اتفاقية
بشأن توظيف العمال
بين
حكومة المملكة الأردنية الهاشمية
و
حكومة جمهورية نيبال

تمهيد

هذه الاتفاقية تنظم بين حكومة المملكة الأردنية الهاشمية ,ويشار إليها(بالطرف الأول) وحكومة جمهورية نيبال ويشار إليها (بالطرف الثاني) ويشار إليهما مجتمعين (بالطرفان).

مع الأخذ بعين الاعتبار العلاقات الودية بين البلدين وشعبيهما.

وإدراكا للالتزامات الدولية لكلا الطرفين بشأن حقوق الإنسان وحقوق العمل، ولا سيما الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، والآليات الدولية المتعلقة بحقوق ورفاه العمال.

ورغبة منهما في تعزيز العلاقات ما بين البلدين في مجال توظيف العمال لتعزيز المنفعة المتبادلة،

وتصميما منهما على احترام وتعزيز حقوق العمال وتحسين ظروف عملهم،

اتفق الطرفان على ما يلي:

المادة الأولى: الأهداف

١. تتمثل أهداف هذه الاتفاقية فيما يلي:

أ. تعزيز التعاون بشأن مسائل العمل من خلال توفير إطار قانوني لتوظيف العمالة من اجل حماية حقوقها وتعزيزها والوفاء بها.

ب. وضع آلية لمناقشة وتبادل وجهات النظر حول المشاكل المتعلقة بالعمل وحل القضايا العالقة.

ج. تعزيز التعاون المتبادل بين الحكومتين لحماية حقوق جميع العمال، مع إيلاء اعتبار خاص لأوجه الضعف المحددة للعاملات الاناث.

د. تبادل المعلومات بين الطرفين حول أفضل الممارسات المتعلقة بالعمالة المهاجرة لتحقيق المنفعة المتبادلة.

هـ. تعزيز معايير العمل الدولية المتعلقة بالحقوق في العمل، وتشجيع فرص العمل اللائق، وتعزيز الحماية الاجتماعية والحوار بشأن القضايا المتصلة بالعمل.

المادة الثانية: التعريفات

١. لأغراض هذه الاتفاقية العامة ما لم ينص على خلاف ذلك:

أ. الطرف الأول: حكومة المملكة الأردنية الهاشمية/ وزارة العمل

ب. الطرف الثاني: حكومة جمهورية نيبال/ وزارة العمل والتوظيف

ج. "التوظيف" هو مصطلح يعني ارتباط شخص بموجب شروط وأحكام متفق عليها بصورة متبادلة من أجل القيام بوظائف محددة لفترة محددة.

د. "صاحب العمل" هو مصطلح يشير إلى شركة أو فرد في المملكة الأردنية يسعى لتوظيف العمال النيباليين.

هـ. "عقد العمل" هو مصطلح يشير إلى العقد الموقع بين العامل وصاحب العمل الذي يشرح شروط وأحكام الخدمة، بما في ذلك من بين أمور أخرى، الحقوق والواجبات بما يتماشى مع قوانين البلدين.

و. "وكالة التوظيف" تشير إلى وكالة مسجلة أو مرخصة قانونيا ومقرها في نيبال ومكاتب استقدام عاملات المنازل في الأردن، وتتولى مهام تنظيم الطلبات والفحوصات واختيار الأفراد بما يتوافق مع القوانين المتعلقة بالعمالة الوافدة.

ز. "توظيف العامل" هو مصطلح يشير إلى تعيين العامل/ العاملة للقيام بواجبات محددة في مهنة محددة ومؤسسة ومكان محدد.

ح. "العمال" وهو مصطلح يشمل أي مواطن من نيبال، يتم تعيينه، أو تم بالفعل تعيينه بموجب اتفاق عقد محدد في المملكة الأردنية الهاشمية.

المادة الثالثة: مسؤوليات الأطراف

١. تعتبر الاطراف مسؤولة بصورة أساسية عما يلي:

أ. مراقبة وتنظيم التكاليف المتعلقة بالتوظيف والتشغيل في كلا البلدين.

ب. تبادل المعلومات المتعلقة المحدثة حول وكالات التوظيف المرخصة والمسجلة والموضوعة على القائمة السوداء بين البلدين.

ج. توظيف العمال من خلال وكالات التوظيف المرخصة أو من خلال عملية التوظيف المباشر، ومراقبة عملياتهم

د. منح الأطراف التعاقدية حق اللجوء إلى السلطات المختصة في حالة النزاع في تنفيذ الأحكام التعاقدية، وفقاً للقوانين السارية في البلدان المعنية.

هـ. اتخاذ تدابير قانونية ضد اصحاب العمل، أو شركات التوظيف، أو الوكالات، الذين لا ضمير لهم فيما يتعلق بانتهاك قوانين أي من البلدين.

و. التعاون في تنفيذ هذه الاتفاقية والمساعي المستقبلية لحل أي قضايا قد تنشأ.

ز. التعاون من أجل مكافحة العمل الجبري والاتجار بالبشر بين البلدين، ويلتزم الطرفين بتبادل المعلومات بشأن هذه الأنشطة واتخاذ إجراءات قانونية ضد مرتكبيها كلٍ في نطاق ولايته ووفقاً لقوانين البلدين.

المادة الرابعة: مسؤوليات الطرف الأول

١. يعتبر الطرف الاول مسؤولاً بشكل رئيسي عما يلي:

أ. ضمان أن يكون توظيف وتعيين العمال بموجب هذه الاتفاقية وأن يكون وفقاً للقوانين والتشريعات الاردنية.

ب. التأكد من أن التكاليف المتعلقة بالحصول على التأشيرة، ونفقات السفر، والتأمين، والنفقات الطبية، وأي إجراءات أخرى متعلقة بالتوظيف داخل المملكة للعمال يتحملها صاحب العمل.

ج. ضمان تعزيز وحماية حقوق العمال العاملين في الأردن وحمايتهم وفقاً للقوانين الأردينة المعمول بها.

د. التأكد من صحة عقد العمل الذي يوفر، من بين أمور أخرى، حقوق والتزامات صاحب العمل والعمال والحد الأدنى لشروط وأحكام العمل.

هـ. ضمان تنفيذ وإنفاذ عقد العمل بين صاحب العمل والعمال.

و. ضمان السماح للعاملين بالسفر إلى المنزل لزيارة الأسر كل سنتين، على ان يتحمل صاحب العمل تكاليف السفر.

ز. منح العامل إذن بتغيير صاحب العمل إذا لم يتمكن صاحب العمل الأول من توفير العمل وفقاً للعقد المبرم، أو إذا أغلقت الشركة لأسباب مختلفة.

ح. ضمان معاملة العمال معاملة لائقة ومحترمة من قبل صاحب العمل بموجب الأحكام القانونية والإدارية الاردنية، بغض النظر عن خلفيتهم الشخصية والمهنية.

ط. ضمان معاملة العمال النيباليين معاملة عادلة ومتساوية مع غيرهم من العمال وخضوعهم لذات الاحكام المطبقة على المواطنيين والعمال الاجانب الاخرين فيما يخص، احتساب العمل الإضافي، ظروف العمل، والوصول الى السلطات القضائية وبما يتماشى مع القوانيين والأنظمة النافذة في الأردن.

ي. تبني تدابير فعالة لضمان صحة وسلامة العمال النيباليين، مع إيلاء اهتمام خاص بالعاملات من الاناث.

ك. ضمان شروط عمل عادلة، ظروف عمل لائقة، وظروف معيشية لائقة تحترم خصوصياتهم.

ل. ضمان سلامة وأمن ورفاه العمال.

م. اتخاذ التدابير القانونية والإدارية اللازمة لحماية العمال النيباليين من كافة أشكال التحرش، الإيذاء، العمل الجبري والاستغلال.

ن. مكافحة الاتجار غير المشروع بالعمال النيباليين المهاجرين من الأردن إلى بلد ثالث.

المادة الخامسة: مسؤوليات الطرف الثاني

١. يعتبر الطرف الثاني مسؤولاً بصورة رئيسية عما يلي:

أ. اتخاذ التدابير اللازمة لتوفير العمال الذين يطلبهم الطرف الأول وفقاً لوصف العمل المطلوب.

ب. التأكد من أن العمال المحتملين لا يحملون سجلات جنائية.

ج. التأكد من أن العمال المحتملين قد تلقوا التوجيه المناسب حول الثقافة الأردنية والعادات والتقاليد، فضلا عن طبيعة الشروط والعقود.

د. التأكد من أن العمال على علم تام بشروط وأحكام عقدهم قبل المغادرة وأن عقود العمل لا تتعارض مع قوانين كلا البلدين.

هـ. التأكد من أن العمال قد استوفوا الشروط الصحية من خلال الفحوصات الطبية من المراكز الطبية المعتمدة من الحكومة والمرخصة من قبل السلطة المختصة في نيبال والمعتمدة من وزارة الصحة الأردنية.

و. التأكد أن لا يتحمل العمال أي تكاليف مالية من قبل وكالات التوظيف في نيبال عدا تلك المنصوص عليها من قبل حكومة نيبال.

ز. توفير الدعم اللازم وآليات الإحالة للعمال من مواطنيها في البلد المضيف في حال لديهم شكاوي أو تظلمات أو الحالات الاستثنائية.

ح. ضمان ان تعمل وكالات التوظيف بشكل مسؤول ضمن حدود القانون، وان تخضع للرقابة والاشراف من قبل الحكومة النيبالية.

المادة السادسة: أحكام وشروط التوظيف

١. يقر الطرفان بأن العمال يجب أن يتم تعيينهم وفقاً لشروط وأحكام الاستخدام المنصوص عليها في القوانين ذات الصلة، المتعلقة بالعمل في كلا البلدين.

٢. تخضع شروط وأحكام العمل، بما في ذلك الأجور والبدلات والاستحقاقات الأخرى وساعات العمل وما إلى ذلك، لعقد العمل الموقَّع بين صاحب العمل والعامل، والذي تم اعتماده والمصادقة عليه من قبل السلطات المختصة للطرفان حسب الأصول المعمول بها.

٣. يتخذ الطرفان التدابير المناسبة لحماية ورفاه العمال وأصحاب العمل وفقاً للقوانين والتشريعات الاردنية.

٤. يتخذ الطرفان الإجراءات المناسبة ضد صاحب العمل، وكالة التوظيف، العمال إذا لم يتم الامتثال لأحكام هذه الاتفاقية.

المادة السابعة: الإشراف على المعيشة وظروف العمل

١. ينبغي وضع أحكام لإشراف السلطة المختصة أو الهيئات المختصة في الحكومة الأردنية على ظروف المعيشة والعمل، بما في ذلك الظروف الصحية التي يتعرض لها المهاجرون.

٢. يسمح لموظفي البعثة الدبلوماسية المعتمدة لدى المملكة الأردنية من قبل حكومة نيبال بزيارة مكان العمل وأماكن معيشة العامل، بعد اخذ الموافقة من الجهات المختصة المعنية **وبما يتماشى مع القوانين والتشريعات النافذة**، وفيما

يتعلق بعاملات المنازل يتم استدعاء العاملة الى وزارة العمل بحضور ممثل السفارة أو القنصلية النيبالية الممثلة المعتمد لدى الأردن بناءً على طلب العاملة.

المادة الثامنة عقد العمل

١. يرفق عقد العمل الموحد متعدد اللغات (الإنجليزية والعربية والنيبالية) المتبادل بين الطرفين مع هذه الاتفاقية في المرفق الأول. وسيتم استخدام عقد العمل في المرفق الثاني للعمال المنزليين.

٢. يوقع صاحب العمل أو ممثله المفوض عقد العمل وفقاً لأحكام عقد العمل الموحد، ويتم المصادقة على العقد على النحو التالي:

أ) تصادق عليه وزارة العمل في الأردن والبعثة الدبلوماسية النيبالية ويتم ارساله الى نيبال.

ب) تصادق عليه وزارة العمل والتوظيف في نيبال

ت) يقوم العامل بالتوقيع على النسخة الاصلية للعقد الذي عليه توقيع صاحب العمل وذلك قبل مغادرته نيبال.

٣. فيما يخص عاملات المنازل، فان عقد العمل يجب ان يتم توقيعه ايضا من قبل وكالات التوظيف في الأردن ونيبال.

في حالة التوظيف كان من خلال وكالات التوظيف، فان على الوكالات ضمان الفهم الكامل من قبل العامل للعقد بما في ذلك الموافقة الحرة والمسبقة عليه وتوقيعه.

٤. يقدم العقد الذي يوقعه صاحب العمل والعامل إلى السلطات الأردنية كشرط مسبق للحصول على التأشيرة والموافقة الأولية للعمل في الأردن.

٥. يكون عقد العمل ملزماً قانوناً لكل من صاحب العمل والعامل، وتتولى مراقبة الامتثال اللجنة المشتركة المنشأة بموجب المادة ١٨ لأحكام هذه الاتفاقية.

المادة التاسعة: التدريب والتوجيه

١. يجب ان يتلقى العمال المختارون للعمل في الأردن تدريباً أساسيا في نيبال حول عملهم في الأردن. يتم التدريب من قبل مؤسسة معتمدة في نيبال، وتحت اشراف وزارة العمل النيبالية.

٢. يتلقى العمال النيباليين تدريباً وتوجيهاً إضافيين بعد وصولهم إلى البلد المقصود، بما في ذلك إعلامهم بشأن قوانين العمل الوطنية وغيرها من القوانين المتعلقة بالعمال المهاجرين والممارسات الثقافية والدينية، ويتم إعطائهم مقدمة عامة حول مكان العمل، وظروف العمل والمعيشة، والتدريب على السلامة والصحة المهنيتين قبل بدء عملهم في الأردن.

المادة العاشرة: عملية التوظيف

١. يتوجب على كلا الطرفين تبني التدابير القانونية الضرورية لضمان طريقة توظيف سلسة، عادلة، شفافة وقانونية.

٢. يتعين على الطرف الثاني ضمان أن العمال المختارين للعمل في المملكة الأردنية يستوفون الشروط التالية قبل دخولهم الأردن:

أ. لا تقل أعمارهم عن ١٨ سنة ولا تزيد على ٥٠ سنة؛ (فيما يتعلق بالعاملين في المنازل لا تقل اعمارهم عن ٢٤ ولا تزيد عن ٤٥).

ب. امتلاك المؤهلات والمهارات المطلوبة في الوظيفة؛

ج. استكمال عملية التوجيه الخاصة بالتعريف حول ظروف العمل في الأردن والقوانين المتبعة ،والممارسات الثقافية والدينية والاجتماعية .

د. استكمال الفحوص الطبية المطلوبة والحصوص على شهادة "صحة جيدة" على النحو المتفق عليه من قبل الأطراف؛

هـ. الخضوع إلى عملية توظيف عادلة وشفافة، بما في ذلك ضمان عدم تحميل العمال المهاجرين أية رسوم أو تكاليف من قبل وكالات التوظيف التي تسهل توظيفهم عدا تلك المنصوص عليها في القوانين ذات الصلة.

٣. يتحمل صاحب العمل تكلفة رسوم التأشيرة، وتذكرة الطيران لرحلة العودة إلى المنزل كل سنتين.

٤. تتبع وكالات التوظيف في نيبال والأردن قوانين وأنظمة بلدها.

المادة الحادية عشر: فترة التوظيف

١. يقوم العاملون بموجب هذه الاتفاقية بالعمل في المملكة الأردنية الهاشمية لفترة محددة من الزمن على النحو المحدد في عقد العمل.

٢. ويجوز السماح للعاملين بمواصلة العمل في الأردن بعد انقضاء الفترة من خلال تجديد عقد العمل أو الدخول في عقد عمل جديد مع صاحب العمل أو صاحب عمل آخر، وذلك بعدالحصول على موافقة السلطات المختصة في المملكة الأردنية.

٣. يتعين على صاحب العمل تسهيل تصريح الخروج الصادر من الحكومة الأردنية إذا كان العمال يريدون العودة إلى بلادهم عند انتهاء العقد.

المادة الثانية عشر: الرواتب والتحويلات

١. يكون أجر العامل كما هو منصوص عليه في عقد العمل ويقوم صاحب العمل بتسهيل فتح حساب مصرفي باسم العامل لإيداع راتبه الشهري وتقديم قسيمة الإيداع للعامل ونسخة منه إلى سلطة تفتيش العمل المختصة والبعثة الدبلوماسية النيبالية إذا طلب ذلك.

٢. يحق لكل عامل تحويل مستحقاته (راتب أو مدخرات أو مكافآت) إلى نيبال أو أي بلد آخر بأي عملة تعترف بها الحكومة الأردنية وفق القوانين والتشريعات الأردنية.

المادة الثالثة عشر: التأمين

١. تضمن حكومة المملكة الأردنية الهاشمية ان يقوم صاحب العمل بتغطية العمال بتأمين على الحياة والعجز خلال عقد عملهم حسب القوانين والانظمة المعمول بها في المملكة الأردنية الهاشمية .

٢. يقوم صاحب العمل بتوفير كافة الرعاية الصحية اللازمة لكل العمال عند الضرورة.

٣. تقوم وزارة العمل في الأردن بمراقبة تنفيذ هذه المادة.

المادة الرابع عشر: المساواة في المعاملة

1. يتعين على السلطة المختصة في الحكومة الأردنية أن تمنح العمال النيباليين المهاجرين فيما يتعلق بالعمالة التي يكونون فيها مؤهلين معاملة لا تقل مواتاة عن تلك التي تنطبق على مواطنيها بموجب أحكامقانون العمل الأردني.
2. تسري هذه المساواة في المعاملة, وسنداً لقانون العمل الأردني، دون تمييز فيما يتعلق بالجنسية أو العرق أو الدين أو الجنس، على العمال النيباليين بصورة قانونية داخل المملكة الأردنية ووفقاً لاحكام القوانين والتشريعات المتبعة الاردنية فيما يتعلق بالمسائل التالية:
   أ. احترام وتعزيز الحقوق والكرامة والمعتقد الديني.
   ب. توفير ظروف عمل لائقة بما في ذلك الملابس المناسبة، ومكان نظيف وبيئة عمل صحية.
   ج. الاجر، فيما يتعلق بساعات العمل، أيام الراحة الأسبوعية، العمل الاضافي، والعطلات وغيرها من اللوائح المتعلقة بالعمالة.
   د. امكانية تلقي تدريبات من برامج التدريب المهني والتقني.

المادة الخامسة عشر: حماية النساء العاملات

1. يتعين على أصحاب العمل أن يقوموا بالترتيبات المناسبة لمراعاة خصوصية وضع العاملات الاناث وحمايتهن من أي عنف أو تهديد أو اعتداء بدني و / أو جنسي.
2. لا يجوز إخضاع العاملات لظروف العمل الجبري، أو حجز جوازات السفر بصورة غير مشروعة، او تقييد التنقل والاتصال مع أسرهن، أو السفارة / القنصلية.
3. توفر الحكومة الأردنية الاجراءات القضائية المناسبة للتحقيق العدالة تجاه أي عنف ضد المرأة وفقاً للقوانين.
4. يتعين على حكومة نيبال تطوير خدمات دعم قابلة للاستمرار لمواطنيها.
5. يوفر صاحب العمل الخصوصية المناسبة للعاملات بما في ذلك الإقامة في غرفة منفصلة.
6. على صاحب العمل أن يقدم كافة خدمات الرعاية الطبية اللازمة للعاملات في حالة وجود أية مسائل تتعلق بالصحة.

المادة السادسة عشر: إعادة العمال المتوفين إلى أوطانهم

١. في حالة وفاة العمال، تتحمل شركات التأمين تكاليف التحقق من سبب الوفاة (مثل اجراءات التشريح، بناء على طلب الأسرة) واعادة جثمان العامل المتوفى إلى نيبال بناءً على طلب عائلته.

٢. يتم صرف جميع المستحقات المالية / التأمينية / التعويضية الخاصة بالعامل إلى الوريث القانوني للعامل المتوفى بما يتماشى مع القوانين والتشريعات الأردنية.

٣. يسهل الطرف الأول عملية إعادة جثمان العامل إلى بلده، بما في ذلك صرف مستحقاته المالية.

المادة السابعة عشر: تسوية المنازعات الخاصة بالعمال

١. في حالة وجود نزاع بين العامل وصاحب العمل، تقدم الشكاوى إلى وزارة العمل او الجهة الحكومية المعنية بذلك التي ستبلغ البعثة الدبلوماسية النيبالية في الأردن.

٢. في حالة عدم حل النزاع من قبل السلطات المعينة في الخطوة الأولى، يكون للعامل الحق في اللجوء الى آليات انصاف اخرى فعالة مثل الحق في الوصول إلى المحاكم، والحصول على المساعدة القانونية والتعويض، وذلك وفقاً لقوانين وأنظمة المملكة الأردنية الهاشمية.

٣. يقوم الطرف الأول بتسهيل التسوية السريعة لحالات انتهاك عقود العمال وفقاً للتشريعات المعمول بها.

المادة الثامنة عشر: اللجنة المشتركة

١. بموجب هذه الاتفاية يتم انشاء لجنة مشتركة بين الطرفين خلال ثلاثة شهور من بدء نفاذ هذه الاتفاقية وتتألف اللجنة من ثلاثة ممثلين من كل طرف وتقوم بإداء المهام التالية:

أ. القيام بالمراجعة الدورية ورصد ومتابعة تنفيذ أحكام هذه الاتفاقية.

ب. تقديم التوصيات اللازمة لحل النزاع الناشئ عن تنفيذ أحكام هذه الاتفاقية أو التعديلات على هذه الاتفاقية، حسب الاقتضاء.

٢. ينظم الطرفان الاجتماعات الاستشارية في نيبال والمملكة الأردنية بالتناوب في موعد ومكان يتفق عليهما الطرفان. تعقد اللجنة اجتماعاً سنوياً أو قبل ذلك إذا لزم الأمر لحل المشكلة، إن وجدت، التي تنشأ أثناء تنفيذ هذه الاتفاقية.

٣. يعين كل طرف ضابط اتصال محلي من اجل تسهيل التواصل بين الطرفين في اللجنة المشتركة. ويجوز للطرفان تبادل المعلومات وتنسيق الأنشطة بين الاجتماعات باستخدام البريد الإلكتروني أو مؤتمرات الفيديو أو وسائل الاتصال الأخرى.

المادة التاسعة عشر: الصلاحية والمدة

١. يخطر كل طرف الطرف الآخر باتمام الاجراءات الدستورية المطلوبة من جهته لدخول الاتفاقية حيز النفاذ، وتصبح الاتفاقية سارية المفعول بعد (٧) أيام من تسلم الإخطار الثاني عبر القنوات الدبلوماسية.
٢. تكون هذه الاتفاقية سارية المفعول لمدة أربع سنوات. ويتم تمديدها تلقائياً لمدة أو مدد مماثلة مالم يقم أي من الطرفين اخطار مكتوب للطرف الآخر بالطرق الدبلوماسية بنيته في انهائها. يحق لأي من الطرفين إنهاء الاتفاقية في أي وقت عن طريق اشعار مكتوب للطرف الآخر بالطرق الدبلوماسية، وتبقى الاتفاقية سارية المفعول لمدة (٩٠) يوماً من تاريخ استلام ذلك الاشعار من الطرف الآخر.

المادة العشرين: بند المراجعة والتعديل

١. أي تعديل أو تنقيح أو مراجعة لأي حكم من أحكام هذه الاتفاقية يتم بالتوافق بين الطرفين ويسري مفعوله في التاريخ الذي يتفق عليه الطرفان.
٢. يتم إصدار أي تنقيح أو تعديل أو مراجعة يقبله الطرفان كتابة ويشكل جزءاً من هذه الاتفاقية.
٣. يقوم الطرفان بتسوية أي نزاع ينشأ عن تفسير و / أو تنفيذ هذه الاتفاقية ودياً من خلال القنوات الدبلوماسية.

وإثباتاً لذلك، قام الموقعون أدناه، المفوضون حسب الأصول من حكوماتهم، بالتوقيع على هذه الاتفاقية في مدينة عمان يوم ..الثلاثاء..... في ...١٨..تشرين..الأول.. سنة .....٢٠١٧.....

حررت من نسختين أصليتين باللغات العربية والنيبالية والانجليزية، وكل نص متساوي الحجية. وفي حالة الاختلاف في التفسير والتنفيذ، يسود النص الإنجليزي.

وزير العمل

حكومة جمهورية نيبال

.....

وزير العمل

حكومة المملكة الأردنية الهاشمية

.....