

حقوق المرأة العاملة في القانون الدولي والداخلي (المرأة الأردنية أنموذجاً)

ديالا علي الطعاني، صلاح سعود الرقاد*

ملخص

يعد هذا البحث من الدراسات التي اهتمت في بيان الحماية الدولية والوطنية للمرأة العاملة، فالنقص في حقوقها والتمييز الذي تعاني منه هذه الفئة، دفعت المجتمعان الدولي والمحلي إلى اعتماد معايير لتحقيق المساواة في التشغيل بين الجنسين، وإفرادها بشروط خاصة من حيث أوقات العمل ونوعيتها، مع الاحتفاظ بخصوصيتها كأم من خلال الإجازات ومنع فصلها في أثناء الحمل والولادة. وعلى الرغم من الجهود المكثفة، فلم تحظ حقوق المرأة العاملة بالتطوير والتحديث اللازم الذي من شأنه توفير الضمان والأمان لها، حيث ما زالت بعض الدول تعاني من ضعف التطبيق العملي للتشريعات والمواثيق الدولية الخاصة بحقوق المرأة، التي تعترض إدماج إسهاماتها الكاملة في التنمية.

الكلمات الدالة: عمل المرأة، المساواة في التشغيل، إجازات العمل.

المقدمة

إطار هذا الاهتمام أخذت مسألة مساواة المرأة والرجل وعدم التمييز بينهم في شروط وظروف العمل تال تركيزاً واهتماماً خاصاً، باعتبارها من أهم المبادئ اللازمة لتوفير الحماية الملائمة للمرأة العاملة، والارتقاء والنهوض بأوضاعها المهنية، والأساس لتمتعها بالحقوق الأخرى.

ولا اعتبارات رعاية الأنوثة ومراعاة دور المرأة تجاه الأسرة؛ كرس المشرع الوطني أيضاً هذه المعايير الدولية في الدستور والقوانين الداخلية، وأحاط المرأة العاملة بضماناتٍ وضوابط تكفل لها الحماية الصحية والأخلاقية.

مشكلة البحث: لقد هدفت هذه الدراسة إلى الإجابة عن مجموعة من الأسئلة، وأهمها: ما مظاهر الجهود والمعايير الدولية المتعلقة بحقوق المرأة العاملة؟ وهل التشريعات الأردنية تتوافق مع هذه المعايير الدولية؟ وهل الأنماط السائدة حول النوع الديني أو النوع الاجتماعي أو النوع الثقافي لها دور في ذلك؟ وما العلاقة بين المعايير الدولية المتعلقة بحقوق المرأة العاملة والتطبيق العملي؟ أي هل النص على تلك الحقوق في الدستور والقوانين الداخلية تكفل تمتع المرأة بها فعلياً؟

منهجية البحث: تم إتباع المنهجين التفسيري والنقدي، وذلك بعد عرض أهم النصوص المتعلقة بحقوق المرأة العاملة، ثم فسر المقصود منها وتوضيح مدى المقاربة والانسجام أو الاختلاف بين المواثيق الدولية والتشريعات الداخلية وتوجيه

الاعتراف العالمي بالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل، باعتباره عدالة اجتماعية من أهم حقوق الإنسان، فهو ليس مصدرًا للعيش فقط وإنما لتنمية شخصيته أيضاً. وحق المرأة بالعمل لا تقرره القوانين الوضعية فقط، فالديانات السماوية، وآخرها "الإسلام" جعلت العمل جزءاً من العبادة وأقرته للرجل والمرأة على حد سواء.

ونظراً لازدياد حاجات الأسرة إلى دخل إضافي، وازدياد الحاجة للشعور بالأمان والاستقرار المادي، تضاعف عدد النساء المنخرطات في الحياة الاقتصادية وسوق العمل، وذلك "من مبدأ الاستقلال الاقتصادي للمرأة". ومن المسلم به أن حقوق الإنسان المقررة في القانون الدولي والداخلي ومنها الحق في العمل تنطبق تلقائياً على الرجل والمرأة، ولكن نظراً لطبيعة المرأة وظروفها واحتياجاتها الخاصة والانتهاكات الخطيرة التي تتعرض لها، جعل تأمين الحماية لها بأحكام خاصة أمر ضروري، ولا يُعد ذلك امتياز لها، وإنما استجابة لوظيفتها الطبيعية. ولهذا حظي عمل المرأة باهتمام العديد من المنظمات الدولية وخاصة منظمة العمل الدولية التي قامت باعتماد معايير دولية لحماية شروط وظروف عمل لائقة لها. وفي

* كلية القانون، جامعة اليرموك، اردن، الأردن. تاريخ استلام البحث 2016/5/14، وتاريخ قبوله 2016/8/3.

بعض الانتقادات في بعض الأحيان لتفادي بعض القصور.

لدى تصميم السياسات والبرامج والمشاريع⁽¹⁾.

وقد حاول المجتمع الدولي من خلال المواثيق والأنشطة المتنوعة تحقيق قدر ملموس من المساواة بين الرجل والمرأة، ومناهضة صور وأشكال التمييز التي تُمارس ضد المرأة في مجال العمل. أولى هذه المواثيق جاءت من خلال ميثاق الأمم المتحدة عام 1945، الذي أكد تعزيز احترام حقوق الإنسان والحريات الأساسية للناس جميعاً؛ بلا تمييز بسبب الجنس أو غيره⁽²⁾ وقررها على أساس عالمي⁽³⁾. ورغم هذا الإقرار لميثاق الأمم المتحدة لمبدأ المساواة بين الجنسين، إلا أنه لم يعالج حقوق المرأة بشكل منفرد. ويلاحظ أنه منذ تأسيس المنظمة تبوأَت امرأتان فقط من أصل 49 شخصاً مركز رئيس الجمعية العامة المنتخبة، ولم تتبوأَ امرأة قط منصب الأمين العام⁽⁴⁾.

إن صدور الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، ركيزة أساسية لمبدأ المساواة في العمل، حيث نصت المادة (23) على أن لكل شخص الحق في العمل، وله حرية اختياره بشروط عادلة، وكذلك لكل فرد دون أي تمييز الحق في أجر متساو للعمل، ومفاده أن لكل فرد يقوم بعمل الحق في أجر عادل مرض يكفل له ولأسرته عيشة لائقة⁽⁵⁾. كما أصدرت مفوضية مركز المرأة بالأمم المتحدة اتفاقية الحقوق السياسية للمرأة التي نصت بشكل صريح على مشاركتها السياسية وحققها في تقلد الوظائف العامة على قدم من المساواة مع الرجل⁽⁶⁾. إلا أنها لم تستطع الوصول إلى المساواة المطلوبة بسبب العوائق التي تعترض إدماجها في تلك المناصب، والذي قد يكون من المرأة نفسها أو من مجتمعها وثقافته التي لا تؤمن بقدراتها مقارنة بالرجل. ويبدو ذلك جلياً من خلال تبوأَ اثنتي عشرة سيدة فقط منصب رئيس دولة من بين دول المجتمع الدولي كافة⁽⁷⁾ وتأكيده على ذلك، بلغت نسبة الأعضاء المنتخبين في البرلمانات من النساء في العالم (في المجلسين مجتمعين) 15,6% فقط⁽⁸⁾.

ووردت الأحكام التي تتعلق بمناهضة التمييز والتفرقة في مواجهة المرأة العاملة بصفة رئيسة في كل من الاتفاقية رقم 100 لعام 1951 بشأن مساواة العمال والعاملات في الأجر عند تساوي العمل، حيث كانت أول صك دولي يخصص لهذا الموضوع. ولهذا عرفت الاتفاقية رقم 100 (الأجر) هو "المرتب العادي، الأساسي أو الأدنى، وجميع التعويضات الأخرى، التي يدفعها صاحب العمل للعامل بصورة مباشرة أو غير مباشرة، نقداً أو عيناً، مقابل استخدامه له"⁽⁹⁾. كما صدرت الاتفاقية رقم 111، بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة لعام 1958، والتي حظرت التمييز في الوظائف على أساس الجنس⁽¹⁰⁾.

وعلى الرغم من توقيع الأردن عام 1958 على اتفاقية المساواة في أجور العمال والعاملات عند تساوي العمل إلا أن

خطة البحث: تم تقسيم هذه الدراسة إلى مبحثين، تناول الأول منها، كيفية إقرار الإعلانات والاتفاقيات الدولية والتشريعات الأردنية حق المرأة في العمل ومساواتها مع الرجل بالحصول على فرص العمل والأجور والترقية، بالإضافة إلى تحديد الأوقات التي لا يسمح بتشغيل المرأة فيها إلا استثناءً، والأعمال المحظورة عليها كونها تشكل خطراً وإرهاقاً شديداً على صحتها أو صحة الجنين بما لا يتناسب مع طبيعتها. أما المبحث الآخر تم فيه بيان كيفية تناول تلك الوثائق السابق ذكرها لكل ما يتعلق بالأمومة والطفولة، وذلك من خلال توضيح الأحكام المتعلقة بمنع فصلها في الحمل والولادة، والإجازات التي تمنح لها تبعاً لذلك.

المبحث الأول

الأحكام المتعلقة بشروط وأوقات عمل المرأة.

لقد سعت الاتفاقيات الدولية والتشريعات الوطنية إلى حماية المرأة العاملة التي تقتضي أفراد نصوص خاصة بها حتى تتمكن من الموازنة بين وظيفتها الطبيعية كأم وعملها. هذا الاهتمام المتزايد والحماية تمثل في مستويين، الأول كان من خلال الالتزام والمقاربة، أي الاعتراف بالحقوق وإقرار مبدأ بالمساواة بين الجنسين إلى مبدأ إلغاء جميع أشكال التمييز ضد المرأة، إما المستوى الآخر تبلور على مستوى تحديد بعض الأعمال والأوقات التي يحظر تشغيل المرأة فيها.

المطلب الأول: مبدأ المساواة في التشغيل.

على مدى سنين طويلة عانت المرأة من التمييز في معظم النواحي؛ مما أدى إلى تعطيل دورها في عملية التنمية. فمن أجل تحقيق التطور في المجتمعات، لابد من إقرار الحقوق وتوفير الضمانات التي تكفل التمتع بتلك الحقوق على قدم من المساواة. ومفاد هذا المفهوم لا يعني التطابق بالشكل الكامل مع الرجل وإنما كل حسب دوره، حيث يختلف الرجل عن المرأة في الطبيعة والأدوار والحاجات. فأدوار المرأة ومناصبها تختلف باختلاف المجتمع وتبقى مقيدة باعتباريات ماضية ومعاصرة، وقد تختلف حاجات كل منهما بناءً على ذلك، وفي غالبية المجتمعات إن لم يكن في جميعها يتعين على المرأة أن تؤدي دوراً محدداً كأم وربة منزل وراعية للحاجات الأساسية، مما يعني أن موقعها أضعف لجهة الحصول على الوظائف والتدريب والأجر المتساوي وحرية التنقل. ولتحقيق التقدم في سبيل المساواة بين الجنسين، لا بد من معالجة هذه الاختلاف

وتعامل مع المرأة كإنسان مهم في الأسرة والمجتمع وليس منفرداً يسعى للعمل من أجل توفير الحد الأدنى من العيش الكريم.

وتتوالى الأحداث في السعي لتحقيق المساواة للمرأة وذلك من خلال اعتبار الأمم المتحدة عام 1975 سنة دولية للمرأة، وعملت على عقد المؤتمرات العالمية من أجل اندماج المرأة في مختلف مرافق الحياة. وتم تتويج هذه الجهود من خلال اتفاقية (CEDAW)⁽¹⁸⁾، حيث تدعو الاتفاقية، إلى المساواة المطلقة في الحقوق بين المرأة والرجل في جميع الميادين السياسية والاقتصادية والاجتماعية والمدنية. ولكن المساواة التامة لا تتحقق إلا عندما تكون بين متماثلين في السمات والخصائص والوظائف، وهذا بدوره شكل معضلة حقيقية للدول الإسلامية التي تقر بوجود فوارق واضحة وحقيقية بين الرجل والمرأة في الأدوار والوظائف الحياتية، يبنى عليها فوارق في التشريعات، مثل: الميراث، والتعدد، والزواج، والطلاق، وغيرها من التشريعات التي تحفظ للأسرة استقرارها، والتي تعدها الاتفاقية (تمييزاً) ضد المرأة. ولهذا تحفظت ثمانية وخمسون دولة على بنودها عام 2004 لعدم توافقها مع دساتيرها وتشريعاتها.⁽¹⁹⁾ ولكن في عام 2015، صادقت 189 دولة أو انضمت إلى الاتفاقية، ومنها على سبيل "المثال" إيران، وناورو، بالاو، الصومال، والسودان وتونغا.⁽²⁰⁾ ومن بين 22 دولة عضو في جامعة الدول العربية، 12 دولة عربية فقط صادقت على الاتفاقية، وهذه الدول هي: الأردن، الجزائر، جزر القمر، العراق، الكويت، المغرب، تونس، لبنان، ليبيا، مصر، اليمن وجيبوتي. ومن الدول الإسلامية التي انضمت إلى الاتفاقية: باكستان، بنغلاديش، تركيا، ماليزيا، واندونيسيا.⁽²¹⁾ وأن دل هذا على شيء إنما يدل على الانخراط في المنظومة الدولية لحقوق الإنسان بما ينسجم مع مصالحه الفضلى.

أما فيما يتعلق بحقوق المرأة العاملة في الاتفاقية، فقد نصت المادة 11 على أن تتخذ الدول الأطراف تدابيراً للقضاء على التمييز ضد المرأة في ميدان العمل لكي تكفل لها، التساوي مع الرجل وذات الحقوق ولا سيما الحق في العمل بوصفه حقاً غير قابل للتصرف لكل البشر، والحق بنفس فرص التوظيف بما في ذلك تطبيق معايير واحدة عند الاختيار، والحق في حرية اختيار المهنة والحق في الترقية والأمن الوظيفي والمساواة في الأجر، ولم تغفل الحق في الوقاية الصحية وسلامة ظروف العمل.⁽²²⁾ إلا أن هذه المادة لقيت بعض الانتقادات والتحفظات في بعض الدول. مثل استراليا والنمسا وإيرلندا، ماليزيا، ومالطا.⁽²³⁾ ومن الأمثلة على عدم تطبيق هذه المادة قضية المساواة في الأجر بين النساء

التقارير الدولية توضح الفارق الكبير في الأجر بين الذكور والإناث. فقانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 وتعديلاته، أكد المساواة بين الجنسين في الحقوق العمالية، وذلك من خلال تعريفه للعامل: كل "شخص ذكراً كان أو أنثى يؤدي عملاً لقاء أجر".⁽¹¹⁾ إلا أنه لم يورد أحكاماً صريحة تحظر التمييز في الاستخدام أو الأجر عن العمل ذي القيمة المتساوية.⁽¹²⁾ لذلك احتل الأردن عام 2010 المرتبة 58 من أصل 58 دولة في الكتاب السنوي للتنافسية العالمية، وفي تقرير فجوة النوع الاجتماعي احتل الأردن المرتبة 131 من أصل 134 دولة بالنسبة لمؤشر نسبة الفرق في الدخل بين الجنسين.⁽¹³⁾ وبحسب الأرقام الرسمية في الأردن، سجلت فجوة الأجر بين الجنسين حسب القطاع نسبة 3,41% في قطاع الصناعات التحويلية و9,27% في قطاع الصحة والعمل الاجتماعي و5,24% في قطاع التعليم. ومتوسط فجوة الأجر بين الجنسين قد تصل إلى 29% في القطاع الخاص و21% في القطاع العام.⁽¹⁴⁾ ورغم الجهود المبذولة من قبل الحكومات للحد من ظاهرة التفاوت في الأجر إلا أنها تبقى هاجساً عالمياً، وليس أدل على ذلك من كون النساء تتقاضى أجراً بواقع 9,22% من أجر الرجال على المستوى العالمي.⁽¹⁵⁾ حتى عام 2014 لم تتغير مرتبة الأردن إلا قليلاً فقد احتلت مرتبة 140 من أصل 142 بالنسبة للمشاركة الاقتصادية وفرص العمل، واحتلت مرتبة 137 من أصل 142 بالنسبة للفرق في الدخل بين الجنسين.⁽¹⁶⁾

توجهت الجهود الدولية بعد ذلك إلى إصدار مواثيق خاصة بالمرأة بشكل عام والمرأة العاملة بشكل خاص، فقد نص "إعلان القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة"، في المادة 10 فقرة 1 على أن تتخذ جميع التدابير المهني، وفي العمل، وفي حرية اختيار نوعه، وفي نيل الترقية ومكافأة مساوية لمكافأة الرجل، والتمتع بالإجازات المدفوعة الأجر وبالاستحقاقات التقاعدية. لكن هذا الإعلان لم يأخذ الصفة الإلزامية، ولم يحصل على تجاوب من قبل معظم الدول خصوصاً دول العالم النامية. ويبدو أن تنامي وجود الأصولية الدينية في السلطة السياسية في أجزاء كثيرة من العالم ترتبط ارتباطاً وثيقاً بهذا الرفض، حيث أنهم يرون حرية المرأة والمساواة من القيم الدخيلة المرفوضة أساساً.⁽¹⁷⁾ ولذلك نرى أن الدراسات المنادية بتحرير المرأة ومساواتها، تنتظر إلى الدين على أنه السبب الرئيسي في رفض الإعلانات الدولية المطالبة بالمساواة، على الرغم من أن الدين المتمثل بالإسلام على "سبيل المثال"، أعطى للمرأة حقوق أكثر مما يعطيه أي ميثاق أو اتفاق، لأنه عمل على التوازن بين القيم والثقافة المجتمعية،

أكد الميثاق أن المرأة شريكة الرجل في تنمية المجتمع الأردني وتطويره. إلا أن المشرعين الأردني والدولي أضافا للمرأة العاملة بعض الأحكام التي تتفق مع طبيعتها الفسيولوجية ومهمتها الأساسية، وهذا ما سنتناوله في المطالب التالية.

المطلب الثاني: الأعمال والأوقات المحظورة على المرأة.

كان تشغيل المرأة من أهم المسائل التي نوقشت من قبل مؤتمر العمل الدولي في دورته الأولى المنعقدة عام 1919. وبناءً على ذلك صدرت الاتفاقية الدولية المتعلقة بعمل النساء ليلاً لعام 1919 وتم مراجعتها في عام 1934 وعام 1948، وأقرت فيها أنه: (لا يجوز تشغيل النساء، أياً كانت أعمارهن، ليلاً في أي منشأة صناعية، عامة كانت أو خاصة، أو في أي من فروعها، وتستثنى من ذلك المنشآت التي لا تستخدم فيها سوى أفراد من نفس العائلة).⁽³¹⁾ وبينت هذه الاتفاقيات الأعمال التي يحظر تشغيل النساء فيها ليلاً كالمناجم والمحاجر والصناعات التي يتم فيها صنع منتجات أو تحويلها أو تنظيفها، والتشييد أو الإصلاح أو التجديد للأبنية.⁽³²⁾ كما أوضحت المقصود بفترة الليل، وهي التي تقع من الساعة العاشرة مساءً والسابعة صباحاً، وسمحت للدول الأطراف بوقف هذا الحظر في بعض الأحيان لاعتبارات المصلحة الوطنية.⁽³³⁾ واستكمالاً لتلك الحماية صدرت اتفاقية العمل تحت الأرض للنساء التي شددت على أنه: (لا يجوز استخدام أي امرأة، أي كان سنها، للعمل تحت سطح الأرض في أي منجم).⁽³⁴⁾ إلا أنها أوردت بعض الاستثناءات على هذا الحظر، وهن النساء اللواتي يشغلن مناصب إدارية اللواتي يتعين عليهن النزول أحياناً إلى المناجم ولكن دون تأدية عمل يدوي، والنساء العاملات في الخدمات الصحية، والنساء اللواتي قضين في أثناء دراستهن فترة تدريب في المناجم.⁽³⁵⁾ وكذلك تضمنت التوصية رقم 95 لسنة 1952 قواعد تحرم تشغيل النساء الحوامل أو اللواتي يرضعن أطفالهن ليلاً، وفي الأعمال التي عدتها السلطات المختصة خطراً على صحتها وصحة طفلها، كما حددت مجموعة من الأعمال المحظورة على هذه الفئة من النساء، كالأعمال الشاقة التي تتطلب رفع أو سحب أو دفع وزن ثقيل أو التي تتطلب الوقوف لفترة طويلة، أو التي تستخدم فيها الآلات اهتزازية.⁽³⁶⁾ والتوصية رقم 144 لسنة 1971 بشأن الوقاية من مخاطر التسمم الناجم عن البنزين، حظرت استخدام النساء الحوامل والمرضعات في أعمال تطوي على تعرضهن للبنزين أو منتجاته.⁽³⁷⁾ ومن هنا نجد أن الاهتمام بالمرأة بشكل عام والمرأة الحامل والمرضعة بشكل خاص، كان من أولويات منظمة العمل الدولية في ظل

والرجال، ففي النرويج تصل النسبة حوالي 15%، علماً أن المرأة النرويجية لديها أعلى معدل مشاركة في القوى العاملة النسائية.⁽²⁴⁾ وفي استراليا، تظهر مشكلة عمل القاصر بدوام جزئي التي لم تنطرق إليها الاتفاقية وتعالجها. حيث بلغ عدد العاملين القصر عام 2005 حوالي 230 ألف عامل في حين ارتفع عام 2010 إلى 296 ألف عامل، والغالبية العظمى من هؤلاء من النساء حيث بلغت النسبة 65%، و57% من هؤلاء النساء من الملتزمات بالأسر ويعملن بدوام جزئي. والعديد من النساء لا يحصلن على امتيازات في العمل بسبب الدوام الجزئي أو العمل بأجر بالساعة.⁽²⁵⁾

وكانت الأردن من الدول العربية (كما ذكرنا أنفاً) التي وقعت على الاتفاقية في 23 كانون الأول 1980 وصادقت عليها في تموز 1992، وقد أبدى الأردن عند التوقيع تحفظاته على المواد (9، 15، 16)،⁽²⁶⁾ وأكد هذه التحفظات لدى التصديق على الاتفاقية.⁽²⁷⁾ فالمرشح الأردني ومنذ إنشاء الدولة عام 1921 وصدر قانونه الأساسي لعام 1927، لم يميز الرجل عن المرأة وسأوى بينهما في الحقوق والواجبات ومنها حق العمل⁽²⁸⁾. وتم تأكيد على ذلك في دستوري عام 1946 وعام 1952 وتعديلاته الذي نص في المادة 6 فقرة 3 على أن الدولة تكفل "العمل والتعليم ضمن حدود إمكانياتها وتكفل الطمأنينة وتكافؤ الفرص لجميع الأردنيين" ونصت المادة 23 فقرة 1 على أن "العمل حق لجميع المواطنين". وأفرد نصاً خاصاً للنساء والأحداث، فقرر في الفقرة 2 من المادة ذاتها مايلي: "تحمي الدولة العمل وتضع له تشريعاً يقوم على مبدأ تعيين الشروط الخاصة بعمل النساء والأحداث". واعترفت المادة 22 في فقرتها الأولى بأن لكل أردني الحق في تولي المناصب العامة، وبينت في فقرتها الثانية بأن "التعيين للوظائف العامة من دائمة ومؤقتة في الدولة والإدارات الملحقة بها وبالبلديات يكون على أساس الكفاءات والمؤهلات" فكل هذه النصوص جاءت عامة ولم تحصرها في الرجل، وبالتالي فهي حق للمرأة أيضاً.⁽²⁹⁾ وعليه فإن حق المرأة في العمل من الحقوق الدستورية التي عالجها المشرع الأردني. وهذه المبادئ الدستورية مقررّة أيضاً في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الذي أرسى مبادئ وقواعد عديدة في مجال العمل كما رأينا سابقاً.⁽³⁰⁾

كما أن الميثاق الوطني الأردني لعام 1990 جاء ليعزز نصوص الدستور، حيث نص على الحق في العمل وأورد في لفقرة الثانية من الفصل الأول مايلي "الأردنيون رجالاً ونساءً لا تمييز بينهم في الحقوق والواجبات وإن اختلفوا في العرق أو اللغة أو الدين، وهم يمارسون حقوقهم الدستورية". وكذلك فقد

2. العمل في المطارات وشركات الطيران والمكاتب السياحية.
 3. العمل في المستشفيات والمصحات والعيادات والصيدليات.
 4. العمل في نقل الأشخاص والبضائع بالطرق المائية والجوية والبرية.
 5. العمل في قطاع تكنولوجيا المعلومات والمهن المرتبطة بها.
 6. أعمال الجرد السنوي وإعداد الميزانية والتصفية وقفل الحسابات والاستعداد للبيع بأثمان مخفضة بشرط أن لا يزيد عدد الأيام التي تنطبق عليها أحكام هذه الفقرة على 30 يوماً في السنة وأن لا تزيد ساعات العمل الفعلية على 10 ساعات في كل يوم.
 7. العمل 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، بشرط أن لا يزيد عدد الأيام التي تنطبق عليها أحكام هذه الفقرة على 20 يوماً في السنة⁽³⁸⁾.
- بعد عرض هذه الأعمال المحظورة على المرأة يتبين لنا أنها أعمال خطيرة ومرهقة وتتطلب جهداً جسدياً كبيراً، وهذا يدل على مدى اهتمام المشرع الأردني بالمرأة العاملة من الناحيتين الصحية والأخلاقية. وقد أوضحت مجلة العمل الصادرة عن وزارة العمل الأردنية أن هذه الأعمال شاقة وبعضها يستلزم القدرة على التحمل والصبر كالعمل في المناجم والمحاجر تحت طح الأرض وغيرها، إضافة إلى أن هناك من الأعمال ما يتطلب القيام به باستمرار، أي على مدى اليوم في النهار والليل، ولاشك أن العمل ليلاً أشد إرهاقاً للإنسان، ناهيك عن ترك الأطفال لساعات طويلة ليلاً بدون حماية ورعاية الأم، فضلاً عن المخاطر الأمنية والأخلاقية⁽³⁹⁾ وحسناً ما فعل المشرع الأردني بإقصاء المرأة عن هذه الأعمال، ولكن يؤخذ عليه افتقاره على النص عن ذلك في نظام الخدمة المدنية. أي لا يوجد في هذا النظام ما يمنع تشغيل الموظفة بالأعمال الخطرة المضرة بصحتها أو صحة جنينها إذا كانت حاملاً أو تعمل في مختبر أو أقسام الأشعة⁽⁴⁰⁾.
- وتكمن الإشكالية أيضاً في مدى تطبيق هذه الأحكام على أرض الواقع من قبل أصحاب العمل، ومدى حماية المرأة من العمل حتى ساعات الصباح الباكر في النوادي والملاهي الليلية والمستشفيات، ومراعاة الظروف الاجتماعية والأمنية في عملها ليلاً. كما أن المشرع لم يفرق فصل الشتاء عن الصيف، فالمعروف أن الساعة السادسة صباحاً في الشتاء تكون ما

الظروف السياسية التي مرّ بها العالم في تلك الفترة الزمنية، حيث صدرت الاتفاقيات السابقة بعد الحرب العالمية الأولى، في ظروف يحتم على المرأة العمل فيها في ظل غياب الرجل خلال الحرب وبعدها.

كما نص إعلان القضاء على التمييز ضد المرأة في المادة 10 الفقرة الثالثة "لا تعتبر تدابير تمييزية تلك التدابير التي تتخذ لحماية المرأة، في بعض أنواع الأعمال، لأسباب تتعلق بتصميم تكوينها الجسمي". يفهم من النص إن هناك نوعية من الأعمال تتطلب حماية أكبر، أي إذا مُنعت المرأة من العمل فيها لا يعد نوعاً من التمييز حيث أن طبيعة تكوينها الجسدي تتطلب ذلك. أما اتفاقية سيداو "CEDAW" فقد خلت من بيان مثل تلك الأحكام.

وقد بين المشرع الأردني أيضاً بعض الأعمال والأوقات التي يحظر تشغيل المرأة فيها، حيث نصت المادة 69 من قانون العمل الأردني على أنه: "تحدد بقرار من وزير العمل 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". ولقد صدر عن وزير العمل الأردني القرار الخاص بالأعمال والأوقات التي يحظر تشغيل النساء فيها، وهذه الأعمال هي: المناجم والمحاجر وجميع الأعمال المتعلقة باستخراج المعادن والحجارة تحت سطح الأرض وصهر المعادن وتغضيب المرايا بواسطة الزئبق وصناعة المواد المتفجرة والمفرغات والأعمال المتعلقة بها ولحام المعادن بكافة أشكالها والعمليات التي يدخل في تداولها أو تصنيعها مادة الرصاص مثل: صهر الرصاص، أول أكسيد الرصاص، وصناعة مركبات الرصاص وعمليات المزج والعجن في صناعة وإصلاح البطاريات الكهربائية وتنظيف الورش التي تزاول الأعمال المبيئة أعلاه وصناعة الإسفلت والكاوتشوك وشنن وتفرغ وتخزين البضائع في الأحواض والأرصفة والموانئ ومخازن الاستيداع واستقبال وصيانة السفن. كما يحظر تشغيل النساء الحوامل والمرضعات في الأعمال التي تشمل التعرض للإشعاعات الذرية أو النووية وأشعة أكس، وأي عمل يستدعي التعرض لأبخرة من مشتقات النفط، أو لأبخرة ومواد ماسخة للأجنة".

وبالنسبة لأوقات العمل للمرأة، وهي حظر عملها ليلاً بشكل أساسي، إلا في بعض الأعمال، حيث بين القرار أنه "لا يجوز تشغيل النساء ما بين الساعة العاشرة ليلاً والسادسة صباحاً إلا في الأعمال التالية وبعد موافقتها:

1. العمل في الفنادق والمطاعم والمقاهي ودور الملاهي والمسارح ودور السينما والمولات.

عام 1952،⁽⁴³⁾ و عام 2000.⁽⁴⁴⁾ كما بينت تلك الأخيرة أن المسؤولية تقع على صاحب العمل في إثبات أن أسباب الفصل من الخدمة لا تمت بصلة إلى الحمل أو الولادة ومضاعفاتها أو الإرضاع.⁽⁴⁵⁾ كما أضافت تلك الاتفاقية حظر الاشتراط على أي امرأة تتقدم لشغل وظيفة ما أن تجري اختباراً للحمل أو أن تقدم شهادة تثبت إجراءها لهذا الاختبار إلا في الحالات التي تقرر فيها القوانين الوطنية أن هذه الأعمال ممنوعة على المرأة الحامل أو تشكل خطر كبير على صحتها وصحة طفلها.⁽⁴⁶⁾ حتى الاتفاقية المتعلقة بإنهاء الاستخدام بمبادرة من صاحب العمل التي لا تتعلق بالمرأة وحدها،⁽⁴⁷⁾ أكدت في المادة 5 فقرة هـ أنه " لا تشكل الأسباب التالية أسباباً صحيحة للتسريح، وخاصة...هـ". التغيب عن العمل في أثناء إجازة الوضع" والمادة 6 " لا يشكل التغيب المؤقت عن العمل بسبب مرض أو حادث سبباً صحيحاً لإنهاء الاستخدام".

وأكد "إعلان القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة"، في المادة 10 فقرة 2 "بغية منع التمييز ضد المرأة بسبب الزواج أو الحمل، وكفالة حقها الفعلي في العمل، تتخذ التدابير اللازمة لمنع فصلها في حالة الزواج أو الحمل، وإعطائها إجازة أمومة مأجورة مع ضمان عودتها إلي عملها السابق، ولتوفير الخدمات الاجتماعية اللازمة لها بما في ذلك خدمات الحضانه". ونصت المادة 11 من اتفاقية سيداو الفقرة 2 " توخياً لمنع التمييز ضد المرأة بسبب الزواج أو الأمومة، ضماناً لحقها الفعلي في العمل، تتخذ الدول الأطراف التدابير المناسبة: أ) لحظر الفصل من الخدمة بسبب الحمل أو إجازة الأمومة والتمييز في الفصل من العمل على أساس الحالة الزوجية، مع فرض جزاءات على المخالفين". يلاحظ أن الاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية تضمنت حماية أكبر للمرأة من الفصل مقارنة بإعلان القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة واتفاقية سيداو، حيث ان تلك الاتفاقيات كانت أشمل، فقد حظرت على صاحب العمل بشكل صريح وواضح الفصل من العمل بسبب المرض الناتج عن الوضع وذلك بعد انتهاء إجازتها المقررة لها أي مدة أطول من المدة المقررة لها أساساً، الحال الذي لم يتم توضيحه في الإعلان أو اتفاقية سيداو.

وبالنسبة للمشرع الأردني فقد جاء مختلفاً بعض الشيء، إذ بينت المادة 27 فقرة أ من قانون العمل الأردني أنه لا يجوز لصاحب العمل إنهاء خدمة أو توجيه إشعار لإنهاء خدمة المرأة العاملة الحامل ابتداء من الشهر السادس من حملها أو خلال إجازة الأمومة. على أن يصبح صاحب العمل في حل من هذا الحظر إذا مارست المرأة أي عمل آخر خلال فترة الإجازة، أي يحق له فصلها.⁽⁴⁸⁾ مما أدى إلى تلافي الكثير من

زالمت معتمدة؛ وفي الصيف تبقى الشمس إلى ما بعد الساعة الثامنة مساءً. فلا بد أن يؤخذ فرق التوقيت بعين الاعتبار. نلاحظ هنا الفروق بين التشريع الداخلي والاتفاقيات الدولية، فالمشرع الأردني حظر عمل المرأة ليلاً كقاعدة عامة والاستثناء جواز تشغيلها في بعض المهن، على عكس المواثيق الدولية التي تسمح بتشغيل المرأة ليلاً كقاعدة عامة وانطلاقاً من مبدأ المساواة مع الرجل، والاستثناء عدم جواز تشغيلها ليلاً في بعض المهن. مما يستوجب إعادة النظر في تلك التشريعات لتصبح أكثر انسجاماً مع المعايير الدولية. ويوجد لدينا العديد من الجمعيات والاتحادات النسائية تُطالب بإلغاء قرار عمل المرأة ليلاً، حيث ترى أن المرأة هي الوحيدة القادرة على تحديد الأوقات التي تتناسبها للعمل حتى لو كان ليلاً.

ومع ذلك نرى المشرع الأردني وفرّ حماية أكبر للنساء، فهو يحقق الحماية الصحية من خلال منع تشغيل المرأة في بعض الأعمال والصناعات التي قد تؤثر في صحتها، ويحقق الحماية الأخلاقية من خلال حظر تشغيلها في بعض الأوقات التي قد تؤثر فيها من الناحية الأخلاقية، وهذا ينسجم مع مطالب المجتمع المحلي ومصحة المرأة الفضلى.

المبحث الثاني

الأحكام المتعلقة بفصل وإجازات المرأة العاملة

حرصاً على قيام المرأة بدورها الأسري، وتحقيق الاستقرار الوظيفي، حظرت المواثيق الدولية والتشريعات الوطنية فصل المرأة العاملة بسبب الزواج أو الحمل أو الوضع، ومنحها بعض الإجازات والحقوق الخاصة بالأمومة. فمهمة حمل الأطفال تختص بها المرأة دون الرجل، فلا يجوز اتخاذها أساساً للفصل أو التمييز.

المطلب الأول: الأحكام المتعلقة بالحمل والوضع للمرأة العاملة.

لقد أكدت المعايير الدولية بشكل مطلق عدم جواز فصل المرأة من عملها خلال الحمل أو إجازة الأمومة. فمنظمة العمل الدولية أصدرت اتفاقية بشأن حماية الأمومة لعام 1919،⁽⁴¹⁾ حظرت فيها على صاحب العمل فصل المرأة. فإذا تغيبت المرأة عن عملها بسبب الوضع أو لتوقع الوضع (والمحددة بستة أسابيع بعد الوضع وستة قبل الوضع)، أو إذا تغيبت مدة أطول من ذلك نتيجة مرض يثبت بشهادة طبية أنه ناتج عن الحمل أو الوضع، لا يجوز قانوناً لصاحب العمل أن يندرها بالفصل أو أن يرسل إليها إنذاراً بالفصل ينتهي أجله أثناء فترة التغيب.⁽⁴²⁾ وتم التأكيد على ذلك في اتفاقية حماية الأمومة

تحدد على أساس الكسب السابق ولا يجوز أن يقل عن ثلثي كسب المرأة.⁽⁵⁴⁾

أما بالنسبة للمشرع الأردني، فقد أكد الميثاق الوطني الأردني حق المرأة في إجازة الأمومة ورعاية أطفالها بما في ذلك الضمانات الصحية والاجتماعية وتوفير ظروف عمل مناسبة والخدمات المساندة الأخرى لها.⁽⁵⁵⁾ ولكن دون تحديد لتلك المدة، حيث ترك تحديدها للقانون الخاص بها، أي قانون العمل الأردني الذي نص في مادته 70 " للمرأة العاملة الحق في الحصول على إجازة أمومة بأجر 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 ". فكانت الحماية المقررة أقل مقارنة مع المواثيق الدولية، حيث كانت مدة الإجازة فقط 10 أسابيع مع البقاء على نفس المدة الإلزامية بعد الوضع. كما يلاحظ الفرق مع نظام الخدمة المدنية الجديد، فقد منح الأخير للمرأة إجازة أمومة عند الولادة مدتها 90 يوماً، في حين يمنح قانون العمل للمرأة مدة 70 يوماً.⁽⁵⁶⁾ فنرى هنا أن إجراء التعديلات اللازمة للانسجام مع المعايير الدولية مطلوبة، حيث إنها تحقق حماية أكبر لصحة المرأة من جهة وصحة طفلها من جهة أخرى. ولرعاية هذا الأخير منحت التشريعات المرأة حقوقاً لتأمين الحماية له وهذا ما سنتناوله في مطلبنا الأخير، ولكن قبل التطرق إليه، أود الإشارة إلى قانون الضمان الاجتماعي وتعديلاته لعام 2014، الذي ضمن للمرأة العاملة جزءاً كبيراً من حقوقها حتى أنه ميز بين المرأة والرجل لصالح المرأة فيما يتعلق بمدة الاشتراك نظراً لطبيعة المرأة التي تحتاج لعدد من الإجازات مثل إجازة الأمومة وبالتالي فلن تتوفر لها المدة المتوفرة للرجل.⁽⁵⁷⁾ واعتمد هذا القانون تأمين للأمومة بدون سقف لعدد الولادات بشرط أن تكون مشمولة بأحكام هذا التأمين خلال 6 أشهر الأخيرة السابقة على استحقاقها إجازة الأمومة بدلاً من 9 شهور التي أخذ بها القانون السابق.⁽⁵⁸⁾ وقد تم إنشاء صندوق حماية الأمومة بموجب قانون الضمان الاجتماعي المؤقت رقم 7 لعام 2010، الذي يهدف إلى تشجيع أصحاب العمل على توظيف النساء في القطاع الخاص.⁽⁵⁹⁾

المطلب الثاني: حقوق المرأة العاملة بحماية أطفالها.

تمتد حقوق المرأة العاملة لتشمل أطفالها، فقد نصت الاتفاقيات الدولية على الحق بإعطاء المرأة فترات لإرضاع طفلها، كما هو الحال في اتفاقية 1919، حيث تعطى نصف ساعة من الراحة مرتين يومياً خلال ساعات العمل، واتفاقية 1952 قررت هذا الحق ولكن دون تحديد لمدته وإنما تركته

حالات الفصل التعسفي حيث كان بعض أرباب العمل يلجؤون إلى فصل العاملة الحامل خلال الأشهر الأخيرة من حملها، تهرباً من دفع بدل إجازة الأمومة لها.⁽⁴⁹⁾

نجد من ذلك أن المشرع الأردني قيد صاحب العمل بعدم الفصل ابتداءً من الشهر السادس، أي لا توجد هناك أي مخالفة أو مسؤولية على صاحب العمل إذا فصلها في الأشهر الأولى من حملها على عكس المواثيق الدولية التي منعت من الفصل بسبب الحمل، فقد جاءت الصياغة مطلقة، وبذلك تشمل الأشهر الأولى أيضاً. وحسنا فعل المشرع الأردني بإزالة ذلك المنع عند قيام المرأة بالعمل لدى صاحب عمل آخر، الأمر الذي لم توضحه المواثيق الدولية لأن إعطاء المرأة هذه الإجازة من أجل تأمين رعاية صحية جسدية ونفسية لها وللطفل، فإذا عملت في مكان آخر انتفى الهدف الذي وضع من أجله الحظر.

ومن مظاهر الحماية الأخرى للمرأة العاملة إقرار بعض الإجازات التي تتطلبها طبيعة دورها كأم، وذلك من أجل الحفاظ على صحتها وتمكينها من متابعة عملها بعد ذلك. وأولى هذه الإجازات إجازة الأمومة التي تستحقها المرأة بصرف النظر عن وجود عقد زواج صحيح، لأن الإجازة مرتبطة بالأمومة وليس بالزواج في حد ذاته.⁽⁵⁰⁾ فنص إعلان القضاء على التمييز ضد المرأة في مادته العاشرة فقرة 2 أن تتخذ التدابير اللازمة لإعطاء المرأة إجازة أمومة مأجورة مع ضمان عودتها إلي عملها السابق، وتوفير الخدمات الاجتماعية اللازمة لها بما في ذلك خدمات الحضانه. وأكدت المادة 11 من اتفاقية سيداو الفقرة 2 أن " تتخذ الدول الأطراف التدابير المناسبة: ب) لإدخال نظام إجازة الأمومة المدفوعة الأجر أو المشفوعة بمزايا اجتماعية مماثلة دون فقدان للعمل السابق أو للأقدمية أو للعلاوات الاجتماعية".

ناهيك عن الاتفاقيات التي صدرت بخصوص الأمومة التي تم تناولها في المطلب السابق، اتفاقية 1919 و1952 و2000، ففي الاتفاقية الأولى والثانية، تعطى المرأة إجازة أمومة لا تقل عن 12 أسبوع، ولكن أن لا تقل عن 6 أسابيع بعد الوضع. بالإضافة إلى منحها في أثناء هذه الفترة إعانة مالية تكفي لها ولطفلها.⁽⁵¹⁾ أما اتفاقية عام 2000 فقد زادت الحماية المقررة للمرأة وبذلك بمنحها إجازة أمومة لا تقل مدتها عن 14 أسبوع مع الإبقاء على الفترة الإلزامية لبعده الوضع المتمثلة بستة أسابيع.⁽⁵²⁾ كما أبقّت على حقها في الحصول على إعانة مالية في أثناء فترة الأمومة.⁽⁵³⁾ وبخصوص هذه الأخيرة، اتفاقية 1919 لم تحدد كيفية تحديد هذه الإعانة ومقدارها، أما اتفاقية 1952 و2000 بينت أن تلك الإعانة

وفيما يتعلق بالمادة 72: التي نصت على: " على صاحب العمل الذي يستخدم ما لا يقل عن عشرين عاملة 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 "، فقد تم تعديلها حيث كانت في السابق "... لا يقل عن 20 سيدة متزوجة...".⁽⁶²⁾ ولهذا التعديل أهمية كبيرة، لأن هناك نساء مطلقات بأطفال وأرامل بأطفال. إلا أن نظام الخدمة المدنية ما زال يفترق إلى النص على إنشاء دور حضانة لأطفال الموظفات على غرار قانون العمل. كما نرى أن هذا الحق يجب أن يعطى على حد سواء للرجال والنساء ولا يحصرها فقط في الأخيرة، حيث إن هذا الحق وضع لمصلحة الطفل وفي كثير من الأحيان قد يكون الحاضن هو الأب⁽⁶³⁾.

نود الإشارة إلى أن المواثيق الدولية المتعلقة بالأمومة السابق ذكرها خلت من أي نص يمنح المرأة إجازات لرعاية أطفالها أو إنشاء مكان مؤهل في مكان العمل لتربية الأطفال في أثناء عملها. فقد اكتفت منظمة العمل الدولية في هذا الشأن إلى إصدار توصيات غير ملزمة فقط. فالتوصية رقم 59 لسنة 1952 بشأن حماية الأمومة تدعو إلى إعطاء المرأة فترات للإرضاع لا تقل في مجملها عن ساعة ونصف ساعة خلال يوم العمل، واتخاذ تدابير لإنشاء مرافق لإرضاع الأطفال ورعايتهم اليومية، وتدابير تقتضي بأن يكفل المجتمع المحلي أو نظام التأمين تمويل هذه المرافق أو دعمها على الأقل.⁽⁶⁴⁾ كما أن التوصية رقم 123 لسنة 1965 بشأن استخدام النساء ذوات المسؤوليات العائلية طالبت السلطات المختصة، وبالتعاون مع المنظمات العامة أو المعنية بأن تشجع أو تتولى بنفسها توفير خدمات لتمكين النساء من الوفاء بمسؤولياتهن في المنزل والعمل،⁽⁶⁵⁾ وأن تقوم بتنظيم وتسهيل وتوفير قدر كاف ومناسب من خدمات وتسهيلات رعاية الأطفال، مقابل رسوم معقولة أو مجاناً عند الضرورة وتلبي احتياجات الأطفال أياً كانت أعمارهم واحتياجات آبائهم وأمهاتهم العاملين.⁽⁶⁶⁾ ولعل ذلك يعود للنفقات المالية التي يتطلبها تنفيذ هذا الحق، خاصة أن عدداً كبيراً من الشركات الخاصة صغيرة أو متوسطة وبالتالي لا تستطيع توفير هذا الحق للمرأة.⁽⁶⁷⁾ ونصت التوصية الدولية رقم 165 لسنة 1981 بشأن العمال ذوي المسؤوليات العائلية على الحق للعمال الرجال والنساء بالحصول على إجازة أبوية لرعاية أطفالهم، ويترك لكل بلد أمر تحديد مدة وشروط هذه الإجازة.

حتى اتفاقية سيداو، لم تأت بأي نص بشأن ذلك سوى ما ورد في المادة 11 فقرة 2-ج " توجيهاً لمنع التمييز ضد المرأة بسبب الزواج أو الأمومة.... تتخذ الدول الأطراف التدابير

للقوانين واللوائح الوطنية مع التأكيد على أنه من ساعات العمل أي مدفوع الأجر. أما اتفاقية عام 2000 فقد جاءت بحكم جديد حيث يحق للمرأة الحصول على فترات توقف لإرضاع طفلها تعتبر من ساعات العمل، ولكن مع إعطاء الخيار لتخفيض ساعات العمل.⁽⁶⁰⁾

واعترفت المادة 71 من قانون العمل الأردني للمرأة بعد انتهاء إجازة الأمومة، 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. كما أن نظام الخدمة المدنية أعطى المرأة بعد انتهاء إجازة الأمومة، ساعة إرضاع لطفلها طيلة تسعة شهور دون أن يؤثر ذلك على إجازاتها السنوية أو راتبها. فيلاحظ هنا الاختلاف في الفترة بين القطاع العام والخاص. وفي هذا المجال هناك من يرى بأنه كان على المشرع أن يعين الحد الأدنى لفترة أو فترات الرضاع الذي ينبغي أن يلتزم بها صاحب العمل وليس الحد الأعلى لها، لأن وظيفة المشرع تعيين الحد الأدنى لحقوق العامل، ويترك تعيين الحد الأعلى لهذه الحقوق لاتفاق الطرفين⁽⁶¹⁾. كما ويلاحظ الفرق بين التشريعات الأردنية والاتفاقيات الدولية، فالمشرع الأردني حدد فترة الإرضاع خلال سنة من تاريخ الولادة للقطاع الخاص وتسعة أشهر للقطاع العام بينما المواثيق الدولية تركت ذلك دون تحديد، وبالتالي لصاحب العمل السلطة التقديرية في تحديد هذه المدة، فيمكن أن يجعلها ستة أشهر فقط. وحسناً فعل المشرع الأردني، ولكن كان من الأجدر به جعلها مدة أطول سنتان مثلاً، حفاظاً على صحة الطفل. ويؤخذ على المشرع الأردني أنه لم ينص على حق المرأة في تخفيض ساعات العمل لإرضاع طفلها كما هو الحال في اتفاقية منظمة العمل الدولية لعام 2000.

هذا وقد نص قانون العمل الأردني على عدد من الأحكام الخاصة بالمرأة العاملة التي كان الطفل محورها الأساسي ومن هذه المواد:

المادة 67: " للمرأة التي تعمل في مؤسسة تستخدم عشرة عمال أو أكثر الحق في الحصول على إجازة دون أجر لمدة لا تزيد على سنة للتفرغ لتربية أطفالها، ويحق لها الرجوع إلى عملها بعد انتهاء هذه الإجازة، على أن تفقد هذا الحق إذا عملت بأجر في أي مؤسسة أخرى خلال تلك المدة ". ونصت المادة 108 من نظام الخدمة المدنية على إعطاء المرأة إجازة بدون راتب لمدة لا تزيد على سنتين للعناية بطفلها الرضيع محسوماً منها المدة التي كانت فيها على رأس عملها بعد تاريخ انتهاء إجازة الأمومة. فمن الأجدر بقانون العمل تمديد الفترة كما هو الحال بنظام الخدمة المدنية.

2. مع أن المشاركة الاقتصادية للمرأة الأردنية قد حظيت بالأولوية من قبل الحكومة الأردنية، من خلال الجهود والتوجهات السياسية والتنموية، ومن خلال سن التشريعات اللازمة لحمايتها، إلا أن مشاركتها في سوق العمل لا تزال دون الطموح والمستوى المطلوب. وهذا ليس مقتضراً على الأردن فقط، فقد عانت المرأة العاملة في دول العالم المتقدمة من عدم ملائمة القوانين الوضعية لخصوصيتها في مجال العمل، ولعل أهم أسباب ذلك ازدواجية المعايير في صياغة القوانين واعتماد العادات والتقاليد والديانات.

3. هناك اختلاف في الحقوق التي تتمتع بها المرأة العاملة في المواثيق الدولية والداخلية، حتى على المستوى الداخلي نجد الاختلاف بين القطاعين العام والخاص كمدة إجازة الأمومة أو إنشاء دور حضانة ورعاية للأطفال. حيث نجد أن المشرع الأردني تفادى بعض القصور الموجود في الاتفاقيات الدولية من خلال إقراره بشكل صريح لبعض الإجازات للمرأة العاملة تمكيناً لها من حماية أطفالها، ولكنه في مواطن أخرى قلل الحماية الممنوحة لها دولياً كمدة إجازة الأمومة، أو منع فصلها بعد انتهاء تلك الإجازة لأسباب صحية تتعلق بالوضع.

التوصيات

1. العمل على مراجعة التشريعات الدولية والوطنية المتعلقة بالعمل، وصياغة آليات لتطبيقها والرقابة على تنفيذها، ووضع خطط واستراتيجيات وطنية لضمان تطويرها وانسجامها مع المواثيق الدولية.

2. التنسيق بين القطاعين العام والخاص، ليصبح هناك نوع من التوازن في الحقوق الممنوحة للمرأة العاملة في كلا القطاعين، ونوع من التعاون لمساندة حقوقها وتعزيز مشاركتها الاقتصادية على قدم المساواة مع الرجل.

3. رفع الوعي لدى النساء العاملات بحقوقهن الممنوحة لهن بموجب التشريعات الداخلية، من خلال البرامج والفعاليات والدورات للمجتمع المحلي وخصوصاً في الأماكن النائية التي توضح تلك الحقوق وفي مختلف المناطق.

المناسبة... ج. لتشجيع توفير ما يلزم من الخدمات الاجتماعية المساندة لتمكين الوالدين من الجمع بين التزاماتها الأسرية وبين مسؤوليات العمل والمشاركة في الحياة العامة، ولا سيما عن طريق تشجيع إنشاء وتنمية شبكة من مرافق رعاية الأطفال". وما يفهم من هذا النص أن الحق في إنشاء مرافق لرعاية الأطفال لا تقتصر على المرأة وإنما للوالدين، وهذا ما ندعو إليه المشرع الأردني ليأخذه بعين الاعتبار.

أخيراً لا بد لنا من الإشارة إلى بعض القصور الذي يعتري حماية المرأة العاملة في الأردن، ففي كثير من الأحيان يصاب الأطفال بأمراض وبالتالي يحتاجون لرعاية الأم طيلة فترة مرضهم، فالمشرع الأردني سكت عن إعطاء مثل هذا الحق. ونرى أنه من الأفضل أن يحذو حذو المشرع العراقي الذي نص في الفقرة الثانية من المادة 87 من قانون العمل رقم 70 لسنة 1987 على إعفاء المرأة العاملة من العمل، إذا كان لديها طفل أو أكثر دون السادسة من عمره، إذا احتاج طفلها المريض إلى رعايتها مدة لا تزيد على ثلاثة أيام عن كل حالة تقتضي ذلك، ويترتب على هذا الإعفاء عدم استحقاقها للأجر طيلة مدة انقطاعها عن العمل⁽⁶⁸⁾.

الخاتمة

من خلال البحث في موضوع حقوق المرأة العاملة في القانون الدولي والداخلي، توصلنا إلى النتائج والتوصيات التالية:

النتائج:

1. مع تزايد دخول المرأة سوق العمل، ازداد اهتمام القوانين والمواثيق الدولية بتوفير الضمانات القانونية والشروط اللازمة لتوفير ظروف عمل مناسبة لها وفرض العدالة الاجتماعية، من خلال إقرار حقها بالعمل وبالمساواة وتكافؤ الفرص. ولا اعتبارات خاصة بطبيعتها، تم إعطاؤها حقوقاً تكفل لها الحماية الصحية والأخلاقية، وذلك بمنع تشغيلها في الأعمال المرهقة والخطيرة، وحظر تشغيلها ليلاً إلا في حالات استثنائية، ومنحها إجازات تتعلق بالأمومة.

الهوامش

Geneva- p. 13 (مقتبس: حيث ورد تعريف المساواة في التقرير على ما يلي)

Gender equality refers to the enjoyment of equal rights, opportunities and treatment by men and women and by boys and girls in all spheres of life.

See: ABC of women workers' rights and gender equality, Second edition, First published 2000 Second edition 2007 , International Labour Office (1)

- العمل الأردنية- وحدة السياسات والتخطيط الاستراتيجي، ص 3.
- <http://www.mol.gov.jo/Portals/0/Studies>
- (14) دائرة الإحصاءات العامة- الأردن، مسح الاستخدام 2010
- (15) منظمة العمل الدولية: حقبة جديدة من العدالة الاجتماعية، التقرير 1(أ)، مؤتمر العمل الدولي، الدورة 100، جنيف(2011): أنظر أيضاً تقرير منظمة العمل الدولية: تقرير الأجور العالمي 2011/2010: سياسات الأجور في أوقات الأزمات، جنيف(2011).
- (16) <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2014/>
- (17) Moller OKIN, Susan, Feminism, Women's Human Rights, and Cultural Differences,(1998), Hypatia.Inc, p.37
- (18) أنظر في ذلك، نص المادة الثالثة من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة(سيداو) 1979.
- (19) IWRA Asia Pacific Knowledge Portal, Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women(CEDAW),(2009) p: 94.
- (20) Blanchfield, Luisa, The U.N. Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women(CEDAW): Issues in the U.S. Ratifications Debate,(2011), Congressional Research Service, p - 1.
- See also: https://en.wikipedia.org/wiki/List_of_parties_to_the_Convention_on_the_Elimination_of_All_Forms_of_Discrimination_Against_Women
- (21) المشني، منال محمود، حقوق المرأة بين المواثيق الدولية، وأصالة التشريع الإسلامي، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان-الأردن،(2011) ط1، ص 305.
- (22) اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة 1980، المادة 11.
- (23) Op. cit, IWRA Asia Pacific Knowledge Portal, P.93
- (24) Norwegian NGOs, NGO Shadow Report To CEDAW, 2011, P.P 29-30-32
- (25) RechteJetzr, Frauen, NGO shadow Report- Complementing the Seventh and Eight Country Report of the Austrian Government- to the CEDAW Committee, 2012
- (26) فيما يتعلق بالمادة التاسعة، التي تتعلق بقوانين الجنسية الفقرة 2، "تمنح الدول الأطراف المرأة حقاً مساوياً لحق الرجل فيما يتعلق بجنسية أطفالها ". بينما ينص قانون الجنسية الأردني في البند 2 من المادة 9 على أن " ابن الأردني يعتبر أردنياً
- It asserts that people's rights, responsibilities, social status and access to resources do not depend on whether they are born male or female. It does not mean, however, that men and women are the same or must become the same, or that all labour market measures must arrive at the same results. Gender equality implies that all men and women are free to develop their personal abilities and make life choices without the limitations set by stereotypes or prejudices about gender roles or the characteristics of men and women. P-91. " text original onglais".
- (2) أنظر نص المادة "1"، فقرة "3" من ميثاق الأمم المتحدة 1945.
- (3) المرجع السابق، المادة "55"، فقرة "ج".
- (4) أنظر في ذلك تقرير، منظمة الأمم المتحدة للتربية والثقافة والعلوم "unesco"، للفترة الواقعة بين(2009- 2014)، نبذة تاريخية عن حقوق المرأة. أنظر كذلك: تقرير، المعهد العربي لحقوق الإنسان-تونس " المشاركة السياسية للمرأة العربية" تحديات أمام التكريس الفعلي للمواطنة، دراسات ميدانية في أحد عشر بلداً عربياً، 2004، صفحة 208.
- (5) الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لعام 1948، المادة 23، الفقرة 3/2/1.
- (6) أنظر في ذلك اتفاقية الحقوق السياسية للمرأة لسنة 1952(القرار رقم 640-د-7)
- (7) Facts on Women at Work, International Labour Organization(ILO),2003.p3 -see, report:
- (8) أنظر في ذلك: المرجع سالف الذكر، نبذة تاريخية عن حقوق المرأة.
- (9) Martin Oelz, Shauna Olney, Manuela Tomei المساواة في الأجور: دليل تعريفي/ مارتن أولز، شونا أولني، مانويلا تومي؛ مكتب العمل الدولي، إدارة معايير العمل الدولية، إدارة ظروف العمل والمساواة - جنيف: منظمة العمل الدولية، 2013، ص ح- 51، ط1.
- (10) أنظر المادة 1 من تلك الاتفاقية.
- (11) أنظر نص المادة الثانية من قانون العمل الأردني وتعديلاته رقم 8 لسنة 1996 المنشور على الصفحة 1173 من عدد الجريدة الرسمية رقم 4113 بتاريخ 1996/4/16
- (12) انظر المادة 45 من هذا القانون التي تطرقت فقط إلى تعريف الأجر على النحو التالي "يحدد مقدار الأجر في العقد وإذا لم ينص عقد العمل عليه فيأخذ العامل الأجر المقدر لعمل من نفس النوع أن وجد وإلا قدر طبقاً للعرف فإذا لم يوجد العرف تولت المحكمة تقديره بمقتضى أحكام هذا القانون باعتباره نزاعاً عمالياً على الأجر".
- (13) ورقة عمل حول المرأة في سوق العمل الأردني 2010، وزارة

- حتى ولو كانت أمه أجنبية، أما ابن الأردنية المتزوجة من أجنبي فهو ليس أردنياً ما لم يطالب بالجنسية الأردنية". والمادة الخامسة عشرة، والتي تتعلق بالمساواة في الأهلية القانونية والأهلية المدنية الفقرة 4: " تمنح الدول الأطراف الرجل والمرأة نفس الحقوق فيما يتعلق بالقانون المتصل بحركة الأشخاص وحرية اختيارهم محل سكناهم وإقامتهم ". هذه المادة تم إلغاء التحفظ عليها في العام 2009 وحفظت للمرأة الأردنية حرية السفر والتنقل بحرية. أما المادة السادسة عشرة تطالب المادة بتحقيق التساوي التام بين الرجل والمرأة في كل من الأدوار والتشريعات داخل الأسرة، حيث جاء في نص الفقرة 1/ج " نفس الحقوق والمسؤوليات أثناء الزواج وفسخه ". هذه الفقرة تتعارض مع تعاليم الدين الإسلامي على سبيل المثال وبهذا تلغى القوامة على الرجل، وتجاهل ما يفرضه الدين على الزوج من تقديم المهر للزوجة، وتأنيث منزل الزوجية، وتكفل بالنفقة، وتحمل الخسائر كاملة في حالة الطلاق، من تأنيث منزل ونفقة وكفالة الأبناء، في حين أن المرأة غير ملزمة بالإنفاق لا على نفسها ولا على أسرتها ولو تم الطلاق، فليس عليها أي تبعات مادية، وفي حالة الخلع " هذا يعني طلب المرأة الطلاق" ليس عليها أكثر من رد ما أخذته مهرًا.
- (39) الجريدة الرسمية في العدد 5068 بتاريخ 2010/12/1. مجلة العمل الصادرة عن وزارة العمل الأردنية، العدد 95 لعام 2001
- (40) تقرير المعهد الدولي لتضامن النساء: دراسة أردنية تؤكد وجود ثغرات مجحفة في القوانين والتشريعات بشكل يظلم المرأة:
- https://books.google.jo/books?id=TZvDBAAQBAJ&pg=PA231&lpg=PA231&dq=https://treaties.un.org/Pages/ViewDetails.aspx?src%3DTREATY%26mtdsg_no%3DIV8%26chapter%3D4%26lang%3Den&source=bl&ots=sIWcWH56ZI&sig=S2m9v31PedJNID4qeO42q7SUyqE&hl=ar&sa=X&ved=0ahUKEwjkyrOf5TOAhWHVhQKHQ6yCwYQ6AEIKTAC#v=onepage&q=https%3A%2F%2Ftreaties.un.org%2FPages%2FViewDetails.aspx%3Fsrc%3DTREATY%26mtdsg_no%3DIV8%26chapter%3D4%26lang%3Den&f=false
- (41) اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 3 بشأن حماية الأمومة لعام 1919، تم مراجعتها في اتفاقية رقم 103 لعام 1952 واتفاقية رقم 183 لعام 2000.
- (42) المادة 4 من اتفاقية حماية الأمومة لعام 1919.
- (43) انظر المادة 6 من هذه الاتفاقية لعام 1952.
- (44) انظر المادة 8 من هذه الاتفاقية لعام 2000.
- (45) انظر المادة 8 فقرة 1 من اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن حماية الأمومة رقم 183 لعام 2000.
- (46) انظر المادة 9 من نفس الاتفاقية لعام 2000.
- (47) الاتفاقية الدولية رقم 158 لسنة 1982 بشأن إنها الاستخدام بمبادرة من صاحب العمل.
- (48) انظر المادة 27/ب من قانون العمل الأردني.
- (49) الحموري، عصام ماجد، "الحماية القانونية للطفل العامل والمرأة العاملة في قانون العمل الأردني"، بحث مقدم إلى المؤتمر العلمي لجامعة اليرموك حول حقوق المرأة والطفل في ظل التشريعات الوضعية والدولية والسموية الذي أقيم للفترة من 16-18 تموز 2001، ص 1024 - 1025.
- (50) صلاح محمد دياب، شرح أحكام قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، ط1، منشورات جامعة البحرين، المنامة، 2013، ص. 215.
- (51) انظر المادة 3 من اتفاقية 1919 المتعلقة بشؤون الأمومة والمادة 3 و4 من اتفاقية 1952.
- (52) انظر المادة 4 من اتفاقية 2000.
- (53) انظر المادة 6 من نفس الاتفاقية.
- (54) انظر المادة 4 من اتفاقية 1952 والمادة 6 من اتفاقية 2000.
- (55) أنظر في ذلك الميثاق الوطني الأردني 1990، الفصل الأول والخامس.
- (27) IWRA Asia Pacific Knowledge Portal ,Op. cit .P.93.
- (28) الحيارى، عادل(1972)، القانون الدستوري الأردني، ط1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، ص 511، عمان- الأردن.
- (29) كتعان، نواف(2008) حقوق الإنسان في الإسلام والمواثيق الدولية والديساتير العربية، ط1، دار الثراء للنشر والتوزيع، عمان، ص 295- 299.
- (30) نصت المادة 23 من هذا الإعلان على أن: " 1- لكل شخص الحق في العمل، له حرية اختياره بشروط عادلة مرضية كما أن له حق الحماية من البطالة ". انظر كذلك: شطناوي، فيصل(2003) النظام الدستوري الأردني، ط1، مطابع الدستور التجارية ص345-346.
- (31) اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم(148/89) بشأن عمل النساء ليلاً(مراجعة): 1948، المادة 3.
- (32) المادة 1 من نفس الاتفاقية
- (33) المواد 2 و3 من نفس الاتفاقية.
- (34) اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 45 لعام 1935 بشأن استخدام المرأة للعمل تحت سطح الارض في المناجم بمختلف أنواعها، المادة 2.
- (35) المادة 3 من نفس الاتفاقية.
- (36) انظر الفصل الخامس من التوصية رقم 95 لعام 1952 بشأن حماية الأمومة
- (37) انظر الفصل الرابع، المادة 19 من تلك التوصية.
- (38) الجريدة الرسمية الأردنية، العدد 4201، تاريخ 1997/4/30، وتم تعديله بتاريخ 2010/10/1 ونشره في

- (56) موقع معلومات قانونية (Lawjo)، تعديلات نظام الخدمة المدنية لعام 2013/2014 (إقرار إجازة الأبوة) في الأردن، 2013/12/28.
- (57) ساوى قانون الضمان الاجتماعي بين المرأة والرجل في توريث الراتب التقاعدي مع فارق وحيد في التوزيع حيث لا يستحق زوج المؤمن عليها المتوفاة حصته من الراتب إلا إذا كان عاجزاً عاجزاً كلياً ولا يعمل ويوزع الراتب على الورثة بغض النظر عن وجود الزوج. ويرى البعض أن هذا يمثل انتهاكاً صارخاً لحق العاملة، التي اقتطعت من راتبها طوال فترة عملها، ومن حق زوجها أن يرثها، بغض النظر عن الحالة الصحية والمادية له، كما أن والده المؤمن عليه المتوفي، إذا تزوجت بغير والده، لا تحصل على راتب ولدها، وهنا، كما يذهب الرأي ذاته تعاقب الدولة المرأة إذا تزوجت مرة أخرى، وزواجها لا ينفي صفة الأمومة تجاه ولدها. انظر لذلك مركز عمان لحقوق الإنسان: المعوقات التي تواجه المرأة الأردنية في سعيها نحو المساواة والحقوق المطروحة، مقال متاح على الموقع الإلكتروني للمركز www.achr.org.
- (58) موقع المرصد العمالي الأردني، قانون الضمان الاجتماعي الجديد 2014.
- (59) منظمة العمل الدولية- اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة،
- نحو المساواة في الأجور، 2013.
- (60) انظر المادة 10 من اتفاقية 2000.
- (61) الاتروشي، محمد جلال، "حقوق المرأة العاملة العراقية في ظل المعايير الدولية والتشريعات الداخلية"، دراسة مقارنة، بحث منشور في مجلة جامعة الكوفة، العدد 50، ص 55.
- (62) موقع المرصد العمالي الأردني 2014، تعديلات قانون العمل لسنة 2010 المعدل للقانون رقم 8 لسنة 1996 تظل 38 مادة.
- (63) مركز عمان لحقوق الإنسان: المعوقات التي تواجه المرأة الأردنية في سعيها نحو المساواة والحقوق المطروحة، مرجع سابق.
- (64) انظر الفصل الثالث من تلك التوصية.
- (65) انظر المادة 1/ب من تلك التوصية.
- (66) المادة 4 من نفس التوصية.
- (67) عبد الباسط عبد المحسن، ورقة عمل حول الحماية القانونية للمرأة في تشريعات العمل العربية، دراسة للواقع والمأمول في ضوء معايير العمل الدولية والعربية. الورشة الأولى لمؤتمر قضايا المرأة وتحديات العصر " نحو وثيقة عربية لحقوق المرأة" المنامة، البحرين، نوفمبر 2013، ص. 35.
- (68) الاتروشي، مرجع سابق، ص 54.

العلمي لجامعة اليرموك حول حقوق المرأة والطفل في ظل التشريعات الوضعية والدولية والسموية الذي أقيم للفترة من 16-18 تموز.

المصادر والمراجع

الكتب

- الحيارى، عادل (1972)، القانون الدستوري الأردني، ط1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان-الأردن.
- دياب، صلاح محمد (2013)، شرح أحكام قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، ط1، منشورات جامعة البحرين، المنامة.
- شطناوي، فيصل، (2003)، النظام الدستوري الأردني، ط1، مطابع الدستور التجارية.
- كنعان، نواف (2008)، حقوق الإنسان في الإسلام والمواثيق الدولية والدساتير العربية، ط1، إثراء للنشر والتوزيع، عمان.
- المشني، منال محمود، (2011)، حقوق المرأة بين المواثيق الدولية وأصالة التشريع الإسلامي، ط1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان-الأردن.
- الأبحاث المنشورة**
- الاتروشي، محمد جلال (2010) "حقوق المرأة العاملة العراقية في ظل المعايير الدولية والتشريعات الداخلية"، دراسة مقارنة، بحث منشور في مجلة جامعة الكوفة، العدد 5.
- الحموري، عصام ماجد (2001) "الحماية القانونية للطفل العامل والمرأة العاملة في قانون العمل الأردني"، بحث مقدم إلى المؤتمر
- المواثيق والاتفاقيات الدولية
- ميثاق الأمم المتحدة لعام 1945.
- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لعام 1948.
- اتفاقية الحقوق السياسية للمرأة لسنة 1952 (القرار رقم 640-د-7).
- اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 3 بشأن حماية الأمومة لعام 1919، تم مراجعتها في اتفاقية رقم 103 لعام 1952 واتفاقية رقم 183 لعام 2000.
- الاتفاقية الدولية رقم 158 لسنة 1982 بشأن إنهاء الاستخدام بمبادرة من صاحب العمل.
- اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (148/89) بشأن عمل النساء ليلاً (مراجعة): 1948.
- اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو) 1979.
- اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 45 لعام 1935 بشأن استخدام المرأة للعمل تحت سطح الأرض في المناجم بمختلف أنواعها.
- منظمة العمل الدولية: حقبة جديدة من العدالة الاجتماعية، التقرير I (أ)، مؤتمر العمل الدولي، الدورة 100، جنيف (2011).
- تقرير منظمة العمل الدولية: تقرير الأجور العالمي 2010/2011:

Elimination of ALL Forms of Discrimination against Women(CEDAW): Issues in the U.S. Ratifications Debate (2011) Congressional Research Service.

IWRA Asia Pacific Knowledge Portal, convention on the elimination of all forms of discrimination against women(CEDAW),(2009).

Facts on Women at Work, International Labour Organization (ILO), 2003.see, report.

Moller OKIN, Susan, Feminism, Womens Human Rights, and Cultural Differences, (1998), Hypatia. Inc.

Rechte Jetzr, Frauen, NGO shadow Report- Complementing the Seventh and Eight Country Report of the Austrian Government- to the CEDAW Committee, 2012.

Norwegian NGOs, NGO Shadow Report To CEDAW 2011.

المواقع الالكترونية:

المعهد الدولي لتضامن النساء: www.sigi-jordan.org.

معلومات قانونية على موقع(Lawjo)، تعديلات نظام الخدمة المدنية لعام 2013/2014(إقرار إجازة الأبوة) في الأردن.

موقع المرصد العمالي الأردني 2014، تعديلات قانون العمل لسنة 2010 المعدل للقانون رقم 8 لسنة 1996، وقانون الضمان الاجتماعي الجديد 2014

مركز عمان لحقوق الإنسان: www.achrs.org-w

ورقة عمل حول المرأة في سوق العمل الأردني 2010، وزارة العمل الأردنية- وحدة السياسات والتخطيط الاستراتيجي، ص 3.

<http://www.mol.gov.jo/Portals/0/Studies>

<http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2014/>

https://en.wikipedia.org/wiki/List_of_parties_to_the_Convention_on_the_Elimination_of_All_Forms_of_Discrimination_Against_Women

سياسات الأجور في أوقات الأزمات، جنيف(2011).

تقرير منظمة الأمم المتحدة للتربية والثقافة والعلوم وال "ثقافة" UNESCO، للفترة الواقعة بين(2009-2014).

تقرير، المعهد العربي لحقوق الإنسان-تونس " المشاركة السياسية للمرأة العربية" تحديات أمام التكريس الفعلي للمواطنة، دراسات ميدانية، 2004.

دليل تعريفي: المساواة في الأجور / مارتن أولز، شونا أولني، مانويلا تومي؛ مكتب العمل الدولي، إدارة معايير العمل الدولية، إدارة ظروف العمل والمساواة - جنيف: منظمة العمل الدولية، ط1، 2013.

عبد الباسط عبد المحسن، ورقة عمل حول الحماية القانونية للمرأة في تشريعات العمل العربية، دراسة للواقع والمأمول في ضوء معايير العمل الدولية والعربية. الورشة الأولى لمؤتمر قضايا المرأة وتحديات العصر "نحو وثيقة عربية لحقوق المرأة" المنامة، البحرين، نوفمبر 2013.

التقارير والتشريعات الداخلية

الميثاق الوطني الأردني 1990.

الدستور الأردني لعام 1952 وتعديلاته.

قانون العمل الأردني وتعديلاته رقم 8 لسنة 1996 المنشور على الصفحة 1173 من عدد الجريدة الرسمية رقم 4113 بتاريخ 1996/4/16

دائرة الإحصاءات العامة-الأردن، مسح الاستخدام 2010

الجريدة الرسمية الأردنية، العدد 4201، تاريخ 1997/4/30

مجلة العمل الصادرة عن وزارة العمل الأردنية، العدد 95 لعام 2001

منظمة العمل الدولية-اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة، نحو المساواة في الأجور، 2013

المراجع باللغة الأجنبية

ABC of women workers' rights and gender equality (2007) Second edition, first published 2000, (2 ed), International Labour Office Geneva.

Blanchfield, Luisa, the U.N. Convention on the

**Working Women's Rights in International and National Law
"The Jordanian Women as an Example"**

*Diala Ali Al-Taani, Salah Soud Al-Raggad**

ABSTRACT

This study aims at identifying international and national protection of working women. Shortages in their rights and discrimination against them have obliged international community and local community as well to adopt standards in order to achieve equality in employment between the two sexes, and women were given special attention in terms of time and quality of work, not to mention retaining women's characteristics as a mother by granting them holidays and not allowing their dismissal from work during pregnancy and giving birth. In spite of intensive efforts exerted in this context, working women's rights have not yet received necessary development and modernization that would provide them with security and guarantee. This is because some countries are still suffering from the weakness of practical application of legislations and international women's rights conventions, which hinder the integration of their contribution to development.

Keywords: Women's Work, Equality in Employment, Work Holidays.

* Faculty of Law, Yarmouk University, Jordan. Received on 24/5/2016 and Accepted for Publication on 2/8/2016.