



Funded by  
the European Union

ممول من الاتحاد الأوروبي

# EMPOWER JORDAN

تمكين منظمات المجتمع المدني في الأردن من خلال تعزيز القدرات  
المؤسسية والتقنية وإدارة المشاريع والموارد المالية لتعزيز التنسيق  
من أجل تحقيق أهداف التنمية المستدامة

اولويات العدالة بين الجنسين  
والحقوق الاقتصادية  
والاجتماعية ٢٠٢٥

دليل  
تدريب

Implemented by



In partnership with

KING HUSSEIN FOUNDATION  
مركز المعلومات والبحوث  
INFORMATION AND RESEARCH CENTER



## **إعداد:**

أ. ماجد أبو عزام – رئيس قسم السياسات وكسب التأييد - مركز المعلومات والبحوث –  
مؤسسة الملك الحسين  
المحامي معاذ الحميمات

## **فريق المراجعة:**

الأستاذ الدكتور أيمن هلسة – مدير مركز المعلومات والبحوث – مؤسسة الملك الحسين

**تصميم:** علام غرايبة - AG Designs

## قائمة المحتويات:

4	تمهيد
5	الفئة المستهدفة
5	أهمية الدليل
6	مقدمة عن اولويات العدالة بين الجنسين والحقوق الاقتصادية والاجتماعية
8	المساواة بين الجنسين
10	الحقوق الاقتصادية
11	الدستور الأردني، المادة 6
12	الحق في نقل الجنسية إلى الأطفال
13	قانون العمل والعدالة بين الجنسين
14	الاطار العام لحقوق العامل وفق احكام قانون العمل الاردني باعتباره من اهم الحقوق الاقتصادية
19	حقوق المرأة العاملة في قانون العمل الاردني تحقيقا لاولويات العدالة بين الجنسين
20	حقوق العامل في قانون الضمان الاجتماعي

## تمهيد:

يأتي هذا الدليل التدريبي ضمن مشروع «تعزيز وتمكين منظمات المجتمع المدني في الأردن من خلال تقوية القدرات المؤسسية والفنية وكسب التأييد لتحسين التنسيق من أجل التنمية المستدامة – EMPOWER Jordan»، بالشراكة مع وكالة التعاون التقني والتنمية في الأردن (ACTED)، وبمنحة كريمة مقدمة من الاتحاد الأوروبي، بهدف تمكين 21 منظمة مجتمع مدني و42 منظمة محلية في الأردن ليصبحوا مؤسسات ناشطة في حماية حقوق الإنسان وتعزيز التنمية المستدامة، من خلال تطوير مؤسساتهم وقدراتهم الفنية.

بالإضافة إلى ذلك، سيعزز التدريب تدخلات المشروع المتعلقة بآليات التنسيق بين منظمات المجتمع المدني، من خلال تعزيز التعاون والحوار فيما بينها وبين أصحاب المصلحة الرئيسيين الآخرين، للمضي قدماً في إصلاح السياسات المرتبطة بقضايا حقوق الإنسان والتنمية المستدامة.

في ظل التحديات السياسية والاجتماعية والاقتصادية التي تواجه المجتمعات، يبرز دور المجتمع المدني كقوة فاعلة للتأثير الإيجابي وصناعة التغيير. ولتحقيق هذا الدور بفاعلية، يحتاج العاملون والعاملات في المجتمع المدني إلى أدوات واستراتيجيات واضحة تمكّنهم من الدفاع عن القضايا العامة، والتأثير في السياسات والممارسات، وتحفيز مشاركة المواطنين والمواطنات في الشأن العام.

## الفئة المستهدفة:

### تم تصميم هذا الدليل ليخدم:

- العاملين والعاملات في مؤسسات المجتمع المدني.
- الباحثين/ات المجتمعيين/ات والناشطين/ات في قضايا الحقوق والنوع الاجتماعي.
- موظفي/ات البرامج والمشاريع الذين يشاركون في تصميم أو تقييم تدخلات قائمة على الأدلة.
- منظمات محلية ترغب في تطوير تدخلات مبنية على فهم معمق لاحتياجات المجتمعات.
- العاملين في الشؤون القانونية أو الإدارية داخل المنظمات.
- ناشطين وناشطات في مجالات الحقوق المدنية والحريات العامة.
- فرق العمل المعنية بالمنظمات، والامثال، والحوكمة في المؤسسات غير الربحية.

## أهمية الدليل

- تعزيز الفهم للمفاهيم الأساسية المتعلقة بالعدالة بين الجنسين والحقوق الاقتصادية والاجتماعية، وربطها بالسياق الأردني.
- تمكين منظمات المجتمع المدني من خلال تزويدها بالأدوات والمهارات العملية اللازمة لتصميم وتنفيذ مشاريع تراعي منظور النوع الاجتماعي.
- تنمية قدرات المنظمات على تحليل الواقع المحلي وتحديد الفجوات الجندرية في القوانين والسياسات والممارسات.
- تعزيز دور المجتمع المدني في مجال المناصرة وكسب التأييد لاعتماد سياسات أكثر عدالة وإنصافاً.
- الإسهام في تحقيق التنمية المستدامة عبر دمج مبادئ العدالة الجندرية في البرامج الاقتصادية والاجتماعية.
- بناء شراكات استراتيجية بين منظمات المجتمع المدني والجهات الحكومية والقطاع الخاص لضمان أثر أوسع ومستدام.
- تزويد المشاركين بأنشطة وأدوات عملية قابلة للتطبيق المباشر في العمل الميداني.

## مقدمة عن أولويات العدالة بين الجنسين والحقوق الاقتصادية والاجتماعية

تُعد العدالة بين الجنسين والحقوق الاقتصادية والاجتماعية من الركائز الأساسية لتحقيق التنمية المستدامة وبناء مجتمع أكثر شمولاً وإنصافاً. وفي الأردن، حظيت هذه القضايا باهتمام متزايد على المستويين التشريعي والمؤسسي؛ إذ أُدرجت مبادئ المساواة وعدم التمييز في الدستور الأردني، الذي نصّت المادة (6) منه على أن: «الأردنيون أمام القانون سواء، لا تمييز بينهم في الحقوق والواجبات وإن اختلفوا في العرق أو اللغة أو الدين.»

كما صادق الأردن على عدد من الاتفاقيات الدولية ذات الصلة، من أبرزها اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو) والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، وهو ما يضع على عاتقه التزاماً قانونياً وأخلاقياً بحماية هذه الحقوق وتعزيزها في إطار السياسات الوطنية. وتتعكس هذه الالتزامات في منظومة من القوانين والتشريعات الوطنية، من بينها:

- **قانون العمل الأردني** الذي يتضمن نصوصاً لحماية حقوق المرأة وضمان المساواة في الأجر.
- **قانون الضمان الاجتماعي** الذي يضمن الحماية الاجتماعية للعاملين والعمالات.
- **قانون الحماية من العنف الأسري** الذي يساهم في توفير بيئة آمنة لجميع أفراد المجتمع.

ورغم وجود هذه الأطر التشريعية، ما تزال هناك فجوات ملموسة على مستوى التطبيق والممارسة، تتجلى في تدني معدلات مشاركة المرأة في سوق العمل، واستمرار الفجوة في الأجور، إلى جانب التحديات المرتبطة بضمان تكافؤ الوصول إلى الخدمات الاقتصادية والاجتماعية. وفي هذا السياق، يبرز الدور المحوري لمنظمات المجتمع المدني التي تمتلك القدرة على رصد هذه الفجوات، والمناصرة من أجل تطوير التشريعات، وتنفيذ برامج ومبادرات تستهدف دعم الفئات الأكثر هشاشة وتمكينها.

يأتي هذا الدليل التدريبي لتزويد منظمات المجتمع المدني في الأردن بالمعرفة والأدوات العملية التي تساعد على:

- فهم العلاقة بين العدالة الجنسانية والحقوق الاقتصادية والاجتماعية.
- التعرف على التشريعات والسياسات الوطنية ذات الصلة، وتحليل مدى توافقها مع المعايير الدولية.
- تصميم وتنفيذ مبادرات تراعي منظور النوع الاجتماعي وتدعم حقوق الجميع.
- إن مواءمة الجهود المجتمعية مع الأطر التشريعية تمثل خطوة محورية نحو بناء أردن أكثر عدالة وإنصافاً، يضمن مشاركة متكافئة وفاعلة لجميع مواطنيه في مسيرة التنمية.

## حقوق الإنسان

### ما هي حقوق الإنسان؟

- في عام 1948، وبعد تأسيس الأمم المتحدة، اجتمعت الدول الأعضاء لإقرار وثيقة حقوق الإنسان المعروفة بـ الإعلان العالمي لحقوق الإنسان.
- حقوق الإنسان هي حقوق أساسية يجب أن يتمتع بها كل إنسان.
- والأهم من ذلك، أنها حقوق أصيلة ملازمة لكل إنسان، بغض النظر عن جنسيته أو نوعه الاجتماعي أو عرقه أو دينه أو لغته أو أي معيار آخر، ودون أي شكل من أشكال التمييز.
- ولا يحق لأي حكومة أو مجموعة أو فرد القيام بأي ما من شأنه انتهاك حقوق شخص آخر .
- تشمل حقوق الإنسان الأساسية الأمثلة التالية:
  - **الحق في الحياة:** لكل فرد الحق في العيش بأمان، ولا يجوز حرمانه من هذا الحق أو انتزاعه من قبل أي جهة.
  - **حظر التعذيب والمعاملة القاسية أو اللاإنسانية أو المهينة:** يتمتع كل إنسان بالحق في عدم التعرض لأي شكل من أشكال التعذيب أو المعاملة المسيئة أو المهينة أو الحاطة بالكرامة.
  - **الحق في الحرية:** لذي الحق في عدم خسارة حريتي، إلا في ظروف محددة مثل التصرف بطريقتية مخالفة للقانون.
  - **الحق في احترام الحياة الخاصة والعائلية، والمنزل والمراسلات:** لذي الحق في العيش من دون مضايقة ومع احترام حياتي الخاصة والعائلية.
  - **الحق في عدم التعرض للتمييز:** لذي الحق في عدم التعرض للتمييز بناء على هويتي التي تشمل جندي وعمر و جنسيتي وديني.

### ”أين تبدأ حقوق الإنسان؟“

«في نهاية المطاف، أين تبدأ حقوق الإنسان العالمية؟ في أماكن صغيرة قريبة من الوطن قريبة جدًا وصغيرة لدرجة لا يمكن رؤيتها على أي خرائط للعالم. ومع ذلك، فهي تمثل عالم الفرد الحي: المنزل الذي يعيش فيه، المدرسة أو الكلية التي يحضرها، المصنع أو المزرعة أو المكتب الذي يعمل فيه. هذه هي الأماكن التي يسعى فيها كل رجل وامرأة وطفل إلى تحقيق العدالة، والفرص المتساوية، والكرامة المتساوية دون تمييز. ما لم يكن لهذه الحقوق معنى في هذه الأماكن، فلن يكون لها معنى في أي مكان آخر. وبدون عمل متضافر من المواطنين لدعمها في الوطن، سنبحث دون جدوى عن التقدم في العالم الأكبر.»

**نشاط: التفكير بالقول الوارد أعلاه. كيف تلاحظ أهمية حقوق الإنسان حولك في حياتك اليومية؟**

## المساواة بين الجنسين

### ما هي المساواة بين الجنسين وما أهميتها؟

#### تمرين - ما أهمية المساواة بين الجنسين؟

يقوم كل مشارك بالإجابة على الأسئلة التالية وتدوين أجوبته على ورقة، مع إمكانية عدم ذكر اسمه إذا رغب في ذلك.

- ما أهمية المساواة بالنسبة لك؟
- اذكر مثلاً واحداً ترى فيه أن المساواة غير متحققة، وما هو الحل الذي تقترحه من وجهة نظرك؟

يقرأ المدرب الأجوبة ويتوصل إلى الاستنتاجات خاصة بأهمية المساواة.

#### كيف يمكن أن تنتهك حقوق الإنسان نتيجة عدم تحقيق المساواة بين الجنسين؟

يتم تقسيم المشاركين إلى ثلاث مجموعات، بحيث تقوم كل مجموعة بالإشارة إلى فعل أو ممارسة تمثل تمييزاً في مجتمعها، مرتبطاً بكل فئة من فئات الاتفاقية.

فئة	فعل التمييز
أوار الجندين والصور النمطية عنهما	القناعة السائدة في المجتمع بأن المرأة أضعف من الرجل
الاتجار بالبشر والدعارة	...
الحياة السياسية والعامة	...
المشاركة على المستوى الدولي	...
الحقوق الجنسية	
الحقوق المتساوية في التعليم	
التوظيف	
الرعاية الصحية وتنظيم الأسرة	
الحقوق الاقتصادية والاعتمادية	
المرأة الريفية	
المساواة أمام القانون	
الزواج والعائلة	

فيما يلي بعض المجالات الأكثر شيوعاً للتمييز، ويُقدّم هذا القسم للمدرّب أمثلة يمكن الرجوع إليها عند مناقشة أجوبة المشاركين.

### العنف ضد النساء والفتيات

العنف ضد النساء والفتيات أو العنف القائم على أساس الجنس، هو أي فعل ينتج عنه أذى، أو معاناة جسدية، أو جنسية أو عقلية للمرأة.

- تتعرض 1 من كل 3 نساء حول العالم للعنف (المصدر: منظمة الصحة العالمية).
- في معظم الحالات تُرتكب الأفعال العنيفة من قبل شخص مقرب كالزوج أو أحد أفراد الأسرة.
- وقد يتّخذ العنف أشكالاً عديدة مثل العنف المنزلي أو الجنسي.

### العنف والتحرش الجنسي

**التحرش الجنسي:** هو أي سلوك جنسي يتم ممارسته دون موافقة الطرف الآخر، وقد يظهر على شكل تصرف جسدي، أو المطالبة بخدمات جنسية، أو استخدام تعابير أو ألفاظ جنسية غير لائقة.

**العنف الجنسي:** هو تعرض شخص ما لأي اعتداء جنسي. ورغم أن الرجال والفتيان قد يكونون ضحايا أيضاً، إلا أن النساء والفتيات هن الأكثر تعرضاً لهذا النوع من العنف.

### العنف المنزلي

يُعد العنف المنزلي أحد أكثر أشكال العنف شيوعاً ضد النساء على مستوى العالم، حيث تشير الدراسات إلى أن ما يصل إلى 70% من النساء قد تعرضن للعنف الجسدي و/أو الجنسي في مرحلة ما من حياتهن على يد شخص مقرب.

وقد يشمل العنف المنزلي أشكالاً متعددة، منها الاعتداء الجسدي أو الجنسي، بالإضافة إلى الاعتداء النفسي، وفرض السيطرة القسرية، وترهيب النساء.

أمثلة على الاعتداء النفسي:

- التلقّظ بعبارات مثل الشتائم أو الإذلال
- فرض السيطرة القسرية مثل تقييد الوصول إلى وسائل النقل، والمال والأصدقاء والعائلة .
- التهديد بالعنف الجسدي أو الجنسي .

## الحقوق الاقتصادية

### ما هي الحقوق الاقتصادية؟

تُعد الحقوق الاقتصادية جزءًا أساسيًا من حقوق الإنسان، وتركز على الحقوق المرتبطة بالعمل، حيث تسهم في الحفاظ على كرامة الإنسان وحرية وسلامته. وتشمل هذه الحقوق الحق في العمل، والتتعم بالأمن الاجتماعي، والحصول على الحد الأدنى للأجور، وضمان ظروف عمل آمنة ولائقة، فضلاً عن الحق في حرية التجمع وتكوين الجمعيات.

### كيف يتم انتهاك الحقوق الاقتصادية من خلال عدم المساواة بين المرأة والرجل؟

- تظل احتمالية مشاركة المرأة في سوق العمل أقل من مشاركة الرجل في جميع أنحاء العالم .
- إنّ النساء أكثر عرضة للبطالة من الرجال.
- النساء هنّ الأكثرية من العمالة غير الرسمية والمعرضة للانتهاكات.
- تتقاضى النساء أجراً أقل من الرجال .
- تتحمل النساء مسؤولية غير متكافئة في تولّي الرعاية والعمل المنزلي غير مدفوع الأجر. تمضي النساء عادةً وقتاً أكثر من الرجال بضعفين ونصف تقريباً لا في تولّي الرعاية والأعمال المنزلية غير مدفوعة الأجر.

### ما الذي تفعله الدول لتعزيز الحقوق الاقتصادية ؟

#### الزامية شفافية الأجور والتصريح عنها (المملكة المتحدة)

في عام 2010، أصدرت المملكة المتحدة قانون المساواة، الذي يلزم الشركات التي تضم أكثر من 250 موظفاً بالإفصاح عن رواتب جميع موظفيها، بما يتيح الكشف عن أي فجوة في الأجور بين الجنسين .

وينطبق هذا القانون على شركات القطاعين العام والخاص على حد سواء. كما ينص التشريع على عقوبات، تشمل فرض غرامات على أصحاب العمل أو مندوبيهم في حال عدم الامتثال لأحكام القانون.

#### الحماية من خلال تمكين مفتشي العمل (إسبانيا)

في إسبانيا، يتعين على الشركات تعزيز بيئات عمل تمنع التحرش الجنسي. ولتحقيق ذلك، يتمتع مفتشو العمل الحكوميون بواجبات وصلاحيات إضافية تتعلق بمكافحة العنف والتحرش في أماكن العمل. إذ يمكنهم فتح التحقيقات عند ورود الشكاوى، وفي حالة الشركات التي لها سوابق في التعرض للتفتيش بسبب التحرش الجنسي، أو حيث تنص الاتفاقيات الجماعية على وجوب تنفيذ تدابير وقائية. بالإضافة إلى ذلك، يقوم مفتشو العمل بحملات توعية في القطاعات التي تشهد ارتفاعاً في حالات العنف والتحرش، مثل التعليم والرعاية الصحية وقطاع التجزئة.

## كيف يمكنك التعرف على العنف أو الاستغلال الاقتصادي؟

يحدث العنف أو الاستغلال الاقتصادي عندما يسيطر شخص ما على الموارد المالية لشخص آخر. ويشمل ذلك تقييد الوصول إلى الأموال أو الموارد الأساسية مثل الغذاء، الملابس، أو وسائل النقل، أو محاولة منع الشخص من العمل و/أو الحصول على التعليم.

ويُعد التعرف على الاستغلال الاقتصادي أمرًا صعبًا، ويرجع ذلك جزئيًا إلى نقص الوعي العام بشأن طبيعة هذا النوع من الاستغلال.

### التعرف على العنف/الاستغلال الاقتصادي

#### هل يتم تقييد دخلك ووصولك إلى المال؟

- هل هناك من يمنعك من التعلّم أو العمل؟
- هل هناك من يحدّ من ساعات عملك؟
- هل هناك من يأخذ راتبك أو يمنعك من الوصول إلى أموالك؟
- هل هناك من يرفض السماح لك بالمطالبة باستحقاقات الوظيفة؟
- هل هناك من يمنعك من الوصول إلى حساب مصرفي؟

#### هل هناك من يمنعك من استخدام أموالك ومقتنياتك؟

- هل هناك من يتحكّم بوقت وطريقة إنفاقك للمال؟
- هل هناك من يملي عليك ما يمكنك شراؤه؟
- هل هناك من يتحكم في استخدام ممتلكاتك مثل الهاتف المحمول أو السيارة؟
- هل هناك من يصرّ على أن تكون جميع الأصول الاقتصادية (مثل المدخرات والمنزل) باسمه، حتى لو كنت مساهمة بها؟
- هل هناك من يخفي المعلومات المالية المتعلقة بك عنك؟

#### هل يتم استغلال وضعك الاقتصادي؟

- هل هناك من يسرق أموالك أو ممتلكاتك؟
- هل هناك من يسبّب الإضرار العمدي لممتلكاتك؟
- هل هناك من ينفق المال الضروري للمستلزمات المنزلية ودفع الفواتير؟
- هل هناك من يراكم الديون باسمك من دون علمك؟

## الدستور الأردني، المادة 6

تنص المادة السادسة من الدستور الأردني على أن: «الأردنيون أمام القانون سواء، لا تمييز بينهم في الحقوق والواجبات وإن اختلفوا في العرق أو اللغة أو الدين.» ومع ذلك، لم تنص هذه المادة بوضوح على حظر أشكال التمييز على أساس النوع الاجتماعي.

تم تعديل المادة السادسة في عامي 2011 و2022 لتشمل ما يلي:

## المادة : (6)

1. الاردنيون امام القانون سواء لا تمييز بينهم في الحقوق والواجبات، وان اختلفوا في اللغة او الدين.
2. الدفاع عن الوطن وأرضه ووحدة شعبه والحفاظ على السلم الاجتماعي واجب مقدس على كل أردني.
3. تكفل الدولة العمل والتعليم ضمن حدود امكانياتها وتكفل الطمأنينة وتكافؤ الفرص لجميع الاردنيين.
4. الأسرة أساس المجتمع قوامها الدين والأخلاق وحب الوطن يحفظ القانون كيانها الشرعي ويقوي أواصرها وقيمتها.
5. يحمي القانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة ويعزز مشاركتهم واندماجهم في مناحي الحياة المختلفة، كما يحمي الأمومة والطفولة والشيخوخة ويرعى النشء ويمنع الإساءة والاستغلال.
6. تكفل الدولة تمكين المرأة ودعمها للقيام بدور فاعل في بناء المجتمع بما يضمن تكافؤ الفرص على أساس العدل والإنصاف وحمايتها من جميع أشكال العنف والتمييز.
7. تكفل الدولة تعزيز قيم المواطنة والتسامح وسيادة القانون وتكفل ضمن حدود امكانياتها تمكين الشباب في المساهمة في الحياة السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية وتنمية قدراتهم ودعم ابداعاتهم وبتكاراتهم.

## الحق في نقل الجنسية إلى الأطفال

لا يزال القانون الأردني يمنح الأب وحده حق نقل الجنسية، مما يعني أن المرأة الأردنية لا تستطيع منح جنسيتها لأطفالها، وهو أحد أبرز أشكال التمييز بين الأردنيين والأردنيات حتى يومنا هذا.

وبنتيجة حراك طويل الأمد، أصدر مجلس الوزراء في نهاية عام 2014 تعليمات تهدف إلى منح أبناء المرأة الأردنية المتزوجة من زوج غير أردني مجموعة من الامتيازات، بما في ذلك الحصول على بطاقة تعريفية تتيح لهم الاستفادة من حقوق مثل العمل والاستثمار في الأردن. ويعود ذلك إلى أن قانون الجنسية لا يمنح المرأة الأردنية المتزوجة من أجنبي الحق العام في نقل الجنسية لأبنائها.

**سؤال للمشاركين: كيف يمكن تعزيز المساواة بين الرجل والمرأة مع الحفاظ على احترام تقاليد وقيم المجتمع الأردني؟**

## قانون العمل والعدالة بين الجنسين

### تكافؤ الأجور

في عام 2017، قام المجلس النيابي الأردني بتعديل قانون العمل لمعالجة قضايا التمييز وعدم تكافؤ الأجور بين النساء والرجال. وينص التعديل على فرض عقوبة مالية تتراوح بين 500 و1000 دينار على صاحب العمل الذي يميز في الأجور بين الجنسين.

### رعاية الأطفال

المادة 72 من قانون العمل رقم 8 لسنة 1998 قدمت مثلاً واضحاً على افتراض أن رعاية الأطفال منوطة بالأم العاملة، حيث نصت على:

”على صاحب العمل الذي يستخدم ما لا يقل عن عشرين عاملة متزوجة تهيئة مكان مناسب يكون في عهدة مربية مؤهلة لرعاية أطفال العاملات الذين تقل أعمارهم عن أربع سنوات، على أن لا يقل عددهم عن عشرة أطفال.“

ومع ذلك، تم تعديل هذه المادة بموجب القانون المعدل لقانون العمل لسنة 2019 لتصبح:

”يلتزم صاحب العمل الذي يستخدم عدداً من العمال في مكان واحد ولديهم من الأطفال ما لا يقل عن خمسة عشر طفلاً لا تزيد أعمارهم على خمس سنوات بتهيئة مكان مناسب يكون في عهدة مربية مؤهلة أو أكثر لرعايتهم، كما يجوز لأصحاب العمل الاشتراك في تهيئة هذا المكان في منطقة جغرافية واحدة.“

ويظهر من التعديل أن القانون لم يعد يفرق بين العامل والعاملة في هذا الخصوص، مما يعكس نهجاً أكثر شمولية في حماية الأطفال ودعم العاملين.

### إجازة الأمومة والأبوة

يحق للموظفات في القطاع العام بإجازة أمومة ممتدة على 90 يوم، وللموظفات في القطاع الخاص بإجازة أمومة ممتدة على 70 يوماً. كما تم طرح إجازة الأبوة في قانون العمل في العام 2017، ولكنها تقتصر على ثلاثة أيام إجازة مدفوعة الأجر.

### التحرش الجنسي في مكان العمل

يحق للموظفين الاستقالة من العمل دون تقديم إنذار مسبق إذا تعرضوا لاعتداء جنسي من قبل صاحب العمل، مع الإشارة إلى أن هذا الحق لا ينطبق على الاعتداءات الجنسية التي يرتكبها موظف آخر. كما يمكن معاقبة المتحرش الجنسي وفقاً لأحكام قانون العقوبات. علاوة على ذلك، أنشأت وزارة العمل مكتباً خاصاً للتعامل مع شكاوى التحرش الجنسي في أماكن العمل.

## الإطار العام لحقوق العامل وفق احكام قانون العمل الاردني باعتباره من اهم الحقوق الاقتصادية

### اولا : عقد العمل

يُبيّن نص قانون العمل الأردني أن عقد العمل لا يشترط أن يكون مكتوبًا، إذ يمكن أن يُبرم شفهيًا أيضًا. فقد عرّف القانون في المادة الثانية عقد العمل على أنه:

”اتفاق شفهي أو كتابي، صريح أو ضمني، يتعهد العامل بمقتضاه بالعمل لدى صاحب العمل وتحت إشرافه أو إدارته مقابل أجر، ويكون عقد العمل لمدة محددة أو غير محددة، أو لعمل معين أو غير معين.“

وبناءً على ذلك، يمكن إثبات عقد العمل أمام القضاء باستخدام كافة طرق الإثبات المتاحة.

### ثانيا: الاجر

عرّف قانون العمل الأردني في المادة الثانية الأجر بأنه:

”كل ما يستحقه العامل لقاء عمله نقدًا أو عينيًا، مضافًا إليه سائر الاستحقاقات الأخرى، أياً كان نوعها، إذا نص القانون أو عقد العمل أو النظام الداخلي أو استقر التعامل على دفعها، باستثناء الأجر المستحق عن العمل الإضافي.“

ويُحدد الحد الأدنى للأجور للأردنيين وغير الأردنيين بمبلغ 260 دينارًا شهريًا، مع وجود بعض الاستثناءات المقررة قانونيًا.

1. قطاع الالبسة حيث تم توقيع اتفاقية بين الجمعية الاردنية في صناعة الغزل والنسيج والنقابة العامة لأصحاب مصانع المحيكات بتحديد الحد الأدنى للأجور ب 220.
2. العاملون في المنازل من غير الأردنيين وطهاتها وبستانيها ومن في حكمهم.

### \*\* حماية الاجر في قانون العمل

1. الزم قانون العمل صاحب العمل في اداء الاجر خلال سبعة ايام من خلال المادة 46 م/1 من قانون العمل حيث نصت على ما يلي :” يدفع الأجر خلال مدة لا تزيد على سبعة أيام من تاريخ استحقاقه ولا يجوز لصاحب العمل حسم أي جزء منه إلا في الحالات التي يجيزها القانون .
2. وفرض عقوبة (غرامة) مقدارها من 500 الى 1000 اذا خالف ذلك.
3. اعتبر قانون العمل الاردني الحقوق العمالية ديون ممتازة سندا لنص المادة 51
4. لا يجوز الحسم من اجر العامل الا في حالات معينة.
5. لا يجوز فرض غرامة او حسم من الراتب تزيد على اجر 3 ايام.

### \*\* الحسم من الاجر

لا يجوز حسم أي مبلغ من أجر العامل إلا في الحالات التالية:-

- استرداد ما قدم صاحب العمل من سلف للعامل بحيث لا يزيد كل قسط يتم استرداده من السلفة على (10%) من الأجر .

- ب- استرداد أي مبلغ دفع للعامل زيادة على استحقاقه .
- ج- اشتراكات الضمان الاجتماعي وأقساطه المستحقة على العامل والحسميات الواجب اجراؤها بموجب القوانين الأخرى.
- د- اشتراكات العامل في صندوق الادخار.
- هـ - الحسميات الخاصة بتسهيلات الاسكان التي يقدمها صاحب العمل و غير ذلك من مزايا أو خدمات حسب المعدلات أو النسب المئوية المتفق عليها بين الطرفين.
- و- كل دين يستوفي تنفيذا لحكم قضائي.
- ز- المبالغ التي تفرض على العامل بسبب مخالفته لأحكام النظام الداخلي للمؤسسة أو لعقد العمل أو مقابل ما أتلفه من المواد أو الأدوات بسبب اهماله أو أخطائه وذلك وفق الأحكام الخاصة المنصوص عليها هذا القانون.

### ثالثا: ساعات العمل

أكد قانون العمل الاردني على انه لا يجوز تشغيل العامل اكثر من 8 ساعات يالיום او 48 ساعة بالاسبوع حيث نصت المادة 56 من قانون العمل على:»

أ . لا يجوز تشغيل العامل اكثر من ثماني ساعات يوميا او ثمان واربعين ساعة في الاسبوع الا في الحالات المنصوص عليها في هذا القانون ولا يحسب منها الوقت المخصص لتناول الطعام والراحة.

ب. يجوز توزيع الحد الاعلى لساعات العمل الاسبوعية وفترات الراحة بحيث لا يزيد مجموعها على احدى عشرة ساعة في اليوم.

ويجوز تشغيل العامل ساعات عمل اضافية بموافقة على ان يتقاضى عنها اجر على النحو التالي وفقا لنص المادة 59 من قانون العمل :

أ- يجوز تشغيل العامل بموافقة أكثر من ساعات العمل اليومية او الاسبوعية على أن يتقاضى العامل عن ساعة العمل الاضافية اجرا لا يقل عن 125% من أجره المعتاد .

ب- إذا اشتغل العامل في يوم عطلة الاسبوعية أو أيام الأعياد الدينية أو العطل الرسمية يتقاضى لقاء عمله عن ذلك اليوم اجرا اضافيا عن (150%) من أجره المعتاد.

### رابعا: العطلة الاسبوعية

استنادا لنص المادة 60 من قانون العمل الاردني يكون يوم الجمعة هو يوم العطلة الاسبوعية ويجوز الاتفاق بين العامل وصاحب العمل على ان يكون يوم العطلة الاسبوعية يوم اخر اذا اقتضت ظروف العمل ذلك وفي جميع الاحوال يكون يوم العطلة مدفوع الاجر.

## خامسا: الاجازة السنوية

- أكد قانون العمل الاردني في المادة 61 منه على انه لكل عامل باجازة سنوية بأجر كامل لمدة
1. أربعة عشر يوما عن كل سنة خدمة إلا إذا تم الاتفاق على أكثر من ذلك
  2. تصبح مدة الاجازة السنوية واحدا وعشرين يوما إذا أمضى في الخدمة لدى صاحب العمل نفسه خمس سنوات متصلة

### ملاحظة :

1. لا تحسب أيام العطل الرسمية والأعياد الدينية وأيام العطله الأسبوعية من الاجازة السنوية.
2. وإذا انتهت خدمات العامل قبل ان يتمتع باجازته يستحق اجر عنها
3. يعتبر باطلا كل اتفاق يقضي بتنازل العامل عن اجازته السنوية أو عن أي جزء منها .

## سادسا: الاجازة المرضية

1. لكل عامل الحق في اجازة مرضية مدتها اربعة عشر يوماً خلال السنة الواحدة بأجر كامل بناء على تقرير من الطبيب المعتمد من قبل المؤسسة
2. يجوز تجديدها لمدة اربعة عشر يوما أخرى بأجر كامل اذا كان نزيل أحد المستشفيات

## سابعا : الاجازات الاضافية

1. اجازة مدتها 14 يوم اذا التحق العامل بدورة ثقافية معتمدة من قبل وزارة العمل او اتحاد العمل او من قبل مدير المؤسسة
2. اجازة مدتها 14 لاداء فريضة الحج تمنح مرة واحد بعد مدة عمل 5 سنوات لدى صاحب العمل
3. اجازة مدتها 14 يوم اذا التحق بالدراسة في احد الجامعات اة المعاهد المعترف بها.

## ثامنا: مكافأة نهاية الخدمة

يحق للعامل غير الخاضع لأحكام قانون الضمان الاجتماعي والحاصل على انتهاء خدمته لأي سبب من الأسباب، الحصول على مكافأة نهاية الخدمة بمعدل أجر شهر عن كل سنة من خدمته الفعلية. وتُمنح المكافأة بشكل نسبي عن كسور السنة، وتُحتسب على أساس آخر أجر تقاضاه العامل خلال مدة استخدامه.

في حال كان الأجر كله أو جزء منه يُحسب على أساس العمولة أو القطعة، يُعتمد لحساب المكافأة المتوسط الشهري لما تقاضاه العامل فعلياً خلال الاثني عشر شهراً السابقة لانتهاء خدمته. وإذا كانت مدة خدمته أقل من هذا الحد، فيُحسب المتوسط الشهري لمجموع خدمته. وتعتبر الفواصل التي تقع بين فترات العمل ولا تتجاوز سنتين يوماً كأنها مدة استخدام متصلة عند احتساب المكافأة.

## تاسعا: ضمانات التأديب

تضمن قانون العمل ضمانات مهمة لتأديب العامل تتمثل بما يلي:

1. لا يجوز لصاحب العمل فرض غرامة تزيد على أجر ثلاثة أيام في الشهر، كما لا يجوز منعه من العمل أو حرمانه من الأجر لمدة تتجاوز ثلاثة أيام في الشهر.
2. إتاحة الحق للعامل بسماع اقواله قبل فرض اي عقوبة عليه.
3. عدم فرض اي عقوبة على العامل بعد مضي 15 يوم على ارتكاب العامل للمخالفة.
4. تسبب قرار فرض العقوبة.
5. إتاحة الفرصة للعامل الاعتراض على قرار فرض العقوبة خلال اسبوع من تاريخ تبليغ العامل بها.

## عاشرا : اصابة العمل

وفقا لاحكام قانون العمل وفي حال عدم خضوع العامل للضمان الاجتماعي فان صاحب العمل يلتزم بما يلي في حال اصاب العامل باصابة عمل:

1. نقل المصاب الى مستشفى او اي مركز طبي.
2. تبليغ الجهات الامنية المختصة بالحادث.
3. ان يرسل اشعارا الى الوزارة بذلك خلال مدة لا تزيد على ( 48 ) ساعة من وقوع الحادث.
4. ويتحمل صاحب العمل نفقات نقل المصاب الى المستشفى أو المركز الطبي لمعالجته .
5. يعاقب صاحب العمل او مدير المؤسسة او من يمثلها في حالة مخالفته لهذه الاحكام بغرامة لا تقل عن مائة ولا تزيد على خمسمائة دينار عن كل مخالفة وتضاعف العقوبة في حالة التكرار.

## ملاحظة:

إذا تعرّض العامل لإصابة عمل نتج عنها عجز دائم جزئي لا يمنعه من أداء عمل آخر غير العمل الذي كان يقوم به، يُلزم صاحب العمل بتوفير وظيفة مناسبة لحالته إذا توفرت، مع دفع الأجر المخصص لذلك العمل. ويُحسب للعامل حقوقه المالية عن الفترة السابقة للإصابة على أساس أجره الأخير قبل وقوع الإصابة.

## الحادي عشر : الزام العامل بعمل مختلف عما هو متفق عليه

لا يُلزم العامل بأداء عمل يختلف اختلافاً كبيراً عن طبيعة العمل المتفق عليها في عقده، إلا في الحالات التالية: لمنع وقوع حادث، أو لإصلاح أضرار ناتجة عنه، أو في ظروف القوة القاهرة، أو في الحالات الأخرى المنصوص عليها قانوناً. ويجب أن يكون أداء هذا العمل في حدود طاقة العامل وبما يتناسب مع الظروف الذي استدعى هذا العمل.

## الثاني عشر: انتهاء عقد العمل

ينتهي عقد العمل في أي من الحالات التالية:

- أ- إذا اتفق الطرفان على إنهائه .
- ب- إذا انتهت مدة عقد العمل أو انتهى العمل نفسه .
- ج- إذا توفي العامل أو أقعده مرض أو عجز عن العمل وثبت ذلك بتقرير طبي صادر عن المرجع الطبي.
- د- إذا استوفى العامل شروط تقاعد الشيخوخة المنصوص عليه في قانون الضمان الاجتماعي الا اذا اتفق الطرفان على غير ذلك .

## الثالث عشر: إنهاء عقد العمل

\*يحق لصاحب العمل إنهاء عقد العمل دون اشعار ودون تعويض عن فصل تعسفي في اي من الحالات التالية:

- أ- إذا انتحل العامل شخصية أو هوية غيره أو قدم شهادات أو وثائق مزورة بقصد جلب المنفعة لنفسه أو الاضرار بغيره .
- ب- إذا لم يقم العامل بالوفاء بالالتزامات المترتبة عليه بموجب عقد العمل .
- ج- إذا ارتكب العامل خطأ نشأ عنه خسارة مادية جسيمة لصاحب العمل بشرط أن يبلغ صاحب العمل الجهة أو الجهات المختصة بالحادث خلال خمسة أيام من وقت علمه بوقوعه .
- د- إذا خالف العامل النظام الداخلي للمؤسسة بما في ذلك شروط سلامة العمل والعمال رغم انذاره كتابة مرتين .
- هـ - إذا تغيب العامل دون سبب مشروع أكثر من عشرين يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة أو أكثر من عشرة أيام متتالية على أن يسبق الفصل انذار كتابي يرسل بالبريد المسجل على عنوانه وينشر في احدى الصحف اليومية المحلية مرة واحدة .
- و- إذا أفشى العامل الأسرار الخاصة بالعمل.
- ز- إذا أدين العامل بحكم قضائي اكتسب الدرجة القطعية بجناية أو بجنحة ماسة بالشرف والأخلاق العامة.
- ح- إذا وجد أثناء العمل في حالة سكر بين أو متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة أو مؤثر عقلي أو ارتكب عملاً مخالفاً بالأداب العامة في مكان العمل.
- ط- إذا اعتدى العامل على صاحب العمل أو المدير المسؤول أو أحد رؤسائه أو أي عامل أو على أي شخص آخر أثناء العمل أو بسببه وذلك بالضرب أو التحقير.

يحق للعامل إنهاء عقد العمل دون اشعار في اي من الحالات التالية:

1. استخدامه في عمل يختلف في نوعه اختلافاً بينا عن العمل الذي اتفق على استخدامه فيه بمقتضى عقد العمل على أن تراعى في ذلك أحكام المادة ( 17 ) من هذا القانون.

2. استخدامه بصورة تدعو الى تغيير محل اقامته الدائم إلا إذا نص في العقد على جواز ذلك.
3. نقله إلى عمل آخر في درجة أدنى من العمل الذي اتفق على استخدامه فيه.
4. تخفيض أجره، على أن تراعى أحكام المادة ( 14 ) من هذا القانون.
5. إذا ثبت بتقرير طبي صادر عن مرجع طبي إن استمراره في العمل من شأنه تهديد صحته.
6. إذا اعتدى صاحب العمل أو من يمثله عليه في أثناء العمل أو بسببه وذلك بالضرب أو التحقير أو بأي شكل من اشكال الاعتداء الجنسي المعاقب عليه بموجب احكام التشريعات النافذة المفعول.
7. إذا تخلف صاحب العمل عن تنفيذ أي حكم من أحكام هذا القانون أو أي نظام صادر بمقتضاه شريطة أن يكون قد تلقى إشعاراً من جهة مختصة في الوزارة تطلب فيه التقييد بتلك الأحكام.

#### \*حالات عدم جواز إنهاء عقد العمل من قبل صاحب العمل

1. المرأة العاملة الحامل ابتداء من الشهر السادس من حملها أو خلال اجازة الأمومة.
2. العامل المكلف بخدمة العلم أو الخدمة الاحتياطية في أثناء قيامه بتلك الخدمة.
3. العامل في أثناء اجازته السنوية أو المرضية أو الاجازة الممنوحة له لأغراض الثقافة العمالية أو الحج أو في أثناء اجازته المتفق عليها بين الطرفين للتفرغ للعمل النقابي أو للالتحاق بمعهد أو كلية أو جامعة معترف بها.

#### الرابع عشر: الفصل التعسفي

إذا تم إنهاء خدمات العامل دون مبرر مشروع ودون توجيه اشعار فان العامل يستحق تعويض يعادل مقداره اجر نصف شهر عن كل سنة من سنوات خدمة العامل وبحد أدنى لا يقل عن اجر شهرين إضافة إلى بدل الإشعار واستحقاقاته الأخرى على ان يحتسب التعويض على أساس آخر اجر تقاضاه العامل .

### حقوق المرأة العاملة في قانون العمل الاردني تحقيقا لاوليات العدالة بين الجنسين

#### اولا: اجازة الامومة

تُمنح المرأة العاملة الحق في اجازة أمومة بأجر كامل، تمتد قبل وبعد الولادة بحيث تصل مدتها الإجمالية إلى عشرة أسابيع، مع التأكيد على أن المدة التي تلي الولادة لا تقل عن ستة أسابيع، ويُمنع تشغيلها خلال هذه الفترة لضمان حقها في التعافي ورعاية المولود.

#### ثانيا: ارضاع المولود

للمرأة العاملة بعد انتهاء اجازة الامومة الحق في أن تاخذ خلال سنة من تاريخ الولادة فترة أو فترات مدفوعة الأجر بقصد ارضاع مولودها الجديد لا يزيد في مجموعها على الساعة في اليوم الواحد .

#### ثالثا: عدم جواز فصل الام من العمل

لا يملك صاحب العمل فصل المرأة العاملة الحامل ابتداء من الشهر السادس من حملها أو خلال اجازة الأمومة الا اذا عملت لدى صاحب عمل اخر خلال هذه الفترة.

## رابعاً: اجازة الام لرعاية طفلها

تتمتع المرأة العاملة في مؤسسة تستخدم عشرة عمال أو أكثر بالحق في إجازة غير مدفوعة الأجر لمدة لا تزيد على سنة للتفرغ لتربية أطفالها. ويجوز لها العودة إلى عملها بعد انتهاء هذه الإجازة، مع مراعاة أنه تفقد هذا الحق إذا عملت بأجر في أي مؤسسة أخرى خلال مدة الإجازة.

## خامساً: اجازة مرافقة الزوجين

يحق لكل من الزوجين العاملين الحصول على إجازة غير مدفوعة الأجر لمرة واحدة لمدة لا تزيد على سنتين، لمرافقة الزوج أو الزوجة في حال انتقال أحدهما إلى عمل آخر يقع خارج المحافظة التي يعمل فيها داخل المملكة أو إلى عمل يقع خارج المملكة.

## سادساً: منصة حماية لتلقي الشكاوى

تقوم وزارة العمل من خلال كوادرها الفنية بمراقبة مدى تطبيق أحكام قانون العمل لضمان توفير بيئة عمل وظروف عمل آمنة وسليمة وللعمال حق اللجوء للوزارة في تقديم الشكاوى، حيث يتم استقبال الشكاوي من جميع العاملين ومن كافة الجنسيات عبر منصة حماية على الرابط التالي:

<https://hemayeh.jo/Complaintadmin/login.aspx>

يتم التعامل مع الشكاوى العمالية وفقاً لطلب المشتكي، حيث يختار المشتكي طريقة التعامل مع الشكاوى إما سرية أو معلنة، ويُتبع الإجراء المناسب بناءً على هذا الاختيار. ومع ذلك، هناك بعض الشكاوى التي يجب التعامل معها بشكل معلن، مثل: عدم منح المؤسسة شهادة خبرة، أو الخصومات غير القانونية على الأجر، أو فرض عقوبات فردية، أو إنهاء الخدمة (الفصل). في هذه الحالات، تتم زيارة المؤسسة المشتكى عليها للتحقق من صحة الشكاوى، وإذا تبين عدم التزام المؤسسة بدفع الأجر، أو تخفيضها، أو عدم الالتزام بالحد الأدنى للأجور بما يخالف أحكام القانون، يتم اتخاذ الإجراءات القانونية المناسبة.

## حقوق العامل في قانون الضمان الاجتماعي:

### اولاً : يشمل قانون الضمان الاجتماعي

1. تأمين إصابات العمل.
2. تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة.
3. تأمين الأمومة .
4. تأمين التعطل عن العمل.
5. التأمين الصحي .

### ثانياً: اشتراكات الضمان الاجتماعي

يلتزم صاحب العمل بدفع اشتراكات الضمان الاجتماعي عن العامل من تاريخ التحاقه بالعمل خلال 15 يوم من تاريخ استحقاقها وفي حال التأخر تفرض غرامة على صاحب العمل.

### ثالثاً: راتب تقاعد الشيخوخة

يستحق المؤمن عليه راتب تقاعد الشيخوخة شريطة تحقق ما يلي:

1. إكمال المؤمن عليه الذكر سن الستين والمؤمن عليها الأنثى سن الخامسة والخمسين .
2. أن تكون اشتراكاته في هذا التأمين (180) اشتراكا على الأقل منها ( 84 ) اشتراكا فعلياً.
3. يحسب راتب تقاعد الشيخوخة عن كل سنة من سنوات الاشتراك بواقع (2.5%) لأول ألف وخمسمائة دينار من متوسط الأجر الشهري الذي أخذ أساساً لتسديد اشتراك المؤمن عليه خلال الستة والثلاثين اشتراكاً الأخيرة ، وبواقع (2%) من باقي هذا المتوسط الذي يزيد على مبلغ ألف وخمسمائة دينار .

### رابعاً: راتب التقاعد المبكر

يستحق العامل راتب التقاعد المبكر في حال توافر الشروط التالية:

1. ان يكون قد أكمل سن الخمسين على الأقل وان تكون اشتراكاته في هذا التأمين قد بلغت على الأقل ( 252 ) اشتراكاً فعلياً بالنسبة للذكر و (228) اشتراكاً فعلياً بالنسبة للأنثى.
2. ان تبلغ اشتراكات المؤمن عليه في هذا التأمين (300) اشتراكاً فعلياً شريطة ان لا يقل سن المؤمن عليه عن ( 45 ) سنة.

### خامساً: راتب تقاعد الوفاة

يستحق المؤمن عليه راتب تقاعد الوفاة الطبيعية إذا وقعت الوفاة خلال خدمته المشمولة بأحكام هذا القانون، بشرط أن يكون قد سدد ما لا يقل عن 24 اشتراكاً فعلياً، منها 6 اشتراكات متصلة.

وفي حال توفي المؤمن عليه خلال خدمته المشمولة بالأحكام نفسها ويستحق راتب تقاعد الوفاة الطبيعية، وكان مستوفياً لشروط استحقاق راتب تقاعد الشيخوخة أو راتب التقاعد المبكر، يتم في هذه الحالة تخصيص أعلى راتب تقاعد مستحق له.

### سادساً: راتب اعتلال العجز الكلي

يستحق المؤمن عليه راتب اعتلال العجز الكلي الطبيعي الدائم أو راتب اعتلال العجز الجزئي الطبيعي الدائم شريطة تحقق ما يلي :

1. انتهاء خدمته.
2. أن يتقدم بطلب تخصيص راتب الاعتلال خلال مدة لا تتجاوز ستة أشهر من تاريخ انتهاء الخدمة. أن لا تقل اشتراكاته الفعلية عن (60) اشتراكاً منها (24) اشتراكاً متصلاً.
3. ثبوت حالة العجز بقرار من المرجع الطبي.

## سابعا: تأمين الامومة

للمؤمن عليها الانتفاع من تأمين الأمومة وفقا للمدد المحددة في قانون العمل النافذ شريطة ما يلي:

أ. أن تكون مشمولة بأحكام هذا التأمين خلال الأشهر الستة الأخيرة التي تسبق استحقاقها إجازة الأمومة أو أن يكون لها ستة اشتراكات متصلة أو متقطعة في هذا التأمين في الاثني عشر شهراً التي تسبق استحقاقها هذه الإجازة.

ب. أن تثبت الولادة بشهادة رسمية .

## ثامنا: بدل اجازة الامومة

يصرف للمؤمن عليها خلال إجازة الأمومة بدل يعادل أجرها وفقا لآخر اجر خاضع للاقتطاع عند بدء إجازة الأمومة .

## تاسعا: بدل التعطل عن العمل

يشترط لاستحقاق المؤمن عليه بدل التعطل عن العمل ما يلي :

1. أن لا يقل عدد اشتراكاته وفقا لأحكام هذا القانون عن (36) اشتراكا قبل تاريخ استحقاقه لبدل التعطل عن العمل وأن يكون له اشتراك واحد على الأقل في تأمين التعطل عن العمل
2. أن لا يكون قد بلغ عمره (60) سنة للذكر و(55) سنة للانثى.

## عاشرًا: تأمين اصابات العمل

### \*\* مشتملات العناية الطبية

- أ. العناية الطبية التي تستلزمها الحالة المرضية للمصاب.
- ب. البدلات اليومية للعجز المؤقت عن العمل إذا أصبح المصاب غير قادر على العمل بسبب إصابة العمل على أن تراعى في ذلك أحكام المادة (31) من هذا القانون.
- ج. الرواتب الشهرية وتعويضات الدفعة الواحدة المستحقة للمصاب والمستحقين عنه .
- د. نفقات الجنازة التي يستحق دفعها في حال وفاة المؤمن عليه نتيجة إصابة العمل ويحدد المجلس مقدارها ومن تصرف لهم .

### \*\*\* ما تشمله العناية الطبية

1. تكاليف المعالجة الطبية والإقامة في المستشفى .
  2. نفقات انتقال المصاب من مكان العمل أو من سكنه إلى المكان الذي يعالج فيه والعودة منه
- توفير الخدمات والتجهيزات التأهيلية بما في ذلك الأطراف الصناعية التي يقرر المرجع الطبي نوعها ومستواها .

