



الدكتورة هيفاء أبو غزالة
الأمين العام
المجلس الوطني لشؤون الأسرة

دراسة تحليلية لقانون العمل (النصوص الخاصة بالمرأة العاملة)

انشاء المجلس الوطني لشؤون الأسرة عام ٢٠٠١ بموجب القانون رقم (٢٧) لسنة ٢٠٠١, برئاسة حضرة صاحبة
الجلالة الملكة رانيا العبدلله.

و يهدف المجلس الى تعزيز مكانة الأسرة الأردنية و تعظيم دورها في المجتمع لتمكينها من المساهمة في المحافظة
على موروث الأمة القيمي و الحضاري بما يواكب التغيرات الإقتصادية و الإجتماعية و الثقافية

«المقدمة:

يمارس المجلس الوطني لشؤون الأسرة دوره في المساهمة في تطوير التشريعات المتعلقة بالأسرة من خلال مراجعتها واقتراح التعديلات المطروحة عليها، وذلك من خلال مشروع تحليل التشريعات الذي بدأ العمل به منذ عام ٢٠٠٢، والذي تمخض عنه مجموعة من التعديلات التشريعية التي تابع المجلس العمل عليها ضمن المراحل التشريعية اللازمة لإصدارها، وذلك من خلال العمل مع الجهات المختلفة على مراجعة مسودات التشريعات المطروحة لدى رئاسة الوزراء ومجلس الأمة وإبداء الرأي حولها بالتنسيق والتشبيك مع الجهات ذات العلاقة لمتابعة إصدار هذه التشريعات.



وتعتبر تشريعات الحقوق الاقتصادية المتعلقة بالعمل والتأمينات الاجتماعية من أهم المحاور التي عمل المجلس على مراجعتها وتحليلها، والتي بينت أهمية مراجعة التشريعات الناظمة لعمل المرأة العاملة كمحور أساسي في الأسرة، من حيث أن المرأة جزءاً لا يتجزأ من الأفراد المعيلين للأسرة، وقد وصلت المرأة الأردنية إلى مراكز مختلفة في مجالات العمل العام بفضل رؤية جلالة الملك عبد الله الثاني ابن الحسين والجهد الاستثنائي الذي تقوم به جلالة الملكة رانيا العبد الله، إذ احتلت المرأة الأردنية كل المواقع التي مازالت تشكل جدلاً سياسياً واجتماعياً في الكثير من المجتمعات الإقليمية الأخرى من حيث أحقية تسلم المرأة لها أو عدم أحقيتها فهي القاضي و النائب والوزير والإداري و العامل في المصنع.

وبالتالي فإن عملية تحليل التشريعات الخاصة بتنظيم عمل المرأة تسعى لتوفير بيئة داعمة لعمل المرأة ومساهمتها في بناء مجتمع عادل وإشراكها في عملية التنمية المستدامة ودراسة وتحليل تشريعات العمل وبيان الثغرات القانونية التي تحول دون تمتع المرأة العاملة بحقوقهم التي أقرتها المواثيق الدولية والمبادئ العامة لحقوق الإنسان.

تكمن أهمية مراجعة التشريعات العمالية المتعلقة بالمرأة والتوعية حولها إلى أن هناك نسبة عالية من النساء يخضعن للتشريعات العمالية حيث تشكل الإناث المشتغلات ما نسبته (٥٢,٥ %) وفقاً لعام ٢٠٠٢ من العاملين في القطاع الخاص، من جهة أخرى فقد أظهرت الدراسات وجود تباينات في مستوى الأجور بين الذكور والإناث، كمقارنة بين عام ٢٠٠٢ و عام ٢٠٠٧ وفقاً للجدول التالية:

الجدول (١): المشتغلون الأردنيون ممن أعمارهم ١٥ سنة فأكثر حسب الأجر الشهري من العمل حسب الجنس لعام ٢٠٠٢:

الأجر الشهري بالدينار	ذكور	إناث
اقل من ١٠٠ دينار	١٦,٠	٢٣,٢
١٠٠-١٩٩	٥١,٦	٤٥,٠
٢٠٠-٢٩٩	١٩,٤	٢٢,٩
٣٠٠-٤٩٩	٨,١	٦,٣
٥٠٠ فأكثر	٤,٩	٢,٩
المجموع	١٠٠,٠	١٠٠,٠

المصدر: تقرير أوضاع المرأة الأردنية، صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة: دائرة الإحصاءات العامة ٢٠٠٣. "التقرير السنوي لمسح العمالة والبطالة ٢٠٠٢" عمان

وبالتالي وعلى الرغم من وجود اعتراف تشريعي بحقوق المرأة في العمل إلا أن الممارسات والاتجاهات ما تزال تقلل من شأنها، حيث يتواصل استغلال أصحاب العمل للمرأة، والحرمان من ابسط الحقوق والذي يعود إلى ضعف الثقافة في الحقوق العمالية لدى المرأة، الذي يستدعي التدخل من خلال برامج توعوية لمساعدتهم في التعرف على حقوقهم وواجباتهم وبشكل خاص فيما يتعلق بعدد ساعات العمل، والعمل الليلي، وأماكن العمل الخطرة أو نوعية العمل التي تؤثر على صحة المرأة، والحد الأدنى للأجور.

كما أن من الضروري إعادة النظر في تشريعات العمل للتأكد من ملاءمتها للمرأة في مكان العمل وذلك لوجود بعض الثغرات وخصوصا ما يخص تجريم جميع أنواع العنف ضد المرأة بما في ذلك التحرش الجنسي في أماكن العمل، والحماية من الأعمال المضرة بالأخلاق والسلوك

إضافة إلى أهمية إيجاد آليات لتطبيق مراقبة فاعلة لبيئة عمل صحية داعمة لحقوق العمال وعلى وجه الأخص المرأة؛ لضمان عدم استغلالها وتعرضها للتحرش الجنسي، نتيجة لعدم إدراكها لحقوقها وضعف القدرات التفاوضية لدى المرأة العاملة أو لوجود النقابات العمالية ولوظيفة تلك النقابات، وعدم التزام أصحاب العمل بتطبيق قانون العمل وأحكامه.

المرأة العاملة في الإتفاقيات الدولية

« وقعت المملكة الأردنية الهاشمية على مجموعة من الاتفاقيات الدولية والعربية المتعلقة بالعمل، ويأتي في طليعتها اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (١٣٨) المتعلقة بالحد الأدنى لسن العمل، واتفاقية العمل العربية رقم (١) لسنة ١٩٦٦ اتفاقية (رقم ١٠٠) الخاصة بمساواة العمال والعاملات في الأجر لدى تساوي قيمة العمل، الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة لسنة ٢٠٠٧، مما يستدعي توفيق التشريعات والإجراءات مع ما تضمنته نصوص الاتفاقيات المذكورة، والالتزام بما نصت عليه المواثيق والاتفاقيات الدولية المتعلقة بشؤون الأسرة والمرأة والتي صادقت عليها المملكة الأردنية الهاشمية.

ونظرا لأهمية الجانب التشريعي لعمل المرأة سنستعرض هذه الاتفاقيات والمواثيق ووضع الاردن بالنسبة لها، وما صادق عليه منها. تكتسي الاتفاقيات الدولية صبغة عامة حين تتعلق بمختلف الحريات التي يجب أن يتمتع بها الإنسان، وتنظم حياته داخل المجتمع، وأهم النصوص في هذا المجال هي:

الإتفاقيات المتعلقة بحقوق الإنسان بصورة عامة

• أولاً: الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة في ١٠ ديسمبر ١٩٤٨، والذي نص في المادة ٢٣/ على أنه:

١. لكل شخص الحق في العمل وله حرية اختياره بشروط عادلة مرضية كما أن له حق الحماية من البطالة.
٢. لكل فرد دون أي تمييز الحق في اجر متساو للعمل.
٣. لكل فرد يقوم بعمل الحق في اجر عادل مرض يكفل له ولأسرته عيشة لائقة بكرامة الإنسان تضاف إليه عند اللزوم وسائل أخرى للحماية الاجتماعية.
٤. لكل شخص الحق في أن ينشئ وينضم إلى نقابات حماية لمصلحته.

• ثانياً: العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة في ١٦ ديسمبر ١٩٦٦: حيث يؤكد العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية على مبدأ المساواة، معلناً في المادة ٣ أن: الدول الأطراف تتعهد بضمان مساواة الذكور والإناث في حق التمتع بجميع الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية المنصوص عليها في هذا العهد، وهي: حق الشغل، وحق التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية، وحق تكوين نقابات والانضمام إلى النقابة، حق كل مواطن في الضمان الاجتماعي، منح الأسرة أكبر قدر ممكن من الحماية والمساعدة، حق كل شخص في مستوى معيشي كاف له ولأسرته، حق كل مواطن بالتمتع بأعلى مستوى من الصحة الجسمية يمكن بلوغه حق كل فرد في التربية والتعليم، حق كل مواطن في المشاركة في الحياة الثقافية وفي التمتع بفوائد التقدم العلمي وبتطبيقاته.

كما خص العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية المرأة في المادة ٧ بأن ألزم الدول الأطراف بالاعتراف بما لكل شخص من حق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية تكفل على الخصوص:

أ . مكافأة توفر لجميع العمال، كحد أدنى :

١. اجر منصف، ومكافأة متساوية لدى تساوي قيمة العمل دون أي تمييز، على أن يضمن للمرأة خصوصاً تمتعها بشروط عمل لا تكون أدنى من تلك التي يتمتع بها الرجل، وتقاضيها أجراً يساوي اجر الرجل لدى تساوي العمل،
٢. عيشاً كريماً لهم ولأسرهم طبقاً لأحكام هذا العهد،
- ب. ظروف عمل تكفل السلامة والصحة ،

ج. تساوي الجميع في فرص الترقية، داخل عملهم، إلى مرتبة أعلى ملائمة، دون إخضاع ذلك إلا لاعتباري الأقدمية والكفاءة،
د . الاستراحة وأوقات الفراغ، والتحديد المعقول لساعات العمل، والإجازات الدورية المدفوعة الأجر، وكذلك المكافأة عن أيام العطل الرسمية

• **ثالثاً: العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية** الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة في ١٦ ديسمبر ١٩٦٦. أما العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية فهو يقر كسابقه بمبدأ المساواة في المادة ٣ على أن تعمل الدول الأطراف في هذا العهد تتعهد بكفالة تساوي الرجال والنساء في حق التمتع بجميع الحقوق المدنية والسياسية المنصوص عليها في هذا العهد، وما يعيننا من هذه الحقوق: عدم إخضاع أحد للتعذيب وللمعاملة أو العقوبة القاسية أو غير الإنسانية أو الإحاطة بالكرامة، منع الاسترقاق والرق والاتجار بالرقيق والعبودية، منع السخرة والعمل الإلزامي، الحق في تكوين الجمعيات، بما في ذلك حق إنشاء النقابات والانضمام إليها.

• **رابعاً: الميثاق العربي لحقوق الإنسان ٢٠٠٤** منشور على الصفحة ٢٣٧٤ من عدد الجريدة الرسمية رقم ٤٦٥٨ بتاريخ ١٦/٥/٢٠٠٤ نصت المادة ٣٤ من الميثاق على أن:

(١) العمل حق طبيعي لكل مواطن، وتعمل الدولة على توفير فرص العمل قدر الإمكان لأكبر عدد ممكن من المقبلين عليه مع ضمان الإنتاج وحرية العمل وتكافؤ الفرص ومن دون أي نوع من أنواع التمييز على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو اللغة أو الرأي السياسي أو الانتماء النقابي أو الأصل الوطني أو الأصل الاجتماعي أو الإعاقة أو أي موضع آخر.

(٢) لكل عامل الحق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية وتؤمن الحصول على أجر مناسب لتغطية مطالب الحياة الأساسية له ولأسرته وتكفل تحديد ساعات العمل والراحة والإجازات المدفوعة الأجر وقواعد حفظ الصحة والسلامة المهنية وحماية النساء والأطفال والأشخاص ذوي الإعاقات أثناء العمل.

(٣) تعترف الدول الأطراف بحق الطفل في حمايته من الاستغلال الاقتصادي ومن أداء أي عمل يرجح أن يكون خطيراً أو أن يمثل إعاقة لتعليم الطفل أو أن يكون مضرراً بصحته أو بنموه البدني أو العقلي أو الروحي أو المعنوي أو الاجتماعي، ولهذا الغرض ومع مراعاة أحكام الصكوك الدولية الأخرى ذات الصلة. وتقوم الدول الأطراف بوجه خاص بما يأتي:

(أ) تحديد سن أدنى للالتحاق بالعمل.

(ب) وضع نظام مناسب لساعات العمل وظروفه.

(ج) فرض عقوبات أو جزاءات أخرى مناسبة لضمان إنفاذ هذه الأحكام بفعالية.

(٤) لا يجوز التمييز بين الرجل والمرأة في حق الاستفادة الفعلية من التدريب والتكوين والتشغيل وحماية العمل والأجور عند تساوي قيمة ونوعية العمل.

(٥) على كل دولة طرف أن تضمن الحماية الضرورية للعمال الوافدين إليها طبقاً للتشريعات النافذة.

الاتفاقيات المتعلقة بالمرأة بصورة خاصة

« إضافة إلى هذه المجموعة من الاتفاقيات والوثائق، هناك اتفاقيات أخرى تتعلق مباشرة بوضع المرأة وهي:

• أولاً: اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة،

التي اعتمدها الجمعية العامة وعرضتها للتوقيع والتصديق والانضمام بقرارها المؤرخ في ١٨ ديسمبر ١٩٧٩. حيث نصت في الفقرة الأولى من المادة ١١ منها على أن:

١. تتخذ الدول الأطراف جميع ما يقتضي الحال اتخاذه من تدابير للقضاء على التمييز ضد المرأة في ميدان العمل لكي تكفل لها، على أساس تساوي الرجل والمرأة، نفس الحقوق ولا سيما:

أ. الحق في العمل بوصفه حقاً غير قابل للتصرف لكل البشر؛

ب. الحق في التمتع بنفس فرص التوظيف، بما في ذلك تطبيق معايير الاختيار نفسها في شؤون التوظيف؛

ج. الحق في حرية اختيار المهنة والعمل، والحق في الترقى والأمن الوظيفي، وفي جميع مزايا وشروط الخدمة، والحق في تلقي التدريب وإعادة التدريب المهني، بما في ذلك التلمذة الصناعية والتدريب المهني المتقدم والتدريب المتكرر؛

د. الحق في المساواة في الأجر، بما في ذلك الاستحقاقات، والحق في المساواة في المعاملة فيما يتعلق بالعمل المتبادل القيمة، وكذلك المساواة في المعاملة في تقييم نوعية العمل؛

هـ. الحق في الضمان الاجتماعي، ولا سيما في حالات التقاعد، والبطالة، والمرض والعجز، والشيخوخة، وأي شكل آخر من أشكال عدم القدرة على العمل، وكذلك الحق في إجازة مدفوعة الأجر؛

و. الحق في الوقاية الصحية وسلامة ظروف العمل، بما في ذلك حماية وظيفة الإنجاب.

• ثانياً: الاتفاقية العربية رقم (٥) لسنة ١٩٧٦ بشأن المرأة العاملة:

أعطت هذه الاتفاقية اهتماماً خاصاً بشروط وظروف عمل المرأة بقصد حمايتها ورعايتها صحياً واجتماعياً، فقد نصت (المادة ٦) على حظر تشغيل النساء في الأعمال الخطرة والشاقة أو الضارة بالصحة أو الأخلاق. وحظرت (المادة ٧) تشغيل النساء ليلاً، كما أوجبت (المادة ٨) على صاحب العمل أن يوفر للنساء العاملات في منشأته داراً للحضانة غير مشتركة مع منشأة أخرى، إضافة إلى وضع شروط خاصة للعمل أثناء الفترة الأخيرة من الحمل (المادة ٩)، ومنحها إجازة بكامل الأجر قبل وبعد الوضع (المادة ١٠)، وأن ما سبق ذكره يشير إلى الاهتمام الخاص بظروف وشروط عمل المرأة العربية كونها تشكل نصف المجتمع ووضعها في المساهمة في العمل الإنتاجي في حالة توفر ظروف ملائمة لها محققة ذلك وتوفير الحماية والسلامة الخاصة بها والتي تلائم طبيعتها.

كل هذه الاتفاقيات تتعلق بوضع المرأة العائلي والاجتماعي والاقتصادي والسياسي، وتهدف إلى تحقيق مبدأ المساواة في مختلف هذه المجالات، كما أنها تنص على الضمانات الكافية لذلك، إذ إنها تقر بضرورة اتخاذ التدابير المناسبة (بما في ذلك التدابير التشريعية) للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة.

المرأة العاملة في التشريعات الأردنية

الدستور الأردني

« المادة ٢٣:

١. العمل حق لجميع المواطنين و على الدولة أن توفره للأردنيين بتوجيه الاقتصاد الوطني والنهوض به.
٢. تحمي الدولة العمل وتضع له تشريعاً يقوم على المبادئ الآتية:
 - أ. إعطاء العامل أجراً يتناسب مع كمية عمله وكيفيته.
 - ب. تحديد ساعات العمل الأسبوعية ومنح العمال أيام راحة أسبوعية وسنوية مع الأجر.
 - ج. تقرير تعويض خاص للعمال المعيلين، وفي أحوال التسريح والمرض والعجز والطوارئ الناشئة عن العمل.
 - د. تعيين الشروط الخاصة بعمل النساء والأحداث.
 - هـ. خضوع المعامل للقواعد الصحية.
 - و. تنظيم نقابي حر ضمن حدود القانون.

• التحليل

يعتبر الدستور قمة هرم القواعد القانونية في الدولة، فيسمو على جميع القواعد القانونية ويرسخ مبدأ الشرعية، وتمتاز الدولة التي تأخذ بمبدأ سمو الدستور بأنها دولة قانونية، من حيث تحقيقها للالتزامات والأحكام من قبل كافة السلطات. وتعتبر الوسيلة الفاعلة لتنفيذ مبدأ سمو الدستور من خلال احترام القوانين والأنظمة لما ورد فيه وأن ما يكون مخالفاً له وخارجاً عنه يعتبر باطلاً ومجرداً، وبما أن قانون العمل الأردني يعتبر التعبير القانوني لنص المادة ٢٣ من الدستور؛ حيث أنه ينظم كافة الأمور المتعلقة بالعمل والعمال ويقر الحقوق الخاصة بهم، فإن على قانون العمل أن لا يخالف ما جاء في المبادئ العامة الواردة في الدستور، ومن ذلك الحرص على إعطاء العامل كافة الحقوق المترتبة له بموجب عقد العمل، والحرص على يتضمن الشروط الخاصة بالمرأة وبيئة عملها. من جهة أخرى فإن الدستور يعترف للمرأة بحق العمل على اعتبارها أردنية تخضع لأحكام الدستور والتشريعات المنبثقة عنه، فلا يجوز مع هذا وضع العراقيل التشريعية والتطبيقية التي تحول دون تمتع المرأة بهذا الحق وبصورة متساوية مع الرجل.

قانون العمل و تعديلاته رقم ٨ لسنة ١٩٩٦

(المنشور على الصفحة ١١٧٣ من عدد الجريدة الرسمية رقم ٤١١٣ بتاريخ ١٦/٤/١٩٩٦)

« المادة ٢

يكون للكلمات والعبارات التالية حيثما وردت في هذا القانون المعاني المخصصة لها أدناه ما لم تدل القرينة على غير ذلك:
العامل: كل شخص ذكراً كان أو أنثى يؤدي عملاً لقاء اجر ويكون تابعا لصاحب العمل وتحت إمرته ويشمل ذلك الأحداث ومن كان قيد التجربة أو التأهيل

• التحليل

اشتمل نص المادة/ ٢ من قانون العمل على تعريف العامل بأنه كل شخص ذكراً كان أو أنثى، وبالتالي فإن الجنس ليس صفة مانعة من اعتبار الشخص عاملاً متمتعاً بكافة الحقوق المترتبة له بموجب القانون، ويشار إلى أن الإستراتيجية الوطنية للأسرة الدرنية تهدف إلى تمكين أسرة من القيام بوظائفها المختلفة بفاعلية. وقد اعتبرت الإستراتيجية أن أحد القضايا التي تستدعي التدخل بتأثيرها السلبي على التماسك الأسري هو ضعف المراد المالية للأسرة، فلا بد من العمل على أن تكون الأسرة كياناً منتجاً، ومن هنا تأتي أهمية قانون العمل باعتباره التشريع الذي يحكم إحدى الوسائل التي تمكن الأسرة من أن تكون مصدر الحماية الاقتصادية للفرد، وعلى اعتبار أن المرأة تعتبر من الأفراد المعيلين المساهمين في دخل الأسرة وفي تأمين الحماية الاقتصادية لها، فإن ذلك يتطلب تمتعها بكافة الحقوق العمالية التي تمنح للعمال على حد سواء.

« المادة ٢

يكون للكلمات والعبارات التالية حيثما وردت في هذا القانون المعاني المخصصة لها أدناه ما لم تدل القرينة على غير ذلك:
الأجر: كل ما يستحقه العامل لقاء عمله نقداً أو عيناً مضافاً إليه سائر الاستحقاقات الأخرى أيا كان نوعها إذا نص القانون أو عقد العمل أو النظام الداخلي أو استقر التعامل على دفعها باستثناء الأجور المستحقة عن العمل الإضافي.

• التحليل

تناول نص المادة/ ٢ تعريف الأجر واعتبر أن العامل يستحق الأجر لقاء عمله سواء أكان ذكراً أو أنثى، وبالتالي قد يكون هنا المجال الأنسب لطرح فكرة استحداث نص قانوني يتعلق بتساوي الأجر بين الذكر والأنثى عند تساوي ظروف العمل، وينسجم مثل هذا التوجه مع الاتفاقية المتعلقة بالمساواة في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية والتي تدعو إلى المساواة بين العامل والعاملة في الأجر دون تمييز قائم على أساس الجنس واعتماد التقييم الموضوعي للوظائف على أساس العمل الذي يتعين انجازه.

وباستقراء سريع للأرقام والدلائل المتعلقة بمعدل أجر الذكور والإناث نجد أن ما يشير إليه الجدول التالي هو انخفاض معدل الجر الذي تقتضيه النساء عن معدل الجر الذي يتقاضاه الرجال، وهذا بدوره يعكس اختلاف الأجور بينهما:

التوزيع النسبي للمشتغلين الأردنيين ممن أعمارهم ١٥ سنة فأكثر حسب فئات الدخل الشهري من العمل (بالدينار) لعام ٢٠٠٧

دليل المستوى GENDER EQUITY INDEX	فجوة النوع GENDER GAP*	نساء WOMEN	رجال MEN	فئات الدخل الشهري (بالدينار) MONTHLY INCOME CATEGORY (JD)
١,٩	٤,٨ -	١٠,٢	٥,٤	<١٠٠
٠,٩	٤,٤	٣٦,٨	٤١,٢	١٠٠ - ١٩٩
١,١	٤,٧ -	٣٨,١	٣٣,٤	٢٠٠ - ٢٩٩
٠,٩	١,٤	١٠,٥	١١,٩	٣٠٠ - ٤٩٩
٠,٥	٣,٧	٤,٤	٨,١	٥٠٠+

المصدر: المرأة والرجل في الأردن في الأرقام ٢٠٠٨، مسح العمالة والبطالة لعام ٢٠٠٧ / دائرة الإحصاءات العامة

يلتزم صاحب العمل بدفع الأجر
المتساوي بين العامل والعاملة عند
تساوي قيمة وظروف ومتطلبات
العمل بينهما وذلك تحت طائلة
المسؤولية القانونية

من جهة أخرى فلا يمكن لعدد من العاملات في المناطق الصناعية المؤهلة أن يفسرن انخفاض أجورهن، وفي الوقت ذاته فإن هؤلاء العاملات ينتمين إلى أسر فقيرة وجماعات مغلقة لا تتمتع بامتيازات معينة، فترضين بالأجر الذي يفرض لهن لتدبير أمورهن والمساهمة بشكل حيوي في توفير سبل العيش لأسرهن.

وهذا ما يستدعي تقديم مقترح النص التالي وإضافته إلى قانون العمل: (يلتزم صاحب العمل بدفع الأجر المتساوي بين العامل والعاملة عند تساوي قيمة وظروف ومتطلبات العمل بينهما وذلك تحت طائلة المسؤولية القانونية)

« المادة ٢٧

أ. مع مراعاة أحكام الفقرة (ب) من هذه المادة لا يجوز لصاحب العمل إنهاء خدمة العامل أو توجيه إشعار إليه لإنهاء خدمته في أي من الحالات التالية:

١. المرأة العاملة الحامل ابتداء من الشهر السادس من حملها أو خلال إجازة الأمومة.

• التحليل

أوجب النص القانوني الحماية القانونية للمرأة من استغلال أصحاب العمل لوجودها في فترة إجازة الأمومة أو أثناء الأشهر الأخيرة من حملها، واعتبر أن إنهاء صاحب العمل للعقد في هذه الحالة من أنواع الفصل التعسفي حتى وإن كان ذلك الإنهاء بناء على إشعار، وسواء أكان عقد العاملة في هذه الحالة عقداً محدد المدة أو غير محدد المدة، مما تستحق معه العاملة تعويضاً عن الفصل التعسفي وبديل شهر إنذار، ونجد أن محكمة التمييز قرار محكمة التمييز الأردنية بصفتها الحقوقية وفي قرارها رقم ٢٠٠٧/١٣٤٨ (هيئة خماسية) تاريخ ٢٦/١٢/٢٠٠٧ قد قضت بما هو مخالف لروح النص والغاية الفعلية التي أوجدها المشرع من النص المذكور، حيث بينت أن توجيه الإشعار خلال فترة الإجازة بإنهاء الخدمات بعد انتهاء الإجازة أمر متفق والقانون، في حين يبدو من قرارها المخالفة الصريحة للنص بعد جواز توجيه الإشعار خلال هذه الفقرة، فجاء قرارها على النحو التالي

١. حظرت المادة ٢٧/أ من قانون العمل على صاحب العمل إنهاء خدمة العامل في ثلاث حالات هي:

(١) المرأة الحامل من الشهر السادس من حملها أو أثناء إجازة الأمومة.

(٢) العامل المكلف بخدمة العلم أو الخدمة الاحتياطية.

(٣) العامل في إجازته السنوية أو المرضية... الخ.

أي أن المشرع قصد عدم إنهاء خدمة العامل خلال الفترات المضروبة في الحالات المذكورة، إلا أن ذلك لا يعني الحظر على رب العمل بتوجيه إشعار بإنهاء خدمة العامل في الفترة المذكورة إذا كانت فترة الإنهاء المبينة في الإشعار خارج المدة المذكورة في المادة ٢٧/أ إذ يجوز لصاحب العمل ممارسة الحق في إشعار العامل بإنهاء خدمته وتبليغ العامل بهذا الإنهاء أثناء الفترات المذكورة بشرط أن يكون الإنهاء الفعلي لخدمة العامل خارج المدة المذكورة وذلك حرصاً من المشرع أن لا تكون الحالات المذكورة سبباً في إنهاء خدمة العامل. وحيث أن المدعية تبلغت- حسبما توصلت إليه محكمة الموضوع- إشعار إنهاء عملها أثناء إجازتها ولكن الإنهاء خارج الإجازة إذ أن إجازتها كانت تنتهي في ٢٠٠٥/٨/٢ في حين أن إنهاء خدمتها حسب الإشعار كان اعتباراً من تاريخ انتهاء عقد عملها في ٢٠٠٥/٨/١٧ فيكون المطعون ضدها قد مارس حقها على مقتضى القانون، وتكون محكمة الاستئناف إذ ردت الطعن من هذه الناحية طبقت القانون تطبيقاً سليماً.

إن ما جاء في قرار محكمة التمييز السابق ومخالفته لنص وروح المادة ٢٧ من قانون العمل يتأكد فيما صدر عن محكمة التمييز بصفتها الحقوقية من قرار رقم ١٩٩٨/٢٢٩٨ (هيئة خماسية) تاريخ ٣١/٣/١٩٩٩ بأن: نصت المادة ٢٧/أ من قانون العمل صراحة على عدم جواز إنهاء خدمة المرأة العاملة الحامل ابتداء من الشهر السادس من حملها أو خلال إجازة الأمومة أو توجيه الإشعار بإنهاء الخدمة خلال تلك المدة وعليه لا يصلح التذرع بان فصل المدعية لم يكن تعسفياً بمقولة أن المدعى عليها وجهت لها إشعاراً بإنهاء خدماتها ذلك أن نصوص قانون العمل فيما أمرت به أو نهت عنه لتحقيق مصلحة للعامل أو تقرير حق له هي من النظام العام التي لا يجوز الاتفاق على مخالفتها

ويعتبر التصرف المخالف لهذه النصوص باطلا ويحق للمحكمة إثارته والقضاء به من تلقاء نفسها وعلى ذلك فان توجيه الإنذار للمدعية في نهاية شهر أيار ١٩٩٧ وقبل وضعها مولودها بخمسة عشر يوما بإنهاء عملها اعتبارا من نهاية شهر حزيران أي وهي في إجازة الأمومة وخلافا للمادة ٢٧/أ/١ من قانون العمل يجعل من فصلها من العمل تعسفا وتستحق معه التعويض المنصوص عليه بالمادة ٢٥ من قانون العمل ويكون الحكم لها باجر ستة أشهر موافقا للقانون.

**الوقوف على التطبيق العملي
للنصوص القانونية التي تقدم
الحماية للمرأة العاملة**

وهذا ما يستدعي الوقوف على التطبيق العملي للنصوص القانونية التي تقدم الحماية للمرأة العاملة، فقد يتضمن النص القانوني الحماية القانونية المطلوبة للمرأة في بيئة العمل، لتجد في الوقت ذاته أن هذه البيئة هي التي تنتهك الحقوق محل الحماية، وبالتالي وحرصاً على تحسين ظروف العمل بما يضمن للعاملة الاستمرار في العمل وتحسين الاستقرار الوظيفي والعائلي والنفسي، ومن الجدير بالذكر ان وزارة العمل تعمل قدر الإمكان على إلزام أصحاب العمل بالقانون وتقوم من خلال مديرية مستقلة فيها هي مديرية التفتيش بالتأكد من مدى التزام أصحاب العمل وتنفيذهم

لنصوص قانون العمل والأنظمة والتعليمات والقرارات الصادرة بمقتضاها، كما أوجدت بهذا المجال وحدة خاصة بعمل المرأة تهتم بالوقوف على ذلك، من جهة ثانية أن أي انتهاك لأي من الحقوق التي قررها القانون يمكن الرجوع عليه أمام القضاء باعتباره صاحب الصلاحية والاختصاص في تقرير الحقوق.

« المادة ٢٩

أ . يحق للعامل أن يترك العمل دون إشعار مع احتفاظه بحقوقه القانونية عن انتهاء الخدمة وما يترتب له من تعويضات عطل وضرر وذلك في أي من الحالات التالية :

٦ . إذا اعتدى صاحب العمل أو من يمثله عليه في أثناء العمل أو بسببه وذلك بالضرب أو التحقير أو بأي شكل من أشكال الاعتداء الجنسي المعاقب عليه بموجب أحكام التشريعات النافذة المفعول .

ب . إذا تبين للوزير وقوع اعتداء من صاحب العمل أو من يمثله بالضرب أو بممارسة أي شكل من أشكال الاعتداء الجنسي على العاملين المستخدمين لديه، فله أن يقرر إغلاق المؤسسة للمدة التي يراها مناسبة، وذلك مع مراعاة أحكام أي تشريعات أخرى نافذة المفعول.

• التحليل

جاء هذا النص بهذه الصورة بعد تعديله بموجب القانون المعدل لسنة ٢٠٠٨ حيث كان النص سابقاً قد اكتفى بإعطاء الحق للعامل بترك العمل مع احتفاظه بحقوقه القانونية في حال تعرض للاعتداء بالضرب أو التحقير مؤكدة على أن الاعتداء بأي شكل من أشكال الاعتداء الجنسي والذي غالباً ما تكون المرأة ضحيته لم يدرج في القانون قبل التعديل، وأعطى بموجب النص الجديد للوزير صلاحية إغلاق المؤسسة إذا صدر مثل هذا التصرف ضد العامل أو العاملة.

« المادة ٥٩

أ. يجوز تشغيل العامل بموافقته أكثر من ساعات العمل اليومية أو الأسبوعية على أن يتقاضى العامل عن ساعة العمل الإضافية أجراً لا يقل عن ١٢٥٪ من أجره المعتاد.
ب. إذا اشتغل العامل في يوم عطلته الأسبوعية أو أيام الأعياد الدينية أو العطل الرسمية يتقاضى لقاء عمله عن ذلك اليوم أجراً إضافياً لا يقل عن (١٥٠٪) من أجره المعتاد.

• التحليل

يحتاج هذا النص إلى تفعيل التفتيش على كافة القطاعات من خلال مديرية التفتيش والسلامة والصحة المهنية في وزارة العمل للتأكيد على تفعيل اعتماد ساعات العمل الواردة في هذا النص وبالبالغة ٨ ساعات وأن تعطى العاملة بدل عمل إضافي في حال عملت أكثر من ذلك.

« المادة ٦٧

للمرأة التي تعمل في مؤسسة تستخدم عشرة عمال أو أكثر الحق في الحصول على إجازة دون اجر لمدة لا تزيد على سنة للتفرغ لتربية أطفالها، ويحق لها الرجوع الى عملها بعد انتهاء هذه الإجازة على أن تفقد هذا الحق إذا عملت باجر في أي مؤسسة أخرى خلال تلك المدة.

• التحليل

راعى المشرع حاجة الطفل إلى الرعاية من داخل أسرته خاصة وأن الأسرة لها دور رئيسي في المراحل الأولى من عمر الطفل، ولم يحدد المشرع المدة التي يجب أن تأخذ المرأة هذه الإجازة خلالها ولذلك يجوز أن تأخذها في أي وقت إذا توافرت الشروط المطلوبة في هذه المادة وفي هذا مراعاة لاحتياجات الأسرة، كما لم يحدد المشرع عدد المرات التي يحق لها أن تأخذ مثل هذه الإجازة خلال مدة الخدمة كما فعل في إجازة الحج.

وقد اتفق المشرع في ذلك مع ما نصت عليه اتفاقية تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة للعمال من الجنسين: العمال ذوو المسؤوليات العائلية والتي تشير إلى أن تجعل كل دولة من أهداف سياستها الوطنية بغية إيجاد مساواة فعلية في الفرص وتمكين الأشخاص ذوي المسؤوليات العائلية الذين يعملون من التمتع بقدر الإمكان من تعادل الفرص بين المسؤوليات العائلية ومسؤوليات العمل، كما نصت على حظر اعتبار المسؤوليات العائلية في حد ذاتها سبباً مشروعاً لإنهاء الاستخدام.

« المادة ٦٨

لكل من الزوجين العاملين الحصول على إجازة لمرة واحدة دون اجر لمدة لا تزيد على سنتين لمرافقة زوجه إذا انتقل إلى عمل آخر يقع خارج المحافظة التي يعمل فيها داخل المملكة أو إلى عمل يقع خارجها.

• التحليل

راعى المشرع العلاقات والاعتبارات العائلية والأسرية وقد أعطى الحق في أخذ هذه الإجازة لكلا الزوجين دون تفريق بين الرجل والمرأة في الحصول عليها.

« المادة ٦٩

تحدد بقرار من الوزير بعد استطلاع رأي الجهات الرسمية المختصة :
أ . الصناعات والأعمال التي يحظر تشغيل النساء فيها.
ب . الأوقات التي لا يجوز تشغيل النساء فيها والحالات المستثناة منها.

• التحليل

وبالتالي فقد حدد القرار الخاص بالأعمال والأوقات التي يحظر تشغيل النساء فيها وتعديلاته لسنة ١٩٩٧ العمال والصناعات التي لا يجوز تشغيل النساء بها، وهي:

- ١ . المناجم والمحاجر وجميع الأعمال المتعلقة باستخراج المعادن والحجارة تحت سطح الأرض.
- ٢ . صهر المعادن.
- ٣ . تفضيض المرايا بواسطة الزئبق.
- ٤ . صناعة المواد المتفجرة والمفرقات والأعمال المتعلقة بها.
- ٥ . لحام المعادن بكافة أشكالها.

٦. العمليات التي يدخل في تداولها أو تصنيعها مادة الرصاص : مثل صهر الرصاص - أول أكسيد الرصاص - صناعة مركبات الرصاص - الخ .
٧. عمليات المزج والعجن في صناعة وإصلاح البطاريات الكهربائية .
٨. تنظيف الورش التي تزاول الأعمال المبينة في البنود ٦ ، ٧ أعلاه .
٩. صناعة الزفت - الإسفلت -
١٠. صناعة الكاوتشوك .
١١. شحن وتفريغ وتخزين البضائع في الأحواض والأرصفة والموانئ ومخازن الاستيداع واستقبال وصيانة السفن .

كما حدد القرار الأعمال التي يحظر تشغيل النساء الحوامل فيها وهي:

١. الأعمال التي تشمل التعرض للإشعاعات الذرية أو النووية وأشعة اكس خلال فترة الحمل.
٢. أي عمل يستدعي تداول أو التعرض لأبخرة أو أدخنة أي من مشتقات النفط.
٣. الأعمال التي بصحبها التعرض لمواد ماسخة للأجنة - تراتوجينية -.
٤. الأعمال التي تستلزم التعرض للانيلين في الصباغة وثنائي كبريتيد الكربون في صناعة الحرير الصناعي والسيلوفان والمواد الهيدروكربونية في تكرير البترول والزنبق والفسفور والنيتروربنزول والمنجنيز والكاديوم والبيريليوم .

من جهة أخرى فقد بين القرار عدم جواز تشغيل المرأة ما بين الساعة الثامنة مساءً والسادسة صباحاً إلا في الأعمال التالية:

١. العمل في الفنادق والمطاعم والمقاهي ودور الملاهي والمسارح ودور السينما.
٢. العمل في المطارات وشركات الطيران والمكاتب السياحية .
٣. العمل في المستشفيات والمصحات والعيادات .
٤. العمل في نقل الأشخاص والبضائع بالطرق المائية والجوية والبرية.
٥. العمل في قطاع تكنولوجيا المعلومات والمهن المرتبطة بها .

٦. أعمال الجرد السنوي وإعداد الميزانية والتصفية وقفل الحسابات والاستعداد للبيع بأثمان مخفضة والاستعداد لافتتاح المواسم أو لمنع وقوع خسارة في البضائع أو أي مادة أخرى تتعرض للتلف أو لتجنب مخاطر عمل فني أو من أجل تسلم مواد معينة أو تسليمها أو نقلها ويشترط أن لا يزيد عدد الأيام التي تنطبق عليها أحكام هذه الفقرة على ٣٠ يوماً في السنة وان لا تزيد ساعات العمل الفعلية على ١٠ ساعات في كل يوم كما يشترط إبلاغ مديرية العمل والتشغيل المعنية بذلك.

فمن الضرورة اشتراط أن يقدم صاحب العمل كافة الضمانات المتعلقة بالحماية والرعاية والانتقال والأمن للنساء العاملات

إلا أن هذا الأمر يستدعي التوقف عند التطبيق العملي، وما إذا كان صاحب العمل يعمل على تبليغ مديرية العمل المعنية بمدة العمل الإضافي الذي تقوم المرأة بقضائه وما إذا كان يتجاوز العشر ساعات في الحالات التي يجوز تشغيل المرأة فيها. وبالتالي وتشجيعاً للنساء للدخول إلى سوق العمل والمساهمة في دعم الموارد المالية للأسرة، فمن الضرورة اشتراط أن يقدم صاحب العمل كافة الضمانات المتعلقة بالحماية والرعاية والانتقال والأمن للنساء العاملات، حيث أن الفترة الزمنية المقصودة في القرار هي فترة على درجة من الحساسية قد تتعرض المرأة فيها للاستغلال بكافة أشكاله.

« المادة ٧٠

للمرأة العاملة الحق في الحصول على إجازة أمومة باجر كامل قبل الوضع وبعده مجموع مدتها عشرة أسابيع، على أن لا تقل المدة التي تقع من هذه الإجازة بعد الوضع عن ستة أسابيع، ويحظر تشغيلها قبل انقضاء تلك المدة.

• التحليل

عني المشرع بحماية الأمومة عن طريق تقرير حق للعاملات في إجازة للوضع، وقد تبدأ مدة الإجازة قبل الوضع إذا دعت صحة المرأة الحامل إلى راحة قبل ذلك على أن لا تقل مدة الإجازة بعد الوضع عن ستة أسابيع بأي حال من الأحوال..

وقد اتفق التشريع الأردني في منح هذا الحق للعاملات مع الاتفاقيات الدولية حيث جاء في اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة أن على الدول وتوخياً لمنع التمييز ضد المرأة بسبب الزواج أو الأمومة، ولضمان حقها الفعلي في العمل، أن تتخذ التدابير المناسبة ومن ذلك

أ. حظر الفصل من الخدمة بسبب الحمل أو إجازة الأمومة والتمييز في الفصل من العمل على أساس الحالة الزوجية، مع فرض جزاءات على المخالفين؛

ب. لإدخال نظام إجازة الأمومة المدفوعة الأجر أو مع التمتع بمزايا اجتماعية مماثلة دون أن تفقد المرأة الوظيفة التي تشغلها أو اقدميتها أو العلاوات الاجتماعية.

إلا أن تشريعات منظمة العمل الدولية كان تشير إلى ضرورة منح المرأة العاملة إجازة أمومة تصل إلى ١٢ أسبوعاً بدلاً من ١٠ أسابيع، على أن لا يحول ذلك دون توظيف المرأة العاملة أو يشكل مساساً بنسبة مساهمتها بسوق العمل.

الأخذ بعين الاعتبار التوفيق بين النصوص الواردة في قانون العمل وما سيتم عليه تعديل قانون الضمان الاجتماعي

« المادة ٧١

للمرأة العاملة بعد انتهاء إجازة الأمومة المنصوص عليها في المادة (٧٠) من هذا القانون الحق في أن تأخذ خلال سنة من تاريخ الولادة فترة أو فترات مدفوعة الأجر بقصد إرضاع مولودها الجديد لا يزيد في مجموعها على الساعة في اليوم الواحد.

• التحليل

راعى المشرع في هذه المادة حاجة الطفل إلى أمه خاصة خلال السنة الأولى من عمره بأن سمح للأم العاملة بأخذ فترات لإرضاع مولودها خلال هذه السنة لأن الرضاعة حق للطفل، وهناك توجه لدى البعض بضرورة أن يعدل النص بحيث يتم احتساب مدة السنة من تاريخ انتهاء إجازة الأمومة وليس من تاريخ الولادة.

« المادة ٧٢

على صاحب العمل الذي يستخدم ما لا يقل عن عشرين عاملة متزوجة تهيئة مكان مناسب يكون في عهدة مربية مؤهلة لرعاية أطفال العاملات الذين تقل أعمارهم عن أربع سنوات، على أن لا يقل عددهم عن عشرة أطفال.

• التحليل

تعديل النص وإزالة اشتراط أن تكون العاملات في المؤسسة متزوجات

يعتبر هذا النص من أكثر النصوص تعطيلاً في قانون العمل، حيث يتغاضى أصحاب العمل عن إنشاء مكان مناسب لرعاية الأطفال، إلا أن هذا الحق ربط بعدد العاملات المتزوجات فقط مما أدى إلى إحجام أصحاب العمل عن تعيين واستخدام المرأة المتزوجة مما يقتضي تعديل النص وإزالة اشتراط أن تكون العاملات في المؤسسة متزوجات، وتشديد الرقابة على أصحاب العمل لتنفيذ النص، ذلك أن المرأة العاملة تستطيع في ظل تهيئة الظروف المناسبة لها ولأطفالها من تقديم إنتاجية أعلى وتقلل من تغييبها عن العمل لأسباب عائلية.

(تم إعداد وتحضير هذه النشرة من قبل المجلس الوطني لشؤون الأسرة وبالتعاون مع فريدوم هاوس، تحت مظلة برنامج " تواصل الممول من قبل الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية)