفالة البنكية المحددة من قبل وزارة العمل لا تكفِ لسداد مستحقات العمال مقارنة بعدد العمال الذين يعملون في المصانع.

٣. تأخر وزارة العمل في تسييل الكفالة البنكية يؤدي إلى زيادة المبالغ المالية المُترتبة لصالح العمال، ما يؤدي إلى عدم كفايتها لسداد مستحقات العمال وضياع حقوقهم العمالية.

٤. لم تنص تعليمات شروط وإجراءات استخدام واستقدام العمال غير الأردنيين في المناطق الصناعية المؤهلة لسنة ٢٠٠٧ على أيّة حقوق إضافية أو واجبات على العمال، بل تُرك الأمر إلى قانون العمل الأردني رقم ٨ لسنة ١٩٩٦ وتعديلاته.

٥. في حال توقف المصنع عن دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي، يترتب على العمال غرامات، ولا يستطيعون سحب مستحقاتهم ما يؤدي إلى عدم قدرتهم على العودة إلى بلادهم.

التوصيات

١. تفعيل دور المفتشين في وزارة العمل من خلال التفتيش في المصانع، كذلك إيجاد آلية مناسبة لمتابعة دورية لأوضاعهم، من خلال زيادة عدد المفتشين وربط المصانع بنظام إلكتروني في وزارة العمل.

٢. زيادة قيمة الكفالة البنكية على أن تغطي المستحقات العمالية للعمال في حال تخلف المصنع عن دفعها.

٣. السعي لإجراء تعديلات على قانون العمل لتطوير الحقوق العمالية للعمال جميعهم مثل الإجازات بكافة أشكالها، وضمان حق العامل في أن يحصل في نهاية كل عام على بدل الإجازات السنوية التي لم يستعملها، وزيادة قيمة التعويض عن الفصل التعسفي، وإيداع الأجور والتعويضات وكافة الحقوق الأخرى للعاملين في حساباتهم البنكية، وتفعيل الكفالات التي يقدمها أصحاب العمل عند استخدام العمال المهاجرين لتغطي جميع حقوق العامل وبإجراءات ميسرة وعاجلة.

٤. زيادة سرعة استجابة وزارة العمل للشكاوى المقدمة من قبل عمال المصانع، والقيام بزيادة سرعة تسييل الكفالة قبل أن تتراكم المبالغ المترتبة على المصنع وتصبح ضخمة، ولا تُغطيها الكفالة.

٥. السماح للعمال المشتركين في الضمان الاجتماعي بسحب مستحقاتهم لغايات السفر، حتى لو توقف المصنع عن دفع الاشتراكات.

E-mail: Media@tamkeen-jo.org
www.tamkeen-jo.org

Al-Madina Al-Munwra St,
Building #197 | 3rd Floor

Tel:+ 962 5539501
Mobile: + 962 797847997