

The Rights of Working Women and Their Protection in the Light of Jordanian Labor Law (Comparative and Analysis Study)

Husein Bani -issa* and Norhan Khaleel Almaaitah

Faculty of Law, University of Applied Sciences, Bahrain.

E-mail: husein.baniissa@asu.edu.bh

Received: 17 March. 2021

Revised: 28 March. 2021

Accepted: 19 April. 2021

Published: 1 Jun. 2021

Abstract: The research dealt with the right of working women under the Jordan labor law. In comparison with international standards and Arab Legislation, especially Bahraini Law.

As the study included the provisions of the law for the working women and the punitive protection of their rights. Aiming to encourage her to enter the working market in different economic sectors. Meanwhile, maintaining the balance between the interest of the working women and the public interest.

Keywords: Women's Work, Labor Law, Penal Protection.

* Corresponding author E-mail husein.baniissa@asu.edu.bh

الحقوق الخاصة بالمرأة العاملة وحمايتها جزائياً على ضوء قانون العمل الأردني: دراسة تحليلية مقارنة

حسين عبد المهدي بني عيسى، نورهان خليل المعاينة

كلية الحقوق جامعة العلوم التطبيقية - مملكة البحرين

المخلص: تناول البحث الحقوق الخاصة بالمرأة العاملة وحمايتها جزائياً في ظل قانون العمل الأردني مقارنة مع المعايير الدولية والتشريعات العربية وخاصة القانون البحريني ، حيث تضمنت الدراسة الأحكام القانونية الخاصة بالمرأة العاملة ، وحماية حقوقها جزائياً ، ويهدف تشجيعها وتسهيل ولوجها إلى سوق العمل في مختلف القطاعات الاقتصادية، وبنفس الوقت المحافظة على التوازن بين مصلحة المرأة العاملة ومصلحة أصحاب العمل، مما يعكس إيجاباً على مصلحة العمل. وخلص هذا البحث إلى عددٍ من النتائج والتوصيات والتي أتمنى أن تحظى باهتمام المشرع الأردني.
الكلمات المفتاحية: عمل المرأة، قانون العمل، الحماية الجزائية.

1 مقدمة

إن التطور الكبير الذي شهده الأردن في كافة المجالات المختلفة: السياسية والاقتصادية والاجتماعية، أبرز الحاجة إلى إصدار قانون العمل رقم 21 لسنة 1960 لينظم علاقة العامل بأصحاب العمل من أجل تحقيق التوازن بين مصالح الطرفين، ثم صدر في عام 1996 قانون العمل رقم (8) وما صاحبه من تعديلات لأحقه عليه أعطى الطبقة العاملة المتعاضم دورها في المجتمع الأردني حقوقاً ومزايا أكثر مما كان يوفرها القانون السابق لها. أن هذا التطور المستمر لقانون العمل، مما ساهم في توفير بيئة قانونية تحمي المرأة العاملة، وارتفاع نسبة التعليم بين النساء، وزيادة الأعباء المالية للأسرة، وإحلال وسائل الانتاج الحديثة، والتي تعتمد على الجهد الذهني، كلها عوامل ساهمت في دخول المرأة لسوق العمل الأردني في مجالاته العديدة. ولكن أثار ذلك مشكلات مختلفة، فرضتها طبيعة المرأة وظروفها وشروط عملها. ولهذا كان لا بد أن يتدخل المشرع لتنظيم عمل المرأة العاملة وحماية أمومتها وتمييزها إيجابياً لضمان حد أدنى من الشروط الإنسانية في ممارسة عملها، وبما ينسجم مع أحكام الاتفاقيات الدولية والعربية بهذا الشأن. ومن هنا تنبع

2 الاطار العام للبحث

2.1 أهمية الدراسة

يهدف البحث إلى تحليل نصوص قانون العمل الأردني المتعلقة بحقوق المرأة العاملة وخاصة المواد من 67 إلى 72، والوقوف على أهم نواحي النقص والغموض التي انتابت أحكام هذا القانون، والعمل على تقديم نصوص مقترحة لمعالجة هذا النقص. ويهدف أيضاً إلى مقارنة حقوق المرأة العاملة في التشريع الأردني مع حقوق المرأة العاملة التي كفلتها المعاهدات الدولية، ومع القوانين العربية الأخرى وخاصة القانون البحريني.

والملاحظ أن تشريع العمل الأردني كرس مبدئياً مبدأ المساواة أي مساواة المرأة بالرجل وتكافؤ الفرص بينهما في كل مجالات الحياة، دون أي تمييز إلا ما تعارض مع خصوصيتها كامرأة نظراً لمراعاة المشرع لطبيعة المرأة فقد منع تشغيلها في بعض الأعمال والأوقات ومراعاة لصحة المرأة العاملة ولصحة ما أتت به من عنصر جديد في المجتمع، فقد منحها المشرع حقاً في الحصول على عطلة وضع وأمومة. ومع ذلك ما زالت المرأة تواجه صعوبات جمة في ولوج سوق العمل والتنافس على قدم المساواة مع زميلها العامل وذلك لاعتبارات اجتماعية وثقافية واقتصادية وغيرها. ومن هنا تتنبع مشكلة الدراسة المتمثلة في التساؤل عن مدى نطاق الحماية القانونية التي تتمتع بها المرأة العاملة في تشريع العمل الأردني؟ وبالتحديد سعت الدراسة إلى الإجابة عن العديد من الأسئلة والتي من أهمها ما يلي: - هل يوفر قانون العمل الأردني الحماية الكافية للعامل الأردني بشكل عام سواء كان العامل ذكر أم أنثى. - هل يوفر المشرع الأردني الحماية الكافية للمرأة العاملة على الخصوص بتوفير شروط وظروف ملائمة لعملها كامرأة؟

- وهل يوفر ضمانات كافية لحماية أمومة المرأة العاملة وحياتها الأسرية؟
 - وهل هناك أي تمييز ضد المرأة العاملة في التشريعات الأردنية؟
 - ما مدى توافق أحكام قانون العمل الأردني مع المعايير والمواثيق الدولية المتعلقة بحقوق المرأة العاملة؟
 - وما هي الحماية الجزائية للحقوق الخاصة بالمرأة العاملة، وما مدى كفايتها؟
 واقترحت الدراسة على تناول حقوق المرأة العاملة بشكل خاص في قانون العمل الأردني، مع المقارنة بقدر ما يسمح به هذا البحث مع التشريعات العربية وخاصة التشريع البحريني والمواثيق الدولية. ولن نتناول هذه الدراسة إلا بالحدود التي يتطلبها البحث بدراسة حقوق المرأة في التشريعات الأردنية الأخرى. ويعد البحث بمثابة دراسة نقدية تحليلية لقانون العمل الأردني، ويعتمد أيضا على المنهج الاستقرائي لأهم الآراء الفقهية والقضائية المتعلقة بموضوع البحث، والدراسة المقارنة لقانون العمل الأردني مع التشريعات الدولية والعربية وخاصة قانون العمل في القطاع الأهلي البحريني. واقتضت الدراسة إلى تقسيم خطتها على النحو الآتي:

مبحث تمهيدي

المطلب الأول: المبادئ العامة لقانون العمل

المطلب الثاني: الحقوق المشتركة المقررة لمصلحة العمال ذكورا وإناثا

المبحث الأول: الأحكام الخاصة بتوفير شروط وظروف ملائمة لعمل المرأة العاملة

المبحث الثاني: الأحكام الخاصة بحماية أمومة المرأة العاملة وحياتها الأسرية

مبحث تمهيدي

نتناول فيه المبادئ العامة لقانون العمل و الحقوق المشتركة المقررة لمصلحة العمال ذكورا وإناثا في مطلبين تالين.

المطلب الأول المبادئ العامة لقانون العمل

سوف نتناول في هذا المطلب تعريف قانون العمل ونطاقه والطبيعة القانونية لأحكامه في الفروع الثلاثة التالية.

الفرع الأول: التعريف بقانون العمل

العمل هو "كل جهد فكري أو جسماني يبذله العامل لقاء أجر سواء كان بشكل دائم أو عرضي أو مؤقت أو موسمي"¹

وعرف قانون العمل بأنه هو "مجموعه القواعد القانونية التي تحكم العمل الأجير الخاص".² وعرف كذلك بأنه "مجموعه القواعد القانونية التي تحكم علاقات العمل التابع المأجور، سواء أكانت فردية أم جماعية بين العمال وأصحاب العمل"³

ويبين تعريف قانون العمل ضرورة خضوع العامل لإشراف ورقابة وتوجيه صاحب العمل، أي لتبعيته القانونية وكذلك يجب أن يكون العمل لقاء أجر سواء كان عملا بدنيا أو إداريا أو فكريا وسواء كان الأجر نقديا أو عينيا، فإذا كان العمل مجانيا فإنه يخرج عن نطاق قانون العمل.

الفرع الثاني: نطاق قانون العمل الأردني

يحدد طرفي علاقة العمل أساسا نطاق قانون العمل ويتمثل الطرف الأول بصاحب العمل، والطرف الثاني: بالعامل.

أولاً: صاحب العمل

صاحب العمل هو كل شخص طبيعي أو معنوي يستخدم بأي صفة كانت شخصا أو أكثر مقابل أجر، ويخضع بهذه الصفة للالتزامات ويتمتع بالحقوق الواردة في قانون العمل. ولم يشترط المشرع الأردني عدد معين من العمال لدى صاحب العمل، وعليه يستفيد العامل من الحماية التي يقرها قانون العمل ولو كان هو العامل الوحيد لدى صاحب العمل. كما لم يتوجب أن يكون صاحب العمل شخصا طبيعيا وإنما يجوز أن يكون شخصا اعتباريا⁴.

1 المادة(2) من قانون العمل الأردني.

2 د. عبد الواحد كرم، قانون العمل في التشريع الأردني، ط 21 دار الثقافة 1998 ص7

3 د. غالب علي الداودي، شرح قانون العمل الأردني الجديد، ط1، مركز حمادة للطباعة اربد 1996، ص7.

ثانياً: العامل

العامل هو كل شخص كان ذكراً أو أنثى يؤدي عملاً لقاء أجر ويكون تابعا لصاحب العمل وتحت أمرته ويشمل ذلك الأحداث ومن كان قيد التجربة أو التأهيل⁵. ولكن المشرع الأردني استثنى صراحة بعض فئات الأشخاص الذين يمكن أن ينطبق عليهم تعريف العامل من تطبيق أحكام قانون العمل عليهم فتقضي المادة (3) من قانون العمل الأردني على أن "تطبق أحكام هذا القانون على جميع العمال وأصحاب العمل باستثناء: أ- الموظفين العمامين وموظفي البلديات. ب- أفراد عائلة صاحب العمل الذين يعملون في مشاريعه دون أجر ج- خدم المنازل وبستانيتها وطهاتها ومن في حكمهم. د- عمال الزراعة ما عدا الذين يقرر مجلس الوزراء بتنسيب الوزير شمولهم بأحكام هذا القانون"⁶.

المطلب الثاني: الطبيعة القانونية لأحكام قانون العمل

يهدف المشرع عند إصداره لقانون العمل إلى إقامة التوازن بين طرفي العلاقة في عقد العمل، وإلى حماية الجانب الأضعف في هذه العلاقة، وهو العامل من استغلال صاحب العمل. ويهدف أيضاً إلى الحفاظ على الأمن الاجتماعي وذلك لأن الطبقة العاملة هي طبقة كثيرة العدد في المجتمع وان تركها دون حماية فعالة يولد على الشعور بالظلم الذي من شأنه أن يخل بالأمن والسلام الاجتماعيين⁷. وبالتالي تعد القواعد القانونية في قانون العمل قواعد أمره متعلقة بالنظام العام لأنها تحقق مصلحة المجتمع ككل، من خلال الحفاظ على حقوق طرفي عملية الإنتاج العمال وأصحاب العمل.

وينتبت على اعتبار قواعد قانون العمل أمره تتعلق بالنظام العام تقرير المشرع لجزاءات مدنية وأخرى جزائية على ارتكاب أي مخالفة لقواعد قانون العمل. ويتمثل الجزاء المدني ببطلان أي شرط في أي عقد أو اتفاق وكان مخالفاً لأي قاعدة أمره من قواعد قانون العمل الأردني. وقد نصت الفقرة (ب) من المادة (4) من قانون العمل الأردني على أنه "يعتبر باطلاً كل شرط في عقد أو اتفاق سواء أبرم قبل هذا القانون أو بعده يتنازل بموجبه أي عامل من أي حق من الحقوق التي يمنحها إياه هذا القانون".

ويستفاد من هذا النص على أن يعد أي شرط مخالف لقاعدة أمره من قواعد أحكام قانون العمل شرطاً باطلاً، إلا أن البطلان لا يمتد إلى العقد ككل وإنما يقتصر هذا البطلان على الشرط وحده ولا يتعداه إلى العقد ذاته.

ولم يكتف المشرع بالجزاء المدني عند مخالفة أحكام قانون العمل الأردني وإما نص على فرض المسؤولية الجزائية في بعض الحالات عن مخالفة القواعد الأمره لقانون العمل. ومن الأمثلة على ذلك العقوبات الواردة في المواد (77، 84، 136، 139) من قانون العمل.

وإن كانت قواعد قانون العمل من النظام العام لا يجوز الاتفاق على خلافها. ولكن لا يمتد البطلان إلى المخالفة إذا كانت تحقق نفعاً للعامل أكثر من ذلك التي تتضمنه المادة التي تمت مخالفتها. وقد أكدت الفقرة (أ) من المادة (4) من قانون العمل الأردني - ويقابلها المادة (4) من قانون العمل البحريني - على قاعدة صحة الشروط الأصلح للعامل، فنصت على "لا تؤثر أحكام هذا القانون على أي حق من الحقوق التي يمنحها للعامل أي قانون آخر أو عقد عمل أو اتفاق أو قرار إذا كان أي منها يرتب للعامل حقوقاً أفضل من الحقوق المقررة له بموجب أحكام هذا القانون".

4 المادة (2) من قانون العمل الأردني، والمادة (1) من قانون العمل في القطاع الأهلي البحريني.

5 المادة (2) من قانون العمل الأردني، والمادة (1) من قانون العمل في القطاع الأهلي البحريني.

6 وقد نصت الفقرة (ب) من المادة (2) من قانون العمل البحريني على أنه: "فيما عدا الأحكام المنصوص عليها في المواد (2) مكرراً و(6) و(19) و(20) و(21) و(37) و(38) و(40) و(46) و(48) و(49) و(58) و(116) و(183) و(185) وفي البابين الثاني عشر والثالث عشر من هذا القانون، لا تسري أحكام هذا القانون على:

1) خدم المنازل، ومن في حكمهم وهم زراع وحراس المنازل والمربيات والسائقون والطباخون الذين يؤدون أعمالهم لشخص صاحب العمل أو لأشخاص ذويه.

2) أفراد أسرة صاحب العمل الذين يعولهم فعلاً وهم الزوج والزوجة وأصوله وفروعه".

7 أنظر د. عبد الواحد كرم، المرجع السابق، ص 19.

وحرصاً من المشرع على توفير حماية أفضل للعامل فقد جعل إجراءات التقاضي سهلة ومجانية بهدف تمكين العامل من الحصول على حقوقه بأيسر السبل وبأقل النفقات. فقد فرض المشرع الأردني النظر في القضايا العمالية بصورة مستعجلة بحيث يتم الفصل في الدعوى خلال ثلاثة أشهر من تاريخ ورودها للمحكمة (المادة 137 قانون العمل)، وقد ألقى المشرع القضايا العمالية من كافة الرسوم بما في ذلك رسوم تنفيذ القرارات الصادرة في مثل هذه القضايا (المادتان 137/ ج ، 54/ز من قانون العمل) .

المطلب الثاني: الحقوق المشتركة المقررة لمصلحة العمال ذكورا وإناثا

يعد حق العمل من أهم الحقوق الاجتماعية للإنسان فهو يمثل حجر الزاوية في حياة المواطن العامل ويجسد حقه في الأمن المادي أو الاقتصادي، الذي يفرض على الدولة واجب توفير العمل المنتج والمجزي وفي عبارة أخرى يأمن العامل بوجود العمل على مستقبله ويطمئن إلى حاضرة من ناحية. وتحفظ الدولة -بتوفير العمل اللائق - للعامل كرامته إذ تجعله يشعر أنه يجني ثمار جهده وعرقه دون أن ينتظر إحساناً من ناحية ثانية. كذلك تضمن الدولة - بتوفير العمل المجزي - للعامل عيشاً كريماً ومستوى لائقاً من ناحية ثالثة⁸. وقد كفل الدستور الأردني لعام 1952 الحالي حق العمل في المادة 23 منه والتي تنص على: " 1- العمل حق لجميع المواطنين وعلى الدولة أن توفره للأردنيين بتوجيه الاقتصاد الوطني والنهوض به ."

وفي الفقرة (2) من المادة 23 فرض الدستور الأردني على الدولة حماية العمل وتضع له تشريعاً يقوم على المبادئ الآتية: -إعطاء العامل أجراً يتناسب مع كمية عملة وكفاءته، تحديد ساعات العمل الأسبوعية ومنح العمال أيام راحة أسبوعية وسنوية مع الأجر تقرير تعويض خاص للعمال المعيلين وفي أحوال التسريح والمرض والعجز والطوارئ الناشئة عن العمل، تعيين الشروط الخاصة بعمل النساء والأحداث خضوع العامل للقواعد الصحية وتنظيم نقابي حر ضمن حقوق القانون. كما كفل الدستور مبدأ المساواة بين المواطنين، ويشمل ذلك المساواة وعدم التمييز في أحكام العمل بين المرأة والرجل. فالقضاء على التمييز ضد المرأة في سوق العمل والذي كفلته المواثيق الدولية المختلفة، لا يضمن حق اقتصادي خاص بالمرأة فقط وإنما تمتد إلى مفاصل الاقتصاد وشريان المجتمع⁹. وتمشيا مع حكم الدستور صدرت عدة تشريعات للعمل آخرها القانون رقم 8 لسنة 1996 الساري المفعول والذي جرت عليه تعديلات مختلفة بموجب عدة قوانين معدلة لأحكامه.

ومن خلال استعراض نصوص قانون العمل الأردني نجد أنه تضمن مجموعة من الحقوق المقررة لمصلحة العمال ذكورا وإناثا¹⁰ يتمثل بعضها بالميزات المالية، وبعضها خاص بتنظيم العمل، وبعضها الآخر بالإجازات، وحقوق أخرى تنظم كيفية إنهاء العلاقة العمالية. بالإضافة إلى التعويضات عن إصابة العمل وأمراض المهنة التي تلحق بالعمال الذين لا تسري عليهم أحكام قانون الضمان الاجتماعي. ولطبيعة هذه الدراسة سوف نكتفي بالإشارة فقط إلى بعض أهم الحقوق المشتركة التي يتمتع بها العامل بغض النظر عن جنسه امرأة أو رجلاً.

8 انظر د. عبد المنعم محفوظ فلسفات حقوق الإنسان في ضوء المواثيق الدولية والساتير المعاصرة جامعة مؤتة 1987، ص 172

وقد أكدت المادة (7) من العهد الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية على ضرورة ان " تعترف الدول الأطراف في هذا العهد بما لكل شخص من حق في التمتع بشروط عمل عادلة

ومرضية تكفل على الخصوص:

(أ) مكافأة توفر لجميع العمال، كحد أدنى:

"1" أجر منصفاً، ومكافأة متساوية لدى تساوى 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 أجر

الرجل لدى تساوى العمل،

"2" عيشاً كريماً لهم ولأسرهم طبقاً لأحكام هذا العهد،

(ب) ظروف عمل تكفل السلامة والصحة،

(ج) تساوى الجميع في فرص الترقية، داخل عملهم، إلى مرتبة أعلى ملائمة، دون إخضاع ذلك إلا لاعتباري الأتمتية والكفاءة،

(د) الاستراحة وأوقات الفراغ، والتحديد المعقول لساعات العمل، والإجازات الدورية المدفوعة الأجر، وكذلك المكافأة عن أيام العطل الرسمية.

9 أنظر عبد المغيث جراز، حظر التمييز في سوق العمل من خلال المواثيق الدولية والقوانين الوطنية: دراسة مقارنة منشورات مجلة القضاء المدني -سلسلة دراسات وأبحاث، العدد 11، المغرب، 2016،

ص 114. د. محمود سلامة، الحماية الدولية والعربية للمرأة العاملة، مجلة الحقوق، جامعة الكويت، مجلد 23، عدد 2، 1999، ص 300 وما بعدها. نور الدين بن محمد لرجي، المرأة العاملة ومساواتها

بالرجل من خلال المواثيق الدولية والتشريعية الوطنية، مجلة الفقه والقانون، العدد 75، المغرب، 2019، ص 9.

10 وقد أكد المشرع البحريني في المادة (29) من قانون العمل على أنه تسري على النساء العاملات كافة الأحكام التي تنظم تشغيل العمال دون تمييز بينهم متى تماثلت أوضاع عملهم.

ومن أهم حقوق العامل المادية هو حصوله على الأجر. ويشترط فيه ألا يقل عن الحد الأدنى للأجور المحدد من قبل لجنة مختصة (المادة 52 عمل) ودون تمييز على أساس الجنس.¹¹ ويعاقب صاحب العمل أو من ينوب عنه بغرامة لا تقل عن خمسمائة دينار ولا تزيد على ألف دينار عن كل حالة يدفع فيها إلى عامل أجراً يقل عن الحد الأدنى للأجور أو عن أي تمييز بالأجر بين الجنسين للعمل ذي القيمة المتساوية وذلك إضافة إلى الحكم للعامل بفرق الأجر وتضاعف العقوبة كلما تكررت المخالفة. (المادة 53 عمل أردني).¹²

والجدير بالذكر أن المشرع البحريني بموجب المادة 302 من قانون العقوبات وفر حماية جنائية للأجر واعتبر إحتجازه كعمل السخرة يشكل جنحة يعاقب عليها بالحبس أو الغرامة.¹³

ومن الحقوق الهامة التي تتصل بتنظيم العمل هي إلزام صاحب العمل بوضع نظام داخلي لتنظيم العمل، ووجوب ألا تزيد ساعات العمل عن ثمان وأربعين ساعة توزع على ستة أيام، ولا يجوز تشغيل العامل أكثر من ساعات العمل العادية-كقاعدة عامة- إلا بموافقة أو في حالات إستثنائية حددتها المادة (عمل أردني 57). كما يلتزم صاحب العمل أيضاً بضمان سلامة العمال من خلال توفير احتياطات وتدابير لحماية العمال ومراعاة تعليمات السلامة العامة والوقاية من المواد الخطرة والوقاية الصحية.

نص قانون العمل الأردني على مجموعة من الحقوق المتصلة بالإجازات، كالعطلة الأسبوعية والأجازة السنوية، والإجازة المرضية، وإجازة فريضة الحج وغيرها¹⁴. كما نص المشرع الأردني على مجموعة من الحقوق التي تتصل بإنهاء عقد العمل بالاتفاق، وانتهاء مدته، ووفاء العامل وانتهاء العمل نفسه، أو عجزه، وعملية الإشعار الملزم بها طرفي العقد العامل وصاحب العمل، والأحوال التي تدعو العامل إلى ترك العمل دون إشعار مع احتفاظه بحقوقه القانونية كاستخدامه في عمل يختلف في نوعه اختلافاً بينا عن العمل الذي أتفق على استخدامه فيه، ونقله إلى عمل آخر في درجة أدنى وتخفيض أجره والاعتداء عليه من صاحب العمل وغيرها.¹⁵

كما نجد أن المشرع الأردني قد وفر حماية جزائية في قانون العمل عند الإعتداء على بعض حقوق العامل وإخلال صاحب العمل ببعض واجباته بموجب هذا القانون. أما المشرع البحريني فقد وفر حماية جنائية شاملة لحقوق العمال والإخلال صاحب العمل بعموم لإلتزاماته في في الباب السابع عسر من قانون العمل. حيث يعاقب بالغرامة التي لا تقل عن مائتي دينار ولا تزيد على خمسمائة دينار كل من يخالف أيأ من أحكام الباب الخامس الخاص بتشغيل النساء والقرارات الصادرة تنفيذاً له¹⁶. كما تعدد العقوبة في الجرائم المنصوص عليها في هذا الباب بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة، وتضاعف العقوبة في حالة العود¹⁷، بالإضافة إلى أنه لا يجوز وقف التنفيذ في العقوبات المالية المنصوص عليها في هذا الباب، كما لا يجوز النزول عن الحد الأدنى المقرر للعقوبة قانوناً لأية أذكار أو ظروف مخففة¹⁸. والجدير بالذكر وخلافاً للنظرية العامة في قانون العقوبات التي تقتصر المسؤولية الجنائية على الشخص الطبيعي، يُسأل الشخص الاعتباري جنائياً إذا ارتكبت أية جريمة من الجرائم المنصوص عليها في هذا القانون باسمه أو لحسابه أو لمنفعته، وكان ذلك نتيجة تصرف أو إهمال جسيم أو موافقة أو تسر من أي عضو مجلس إدارة أو مدير أو أي مسئول آخر - في ذلك الشخص الاعتباري- أو ممن يتصرف بهذه الصفة. ويعاقب الشخص الاعتباري بضعف الغرامة، بحديها الأدنى والأقصى، المقررة لتلك الجريمة طبقاً لأحكام هذا القانون. ولا يخل ذلك بالمسؤولية الجنائية للأشخاص الطبيعيين طبقاً لأحكام القانون.¹⁹

11 وتشكل هذه اللجنة بقرار من مجلس الوزراء بناء على تنسيب وزير العمل، وتتألف من عدد متساو من ممثلين عن الوزارة والعمال وأصحاب العمل (المادة 52 عمل أردني).

12 بموجب قرار مجلس الوزراء الخاص بتحديد الحد الأدنى للأجور، الصادر بتاريخ 2.2/8/7، والمنشور في العدد 4561 من الجريدة الرسمية الصادر بتاريخ 2.2/8/28.

13 المادة (302) مكرراً من قانون العقوبات الصادر بالمرسوم بقانون رقم (15) لسنة 1976 والتي نصها الآتي: " مع عدم الإخلال بأحكام المادة (198)، يُعاقب بالحبس وبالغرامة أو بإحدى هاتين العقوبتين كل من استخدم عمالاً سخرة في أي عمل من الأعمال أو احتجز بغير مبرر أجورهم كلها أو بعضها ".
14 أنظر المواد من (60 إلى 68) من قانون العمل الأردني، والمواد من (58 إلى 67) من قانون العمل في القطاع الأهلي البحريني.

15 أنظر المواد من (21 إلى 29) من قانون العمل الأردني،

16 المادة (187) من قانون العمل البحريني.

17 المادة (194) من قانون العمل البحريني

18 المادة (195) من قانون العمل البحريني

19 المادة (197) من قانون العمل البحريني

المبحث الأول

الأحكام الخاصة بتوفير شروط وظروف ملائمة لعمل المرأة العاملة

أن مبدأ الحرية التعاقدية يقضى بمساواة النساء مع الرجال في العمل دون تمييز لان كل منها يطلق عليه وصف العامل طبقاً للنص المادة الثانية من قانون العمل.²⁰ ولكن لما كانت طبيعة المرأة تختلف عن طبيعة الرجل بالإضافة إلى انشغال المرأة ببعض الأعمال الأخرى تتلاءم معها من الناحية الصحية والاجتماعية، فان المشرع أحاط عمل المرأة ببعض الضمانات التي تهدف الي حماية المرأة من الناحية البدنية والأخلاقية والصحية.

لقد اختلفت الآراء بخصوص عمل المرأة وظروف اشتغالها. حيث يرى البعض أن المرأة قد تبدو في حالة تحرير ومساواة في المجتمع الصناعي بعملها في مجالات عمل الرجل بينما الحقيقة أن ذلك ليس إلا حالة عدم المساواة مع الرجل طالما ينتظرها تدبير شؤون المنزل بعد رجوعها من العمل إلى بيتها. ويرى البعض الآخر ضرورة أن يتدخل المشرع من أجل حماية المرأة العاملة في حياتها المهنية والتخفيف من ثقل أعبائها المنزلية، كالاكتفاء على الأقل بأطفالها عن طريق إلزام أصحاب الأعمال بتأسيس دور للحضانة قرب مكان العمل وتقليل ساعات عمل المرأة، بينما يرى آخرون أن مكان المرأة وخاصة المتزوجة هو البيت ورعاية أطفالها والاعتناء في بيتها²¹.

وقد ساوى المشرع الأردني -كالبجيني- في قانون العمل بين المرأة العاملة والرجل العامل في الحقوق والالتزامات بشكل تام. ولكن لم يمنع مبدأ المساواة المشرع من وضع أحكاما خاصة تستهدف حماية المرأة من مخاطر العمل ليلا ومن مخاطر العمل بعض أنواع الأعمال التي لا تلائم طبيعة المرأة وقدرتها البدنية، فضلا عن مراعاته لدورها الاجتماعي كزوجة وأم، وبهذا يكون المشرع منسجما مع أحكام الاتفاقيات الدولية المتعلقة بعمل المرأة²². وسوف نتناول الأحكام المتعلقة بالمرأة العاملة في المطلب الآتية.

20 كما تنص المادة (2) مكرراً من قانون العمل البجيني على أنه "يحظر التمييز بين العمال الخاضعين لأحكام هذا القانون بسبب الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين أو العقيدة".

21 أنظر د. غالب الداودي ، شرح قانون العمل وتعديلاته دار وائل للنشر ، 2..4 ص 83 .

22 وقد أكدت المادة (11) من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة على ذلك الحقوق، فقد نصت على انه: "1-تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز

ضد المرأة في ميدان العمل لكي تكفل لها، على أساس المساواة بين الرجل والمرأة، نفس الحقوق ولا سيما:

(أ) الحق في العمل بوصفه حقاً ثابتاً لجميع البشر؛

(ب) الحق في التمتع بنفس فرص العمالة، بما في ذلك تطبيق معايير اختيار واحدة في شؤون الاستخدام؛

(ج) الحق في حرية اختيار المهنة ونوع العمل، والحق في الترقية والأمن على العمل وفي جميع مزايا وشروط الخدمة، والحق في تلقي التدريب وإعادة التدريب المهني، بما في ذلك التلمذة الحرفية والتدريب

المهني المتقدم والتدريب المتكرر؛

(د) الحق في المساواة في الأجر، بما في ذلك الاستحقاقات، والحق في المساواة في المعاملة فيما يتعلق بالعمل ذي القيمة المساوية، وكذلك المساواة في المعاملة في تقييم نوعية العمل؛

(هـ) الحق في الضمان الاجتماعي، ولا سيما في حالات التقاعد والبطالة والمرض والعجز والشيخوخة وغير ذلك من حالات عدم الأهلية للعمل، وكذلك الحق في إجازة مدفوعة الأجر؛

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

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 اساس الحالة الزوجية، مع فرض جزاءات على المخالفين؛

(ب)لإدخال نظام إجازة الأمومة المدفوعة الأجر أو المشفوعة بمزايا إجتماعية مماثلة دون فقدان للعمل السابق أو للأقدمية أو للعلاوات الاجتماعية؛

(ج)لتشجيع توفير الخدمات الاجتماعية المساندة اللازمة لتمكين الوالدين من الجمع بين الالتزامات العائلية وبين مسؤوليات العمل والمشاركة في الحياة العامة، ولاسيما عن طريق تشجيع إنشاء وتنمية شبكة

من مرافق رعاية الأطفال؛

(د) لتوفير حماية خاصة للمرأة أثناء فترة الحمل في الأعمال التي يثبت أنها مؤذية لها.

3- يجب أن تستعرض التشريعات الوقائية المتصلة بالمسائل المشمولة بهذه المادة استعراضاً دورياً في ضوء المعرفة العلمية والتكنولوجية، وأن يتم تنقيحها أو إلغاؤها أو توسيع نطاقها حسب الاقتضاء .

وقد أكدت المادة (3) من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية على انه: "تعهد الدول الأطراف في هذا العهد بضمان مساواة الذكور والإناث في حق التمتع بجميع الحقوق الاقتصادية

الاجتماعية والثقافية المنصوص عليها في هذا العهد".

المطلب الأول: الأوقات التي يحضر تشغيل النساء فيها

ساوى المشرع بين المرأة العاملة والرجل من حيث تحديد الحد الأقصى لساعات العمل، فتنص المادة 56 من قانون العمل على أنه " تكون ساعات العمل العادية ثمان ساعات في اليوم على ألا تزيد ساعات العمل عن ثمان وأربعين ساعة في الأسبوع توزع على ستة أيام على الأكثر لا يحسب منها الوقت المخصص لتناول الطعام والراحة ولا يجوز أن تزيد أوقات العمل على ذلك إلا في الحالات المنصوص عليها في هذا القانون ".²³ ولكن سعى المشرع الأردني لحماية المرأة العاملة بتحديد ساعات العمل التي يجوز للمرأة العمل فيها، ولا يحق الزيادة على هذه الساعات إلا بنص القانون أيضاً، وإلا تعرض للمساءلة القانونية.²⁴

وأستثنى المشرع الأشخاص الذين يتولون مهام الإشراف العام أو الإدارة في أي مؤسسة والذين يعملون في بعض الحالات خارج المؤسسة ، وتتطلب أعمالهم السفر أو التنقل داخل المملكة أو خارجها من تطبيق أحكام المواد المتعلقة بساعات العمل عليهم (المادة 58 من قانون العمل).

وأعطى المشرع وزير العمل بعد استطلاع أي الجهات الرسمية المختصة صلاحية الحق في تحديد الأوقات التي لا يجوز تشغيل النساء فيها والحالات المستثناة منها (المادة 69 من قانون العمل).²⁵ وهدف المشرع من ذلك حماية المرأة أخلاقياً وخاصة في العمل ليلاً ومن تمكينها من أن توازن بين عملها وبين متطلبات بيتها ورعاية أولادها. هذا فضلاً عن تأثير الأعمال الخطرة في قدرة المرأة على الإنجاب، وف حالات الحمل الذي لا يكون قد تم التأكد منه، وضعف مقاومتها لتلك المخاطر.²⁶

أثبتت الدراسة التي أجريت في كثير من الدول الصناعية قبل حظر تشغيل النساء ليلاً، أن العمل الليلي أخذ بصحة المرأة، حيث تضطر بعد الانتهاء من الاستمرار في العمل قياماً بواجباتها المنزلية، مما ينقص من ساعات نومها ويزيدها إرهاقاً ويضر بصحتها وصحة الجيل الناشئ.²⁷

وقد صدر قرار عن وزير العمل خاص بالأعمال والأوقات التي تحظر تشغيل النساء فيها، حيث حددت المادة (4) منه أوقات عمل المرأة ما بين الساعة الثامنة والسادسة صباحاً. إلا أن قرار الوزير أستثنى من حظر عمل المرأة ليلاً بعض الأعمال التي يتطلب فيها العمل ليلاً وهي:

- 1- العمل في الفنادق والمطاعم والمقاهي ودور الملاهي والمسارح ودور السينما .
- 2- العمل في المطارات وشركات الطيران والمكاتب السياحية .
- 3- العمل في المستشفيات والمصحات والعيادات.
- 4- العمل في نقل الأشخاص والبضائع بالطرق المائية والجوية والبرية.
- 5- العمل في قطاع تكنولوجيا المعلومات والمهن المرتبطة بها .

6- أعمال الجرد السنوي وأعداد الميزانية والتصنيفية 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 30 يوماً في السنة وأن لا تزيد ساعات العمل الفعلية على 10 ساعات في كل يوم كما يشترط إبلاغ مديرية العمل والتشغيل المعنية بذلك .

وأعتقد أن هذا القرار كان موفقاً في حظر عمل المرأة ليلاً، حيث يمكنها ذلك بصورة أفضل إلى الموازنة بين عملها وبين متطلبات البيت ورعاية أطفالها ، كما يوفر ذلك لها حماية أخلاقية أفضل. إلا أن هذا القرار وبحجة زيادة فرص تمكين المرأة الأردنية ولرفع نسبة مشاركتها الاقتصادية في سوق العمل الأردني، وانطلاقاً من

23 ويقابل هذه المادة من قانون العمل الأردني المواد: 51 من قانون العمل البحريني، 26 من قانون العمل اللبناني، 23 من قانون العمل الكويتي، 38 من قانون العمل السوري، 35 من قانون العمل اليمني.

24 ليندا حامد الملكاوي، الحقوق الخاصة بالمرأة العاملة حسب أحكام قانون العمل الأردني: دراسة مقارنة، المجلة الأردنية في القانون والعلوم السياسية، مجلد 9، عدد 2، الأردن، 2017، ص 27.

25 وبحسب نص المادة (30) من قانون العمل البحريني والمادة (89) من قانون العمل المصري، فإن عمل المرأة ليلاً هو أمرٌ جائز كعادة عامة، إلا في الأحوال والأعمال والمناسبات التي يحددها وزير العمل وبموجب الصلاحيات المخولة لوزير العمل، فقد صدر قرار من وزير العمل البحريني يبين فيه الأوقات التي لا يجوز تشغيل النساء فيها، وهي ما بين الساعة الثامنة مساءً والساعة السادسة صباحاً، وكذلك بين القرار الأعمال المستثناة من ذلك ومنها العمل في المستشفيات والمطاعم والفنادق والمكاتب السياحية. (قرار وزير العمل المنشور في الجريدة الرسمية، العدد 4508، تاريخ 2001/10/1).

26 انظر د. حسام الدين الأهواني، شرح قانون العمل، 1991، ص 313.

27 انظر د. محمود سلامة، الحماية القانونية للفئات الخاصة في قانون العمل البحريني، 1997، ص 15 وما بعدها، د. أحمد زكي بدوي، الأحكام المنظمة لتشغيل المرأة في تشريعات العمل العربية

والدولية، مكتب العمل العربي، 1983، ص 57.

المبدأ الدستوري متساوين بالحقوق والواجبات تم إلغائه والسماح للمرأة العاملة الأردنية بالعمل بالأوقات والمهن التي ترغب بالعمل بها أو اثناؤها وبناءا على موافقتها المسبقة ومراعاة المعايير والاتفاقيات الدولية بهذا الخصوص.²⁸

المطلب الثاني: الأعمال التي يحظر تشغيل النساء فيها

حماية للمرأة العاملة حظر المشرع الأردني من العمل في بعض الأعمال التي لا تلائم طبيعتها وقدرتها البدنية أو التي لا تناسبها لاعتبارات فيسيولوجية وصحية . وقد خول المشرع الأردني وزير العمل بعد استطلاع رأي الجهات الرسمية المختصة تحديد الصناعات والأعمال التي يحظر عمل المرأة فيها (المادة 56 قانون العمل)²⁹. وفي قرار وزير العدل الخاص بذلك لسنة 1997 في المادة (2)

حظر تشغيل النساء في الصناعات والأعمال الآتية :

1- المناجم والمحاجر وجميع الأعمال المتعلقة باستخراج المعادن والحجارة تحت سطح الأرض

2- صهر المعادن .

3- تقضيض المرايا بواسطة الزئبق .

4- صناعة المواد المتفجرة والمفرقات والأعمال المتعلقة بها .

5- لحام المعادن بكافة أشكالها .

6- العمليات التي يدخل في تناولها أو تصنيعها مادة الرصاص مثل صهر الرصاص ، أول أكسيد الرصاص ، صناعة مركبات الرصاص ، إلخ....

7- عمليات المزج والعجن في صناعة وإصلاحات البطاريات الكهربائية .

8- تنظيف الورش التي تتاول الأعمال المبيئة في البنود 6 ، 7 أعلاه .

9- صناعة الزيت -الإسفلت .

1- صناعة الكاوتشوك

11- شحن وتفريغ وتخزين البضائع في الأحواض والأرصعة والموانئ ومخازن الاستيداع واستقبال وصيانة السفن .

ولحماية المرأة الحامل من مخاطر التعرض لبعض المواد الكيميائية التي قد تؤدي إلى إسقاط الحمل أو إحداث تشوهات في الجنين حظرت المادة (3) من قرار وزير العمل المذكور تشغيل النساء الحوامل في الأعمال التالية:

1- الأعمال التي يشمل التعرض للإشعاعات الذرية أو النووية وأشعة أكس خلال فترة الحمل.

2- أي عمل يستدعي تداول أو التعرض لأبخرة وأدخنة أي من مشتقات النفط.

3- الأعمال التي يصحبها التعرض لمواد ماسخة للأجنة - ترانوجينية - .

4- الأعمال التي تستلزم التعرض للإثيلين في الصباغة وثاني كبريتيد الكربون في صناعة الحرير الصناعي والسيفلون والمواد الهروكربونية في تكرير البترول والزئبق والفسفور والنيترينوزول والمنجنيز والكالسيوم والبيريليوم.

ولكن تم إلغاء هذا القرار بقرار وزير العمل الأردني الاحق رقم 2 / 2018 وبالمبررات السابق ذكرها ومنها المساواة وتكافؤ الفرص، مع أن المساواة لا تتعارض مع مبدأ التمييز الإيجابي الذي يراعي خصوصية المرأة ودورها.

ولتوفير مناخ آمن للعامل وخاصة المرأة العاملة أتمنى لو ينص قانون العمل الأردني صراحة على تجريم التحرش الجنسي في بيئة العمل كما فعل المشرع البحريني في المادة (192) مكرراً من قانون العمل والتي تنص على أنه: "يعاقب بالحبس مدة لا تزيد على سنة أو بالغرامة التي لا تتجاوز مائة دينار، كل عامل أثناء العمل أو بسببه تحرش جنسياً بأحد العاملين معه سواء بالإشارة أو بالقول أو بالفعل أو بأية وسيلة أخرى.

ويعاقب بالحبس مدة لا تقل عن ستة أشهر أو بالغرامة التي لا تقل عن خمسمائة دينار ولا تزيد على ألف دينار، إذا وقعت الجريمة من صاحب العمل أو من يمثله".

28 قرار وزير العمل الأردني رقم 2 / 2018 الصادر في 2018/12/30.

29 ويقابل هذه المادة من قانون العمل الأردني المواد: 153 من قانون العمل المصري، 27 من قانون العمل اللبناني، 24 من قانون العمل الكويتي، 132 من قانون العمل السوري. وكذلك المادة (31)

من قانون العمل البحريني والتي تنص على أنه: "يصدر الوزير، بعد أخذ رأي الجهات المعنية، قراراً بتحديد الأعمال التي يحظر تشغيل النساء فيها".

المبحث الثاني

الأحكام الخاصة بحماية أمومة المرأة العاملة وحياتها الأسرية

ساوى المشرع بين الرجل والمرأة في كافة التشريعات الاقتصادية والاجتماعية، وضمن تكافؤ الفرص في الاستخدام، وضمن مساواة المرأة والرجل في كافة شروط وظروف العمل. وإدراكاً من المشرع لدور المرأة الهام كأم منح الأم العاملة بعض الحقوق التي تساعد على التوفيق بين واجبات العمل والواجبات الأسرية، ومن هذه الحقوق منحها إجازات خاصة بالأم العاملة فقط، وأوجب على أصحاب العمل تهيئة دار الحضانة ومنع على أصحاب العمل فصلها أثناء الحمل وعقب الولادة ومنحها الحق في إجازة للتحاق بزوجها العامل. وسوف نتناول هذه الحقوق في المطالب الرابعة التالية.

المطلب الأول : إجازات الأم العاملة

الإجازات هي أحد أهم الالتزامات التي على عاتق رب العمل . بالإضافة إلى الإجازات التي يستحقها العامل كالإجازة السنوية والمرضية والحج وغيرها ، فقد خص المشرع الأردني الأم العاملة بإجازاتين بالإضافة إلى حقها بالحصول على فترات لإرضاع مولودها.³⁰
أولاً: إجازة الأمومة: -

نصت المادة 70 من قانون العمل على أنه للمرأة العاملة الحق في الحصول على إجازة أمومة بأجر كامل قبل الوضع وبعدها 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.³¹
وبما لا شك فيه بأن منح الأم العاملة هذه الإجازة التي لا تقل عن شهرين ونصف من أهم الميزات التي منحت للعامل في قانون العمل إذ أن الأم بحاجة ماسة للراحة البدنية والنفسية، استعداداً لاستقبال مولودها الجديد وبعد ولادته ، بحيث تمكن الأم من أن تسترد من خلال هذه الإجازة صحتها وحيويتها. وإن كانت مدة الإجازة قبل الوضع جوازيه إلا أنها إجبارية بعده .

وقد حرص المشرع على أن تكون إجازة الأمومة مدفوعة الأجر بشكل كامل حفاظاً على سلامتها وتأمين النفقات الضرورية وحسن فعل المشرع الأردني أيضاً عندما لم يحدد مرات الحصول على هذه الإجازة خلال فترة الخدمة لدى صاحب العمل.

وإجازة الأمومة مستقلة عن الإجازة السنوية لأن كلاهما له حكمته، ووردت في نص مستقل في قانون العمل³². وإجازة الأمومة تنصرف إلى حالة الوضع الطبيعي، بصرف النظر عما إذا كان وليد الجنين حياً أو ميتاً. أما إذا تعلق الأمر بنزول الجنين من بطن أمه على نحو غي طبيعى بالإجهاض، قبل الموعد المحدد للولادة، فلا تنطبق بشأنه إجازة الأمومة، وإن كان يمكن أن تنطبق بشأنه أحكام الإجازة المرضية.³³

30 والجدير بالذكر أن المادة (3) من اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (3) لسنة 1919 بشأن حماية الأمومة قد تبنت العديد من الالتزامات على عاتق المنشآت الصناعية والتجارية الخاضعة لها، وتشمل هذه الالتزامات عدم السماح للمرأة بالعمل خلال الأسابيع الستة التالية للوضع ومع تخويلها حق الحصول على مزايا مالية كافية تمكنها وطفلها من المعيشة في أحوال صحية ملائمة ، والحق في فتي راحة يومياً خلال ساعات عملها لهذا الغرض مع تقرير عدم جواز فصلها خلال فترتي الحمل والوضع.

31 وفي قانون العمل البحريني نصت المادة (32) على أنه تحصل العاملة على إجازة وضع مدفوعة الأجر مدتها ستون يوماً، تشمل المدة التي تسبق الوضع والتي تليه، بشرط أن تقدم شهادة طبية معتمدة من أحد المراكز الصحية الحكومية أو إحدى العيادات المعتمدة من قبل صاحب العمل مبيناً بها التاريخ الذي يرجح فيه حصول الوضع. بالإضافة إلى خمسة عشر يوم دون أجر. وقد أحسن المشرع البحريني بعدم اشتراطه للحصول على إجازة الوضع أن تكون العاملة خدمة لمدة معينة لدى صاحب العمل.

كما يحظر المشرع البحريني تشغيل العاملة خلال الأيام الأربعة التالية للوضع. كما يحظر على صاحب العمل فصل العاملة أو إنهاء عقد عملها بسبب الزواج أو أثناء إجازة الوضع.

كما أكدت الاتفاقية العربية رقم (6) لسنة 1996 بشأن مستويات العمل على حق المرأة العاملة في الحصول على راحة، قبل الوضع، وبعده، لمدة لا تقل عن عشرة أسابيع، على ألا تقل مدة انقطاعها بعد الوضع عن ستة أسابيع، وتمنح أجراً كاملاً أثناء هذه الراحة يومية صاحب العمل، أو هيئة التأمينات الاجتماعية حسب الأحوال، بشرط أن تكون العاملة قد قضت لدى صاحب العمل ذاته ستة أشهر على الأقل. (انظر: د. محمود سلامة، الحماية الدولية والعربية للمرأة العاملة، مجلة الحقوق الكويتية، العدد 12، السنة 23، الكويت 1999، ص 342-343، د. صلاح دياب، الوجيز في شرح أحكام قانون العمل والتأمينات الاجتماعية في مملكة البحرين، ط1، جامعة العلوم التطبيقية، 2015، ص 180 وما بعدها).

32 د. هشام رفعت هاشم، شرح قانون العمل الأردني، ط2، عمان 199، ص 245.

33 د. توفيق حسن فرج، قانون العمل اللبناني والمصري الجديد، الدار الجامعية، ص 4.4.

ثانيا : إجازة الأم لرعاية أطفالها

منح المشرع الأم العاملة الحق في الحصول على إجازة لمدة لا تزيد على سنة لرعاية أطفالها بالإضافة إلى إجازة الأمومة المدفوعة الأجر إذا كانت أوضاع العائلة المادية تسمح بأن تتفرغ الأم للعناية بطفلها الرضيع.

وقد نصت المادة 67 من قانون العمل على أن " 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 إلى عملها بعد انتهاء هذه الإجازة على أن تقفد هذا الحق إذا عملت بأجر في أي مؤسسة أخرى تلك المدة ".³⁴

وقد وازن المشرع بين حق الأم العاملة في رعاية طفلها الرضيع وبين العبء الذي يترتب هذا الالتزام على صاحب العمل فجعل هذه الإجازة غير مدفوعة الأجر لأنه قد يضطر إلى أن يستعين بعامل أحر بديلا عنها أثناء مدة إجازة الأم لرعاية طفلها.

كما يلاحظ ان الأم العاملة تقفد حقها في الرجوع إلى عملها إذا عملت في مؤسسة أخرى وبأجر خلال هذه المدة لأنها لم تراعي الغاية من منحها هذه الإجازة وهي رعاية طفلها .

ثالثا: إرضاع المولود

نصت المادة (71) من قانون العمل على أن " للمرأة العاملة بعد انتهاء إجازة الأمومة المنصوص عليها في المادة (70) 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 ".³⁵

وبهذا يكون المشرع قد راعى حق طفل الأم العاملة في الرضاعة الطبيعية لما لها من فوائد كثيرة تنعكس على صحة المولود. بالإضافة إلى أهمية الرضاعة الطبيعية من حيث استقرارها النفسي وشعورها بالراحة وزيادة تعلقها بطفلها. وبهذا يكون المشرع الأردني احترم وأكد على دور وواجب المرأة العاملة كأم وخاصة اتجاه طفلها الرضيع.

إن فترة الرضاعة التي منحها المشرع للأم العاملة هي من ضمن ساعات العمل وبالتالي تنخفض ساعات عملها إلى سبع ساعات . وعليه لا يجوز لصاحب العمل أن يحسب وقت راحة الأم من فترة الرضاعة، لأن وقت الراحة هو حق للعامل نفسه.³⁶ كما لا يوجد ما يمنع أن تحصل الأم العاملة على فترات الإرضاع في آخر ساعة من دوامها ، بحيث تخرج من مكان عملها قبل انتهاء الوقت المحدد بساعة لان المادة (71) لم تحدد كيفية استخدام هذا الحق .

وأخيرا نتمنى على المشرع الأردني أن يعدل نص المادة (71) بحيث يزيد مدة فترات الرضاعة إلى عامين من تاريخ الولادة وذلك تمشيا مع مدة الرضاعة الشرعية ، خاصة أن الطب الحديث أثبت أهميتها للطفل الرضيع . قال تعالى " والوالدات يرضعن أولادهن حولين كاملين لمن أراد أن يتم الرضاعة " الآية 233 من سورة البقرة .

المطلب الثاني : حق العاملة بوجود حضانة داخل مكان عملها

نصت المادة (72) من قانون العمل على أن : " لتزيم صاحب العمل الذي يستخدم عددا من العمال في مكان واحد ولديهم من الأطفال ما لا يقل عن خمسة عشر طفلا لا تزيد أعمارهم على خمس سنوات بتهيئة مكان مناسب ويكون في عهدة مربية مؤهلة أو أكثر لرعايتهم، كما ويجوز لأصحاب العمل الاشتراك في تهيئة هذا المكان في منطقة جغرافية واحدة. " .

34 نصت المادة (34) من قانون العمل البحريني على أن تستحق المرأة العاملة الحصول على إجازة بدون أجر وذلك لرعاية طفلها الذي لم يتجاوز ست سنوات بحد أقصى ستة أشهر في المرة الواحدة ولثلاث مرات طوال مدة خدمتها.

35 ويقابلها المادة (35) من قانون العمل البحريني والتي تنص على أنه: " يكون للمرأة العاملة بعد الانتهاء من إجازة الوضع وحتى يبلغ طفلها ستة أشهر من العمر فترتا رعاية لرضاعة طفلها على ألا تقل مدة كل منهما عن ساعة واحدة، كما يحق لها فترتا رعاية مدة كل منهما نصف ساعة حتى يبلغ طفلها عامه الأول، وللعاملة الحق في ضم هاتين الفترتين وتحسب هاتان الفترتان الإضافيتان من ساعات العمل ولا يترتب عليهما أي تخفيض في الأجر، ويحدد صاحب العمل موعد فترة الرعاية المشار إليها في الفقرة السابقة وفقاً لظروف العاملة ومصصلحة العمل".

36 انظر د. احمد أبو شنب، المرجع السابق، ص 21. وقد أكدت المادة (35) من قانون العمل البحريني على ذلك بنصها على أنه: " يكون للمرأة العاملة بعد الانتهاء من إجازة الوضع وحتى يبلغ طفلها ستة أشهر من العمر فترتا رعاية لرضاعة طفلها على ألا تقل مدة كل منهما عن ساعة واحدة، كما يحق لها فترتا رعاية مدة كل منهما نصف ساعة حتى يبلغ طفلها عامه الأول، وللعاملة الحق في ضم هاتين الفترتين وتحسب هاتان الفترتان الإضافيتان من ساعات العمل ولا يترتب عليهما أي تخفيض في الأجر، ويحدد صاحب العمل موعد فترة الرعاية المشار إليها في الفقرة السابقة وفقاً لظروف العاملة ومصصلحة العمل".

إن إنشاء الحضانه في مكان العمل لرعاية أطفال العاملات يؤدي إلى توفير الطمأنينة للأم العاملة على طفلها ويساعدها على الاستقرار نفسيا مما يساهم في زيادة إنتاجيتها ، كما ينعكس هذا إيجابيا على استقرار الأسرة كما يكفل للام أيضا حق إمكانية الاستقادة من أخذ العاملة لفترات الرضاعة المنصوص عليها في المادة (70) من قانون العمل .

المطلب الثالث : إجازة الزوجة العاملة لمرافقة زوجها العامل

نصت المادة (68) من قانون العمل على انه " لكل من الزوجين العاملين الحصول على إجازة لمدة واحدة دون اجر لمدة لا تزيد على سنتين لمرافقة زوجته اذا انتقل الى عمل آخر يقع خارج المحافظة التي يعمل فيها داخل المملكة او الى عمل يقع خارجها ."

ويهدف المشرع من خلال الحق في هذه الإجازة المحافظة على العلاقات العائلية والأسرية لتبقى متماسكة حيث أن الأسرة السليمة هي البنية الأساسية في المجتمع. كما أن الحق في هذه الإجازة ممنوح لكل من الطرفين للانتقال مع زوجه العامل كما يلاحظ أن المشرع لم يحظر على العامل المتزوج الذي أنتقل مع زوجه أن يعمل لدى صاحب عمل آخر خلال مدة هذه الإجازة وعليه لا تفقد الزوجة حقها في الرجوع إلى العمل إذا عملت عند صاحب عمل آخر خلال فترة أجازتها للالتحاق مع زوجها العامل فالمطلق يجري على إطلاقه.

المطلب الرابع: حظر إنهاء خدمة المرأة العاملة أثناء فترتي الحمل وإجازة الأمومة

لم يكتفي المشرع الأردني بمنح المرأة العاملة إجازة الأمومة، إلا انه خوفا من تعسف صاحب العمل في استخدام سلطته اتجاه العاملة الحامل ليتهرب من الالتزام المترتب على عاتقه بموجب أحكام قانون العمل والتي أهمها الإجازة المدفوعة الأجر لمدة عشر أسابيع، فقد حظر عليه إقالة المرأة العاملة الحامل أثناء حملها ابتداء من الشهر السادس أو من خلال إجازة الأمومة والطفولة.

وقد أكدت الفقرة (أ) من المادة (27) من قانون العمل الأردني على أنه لا يجوز لصاحب العمل إنهاء خدمة العامل أو توجيهها إشعار إليه لإنهاء خدمته في حالة المرأة العاملة الحامل ابتداء من الشهر السادس من حملها أو خلال إجازة الأمومة³⁷.

والجدير بالذكر أن عدم مراعاة رب العمل لأحكام قانون العمل التي رتبته الحقوق السالفة الذكر للمرأة العاملة تشكل مخالفة يعاقب عليها قانون العمل بغرامة لا تقل عن ثلاثمائة دينار ولا تزيد على خمسمائة دينار وتضاعف العقوبة حالة التكرار، كما ولا يجوز تخفيض العقوبة عن حدها الأدنى للأسباب التقديرية المخففة. وبهذا النص يكون المشرع عمل على حسن تطبيق أحكام هذا القانون تحت طائلة العقاب. كما يلاحظ أن الجزء في هذا النص والمتمثل بالغرامة يلائم ومخالفة صاحب العمل التي غالبا تكون بدافع التخلص من الالتزامات المادية المترتبة على عاتقه جزاء تطبيق هذه الأحكام. إلا أننا نتمنى زيادة قيمة الغرامة وخاصة على الشركات والمؤسسات الكبيرة التي قد تكون مثل هذه الغرامة رادعة لها .

وبلاحظ أيضا أن المشرع قد حظر على القاضي الأخذ بالأسباب المخففة التقديرية الممنوحة للقاضي الجزائي بموجب أحكام (المواد 99- 100) من قانون العقوبات ، بحيث تمكنه أن يقدر الاعتبارات والوقائع والظروف المحيطة بالجاني وجريمته عند إصدار العقوبة .

وعليه نجد أن المشرع الأردني قد وفر إجازات خاصة بالمرأة العاملة تراعي خصوصيتها ودورها كأم. ولكن مع ذلك أغفل حقها في إجازة العدة، مراعاة لحالتها النفسية والإنسانية والجوانب الدينية، ولهذا ندعو المشرع الأردني على تعديل قانون العمل بحيث تنظم إجازة عدة وفاة الزوج باعتبارها أحد الإجازات الخاصة بالمرأة العاملة، وكما نص عليه بعض التشريعات العربية ومنها التشريع البحريني³⁸.

3 الخاتمة

وفي ختام هذه الدراسة يمكن أن نخلص إلى العديد من النتائج والتي أهمها النتائج الآتية:

- 1- أكد الدستور الأردني على مساواة المرأة بالرجل، وخاصة على حقها في العمل، و فرض على الدولة حماية العمل وان تضع له تشريعا يقوم على المبادئ يحمي حقوق العامل ويراعي الظروف الخاصة بالمرأة العاملة، وقد اشترط أن ينص القانون على إعطاء العامل أجرا يتناسب مع كمية عملة وكيفية، وتحديد ساعات العمل الأسبوعية، ومنح العمال أيام راحة أسبوعية وسنوية مع الأجر تقرير تعويض خاص للعمال المعيلين وفي أحوال التسريح والمرض والعجز والطوارئ الناشئة عن العمل، و تعين الشروط الخاصة بعمل النساء والأحداث، وخضوع العامل للقواعد الصحية وتنظيم نقابي حر ضمن حقوق القانون.

37 ويقابلها المادة (33) من قانون العمل البحريني على أنه: "يحظر على صاحب العمل فصل العاملة أو إنهاء عقد عملها بسبب الزواج أو أثناء إجازة الوضع".

38 نصت المادة (63/ح) من قانون العمل البحريني على ما يلي: "للعاملة المسلمة الحق في إجازة شهر مدفوعة الأجر إذا توفى زوجها، كما لها الحق في استكمال عدة الوفاة من إجازاتها السنوية لمدة

ثلاثة أشهر وعشرة أيام، وإذا لم يكن لها رصيد من إجازاتها السنوية فلها الحق في إجازة بدون أجر".

2- وتمشيا مع حكم الدستور صدرت عدة تشريعات للعمل أقرها القانون رقم 8 لسنة 1996 الساري المفعول والذي جرت عليه تعديلات مختلفة بموجب عدة قوانين معدلة لأحكامه، أحدث تطوراً قانونياً في مجال الحماية القانونية للمرأة العاملة، حيث جاء منسجماً مع تكوين مجتمعنا، فالمرأة هي الأم الراعية لأطفالها، والاعتماد على دورها هذا في تنشئة الأجيال القادمة تنشئة صحية ونفسية سليمة. فكل قانون العمل حقوق المرأة العاملة عموماً، وقد ميزها بأحكام خاصة تستهدف حمايتها من مخاطر العمل ليلاً ومن مخاطر العمل بعض أنواع الأعمال التي لا تلائم طبيعة المرأة وقدرتها البدنية، فضلاً عن مراعاته لدورها الاجتماعي كزوجة وأم، ومنحها الحق في إجازة الأمومة، وفترات الرضاع، وإجازة الالتحاق بالزوج. ولكن يعود ضياع الكثير من الحقوق المنصوص عليها في القانون يرجع إلى جهل العمال عموماً، والعاملات خصوصاً بهذه الحقوق التي رتبها القانون لهم. يعد موضوع عمل المرأة إحدى القضايا التي كانت وما زالت محل جدل وخلاف بين الخبراء، ولعل من أبرز القضايا المثيرة للجدل، قضية مساواة المرأة بالرجل في الأجر لا سيما عندما يكون العمل متماثل أو ذي قيمة متساوية نظراً لما ينطوي عليه عدم مساواة الجنسين في الأجر عن العمل متماثل من إجحاف وتعدي على حقوق المرأة، وقد ضمن القانون الأردني هذه المساواة وإن كانت غير مطبقة في الواقع في بعض الأحيان. كما أن المرأة في الأردن ما زالت تواجه تحديات كبيرة في ميدان العمل بدءاً من مرحلة التشغيل إلى الانتهاء بالتقاعد.

وفي ختام هذا البحث نقدم التوصيات الآتية:-

- 1) العمل على نشر وبيث الوعي في المجتمع الأردني والعربي حول حقوق المرأة وأهمية دورها، من خلال مؤسسات الدولة وأجهزتها الإعلامية والثقافية والتربوية. والعمل على زيادة وعي المرأة نفسها بحقوقها القانونية وسبل تحقيقها، وضرورة عقد الدورات التثقيفية للعاملات كالالتزام على صاحب العمل وبتنسيق مع النقابات العمالية ووزارة العمل.
- 2) تفعل أنشطة الأجهزة المعنية للقيام بالدور الرقابي الذي يضمن ظروف عمل أفضل للمرأة، وضرورة زيادة عمليات التفتيش على المؤسسات التي يعمل فيها نساء، والتحدث إلى العاملات بجم يسوده الطمأنينة وعدم الخوف من صاحب العمل، بحيث يمكنهن من التحدث بصراحة عن المشاكل التي يعترضهن في العمل.
- 3) تجسيد مبدأ المساواة بين المرأة والرجل في كافة التشريعات بما لا يتنافى مع أحكام الشريعة الإسلامية.
- 4) أهمية الاستمرار في متابعة تعزيز حقوق المرأة وتطويرها داخل الأسرة والمجتمع والعمل على مراجعة القوانين المتعلقة بحقوق المرأة العاملة بما يتلاءم مع الدور المتنامي للمرأة في الأسرة والمجتمع في إطار قيم المجتمع وتعاليمه الدينية.
- 5) العمل على إجراء تعديلات على قانون العمل الأردني بما يسد النقص الذي شاب أحكامه المتعلقة بحقوق المرأة العاملة، ومن هذه التعديلات المقترحة:-
 - أ- زيادة مدة الرضاعة المنصوص عليها في المادة من قانون العمل لتصل إلى مدة عامين.
 - ب- تخفيف ساعات العمل على المرأة العاملة أثناء فترة الحمل وخاصة في الأشهر الأخيرة من الحمل. وحظر تشغيل العاملة الحامل ليلاً.
 - ج- حظر إلزام المرأة العاملة على العمل الإضافي.
 - د- زيادة مقدار الغرامة الجزائية على المؤسسات والشركات التي تخالف أحكام قانون العمل، وخاصة فيما يتعلق بحقوق المرأة العاملة وبما يتناسب حجم الشركة المالي.
 - هـ- منح المرأة العاملة المسلمة إجازة عدة وفاة الزوج بأجر.
- 6) ضرورة أن ينص قانون العمل الأردني على توفير مكان للاستراحة خاص بالنساء العاملات في إطار المؤسسات والشركات، تتوفر فيها المتطلبات الأساسية لهن.
- 7) ضرورة تعديل الحد الأدنى للأجر، بحيث يسمح بتغطية كافة الاحتياجات الأساسية لعائلة العامل، الذي لا تكون زوجة العامل مضطرة للخروج إلى العمل، ويمنعها من الحق في اختيار التفرغ لبيتها والعناية بأطفالها.
- 8) تجريم التحرش الجنسي بالعمال في بيئة العمل، وأعتبر صفة رب العمل أو من يمثله طرفاً مشدداً.
- 9) ضرورة أن يجرم المشرع الأردني إحتجاز الأجر، وكذلك التمييز المتعمد ضد العامل بسبب الجنس والمعاقبة عليه بعقوبة تصل إلى الحبس.

المصادر والمراجع

التشريعات:

- الدستور الأردني
 - قانون العمل الأردني رقم (8) لسنة 1998
 - قانون العمل في القطاع الأهلي البحريني
 - قانون العمل المصري رقم (137) لسنة 1981
 - قانون العمل اللبناني لعام 1946
 - قانون العمل الكويتي رقم (38) لسنة 1964
 - قانون العمل السوري رقم (91) لسنة 1959
 - قانون العمل اليمني الصادر بالقرار الجمهوري رقم (5) لسنة 1970
 - قانون العمل الإماراتي رقم (8) لسنة 1980
 - قانون العمل العراقي رقم (71) لسنة 1987
 - نظام العمل السعودي
 - قرار وزير العمل خاص بالأعمال والأوقات التي يحظر تشغيل النساء فيها، صادر بمقتضى أحكام المادة (69) من قانون العمل المنشور في العدد 4201 من الجريدة الرسمية الصادر في 1997/4/30.
 - المعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية
 - اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة
 - اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (3) لسنة 1919 بشأن حماية الأمومة
 - الاتفاقية العربية رقم (6) لسنة 1996 بشأن مستويات العمل
- الكتب الفقهية: -**
- د. أحمد زكي بدوي، الأحكام المنظمة لتشغيل المرأة في تشريعات العمل العربية والدولية، مكتب العمل العربي، 1983.
 - د. أحمد محمد السعد، حقوق المرأة الاقتصادية في الفقه الإسلامي، بحث مقدم إلى المؤتمر الثالث لكلية الشريعة والقانون المنعقد جامعة أربد الأهلية في 30-31 /7/2003.
 - د. توفيق حسن فرج، قانون العمل اللبناني والمصري الجديد، الدار الجامعية، 1998.
 - د. حسام الدين الأهواني، شرح قانون العمل، 1991.
 - د. صلاح دياب، الوجيز في شرح أحكام قانون العمل والتأمينات الاجتماعية في مملكة البحرين، ط1، جامعة العلوم التطبيقية، 2015.
 - د. عبد الواحد كرم، قانون العمل في التشريع الأردني، ط1، دار الثقافة 1998.
 - د. عبد المغيث جراز، حظر التمييز في سوق العمل من خلال المواثيق الدولية والقوانين الوطنية: دراسة مقارنة. منشورات مجلة القضاء المدني-سلسلة دراسات وأبحاث، العدد 11، المغرب، 2016.
 - د. غالب علي الداودي، شرح قانون العمل الأردني الجديد، ط1، مركز حمادة للطباعة اربد 1996.
 - ليندا حامد الملكاوي، الحقوق الخاصة بالمرأة العاملة حسب أحكام قانون العمل الأردني: دراسة مقارنة، المجلة الأردنية في القانون والعلوم السياسية، مجلد 9، عدد 2، الأردن، 2017.
 - د. غالب الداودي، شرح قانون العمل وتعديلاته دار وائل للنشر، 2004.
 - د. محمود سلامة، الحماية القانونية للفئات الخاصة في قانون العمل البحريني، المنامة 1997.
 - د. محمود سلامة، الحماية الدولية والعربية للمرأة العاملة، مجلة الحقوق الكويتية، العدد 12، السنة 23، الكويت 1999.
 - نور الدين بن محمد لرجي، المرأة العاملة ومساواتها بالرجل من خلال المواثيق الدولية والتشريعية الوطنية، مجلة الفقه والقانون، العدد 75، المغرب، 2019.
 - د. هشام رفعت هاشم، شرح قانون العمل الأردني، ط2، عمان 1990.