



عضو أكاديمية البحث العلمي والتكنولوجيا بالقاهرة

مدى استجابة قانون العمل الاردني للمرأة العاملة

الترتد

محمد موسى عواد السويلمين

استاذ مساعد بقسم التخطيط الاقليمي - كلية التخطيط والإدارة
جامعة البلقاء التطبيقية - الأردن

obeikandi.com

مدى استجابة قانون العمل الاردني للمرأة العاملة

الدكتور / محمد موسى عواد السويلميين

استاذ مساعد بقسم التخطيط الاقليمي - كلية التخطيط والادارة -

جامعة البلقاء التطبيقية - الأردن

المقدمة:

إن الحديث عن تطور وضع المرأة الأردنية وازدياد أهميتها في سوق العمل وتحسين وضعها الثقافي والاجتماعي وتهيئة الشروط الملائمة لدخولها ميادين العمل المختلفة تعتبر من المؤشرات الإيجابية على التحول الاجتماعي والاقتصادي الذي أحدثته عملية التنمية في الأردن . كما أن ما حققه المجتمع من تطور وما لحق به من تحول أدى لأن يجعل من المرأة عنصرا اقتصاديا نشطا ومنتجا وأداة هامة من أدوات التنمية . غير أن الحكم على هذا التطور يكون بإعطائه دفعة إلى الأمام ليصبح ذا انسجام أكثر وتوافق مع روح التطور الذي أصاب المرأة العاملة على الساحة الدولية ، فلم يعد هناك تمييز بين ذكور وإناث في ميادين العمل طالما وان العمل يؤدي على أكمل وجه وطالما أن الفاصل في النهاية للإنتاج نوعا وللإنتاجية تطورا وازديادا .

لم يكن عمل المرأة بالبحث الجديد وإنما يعود إلى جذور التاريخ ، وإذا كان عمل المرأة قد اقتصر في الماضي القريب على الكثير من النشاطات التقليدية فإن تنوع العمل كان الأساس الذي انطلقت منه المرأة في مسيرتها نحو تحقيق مساواة كاملة بينها وبين الرجل في مجال العمل إضافة إلى أن المرأة وخاصة في البلاد العربية قد واجهت التمييز الجنسي، مما جعل دورها كعاملية في المجتمع وانخراطها في قطاعات العمل المتنوعة والسؤال الأكثر إلحاحا وحساسية بين أفراد المجتمع إلى أن أدركت البلاد العربية الضرورة الملحة للمرأة العاملة والوقوف إلى جانبها عن طريق التنمية . ولم تكن هذه الخطورة سوى جزء من الحركة العالمية

المساعدة للمرأة بشكل عام ، والتي تمثلت في إعلان الأمم المتحدة عام ١٩٧٥ "السنة العلمية للمرأة"، ومن ثم باتت السنة عقداً بأكمله هدفه تحقيق المساواة للمرأة والتنمية والسلام للعالم مع حلول عام ١٩٨٥.

كم وتعتبر قضية عمل المرأة خارج البيت في الأردن قضية مسلما بها لا رجعة عنها، فقد زالت الحواجز التي تحول بين المرأة ودخولها سوق العمل كموظفة أو صاحبة عمل أو عاملة. ويخاطب الدستور الأردني المرأة بمساواتها في حق العمل وحق ممارسته والتفوق في مجالاته، وهي مخاطبة جديرة بفهم عميق في أوساط المجتمع الأردني رجالا ونساء دون تفوق . فالمجتمع الأردني لا يحتمل أن يكون في أوساطه من يقبل بوضع المرأة في مستوى أقل من حقها في العمل وهذا لئلا يضع الشعب الأردني نفسه في وضع أقل من استحقاقاته وطموحاته ومسؤولياته. وقد أثنى الميثاق الوطني الأردني على إعطاء المرأة حقها في المساواة في العمل بتأكيد على أدمية الإنسان رجلا أو امرأة وصون حقوقه وإشاعة تكافؤ الفرص للمجتمع وتأكيد على حق المرأة الدستوري والقانوني في المساواة بالتعليم والتثقيف والتوجيه والتدريب، وبالتالي في اخذ دورها الصحيح في بناء المجتمع وتقديم شؤونه الاقتصادية والاجتماعية . كما جاء قانون العمل الأردني ليؤكد ما جاء به الدستور بأن العمل حق لجميع المواطنين، وتدرج في إعطاء المرأة العملة حقا متلازما لحق الرجل ، بل انه منحها حقوقا بما يتفق ووضعها إذا كانت متزوجة وأما لأطفال حيث افرد أحكاما خاصا بالنساء . فعلى المرأة العاملة أن تعي هذه الحقوق حيث تقف إلى جنب مع الرجل بالمنافسة في سوق العمل حيث بلغت نسبة النساء مقارنة مع نسبة الذكور ٥/٤٨/٠ من مجموع السكان في المملكة الاردنية الهاشمية

الاهداف: يهدف الباحث من خلال هذا البحث للتعرف على مايلي:

- ١- التعرف على حقوق المرأة في قانون العمل الاردني
- ٢- التعرف على طبيعة الحقوق القانونية للمواطن الاردني
- ٣- التعرف على حقوق الانسان في الاردن

مشكلة الدراسة :

يمكن صياغة مشكلة الدراسة من خلال الاجابة عن التساؤلات الاتية

- أ- هل المرأة الاردنية لها حقوق تماثل حقوق الرجل في قانون العمل الاردني
- ب- هل يصون قانون العمل الاردني حقوق المرأة
- ج- هل قانون العمل الاردني يضمن للمرأة العمل والعيش الكريم وغيرها من التساؤلات التي ينوي البحث الاجابة عنها من خلاة

منهجية الدراسة:

استخدم الباحث الاسلوب التحليلي لقانون العمل الاردني وحقوق المرأة في الاردن وتم عرض جميع الايجابيات والسلبيات المتعلقة بعمل المرأة وتطور القانون كاستجابة لتفعيل دور المرأة في العمل ومشاركتها في تحسين الوضع الاقتصادي والاجتماعي للمجتمع الاردني وقد اعتمد الباحث على الدراسات والابحاث الاردنية المتعلقة بهذا الموضوع

العمل كحق من حقوق الإنسان الأساسية

حقوق الإنسان هي تلك الحقوق التي تتعلق بوصفه إنساناً، دون اعتبار لجنسيته أو جنسه أو ديانته أو أصله العرقي أو وصفه الاجتماعي والاقتصادي . ومن تلك الحقوق حق العمل الذي يندرج تحت إطار الحقوق الاقتصادية والاجتماعية. وحق العمل بمفهومه الواسع يعني إزالة العقبات كافة التي تحول بين الفرد والعمل الذي يؤديه أو سيقوم بأدائه دون تدخل لإجباره على أداء عمل دون غيره وحرية في الإضراب عن أدائه .

ونتيجة لشعور المجتمع الدولي بضرورة وضع حقوق الإنسان بشكل يضمن احترامها، فقد تم تحويل هذه الحقوق من مجرد مبادئ عامة إلى قواعد قانونية على شكل اتفاقات دولية ونصوص تشريعية على مستوى الدولة، بحيث كفلت اغلب القوانين الأساسية للدولة حقوق الإنسان وطرق حمايتها

الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لسنة ١٩٤٨

أقرت الأمم المتحدة الإعلان العالمي لحقوق الإنسان سنة ١٩٤٨ بعد جهود كبيرة ومتواصلة لجماعات حقوق الإنسان وأنصارهم في مختلف دول العالم وخاصة في الدول الغربية، وفي الوقت الذي نجحت فيه الأمم المتحدة في إقرارها لهذه الاتفاقية فإن أساس ذلك اعتمد على أن الحقوق كافة التي نص عليها الإعلان ما هي إلا المثل الأعلى الذي لا بد للدولة من الوصول إليه. ومن بين هذه الحقوق ، حق العمل الذي أدرج تحت بند الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية ، حيث نصت المادة (٢٣) من الإعلان على ما يلي :

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

إما المادة (٢٤) فقد نصت على انه: " لكل شخص الحق في الراحة وفي أوقات الفراغ ولاسيما في تحديد معقول لساعات العمل وفي عطلات دورية باجر " .

اشتمل الإعلان الذي اعتبر فيما بعد من الوثائق التاريخية المهمة على مجمل حقوق الإنسان في مجال العمل، تاركاً أمر تفصيل ذلك للمواثيق الدولية الأخرى والقوانين الوطنية . ولقد كان اهتمام المجتمع الدولي بعمل المرأة كبيراً ، وأولى العناية اللازمة والحماية المثلى للمرأة العاملة في مرحلة الحمل والأمومة.

القانون الأساسي (الدستور)

معظم الدول الحديثة دول قانون ومؤسسات وتستمد شرعيتها من القانون الأساسي لكل واحد منها لذا فقد عرف القانون الأساسي (الدستور) بأنه الوثيقة الدستورية بما تتضمنه من أحكام وقواعد ، ويترتب على ذلك اعتبار كل قاعدة منصوص عليها في صلب الوثيقة قاعدة دستورية .

أما الدستور من الناحية الموضوعية فهو مجموعة الموضوعات التي تعتبر دستورية من حيث طبيعتها أو جوهرها سواء أوردت هذه القواعد أو الموضوعات في الوثيقة الدستورية أم لم ترد.

وبصرف النظر عن التعريفات السابقة ، فإن القانون الدستوري يعتبر أسمى مرتبة من القوانين والأنظمة والتعليمات ، ويحتاج تغيير أي مادة فيه إلى إجراءات خاصة تختلف عن تلك التي تعدل أو تغير فيها القوانين العادية. فالقانون الدستوري هو القانون الذي يبحث في تكوين الدولة وإقامة الحكم فيها .

تنص المادة (٢٣) من الدستور الأردني لسنة ١٩٥٢ على أن :

١. العمل حق لجميع المواطنين وعلى الدولة أن توفره للأردنيين بتوجيه الاقتصاد الوطني والنهوض به .

٢. تحمي الدولة العمل وتصنع له تشريعا يقوم على المبادئ الآتية :

أ. إعطاء العامل أجرا يتناسب مع كمية عمله وكيفيته.

ب. تحديد ساعات العمل الأسبوعية ومنح العمل أيام راحة أسبوعية وسنوية مع الأجر.

٣. تقرير تعريض خاص للعمال المعيلين، وفي أحوال التسريح والمرض والعجز والطوارئ الناشئة عن العمل.

٤. تعيين الشروط الخاصة بعمل النساء والأحداث .

٥. تنظيم نقابي حر ضمن حدود القانون .

ويلاحظ أن الدستور الأردني لم يكتف بالإشارة إلى حق العمل بشكل عام، وإنما حدد الأسس والمبادئ التي سيتضمنها قانون العمل، ومن ضمن هذه المبادئ الأحكام الخاصة بعمل المرأة والحدث، وبالتالي يترتب على ذلك إن قانون العمل الحالي من شروط عمل النساء والإحداث هو قانون مخالف للدستور، لذا فقد حرص قانون العمل الأردني على أفراد نصوص خاصة بعمل المرأة والحدث، إعمالاً لأحكام الدستور، وتمشياً مع حقوق المرأة ودورها في المجتمع على الأصعدة كافة .

حقوق المرأة في قانون العمل

نص الدستور الأردني على مبدأ المساواة بين المرأة والرجل، فقد جاء في المادة السادسة منه: " الأردنيون أمام القانون سواء لا تمييز بينهم في الحقوق والواجبات وإن اختلفوا في العرق أو اللغة أو الدين " .

كما ورد في المادة ٢٣ منه:

١. لكل أردني الحق في تولي المناصب العامة بالشروط المعينة بالقوانين والأنظمة، والعمل حق لجميع المواطنين وعلى الدولة أن توفره للأردنيين بتوجيه الاقتصاد الأردني والنهوض به.

٢. تحمي الدولة العمل وتضع له تشريعاً يقوم على المبادئ الآتية....

"تحسين الشروط الخاصة بعمل النساء والأحداث " .

كما نص الميثاق الوطني الأردني في المادة الثامنة منه على :

" الأردنيون رجالاً ونساءً أمام القانون سواء، لا تمييز بينهم في الحقوق والواجبات وإن اختلفوا في العرق أو اللغة أو الدين وهم يمارسون حقوقهم الدستورية ويلتزمون بمصلحة الوطن العليا وأخلاق العمل الوطني بما يتضمن توجيه طاقات المجتمع الأردني ، وإطلاق قدراته المادية والروحية".

عمل المرأة حق طبيعي وواجب مقدس تؤديه بشروط وفرص متكافئة دون أي تفریق أو تمييز، وإن عملها يمثل توسعا في زيادة الإنتاج وتقديم المجتمع وزيادة رفاه الأسرة، وإن عملها هو مقياس تحررها الفكري وتطورها. ولم يشأ المشرع من خلال هذه الأحكام التمييز بين الذكور والإناث أو خرق مبدأ المساواة بين الجنسين في ميدان العمل حيث أكد المشرع هذه المساواة. ومع ذلك فإن طبيعة البنية التي تتميز بها المرأة بالنسبة للرجل أوجبت وضع قواعد خاصة توقف بين مركزها في العمل وبين مركزها الاجتماعي والأسري وتكوينها الفسيولوجي بأن واحد، وهذا ما سأتناوله في هذا الفصل وفق التفاصيل التالية:

ساعات العمل:

تحدد ساعات العمل العادية بثمانى ساعات في اليوم على أن لا تزيد عن ثمان وأربعين ساعة في الأسبوع. وتوزع على سبعة أيام ولا يحسب منها الوقت المخصص لتناول الطعام والراحة.

نص البند (ب) من المادة ٦٩ من قانون العمل الأردني الجديد في مجال القيود على استخدام المرأة على ما يلي :-

"تحدد بقرار من الوزير بعد استطلاع رأي الجهات الرسمية المختصة" الأوقات التي لا يجوز تشغيل النساء فيها والحالات المستثناة منها .

مع أن المشرع الأردني قد ترك أمر تحديد الأوقات التي لا يجوز تشغيل النساء فيها لقرار من الوزير بعد استطلاع رأي الجهات الرسمية، إلا انه يمكن حديد بعض هذه الحالات استنادا للاتفاقات العربية والدولية وبعض تشريعات العمل المعمول بها في الدول العربية في هذا الشأن .

من استعراض بعض هذه الاتفاقيات وتشريعات العمل بالنسبة لأوقات تشغيل نساء، نجد أنها تحظر تشغيل النساء ليلا وإجازته بقيود في بعض الحالات التي ملق بطبيعة العمل نفسه، وذلك نظرا لما ينطوي عليه العمل الليلي من إرهاق بدني

من ناحية ومخاطر اجتماعية تتعلق بالمرأة نفسها من ناحية أخرى فضلا عن وضع المرأة في الأسرة ومدى حاجتهم إلى تواجدها مع أفرادها.

ولم يَقم المشرع الأردني الجديد بتحديد ما المقصود في (الليل)، في الوقت الذي حدده في المادة (٤٧) من قانون العمل الملغي بأنه الفترة الواقعة بين الساعة مساء والسادسة صباحا إلا في الحالات التي تحدد بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل. وقد حددت الاتفاقية الدولية رقم ٨٩ الصادرة عن منظمة العمل الدولية بشأن العمل الليلي للنساء المقصود بالليل: (فترة إحدى عشرة ساعة متعاقبة على الأقل وتشمل فترة لا تقل عن سبع ساعات متعاقبة تقع بين العاشرة مساء والساعة السابعة صباحا) .

القوانين ذات العلاقة بموضوع الدراسة :

وقد حظرت بعض التشريعات العربية عمل المرأة ليلا وأوردت استثناءات عليها، وعرفت ما المقصود بالليل ومنها :

قانون العمل السوري: لا يجوز تشغيل النساء في الأعمال الليلية وتحديدًا في الفترة ما بين الثامنة مساء والسابعة صباحا.

قانون العمل العراقي: حظر تشغيل النساء ليلا، وأوجب منحهن فترة راحة يومية لا تقل عن إحدى عشرة ساعة متوالية يكون من بينها ما لا يقل عن سبع ساعات من الفترة الليلية الواقعة ما بين الساعة العاشرة ليلا والسابعة صباحا .

قانون العمل المصري: حظر تشغيل النساء ليلا، في الفترة الممتدة بين الساعة السابعة مساء والسادسة صباحا.

مما تقدم نجد أن المشرع يتجه في الدول العربية المختلفة إلى اختصاص المرأة بحماية خاصة في قوانين العمل ويرجع ذلك إلى أن المرأة في حاجة إلى

الحماية أكثر من الرجل، نظرا لطبيعة تكوينها الجسماني والصحي ودورها الإنساني في رعاية أسرتها .

والعمل الليلي أشد إرهاقا للمرأة ويتعارض مع واجباتها كأم وربة أسرة وكنسان تحتاج إلى أوقات للراحة تستعيد فيها نشاطها لتقوم بدورها كفرد عامل في المجتمع وأم وربة أسرة في بيتها. إلا أن حظر تشغيل المرأة ليلا لا يؤخذ به على إطلاقه فهو وإن كان محظورا في الأعمال الصناعية إلا أن هناك استثناءات على هذا الحظر يستمد وجوده من طبيعة عمل المرأة نفسها فمن الأعمال المستثناة من ساعات العمل في قانون العمل الأردني الجديد في المادة ٥٨ مهام الإشراف العام أو الإدارة في أي مؤسسة والذين يعملون في بعض الحالات خارج المؤسسة أو تتطلب أعماله السفر أو الشغل داخل المملكة وخارجها.

وما يؤخذ على قانون العمل الجديد أنه لم يحدد الأعمال المستثناة من ساعات العمل بالنسبة للمرأة وترك أمر تحديده للوزير ولا ندرى متى ستصدر تعليماته في هذا الشأن في الوقت الذي حددت فيه بعض القوانين بعض الأعمال التي يجوز فيها تشغيل النساء ليلا ومنها:-

١. عمل الممرضات والقابلات وعاملات المستشفيات والمصحات والعيادات.
٢. العمل في دوائر مديرية البرق والبريد والهاتف .
٣. العمل في الصيدليات ووسائل أجهزة الإعلام .
٤. العمل في المطارات ومكاتب السياحة والطيران .

إن صدور قرار من وزير العمل بتحديد ساعات العمل بالنسبة للنساء والاستثناءات الواردة يساعد في منع التجاوزات التي يمارسها بعض أصحاب العمل في هذا الشأن ، لافتقار أحكام وتعليمات حكم تصرفاتهم وتوجيهها لما فيه خير ومصلحة هذا البلد وأفراده العاملين والنساء منهم بشكل خاص .

الأعمال التي يجوز تشغيل النساء فيها:

يتجه المشرع في الدول المختلفة إلى اختصاص المرأة بحماية خاصة في قوانين العمل ويرجع ذلك إلى أن المرأة في حاجة إلى الحماية أكثر من الرجال نظرا لطبيعة تكوينها الجسماني والصحي.

وقد ظهرت الحاجة إلى حماية النساء منذ وقت مبكر حينما اتجه أصحاب الأعمال استخدامهن على نطاق واسع نظرا لضالة الأجور التي تتقاضاها النساء والاتجاه بذلك إلى إجلالهن محل الرجال .

وبصفة عامة تتمتع المرأة بحماية قوانين العمل كما يتمتع بها بقية من يخضعون لهذا القانون هذا بالإضافة إلى حمايتها بصفة خاصة سواء أكان ذلك باعتبارها امرأة بصفة عامة، أم من حيث النظر إليها كأم.

ومن استعراضنا لتشريعات العمل المعمول بها في بعض الدول العربية، نجد أنها قد راعت وضع النساء وحظرت تشغيلهن في بعض الأعمال الخطرة والضارة بصحتهن ومنها:

القانون المصري:- حيث لم يجز تشغيل النساء في الأعمال الضارة صحيا أو أخلاقيا وكذلك الأعمال الشاقة التي تحدد بقرار من وزير العمل .

القانون اللبناني:- حيث حظر تشغيل النساء في الصناعات والأعمال الشاقة والخطرة والتي لا تتناسب مع ظروف المرأة من الناحية الصحية أو الجسمانية .

القانون العراقي:- يستثني أعمالا لا يجوز تشغيل المرأة فيها وهذه الأعمال التي تكون ذات ظروف مرهقة أو ضارة . وقد حدد نظام تشغيل وتنظيم عمل النساء رقم ٣٦ لسنة ١٩٧٢ العراقي المقصود بالأعمال المرهقة على وجه خاص بأنه ك

١. المناجم والمقالع.

٢. أعمال التنقيب عن الآثار القديمة والحفريات الأخرى.

٣. كافة الأعمال الثقيلة الشاقة التي يغلب عليها طابع الجهد الجسماني المرهق. القانون السوري:- لم يحظر تشغيل النساء في الأعمال الضارة صحيا أو أخلاقيا وكذلك الأعمال الشاقة أو غيرها من الأعمال التي تحدد من قبل وزير العمل. والمشرع الأردني بدوره تناول موضوع تشغيل النساء في قانون العمل الجديد وأولاهن حمايته وذلك في:

تنص المادة ٦٩ من قانون العمل الجديد على ما يلي :

" تحدد بقرار من الوزير بعد استطلاع رأي الجهات الرسمية المختصة ما يلي:

- الصناعات والأعمال الخطرة التي يحظر على النساء العمل بها."

نلاحظ أن قانون العمل- شأنه شأن ما تقدم من قوانين العمل في الدول العربية- قد أحاط المرأة بعنانيته وأولاهها رعايته، وأخذ باعتباره أن للمرأة طبيعة خاصة بحكم تكوينها الفسيولوجي ووضعها الأسري فنص على حظر تشغيل النساء في بعض الصناعات والأعمال الخطرة التي ترك أمر تحديدها لقرار من الوزير بعد استطلاع رأي الجهات الرسمية المختصة. ولم يحدد القانون طبيعة ونوع هذه الأعمال ونص عليها في القانون نفسه خاصة وأن قانون العمل قد أخذ شوطا كبيرا وزمنا أطول وهو قيد الإعداد والدراسة نظرا لما لهذا الموضوع من أهمية خاصة وإن قرار الوزير بتحديد هذه الأعمال برأيه سيتطلب وقتا طويلا حيث من الملاحظ أنه لم يصدر في هذا الموضوع أي نظام حتى الآن .

ومن المناسب التطرق لبعض الاتفاقات العربية والدولية التي تناولت هذا الموضوع ومنها الاتفاقيات الدولية رقم ١٣ لسنة ١٩٢١ بشأن استعمال الرصاص الأبيض في الطلاء حيث نصت على أن: (يحظر توظيف النساء في أي عمل طلاء يستوجب استعمال الرصاص أو أي إنتاج يحتوي على هذه المواد) .

والاتفاقية الدولية رقم ١٣٦ لسنة ١٩٧١ بشأن الوقاية من مخاطر التسمم الناجم عن البنزين بنصها على ما يلي: (يمنع توظيف النساء الحوامل والمرضعات في الأعمال التي تستوجب تعريضهن إلى البنزين أو المنتوجات المحتوية على البنزين) .

وكذلك الاتفاقية رقم ١ لسنة ١٩٦٦ بشأن مستويات العمل حيث نصت في المادة ٦٨ على أن : (يحظر تشغيل النساء في أعمال المناجم تحت الأرض وفي جميع الأعمال الخطرة والمضرة بالصحة أو الشاقة التي يحددها التشريع والقرارات أو اللوائح الخاصة في كل دولة) .

الاتفاقيات العربية أولت المرأة حماية خاصة وحظرت تشغيلها في بعض الأعمال التي تسبب لها الأذى وتضر بصحتها والإعمال الشاقة بالنسبة لها ، وقد أخذت بالاعتبار موضوعا في غاية الأهمية وهو المرأة في طور الحمل ، حيث شددت على لزوم توفير حماية اكبر وعناية أشد الحقوق الخاصة بالنساء :

العمل حق لكل مواطن ومواطنة أردنية كفلة الدستور الأردني ، ونص عليه الميثاق الوطني الأردني :

وقد تبني قانون العمل الأردني الجديد رقم ٨ لسنة ١٩٩٦ مبدأ المساواة في حقوق والواجبات بين العمال دون تمييز بسبب الجنس . ومع زيادة مشاركة المرأة في القوى العاملة ، كان لا بد من وجود أحكام تراعي ظروف المرأة العاملة باعتبارها امرأة بشكل خاص ، وباعتبارها أما بشكل أكثر خصوصية .

وهذا ما كان في قانون العمل الجديد ، فقد تضمن القانون أحكاما خاصة بالنساء لحماية حقوق المرأة العاملة وتأمين الرعاية لها ومراعاة لظروفها الاجتماعية وخصها بحقوق ومزايا جديدة ، تتمتع بها المرأة العاملة نظرا لطبيعة هذه الحقوق والتي لا يمكن أن يستفيد منها إلا المرأة العاملة فقط .

الحقوق الخاصة بالمرأة وحدها :

٢- حظر إنهاء خدمة المرأة العاملة إثناء فترة حملها أو خلال إجازة الأمومة :

نصت المادة ٢٧ من قانون العمل على أن لا يجوز لصاحب العمل إنهاء خدمة العامل أو توجيه إشعار إليه لإنهاء خدمته في أي من الحالات التالية :

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

- يصبح صاحب العمل في حل من أحكام الفقرة (أ) من هذه المادة إذا استخدم العامل لدى صاحب عمل آخر خلال أي من المدة المنصوص عليها في تلك الفترة .

حيث تصبح المرأة العاملة في هذه الفترة من حملها اقل لياقة وقدرة على العمل والإنتاج ، وتكون أكثر عرضة للإجهاد والإرهاق الأمر الذي يسبب لها مشقة كبيرة في العمل ن وبالتالي يجعلها أكثر عرضة للمرض ولخطر فقدانها جنينها ، فوجبست مراعاة وضعها البدني والنفسي في هذه الفترة .

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 الأجازة بعد الوضع عن ستة أسابيع ، ويحظر تشغيلها قبل انقضاء تلك المدة.

نستنتج مما سبق بان :

- للمرأة العاملة الحق بإجازة أمومة لمدة عشرة أسابيع قبل الوضع وبعده
- أن تكون هذه الأجازة باجر كامل
- أن تكون مدة الأجازة بعد الوضع ستة أسابيع ولا يجوز لصاحب العمل تشغيل المرأة قبل انقضاء تلك المدة وذلك حفاظا على سلامتها وعلى سلامة طفلها

٢- حق العاملة في الحصول على إجازة للتفرغ لتربية أطفالها لمدة لا تزيد عن سنة:

نصت المادة (٦٧) من قانون العمل الأردني على ما يلي :

- للمرأة العاملة الحق بالحصول على إجازة لتربية أطفالها
 - أن لا تزيد مدة الأجازة عن مدة سنة وان تكون بلا اجر
 - أن يبلغ عدد العمال بالمؤسسة التي تعمل بها عشرة عمال أو أكثر
 - للمرأة الحق بالرجوع إلى عملها بعد انتهاء مدة الأجازة
 - تفقد المرأة حقها بالعودة لوظيفتها السابقة إذا عملت بمؤسسة أخرى
- مقابل اجر خلال مدة هذه الأجازة

إن المرأة العاملة تكون محظوظة إذا كانت تعمل لدى صاحب عمل يستخدم عشرين عاملة متزوجة ، إذ يكون صاحب العمل ملزماً بتهيئة مكان مناسب في عهدة مربية مؤهلة لرعاية أطفال العاملات.

وفي هذه الحالة تستطيع المرأة العاملة ممارسة حق إرضاع مولودها في هذا المكان الأمر الذي يوفر جهداً ووقتاً ، ويمكنها من القيام بعملها وهي مرتاحة نفسياً لاطمئنانها على مولودها الموجود بالقرب منها ، وذلك من شأنه أن يعود بالفائدة على صاحب العمل لأن الراحة النفسية للمرأة العاملة تنعكس على أدائها في العمل بحيث تزيد من قدرتها وطاقاتها على الإنتاج .

أيضاً على صاحب العمل في المنشآت التي تعمل نساء تهيئة دار للحضانة بمفرده أو بالاشتراك مع منشآت أخرى ويحدد تشريع كل دولة شروط إنشاء ومواصفات ونظام دور الحضانة .

٣- الأجازة لمرافقة الزوج للعمل خارج المملكة :

نص قانون العمل على أنه : لكل من الزوجين العاملين الحصول على إجازة مرة واحدة دون أجر لمدة لا تزيد عن سنتين لمرافقة زوجه إذا انتقل لعمل آخر يقع خارج المحافظة التي يعمل فيها داخل المملكة ، أو إلى عمل يقع خارجها .

وهذه خطوة تعتبر ايجابية من شأنها المحافظة على العلاقات الأسرية ، إذ كم من المشاكل العائلية نجمت عن انتقال احد الزوجين للعمل خارج المحافظة أو المملكة وكم من حالة ساء فيها وضع الأسرة بسبب رفض الزوجة الالتحاق بزوجها إلى مكان عماه الجديد . وإذا ما اختارت المرأة العاملة أن تكون إلى جانب زوجها دفعت هي الثمن بفقدانها لعملها محافظة منها على كيان أسرتها ومصحة زوجها وأطفالها ، فهي الضحية غالباً في مثل هذه الظروف .

نستنتج من ذلك ما يلي :

- يحق للمرأة العاملة إجازة دون راتب لمرافقة زوجها إذا انتقل إلى عمل خارج المملكة

- يحق لزوج إجازة بلا راتب لمرافقة زوجه إذا انتقلت للعمل إلى الخارج
- تكون الإجازة لمرة واحدة ولا تزيد على سنتين خلال حياتهما العملية

٤- الحقوق المترتبة على عقد العمل:

النساء باعتبارهم فئة من العاملين الذين يطبق عليهم قانون العمل الأردني الجديد، دون التمييز بينها وبين العاملين الذكور ، قد أولاهن القانون حمايته ورعايته وبين حقوقهن المترتبة لهن استنادا لعقد العمل .

وقد حدد الصناعات والأعمال التي يحظر عمل المرأة فيها لما تشكل من خطورة على صحة المرأة وسلامة جنينها ، كذلك تم تحديد الأوقات التي لا يجوز تشغيل النساء خلالها ، والحالات التي تستثني منها وذلك حفاظا على صحة المرأة جسميا ونفسيا وصونا لكرامتها وفقا للقيم والمبادئ الأخلاقية.

٥- أجازة السنوية :

لكل عامل الحق بإجازة سنوية باجر كامل لمدة أربعة عشر يوما عن كل سنة خدمة ، إلا إذا تم الاتفاق على أكثر من ذلك ، على أن تصبح مدة الإجازة السنوية واحدا وعشرين يوما إذا قضى في الخدمة لدى صاحب العمل نفسه خمس سنوات متصلة . ولا تحسب العطل الرسمية والأعياد الدينية وأيام العطل الأسبوعية من أجازة السنوية إلا إذا وقعت خلالها.

كما يجوز تأجيل إجازة العامل بالاتفاق مع صاحب العمل إلى السنة التالية مباشرة ، ويسقط حق العامل في الإجازة المؤجلة إذا انقضت السنة الثانية ولم يطلب استعمالها خلال تلك السنة.

٦-أجازة المرضية :

يحق للعامل الحصول على إجازة مرضية خلال السنة بحيث تكون مدفوعة الأجر ، وتعتبر هذه الإجازة منفصلة عن باقي الإجازات كإجازة الأمومة وإجازة الأم لتربية أطفالها.

ولا يسقط حق العامل والعاملة بأي إجازة أخرى إذا حصل عليها .

" لكل عامل الحق بإجازة مرضية مدتها أربعة عشر يوما خلال السنة الواحدة باجر كامل بناء على تقرير الطبيب المعتمد من قبل المؤسسة ويجوز تجديدها لمدة أربعة عشر يوما أخرى باجر كامل إذا كان نزيل احد المستشفيات ، وينصف الأجر إذا كانت الإجازة بناء على تقرير لجنة طبية تعتمد المؤسسة ولم يكن نزيل احد المستشفيات "

٧-أجازة الإضافية:

العامل أو العاملة الحق بإجازة إضافية مدفوعة الأجر بالحالات التالية :

- إذا التحق بدورة للثقافة العمالية معتمدة من الوزارة بناء على ترشيح صاحب العمل
- لأداء فريضة الحج ويشترط لمنح الإجازة أن يكون العامل أو العاملة قد عمل لمدة خمس سنوات متواصلة على الأقل لدى صاحب العمل ولا تعطى هذه الإجازة إلا لمرة واحدة خلال مدة الخدمة
- يحق للعامل الحصول على إجازة مدتها أربعة عشر يوما دون اجر إذا التحق للدراسة في الجامعة أو كلية معترف بها بصورة رسمية .

النتائج:

- ١- استقلال المرأة اقتصاديا عن الرجل في مطلع القرن الحادي والعشرين ونهاية القرن العشرين
- ٢- ضرورة ايلاء عمل المرأة الاردنية والعربية الاهمية التي تستحقها من خلال التعليم و التدريب و التاهيل
- ٣- توفير مايلزم من الخدمات المساندة لها لتمكن من القيام بدورها على اكمل وجه
- ٤- دخول المرأة الى جانب الرجل في كافة مجالات العمل تقريبا

المراجع:

١. حقوق المرأة والطفل في مجال العمل والتأمينات الاجتماعية - الأستاذ منير دعبس - سلسلة حقوق المرأة والطفل - اليونيسيف
٢. حقوق المرأة في قانون العمل الأردني - المحامية رحاب القدومي .
٣. دليل المرأة الأردنية في الحياة العامة - مركز الكتيبي للبحوث والتدريب .
٤. بحوث مختلفة عن حقوق المرأة - مكتبة حماية الأسرة