

## دور وزارة العمل في تعزيز منظومة حقوق الإنسان

انطلاقاً من دور وزارة العمل في تعزيز منظومة حقوق الإنسان بشكل عام وتعزيز حقوق العمال بشكل خاص، فقد قامت الوزارة بجملة من الإجراءات لتحقيق ذلك، وفيما يلي أهم إنجازات الوزارة في تعزيز منظومة حقوق الإنسان فيما يتعلق بنطاق عملها :

### أولاً : التفتيش على العمل :

نص قانون العمل رقم (8) لسنة 1996 في المادة (5) على ما يلي :

( تتولى الوزارة القيام بمهام التفتيش تطبيقاً لإحكام هذا القانون ) .

وبناء عليه صدر نظام مفتشي العمل رقم (56) لسنة 1996، الذي تحدث عن مهام وصلاحيات مفتشي العمل، حيث يعد مفتش العمل الذراع التنفيذي لقانون العمل بما يتمتع به من صلاحيات الضابطة العدلية استناداً للمادة (9/أ) من قانون العمل، حيث قامت الوزارة خلال السنوات الأخيرة برفع عدد المفتشين حيث وصل عددهم إلى حوالي (250) مفتش ومفتشة عمل وسلامة وصحة مهنية، كما قامت برفع كفاءة مفتشي العمل من خلال عقد العديد من الدورات المتخصصة في المجال القانوني والتفتيش.

### ثانياً : عمل الأطفال :

يعتبر الأردن من أوائل الدول التي صادقت على الاتفاقيات الدولية المتعلقة بحماية الأطفال من الاستغلال الاقتصادي وهي اتفاقية حقوق الطفل والبروتوكولين التابعين لها والاتفاقيات التابعة لمنظمة العمل الدولية ( اتفاقية الحد الأدنى لسن الاستخدام رقم 138 ، واتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال 182) .

كما تعنى وزارة العمل بتطبيق أحكام قانون العمل والأحكام المتعلقة بعمل الأطفال حيث تم إنشاء قسم خاص بعمالة الأطفال يضطلع بالأمر التالية :

- وضع وتنفيذ برامج عمل وسياسات فعالة تهدف إلى الحد من عمل الأطفال بشكل عام وأسوأ أشكاله بشكل خاص بالتعاون مع كافة الجهات الرسمية وغير الرسمية.
- التأكد من مدى تطبيق مؤسسات القطاع الخاص لأحكام قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 وتعديلاته، فيما يتعلق بعمل الأطفال من خلال تكثيف الزيارات التفتيشية الميدانية الدورية لمفتشي العمل، وتنفيذ حملات تفتيشية متخصصة على بعض القطاعات التي يتواجد فيها عمل أطفال.
- مراجعة وتعديل التشريعات الوطنية ذات العلاقة بعمل الأطفال للمساهمة في حماية الأطفال من الاستغلال الاقتصادي.

- نشر الوعي العام بظاهرة عمل الأطفال عمل الأطفال خاصة فيما يتعلق بأسوأ أشكاله من خلال البرامج التوعوية والتنثيفية بالمخاطر الناجمة عن عمل الأطفال عن طريق عقد جلسات توعية للأطفال والأهالي وأصحاب العمل وتوزيع البروشورات والبوسترات والمواد التوعوية ووسائل الإعلام المرئي والمسموع والمقروء
- التشبيك مع كافة المؤسسات الدولية والوطنية من خلال التنسيق والتعاون مع الجهات ذات العلاقة في مكافحة عمل الأطفال لمتابعة تنفيذ المشاريع الدولية والوطنية وتنفيذ الأنشطة وإعداد كل ما يلزم للمساهمة في الحد من عمل الأطفال.
- تطوير قدرات العاملين من خلال التأهيل والتدريب المستمرين لمفتشي العمل على مواضيع تقنيات المقابلة والاتصال الخاصة بالأحداث، وطرق تحديد أشكال عملهم ومخاطر بيئة العمل، بالتعاون مع كافة الجهات ذات العلاقة.
- المساهمة في تطوير الاستراتيجيات وخطط العمل الوطنية لسحب وإعادة تأهيل الأطفال العاملين من خلال مشاريع الجهات الداعمة الدولية والوطنية.
- إعداد الخطة السنوية لتنفيذ برامج القسم ومهامه ومتابعة تنفيذها.
- إجراء الدراسات الاجتماعية والاقتصادية حول ظاهرة عمل الأطفال وتحديد حجمها ومناطق انتشارها بالتعاون والتنسيق مع كافة الجهات الرسمية والتطوعية.
- متابعة عمل نظام الرصد الوطني لعمل الأطفال وربطه وزارتي التربية والتعليم ووزارة التنمية الاجتماعية.
- مراجعة التشريعات ذات العلاقة بظاهرة عمل الأطفال والتشريعات الخاصة بالعمل والتعليم والخدمة الاجتماعية وتطويرها وتفعيلها بما يخدم عمل الوحدة بالتعاون مع مديريتي الشؤون القانونية والتعاون الدولي.

#### الإطار الوطني لعمل الأطفال :

تم إعداد الإطار الوطني لعمل الأطفال لتضم هذه الوثيقة في طياتها المحاولة الوطنية الأولى التي تعنى بحماية الأطفال العاملين، لتكون بمثابة وثيقة مرجعية وطنية ، تحدد أسس التعامل مع حالت عمل الأطفال، والأدوار والمسؤوليات الواجب على الجهات المختلفة تبنيها، لتقديم الخدمات للأطفال العاملين وأسره بصورة متكاملة شمولية، لحامية الطفل من الانخراط في العمل، وإعادته إلى مكانه الطبيعي على مقاعد الدراسة .

يقسم الإطار الى ستة فصول بالإضافة الى ملحق المراجع :يتناول الفصل الأول الخلفية العامة للإطار الوطني، من خلال وصف السياق العالمي والوطني لمشكلة عمل الأطفال، وعواقبه على الطفل والمجتمع. ويلخص جميع المبادرات الوطنية والاستراتيجيات والسياسات والخطط التي اهتمت بقضايا الأطفال العاملين. كما استعرض الفصل الوضع الحالي القائم في الوزارات للتعامل مع الأطفال العاملين .

يقدم الفصل الثاني جميع المصطلحات المتعلقة بعمل الأطفال، والتي تشمل تعريف وطني موحد لعمل الأطفال تم اعتماده من قبل اللجنة الوطنية لعمل الأطفال والفرق الفنية للإطار، وتعريف الأطفال المنتهين بالعمل، وذلك بهدف إيجاد لغة مشتركة بني جميع العاملين في هذا المجال، تشمل جميع أنواع عمل الأطفال بغض النظر عن التبعية القانونية .

يتطرق الفصل الثالث إلى الوقاية من عمل الأطفال وأهميتها كجزء لا يتجزأ من المنظومة المتكاملة لحماية الأطفال من العمل، ويوضح أدواراً مقترحة للجهات ذات العلاقة. هذا وركز الفصل على برامج التوعية المجتمعية وأهميتها في النهوض بالبرامج الرامية إلى مكافحة عمل الأطفال .

يرسم الفصل الرابع عملية الاستجابة لمكافحة عمل الأطفال عبر التعليم التي صممت في الإطار، بمراحلها الأربعة، ابتداء بالكشف والتبليغ وانتهاء بالتقييم لعملية التدخل. ويركز على الأنشطة التي تتطلب العمل المشترك؛ من خلال اللقاء التشاوري ضمن مرحلة التدخل، وذلك لتحقيق مبدأ التكامل في تقديم الخدمة للطفل وأسرته ، والتحقق من تحقيق فرصه الطفل لاستكمال تعليمه. هذا بالإضافة إلى مؤتمر تقييم الحالة، للتحقق من نجاح عملية التدخل سابقاً. ويوضح أدوار الجهات ذات العلاقة ويضع التوصيات العملية لتسري الوزارات قدما في تنفيذ الإطار .

يؤكد الفصل الخامس على أهمية المتابعة والتقييم لنجاح أي خطة أو سياسة وطنية، الأمر الذي يحتم العمل على إعداد التقارير الدورية لمتابعة سري العمل، وضرورة وجود جهة تنسيقية، تعمل على متابعة الأدوار .

ويعرض الفصل السادس نتائج تجريب الإطار الوطني لعمل الأطفال، والذي تم تنفيذه في الميدان كافة محافظات المملكة، وبالتعاون مع الجهات ذات العلاقة، بهدف الخروج بالسيناريو الأمثل لأسس الاتصال ولتوضيح العلاقات ما بين الوزارات المختلفة. كما تضمن دراسات لبعض الحالات التجريبية وأسس التعامل معها.

هذا وتمت مصادقة على الإطار الوطني من رئاسة الوزراء في جلسته المنعقدة بتاريخ 23-8-2011 ، وقد جاء هذا الجهد الوطني كجزء من برنامج مكافحة عمل الأطفال عرب التعليم بدعم من وزارة العمل الأمريكية.

### الإستراتيجية الوطنية للحد من عمل الأطفال :

تعتبر هذه الإستراتيجية استجابة موضوعية لما يشهده قطاع الطفولة من اهتمام وطني وإقليمي ودولي في شتى المجالات، ولما يحتاجه الأطفال من رعاية خاصة تحميهم من مختلف أنماط الاستغلال الاقتصادي والعنف والإساءة والإهمال.

وتنطلق هذه الإستراتيجية من خلال الضرورات الملحة لمواجهة الآثار السلبية المتوقعة مستقبلاً لانتشار المشكلة، وارتباط ذلك بخسارة المجتمع لفئة ضرورية لبناء المستقبل .

واحتوت الإستراتيجية على مقدمة عن تجربة الأردن في عمل الأطفال ثم جاء الفصل الثاني لشرح مفهوم مشكلة عمل الأطفال وتحليل للأسباب والنتائج. أما الفصل الثالث فقد بين وضع وخصائص الأطفال العاملين في الأردن من خلال التوزيع العمري والجغرافي لهم ومقدمة عن الوضع الاقتصادي لهم ولأسرهم وظروف العمل والوضع التعليمي والاجتماعي والصحي. وتضمنت الإستراتيجية في الفصل الرابع على مجموعة من السياسات والأهداف والإجراءات التنفيذية التي تهدف إلى الحد من عمل الأطفال بشكل عام وإلى القضاء التدريجي على أسوأ أشكال عمل الأطفال بشكل خاص، وأهمها السياسات الاقتصادية والاجتماعية والتشريعية والتعليمية والتدريبية والإعلامية والثقافية والصحية .

كما وضعت الإستراتيجية آليات لتنفيذ السياسات المقترحة وحرصت على انتهاج مبدأ المشاركة والتوعية من خلال آليات التنفيذ وركزت على بناء القدرات والرقابة والتقييم.

### اللجنة الوطنية للحد من عمل الأطفال :

وهي لجنة يرأسها أمين عام وزارة العمل، تضم في عضويتها ممثلين عن: وزارة التنمية الاجتماعية، وزارة التربية والتعليم، وزارة العدل وزارة الصحة، وزارة الداخلية، أمانة عمان الكبرى، الاتحاد العام لنقابات العمال، غرفة صناعة الأردن، غرفة تجارة الأردن، إدارة حماية الأسرة / الأمن العام، مؤسسة التدريب المهني، المجلس الوطني لشؤون الأسرة، الصندوق الأردني الهاشمي للتنمية البشرية، مركز الدعم الاجتماعي، مؤسسة نهر الأردن، مؤسسة كويست سكوب، المركز الوطني لحقوق الإنسان، منظمة الأمم المتحدة للطفولة، منظمة العمل الدولية، مؤسسة إنقاذ الطفل الدولية، مؤسسة إنقاذ الطفل/ الأردن. وللجنة حرية التوجه بالدعوة إلى الوزارات الأخرى، والمؤسسات الوطنية والدولية للمشاركة في أعمالها حسب الحاجة.

الهدف العام للجنة هو : دعم الجهود الرامية للقضاء على عمل الأطفال بشكل عام واسوا أشكاله بشكل خاص .

متابعة تنفيذ مشروع الحد من عمل الأطفال بالتعاون مع الوزارة والصندوق الأردني الهاشمي لسحب وإعادة تأهيل الأطفال العاملين وأسره من خلال مركز الدعم الاجتماعي/ ماركا.

### ثالثا : تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة :

تم إنشاء قسم خاص لتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة ومن أهم الانجازات في هذا المجال :

➤ قام قسم تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة و أعضاء لجنة التسهيلات بتنفيذ جولات ميدانية لمديريات العمل والتشغيل للأقاليم الثلاث (شمال، جنوب، وسط) للتحقق من إمكانية الوصول للأشخاص ذوي الإعاقة وذلك لضمان تقديم الخدمة للأشخاص ذوي الإعاقة على قدم المساواة مع الآخرين حيث تم استخدام قائمة التحقق من إمكانية الوصول وقد شملت على البيئة المادية، والمعلومات طرق التواصل الصحيحة ومواقف الأفراد.

- تم مباشرة البدء بإجراء بعض التعديلات البيئية على مكاتب التشغيل والعمل لتهيئتها لاستقبال الأشخاص ذوي الإعاقة .
- عقدت الوكالة اليابانية للتعاون الدولي (جايبكا) ورشة عمل حول مراجعة وإعادة صياغة قائمة التحقق من إمكانية الوصول إلى أماكن تقديم الخدمة والعمل، بمشاركة وزارة العمل وبحضور ممثلين من الأشخاص ذوي الإعاقة لضمان سهولة استخدامها وتطبيقها من موظفي التشغيل والعمل وأصحاب العمل.
- عقد ورش عمل لموظفي التشغيل والتفتيش في الأقاليم الثلاث فيما يخص التسهيلات البيئية بالتنسيق والتعاون مع الوكالة اليابانية جايبكا، والمجلس الأعلى لشؤون الأشخاص المعوقين.
- قامت لجنة القوانين والاستراتيجيات بمراجعة مسودة قانون الأشخاص ذوي الإعاقة ووضع ملاحظات عليه لضمان سهولة تطبيقه وموائمته مع قانون العمل.
- تحديث بيانات المشتغلين من الأشخاص ذوي الإعاقة والمتوفرة على قاعدة بيانات المجلس الأعلى لشؤون الأشخاص ذوي الإعاقة، كما تم تصميم استبيان خاص للأشخاص ذوي الإعاقة لتحديث بياناتهم ( وفي صدد اصدار تقرير تحليلي لكافة البيانات ) مديرية التشغيل والتدريب- قسم أنظمة العمل.
- اصدار دليل توجيهي لتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة موجه للفتات التاليه :-
- أصحاب العمل
- الباحثين عن عمل من ذوي الإعاقة
- موظفي الوزارة .

#### رابعاً : عمل المرأة :

- يمكن تلخيص ابرز الانجازات والجهود الخاصة بمديريات الوزارة التي عملها يرتبط بتمكين المرأة اقتصاديا وخاصة مديرية الشؤون القانونية والتفتيش والتشغيل وعمل المرأة كالتالي:
- أولاً: التوعية والإعلام:**
- قامت مديرية عمل المرأة بتنفيذ حملات إعلامية وتوعوية لزيادة التقبل الاجتماعي لعمل المرأة ودورها الهام في تحقيق التنمية وذلك من خلال تنفيذ ما يلي:
  - تم إنشاء رابط الكتروني على الموقع الالكتروني لوزارة العمل خاص بنشاطات مديرية عمل المرأة في الوزارة.
  - تنفذ مديرية عمل المرأة حالياً برنامج توعية قانونية خاصة بالمادة (72) من قانون العمل والخاصة بالحضانات ويتضمن البرنامج ورشات توعية وحملات كسب تأييد لتشجيع القطاع الخاص على تنفيذ المادة ( 72 ) بهدف دعم النساء العاملات وتأمين بيئة داعمة للمرأة من خلال التعاون مع حملة صداقة.
  - كما تقوم المديرية بمهمة توعية العاملات عبر التركيز على ما يلي:-

أ- التثقيف في أماكن العمل.

ب- توعية المجتمع المحلي بأهمية العمل وقيمه.

بالإضافة إلى تعزيز الإنصاف في الأجور والالتزام بمعايير العمل اللائق :  
وذلك من خلال مشروع الإنصاف بالأجور والذي يهدف إلى تحقيق الإنصاف بالأجور بين المرأة  
والرجل أساساً من خلال بناء قاعدة معلومات حول التمييز في الأجور تمكّن صانعي القرار من  
وضع سياسات مبنية على الأدلة لتعزيز الإنصاف في الأجر، والتوعية بقضايا الإنصاف في  
الأجر، واقتراح تشريعات لدعم الإنصاف في الأجور. والدعوة إلى معالجة مشكلة الإنصاف في  
الأجور من خلال المفاوضات الجماعية، وتقديم مقترحات لسياسات وإجراءات لضمان تطبيق الحد  
الأدنى من الأجور على جميع العاملات.

كما تم إنشاء قسم خاص بحقوق المرأة العاملة .

### **خامساً : الاتجار بالبشر :**

إيماناً من الوزارة بمكافحة ظاهرة الاتجار بالبشر واتخاذ الإجراءات الكفيلة بمقاضاة مرتكبي  
جرائم الاتجار بالبشر وتوفير الحماية اللازمة للمجني عليهم و المتضررين من جرائم الاتجار  
بالبشر وتحسين وسائل الوقاية والتعاون الدولي بمكافحة هذه الجريمة للوصول إلى أردن خال  
من الاتجار بالبشر ومناهض له على المستوى الإقليمي والدولي، دأبت الوزارة ومنذ لحظة إنشاء  
وحدة مكافحة الاتجار بالبشر وبالتعاون مع مديرية الأمن العام وذلك انسجاماً مع صدور قانون  
منع الاتجار بالبشر رقم (9) لسنة 2009، وانطلاقاً من الإستراتيجية الوطنية لمنع الاتجار بالبشر  
وإطار العمل المنبثق عنها باستحداث جهاز تنفيذي مؤهل ومتخصص في مكافحة الاتجار بالبشر  
بما يتفق مع التشريعات النافذة والمواثيق الدولية التي تتضمن وتحدد خطوات العمل في الإطارين  
القانوني والإداري الممثل بالأسس والقواعد والإجراءات الواجب إتباعها وتطبيقها والتي تشكل  
آلية العمل بالإضافة إلى رصد حالات الاتجار بالبشر وتتعقبها وضبط مرتكبيها والتحقيق معهم  
وإحالتهم إلى القضاء .

وبناء عل ما تقدم وفي ضوء التقارير التي تصدر سنويا عن وزارة الخارجية الأمريكية بهدف  
تحفيز العمل وخلق شراكات حول العالم في مكافحة العبودية الحديثة ، في ضوء اتفاقية الأمم  
المتحدة لمكافحة الجريمة عبر الوطنية واتفاق باليرمو، حيث صدر التقرير الأخير مصنفاً الأردن  
ضمن الفئة (2) وهي الفئة التي تضم الدول التي لا تستوفي تماماً المعايير الدنيا ولكنها تبذل جهوداً  
كبيرة للوفاء بها ، بالإضافة إلى أن هذه القائمة تتضمن الدول التي تفشل في تقديم أدلة على زيادة  
جهودها لمكافحة الاتجار بالبشر .

وفي ما يلي الجهود التي تقوم بها الوزارة في مكافحة جريمة الاتجار بالبشر :-

**أولاً :** مهام قسم التفتيش في وحدة مكافحة الاتجار بالبشر على ما يلي :-

1- القيام بزيارات تفتيشية للمنشآت والمؤسسات الخاصة ورصد التجاوزات المدرجة وفق  
أحكام قانون العمل رقم (8) لسنة 1996 وتعديلاته والأنظمة والتعليمات والصادرة  
بموجبه.

- 2- زيارة مكاتب استقدام واستخدام العاملين في المنازل من غير الأردنيين ورصد التجاوزات المدرجة ضمن أحكام قانون العمل رقم (8) لسنة 1996 وتعديلاته والأنظمة والتعليمات الصادرة بموجبها.
- 3- في حال اكتشاف مفتشي العمل في الوزارة أثناء الزيارات التفتيشية لتطبيق أحكام قانون العمل حالة من الحالات التي من الممكن أن تدرج تحت صورة من صور جرائم الاتجار بالبشر يتم تبليغ الوحدة المعنية لاتخاذ الإجراءات القانونية.
- 4- إنشاء قاعدة بيانات خاصة بالقسم.

#### **سادسا : العمالة المنزلية والعمال المهاجرون :-**

لرصد حالات اضطهاد العمالة الأجنبية في المنازل، فقد اتخذت الوزارة بالتنسيق مع الجهات الأمنية إجراءات صارمة بحق كل من ثبت تورطه بانتهاك حقوق العاملين في المنازل، ولدينا نماذج حية أحيل المتورطون بها إلى القضاء، علما أن الوزارة قامت مؤخرا بمراجعة أغلب التشريعات النازمة للعاملين في المنازل، على الوجه الذي يكفل كافة الحقوق لهذه الفئة وفق أعلى المعايير المتبعة دوليا، حيث تم إصدار النظام والتعليمات التالية :-

- نظام رقم (12) لسنة 2015 لتنظيم المكاتب الخاصة العاملة في استقدام واستخدام غير الأردنيين العاملين بالمنازل .

- تعليمات شروط وإجراءات ترخيص المكاتب الخاصة العاملة في استقدام واستخدام غير الأردنيين العاملين في المنازل لعام 2015 .

- تعليمات وثيقة التأمين الخاصة بالعاملين بالمنازل لعام 2015 ، حيث تم العمل بوثيقة التأمين الشامل اعتبارا من 2016/4/20 .

- تعليمات تصنيف المكاتب الخاصة العاملة في استقدام واستخدام غير الأردنيين العاملين في المنازل لعام 2015 .

كما تقوم مديرية العاملين في المنازل باستقبال شكاوى العمالة الوافدة، وتوفير المترجمين بعدة لغات لرصد أية حالة انتهاك، وذلك استنادا للنظام رقم (90) لسنة 2009 (نظام العاملين بالمنازل وطهارتها وبساتينها ومن في حكمهم)، واتخاذ الإجراء القانوني المناسب في حال رصد أي انتهاك.

كما لم تتهاون يوما في اتخاذ الإجراء القانوني اللازم بحق من تثبت مخالفته لقانون العمل والأنظمة والتعليمات الصادرة بموجبه ومن ضمنها التشريعات الخاصة بالعاملين في المنازل حيث تصل العقوبة في بعض الحالات إلى إغلاق مكتب الاستقدام فوراً دون الحاجة إلى إنذاره، بالإضافة إلى إلغاء ترخيصه إذا كانت المخالفات المرتكبة من النوع الذي يشكل انتهاكاً خطيراً لحقوق الإنسان أو للتشريعات النافذة، وقد بلغ عدد المكاتب التي تم إغلاقها خلال العام 2015 نحو (23) مكتبا، فيما تم إيقاف (14) مكتبا عن العمل وإلغاء ترخيص (18) مكتبا .

اما فيما يتعلق بعمال الزراعة :- تسعى الوزارة إلى تنظيم سوق العمل الأردني في قطاع الزراعة من خلال بعض الإجراءات وأهمها :-

- تم إعداد نموذج عقد عمل موحد للعمال الزراعيين لغايات ضمان حقوق هذه الفئة وإلزام أصحاب العمل باعتماد هذا النموذج لغايات إصدار تصاريح العمل .
- وقف استقدام العمالة الوافدة بهذا القطاع وفقا لمتطلبات سوق العمل .
- السماح للعمال الزراعيين في الانتقال من قطاع الزراعة إلى أي قطاع آخر شريطة انتهاء تصريح العمل .

#### **سابعاً : اللجوء السوري :-**

قامت الوزارة بمنح إعفاءات للعمال السوريين من رسوم تصاريح العمل بناء على قرار مجلس الوزراء الموقر رقم 19607/1/11/18 تاريخ 2016/4/5، حيث بلغ عدد العمال السوريين الذين تم منحهم تصاريح عمل خلال الفترة الواقعة من 2016/1/1 ولغاية 2016/8/3 (19255) عاملاً وتجديد (3286) تصريح عمل خلال تلك الفترة.

#### **ثامناً : اللجوء للقضاء :-**

نص الدستور الأردني نص في مادته (1/101) بأن المحاكم مفتوحة للجميع ومصونة من التدخل في شؤونها ، وبالتالي فان للعامل الوافد الحق باللجوء إلى القضاء رداً على أي اعتداء يقع عليه في ظل عدم تفرقة قانون العمل رقم (8) لسنة 1996 في تعريفه للعامل، حيث أن للعامل الأجنبي ما للعامل الأردني من الحقوق والواجبات، كما أعطى قانون العمل في مادته (54) للعامل حق اللجوء إلى سلطة الأجور في وزارة العمل وهي سلطة يتم تعيينها من قبل مجلس الوزراء بناء على تنسيب وزير العمل من ذوي الخبرة والاختصاص في شؤون العمل تتولى للنظر في الدعاوى المتعلقة بالأجور في منطقة معينة ومنها النقص في الأجر المدفوع أو الحسميات غير القانونية منه أو تأخير دفعه أو أجور ساعات العمل الإضافية ويتم الفصل فيها بصورة مستعجلة، بالإضافة إلى حق العامل بتقديم شكوى مباشرة إلى وزارة العمل أو الخط الساخن ، وبالتالي كفل القانون الطرق القانونية التي يحق للعامل أن يسلكها في حال ما إذا تعرض إلى أي انتهاك لحقوقه القانونية المتعلقة بالعمل.