



KING HUSSEIN FOUNDATION
مركز المعلومات والبحوث
INFORMATION AND RESEARCH CENTER



موجز سياسات حول العمال المصريين في الأردن

اخلاء الطرف

181	2023	250\$	تروغلي الأردن 2000 دينار
عقود تجارية	عقود تجارية		
1985	1985		
توزيع		97	تروغلي الأردن 2000 دينار
اخلاء الطرف		معك بطاقة مستثمر	250\$



يشكل هذا المنشور جزءاً من أنشطة بحثية يجريها مركز المعلومات والبحوث - مؤسسة الملك الحسين حول الجالية المصرية في الأردن بدعم من مشروع بحث الهجرة من أجل التنمية والمساواة (MIDEQ). يعمل مشروع MIDEQ مع شبكة عالمية من الشركاء في 12 دولة في الجنوب العالمي، موزعون بشكل منظم في 6 "ممرات" هجرة لتغيير مفهوم العلاقات بين الهجرة والتنمية وانعدام المساواة.

يهدف بشكل اساسي إلى استخدام المعرفة لتنعكس على السياسات والممارسات بهدف تحسين حياة المهاجرين وأسرهم والمجتمعات التي يعيشون فيها من خلال نقل مركز إنتاج المعرفة حيال الهجرة وتبعاتها إلى البلدان التي تحدث فيها معظم حالات الهجرة.

فريق العمل:

أ.د. أيمن هلسا - مدير مركز المعلومات والبحوث مؤسسة الملك الحسين

روان الرببحات - باحثة رئيسية

ملخص تنفيذي

يستعرض موجز السياسات قضايا العمال المصريين في الأردن ويبحث في التحديات التي تواجههم في سوق العمل الأردني لا سيما ما يتعلق بتجارة العقود والسماسة، ما قد يؤثر على مكانة الأردن في المؤشرات الدولية الخاصة بالعبودية والاتجار بالبشر. فبالرغم من عدم وجود نصوص قانونية صريحة تتعلق بنظام الكفالة في التشريعات الأردنية إلا أن طبيعة العلاقة المنظمة بين العمال المصريين وأصحاب العمل الأردنيين تمنح أصحاب العمل اليد العليا في هذه العلاقة التعاقدية؛ إذ يمكن أن يساء استخدامها من خلال ممارسات متعددة مثل رفض منح العامل إخلاء الطرف أو أن يطلب صاحب العمل مبالغ مالية مقابل منحه إياها. إضافة إلى ذلك، يناقش موجز السياسات مسألة وحدة أسرة العامل المصري سواء بالحصول على إجازة للذهاب إلى مصر حيث يُشترط موافقة صاحب العمل، إلى جانب عدم السماح للعامل اصطحاب عائلته معه للأردن حتى لغايات الزيارة لفترات محددة المدة.

كما يبحث الموجز في قرار حصر وصول العمال المصريين إلى الأردن من خلال منفذ حدودي واحد وهو معبر نوبيع؛ إذ يُشكل القرار تحدياً للعمال خاصة وأن بعضهم يبعد مكان إقامتهم عن معبر نوبيع - العقبة آلاف الكيلو مترات، بالتالي يجبرون على قطع مسافات طويلة لغايات الوصول لمعبر نوبيع ما سيزيد من الأعباء المالية عليهم، إضافة إلى أنه قرار تمييزي واضح وصريح على أساس المكانة الاجتماعية؛ على اعتبار أنه يستثني منه أصحاب المهن العليا مثل الطب والهندسة.

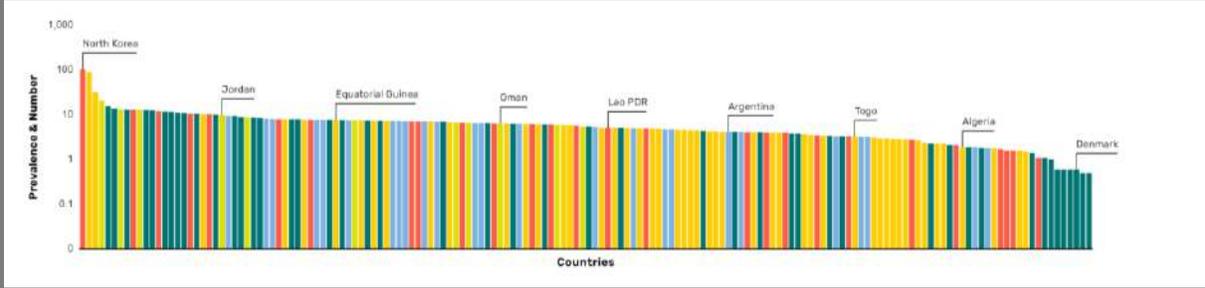
وعليه يقترح الموجز في [الجزء الأخير](#) مجموعة من البدائل على مستوى السياسات والممارسات بالإضافة إلى [توصيات](#) التي من شأنها أن تعزز من أوضاع العمال المصريين وممارسات الاستخدام العادل في الأردن وتعزز مبدأ وحدة الأسرة، والتي بدورها تنعكس إيجاباً على وضع الأردن في المؤشرات الدولية المتعلقة بالعبودية والاتجار بالبشر وتخلق بيئة أكثر عدلاً لجميع العمال.

*تنويه:

تم إعداد موجز السياسات استناداً إلى [ورقة عمل بحثية](#) نفذها مركز المعلومات والبحوث حول العمال المصريين في الأردن، وتم مراجعتها وإضافة عليها من قبل بيت العمال وتمكين للمساعدة القانونية ومركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية باعتبارهم أصحاب الخبرة والاختصاص في هذا المجال. كما تم

تطوير هذا الموجز بالتعاون مع مجموعة من العمال المصريين المقيمين في الأردن الذين تمت استشارتهم

مكانة الأردن الخاصة في العبودية والاتجار بالبشر تُقيّم العديد من التقارير الدولية التشريعات والممارسات المتبعة في دول العالم فيما يتعلق بالتعامل مع العمالة الأجنبية والعمل القسري والعبودية بأشكالها الحديثة والاتجار بالبشر. ومن أهم هذه التقارير مؤشر العبودية العالمي (The Global Slavery Index)¹، وبحسب [التقرير الصادر في العام 2023](#)، احتلت الأردن المرتبة 23 من ناحية انتشار أشكال العبودية الحديثة بما يعادل 10 لكل ألف شخص.



فيما صنف [تقرير الخارجية الأمريكية حول الاتجار بالبشر للعام 2022](#)، الأردن في المستوى الثاني مما يعني أن الحكومة الأردنية لا تفي بشكل كامل بالمعايير الدنيا للقضاء على الإتجار بالبشر بالرغم من إعلانها، ولكنها تبذل جهودًا كبيرة لتحقيق ذلك.

ومن أهم العوامل التي تؤثر في هذه التقييمات هو مدى سيطرة صاحب العمل على العامل الأجنبي فيما يتعلق بحرية التعاقد، وحماية العامل من تعسف صاحب العمل.

حول مضمون الموجز لضمان تغطية الجوانب ذات الأولوية بالنسبة للعمال المصريين.

الاتفاقيات والمعاهدات الدولية ذات العلاقة بالعمالة المهاجرة

انضم الأردن إلى عدد من الاتفاقيات والمواثيق والصكوك والبروتوكولات الدولية التي تتضمن بشكل مباشر أو غير مباشر أحكاماً ذات علاقة بموضوع العمالة المهاجرة¹، غير أن الأردن لم يصادق لغاية الآن على البروتوكولين الاختياريين الملحقين بالعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، وعلى عدد من الاتفاقيات ذات العلاقة بالعمالة المهاجرة، وبشكل خاص "الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم لعام 1990".

وفي مجال معايير العمل الدولية، صادق الأردن منذ انضمامه إلى منظمة العمل الدولية عام 1956 على (26) اتفاقية، منها (7) اتفاقيات من الاتفاقيات الثمانية الأساسية التي تمثل الأهداف الأربعة الأساسية للمنظمة وفق "إعلان المنظمة بشأن المبادئ والحقوق الأساسية لعام 1998" وهي: اتفاقية الحرية النقابية والإقرار الفعلي بحق المفاوضة الجماعية رقم (87)، واتفاقية العمل الجبري رقم (29)، واتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال رقم (182)، واتفاقية التمييز في الاستخدام والمهنة رقم (111).

بينما لم يصادق على عدد من الاتفاقيات التي تعالج الشؤون المتعلقة بالعمال المهاجرين وحقوقهم وتنظيم عملهم، وبشكل خاص الإتفاقية رقم (97) لسنة 1949 بشأن العمال المهاجرين، والاتفاقية رقم (143) التكميلية بشأن العمال المهاجرين، والاتفاقية رقم (181) بشأن وكالات الاستخدام، واتفاقية تفتيش العمل في الزراعة رقم (129)، واتفاقيات السلامة والصحة المهنية خاصة رقم 155 ورقم 187.

وبالرغم من عدم وجود نص يحدد القيمة القانونية للمعاهدات الدولية في الدستور، فقد قرر القضاء الأردني أن المعاهدات تسمو على القوانين الوطنية سواء وافق عليها البرلمان أو تلك التي لا تعتبر بحاجة إلى هذه الموافقة². كما أكدت المحكمة الدستورية أنه لا يجوز إصدار قانون يتعارض مع الالتزامات التي تنص عليها معاهدة

¹ ابتداءً من "الإعلان العالمي لحقوق الإنسان" الذي تم اعتماده عام 1948، والاتفاقيات والمواثيق التي صدرت على هدي الإعلان، ومن ذلك "العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية لعام 1966" و"العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والدولية لعام 1966" اللذين صادق عليهما عام 1975، و"الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري لعام 1965" التي صادق عليها عام 1974.

² انظر على سبيل المثال قرار محكمة التمييز رقم 1999/599 "للاتفاقيات الدولية الأسبقية على أحكام القوانين المحلية" وكذلك قرار محكمة التمييز رقم 2003/3965 "يتفق الفقه والقضاء في جميع دول العالم، بما فيها الأردن، على سمو الاتفاقيات والمعاهدات الدولية على القوانين الداخلية، وأنه لا يجوز تطبيق أحكام أي قانون داخلي يتعارض مع هذه الاتفاقيات والمعاهدات الدولية.

صادق عليها القانون.³ كذلك نص الدستور الأردني في المادة 128 على عدم جواز اصدار تشريعات تتعلق بالحقوق والحريات تتعارض مع جوهر هذه الحقوق.

التحديات المتعلقة بإجراءات استقدام واستخدام العمالة المصرية الإطار القانوني للعمالة المصرية

تخضع العمالة الوافدة لقانون العمل إلى جانب العديد من الأنظمة والتعليمات لغايات حماية العمالة الوطنية وتنظيم سوق العمل، حيث سمحت المادة 12 من قانون العمل باستقدام أو استخدام أي عامل غير أردني بموافقة الوزير أو من يفوضه شريطة أن يتطلب العمل خبرة وكفاءة غير متوفرة لدى العمال الأردنيين أو كان العدد المتوفر منهم لا يفي بالحاجة.

وللعمالة المصرية أحكام خاصة في التشريعات الأردنية تميزها عن غيرها من الجنسيات، وهي تستند إلى أحكام الاتفاقيات ومذكرات التفاهم التي تم إبرامها بين الحكومتين الأردنية والمصرية، والتي بموجبها يتم تنظيم دخول العمال المصريين بآليات وإجراءات خاصة لا تنطبق على العمالة من الجنسيات الأخرى، ولغايات تنظيم دخول العمال من حملة الجنسية المصرية على أراضي المملكة، كونهم من الفئات التي لا تحتاج لتأشيرة دخول، فقد تقرر بأن يتم دخول العمال عن طريق استقدامهم من قبل أصحاب العمل وفق إجراءات تنظمها وزارة العمل بالتعاون مع الجانب المصري والجهات الرسمية الأردنية الأخرى.

إجراءات الدخول إلى الأردن

تبدأ عملية استقدام العامل المصري بعد أن يتقدم صاحب العمل الأردني بطلب الاستقدام لمديرية العمل التي تقع ضمن اختصاص منشأته مرفق به الوثائق التي تتطلبها الوزارة، ويتم الموافقة على الطلب من اللجنة المختصة في وزارة العمل ثم يتم إصدار (عقد عمل) إلكتروني يستلمه العامل مصري الجنسية من وزارة القوى العاملة المصرية ويقوم بالتوقيع عليه خلال مدة شهرين من تاريخ دفع صاحب العمل لرسم تصريح العمل على أن يدخل أراضي المملكة خلال مدة (45) يوم من تاريخ توقيع العقد، ويتوجب عليه الالتحاق بصاحب العمل الذي استقدمه وأن يقوم بإجراء الفحص الطبي لدى مديرية صحة الوافدين التابعة لوزارة الصحة ومن ثم العمل على استصدار تصريح عمل من مديرية العمل التي تم تقديم الطلب باستقدامه لديها على أن يقدم

³ المحكمة الدستورية، القرار التفسيري رقم 2020/1.

الفحص الطبي وشهادة عدم محكومية أو وثيقة صادرة عن السلطات المعنية في جمهورية مصر العربية كبديل لشهادة عدم المحكومية. وبمجرد دخول العامل المصري الأراضي الأردنية، يقوم بدفع مبلغ (250) دولار أمريكي أو ما يعادلها بالدينار الأردني كتأمين لغايات التأكد من الالتحاق بصاحب العمل الذي استقدمه، ويسترد العامل قيمة التأمين عند التحاقه بصاحب العمل وإصدار تصريح العمل خلال 45 يوم من دخوله الأردن.

قامت وزارتي العمل الأردنية والقوى العاملة المصرية بتوقيع مذكرة تفاهم في العام 2007 تركزت حول تنظيم انتقال العمال المصريين للعمل في الأردن، حيث تم الاتفاق على إنشاء قاعدة بيانات محوسبة بين الجانبين، وإصدار عقود العمل، واستيفاء مبلغ تأمين مسترجع بعد استكمال إصدار تصريح العمل. وكذلك نصت المادة الرابعة من هذه المذكرة على اعتماد آلية استقدام العمال المصريين وانتقالهم إلى الأردن من خلال منفذ حدودي واحد وهو معبر نوبيع - العقبة البحري فقط من خلال شركة نقل واحدة، هي الجسر العربي للملاحة.

صدر قرار عن وزير العمل عام 2007 بحصر انتقال العمال المصريين إلى الأردن لأول مرة فقط من خلال معبر نوبيع، إلا أنه لم يشمل من يكونون في إجازة أو الحاصلين على تصريح عمل أي أن هؤلاء بإمكانهم القدوم من خلال أي وسيلة نقل تناسبهم، بقي هذا القرار حبيس الادراج ولم يتم تنفيذه، ومع دخول جائحة كورونا وبدء الإجراءات الاحترازية لمكافحة الوباء صدر قرار رسمي بإيقاف العمل على خط نوبيع - العقبة لحوالي عام وحصر انتقال العمال المصريين عن طريق شركات الطيران المختلفة. في نهاية عام 2021، صدر قرار بحصر انتقال العمالة المصرية عن طريق نوبيع ومنعهم من القدوم عبر شركات الطيران. مؤخراً في العام الحالي 2023 صدر كتاب رسمي يؤكد على حصر نقل العمالة المصرية من خلال شركة الجسر العربي للملاحة عبر معبر نوبيع - العقبة شاملاً معه كافة أشكال العمالة (استقدام لأول مرة - إجازة - حامل لتصريح عمل) مخالفاً لنص مذكرة التفاهم الأصلية التي سبق الإشارة إليها والتي حصرت قدوم العمالة المصرية من خلال معبر نوبيع - العقبة للمرة الأولى فقط، وهنا تجدر الإشارة إلى أن القرار استثنى أصحاب المهن والوظائف العليا مثل الأطباء والمهندسين والذين يأتون للأردن كسياحة.



يشير القرار بشكله الحالي العديد من التحديات بالنسبة للعمالة المصرية؛ فالعديد من العمال المصريين يأتون من مدن مصرية مختلفة، بعضهم يبعد عن معبر نوبيع - العقبة آلاف الكيلو مترات وبالتالي سيجبرون على قطع مسافات طويلة لغايات الوصول لمعبر نوبيع. وكذلك الحال أيضاً عندما يصل العمال

إلى العقبة في الأردن، يواجهون نفس الصعوبة حيث يعمل العديد من العمال المصريين في مدن بعيدة، إضافة إلى الأعباء المالية التي يتكبدها جراء السفر عبر مسافات طويلة. كما أن القرار يرسخ للتمييز على أساس الوضع الاجتماعي والمهنة بسبب اختلاف المعاملة بين المصريين القادمين للأردن.

وكذلك يؤثر قرار حصر قدوم العمال عبر ميناء نوبيع بشكل سلبي على القطاع الاقتصادي في الأردن بشكل عام وخصوصاً قطاع شركات الطيران والمكاتب السياحية؛ إذ يعد العمال المصريين في الأردن من الفئات الأساسية التي تستهدفها شركات الطيران ومكاتب السياحة ويعدون بمثابة عملاء دائمين لهم.

الالتحاق بصاحب العمل

تلزم تعليمات شروط وإجراءات استخدام واستقدام العمال غير الأردنيين لسنة 2012 وتعديلاتها في المادة 14 منها أن يلتحق العامل بصاحب العمل الذي استقدمه قبل انقضاء (45) يوماً من توقيعه على عقد العمل، وأن يقوم بإجراء الفحص الطبي لدى مديرية صحة الوافدين التابعة لوزارة الصحة، ومن ثم العمل على استصدار تصريح عمل من مديرية العمل التي تم تقديم طلب استقدمه من خلالها، كما ألزمت المادة (6/14) العامل المهاجر من الجنسية المصرية، بدفع مبلغ (250) دولاراً أمريكياً أو ما يعادلها بالدينار الأردني عند دخوله المملكة، وذلك كتأمين لغايات الالتزام بالالتحاق بصاحب العمل الذي استقدمه، على أن يسترده عند التزامه بالالتحاق بصاحب العمل وقيامه باستصدار تصريح العمل خلال مدة (45) يوماً من تاريخ دخوله المملكة.

بيئة العمل والمعيقات التي تواجه العمال المصريين للوصول إلى حقوقهم الحصول على إخلاء الطرف

نتيجةً لارتباط العامل المصري بتصريح عمل لدى صاحب العمل لمدة سنة واحدة فإن انتقاله إلى صاحب عمل آخر يختلف في الحالتين التاليتين:

- حالة إلغاء تصريح العمل: يشترط موافقة صاحب العمل والعامل على إلغاء تصريح العمل لغايات الانتقال إلى صاحب عمل آخر.
- حالة انتهاء تصريح العمل: يشترط حصول العامل على براءة ذمة من صاحب العمل لغايات الموافقة على انتقاله لدى صاحب عمل آخر.

بالرغم من أن القانون الأردني لم يتبن نظام الكفالة صراحةً، إلا أن هناك ارتباطاً بين العامل المصري وصاحب العمل الأردني بطريقه تمنح صاحب العمل اليد العليا في هذه العلاقة التعاقدية. يُثبت البحث الميداني الذي قام به المركز⁴ وغيرها من الدراسات⁵ أنه لا توجد وسيلة قانونية أو آلية إدارية لحماية العامل المصري من تعسف صاحب العمل إذا رفض منحه براءة ذمة لغايات الانتقال إلى رب عمل آخر بالرغم من عدم وجود أية موانع قانونية أو عملية، بل في العديد من الحالات يقوم أصحاب العمل باستغلال العمال المصريين من خلال رفض منحهم إخلاء الطرف إلا مقابل مبلغ مالي. كما تجدر الإشارة إلى أنّ صيغة نموذج إخلاء الطرف الذي يقدمه صاحب العمل تعني أن العامل يخلي مسؤولية صاحب العمل وأنه لن يطالب بأي حق له حالياً ومستقبلاً، مما يصب في مصلحة صاحب العمل. ويمكن لصاحب العمل أن يتعسف بصلاحياته أيضاً من خلال عدم منحه الموافقة المطلوبة للحصول على إجازة وقضائها خارج المملكة.

⁴ MIDEQ (2023), IRCKHF, Egyptian migrant workers in Jordan, p 8. Available online [https://www.mideq.org/en/resources-index-page/egyptian-migrant-workers-in-jordan/]

⁵ Tamkeen for Legal Aid and Human Rights (2021), The Right to Resign for Migrant Workers.

إخلاء طرف مقابل التنازل..

قدم ممدوح* من مصر للعمل في إحدى شركات الصناعات البلاستيكية في عمان إلا أن صاحب العمل تخلف عن دفع الأجر المستحق إليه، بعد فترة، تقدم ممدوح بشكوى لدى المحكمة ضد صاحب العمل وأصدر القاضي قراراً بالحكم لصالح ممدوح مقابل مبلغ تعويضي تدفعه الشركة قدرته المحكمة بحوالي 3 آلاف دينار. بعد إصدار الحكم رفض صاحب العمل منحه إخلاء طرف إلا في حال تنازله عن المبلغ المستحق له، وحين قام ممدوح بمراجعة وزارة العمل كانت الإجابة بأنه لا يمكن لوزارة العمل إجبار صاحب العمل على إصدار إخلاء الطرف كونه ليس من صلاحياتهم.

*اسم مستعار

كما تجدر الإشارة إلى إنه لا توجد نصوص قانونية تسعف العامل المصري بمنع تعسف صاحب العمل وإلزامه بمنحه براءة الذمة من خلال اللجوء إلى وزارة العمل أو التوجه للقضاء.



تؤثر إلزامية إصدار إخلاء الطرف على حق العامل في الانتقال والتنقل بين أصحاب العمل كما تعزز من الانتهاكات التي تواجه العمال المصريين، كما أنه يخالف المواثيق والمعاهدات الدولية مثل العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الذي يعطي الحق للعامل باختيار صاحب العمل وصاحب العمل والعهد الدولي للحقوق المدنية

والسياسية الذي يعطي الحق لأي شخص بمغادرة أي بلد بما فيها بلده الأم. بالإضافة إلى اتفاقية العمل الجبري التي حظرت العمل الجبري أو الإلزامي حظراً كاملاً، وكذلك اتفاقية منظمة العمل الدولية الخاصة بالتمييز في مجال الاستخدام والمهنة.

وكذلك، تخالف هذه الممارسات نصوص اتفاقية التعاون في مجال القوى العاملة بين الأردن ومصر سنة 1985، حيث تنص المادة الخامسة من الاتفاقية على أن "يتمتع عمال كل من البلدين العاملين في الدولة

الأخرى بنفس المعاملة والامتيازات والحقوق والواجبات المقررة للعمال المحليين وفقاً للقوانين والأنظمة والتعليمات المرعية"

تجارة العقود

يقوم البعض باستغلال النظام الحالي للعمال المصرية، بمعنى أن يقوم صاحب العمل الأردني بالتعاون مع بعض السماسرة لإصدار تصاريح لعمال مصريين مقابل مبالغ مالية، وعند قدومهم إلى الأردن يعمل هؤلاء العمال بشكل يومي لدى أرباب عمل مختلفين بطريقة مخالفة للتشريعات، مما يجعل حصول العامل المصري على حقوقه التي كفلها القانون صعباً.

وعلى الرغم من كون السماسرة يشكلون حالياً دوراً أساسياً في عملية التوظيف غير أن معظم العمال الذين تمت مقابلتهم لأغراض البحث رأوا بأن تأثيرهم سلبي بالدرجة الأولى، حيث يقوم باستغلال حاجة الأشخاص للعمل ويزيد من ثمن العقد إلى ما يصل الضعف من خلال ما يسمى "بتجارة العقود".

"... بس أنا مضطر أنا مضطر بدي أسافر لهدف معين انت فهمت كيف يعني في ناس في الآونة الاخيرة هون ببيعوا ذهب مراتو ولو مثلال مؤاخذه عنده بهائم ومواشي ببيعهم عشان بيجي هون لان هناك مش موفية معه من ايش مصاريف البيت ثقلت عليه ولاده كبروا والمصاريف كثرت ومش قادر يعمل ويشغل هناك مش قادر يلحق عليهم فهو

يطلق العمال المصريين بعض التسميات الدارجة بينهم رغم عدم نصها في القوانين والأنظمة الحالية ومنها؛ العقد التجاري أو العقد الحر؛ وهو العقد الذي يقوم صاحب العمل بالتوافق فيه مع الوسيط (السمسار) حيث يقوم العامل بدفع "ثمن العقد" إلى صاحب العمل والسمسار دون أن يعمل لديه مقابل مبالغ مالية إضافية يدفعها العامل من أجل الحصول على العقد. وبالتالي يحصل على تصريح عمل رسمي من صاحب عمل قانوني ولكنه يعمل بصورة غير رسمية ومخالفة مع صاحب عمل آخر. في بعض الأحيان يكون العامل المعني على معرفة بهذا الاتفاق قبل قدومه للأردن إذ يتم إيهامه من قبل السمسار بأن هذا التصريح حر أي أنه بقدرته العمل في أي قطاع بطريقة رسمية ويتفاجأ بعد ذلك بأن تصريحه محدد في قطاع معين ومع صاحب عمل محدد وبالتالي يجد نفسه مضطراً للمخالفة لتسديد ثمن العقد والتصريح.

" كفيلي واحد بمعان، ما التقيت فيه بصراحة هو من واسطة لواسطة لجبلي العقد، خد... بس دي

من واسطة لواسطة اكيد بتغلي تبقى من ده لده لده خد الفين واربعمية " عامل في قطاع

الإنشاءات يحمل تصريح زراعي

بتجه الاتجاه هاد بده يدفع اللي وراه واللي قدامه عشان يسافر عشان يأمن
مستقبله.. "عامل نظافة في إحدى المستشفيات، قدم إلى الأردن منذ 14 عاماً.

وكذلك يواجه العامل صعوبة في إيجاد رب عمل جديد لعدم قدرته الحصول على براءة الذمة.

وكما ذكرنا أعلاه، بسبب هذا الاستغلال سيكون من الصعب حصول العامل على براءة الذمة، كما من المحتمل أن لا يقوم صاحب العمل السوري بتجديد تصريح العمل أو دفع مستحقات الضمان الاجتماعي أو قد يُجبر العمال دفع مبالغ مالية إضافية تصل إلى ضعف رسوم تصريح العمل حتى يقوم صاحب العمل الذي قام باستقدامهم بتجديد تصريح العمل، الأمر الذي سيجعل العامل في وضع غير نظامي، وبالتالي لن يتمكن من الحصول على مستحقاته من قبل مؤسسة الضمان الاجتماعي؛ إذ بموجب أحكام قانون الضمان الاجتماعي رقم (1) لسنة 2014 وتعديلاته، ونظام الشمول بتأمينات المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي رقم (14) لسنة 2015 وتعديلاته فإنه يتوجب على جميع العمال من حملة الجنسية المصرية الاشتراك في الضمان الاجتماعي، كل منهم من خلال صاحب العمل المصرح له بالعمل لديه.



ويشترط أن يكون العامل حاصلاً على تصريح عمل لغايات سحب مستحقاته من الضمان الاجتماعي. كما يحق للعامل مصري الجنسية الحصول على تعويض الدفعة الواحدة عند مغادرته نهائياً لأراضي المملكة وفق ما يلي⁶:

أ- تصرف المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي تعويض الدفعة الواحدة للمؤمن عليه غير الأردني عند انتهاء خدمته شريطة الحصول على عدم ممانعة من وزارة العمل.

⁶ - المادة (11) من تعليمات شروط وإجراءات استخدام واستقدام العمال غير الأردنيين لسنة 2012 وتعديلاتها، والمادة (25/د) من نظام المنافع التأمينية للمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي رقم (15) لسنة 2015 وتعديلاته

- ب-لغايات حصول العامل غير الأردني على ختم عدم ممانعة من وزارة العمل لصرف مستحقات الضمان الاجتماعي يشترط توافر إحدى الحالات التالية:
1. التقدم بطلب عدم الممانعة من صرف مستحقات الضمان الاجتماعي خلال مدة لا تزيد على ثلاثة شهور من تاريخ انتهاء تصريح العمل.
 2. استيفاء رسوم تصريح العمل عن كامل الفترة التي لم يصدر بها تصريح عمل بأثر رجعي في حال تجاوز مدة ثلاثة شهور على انتهاء تصريح عمل.
 3. استيفاء رسوم تصريح العمل بأثر رجعي وعن كامل مدة اشتراكه في الضمان الاجتماعي في حال كان العامل غير حاصل على تصريح عمل.

وحدة أسرة العامل

الحصول على إذن الخروج والعودة
(الإجازة)



وعلى الرغم من تمتع العامل مصري بالإجازات المنصوص عليها في قانون العمل، كما يحق له استخدام تلك الإجازات مدفوعة الأجر أو الحصول على إجازة غير مدفوعة الأجر لأي سبب وبالاتفاق مع صاحب العمل وقضائها خارج المملكة، حيث

نظم قرار وزير العمل رقم (2022/15) تاريخ 2022/2/21 الإجراءات الخاصة بحصول العامل مصري الجنسية بما يسمى "إذن الخروج والعودة".

حيث تقرر بأنه يمكن للعامل الحصول على إذن الخروج والعودة ضمن المدة التي يحددها صاحب العمل، وليس هناك حد أقصى للمدة التي سيقضيها العامل خارج المملكة طالما ان تصريح العمل سيبقى ساري المفعول، ويجب على العامل دخول أراضي المملكة قبل تاريخ انتهاء إذن الخروج والعودة. ويشترط للحصول

على إذن الخروج والعودة دفع البديل المقرر في المادة (5/ب/1) من نظام رسوم تصريح العمل لغير الأردنيين رقم 142 لسنة 2019 وتعديلاته والبالغ (10) دنانير.

يؤثر اشتراط موافقة صاحب العمل على تمتع العامل المصري بإجازة خارج المملكة بشكل سلبي على مبدأ وحدة الأسرة وقدرته على التواصل الجسدي مع أفراد عائلته، وخصوصاً أطفاله. كما يصعب على العامل استقدام عائلته للأردن حتى لغايات قضاء اجازات قصيرة، خاصة انه لا توجد آلية لمنع رب العمل من التعسف في عدم منح الموافقة.

من خلال البحث الذي أجراه المركز شكّلت موافقة صاحب العمل أحد أهم التحديات التي تحول دون حصول العامل على إجازته؛ إذ يواجه العمال في كثير من الأحيان مزاجية صاحب العمل في الموافقة أو رفض منحه الإجازة. وهذا ما أشار إليه أحد العاملين في قطاع الخدمات الذين تمت مقابلته لأغراض البحث بأن الشركة التي يعمل لديها كثيراً ما تقوم بالتحكم في منحه الإجازة إذ رفضت أكثر من مرة الموافقة عليها حيث توفيت والدته وشقيقه ولم يتمكن من وداعهما.

وتزداد الأمور تعقيداً إذا كان العامل يعمل بموجب "عقد تجاري" بحسب ما هو متعارف عليه في أوساط العمالة المصرية، أي يعمل لدى صاحب عمل آخر غير المذكور اسمه في العقد مما يجعله بحاجة إلى وسطاء على معرفة بالكفيل (صاحب العمل الأساسي) وهذا يعني المزيد من التكاليف المالية التي يستوجب على العامل دفعها للكفيل والسمسار حتى يتمكن من الذهاب إلى مصر.

"الكفيل طلب مني 500 دينار أديها له عشان أحصل إجازة طيب منين بدي ادبر
هدول علشان اروح فيهم.. قتلته خلاص مش عايز إجازة ما هو مش معي وهاي
حكيتاك وضعي أربع سنين ما رَوحتش مش معي والله لو معي على شوقي لأولادي
500 دينار لأديها له وأقوله هاتلي الإجازة بس مش معي أنا اصلاً ال 50 دينار ح
استلفها له والله حستلفها ليه" عامل إنشاءت، يعمل في الأردن منذ 22 عام

السياسات المقترحة:

حصر انتقال العمال المصريين من خلال معبر نوبيع:

يرى موجز السياسات تطوير إطار عمل منصف وشامل يعزز المساواة في المعاملة وعدم التمييز بين المهاجرين ويحمي حقوق جميع العمال بغض النظر عن فئة الوظيفة/العمل الذي ينتمون إليه.

كما يوصي بإلغاء التعليمات التمييزية مثل حصر انتقال العمال المصريين من خلال معبر نوبيع- العقبة والسماح لهم باختيار الطريقة الأنسب للقدوم. بحيث يتم تزويد مطار الملكة علياء الدولي بالنظام المعمول به في ميناء نوبيع - العقبة الحدودي للتأكد من بيانات العمال القادمين من خلال المطار وضمان عدم مخالفتهم لشروط الاستقدام.

إخلاء الطرف:

يقترح موجز السياسات إعادة العمل بقرار تحديد مدة زمنية محددة لصاحب العمل لإصدار إخلاء طرف تقدر ب 45 يوم للعامل الذي يرغب بتغيير مكان عمله؛ حيث يُعتبر بعدها العامل حراً في الانتقال لصاحب عمل آخر أو العودة النهائية لمصر دون الحاجة إلى إصدار إخلاء الطرف من قبل صاحب العمل بعد انتهاء المدة الزمنية المحددة.

من المهم الإشارة إلى أن سلطة منطقة العقبة الاقتصادية تمنح أصحاب العمل 15 يوماً لإصدار إخلاء الطرف، وبعد انتهاء هذه المادة يُعتبر العامل حراً في الانتقال لصاحب عمل آخر.

تجارة العقود:

من المهم الحد من ظاهرة السماسرة وتجارة العقود بحيث يمكن الاستفادة من تجربة الأردن في التصاريح الحرة والبناء عليها وذلك من خلال تخفيض رسوم تصريح العمل الحر وبالتالي التقليل من المخالفات بالنسبة للعامل وضمان أن لا يكون ضحية لتعسف رب العمل.

كما يمكن الاستفادة من الإجراءات المبسطة لتصاريح العمالة فعلى سبيل المثال يتم تجديد التصريح للعامل من يوم إصدار التصريح الجديد وليس من تاريخ إنتهاء التصريح القديم، ودفن دينار ونصف كغرامة عن كل يوم تأخير عن تجديد التصريح منذ تاريخ إنتهاؤه.

وحدة أسر العمال المصريين:

تفعيل الاتفاقية الموقعة بين الجانبين الأردني والمصري المتعلقة باستقدام عائلة العامل المصري في الأردن سواءً دعوات الزيارة لفترة محددة أو للإقامة كما كان معمول به سابقاً. ولضمان التزام العائلات بالمدة المحددة للزيارة من الممكن إعادة تفعيل ما كان يعمل به سابقاً مثل أن يقوم رب الأسرة المقيم في الأردن بوضع كفالة مالية في البنك يقوم باستردادها بعد التأكد من مغادرة العائلة للأردن وعودتها لمصر وكذلك يمكن ربطه بتجديد تصريح العمل في حال عدم عودة العائلة إلى مصر.

التوصيات:

- المصادقة على الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم.
- منح فترة تصويب أوضاع لقنونة أوضاع العمال المصريين وتقليل المخالفات وبالتالي التقليل من الانتهاكات التي يواجهونها بسبب تجارة العقود.
- اجراء تعديلات على الأنظمة والتعليمات (السياسات) الناظمة لعمل العمال المهاجرين بحيث يتم فيها التخلي عن نموذج الكفالة، وتبني علاقات عمل بين العامل غير الأردني ومنه المصري على العقد، دون منح ارباب العمل صلاحيات تحول دون انتقال العامل الى عمل آخر، أو تحول دون إنهاء عقد العمل.
- إعادة النظر بالسياسات الناظمة لعمل العمال المهاجرين ومن بينهم المصريين بحيث يتم توفير حماية فعالة ضد أشكال إساءة استخدام السلطة التي يمارسها صاحب العمل، مثل التأخير في الرواتب، ورفض منح الإجازة لزيارة المنزل ، ورفض منح الإذن اللازم للعمل لدى صاحب عمل آخر إذا لم تعد خدمات العامل المهاجر مطلوبة.
- التأكد من أن التشريعات والإجراءات الخاصة باستقدام وتوظيف العمال المهاجرين، بمن فيهم المصريون، تتفق مع المعايير الدولية وتحميهم من سوء المعاملة والاستغلال. يجب أن تتضمن التشريعات والإجراءات الحق في كسب لقمة العيش من خلال عمل يختاره الفرد أو يقبله بحرية، والحق في العودة إلى وطنه خلال الإجازة السنوية.
- وضع تدابير فعالة لإنهاء استغلال الوسطاء والتجارة غير المشروعة في عقود العمل للعمال المصريين.
- إجراء تدريبات لموظفي وزارة العمل حول الإجراءات المتبعة في تلقي الشكوى والأنظمة والتعليمات التي تنظم عمل العمال الوافدين وأصحاب العمل.
- تعزيز التعاون بين منظمات المجتمع المدني الأردنية والمصرية لتحسين تجربة الهجرة وتوعية المجتمعات المصدرة للعمال داخل مصر لمنع استغلالهم من قبل الوسطاء والسماسة ولتفعيل آليات الإبلاغ عن أية انتهاكات قد يواجهونها أثناء رحلة القدوم أو العمل في الأردن.

- تكثيف الحملات التفتيشية وتعزيز الإجراءات القانونية للحد من عملية تجارة العقود.
- معالجة الثغرات القانونية المتعلقة بآليات استقدام العمالة المصرية، والتي تتيح العمل للسماسة لجني أموال طائلة من تجارة العقود. من خلال تنظيم آليات العرض والطلب وحصر العملية من خلال وزارتي العمل الأردنية والمصرية.

