

النشرة الفنية والمالية لورشة
تعديلات قانون العمل والضمان الاجتماعي

(3) أيام، (12) ساعة
يبدأ بتاريخ 2026/11/17م
تدريب صفي - هجين

بطاقة معلومات الورشة التدريبية :

مدة التدريب	:	(**3**) أيام، بواقع (**12**) ساعة تدريبية
مكان الانعقاد	:	هجين - عمان الأردن / إلكتروني زوم
تاريخ الإنعقاد	:	17-2025/11/19
الخبير المدرب	:	المحامي أنس القضاة
توقيت التدريب	:	من الساعة الرابعة إلى الساعة الثامنة مساءً
شهادة التدريب	:	شهادة صادرة من مجموعة الجهود المشتركة "نسبة الحضور لاتقل عن 90%"
لغة التدريب	:	اللغة العربية مع بعض المصطلحات الفنية باللغة الإنجليزية

أساليب التدريب	:	– أسلوب العصف الذهني. – أسلوب السيناريوهات والحلول. – أسلوب تقديم الحلول والممارسات. – أسلوب تبادل الأفكار والتجارب في العمل. – أسلوب التطبيقات العملية من واقع بيئة عمل المؤسسات الأردنية.
الفئة المستهدفة	:	– العاملين في أقسام ودوائر الموارد البشرية. – العاملين في أقسام ودوائر شؤون الموظفين. – العاملين في أقسام ودوائر الشؤون القانونية. – العاملين في أقسام ودوائر السلامة والصحة المهنية. – المهتمين وجميع المعنيين بمعرفة آخر وأحدث التعديلات على قانون الضمان الاجتماعي والعمل الأردني للعام 2024.

قانون الضمان الاجتماعي:

يُعتبر الضمان الاجتماعي في الأردن منظومة تأمينية ذات صبغة إجبارية يتقرر من خلالها تأمين الحماية للمؤمن عليهم من المخاطر التي يغطيها القانون رقم (1) لسنة 2014 والمتمثلة بإصابات العمل والشيخوخة والعجز والوفاة والأمومة والتعطل، وما يمثله ذلك من حماية لمستقبلهم ومستقبل ذويهم من مخاطر وفاة معيلهم أو عجزه، ووفقاً لذلك فإنّ حقيقة الضمان الاجتماعى لا تعدو أن تكون نظاماً تكافلياً للتخفيف من حدة المخاطر الاجتماعية فى ظروف معينة، غير أنه يبتعد كثيراً عن أن يكون نظاماً للمساعدات الاجتماعية.

وبذلك، فإنّ الضمان الاجتماعي يتجلى في مجموعة من الوسائل والسياسات المالية الوقائية والعلاجية المقررة نظامياً لحماية العاملين من المخاطر الاجتماعية، وتأمين مستقبلهم ومستقبل ذويهم الاقتصادي، بمعنى أن للضمان الاجتماعي نظاماً خاصاً بحماية العاملين حال تعرضهم لأحد المخاطر الاجتماعية التى يوليها اهتماماً خاصاً باستخدام مجموعة من الحلول والأساليب الفنية الخاصة بهذا النظام، وهذه المخاطر تختلف في أولوياتها

الضمان الاجتماعي نظام تكافلي يحمي من المخاطر الاحتمالية التي تؤدي إلى انقطاع الدخل أو إنخفاضه، وتختلف المخاطر التأمينية التي يتم تغطيتها من دولة إلى أخرى.

من دولة إلى أخرى، اعتماداً على تلك الأولويات وعلى متانة المنظومة الاقتصادية للدولة، بحيث تضيق هذه الأولويات وتتسع متأثرة بخصوصيات كل دولة وطبيعة سياستها الاجتماعية، وحدود مقدرتها المالية، باعتباره نظام أعباء وتكاليف.

وعلى الرغم من اتحاد المفهوم العام للضمان الاجتماعي بين جميع الدول، إلا أن لكل منظومة قانونية سمات وخصائص تختلف تبعاً للنظام القانوني والاقتصادي وآليات إدارة شؤون الدولة المتعلقة بالأفراد، وعلى ذلك فإنّ من خصائص النظام القانوني للضمان الاجتماعي الأردني ما يلي:

1. **إلزامية الاشتراك:**

فالخضوع لأحكام قانون الضمان الاجتماعي مبني على قواعد آمرة لا يتوقف تطبيقها على موافقة أو إرادة أصحاب العمل أو العمال ولا يحول حتى الاتفاق المعقود بينهما على الحيلولة دون تطبيق أحكامه، ومتى تراخى صاحب العمل فى شمول عماله لدى المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي، أو فى دفع الاشتراكات المترتبة على شمولهم، فإن ذلك لا يحول بينهم وبين اقتضاء حقوقهم التى قررها القانون من المؤسسة، وللأخيرة الحق بالرجوع الى صاحب العمل بمستحقاتها وفرض الفوائد والغرامات اللازمة والرادعة له.

2. **التكافلية:**

فالتأمين يقوم في الأساس على مخاطر احتمالية وإلا لما كان تأميناً، وكلما ازدادت مخاطر تحقق الخطر ازدادت الأعباء المالية تبعاً لذلك، وبالتالي فإنّ اتساع رقعة المشتركين واضطراد عددهم يشكل أكبر حائط صد لدرء تلك الأعباء، فليس كل المشتركين يتعرضون للإصابات وهذا ما يجعل منهم سنداً لبعضهم بناءً على التكافل القائم بينهم، لكنّ الحقيقة تقضي أن المشتركين آيلون إلى الشيخوخة وانقطاع الدخل من العمل، ما يزيد من الأعباء المالية المتحققة لهم من الضمان الاجتماعي.

3. **استقلالية الضمان الاجتماعي:**

ففي حين تتولى بعض الدول إدارة أجهزة الضمان الاجتماعي والاضطلاع بمسؤولياتها الأبوية في دعمه، جاء قانون الضمان الاجتماعي باستقلالية تامة للمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي مالياً وإدارياً، بحيث جعل هذا القانون من تكوينة مجلس الإدارة ثلاثية تقوم على التشاركية بين ممثلي الحكومة وممثلي أصحاب العمل وممثلي العمال، لكن الدولة أبقت على نظرتها الأبوية بأن ألزمت الحكومة بتحمل الأعباء المالية المترتبة على مؤسسة الضمان الاجتماعي وإسنادها بتحمل ديونها أو إقراضها حسب مقتضى الحال.

قانون العمل:

مخطئ من يظن أن قانون العمل جاء حصراً لتنظيم حقوق طائفة العمال في مواجهة أصحاب العمل، فهذه ولا شك نظرة استعدائية متوارثة من الأزمنة الإقطاعية، وحتى إن كانت الرأسمالية الجشعة جاءت بمحاولات للتغول على الحقوق العمالية، إلا أن هذه النظرة لم تلبث أن تآكلت في ظل الأنظمة القانونية الصارمه الناتجة عن تدخل الدولة في كبح جماح العلاقات العبثية بين أصحاب العمل والعمال، إضافة إلى الإنفتاح الذي بدأ يسود بين أرباب العمل في ضرورة الحفاظ على حقوق الإنسان في العمل اللائق والوصول به إلى الرضى الوظيفي الذي انتقل بالعامل من مرحلة السخرة والاستعباد إلى مرحلة المشاركة في العمل والربح، حتى ارتقى مفهوم قانون العمل ليصبح مجموعة من القواعد القانونية التي تنظم العلاقة العمالية بين أصحاب العمل والعمال سواء كانت تلك العلاقة فردية أو جماعيه، فيحدد لكل منهما حقوقه وواجباته بقواعد

إلزامية لا تقبل الاتفاق على مخالفتها، إضافة إلى قواعد مكملة تدرأ أي خلاف مستقبلي فيما لم يسبق تنظيمه أو الاتفاق عليه بين الطرفين.

قانون العمل: هو مجموعة من القواعد القانونية التي تنظم العلاقات الفردية والجماعية بين أصحاب العمل والعمال، ومخطئ من يظن أن يقتصر على حماية حقوق العامل.

وعلى ذلك، فقد استند قانون العمل الأردني على ركائز تقوم على توفير الأساس القانوني للحقوق العمالية، بالتوازي مع الحفاظ على حق صاحب العمل في النهوض بأعماله على أفضل وجه، فقد حافظ المشرع على حق العامل في الحصول على أجره الكامل في الوقت المحدد، وأوقات راحة وإجازات ثابتة، إضافة إلى الحقوق الإنسانية المتمثلة في الحفاظ على كرامته من الاعتداء عليها، وعلى إنسانيته من الانتقاص من حمايتها، فحظر على صاحب العمل أن يتأخر في دفع أجره، أو أن يمنعه من الراحة في إجازته، أو أن يعتدي عليه بالضرب أو التحقير، أو أن يتراخى في تأمين شروط ومعايير السلامة والصحة المهنية له.

وفي الجانب الآخر صان حق صاحب العمل في أن يحافظ على وتيرة أعماله مستقرة وتسير إلى نهوض، فأعطى الحق لصاحب العمل أن يعاقب العامل بمستويات مختلفة من العقوبات الرادعة حال إتيانه مخالفة تؤثر على منظومة العمل، بحيث تتناسب العقوبة من المخالفة، كما أن لصاحب العمل أن يفصل العامل إذا ما امتنع عن أداء التزاماته التعاقدية، أو إذا ارتكب خطأ نشأ عنه خسارة مادية جسيمة لصاحب العمل أو ارتكب عملاً مخلاً بالشرف والأخلاق العامة، وسواء كان التقصير من جهة صاحب العمل أو العامل، فإن القضاء يبقى درع العدالة الأخير في استظهار الحق وإحقاقه.

أهداف البرنامج التدريبي:

تكمن أهمية المشاركة في هذا البرنامج بما يمثله من رافعة لقدرات المشاركين في إدراك الأبعاد القانونية التطبيقية الحياتية لأعمالهم، ليكونوا في النهاية قادرين على ما يلي:

- التسلح بالقدرات والمعارف والكفايات القانونية التي تمكّنهم من تصور الموقف الماثل أمامهم بنظرة شاملة مدركة للخطأ والصواب القانوني.
- معرفة الوسائل القانونية لتجنب المخاطر الناتجة عن مخالفة القانون، أو تدارك الخطأ بأقل الخسائر الممكنة.
- الوصول إلى تصور شامل ومعرفة دقيقة بالحقوق العمالية المترتبة للعمال على أصحاب العمل، وكيفية وصولهم إليها وحصولهم عليها بأقصر الطرق وأيسرها وأقلها خطورة على وضع العامل.
- إدراك الحقوق التي فرضها القانون لصاحب العمل، ومعرفة كيفية تمثيل صاحب العمل في الوصول إليها وتحصين مرفقه من العبثية الإدارية وصولاً إلى وضع قانوني مرضٍ وعادل.
- الحصول على الكفاية المعرفية بالحقوق التأمينية التي جاء بها قانون الضمان الاجتماعي، بشكل يكفل الحصول على الاستفادة الكاملة من هذه الحقوق، وتجنب أي خسارة قد تنجم عن عدم المعرفة والتقصير.
- الاحتراف في إدارة المنشأة وفق متطلبات قانون الضمان الاجتماعي لتأمين العمال بمنافعهم التأمينية المقررة، وتجنيب المنشأة مخاطر مخالفة القانون وما ينجم عن ذلك من خسارة للنشأة في الحصول على المنفعة التأمينية لموظفها نيابة عنها، أو من فوائد وغرامات وإجراءات قانونية تصعيدية من الضمان الاجتماعي.

المحاور الرئيسية للتدريب:

المحور الأول: قانون العمل

- **مفهوم قانون العمل (مدخل):**
  - الفئات المشمولة بقانون العمل والفئات المستثناه.
  - التمييز بين علاقات العمل (المقاولة،الاستشارات،العمل).
  - حقوق الطرفين والتزاماتهما بوجه عام.
- **عقد العمل (مفهومه وأنواعه):**
  - مفهود عقد العمل والطبيعة القانونية له.
  - عقد العمل محدد المدة (خصائصه وأحكامه).
  - عقد العمل غير محدد المدة (خصائصه وأحكامه).
  - قواعد الإثبات.
  - أساسيات صياغة العقود القانونية.
- **أحكام إنهاء وانتهاء العقد:**
  - إنهاء العقد بموجب إشعار من أي من الفريقين.
  - انتهاء العقد بقوة القانون.
  - إنهاء العقد خلال مدة التجربة.
  - حالات جواز فصل العامل قانونياً دون إشعار.
  - حالات جواز ترك العامل عمله دون إشعار.
  - الحالات التي لا يجوز فيها إنهاء خدمة العامل.
  - الفصل التعسفي والحقوق التعويضية.
  - تقادم الحقوق العمالية.
  - المخالصة وشهادة الخدمة ومكافأة نهاية الخدمة.
- **الأجر والضمانات القانونية لحمايته:**
  - الأجر والاستحقاقات التي تدخل في عناصره.
  - تسديد الأجر وحماية قبضه.
  - حماية الأجر حالات الحسم منه.
  - حالات الحسم من الأجر.
  - التغريمات وصورها.
- **تنظيم أوقات العمل والر احة والإجازات والعقوبات:**
  - النظام الداخلي للمنشأة.
  - الحد الأقصى لساعات العمل.
  - ساعات العمل الإضافي الاتفاقي والإلزامي.
  - الاستثناء من محددات ساعات العمل.
  - العمل خلال العطل الرسمية والدينية والأسبوعية.
  - الإجازات السنوية والمرضية والأنواع الأخرى.
  - العقوبات والإجراءات التأديبية.
  - العمل المرن (صوره وأحكامه).
  - رعاية أبناء العاملين.
  - حماية المرأة الحامل والمرضع وذوي الإعاقة والعاملين ليلاً.

- النزاعات العمالية وطرق تسويتها رضائياً وإدارياً وقضائياً (مع الإشارة إلى التحكيم).

المحور الثاني: قانون الضمان الاجتماعي

- **مفهوم التأمينات الاجتماعية وأساسياتها:**
  - الفئات المشمولة بقانون الضمان الاجتماعي.
  - العلاقة المنتظمة بين العامل والمنشأة.
  - سقف الأجر الخاضع للضمان والاستثناءات عليه.
  - جواز تعديل الأجر الخاضع خلال العام.
  - نسبة الاشتراكات مقابل التأمينات المطبقة.
  - التزامات المنشأة بدفع الاشتراكات.
  - التزامات المنشأة بتزويد الضمان بالمعلومات.
  - التهرب التأميني وتبعاته.
  - الاشتراك الكامل في أكثر من منشأة.
  - شمول أصحاب العمل ومن في حكمهم وتحدي أجرهم.
  - شمول العامل لحسابه الخاص والعمل الحر.
- **تخفيض إشتراكات صاحب العمل الخاص:**
  - شروط شمول المنشأة بالتخفيض.
  - شروط شمول المؤمن عليه بالتخفيض.
  - آثار تغير حالة المنشأة على التخفيض.
  - إيقاف التخفيض وإلغاؤه كلياً أو جزئياً.
  - الاشتراك الاختياري التكميلي.
  - آثار التخفيض على المنافع التأمينية.
- **تأمين إصابات العمل:**
  - مفهوم إصابات العمل.
  - الأمراض المهنية وحوادث العمل وحوادث الطريق.
  - التبليغ عن الإصابة وتبعات التأخر في المواعيد.
  - الجهة التي تتحمل تكاليف الإصابة.
  - العناية الطبية للمصاب ومشتملاتها.
  - البدلات اليومية والرواتب أثناء إجازة الإصابة.
  - حالات سقوط حق المصاب في البدل اليومي والتعويض.
  - التعويض عن العجز الناشئ عن الإصابة.
  - رواتب العجز الجزئي والكلي والوفاة الناشئة عن الإصابة.
  - السلامة والصحة المهنية ومخالفة قواعدها.
- **تأمين الأمومة:**
  - تصميمه والقطاعات التي ينطبق عليها.
  - شروط استحقاق بدل إجازة الأمومة وقيمته.
  - الاشتراكات المستحقة أثناء إجازة الأمومة.
- **تأمين التعطل عن العمل:**
  - تصميمه والقطاعات التي ينطبق عليها.
  - شروط استحقاق بدل التعطل.
  - المدد التي يصرف عنها بدل التعطل.

- كيفية احتساب البدل الشهري (نسبه وسقوفه).
- مدى تأثير بدل التعطل على الاشتراكات.
- صرف بدل التعطل بدون وجود رصيد.

- **تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة:**
  - راتب تقاعد الشيخوخة:
  - شروط استحقاق راتب الشيخوخة.
  - استكمال العمر دون استكمال مدة الاشتراك.
  - التمديد بعد إكمال الشيخوخة (حالاته وشروطه وأحكامه).
  - إضافة مدة الخدمة (شراء المدة).
  - كيفية احتساب راتب الشيخوخة.
  - أحكام انتهاء الخدمة والعودة للعمل.
- **راتب التقاعد المبكر:**
  - شروط وأحكام راتب التقاعد المبكر.
  - حالات الحصول التقاعد المبكر العامه والاستثناءات.
  - الشمول بالمهن الخطرة.
  - كيفية احتساب الراتب.
  - نسب الخصم من راتب التقاعد المبكر.
  - شروط الجمع بين التقاعد المبكر والعمل.
  - النسب المستحقة من الراتب في حالة العمل.
  - عمل المتقاعد بصورة مخالفة للقانون.
  - تبعات مخالفة أحكام التقاعد والغرامات والفوائد على المخالفين.
- **راتب اعتلال العجز الطبيعي الدائم:**
  - شروط الحصول على الراتب (الجزئي والكلي).
  - الفحص الطبي قبل انتهاء الخدمة.
  - احتساب راتب العجز الطبيعي الكلي والجزئي.
  - أحكام عودة صاحب الراتب للعمل.
- **راتب تقاعد الوفاة الطبيعية:**
  - شروط الحصول على الراتب.
  - احتساب راتب تقاعد الوفاة الطبيعية.
- **الانتساب الاختياري:**
  - كيفية تحديد الأجر للمشترك السابق والجديد.
  - نسبة الاشتراكات وأحكام تسديدها.
  - حالات وقف الاشتراك اجبارياً أواختيارياً.
- **تعويض الدفعة الواحدة (سحب الضمان):**
  - حالات صرف التعويض.
  - شروط صرف التعويض لأكثر من مرة.
  - نسبة التعويض من الأجر الخاضع.
  - إعادة تعويض الدفعة الواحدة.

إنتهت النشرة الفنية ،