

إطلاق حملة التوعية بحقوق العمال/ العاملات (واعي/ ة) وتقرير الرعاية في العمل

رسائل التوعية الإعلامية لحملة واعي/ ة

1. **يحق للمرأة العاملة الحصول على ساعة رخصة مدفوعة الأجر لمدة سنة من تاريخ الولادة.**
(2022\11\20)

تشير المادة (71) من قانون العمل الأردني إلى حق المرأة العاملة بعد انتهاء أجازة الأمومة في أن تأخذ خلال سنة من تاريخ الولادة فترة أو فترات مدفوعة الأجر بقصد إرضاع مولودها الجديد لا يزيد مجموعها على الساعة في اليوم الواحد.

2. **يحق للمرأة الحامل الحصول على إجازة أمومة مدتها (10) أسابيع مدفوعة الأجر.** (2022\11\22)

تشير المادة (70) من قانون العمل الأردني إلى حق المرأة العاملة في الحصول على إجازة أمومة بأجر كامل قبل الوضع وبعده مجموع مدتها عشرة أسابيع، على أن لا تقل المدة التي تقع من هذه الإجازة بعد الوضع عن ستة أسابيع، ويحظر تشغيلها قبل انقضاء تلك المدة.

3. **يحق للعامل إجازة أبوة (3) أيام مدفوعة الأجر.** (2022\11\24)

تعطي الفقرة (ج) من المادة (66) من قانون العمل الأردني الحق لكل عامل إجازة أبوة مدفوعة الأجر مدتها ثلاثة أيام.

4. **لا يحق لصاحب العمل فصل المرأة الحامل ابتداءً من الشهر السادس أو خلال فترة إجازة الأمومة.**
(2022\11\26)

تشير المادة (27) من قانون العمل إلى عدم جواز إنهاء خدمة المرأة الحامل أو توجيه إشعار إليها لإنهاء خدمتها ابتداءً من الشهر السادس من حملها أو خلال إجازة الأمومة، إلا إذا تم استخدامها لدى صاحب عمل آخر خلال تلك المدة.

5. **يحق للمرأة العاملة الحصول على إجازة تفرغ لتربية أطفالها لمدة لا تزيد عن سنة.**
(2022\11\28)

تمنح المادة (67) من قانون العمل الأردني للمرأة التي تعمل في مؤسسة تستخدم عشرة عمال أو أكثر الحق في الحصول على إجازة دون أجر لمدة لا تزيد على سنة للتفرغ لتربية أطفالها ، ويحق لها

الرجوع الى عملها بعد إنتهاء هذه الاجازة، على أن تفقد هذا الحق إذا عملت بأجر في أي مؤسسة أخرى خلال تلك المدة.

6. يحق لكلا الزوجين الحصول على إجازة لا تتجاوز السنتين للإلتحاق بالزوج/ة للعمل خارج المحافظة او البلد. (2022\11\30)

تمنح المادة (68) من قانون العمل الأردني الحق لكل من الزوجين العاملين في الحصول على أجازة لمرة واحدة دون أجر لمدة لا تزيد على سنتين لمرافقة زوجه إذا انتقل الى عمل آخر يقع خارج المحافظة التي يعمل فيها داخل المملكة أو الى عمل يقع خارجها

7. على صاحب العمل الإلتزام بالحد الأدنى للأجور البالغ 260 دينار. (2022\12\2)

لا يجوز أن يقل مقدار الأجر في الشهر الواحد عن الحد الأدنى المقرر للأجور في المملكة والبالغ حالياً (260) دينار شهرياً، كما تنص المادة (53) من قانون العمل الأردني على أن يعاقب صاحب العمل بغرامة مالية مقدارها من 500 - 1000 في حال دفعه للعامل أجراً يقل عن الحد الأدنى للأجور أو عن أي تمييز بالأجر بين الجنسين للعمل ذي القيمة المتساوية، ويحكم عليه بدفع فرق الاجور للعامل، وتضاعف العقوبة كلما تكررت المخالفة.

8. يحق للعامل/ة إجازة سنوية مدفوعة الأجر مدتها 14 يوم وتصبح (21) يوم بعد مضي خمس سنوات خدمة. (2022\12\4)

تمنح المادة (61) من قانون العمل الأردني لكل عامل الحق باجازة سنوية بأجر كامل لمدة أربعة عشر يوماً عن كل سنة خدمة إلا إذا تم الاتفاق على أكثر من ذلك، على ان تصبح مدة الاجازة السنوية واحدا وعشرين يوماً إذا أمضى في الخدمة لدى صاحب العمل نفسه خمس سنوات متصلة، ولا تحسب أيام العطل الرسمية والأعياد الدينية وأيام عطلة الأسبوعية من الاجازة السنوية.

9. يحق للعامل/ة الحصول على إجازة مرضية مدفوعة الاجر لمدة (14) يوم وتمدد ل (14) يوم إذا كان/ت نزيل/ة أحد المستشفيات وبتقرير طبي. (2022\12\6)

تمنح المادة (65) من قانون العمل الأردني لكل عامل الحق في اجازة مرضية مدتها اربعة عشر يوماً خلال السنة الواحدة بأجر كامل بناء على تقرير من الطبيب المعتمد من قبل المؤسسة، ويجوز تجديدها لمدة اربعة عشر يوماً أخرى بأجر كامل اذا كان نزيل أحد المستشفيات بناء على تقرير من الطبيب المعتمد من قبل المؤسسات التي يقل عدد عمالها عن عشرين عاملا، اما المؤسسات التي يزيد عدد عمالها على عشرين عاملاً فيتم اعتماد لجنة طبية خاصة لغايات اعتماد التقارير الطبية.

10. يعاقب صاحب العمل في حال عدم الإلتزام بالحد الأدنى للأجور أو تأخير الأجر أو التمييز بين الجنسين في الأجر بغرامة مالية. (8\12\2022)

تنص المادة (53) من قانون العمل الأردني على أن يعاقب صاحب العمل بغرامة مالية مقدارها من 500 - 1000 في حال دفعه للعامل أجراً يقل عن الحد الأدنى للأجور، كما ويحكم عليه بدفع فرق الاجور للعامل.

11. لا يجوز لصاحب العمل إتخاذ أي إجراء تأديبي بحق العامل/ة إلا إذا كانت موجودة في لائحة الجزاءات المعتمدة من وزارة العمل. (10\12\2022)

تمنع المادة (48) من قانون العمل الأردني لصاحب العمل اتخاذ أي اجراء تأديبي أو فرض غرامة على العامل عن مخالفة غير منصوص عليها في لائحة الجزاءات المعتمدة من قبل الوزير، على أن يراعى ما يلي:

أ - أن لا تفرض على العامل غرامة تزيد على أجر ثلاثة أيام في الشهر الواحد أو إيقافه عن العمل بدون أجر لمدة تزيد على ثلاثة أيام في الشهر الواحد، وأن تتاح له فرصة سماع أقواله للدفاع عن نفسه قبل فرض العقوبة عليه ، وأن يكون للعامل حق الاعتراض على العقوبة التي فرضت عليه لدى مفتش العمل خلال أسبوع واحد من تاريخ تبليغها له.

ب - أن لا يتخذ بحق العامل أي اجراء تأديبي أو فرض غرامة عليه عن أي مخالفة من المخالفات المنصوص عليها في لائحة الجزاءات المعتمدة بعد انقضاء خمسة عشر يوماً على ارتكابها.

ج - أن تسجل الغرامات التي تفرض بمقتضى هذه المادة في سجل خاص يبين فيه اسم العامل ومقدار أجره وأسباب فرض الغرامة عليه وأن تخصص الغرامات لتحقيق خدمات اجتماعية للعمال في المؤسسة وفق ما يقرره الوزير او من يفوضه.

كما تلزم المادة (55) من قانون العمل المنشآت التي يزيد عدد عمالها عن (10) اعتماد نظام داخلي لتنظيم عملها وعمل العاملين فيها مصادق عليه من قبل وزارة العمل يوضح فيه حقوق وواجبات الطرفين.

12. للعامل/ة الحق في تقديم شكوى من خلال منصة حماية على الموقع الإلكتروني لوزارة العمل أو رفع دعوى لدى سلطة الأجور للمطالبة بالأجور المستحقة على صاحب العمل. (12\12\2022)

تقوم وزارة العمل من خلال كوادرها الفنية بمراقبة مدى تطبيق أحكام قانون العمل لضمان توفير بيئة عمل وظروف عمل آمنة وسليمة وللعامل حق اللجوء للوزارة في تقديم الشكوى، حيث يتم استقبال

الشكاوي من جميع العاملين ومن كافة الجنسيات عبر منصة حماية على الرابط التالي:

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

ويتم التعامل معها حسب طلب المشتكى، بحيث يختار المشتكى طريقة التعامل مع الشكوى بطريقة سرية أو بطريقة معلنه وبناء على ذلك يتم السير بها، إلا أن هناك بعض الشكاوي العمالية لا يمكن التعامل معها الا بطريقة معلنة كعدم منح المؤسسة لشهادة الخبرة ، أو اذا كان موضوع الشكوى خصومات على الاجور غير قانونية، او إيقاع عقوبات فردية، وإنهاء خدمات (فصل)، حيث يتم زيارة المؤسسات المشتكى عليها للتحقق من صحة الشكوى، وفي حال تبين عدم التزام المؤسسة بدفع الاجور او تخفيض الاجور او الحد الأدنى للاجور خلافاً لأحكام القانون، وبعد منحها مهلة لتصويب اوضاعها يتم تحرير مخالفة بحق المؤسسة وفقاً لأحكام القانون.