

قانون العمل وقانون التأمينات الاجتماعية: دراسة حالة المملكة الأردنية الهاشمية

جابر عبدالله الزبيدي

ماجستير القانون، كلية الحقوق، الجامعة الأردنية، الأردن
mhawamda.abd2@gmail.com

حسين جاسر صقر

مستشار قانوني، وزارة التجارة والصناعة، الكويت

الملخص

ففي ظل التحولات والتطورات الكبيرة التي شهدتها مجالات الأعمال المختلفة، ومع زيادة حجم المنظمات وعدد العاملين ورأس المال التأسيسي ومعدل الاستثمار في مختلف الدول، بات من الضروري وجود نظام قانوني ينظم العمل داخل هذه المنظمات، هذا النظام يهدف إلى منع النزاعات وحماية حقوق الأطراف المعنية، سواء كانوا أصحاب العمل أو العمال، فكلاهما يشكلان أساساً لاستمرار العملية الإنتاجية؛ إذ يتحمل صاحب العمل مسؤولية التشغيل واستمرار العمل، بينما تمثل القوى العاملة المحرك الرئيسي لهذا النشاط. إن قانون العمل بمفهومه العام مجموعة من التشريعات والإجراءات التي تهدف إلى تحقيق التفاهم بين المسؤولين عن التوظيف في المؤسسات والعاملين فيها، يضمن القانون تعريف كل طرف بحقوقه وواجباته مما يحمي حقوق جميع الأطراف، وباعتباره أحد الفروع الرئيسية للقانون يشكل جزءاً أساسياً من القوانين المنظمة للأعمال في كل دولة حول العالم، وفي حالة حدوث خلافات بين أطراف العمل تُرفع القضايا إلى القضاء للفصل فيها. يعرض هذا البحث تعريف العمل، والعامل، وأنواع عقود العمل، وشروط إنهاء عقود العمل، أنواع الأجازات، القوانين المنظمة للإضرابات، قانون العمل الأردني، قانون التأمينات الاجتماعية. الكلمات المفتاحية: قانون العمل، عقد العمل، الأجازات، الاستقالة، الإضراب، الجزاءات، قانون التأمينات الاجتماعية.

Labor Law and Social Insurance Law: A Case Study of the Hashemite Kingdom of Jordan

Jaber Abdullah Al-Zubaidi

Master of Law, Faculty of Law, University of Jordan, Jordan
mhawamda.abd2@gmail.com

Hussein Jasser Saqr

Legal Advisor, Ministry of Commerce and Industry, Kuwait

Abstract

In light of the major transformations and developments witnessed in various business fields, and with the increase in the size of organizations, the number of employees, the founding capital, and the rate of investment in various countries, it has become necessary to have a legal system that regulates the work within these organizations. This system aims to prevent disputes and protect the rights of the parties concerned, whether they are employers or workers, both constitute the basis for the continuation of the productive process; The employer bears responsibility for the operation and continuity of work, while the workforce represents the main driver of this activity. Labor law, in its general sense, is a set of legislation and procedures that aim to achieve understanding between those responsible for employment in institutions and their workers. The law ensures that each party is informed of his rights and duties, which protects the rights of all parties. As one of the main branches of the law, it forms an essential part of the laws regulating business in every country. Countries around the world, and in the event of disagreements between business parties, cases are submitted to the judiciary for adjudication. This research presents the definition of work, the worker, types of employment contracts, conditions for terminating employment contracts, types of vacations, laws regulating strikes, Jordanian labor law, and social insurance law.

Keywords: Labor Law, Employment Contract, Vacations, Resignation, Strikes, Penalties, Social Insurance Law.

1- مقدمة

إن قانون العمل بمفهومه العام مجموعة من التشريعات والإجراءات التي تهدف إلى تحقيق التفاهم بين المسؤولين عن التوظيف في المؤسسات والعاملين فيها، يضمن القانون تعريف كل طرف بحقوقه وواجباته مما يحمي حقوق جميع الأطراف، وباعتباره أحد الفروع الرئيسية للقانون يشكل جزءاً أساسياً من القوانين المنظمة للأعمال في كل دولة حول العالم، وفي حالة حدوث خلافات بين أطراف العمل تُرفع القضايا إلى القضاء للفصل فيها.

قانون العمل الأردني هو مجموعة من الأحكام القانونية التي تنظم العلاقة بين العمال وأرباب العمل، ويعد هذا القانون فرعاً من فروع القانون الخاص الذي يعنى بتنظيم العلاقات بين الأفراد، نشأت فكرة قانون العمل خلال الثورة الصناعية حيث ظهرت طبقة العمال التي عانت من الظلم الاجتماعي لفترة طويلة، مما أدى إلى وضع قوانين تهدف إلى حماية حقوقهم من تجاوزات أصحاب العمل.

يتضمن قانون العمل قواعد متعددة تنظم عقد العمل الفردي والجماعي، مثل تحديد ساعات العمل، وضمان حق العامل في الحصول على إجازات أسبوعية وسنوية مدفوعة الأجر، وتحديد الحد الأدنى للأجور، وإجراءات إنهاء عقد العمل بدون تعسف، وتعويض العامل في حالات الفصل التعسفي، بالإضافة إلى ذلك ينظم القانون علاقات العمل الجماعية بما في ذلك النقابات العمالية وتنظيمها، وحق العمال في الإضراب، وحل منازعات العمل الجماعية.

ففي ظل التحولات والتطورات الكبيرة التي شهدتها مجالات الأعمال المختلفة، ومع زيادة حجم المنظمات وعدد العاملين ورأس المال التأسيسي ومعدل الاستثمار في مختلف الدول، بات من الضروري وجود نظام قانوني ينظم العمل داخل هذه المنظمات، هذا النظام يهدف إلى منع النزاعات وحماية حقوق الأطراف المعنية، سواء كانوا أصحاب العمل أو العمال، فكلاهما يشكلان أساساً لاستمرار العملية الإنتاجية؛ إذ يتحمل صاحب العمل مسؤولية التشغيل واستمرار العمل، بينما تمثل القوى العاملة المحرك الرئيسي لهذا النشاط.

1-1 أهمية قانون العمل

أهمية قانون العمل تتجلى في عدة جوانب رئيسية وهي:

1. الأهمية الاقتصادية: يقدم قانون العمل حماية كبيرة للعمال ضد الاستغلال، خصوصاً فيما يتعلق بالأجور. يتيح للعمال الحصول على أجور عادلة تكفل لهم حياة كريمة تتناسب مع ارتفاع الأسعار وزيادة القدرة الشرائية. هذا يؤدي إلى زيادة الطلب على السلع، وتوسيع حركة الاستهلاك، وبالتالي زيادة الإنتاج والنمو الاقتصادي.

2. الأهمية السياسية: يؤثر قانون العمل على أكبر شريحة في المجتمع وهم العمال، مما يجعله ذا تأثير كبير على حياتهم اليومية. كما أن العديد من النقابات العمالية تكون مرتبطة بأحزاب سياسية بهدف تحقيق مصالح العمال وتحسين أوضاعهم عند وصول هذه الأحزاب إلى السلطة.

3. الأهمية الثقافية: يساهم قانون العمل في رفع المستوى العلمي للعمال من خلال تزويدهم بالمعرفة حول النظريات الحديثة في مجال العمل، وتعزيز الوعي بالوقاية من الأمراض المهنية وأهمية السلامة العامة.

4. الأهمية الاجتماعية: قانون العمل ينظم العلاقات بين العمال وأصحاب العمل، ويشمل ذلك تحديد الأجور وتحسين ظروف العمل وتحديد فترات العطل. هذا يساهم في خلق بيئة عمل عادلة ومستقرة.

1-2 خصائص قانون العمل

قانون العمل يتميز بعدة خصائص فريدة، وهي:

1. أحكامه ذاتية: تركز أحكام قانون العمل على مسائل العمل بشكل خاص، مما يجعله قانوناً متخصصاً.
2. تميزه بالعقوبات: بخلاف العديد من القوانين الأخرى، يتضمن قانون العمل عقوبات تهدف إلى ضمان الامتثال لأحكامه.
3. تحكمه القواعد الجماعية: تنظم قواعد قانون العمل العلاقات بين مجموعات كبيرة من العمال وأصحاب العمل.
4. غالبية قواعده آمرة: تحتوي معظم قواعد قانون العمل على أحكام آمرة لا يمكن التنازل عنها، لضمان حقوق العمال.
5. مصادر متنوعة: يستند قانون العمل إلى مصادر متنوعة، سواء كانت داخلية أو خارجية، لتعزيز تنظيم العلاقات العمالية.
6. قانون بين الخاص والعام: يجمع قانون العمل بين سمات القانون الخاص والقانون العام، حيث ينظم العلاقات الفردية والجماعية.
7. القانون الاجتماعي الوحيد: يُعد قانون العمل القانون الاجتماعي الوحيد الذي يهدف بشكل مباشر إلى تحقيق العدالة الاجتماعية بين العمال وأرباب العمل.

8. سريع التطور: يتسم قانون العمل بتطوره السريع ليتماشى مع التغيرات المستمرة في سوق العمل وظروف العمال.

1-3 علاقة قانون العمل مع بعض القوانين المهمة

علاقة قانون العمل مع بعض القوانين المهمة تتضح من خلال الروابط التالية:

1. علاقته مع القانون المدني: تتداخل بعض مسائل قانون العمل مع القانون المدني خاصة في موضوعات مثل إبرام عقد العمل، ففي السابق كان قانون العمل جزءاً من القانون المدني، مما يعكس التشابه بينهما في بعض الجوانب.
2. علاقته مع القانون الدستوري: تجسد العديد من قواعد قانون العمل المبادئ الدستورية، خاصة تلك المتعلقة بالحريات. من أبرز الأمثلة على ذلك المبادئ المتعلقة بحرية إنشاء الاتفاقيات وحق الإضراب، والتي تأتي متوافقة مع ما ورد في الدستور في باب الحريات.

2- عناصر قانون العمل

يتضمن قانون العمل عدة عناصر رئيسية تهدف إلى تنظيم العلاقة بين العمال وأصحاب العمل وضمان حقوق كل طرف، وهذه العناصر تشمل:

1. تحديد الأجور وتنظيمها: يشمل ذلك تحديد الأجور اليومية للعمال بنظام المياومة، وكذلك الأجور الشهرية والسنوية. يجب توضيح تفاصيل الأجور بشكل دقيق في عقود العمل التي تبرم بين الشركات والموظفين.
2. تحديد ساعات العمل والعطل: يتولى قانون العمل تحديد ساعات العمل اليومية والأسبوعية، بالإضافة إلى أيام العطل الأسبوعية، لضمان توازن بين العمل والراحة.
3. تنظيم التقاعد والتعويضات: ينظم قانون العمل مسألة التقاعد والتعويضات عند نهاية الخدمة. يتعين على المنظمة دفع مبلغ معين عند انتهاء خدمة الموظف، سواء كان ذلك بسبب استقالته أو إنهاء خدماته من قبل الشركة. يعتمد هذا التعويض على الراتب الذي كان الموظف يتقاضاه.
4. حقوق المرأة العاملة: يمنح قانون العمل المرأة العاملة حقوقاً مثل إجازة الأمومة المدفوعة التي تبدأ بعد الولادة مباشرة، والتي تختلف مدتها من بلد لآخر. كما يتضمن ساعة خاصة بالرضاعة، حيث يسمح للأم بمغادرة العمل قبل ساعة من نهاية دوامها الرسمي.

5. تعويضات الوفاة: ينص قانون العمل على تعويضات في حالة وفاة الموظف أثناء عمله، لضمان دعم أسرته في هذه الظروف الصعبة.

3- تعريف العمل والعامل

العمل هو كل جهد بدني أو فكري يبذله الفرد مقابل أجر محدد سواء كان العمل دائماً أو مؤقتاً، والعامل هو الشخص الذي يؤدي هذا العمل تحت إشراف وتوجيه صاحب العمل وله الحق في فترة تجريبية يتفق عليها الطرفان (1).

3-1 حق العمل في الدستور الأردني

- العمل في المادة (22) في الدستور: تنص المادة 22 من الفصل الثاني في الدستور الأردني على أن لكل شخص يحمل الجنسية الأردنية ويعيش على أرض الدولة الحق في تولي المناصب العامة، بشرط توافر الشروط المحددة في القانون، ويتم التعيين في الوظائف العامة بناءً على الكفاءة العلمية والمؤهلات (2).

- العمل في المادة (23) في الدستور: توضح المادة 23 من الفصل الثاني في الدستور الأردني أن العمل حق مكفول لجميع المواطنين، ويجب على الدولة توفير فرص العمل لجميع الأردنيين لدعم الاقتصاد الوطني وتحقيق الاكتفاء الذاتي والحياة الكريمة، وتحمي الدولة حقوق العمل والعمال من خلال التشريعات التي تقوم على المبادئ التالية (2):

1. توفير الأجر المناسب: يجب أن يتناسب الأجر مع طبيعة العمل ومتطلباته ومستوى الخطورة فيه.
2. تحديد ساعات العمل: يتم تحديد ساعات العمل الأسبوعية والالتزام بها، أي ساعات عمل إضافية تعتبر عملاً إضافياً يتطلب أجراً إضافياً، مع ضمان حق العمال في الإجازات السنوية.
3. تعويضات خاصة: تشمل التعويضات العمال المعيلين لأسرهم، وحالات التسريح من العمل، أو المرض، أو العجز الناتجة عن ظروف العمل.
4. حقوق العاملات: تضمن الدولة حقوق العاملات من النساء وتخضع المعامل التي توظف النساء والأحداث لرقابة خاصة لضمان سلامتهم وحقوقهم.
5. القواعد الصحية: يجب على جميع المنشآت والمعامل الالتزام بالقواعد الصحية، ويلتزم العاملون بالتقيد بها لضمان بيئة عمل آمنة وصحية.

2-3 واجبات صاحب العمل

يتحمل صاحب العمل أو من يُمثله مجموعة من الواجبات لضمان حقوق العمال وسلامتهم، من هذه الواجبات (1):

1. إرسال هيكلية المؤسسة: يجب على صاحب العمل تقديم هيكلية المؤسسة للوزارة المختصة أو إحدى مديرياتها، ويجب أن تتضمن هذه الهيكلية عدد العمال، مواقع عملهم، وتواريخ بدء عملهم في المؤسسة.
2. الاحتفاظ بالسجلات الضرورية: يتعين على صاحب العمل الاحتفاظ بسجلات العمال والمتدربين لضمان توثيق الحقوق وتيسير إدارة القوى العاملة.
3. توفير تدابير السلامة: من الضروري اتخاذ التدابير اللازمة لحماية العمال من المخاطر المحيطة ببيئة العمل، خاصة تلك المتعلقة باستخدام الآلات.
4. توفير معدات الحماية الشخصية: يجب توفير معدات الحماية الشخصية للعمال مثل النظارات، القفازات، والأحذية المناسبة لضمان سلامتهم أثناء العمل.
5. توعية العمال بالمخاطر: ينبغي على صاحب العمل تعريف العمال بالمخاطر المحتملة وتوعيتهم بسبل الوقاية منها لضمان بيئة عمل آمنة.
6. توفير الإسعافات الأولية: يجب توفير أجهزة الإسعافات الأولية والمستوصفات الطبية داخل المؤسسة وفقاً للمتطلبات لضمان الرعاية الصحية الفورية عند الحاجة.
7. حقوق ذوي الاحتياجات الخاصة: وفقاً لنص المادة 13 من قانون العمل يُلزم صاحب العمل بتوظيف نسبة معينة من ذوي الإعاقة حسبما يحددها القانون، ويجب أن يتم ذلك وفقاً للشروط المنصوص عليها، مع ضرورة إبلاغ الوزارة المختصة بذلك (1).
8. العامل العاجز: في حالة تعرض العامل لإصابة عمل تمنعه من أداء عمله الأساسي، ولكن تمكنه من أداء وظيفة أخرى داخل المنشأة يجب على صاحب العمل تعيينه في هذا العمل الجديد الذي يتناسب مع حالته الصحية، على أن يتم احتساب حقوقه المالية عن الفترة السابقة للإصابة بناءً على آخر أجر تلقاه قبل حدوث الإصابة (1).

3-3 أنواع عقد العمل في الأردن

عقد العمل هو الاتفاق بين صاحب العمل والموظف وحدد فيه شروط العمل، الأجر، والمدة الزمنية أو طبيعة العمل المتفق عليها، وفي الأردن تنقسم عقود العمل إلى نوعين رئيسيين بناءً على المدة التي يغطيها العقد (3):

1. عقد العمل المحدد بمدة: يُعرف عقد العمل المحدد بمدة (Fixed-term Contract) بأنه اتفاق بين العامل وصاحب العمل ينص على أن يؤدي العامل مهامه بإشراف مديره خلال فترة زمنية معينة مقابل أجر معين دون مخالفة قانون العمل، كما يوضح العقد طبيعة العمل وشروط إنجازه (4). لا يحق للعامل إنهاء العقد المحدد بمدة من طرفه إلا بعد إنجاز العمل المتفق عليه أو بانتهاء المدة المحددة في العقد (5). يمكن تصنيف عقود العمل المحددة بمدة بناءً على طبيعة العمل إلى نوعين (5):

- محدد الوقت: يحدد فيه صاحب العمل تاريخ بدء وانتهاء العقد.

- محدد بإنجاز عمل معين: ينتهي العقد عند إتمام العمل المحدد، بشرط ألا تتجاوز مدة العقد خمس سنوات وفقًا للمادة رقم 806 فقرة 2 من قانون العمل.

2. عقد العمل غير المحدد بمدة

تُعرف العقود غير المحددة بمدة (Indefinite Contract) بالعقود المفتوحة، حيث لا تحتوي على تاريخ انتهاء محدد، مما يسمح باستمرار فترة العمل إلى أجل غير مسمى حتى يقرر أحد الطرفين صاحب العمل أو الموظف إنهاء العقد، وفي هذا النوع من العقود يمكن للطرفين إنهاء العقد إذا تغيرت ظروف العمل أو السياسات مع الامتثال للقوانين الوطنية (6). يمكن إنهاء عقد العمل غير المحدد بمدة للأسباب التالية:

- استقالة الموظف.

- تسريح الموظف.

- إغلاق الشركة بسبب تعثرها المالي (6).

- الإنهاء القانوني من قبل صاحب العمل.

على أنه في حال إنهاء العقد يجب على الطرف الذي يرغب في إنهاء العقد تقديم إشعار كتابي للطرف الآخر قبل شهر على الأقل، إذا أراد الطرف التراجع عن قراره والإبقاء على العقد، فيجب موافقة كلا الطرفين على استمرار العقد (4).

الأسباب التي تسمح لصاحب العمل بإنهاء عقد العمل للعامل

إن إنهاء عقد العمل يتطلب إجراءات قانونية مدروسة مع ضمان حقوق الطرفين المعنيين، فعندما تتعثر العلاقة بين الموظف والمؤسسة، قد يلجأ صاحب العمل إلى إنهاء عقد العمل، وتشمل الأسباب الرئيسية لهذا القرار (5):

1. عدم الالتزام بالواجبات الموكلة: في حال لم يقيم العامل بأداء المهام والمسؤوليات المناطة به بالشكل المطلوب.
2. انتهاك النظام الداخلي للشركة: إذا قام العامل بأفعال تتعارض مع سياسات وأنظمة المؤسسة.
3. ارتكاب جنحة أو مخالفة قانونية: إذا كان للعامل قضية قانونية تتعارض مع سمعته أو بيئة العمل.
4. الاعتداء على صاحب العمل أو أحد المسؤولين: في حال قيام العامل بأفعال عدائية تجاه صاحب العمل أو أحد المسؤولين.
5. انتحال شخصية غيره: عندما يقوم العامل بتمثيل شخص آخر أو استخدام هوية غير صحيحة.
6. التغيب عن العمل بدون عذر لمدة طويلة: عندما يتخلف العامل عن الحضور للعمل لمدة تزيد عن عشرين يومًا دون سبب مبرر.

4- الإجازات في قانون العمل الأردني

1. الإجازات السنوية في قانون العمل الأردني: في السوق العمل الأردني يحق للموظف الحصول على إجازة سنوية تبلغ 14 يومًا، كما يحق له الحصول على إجازة سنوية تصل إلى 21 يومًا إذا استمر في العمل لنفس صاحب العمل لأكثر من 5 سنوات متواصلة، دون أن تحتسب العطل الأسبوعية أو الرسمية أو الأعياد الدينية ضمن هذه الإجازة (7)، ويوجد عدة أمور بشأن هذه الإجازات (7):
 - ليس من حق صاحب العمل ألا يوافق على هذه الإجازة للموظف، ولكن من حقه تحديد التاريخ الخاص بها لتكون في وقت محدد.
 - لا يجوز إبرام أية اتفاقيات أو عقود بين العامل وصاحب العمل يكون من ضمن بنودها أن العامل تنازل عن إجازته السنوية، وفي حال حدوث ذلك فإن العقد أو الاتفاق المبرم يكون باطلاً.
 - في حال انتهاء خدمة العامل لدى الشركة لأي سبب كالاستقالة أو إنهاء العقد دون أن يستفيد بإجازته السنوية فيكون له الحق في تقاضي الأجر عن تلك المدة التي تتعلق بالإجازة.
 - يحق للموظف تأجيل الإجازة بالاتفاق مع صاحب العمل، لكن يجب عليه استخدام الإجازة خلال السنة التالية لتجنب فقدان حقه فيها.
2. الإجازات المرضية في قانون العمل الأردني: يحق للموظف الحصول على إجازة مرضية تصل إلى 14 يومًا خلال السنة بعد تقديم تقرير من الطبيب المعتمد من قبل صاحب العمل (7)، ويمكن للموظف تجديد

هذه الإجازة لمدة 14 يومًا إضافية بشرط الدخول للمستشفى أو الحصول على تقرير لجنة طبية يعتمد عليه صاحب العمل، ويستحق الموظف أجره بشكل كامل خلال فترة الإجازة المرضية (7).
3. إجازة الأمومة في قانون العمل الأردني: من حق المرأة الحامل أن تحصل على إجازة قبل الولادة وبعدها لمدة تصل إلى 10 أسابيع، على ألا تقل مدة الإجازة بعد الولادة عن 6 أسابيع، مع ضمان استمرار تلقي أجرها بشكل كامل طوال الفترة، ويمنع صاحب العمل من تشغيل الأم الحامل قبل انتهاء هذه الفترة (7).
4. إجازة أداء فريضة الحج: في حال بلغت مدة عمل الموظف في المؤسسة أكثر من خمس سنوات فيكون له الحق في الحصول على إجازة لأداء فريضة الحج، على أن تكون لمدة 14 يومًا ولمرة واحدة فقط خلال مدة عمله، وتكون هذه الإجازة مدفوعة الأجر (9).
5. إجازات لا يستحق فيها العامل أجره: يمكن للموظف الحصول على إجازة لمدة أربعة أشهر دون أجر للالتحاق بالدراسة في جامعة أو معهد معترف به، كما أنه من حق المتزوجين الذين على رأس عملهم الحصول على إجازة لمرة واحدة دون أجر لمدة لا تزيد على سنتين لمرافقة زوجهم في حال انتقاله للعمل خارج المحافظة أو خارج حدود المملكة (8).

5- مفهوم الاستقالة في قانون العمل الأردني

في القانون الأردني للعمل تُعرّف الاستقالة كإنهاء لخدمة الموظف بناءً على طلبه الشخصي دون أي ضغوط خارجية، إذا كان عقد العمل غير محدد المدة يُلزم الموظف بإخطار صاحب العمل بنيته على الاستقالة قبل شهر من تاريخ المغادرة المتوقع (10)، بالنسبة للعقود المحددة يلتزم الموظف بالتزاماته تجاه الشركة، ويمكن أن يكون مطالبًا بتعويض مالي أو بأداء الأشهر المتبقية على عقده (10).

5-1 شروط الاستقالة في قانون العمل الأردني

لكي تكون الاستقالة مقبولة وصحيحة، تتطلب توافر عدة شروط أساسية وهي (10):
1. الكتابة الرسمية: يجب أن تكون الاستقالة مكتوبة بشكل رسمي من قبل الموظف، فإن الاستقالة الشفهية غير مقبولة، حيث يهدف هذا الشرط إلى ضمان أن الموظف يفكر جيدًا قبل اتخاذ قراره.
2. عدم الشرطية: يجب أن تكون الاستقالة غير مشروطة بأي شرط، على سبيل المثال لا يمكن أن تكون مشروطة بتلقي عرض محدد من صاحب العمل، حيث يجب أن تكون إرادة الموظف حرة وغير مشروطة.
3. الرغبة الصادقة: يجب أن يصدر طلب الاستقالة من إرادة حرة ورغبة صادقة للموظف في ترك وظيفته، ينص القانون على أنه إذا لم يكن هناك رغبة حقيقية من الموظف فإن الاستقالة قد تُلغى.

4. عدم الاستقالة أثناء التحقيق: لا يجوز للموظف تقديم استقالته أثناء إجراءات التحقيق معه في أمور تأديبية، حيث يهدف هذا الشرط إلى منع استخدام الاستقالة كسبيل لتجنب العقوبات.

2-5 المادة 29 من قانون العمل الأردني

تمنح هذه المادة للعامل حق ترك العمل دون إشعار مسبق في عدة حالات، تشمل هذه الحالات ما يلي (11):

1. تعريض العامل لظروف عمل تستدعي نقل مكان إقامته الدائم، ما لم يكن مسموحاً به بموجب العقد.
2. تخلف صاحب العمل عن تنفيذ أي حكم قضائي يخص حقوق العامل ويتم تبليغ الجهة المختصة بهذا الأمر.
3. نقل العامل إلى وظيفة تقل في مستواه الوظيفي عن العمل المتفق عليه، وتقليص أجرته.
4. إذا ثبت أن استمرارية العامل في العمل يشكل خطراً على صحته وثبت ذلك بتقرير طبي معتمد.
5. تعرض العامل للاعتداء أو التحقير من قبل صاحب العمل أو ممثليه خلال أداء عمله.
6. استخدام العامل في أعمال تختلف كلياً عن الوظيفة المتفق عليها في عقده.

6- الإضراب في قانون العمل الأردني

في قانون العمل الأردني يُعرّف الإضراب كوسيلة للموظفين للتعبير عن عدم الرضا والاستياء، ويُعد آخر وسيلة متاحة لهم للمطالبة بحقوقهم عند عدم تحقيق نتائج إيجابية بالوسائل الأخرى، ويتم الإضراب من خلال تعليق العمل بشكل مقصود وجماعي، مما يجعل الإضراب وسيلة فعالة يلجأ إليها الموظفون في جميع الشركات والمؤسسات سواء كانت قطاع عام أم خاص (12).

1-6 عقوبة الإضراب عن العمل في الأردن

تنص المادة (136 / أ) في قانون العمل الأردني على عقوبة الإضراب، حيث يُعاقب أي عامل يُشارك في إضراب محظور بغرامة لا تقل عن خمسين ديناراً اليوم الأول للإضراب، وعن كل يوم من أيام الإضراب الأخرى تكون الغرامة خمسة دنانير، بالإضافة إلى خصم أجره عن الأيام التي شارك فيها بالإضراب بعد اليوم الأول، وتتولى المحكمة المختصة وهي محكمة الصلح النظر في هذه الدعاوى، باستثناء الدعاوى المتعلقة بالأجور التي تخضع لسلطة الأجور، على أن يتم الحكم خلال ثلاثة أشهر من تاريخ ورودها، ويستأنف القرار خلال عشرة أيام من تاريخ تفهيمه إذا كان واجهياً ومن تاريخ تبليغه إذا كان بمثابة الوجيهي، ويترتب على المحكمة أن تفصل في الاستئناف خلال ثلاثين يوماً من تاريخ وروده ديوانها (12).

2-6 دوافع الإضراب عن العمل

يُمكن للعمال أن يواجهوا العديد من التحديات أثناء فترة عملهم تدفعهم إلى الإضراب، وذلك بهدف إيجاد حلول للمشاكل التي يواجهونها، يتضمن ذلك المطالبة بحقوقهم المسلوبة أو غير المُحققة، والنضال من أجل تحسين بيئة العمل التي قد لا تُلبّي تطلعاتهم أو لا تتناسب مع احتياجاتهم (13).

3-6 حق الإضراب في القوانين الأردنية

حق الإضراب في الأردن جاء في المادتين (134-135) من قانون العمل، حيث يتم تنظيمه بشكل دقيق وفقاً لقوانين العمل، فيُسمح به في القطاع الخاص وينص على شروطه والعقوبات المحتملة عند عدم الامتثال لهذه الشروط، أما في القطاع العام، فإنه يُحظر بموجب نظام الخدمة المدنية، ولكن هناك دعوات متزايدة لإعادة النظر في هذا الحظر، خاصةً بعد الأحداث التي شهدتها إضراب المعلمين عام 2019 (14)، يُعتبر الإضراب وسيلة أساسية للتعبير عن الرأي والمطالبة بالحقوق، وهو مكفول بموجب حرية الرأي والتعبير المكفولة في الدستور الأردني، يتطلب القانون أن يُعلم العامل صاحب العمل بنية الإضراب قبل مدة معينة لا تقل عن 14 يوماً من الإضراب، وإذا كان العمل يتعلق بخدمات الصالح العام فتُضاعف هذه المدة، وهو ما تنص عليه المادة (135 / أ) من قانون العمل لتنظيم هذه العملية بشكل دقيق ومنظم (14).

7- قانون التأمينات الاجتماعية في الأردن

قانون التأمينات الاجتماعية في الأردن يُعد جزءاً أساسياً من النظام القانوني الذي يهدف إلى توفير الحماية الاجتماعية للمواطنين، صدر هذا القانون بصورة مؤقتة في عام 1978 تحت رقم (30)، وتم إعادة صياغته بشكل كامل وإصداره من جديد في عام 2001 تحت رقم (19)، ثم تم تعديل القانون في عام 2009 ليصدر بشكل مؤقت مُعدلاً تحت رقم (26)، ومن ثم تم صدور قانون مؤقت جديد في عام 2010 تحت رقم (7)، أما آخر تعديلاته فجاءت في قانون التأمينات العامة رقم (1) الذي صدر في عام 2014، والذي بدأ سريانه اعتباراً من الأول من مارس 2014 وحتى الوقت الحالي (15) (16).

1-7 مفهوم الضمان الاجتماعي

مفهوم الضمان الاجتماعي يشير إلى مجموعة من التأمينات الاجتماعية المُصممة لتلبية احتياجات المواطنين ضمن إطار قانوني محدد يُعرف باسم قانون التأمينات الاجتماعية (قانون الضمان الاجتماعي)، هذا القانون يوضح الحقوق والالتزامات للمواطنين ويهدف إلى تحقيق توازن عادل بينهما (15).

الضمان الاجتماعي هو نظام تأميني تكافلي عام يوفر الحماية الاجتماعية والاقتصادية للمواطنين، يركز هذا النظام على تحقيق معايير الكفاية الاجتماعية، وتحدد مصادر تمويله وميزاته عبر قانون خاص، وتقوم الحكومة بإنشاء مؤسسات وهيئات مختصة لتنفيذ مزايا هذا النظام في حالات تعرض المواطنين المنتسبين لمخاطر اجتماعية مثل الحجز، إصابات العمل، الشيخوخة، الوفاة، وغيرها من المخاطر الأخرى، فيتم تمويل هذه المزايا من خلال اشتراكات يتحملها أصحاب العمل والأشخاص المؤمن عليهم (15).

2-7 التأمينات التي يشملها قانون الضمان الاجتماعي الأردني

يضم قانون الضمان الاجتماعي الأردني عدة أنواع من التأمينات، هذه التأمينات تهدف إلى حماية المواطنين من مختلف المخاطر الاجتماعية وضمان توفير الرعاية والحقوق اللازمة في حالات الحاجة، وهذه التأمينات هي (16) (17):

- تأمين التعطل عن العمل.

- تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة.

- تأمين الأمومة.

- التأمين الصحي.

- تأمين إصابات العمل.

3-7 الفئات الخاضعة لقانون الضمان الاجتماعي

تتضمن الفئات التي يشملها قانون الضمان الاجتماعي الأردني الأفراد الذين بلغوا سن 16 عامًا، بغض النظر عن جنسيتهم، أو نوع عقدتهم، أو شروطه أو قيمة أجورهم، شريطة ألا يقل الأجر عن الحد الأدنى المنصوص عليه في قانون العمل الأردني، ينطبق هذا القانون سواء كان مكان العمل داخل الأردن أو خارجه، بشرط الالتزام بالاتفاقيات الدولية المتعلقة بالازدواج في التأمينات، وتشمل الفئات المشمولة بالتأمين وفقًا للمادة (4) من قانون الضمان الاجتماعي الأردني ما يلي (16):

1. جميع العمال الذين يسري عليهم قانون العمل النافذ في الأردن.

2. العمال الأردنيون الذين يعملون لدى البعثات الإقليمية والدولية والعسكرية والسياسية والعربية والأجنبية، سواء داخل الأردن أو في المراكز الفنية والتعليمية التابعة لها.

3. العمال غير المشمولين بقوانين التقاعد العسكري أو المدني.

4. الأفراد العاملون لحسابهم الخاص، وأصحاب العمل، والشركاء المتضامنين الذين يعملون في منشآتهم، بشرط صدور قرار من مجلس الوزراء بناءً على توصية المجلس بشمولهم بأحكام القانون، على أن يتم تحديد الشروط المتعلقة بشمولهم والتي تتضمن الإجازات وساعات العمل والراحة والتفتيش وأجورهم، وفقاً للأنظمة الصادرة بمقتضى هذا القانون وذلك في موعد لا يتجاوز تاريخ 1 يناير 2015.

الخلاصة

هدف هذا البحث إلى عرض مفاهيم وأساسيات نظام قانوني ينظم العمل داخل منظمات الأعمال والمنظمات بصفة عامة. وقد تم التركيز على قانون العمل الأردني وقانون التأمينات الاجتماعية. وحاول البحث عرض شرح مختصر مبسط وكاف لبعض النقاط ذات الصلة مثل: تعريف العمل، والعامل، وأنواع عقود العمل، وشروط إنهاء عقود العمل، أنواع الإجازات، القوانين المنظمة للإضرابات، قانون العمل الأردني، قانون التأمينات الاجتماعية. وسوف يسعى الباحثين إلى مزيد من الأبحاث في هذا المجال للأهمية المتزايدة للموضوع.

المراجع

1. "قانون رقم 8 لسنة 1996) قانون العمل لسنة 1996(وتعديلاته"، وزارة العمل الأردنية، اطلع عليه بتاريخ 2022/2/7.
2. "الدستور"، مجلس النواب، اطلع عليه بتاريخ 2022/2/7.
3. "JORDAN Employer of Record", elementsgs, Retrieved 8/5/2022. Edited.
4. "Chapter IV: Contracts of Employment", ilo, 2/3/1996, Retrieved 8/5/2022. Edited.
5. "قانون العمل وتعديلاته رقم 8"، غرفة عمان، اطلع عليه بتاريخ 2022/5/8.
6. Jacob Gregory (25/1/2022), "Indefinite Contract vs. Fixed-Term: Which to Choose?", nhglobalpartners, Retrieved 8/5/2022. Edited.
7. "الإجازات المنصوص عليها في قانون العمل الأردني"، سلي جوردن، اطلع عليه بتاريخ 2022/1/21.
8. قانون العمل رقم 8 لسنة 1996 وتعديلاته"، وزارة العمل، اطلع عليه بتاريخ 2022/1/21.
9. "إجازات العامل في قانون العمل الأردني"، حماة الحق، 2016/12/4، اطلع عليه بتاريخ 2022/4/3.
10. "الاستقالة"، حماة الحق، اطلع عليه بتاريخ 2022/1/24.

11. "Jordan law", iclc-law, Retrieved 24/1/2022. Edited.

12. قانون العمل الأردني"، ائتلاف الدولية. من شركات المحاماة الرائدة، اطلع عليه بتاريخ 2022/4/5.

13. Strike", Britannica, Retrieved 5/4/2022. Edited.

14. "أحقية الموظفين العاملين في الإضراب في القانون الأردني"، جامعة الشرق الأوسط، اطلع عليه بتاريخ 2022/4/5.

15. "المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي"، المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي، اطلع عليه بتاريخ 2020-1-1.

16. الضمان الاجتماعي، قانون الضمان الاجتماعي لسنة 2014 وتعديلاته، صفحة 1-2.

17. قانون الضمان الاجتماعي الأردني"، شركة ائتلاف الدولية للاستشارات القانونية، اطلع عليه بتاريخ 2021-1-1.