



الائتاد العربى للنقابات
ARAB TRADE UNION CONFEDERATION

قراءة

في نظام العاملين في المنازل وطهاها وبستانيها

ومن في حكمهم في القانون الاردني



١- أبرز ما جاء في النظام

• تنفيذاً لما جاء في القانون، وضع المشرع الأردني نظاماً خاصاً بالعاملين في المنازل وطهااتها وبستانييها ومن في حكمهم لسنة ٢٠٠٩، فيه عرف العامل المنزلي بأنه عامل المنزل او الطاهي او البستاني او من في حكمهم والذي يعمل في خدمة صاحب المنزل بصفة مستمرة، كما وضح المقصود بالعمل المنزلي على أنه العمل المتعلق بالاداء الطبيعي للأسرة والتي من الممكن ان يتولاها افرادها بأنفسهم كأعمال التنظيف والطبخ وكي الملابس واعداد الطعام ورعاية افرادها وشراء احتياجات المنزل وايصال الاولاد واعادتهم .

• وضع النظام التزامات على العامل وعلى رب العمل. فأوجب على صاحب المنزل دفع تكاليف استصدار اذن اقامة وتصريح عمل العامل، ودفع الاجر الشهري للعامل، واستخدام العامل في مكان اقامته المعتادة او المؤقتة مع اسرته، ويضاف لذلك معاملة العامل باحترام ، وتوفير جميع متطلبات العمل اللائق وشروطه، وتأمين جميع احتياجاته من ملابس ومأكل ومشرب وغرفة حسنة الاضاءة والتهوية ووسائل النوم والراحة وحقه بالخصوصية، ويمكن العامل بالاتصال بأهله في الخارج هاتفياً وعلى نفقة صاحب المنزل مرة واحدة في الشهر ، وللعامل الحق في مكالمات اضافية على نفقته الخاصة ، وكذلك حقه في مراسلتهم خطياً، كما أن ليس لرب العمل اصطحاب العامل عند انتقال صاحب المنزل واسرته الى دولة اخرى للإقامة المؤقتة الا بموافقة العامل وبعد اعلام سفارة دولته اذا كان غير اردني. كما أن صاحب المنزل تأمين تذكرة سفر وعلى نفقته للعامل، وتوفير الرعاية الصحية للعامل، والسماح للعامل بممارسة شعائره الدينية بما لا يتعارض مع النظام العام والاداب.



• وبالمقابل، ألزم النظام العامل بالقيام بالعمل المنزلي بكل امانة واخلاص، واحترام خصوصية المنزل الذي يعمل فيه والمحافظة على ممتلكات صاحب المنزل ومحتويات المنزل، وعدم افشاء الاسرار التي يطلع عليها، واحترام عادات وتقاليده المجتمع السائدة، وعدم ترك المنزل او التغيب عنه دون موافقة صاحب المنزل وعلمه بمكان وجوده، اذا ثبت ان العامل قد تسبب في فقد او اتلاف ادوات او آلات او منتجات يملكها او يحوزها صاحب المنزل او كانت في عهدة العامل وكان ذلك ناشئاً عن خطأ العامل او مخالفته تعليمات صاحب المنزل فلصاحب المنزل ان يقتطع من اجر العامل قيمة الاشياء المفقودة او التالفة او كلفة اصلاحها على ان لا يزيد ما يقتطع لهذا الغرض عن اجر خمسة ايام في الشهر ، ولصاحب المنزل حق اللجوء الى المحاكم النظامية المختصة للمطالبة بالتعويض عن الاضرار التي تسبب العامل بها. وقد حمل القانون العامل في حال هروبه من المنزل دون ان يكون صاحب المنزل متسببا في ذلك جميع الالتزامات المالية بموجب عقد العمل الموقع وتكلفة عودته الى بلده على كلفته.

• وبصورة لا يرتقي اليها الغموض تكفل المشرع في هذا النظام بمعالجة شروط العمل. فقد جعل مجموع الأوقات التي يؤدي فيها العامل العمل المنزلي فعليا عشر ساعات في اليوم الواحد ، ولا يحتسب منها الأوقات التي يقضيها العامل دون عمل او للراحة او تناول الطعام. ولصاحب المنزل تنظيم أوقات اداء العامل للأعمال المكلف بها خلال اليوم الواحد وفق ما تقتضيه طبيعة العمل وحاجة المنزل. كما ألزم النظام صاحب المنزل بمنح العامل الفترة الكافية من ساعات النوم خلال اليوم الواحد بما لا يقل عن ثماني ساعات يومية.

• وفي ذات السياق الخاص بشرط العمل، يحق للعامل يوم عطلة أسبوعية يتم الاتفاق عليها بينه وبين صاحب المنزل ، وفي حال اضطر صاحب المنزل للتشغيل العامل يوم عطلته الاسبوعية فعليه ان يعوضه بيوم اخر يتم الاتفاق عليه بينهما. وقد منح النظام العامل اجازة سنوية مدتها اربعة عشر يوما مدفوعة الاجر وفقا لما يتم الاتفاق عليه مع صاحب المنزل. ويجوز الاتفاق على تأجيل هذه الاجازة لنهاية عقده. ويحق للعامل إجازة مرضية مدفوعة الأجر مدتها أربعة عشر يوما خلال السنة.

٢- تعليق وملاحظات على النظام

• وفي صدد الحديث عن نظام استقدام واستخدام العاملات في المنازل وطهااتها وبستانيها ومن في حكمهم، ثمة ملاحظات يجدر التنويه لها كان الأولى أن ينظر إليها النظام ويأخذها بعين الاعتبار، ومن بينها:

• ملاحظات تتصل بتوصيف العلاقة بين الطرفين بأنها تعاقدية قائمة على قدم المساواة في التعاقد يقدم فيها أحد الطرفين خدمة لقاء أجر، وليس مجرد نوع من الاستخدام أو الاسترقاق.

• يؤخذ على تعريف النظام للعامل المنزلي أنه لم يحدد الحد الأدنى لسن العامل المنزلي بأن لا يقل عن ١٨ عاماً (وإن كان المشرع قد حظر في تعليمات شروط واجراءات ترخيص المكاتب الخاصة العاملة في استقدام واستخدام العاملين بالمنازل لسنة ١٩٩٦ استقدام عامل يقل اقل من ١٨ سنة). ومن الواضح أن عدم تحديد سن العامل فيه من الخطورة بمكان فتح المجال لتجاوز عامل الحد لسن العامل مما يهدد بالضرورة للعمل الجبري والاتجار بالعمال خاصة الأطفال.

• كما لم يوضح النظام فيما يخص البند الخاص بالأجر ما إذا كان التزام رب العمل بتوفير وتأمين المأكل والملبس خارج تكلفة الأجر، أي أنها جزء عيني من الأجر النص على أن التزامات الطرفين وخاصة التزامات رب العمل، في العقد، ليست قابلة للاتفاق على خلافها أي أنها التزامات آمرة وليست مكملة فهي تشكل الحد الأدنى لما يتعاقد عليه. وبشأن الأجر أيضا لم يلزم النص صاحب المنزل بأن يدفع الأجر بالكامل إلى الحساب البنكي للعامل كل شهر، ذلك أن الممارسات الشائعة تفيد تأخير الأجور وأحيانا عدم دفعها مما يعني عمل جبري محض.





• يضاف إلى ما تقدم من ملاحظات أن النظام خلا مما يؤكد على عدم تحميل العاملة لعبء أكبر من طاقتها بما يعجزها عن الوفاء بالتزاماتها، وتحديد مرجعية التعامل مع العامل المنزلي، لكيلا يفتح المجال لتحميل العامل أعباء غير مذكورة في عقده مما يفسح المجال لعمل جبري.

• أنه رغم أن النظام ضمن التزام على صاحب المنزل بأن يوفر لعامل المنازل ظروف معيشية ملائمة، غير أنه لم ينص صراحة على توفير ظروف عمل آمنة وصحية، فيما يتعلق بطبيعة العمل، والأدوات المستخدمة في العمل، ومكان العمل ومسكن العامل الآمن، بحيث يكون له مكان مسكن يغلق عليه من الداخل ويتمتع بالخصوصية ، وأن يكون متاحاً للعامل دورة مياه ومكان للاستحمام. وكذلك إمكانية أن يكون للعامل الحق في الإقامة خارج مسكن صاحب العمل.

• لم يعالج النظام حالة الاتفاق على الفسخ الاختياري للعقد أو طلب العامل فسخ العقد لمخالفة صاحب المنزل للقانون أو لشروط العقد. فكان من الأولى بالنظام أن يحمل صاحب المنزل الالتزام بدفع تكاليف إعادة العامل إلى وطنه، ليس فقط بعد انقضاء فترة العقد وهي عامين ، بل قبل ذلك، في ظل الظروف الخاصة، بحيث يدفع صاحب المنزل أيضاً التكلفة في حالة اختياره لفسخ عقد العمل مع عدم مخالفة العامل للعقد، وفي الحالات التي يفسخ فيها العامل العقد لمخالفة صاحب المنزل نصوص القانون أو العقد مع العامل، مما أدى بالعامل إلى فسخ العقد. وفي الحالات التي يفسخ فيها العامل العقد، فعلى شركة الاستقدام أن تتحمل مسؤولية نفقات إعادة العامل حسب الممارسة الحالية، مع دفع تكلفة الإعادة عبر خصم وزارة العمل لهذه التكاليف من مبلغ الإيداع والكفالة التي يقدمها المكتب عند طلب الترخيص، إذا ما أخفقت شركة الاستقدام في تحمل الكلفة على وجه السرعة، ذلك أنه في حالة الظروف الخاصة سيكون العامل المنزلي الذي يفسخ عقده بدون مأوى وبدون مكان سكن ونفقات مما يجعله عرضة للاتجار به من أي كان حتى من صاحب المنزل، خاصة عندما لا يكون متاحاً للعمال إمكانية دفع نفقات تذاكر عودتهم إلى الوطن، فيضطرون للبقاء والاستدانة ما لم يُنح لهم القدرة على العودة بسرعة إلى الوطن.

الملائمة والتوافق مع المعايير الدولية

لم يتضمن نظام العاملين بالمنازل في بعض بنوده الموائمة والتوافق مع المعايير الدولية التي جاءت بها اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العمل في المنازل. ومن بينها مسألة تعزيز السياسة الوطنية بشأن العمل في المنزل، وخاصة فيما يتصل بالمساواة في المعاملة بين العمل في المنزل وغيرهم من العمال بالأجر. فقد خلا النظام من النص على تعزيز المساواة في المعاملة فيما يتعلق بما يحق العمال في المنزل في إنشاء المنظمات التي يختارونها أو الانضمام إليها والمشاركة في أنشطة هذه المنظمات، وكذلك بالحماية من التمييز في الاستخدام والمهنة، والحماية في مجال السلامة والصحة المهنيين، والحماية القانونية في مجال الضمان الاجتماعي، والحصول على التدريب، والحد الأدنى لسن القبول في الاستخدام أو العمل، وكذلك حماية الأمومة



Compliance with International Standards

In some of its provisions, Jordan's domestic workers' law does not conform with the international standards set forth in the International Labor Organization's Domestic Workers Convention. Among them the promotion of the national policy on domestic work, particularly in regards to the equal treatment of domestic workers and other wage earners. The law does not promote equal treatment as it does not allow domestic workers to establish or join organizations of their choice. Nor does it enable them to participate in said organizations' activities in order to protect them from unsafe and discriminatory practices and ensure their legal right to access to social security and training, the establishment of minimum age for recruitment and employment, and the guarantee of maternity leave.



ing hours in the home. It would make more sense if the law replaced the weekly holiday with hours of rest that could be taken continuously, intermittently or even deferred by an agreement that both the domestic worker and employer consented to. Therefore, allowing the employer to pay for hours worked at a standard rate or be compensated by reducing the number of working days in the future according to the labor law. It is important to note that the law neglected to address the issue of overtime and focused only on establishing a minimum number of hours of sleep instead of a minimum number of working hours.

-The law includes many workers' rights and obligations that the homeowner must abide by. It also called for the formation of the "Committee of Domestic Workers," which is in charge of establishing a database containing the personal and employment information of domestic workers. In addition to providing all domestic workers with a manual of telephone numbers of embassy officials, labor offices, police, and social services translated into their native languages. Perhaps one of the main advantages of this law is that it has incorporated the Ministry of Labor to provide advice, guidance, and awareness to ensure a mutually beneficial relationship between the homeowner and the domestic worker. The ministry must also designate the regulatory body that will receive complaints, with the hopes of maintaining and improving the recruitment.



number of abuses, including non-payment of wages, forced residence, verbal, physical, and sexual abuse, and lack of access to legal recourse.

-The law is not fully compatible with international standards and obligations that establish the impermissibility of impeding domestic worker's freedom of movement under the pretext that the worker might offend social expectations, traditions, and fears while outside the home during breaks or holidays. This unfairly deprives domestic workers of the freedom that they are entitled to, which goes against the spirit and the letter of Jordanian law. This restriction of movement could lead to other violations, including the withholding of wages, forced labor, and physical, mental, and sexual abuse.

-The law should have addressed issues relating to holding the domestic worker responsible for compensating for accidents that take place during the performance of his or her daily duties in order not to open the door for the homeowner to deprive the worker of his or her wages or to facilitate abuse, thereby enabling forced labor to occur.

-Limiting the freedom of the employer to define the concept of "time of readiness to work" is perhaps one of the most important amendments that could be introduced. This concept refers to the working hours during which the worker does not carry out household duties, but does not have the freedom to do what he or she wants outside the scope of work. In addition, the domestic worker is not obliged to spend non-work-



the signed contract. The law should make the homeowner responsible for the costs of repatriating the worker, not only after the expiry of the contract, which is two years, but before, in special circumstances. The homeowner should pay the cost if they choose to terminate the contract of employment if the domestic worker has not breached the signed contract and in cases where the homeowner has violated the law or contract with the worker, leading the worker to void the contract. In cases where the worker dissolves the contract, the recruitment company must assume responsibility for the expenses of the worker's repatriation according to current practice. The Ministry of Labor should pay the cost of repatriating the domestic worker by deducting the costs from the deposit and sponsorship provided by the recruitment office when they applied for the license. If the recruitment company in question fails to expediently pay repatriation fees, domestic workers, especially those who have dissolved their contracts, are at risk of becoming homeless. This makes them vulnerable to trafficking by their employers, especially if they do not have the financial means to purchase a ticket home, thus forcing them to stay in the country where they were employed.

- The law also did not stipulate providing the domestic worker with health insurance.
- The law did not include nor did it issue special instructions that prohibit the homeowner from confiscating the domestic worker's passport, residency papers, or work permit—regardless of whether or not the worker has consented to this—or any obligation to return this documentation upon his or her request. This is likely to open the door to a



er can constitute the minimum amount contracted. Also, as far as remuneration is concerned, the text does not require the homeowner to send the domestic worker's full wage to his or her bank account every month. In many circumstances, it has become a common practice for employers to delay the payment of wages or even non-payment leading to a situation that constitutes forced labor.

-In addition to the aforementioned, it is necessary to highlight that the law lacks any provisions to ensure that the domestic worker is not overburdened with the tasks assigned to him or her, thus preventing him or her from fulfilling them. Furthermore, the legislation lacks provisions that require the establishment of a code of conduct for dealing with the domestic workers that assure that employers do not assign them tasks that are not mentioned in their contracts, which could ultimately lead to forced labor.

-Although the law stipulates that a homeowner must provide the domestic worker with adequate living conditions, it does not explicitly require the provision of safe and hygienic working conditions— specifically in regards to the nature of the work, the tools used in the work, and the workplace itself. Domestic workers are also entitled to accommodations that can be closed from the inside for privacy and access to a toilet and a bathing area. The worker should have the right to reside outside the employer's home if that is his or her wish.

-The law did not address the optional termination of contracts or the worker's ability to terminate a contract as a result of the homeowner's violation of the law or the terms of



2. Comment and Feedback on the law

When examining Regulation No 90/2009 about the recruitment and employment domestic workers, cooks, gardeners, and similar categories of household help to Jordan, it is important to note that there are certain issues that must be addressed that were not prioritized by the law including:

- The characterization of the relationship between the parties (the homeowner and the worker) as an equal contractual agreement where one party offers a service in exchange for remuneration, instead of one of exploitation or slavery.

- The law does not set the minimum age for domestic workers to 18 years of age—even though the legislator prohibited in the 1996 terms and procedures for the licensing of private offices that recruit and employ domestic workers from recruiting individuals under the age of 18. The failure to set a minimum hiring age for a domestic worker is dangerous as it might lead to forced labor and the trafficking in domestic workers, especially children.

- The legislation payment clause failed to clarify whether the employer's obligation of providing food and clothing was included or excluded from the cost of remuneration—the wage of the domestic worker. The obligations of the parties, in particular, the obligations of the employer in the contract are not subject to negotiation. Consequently, the employ-



In Sections 6 and 7, the legislature outlines the working conditions that need to be met in order to ensure that the domestic worker is not taken advantage of or overworked:

1. Total actual hours of domestic work shall be ten hours per day, excluding idle time and rest or meal breaks.
2. The homeowner may schedule the work assigned to the worker during the day as necessitated by the nature of work and the needs of the household.
3. The homeowner shall give the worker sufficient sleep time, no less than eight hours per day.
4. Workers shall be entitled to one day off per week as agreed upon between the worker and the homeowner. If the homeowner needs the worker to work on his or her weekly day off, the homeowner shall give him or her another day off that shall be agreed upon between the worker and the homeowner.
5. Workers shall be entitled to a paid annual leave of fourteen days, as agreed upon with the homeowner. They may agree to defer the annual leave until the end of the employment contract.
6. Workers shall be entitled to paid sick leave of fourteen days annually.



Section 5: Workers' Obligations to Employers

1. Perform domestic work diligently and faithfully.
2. Respect the privacy of the household and preserve its belongings.
3. Refrain from disclosing secrets he or she becomes aware of.
4. Respect local customs and traditions.
5. Refrain from leaving the house without the permission of the homeowner and informing the homeowner of the worker's whereabouts.

If it is proven that the worker caused the loss or damage of tools, appliances, or items belonging to, or in possession of the homeowner or entrusted to the worker, because the latter made a mistake or disobeyed the instructions of the homeowner, the homeowner may deduct the value or the cost of repairing the lost or destroyed items from the wage of the worker—up to five days of wages per month. The homeowner may go to the relevant courts to claim compensation for the damages caused by the worker. If the worker runs away without good cause that is attributable to the homeowner, the worker shall cover all the financial obligations set forth under the signed contract of employment, in addition to the repatriation costs.



3. Employ the worker in his or her permanent or temporary place of residence with his or her family. Only the homeowner and his or her household members shall be authorized to give work instructions to the worker.
4. Treat the worker with respect, secure any and all decent work requirements and supply all of his or her necessities such as clothing, food, beverage, a well-ventilated and well-lit accommodation, and right to privacy.
5. Enable the worker to call his or her family abroad once a month at the expense of the homeowner. The worker shall be entitled to make extra calls at his or her own expense and exchange letters with his or her family.
6. Abstain from taking the worker with the homeowner and his or her family if they move to another country for a temporary stay, unless they obtain the worker's consent and notify his or her embassy, in case of a migrant worker.
7. Buy the non-Jordanian worker a ticket from his or her home country to Jordan and a return ticket after two years of employment.
8. Provide medical care to the worker.
9. Allow the worker to practice his or her religious rituals as long as they do not contradict with public order and morals.



1- Highlights of the law

In accordance with Jordanian law, the legislator has established a special system, entitled Regulation No 90/2009 of Domestic Workers, Cooks, gardeners, and Similar Categories. The 2009 ruling states that a Domestic Worker is a cook, gardener, or similar worker who performs work for a Homeowner on a permanent basis.

Work is defined as anything needed to run the household, which can be performed by the household member themselves, such as cleaning, cooking, ironing, preparing food, providing care for family members, purchasing household necessities, and transporting children.

Section 4: Homeowners' Obligation to Workers

1. Cover the yearly costs for issuing a residence permit and work permit for a non-Jordanian worker.
2. Pay the monthly salary to the worker in Jordanian dinar, or the equivalent thereof in foreign currency. The homeowner and the worker shall keep evidence of monthly salary payment.





الاتحاد العربي للنقابات
ARAB TRADE UNION CONFEDERATION

Reading

**in the law of Domestic Workers
Cooks, Gardeners, and Similar
Categories in Jordanian law**

