



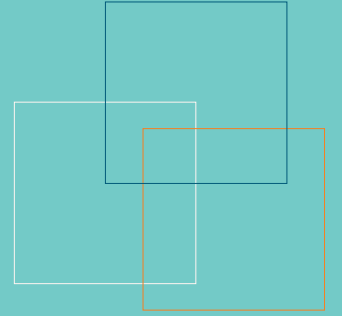
منظمة  
العمل  
الدولية



وزارة العمل  
نبني معاً



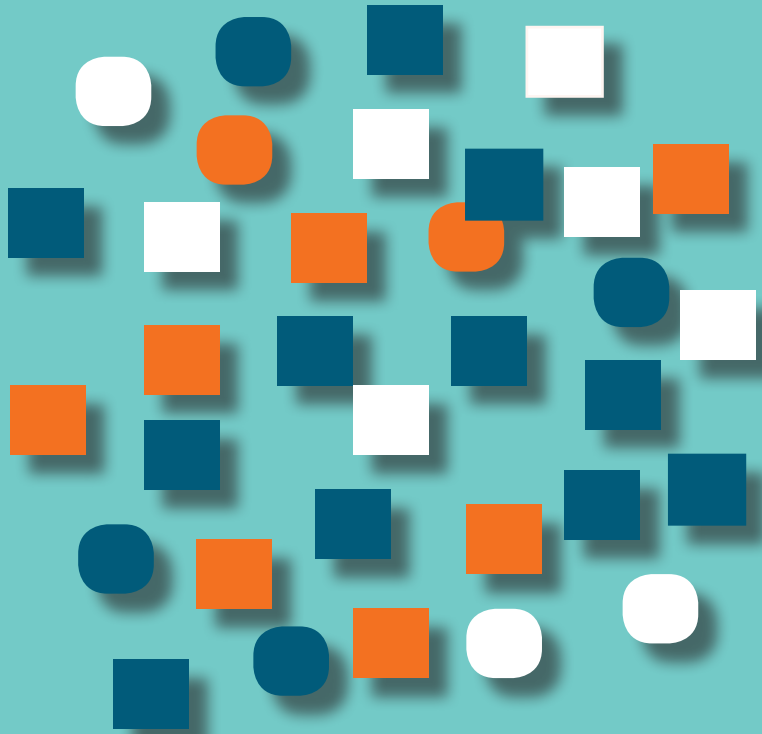
اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة  
The Jordanian National Commission for Women



# نحو المساواة في الأجور

## مراجعة قانونية للتشريعات الوطنية الأردنية

الأردن  
الإنصاف في الأجور



منظمة العمل الدولية - المكتب الإقليمي للدول العربية

تتمتع منشورات مكتب العمل الدولي بحماية حقوق المؤلف بموجب البروتوكول رقم ٢ المرفق بالاتفاقية العالمية لحماية حقوق المؤلف، على أنه يجوز نقل مقاطع قصيرة منها بدون إذن، شريطة أن يشار حسب الأصول إلى مصدرها. وأي طلب للحصول على إذن بالاستنساخ أو الترجمة يجب أن يوجه إلى مكتب مطبوعات منظمة العمل الدولية (الحقوق والتراخيص)، بمكتب العمل الدولي في جنيف Ch-1211 Geneva، Switzerland أو عبر البريد الإلكتروني: [pubdroit@ilo.org](mailto:pubdroit@ilo.org). والمكتب يرحب دائماً بهذه الطلبات. ويجوز للمكتبات والمؤسسات وغيرها من الجهات المستخدمة المسجلة لدى منظمات حقوق الاستنساخ ان تستنسخ هذه الوثيقة وفقاً للتراخيص الممنوحة لها لهذا الغرض. زوروا موقع [www.ifrro.org](http://www.ifrro.org) للاطلاع على اسماء منظمات حقوق الاستنساخ في بلدكم.

فهرسة منظمة العمل الدولية في بيانات النشر

نحو المساواة في الأجور: مراجعة قانونية للتشريعات الوطنية الاردنية / منظمة العمل الدولية - المكتب الإقليمي للدول العربية - Towards pay equity: a legal review of Jordanian national legislation - بيروت: منظمة العمل الدولية، ٢٠١٣

ISBN 9789220270542 ; 9789220270541 (web pdf)

منظمة العمل الدولية - المكتب الإقليمي للدول العربية

تفاوت الأجور / الأجر المتساوي / النساء العاملات / تشريع العمل / تعليق / دور منظمة العمل الدولية / اتفاقية منظمة العمل الدولية / الأردن

١٣ . ٠٧

لا تنطوي التسميات المستخدمة في منشورات مكتب العمل الدولي، التي تتفق مع تلك التي تستخدمها الأمم المتحدة، ولا العرض الوارد للمادة التي تتضمنها، على التعبير عن أي رأي من جانب مكتب العمل الدولي بشأن المركز القانوني لأي بلد أو منطقة أو إقليم، أو لسلطات أي منها، أو بشأن تعيين حدودها.

ومسؤولية الآراء المعبر عنها في المواد أو الدراسات أو المساهمات الأخرى التي تحمل توقيعاً هي مسؤولية مؤلفيها وحدهم، ولا يمثل النشر مصادقة من جانب مكتب العمل الدولي على الآراء الواردة بها.

والإشارة إلى أسماء الشركات والمنتجات والعمليات التجارية لا تعني مصادقة مكتب العمل الدولي عليها، كما إن إغفال ذكر شركات ومنتجات أو عمليات تجارية ليس علامة على عدم إقرارها.

ويمكن الحصول على مطبوعات مكتب العمل الدولي عن طريق المكتبات الكبرى أو مكاتب منظمة العمل الدولية الموجودة في كثير من البلدان أو مباشرة من قسم المطبوعات على العنوان التالي:

Switzerland، Geneva، 1211 - ILO Publications، International Labour Office، Ch

يمكن طلب مجاناً قائمة بالمنشورات والمطبوعات الجديدة من العنوان المذكور أعلاه أو عبر البريد الإلكتروني: [pubvente@ilo.org](mailto:pubvente@ilo.org) وزيارة موقعنا على العنوان: [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns)

وللحصول على مطبوعات مكتب منظمة العمل الدولية الإقليمي للدول العربية، الاتصال على العنوان التالي:

منظمة العمل الدولية/المكتب الإقليمي للدول العربية

شارع جوستينيان - القنطاري

ص.ب. ٤٠٨٨-١١، رياض الصلح ١١٠٧٢١٥٠

بيروت - لبنان

شبكة الإنترنت: [www.ilo.org/arabstates](http://www.ilo.org/arabstates)

طبع في الاردن

تصميم: Caroline Chaigne-Hope

نحو المساواة في الأجور  
مراجعة قانونية للتشريعات  
الوطنية الأردنية

منظمة العمل الدولية  
المكتب الإقليمي للدول العربية



iii	الخلفية
v	مقدمة
vi	النتائج والتوصيات للتحسين على المستوى التشريعي
vi	أ) قانون العمل (رقم ٨ لسنة ١٩٩٦ والقانون المؤقت رقم ٢٦ لسنة ٢٠١٠)
vi	١. نطاق التطبيق من حيث فئات العمال
vi	٢. نطاق التطبيق من حيث المؤسسة وصفة العمل
vi	٣. مفهوم الأجور
١	٤. الإلتزام بدفع الأجر المتساوي عن العمل ذي القيمة المتساوية
١	٥. تعزيز المساواة من خلال الاتفاقيات الجماعية
١	٦. التقييم الموضوعي للوظائف
٢	ب) توصيات خاصة بقانون العمل (رقم ٨ لسنة ١٩٩٦ والقانون المؤقت رقم ٢٦ لسنة ٢٠١٠)
٢	١. التمييز في الاستخدام مقترحات لنصوص خاصة
٤	٢. تعزيز حماية الأجور
٥	٣. حماية الأمومة والعمال ذوي المسؤوليات العائلية
٨	ج) توصيات محددة لنظام الخدمة المدنية (رقم ٣٠ لسنة ٢٠٠٧)
١٠	تشريعات أخرى ذات صلة
١٠	أ) القانون المدني
١٠	ب) قانون الأحوال الشخصية المؤقت (رقم ٣٦ لسنة ٢٠١٠)
١١	ج) التأمين الصحي المدني (رقم ٨٣ لسنة ٢٠٠٤)
١٢	د) قانون الضمان الاجتماعي المؤقت (رقم ٧ لسنة ٢٠١٠)
١٢	هـ) قوانين النقابات المهنية
١٢	و) القوانين والأنظمة لفئات معينة من المهنيين
١٢	١. قانون نقابة المهندسين الأردنيين
١٣	٢. نظام التقاعد والضمان الاجتماعي للممرضين والممرضات والقابلات القانونيات صادر بمقتضى قانون نقابة الممرضين
١٣	٣. نظام الخدمة القضائية للقضاة النظاميين
١٣	٤. أنظمة الموظفين للجامعات الأردنية
١٤	٥. نظام علاوات الكادر والعلاوات الإضافية لضباط وأفراد القوات المسلحة الأردنية
١٤	٦. نظام موظفي البلديات
١٤	٧. نظام موظفي أمانة عمان الكبرى
١٤	٨. نظام موظفي هيئة مكافحة الفساد
١٤	٩. النظام الداخلي للشركات الخاصة
١٤	ز) القوانين العشائرية
١٥	مقترحات على مستوى السياسات



كشفت الانتفاضات العربية الأخيرة عن العجز الهائل في العمل اللائق في أسواق العمل العربية والذي يشمل إقصاء المرأة من سوق العمل. وعلى الرغم من تزايد مستوى تعليم النساء في العالم العربي، لا تزال أغلبية النساء إما عاطلات عن العمل أو غير مرئيّات في القوى العاملة العربية.

وعلى الرغم من ان المشاركة الاقتصادية للمرأة الأردنية قد احتلت مكانة بارزة على قائمة الأولويات للحكومة الأردنية، وعلى الرغم من كافة الجهود التنموية والتوجهات السياسية الإيجابية التي بذلت في الاردن في العقود الأخيرة للتوسع في القاعدة التعليمية وزيادة الرعاية الصحية وكذلك الإصلاحات المؤسسية من قوانين وتشريعات إلا أن مشاركة النساء في سوق العمل لا تزال دون الطموح مما يعني استمرار فجوة القوى العاملة بين الذكور والاناث، هذا إضافة إلى ارتفاع نسبة البطالة بين الإناث وتدني معدل أجورهن خاصة بالنسبة للمهن التي تهيمن عليها النساء كالتعليم والصناعات التحويلية والصحة مما يؤكد انه ما زال هناك عوائق كبيرة أمام تطبيق تدابير شاملة لضمان عدم التمييز بين الرجل والمرأة في سوق العمل.

ولا تزال القوانين والأنظمة والإجراءات الوطنية - بالإضافة إلى الأعراف الاجتماعية والثقافية الممارسة على نطاق واسع - تكسر التمييز ضد المرأة في مكان العمل في جميع أنحاء المنطقة.

وهذا يُطبق على «الإنصاف في الأجور» - هو حق عالمي، الا أن معظم النساء العربيات يعانين من الحرمان منه. وبحسب الأرقام الرسمية في الأردن، سجّلت فجوة الأجور بين الجنسين حسب القطاع نسبة ٢, ٤١ في المائة في قطاع الصناعات التحويلية و٩, ٢٧ في المائة في قطاع الصحة والعمل الإجتماعي و٥, ٢٤ في المائة في قطاع التعليم. فتشير الأرقام الرسمية في الاردن الى ان متوسط فجوة الاجور بين الجنسين قد تصل الى ٢٩ في المائة في القطاع الخاص و٢١ في المائة في القطاع العام<sup>١</sup>، فيما يبلغ الفارق ٣٥ في المائة في الكويت و٣١ في المائة في تونس و٢٣ في المائة في الأراضي الفلسطينية المحتلة. وعلى الرغم من كل الجهود المبذولة من قبل الحكومات للحدّ من ظاهرة التفاوت في الأجور الا انها تبقى هاجساً عالمياً، حتى في البلدان التي تسود فيها المساواة من حيث النوع الاجتماعي والمنعكس في قوانينها وممارساتها. وليس أدل على ذلك من كون النساء تتقاضى أجراً أدنى بواقع ٩, ٢٢ في المائة من أجر الرجال على المستوى العالمي<sup>٢</sup>.

وهذا يقودنا الى نتيجة مفادها أننا أمام مشكلة مزمنة خفية يصعب تجاوزها من دون فهم واضح للمفاهيم ذات الصلة والتداعيات على مكان العمل بشكل خاص والمجتمع بشكل عام ومن دون اعتماد إجراءات استباقية ملموسة.

ومن هذا المنطلق فقد ادرك الاردن الحاجة إلى تحقيق المساواة في الأجور كخطوة اساسية نحو بناء مجتمع أكثر عدالة وإنصافاً وإنتاجية.

وقد قام الأردن، وبدعم من منظمة العمل الدولية، بتأسيس لجنة توجيهية وطنية للإنصاف في الأجور، تقود عملية وطنية فريدة من نوعها في منطقة الشرق الاوسط ترمي إلى إعادة النظر في المعوقات القانونية والعملية التي تحول دون تحقيق المساواة في الأجور في الأردن.

وتسعى المراجعة القانونية للتشريعات الاردنية هذه إلى إعداد المسؤولين في الحكومة ومنظمات العمّال وأصحاب العمل وصانعي السياسات وأهل الإختصاص والمدربين وإشراكهم في حوار وطني بشأن الحاجة إلى سياسات وقوانين مراعية للنوع الاجتماعي تساهم في تمكين المرأة إقتصادياً من خلال اعتماد نظام أكثر إنصافاً للأجور.

ومرة أخرى نعود فنؤكد أن الأردن من خلال إطلاق هذه المبادرة، قد قطع شوطاً جديداً في معركة القضاء على التمييز ضد النساء في العالم العربي حيث يُعتبر فهم العلاقة بين الإنصاف في الأجور وتمكين المرأة إقتصادياً محورياً هاماً من أجل معالجة التحديات الماثلة في سوق العمل في الأردن.

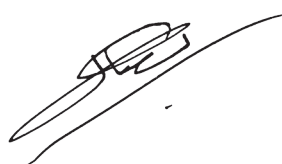
أسمى خضر

الأمينة العامة للجنة الوطنية  
الأردنية لشؤون المرأة



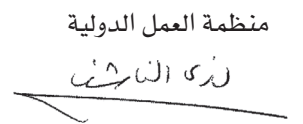
نضال القطامين

وزير العمل ووزير النقل  
الحكومة الأردنية



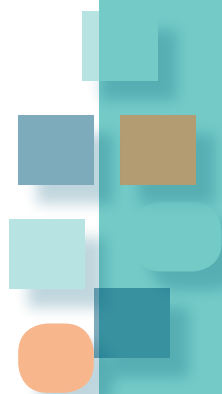
ندى الناشف

مدير عام مساعد  
والمدير الإقليمي للدول العربية  
منظمة العمل الدولية



<sup>١</sup> المصدر: دائرة الإحصاءات العامة، مسح الاستخدام ٢٠١٠

<sup>٢</sup> منظمة العمل الدولية: حقبة جديدة من العدالة الاجتماعية، التقرير ١ (أ)، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠٠، جنيف (٢٠١١): أنظر أيضا تقرير منظمة العمل الدولية: تقرير الأجور العالمي ٢٠١٠/٢٠١١: سياسات الأجور في أوقات الأزمات، جنيف (٢٠١١).





## الخلفية

من أجل الاستجابة للحاجة إلى التصدي بشكل أفضل للفجوة في الأجور بين النساء والرجال في سوق العمل في الأردن وقضايا التمييز في عالم العمل، قامت اللجنة التوجيهية للإنصاف في الأجور وبدعم من منظمة العمل الدولية بإجراء مراجعة قانونية للتشريعات الوطنية الأردنية. وكان الهدف من هذه المراجعة هو تحديد وتوثيق العقبات بحكم القانون وبحكم الواقع للاحترام والتطبيق الفعال لمعايير العمل الدولية التي تعالج حقوق الإنسان، وتحديدًا اتفاقية منظمة العمل الدولية للمساواة في الأجور لعام ١٩٥١ (رقم ١٠٠) واتفاقية منظمة العمل الدولية الخاصة بالتمييز (بشأن الاستخدام والمهنة) لعام ١٩٥٨ (رقم ١١١)، اللتين صادق عليهما الأردن في عامي ١٩٦٦ و١٩٦٣ على التوالي.

تأسست اللجنة التوجيهية للإنصاف في الأجور في عام ٢٠١١ بهدف تعزيز الوسائل الفعالة لردم الفجوة في الأجور بين الجنسين في الأردن ويشترك في رئاسة اللجنة كل من اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة ووزارة العمل. وتضم ممثلين عن النقابات العمالية، النقابات المهنية، المجتمع المدني، الهيئات الحكومية، غرفة التجارة، غرفة الصناعة، وغيرها من ممثلي القطاع الخاص والجامعات ووسائل الإعلام.

إن مبدأ المساواة في الأجور عن العمل ذي القيمة المتساوية، والذي يشار إليه أحيانًا باسم «المساواة في الأجور»، تم تكريسه في اتفاقية منظمة العمل الدولية للمساواة في الأجور لعام ١٩٥١ (رقم ١٠٠). ومع ذلك، فإن المساواة في الأجور هي أيضًا مفهوم واسع يشمل الإنصاف في الأجر وهناك نوعان من المفاهيم الرئيسية المتعلقة بالمساواة في الأجور. المفهوم الأول هو «الأجر المتساوي عن العمل المتساوي»، وهو ما يعني أنه يجب أن يحصل الرجال والنساء على أجور وفوائد متساوية للعمل نفسه أو الذي يتطلب نفس المهارات والجهد والمسؤولية، والذي يتم إنجازه تحت ظروف عمل مماثلة والمفهوم الثاني والأكثر أهمية هو «الأجر المتساوي عن عمل ذي قيمة متساوية»، وهذا يعني أنه حتى لو كانت الوظائف مختلفة تمامًا، ولكنها تعتمد على معايير موضوعية خالية من التحيز بين الجنسين، فهي عموماً ذات قيمة متساوية، والأجر، الذي يشمل القيمة الإجمالية لحزمة الأجور، ينبغي أن يكون نفسه. وهذا يضمن حصول الرجال والنساء على الأجر المتساوي للعمل الذي قد يتضمن أنواعاً مختلفة من المؤهلات، المهارات، المسؤوليات، أو ظروف العمل التي لها رغم كل ذلك قيمة متساوية.

لقد تم التكليف بهذه المراجعة من قبل منظمة العمل الدولية في إطار مبادرة المساواة في الأجور في الأردن<sup>٢</sup> وبدعم وبتمويل من حكومة النرويج ومنظمة العمل الدولية.

وقد تم إعداد هذه الدراسة من قبل الأستاذة ريم أبو حسان، والأستاذة حمادة أبو نجمة، والأستاذة آمال حدادين. وقد تم تقديم مدخلات تقنية واسعة من قبل الخبراء التقنيين لمنظمة العمل الدولية. ومن المتوقع أن تؤدي هذه المراجعة إلى توليد حوار على مستوى السياسات التي ستقود إلى تعديلات على التشريعات الوطنية النافذة.

<sup>٢</sup> لمزيد من المعلومات حول مبادرة المساواة في الأجور في الأردن، العودة إلى: المساواة بين الأجر في الأردن - موجز السياسات ٩، بيروت (٢٠١٠) متوفر باللغتين العربية والإنجليزية: [http://www.ilo.org/gender/Informationresources/WCMS\\_150363/lang-en/index.htm](http://www.ilo.org/gender/Informationresources/WCMS_150363/lang-en/index.htm)



## المقدمة

على الصعيد العالمي، تشير التقديرات إلى أنه يدفع للمرأة ٢٢,٩ في المائة في المتوسط أقل من زملائها في العمل من الرجال<sup>٤</sup>. ومثل كثير من النساء في العالم، غالباً ما يدفع للمرأة الأردنية أجر أقل من الرجال عن العمل ذي القيمة المتساوية. وتشير الأرقام الرسمية في الأردن إلى أن متوسط فجوة الأجور بين الجنسين حسب القطاع تصل إلى ٣,٤١ في المائة في قطاع الصناعات التحويلية و ٩,٢٧ في المائة في قطاع الصحة والعمل الإجتماعي و ٥,٢٤ في المائة في قطاع التعليم<sup>٥</sup>. وعلاوة على ذلك، فإن التشريعات الأردنية لا تحتوي على أحكام تعطي الحق في المساواة في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية أو تحظر التمييز، مما يساهم في الفجوة في الأجور.

إن معدل البطالة بين النساء في الأردن هو ضعف معدلها بين الرجال (٩,١٩ في المائة للنساء و ٥,١٠ في المائة للرجال)<sup>٦</sup>. هناك أيضاً نقص كبير في عمل المرأة الأردنية في المجالات التي لا تتطلب مؤهلات علمية، ولا يزال العزل المهني الأفقي والعمودي سمة مشتركة لسوق العمل. وعلى الرغم من الزيادة الكبيرة خلال السنوات العشر الماضية، إلا أن مشاركة الإناث في قوة العمل ما زالت منخفضة جداً ١٥ في المائة (٢٠١٢)، بالمقارنة مع ٣,٦١ في المائة من الرجال<sup>٧</sup>.

وفي هذا السياق، فإن هذه السياسة التحليلية التي قامت بتوجيه المراجعة القانونية للتشريعات الوطنية الأردنية وتطبيقها فيما يتعلق بالمساواة في الأجر تقترح معلومات إضافية، وتشير إلى العمل من أجل فهم وتحسين التهميش الاقتصادي للمرأة الأردنية. كذلك تدعم الدليل على أن عدم المساواة في الإطار القانوني الوطني يساهم في ضعف المشاركة الاقتصادية للمرأة، وارتفاع معدلات البطالة وانخفاض الأجور. كما وأنها تركز على أهمية رفع مستوى الوعي حول فوائد المساواة بين الجنسين وأثرها الإيجابي على المجتمع ككل، بما في ذلك جوانب التنمية الإنسانية، الاقتصادية والاجتماعية.

يتناول هذا التقرير عوامل وأسباب عدم المساواة في الأجر من خلال تحليل التشريعات الوطنية. ويستعرض مجموعة واسعة من الصكوك القانونية الأردنية، بما في ذلك الدستور، قانون العمل (رقم ٨ لسنة ١٩٩٦ والقانون المؤقت رقم ٢٦ لعام ٢٠١٠)، قوانين الأحوال الشخصية، نظام الخدمة المدنية (رقم ٣٠ لسنة ٢٠٠٧)، قانون الضمان الاجتماعي المؤقت (رقم ٧ لسنة ٢٠١٠)، وقانون النقابات المهنية. وبناء على تعليقات لجنة خبراء منظمة العمل الدولية المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات (لجنة الخبراء)<sup>٨</sup> والأمثلة العملية التي تم تحديدها في مختلف القطاعات والمؤسسات في الأردن، سلطت المراجعة الضوء على أبرز التناقضات والثغرات؛ والتضارب في الإطار القانوني الحالي بمواجهة معايير العمل الدولية، ولا سيما اتفاقية منظمة العمل الدولية حول المساواة في الأجور لعام ١٩٥١ (رقم ١٠٠) واتفاقية منظمة العمل الدولية الخاصة بالتمييز (في الاستخدام والمهنة) لعام ١٩٥٨ (رقم ١١١). كما وتسلط الضوء على كيفية تأثير التشريع الحالي سلبياً على إدراك الحق في المساواة في الأجر عن العمل ذي القيمة المتساوية، وتقترح التحسينات الممكنة وفقاً لتعريف «الأجر» والعمل ذي القيمة المتساوية» المنصوص عليهما في معايير العمل الدولية.

وتشير الدراسة إلى وجوب تعزيز مبدأ الأجر المتساوي عن العمل ذي القيمة المتساوية من خلال تضمين أحكام خاصة بالحق في المساواة في الأجر عن العمل ذي القيمة المتساوية، وحظر التمييز في العمل، وضمان وجود وسائل الإنصاف والعقوبات المناسبة. ويمكن أن يتم ذلك من خلال أحكام جديدة أو تشريعات جديدة أو من خلال تعديل الأحكام الموجودة ذات الصلة. ويمكن إعطاء الاعتبار لصياغة مجموعة واسعة

<sup>٤</sup> منظمة العمل الدولية: عصر جديد من العدالة الاجتماعية، تقرير المدير العام، التقرير ١ (أ)، لجنة القانون الدولي، الدورة ١٠٠. جنيف (٢٠١١): أنظر أيضاً منظمة العمل الدولية: التقرير العالمي للأجور ٢٠١٠/٢٠١١: سياسات الأجور في وقت الأزمات. جنيف (٢٠١١).

<sup>٥</sup> مسح الاستخدام، دائرة الإحصاءات العامة، عمان (الأردن)، ٢٠١٢.

<sup>٦</sup> مسح الاستخدام والبطالة، دائرة الإحصاءات العامة، عمان (الأردن)، ٢٠١٢.

<sup>٧</sup> المصدر: دائرة الإحصاءات العامة، مسح الاستخدام، ٢٠١٠...٢٠١٠.

<sup>٨</sup> في تعليقاتها عام ٢٠١٢ على الاتفاقية رقم ١٠٠، كررت لجنة خبراء منظمة العمل الدولية أن أحكام الدستور الأردني وقانون العمل لا تقدم تعبيراً تشريعياً كاملاً لمبدأ المساواة في الأجر بين الرجل والمرأة عن العمل ذي القيمة المتساوية. وقد حثت اللجنة الحكومة على وضع التعديلات المناسبة على قانون العمل أو صياغة تشريع إضافي لا يغطي فقط الحالات التي يؤدي فيها الرجال والنساء نفس العمل أو عملاً متشابهاً، ولكن أيضاً الحالات التي يؤديون فيها أعمالاً بطبيعية مختلفة تماماً ولكنها مع ذلك ذات قيمة متساوية. وطلبت اللجنة كذلك من الحكومة أن تبين كيف يتم عملياً التأكد من أن المعايير المستخدمة لتحديد مستويات الأجور خالية من التحيز بين الجنسين. وعلاوة على ذلك وفيما يتعلق بالاتفاقية الخاصة بالتمييز (في الاستخدام والمهنة) لعام ١٩٥٨ (رقم ١١١)، فقد لاحظت لجنة الخبراء غياب إطار تشريعي واضح على عدم التمييز، وطلبت من الحكومة أن تتخذ جميع التدابير اللازمة لضمان الحماية الفعالة. في القانون والممارسة، ضد التمييز في الاستخدام والمهنة بسبب العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو الرأي السياسي أو الأصل الوطني أو الأصل الاجتماعي. في هذا الصدد، وإذ تشير إلى أن توفير الحماية التشريعية الفعالة من التمييز هي خطوة هامة في تنفيذ سياسة المساواة الوطنية، فقد شجعت اللجنة بقوة الحكومة على تبني الأحكام التشريعية التي تحظر وتحدد التمييز المباشر وغير المباشر على وجه التحديد والقائم على الأقل على كل الأسباب المنصوص عليها في المادة (١) (أ) من الاتفاقية وفي جميع مجالات العمل. كما طلبت من الحكومة أن تبين جميع التدابير المتخذة لمعالجة أوجه عدم المساواة الفعلية التي قد تكون موجودة بالأسس التي تغطيها الاتفاقية فيما يتعلق بالحصول على التدريب المهني والتوجيه، والحصول على فرص العمل وبوظائف معينة، بما في ذلك التوظيف، وكذلك فيما يتعلق بجميع شروط العمل وظروفه.

من قوانين المساواة بين الجنسين والتي يمكن أن تعالج قضايا المساواة في الأجور وعدم التمييز، وتتجاوز ميدان العمل لتمكين المرأة في جميع المجالات. ويشمل ذلك تعديل الدستور الأردني الذي ينص في المادة ٦ (١) أن «الأردنيون أمام القانون سواء لا تمييز بينهم في الحقوق والواجبات وان اختلفوا في العرق أو اللغة أو الدين» وعدم ذكر لفظ «الجنس» كأساس محظور للتمييز، وعلى النحو المقترح والمقدم إلى اللجنة الملكية لمراجعة الدستور، فلا يوجد ضمان بأن يكون للنساء حقوق متساوية والاعتراف بمواطنتهن المتكاملة.

وينص الدستور أيضاً في عدد من المواد على حق جميع المواطنين في العمل والتعليم<sup>٩</sup>، ويؤكد على أن من حق كل أردني تقلد الوظائف العامة<sup>١٠</sup> وأن يتقاضى كل عامل الأجر الذي يتوافق مع كمية ونوعية العمل المنجز<sup>١١</sup>. ومع ذلك، لم يذكر في الدستور أي نص صريح لمبدأ المساواة في الأجر بين الرجال والنساء عن العمل ذي القيمة المتساوية. كما وأن الدستور يطبق فقط على الأردنيين، مما أدى إلى استبعاد نسبة كبيرة من القوى العاملة، وخصوصاً العمالة الوافدة. ووفقاً لاتفاقيات منظمة العمل الدولية، فإن الحق في المساواة وعدم التمييز، بما في ذلك الحق في المساواة في الأجر بين الرجال والنساء عن العمل ذي القيمة المتساوية، ينطبق على جميع العمال، سواء كانوا مواطنين أو غير مواطنين.

## النتائج والتوصيات للتحسين على المستوى التشريعي

### أ) قانون العمل (رقم ٨ لسنة ١٩٩٦ والقانون المؤقت رقم ٢٦ لسنة ٢٠١٠)

إن التوصيات لإدخال تعديلات على قانون العمل (لسنة ١٩٩٦ والقانون المؤقت رقم ٢٦ لسنة ٢٠١٠) رتبت وفقاً للمجالات التالية: التمييز في العمل، تعزيز حماية الأجور، وحماية الأمومة والعمال ذوي المسؤوليات العائلية.

#### ١. نطاق التطبيق من حيث فئات العمال

تسري أحكام قانون العمل على جميع العمال الذين يؤدون العمل بأجر لدى صاحب العمل. وقد كان قانون العمل حتى عام ٢٠٠٨ يستثني من أحكامه عمال الزراعة والعمال المنزليين. هذه الفئات من العمال أصبحت في وقت لاحق مشمولة بموجب القانون المعدل رقم ٤٨ لسنة ٢٠٠٨. وبناءً على التعديل المشار إليه أعلاه فإن الفئات التي بقيت غير مشمولة بأحكام قانون العمل هي فئة العاملين في القطاع العام الذين يخضعون لتشريعات أخرى ومنهم موظفو الخدمة المدنية الذين يخضعون لنظام الخدمة المدنية الذي يتضمن شروطاً أفضل من حيث حماية الرواتب وتوابعها، ولكنها لا توفر الحق في المساواة في الأجر بين الرجل والمرأة عن العمل ذي القيمة المتساوية. وفيما يتعلق بالقانون والأنظمة التي تحكم العاملين في الخدمة المدنية فقد تم تحليله في القسم (ج) فيما بعد.

#### ٢. نطاق التطبيق من حيث المؤسسة وصفة العمل

تطبق أحكام قانون العمل على كافة المؤسسات في القطاع الخاص وأصحاب العمل والعمال بغض النظر عن حجم المؤسسة، سواء كانت مسجلة رسمياً أو غير مسجلة، منتظمة أو غير منتظمة، ما دامت تستخدم عمالاً. ورغم شمول هذه الفئات بالقانون إلا أن هناك صعوبات كبيرة في الرقابة على المؤسسات غير المسجلة أو غير المنتظمة وبشكل خاص حول مدى انسجام ظروف العمل فيها مع أحكام قانون العمل وحماية حقوق العمال. وأحكام قانون العمل لا تنطبق على العاملين بدون أجر والعاملين في نطاق المشاريع الأسرية، مما أدى إلى استبعاد نسبة كبيرة من السكان العاملين في الاقتصاد غير المنظم، ولا سيما النساء.

#### ٣. مفهوم الأجر

وضع قانون العمل تعريفاً واسعاً للأجر حيث اعتبر أن الأجر هو «كل ما يستحقه العامل لقاء عمله نقداً أو عينياً مضافاً إليه سائر الاستحقاقات الأخرى أياً كان نوعها إذا نص القانون أو عقد العمل أو النظام الداخلي أو استقر التعامل على دفعها وذلك باستثناء الأجور المستحقة عن العمل الإضافي». المادة ١/١ (أ) من اتفاقية الأجور رقم (١٠٠) لسنة ١٩٥١ تعرف «الأجر» على أنه يشمل «الأجر العادي، الأساسي أو الحد الأدنى للأجور أو رواتب أو مكافآت إضافية تدفع بطريقة مباشرة أو مباشرة، سواء كانت نقداً أو عينياً، من قبل صاحب العمل للعامل والناشئة عن استخدام العمال». في حين لم يتم احتساب العمل الإضافي في الأجور وفقاً لقانون العمل، إلا أنه ينبغي أن تدرج «كمكافأة» بموجب الاتفاقية رقم ١٠٠.

كما نصت المادة (٤٥) من قانون العمل على تحديد مقدار الأجر في العقد وفي حال لم ينص عليه عقد العمل، فيأخذ العامل الاجر المقدر

<sup>٩</sup> المادة ٢/٦ من الدستور.

<sup>١٠</sup> المادة ٢٢ من الدستور.

<sup>١١</sup> المادة ٢٣ من الدستور.

لعمل من نفس النوع إن وجد والا قدر طبقاً للعرف، فإذا لم يوجد العرف، تولت المحكمة تقديره بمقتضى أحكام هذا القانون باعتباره نزاعاً عمالياً على الأجر.

ونظراً لشمول تعريف الأجر لكل ما يستحقه العامل لقاء عمله دون تحديد دقيق لماهية هذه المستحقات، فقد أصدر الديوان الخاص بتفسير القوانين قراره رقم ٥ لسنة ٢٠٠٢ الذي بين عدد من المستحقات التي تدخل في مفهوم الأجر ومنها: العلاوة الفنية وعلاوة الاختصاص والمسؤولية، بدل علاوة التحضير، بدل التحميل والتنزيل، بدل المناوبة، بدل علاوة الموقع (الميدان)، بدل العمل الخطر، بدل الخدمة للعاملين في الفنادق، بدل النقلات للعاملين في شركات النقل والباطون، العلاوة الأساسية، علاوة أمناء الصناديق، علاوة العاملين في الطيران (بدل ساعات طيران)، علاوة الحفر الخاصة بالعاملين في قسم حفر الآبار، بدل الطعام النقدي، مكافآت تعطى للعامل بحسب نوع العمل أو توفر صفة فيه كإمامه بلغة أجنبية أو حصوله على مؤهل علمي أو إجراء ما يحققه من نتائج تعود بالنفع على المنشأة وحسن سير العمل فيها. إضافة إلى ما استقرت عليه اجتهادات المحاكم بخصوص اعتبار عدد من المستحقات تدخل في مفهوم الأجر ومنها العمولات التي تدفع للعاملين في المجال التجاري لقاء ما يبيعونه من مواد، بدل السكن النقدي أو العيني، المكافآت المرتبطة بالأرباح وتحقيق الأهداف للمنشآت في خططها السنوية، حصة العامل من الأرباح، بدل أيام الجمع والعطل الرسمية، بدل المواصلات، تخصيص سيارة للعامل لتأمين نقله عوضاً عن منحه بدل انتقال نقدي.

#### ٤. الإلتزام بدفع الأجر المتساوي عن العمل ذي القيمة المتساوية

لم يتضمن قانون العمل أي نص يتعلق بمبدأ «المساواة في الأجر بين النساء والرجال عن العمل ذي القيمة المتساوية» وفق أحكام الاتفاقية رقم ١٠٠ ولم يتطرق في نصوصه إلى موضوع عدم التمييز في الأجر بسبب اختلاف الجنس. ولم يتبع الأردن الوسائل التشريعية لتحديد معدلات الأجر من أجل تطبيق مبدأ مساواة العمال والعاملات في الأجر لدى تساوي قيمة العمل، ولم يتم أخذ هذا المبدأ في عين الاعتبار عند تحديد الحد الأدنى للأجور. وتتص المادة ٥٢ أنه «تتولى اللجنة الثلاثية تحديد الحد الأدنى للأجور بالعمل الأردنية وذلك بصورة عامة أو بالنسبة لمنطقة أو مهنة معينة على أن تؤخذ بعين الاعتبار تكاليف المعيشة التي تقدرها الجهات المختصة...». حيث عاقبت المادة (٥٢) صاحب العمل أو من ينوب عنه بغرامة تتراوح قيمتها بين ٥٠ و٢٠٠ دينار عن كل حالة يدفع فيها إلى العامل أجراً يقل عن الحد الأدنى المقرر للأجور وذلك بالإضافة إلى الحكم للعامل بفرق الأجر وتضاعف العقوبة في حال تكرار المخالفة.

إلا أن القانون لم يتطرق إلى معدلات الأجر الأخرى ولم يرد فيه أي نص على حماية تساوي معدلات الأجر في أي من مستوياتها، ولم يضع أي قواعد تنظيمية أو رقابية لكيفية تحديد المعدلات المذكورة من قبل أصحاب العمل أو ولم يقدم أي أسلوب موضوعي لتقييم العمل. إلى جانب ذلك، لا يفرض القانون أي عقوبة على الطرف الذي يخل بالالتزام بمبدأ المساواة في الأجر.

#### ٥. تعزيز المساواة من خلال الاتفاقيات الجماعية

عالج قانون العمل موضوع المفاوضة الجماعية الطوعية الذي لم يتم سحبه من القانون المؤقت المعدل رقم ٢٦ لسنة ٢٠١٠، حيث أجاز في المادة ٤٤ من القانون إجراء التفاوض الجماعي بين أصحاب العمل والعمال ونقابات وجمعيات أي منهما بشأن أي أمور متعلقة بتحسين شروط وظروف العمل وإنتاجية العمال، على أن يتم هذا التفاوض بناء على طلب صاحب العمل أو النقابة خلال مدة لا تزيد على ٢١ يوماً من تاريخ تبليغ الإشعار الخطي الذي يوجهه الطرف الذي يرغب في إجراء التفاوض إلى الطرف الآخر. كما أوجب على صاحب العمل وممثلي العمال في المؤسسة التي تستخدم خمسة وعشرين عاملاً فأكثر عقد اجتماعات دورية لا تقل عن مرتين في السنة لتنظيم وتحسين ظروف العمل وإنتاجية العمال والتفاوض على أي أمور متعلقة بذلك.

وتشكل المفاوضات المباشرة بين العمال وأصحاب العمل أو بوساطة وزارة العمل أنجع الوسائل المطبقة في المملكة بهدف تحسين شروط وظروف العمل بشكل عام، وفي تحقيق امتيازات إضافية للعمال في مجال الأجر والعلاوات الإضافية التي تدخل مفهوم «الأجر» لمجموع العاملين في قطاع معين أو فئة معينة من العمال. رغم أنه لم تسجل حالات تفاوض تستهدف بشكل صريح المساواة في الأجر بين الذكور والإناث، إلا أنه من المؤكد أن التفاوض يحقق مكاسب جماعية للعمال ذكوراً وإناثاً في شكل عام. ومع ذلك، ولتنفيذ الاتفاقية رقم ١٠٠، فإن عدم وجود أحكام تمييزية في اتفاق جماعي غير كافٍ. ونظراً لاستمرار الفجوة في الأجر بين الجنسين في الأردن من المهم بالنسبة لمسألة المساواة في الأجر بين الرجل والمرأة عن العمل ذي القيمة المتساوية أن يتم تناولها بشكل مباشر في التفاوض الجماعي.

#### ٦. التقييم الموضوعي للوظائف

لم تتم معالجة التقييم الموضوعي للوظائف ولا تحديد الأساليب التي تتبع في هذا التقييم لا في قانون العمل ولا في أي من الأنظمة والتعليمات أو القرارات الصادرة بموجبه، ولا في القواعد المتعلقة بالتفاوض الجماعي أو الاتفاقيات الجماعية إلا ما يتم في بعض الحالات بشكل عشوائي أثناء المفاوضات الجماعية.

من أجل تطبيق مبدأ المساواة في الأجر بين الرجل والمرأة عن العمل ذي القيمة المتساوية، يجب أن يكون هناك إمكانية مقارنة موضوعية وتقييم للوظائف التي تختلف في طبيعتها. ولذلك، سيكون من المهم العمل على تعزيز أساليب التقييم الموضوعي للوظائف بعيداً عن التحيز القائم على النوع الاجتماعي.

## ب) توصيات خاصة بقانون العمل (رقم ٨ لسنة ١٩٩٦ والقانون المؤقت رقم ٢٦ لسنة ٢٠١٠)

تشمل أحكام القانون جميع العمال، الذكور والإناث، حيث أن المادة ٢ عرفت العامل بأنه «أي شخص، ذكرًا كان أو أنثى، أدى العمل مقابل أجر لدى صاحب عمل وتحت إدارته/إدارتها، بما في ذلك القاصرين، والمتدربين والأشخاص في فترة التجربة».

### ١. التمييز في الاستخدام

#### الوضع الحالي:

- عدم وجود أحكام صريحة في قانون العمل تحظر التمييز في الاستخدام والمهنة وتحدد الحق في المساواة في الأجر بين الرجال والنساء عن العمل ذي القيمة المتساوية.
- الفصل الجنسي المهني في كل من القطاعين العام والخاص، من خلال تركيز النساء في الوظائف ذات الأجر المنخفض وفي قطاعات محدودة، وعدم ورود أساليب التقييم الموضوعي للوظائف في التشريعات من أجل التمكن من مقارنة الوظائف المختلفة بعيداً عن التحيز القائم على النوع الاجتماعي.
- وجود التمييز القائم على النوع الاجتماعي في الأنظمة الداخلية لبعض مؤسسات القطاع الخاص وفي إجراءاتها وممارساتها.
- وجود تفاوتات في مقدار الأجر الذي يتقاضاه العمال ما بين الرجال والنساء في القطاع الخاص والعام.
- فرض قيود محددة على النساء من حيث دوام العمل والقطاعات والمهام.
- عدم الإشارة إلى آلية تحقق المساواة في الأجر عن العمل ذي القيمة المتساوية في آليات تحديد الأجر بما في ذلك من خلال تحديد الحد الأدنى للأجور والاتفاقات الجماعية.
- عدم وجود أي برامج أو فعاليات رسمية من قبل الحكومة، أصحاب العمل أو منظمات العمال تنادي بالمساواة في الأجر، سواء من خلال رفع الوعي أو من خلال تشجيع التفاوض بين العمال وأصحاب العمل أو من خلال إجراءات عملية تتضمن مكافأة الأطراف الملتزمة وحرمان الأطراف التي تمارس التمييز من امتيازات معينة في المشتريات العامة.
- من حيث العقوبات، ينص القانون رقم ٤٨ لسنة ٢٠٠٨ على فرض عقوبات معززة على انتهاك الأحكام المتعلقة بعمل المرأة. حيث تتراوح قيمة الغرامة ما بين ٣٠٠ و٥٠٠ دينار.

### مقترحات لنصوص خاصة:

#### المادة (٤) - التعديلات المقترحة:

التعديلات المقترحة	المادة (٤)
<p>الإضافة:</p> <p>• أ. لا يجوز لصاحب العمل التمييز، سواء بشكل مباشر أو غير مباشر، ضد أي شخص على أساس نوع الجنس الحقيقي أو الملحوظ، أو العرق، اللون، الدين، الرأي السياسي، الأصل الوطني، الأصل الاجتماعي، الحالة الزوجية، المسؤوليات العائلية، الإعاقة، أو الإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية، فيما يتعلق بأي جانب من جوانب العمل، بما في ذلك الحصول على فرص العمل، وشروطه، والحقوق أو المزايا، وفي الترقية في العمل، وفي حالة التدريب أو إنهاء الخدمة.</p>	<p>أ- 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.</p> <p>ب- يعتبر باطلاً كل شرط في عقد أو اتفاق سواء أبرم قبل هذا القانون أو بعده يتنازل بموجبه أي عامل عن أي حق من الحقوق التي منحها آياه هذا القانون.</p>

التعديلات المقترحة	المادة (٢٩) /٦/أ
<p>الإضافة:</p> <p>ويجب أيضاً ذكر نصوص في حالة الاعتداءات والإهانات أو التحرش الجنسي التي يرتكبها أي موظف آخر. وينبغي أيضاً أن يكون واضحاً أن العمال لديهم الحق في الحصول على بيئة عمل خالية من التحرش، وأنه على رب العمل التزام بضمان ذلك.</p> <p>ويوصى بتخصيص آلية محددة وتحديد تعويضات ملائمة لمعالجة التحرش الجنسي ومعاقبة الجاني سواء تقدمت الضحية بشكوى بموجب قانون العقوبات أم لا.</p> <p>ويوصى أيضاً أن يتم توسيع مدى التعويضات، لتشمل الإعادة، لتجنب اضطراب العمال إلى ترك وظائفهم وتلقي مقدار محدداً من التعويض وحسب. ويجب أن يكون تحديد الأضرار الإضافية حسب كل حالة على حدة.</p> <p>وينبغي حساب الحد الأدنى للتعويض على شكل الأضرار بمعدل أجر شهر عن كل سنة خدمة فعلية له/لها. ويحسب ذلك على أساس آخر أجر تلقاه/تلقته خلال فترة عمله/عملها بالإضافة إلى أجر شهر واحد بدل الإشعار.</p> <p>ويوصى أيضاً بإدراج تعريف محدد للتحرش الجنسي الذي يحتوي على العناصر الأساسية التالية:</p> <p>(١) (شيء مقابل شيء) «أي سلوك مادي أو لفظي أو غير لفظي ذي طبيعة جنسية، وأي سلوك آخر مبني على أساس الجنس يؤثر على كرامة المرأة والرجل ويكون غير مرحب به، وغير معقول، ويسبب للمتلقى، وغير مقبول أو الخضوع له؛ سواء تم مثل هذا السلوك صراحة أو ضمناً؛ مما يكون له أثر على سلوك العامل في اتخاذ قرار يتعلق بوضعه الوظيفي».</p>	<p>أ- يحق للعامل أن يترك العمل دون إشعار مع احتفاظه بحقوقه القانونية عن انتهاء الخدمة وما يترتب له من تعويضات عطل وضرر وذلك في أي من الحالات التالية:</p> <p>(٦) إذا اعتدى صاحب العمل أو من يمثله عليه في أثناء أو بسببه وذلك بالضرب أو التحقير أو بأي شكل من أشكال الاعتداء الجنسي المعاقب علي بموجب أحكام التشريعات النافذة المفعول.</p>

التعديلات المقترحة	المادة (٤٥)
<p>الإضافة:</p> <p>يلتزم صاحب العمل بتطبيق مبدأ المساواة في الأجر دون تمييز بين العاملين رجالاً ونساءً عن كل عمل ذي قيمة متساوية، ومن ذلك الأعمال التي تختلف في نوعيتها.</p> <p>أ. ويحدد ما إذا كانت الوظائف ذات قيمة متساوية من خلال تطبيق أساليب موضوعية لتقييم الأعمال، وخالية من التحيز القائم على النوع الاجتماعي، استناداً إلى تقييم شامل للمسؤولية والمعارف والمهارات والجهد، وظروف العمل المطلوبة للوظيفة.</p> <p>ب. عند تحديد ما إذا كان هناك مساواة في الأجر أو العلاوات أو البدلات والمزايا، يجب أن يؤخذ بعين الاعتبار إضافة جميع المدفوعات والمخصصات والمنافع بما في ذلك الأجر العادي أو الأساسي أو الحد الأدنى للأجور والعمل الإضافي، وجميع التعويضات الأخرى المستحقة على الإطلاق، بصورة مباشرة أو غير مباشرة، نقداً أو عيناً، من قبل صاحب العمل للعامل.</p> <p>الإجراء الموصى به:</p> <p>في هذا الصدد، من الممكن إضافة صلاحيات محددة إلى مهام مفتشي العمل لرصد ومعالجة قضايا التمييز وعدم المساواة في الأجر.</p>	<p>«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».</p>

التعديلات المقترحة	المادة (٦٩)
<p>ينبغي إلغاء هذه المادة لأنها تقيد حق المرأة في العمل وحريتها في اختيار فرصة العمل المناسبة، وكذلك النصوص التي تقيد الحق في اختيار ساعات العمل التي تناسبها، حتى لو كانت أثناء الليل.</p>	<p>تحدد بقرار من الوزير بعد استطلاع رأي الجهات الرسمية المختصة:</p> <p>أ- الصناعات والأعمال التي يحظر تشغيل النساء فيها.</p> <p>ب- الأوقات التي لا يجوز تشغيل النساء فيها والحالات المستثناة منها.</p>

## ٢. تعزيز حماية الأجور

### الوضع الحالي:

- تتكرر المخالفات في بعض قطاعات العمل المتمثلة بإلزام العاملين فيها وخاصة الإناث منهم بالتوقيع على إيصالات تقيد باستلامهم كامل أجورهم بينما هم في الواقع يتقاضون أقل من ذلك. وتتفشى هذه الممارسة خاصة في قطاع التعليم الخاص، مما يتطلب إضافة نصوص تشريعية تمكن وزير العمل من ضمان نيل العمال أجورهم بالكامل. وينبغي الالتزام بتطبيق هذه النصوص في هذا المجال.
- ارتفاع نسبة المخالفات المتعلقة بأجور العمل الإضافي والعمل في العطل، لا سيّما بحق العاملات الإناث، وفي حالات أخرى حرمانهن من العطل.



• المادة (٤٦) من قانون العمل:

التعديلات المقترحة	المادة (٤٦)
الإضافة: • يصدر الوزير التعليمات التي تحدد طريقة دفع الأجور من قبل أصحاب العمل في القطاعات التي يتم فيها مخالفات في دفع الأجور. وفي حال ارتكاب أصحاب العمل لهذا النوع من الانتهاك يطلب منهم دفع الأجور المستحقة للعامل في حسابه المصرفي.	أ- يدفع الأجر خلال مدة لا تزيد على سبعة أيام من تاريخ استحقاقه ولا يجوز لصاحب العمل حسم أي جزء منه إلا في الحالات التي يجيزها القانون. ب- إن توقيع العامل على أي كشف أو سجل للأجور أو على إيصال بقيمة المبلغ المسجل فيه لا يعني إسقاط حقه في أي زيادة على المبلغ المقبوض بموجب القانون أو النظام أو العقد.

• المادة (٥٢) من قانون العمل:

التعديلات المقترحة	المادة (٥٢)
الإضافة: تقوم اللجنة الثلاثية من خلال الاضطلاع بولايتها، بتعزيز المساواة بين الرجال والنساء، وضمان المساواة في الأجر للرجال والنساء عن العمل ذي القيمة المتساوية.	أ- تتولى اللجنة الثلاثية تحديد الحد الأدنى للأجور وذلك بصورة عامة او بالنسبة لمنطقة او مهنة معينة او لفئة عمرية معينة على ان يؤخذ بعين الاعتبار مؤشرات تكاليف المعيشة التي تصدرها الجهات الرسمية المختصة، وتنتشر قرارات اللجنة في الجريدة الرسمية.

• المادة (٥٩) من قانون العمل:

التوصية	المادة (٥٩)
تدريب مفتشي العمل بالشكل الملائم على تطبيق مواد قانون العمل في شكل فعّال. ينبغي على العمال نساءً ورجالاً على حدّ سواء أن يتمتعوا بحقّ الحصول على أيام استراحة خلال كافة العطل الرسمية والدينية والأسبوعية. وينبغي عدم السماح باستبدال هذه الأيام بأيام أخرى، حتى بموافقة العامل، ويجب دفع الأجر عن العمل الإضافي دون تأخير، وعدم السماح بدفع بدل العمل الإضافي كمبلغ شهري محدد مسبقاً خاصة إذا كانت قيمته تقل عن المبلغ الذي يستحقه العامل فعلاً.	أ. يجوز تشغيل العامل بموافقته أكثر من ساعات العمل اليومية أو الأسبوعية على أن يتقاضى العامل عن ساعة العمل الإضافية أجراً لا يقل عن ١٢٥٪ من أجره المعتاد. ب- إذا اشتغل العامل في يوم عطلته الأسبوعية أو أيام الأعياد الدينية أو العطل الرسمية يتقاضى لقاء عمله عن ذلك اليوم أجراً إضافياً عن (١٥٠٪) من أجره المعتاد.

### ٣. حماية الأمومة والعمال ذوي المسؤوليات العائلية

الوضع الحالي:

- فترة إجازة الأمومة في قانون العمل، حالياً هي ٧٠ يوماً (أو ١٠ أسابيع)، وهي فترة أقل من إجازة الأمومة في نظام الخدمة المدنية، والتي هي ٩٠ يوماً (أو ١٢ أسبوعاً)، وأقل من مدة إجازة الأمومة التي تمتد لـ ٩٠ يوماً (١٢ أسبوعاً) بموجب اتفاقية منظمة العمل الدولية لحماية الأمومة (المعدلة) لعام ١٩٥٢ (رقم ١٠٢)، وأقل من مدة ٩٨ يوماً (١٤ أسبوعاً) المطلوبة في المعيار الأعلى المنصوص عليه في اتفاقية منظمة العمل الدولية لحماية الأمومة، ٢٠٠٠ (رقم ١٨٣)، والتي لم تصادق عليها الأردن لغاية الآن.
- لقد تم إنشاء صندوق حماية الأمومة بموجب قانون الضمان الاجتماعي المؤقت رقم ٧ لعام ٢٠١٠، والذي يهدف إلى تشجيع أصحاب العمل على توظيف النساء في القطاع الخاص ولكن المادة (٤٤) من القانون المذكور أعلاه نصت على تأمين الأمومة لمدة ٧٠ يوماً وكما هو الحال في قانون العمل وحددتها بأربع ولادات فقط، وفي ذلك تناقض مع نصوص قانون العمل. مما يستدعي السعي للمواءمة بين مبادئ قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي المؤقت.

- يلجأ بعض أصحاب العمل عمداً إلى فصل العاملة نتيجة لحملها. إضافة إلى إنهاء أو عدم تجديد عقود العاملات نتيجة للزواج والمسؤوليات العائلية.
- لا يلتزم أصحاب العمل بما يفرضه عليهم القانون بتوفير دور حضانة لأطفال العاملات فلا تزال هناك حاجة إلى توسيع نطاق هذا الالتزام ليشمل أبناء كل من الأمهات والآباء العاملين، مع إيجاد آلية لتشجيع أصحاب العمل على إيجاد حلول مبتكرة وترتيبات مناسبة لرعاية الطفل.

• المادة (٢٧) من قانون العمل:

التعديلات المقترحة	المادة (٢٧)
<p>أن تعدل بالشكل التالي:</p> <p>١. امرأة حامل، أو امرأة في إجازة الأمومة.</p>	<p>أ. مع مراعاة أحكام الفقرة (ب) من هذه المادة لا يجوز لصاحب العمل إنهاء خدمة العامل أو توجيه إشعار إليه لإنهاء خدمته في أي من الحالات التالية:</p> <p>١. المرأة العاملة الحامل ابتداء من الشهر السادس من حملها أو خلال إجازة الأمومة.</p>

• المادة (٦٧) من قانون العمل:

التعديلات المقترحة	المادة (٦٧)
<p>أن تعدل بالشكل التالي:</p> <p>يحق للعامل/العاملة الذي يعمل في مؤسسة تستخدم عشرة عمال أو أكثر 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.</p> <p>أو أكثر الحصول على إجازة دون أجر لمدة سنة واحدة للتفرغ لتربية أطفالهم، ويحق لها/له الرجوع إلى عمله/ها بعد انتهاء هذه الإجازة، على أن يفقد/تفقد هذا الحق إذا عمل/عملت بأجر في أي مؤسسة أخرى خلال تلك المدة.</p>	<p>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.</p>

• المادة (٧٠) من قانون العمل:

التعديلات المقترحة	المادة (٧٠)
<p>أن تعدل بالشكل التالي:</p> <p>أ. 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.</p> <p>ب. في حال الولادة المتأخرة يبقى الالتزام على رب العمل بمنح العاملة إجازة ستة أسابيع بأجر كامل من تاريخ الولادة الفعلية.</p> <p>ج. يبقى من حق العاملة إجازة كاملة مع الإعانات في حالة ولادة جنين ميت.</p> <p>مزيد من الاقتراحات:</p> <p>د. ينبغي النظر في إمكانية منح إجازة أبوة للرجل كما هو الحال في عدد من البلدان، وكذلك فترة إجازة والدية لمدة عام، والتي يمكن أن تكون غير مدفوعة الأجر، لكل من الرجال والنساء.</p> <p>هـ. وينبغي أيضاً أن تضاف نصوص تسمح بإجازة مدفوعة الأجر الكامل قبل أو بعد فترة إجازة الأمومة، في حالة حدوث مضاعفات أو مرض أو خطر حدوث مضاعفات ناجمة عن الحمل أو الولادة أو الولادات المتعددة.</p> <p>و. وينبغي أيضاً أن يضمن للمرأة الحق في العودة إلى نفس العمل أو إلى وظيفة مماثلة بنفس الأجر في نهاية إجازة الأمومة.</p>	<p>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.</p>

• المادة (٧٢) من قانون العمل:

التعديلات المقترحة	المادة (٧٢)
<p>أن تعدل بالشكل التالي:</p> <p>أ. على صاحب العمل الذي يستخدم ما لا يقل عن عشرين عاملة تهيئة مكان مناسب ليكون في عهدة مربية مؤهلة لرعاية أطفال العاملات الذين تقل أعمارهم عن أربع سنوات، على أن لا يقل عددهم عن عشرة اطفال.</p> <p>بموجب تعليمات تصدر لهذه الغاية.</p> <p>التفسير:</p> <p>ب. ينبغي توسيع نطاق هذا الحكم ليشمل تطبيقه على الرجال ممن لديهم أطفال، حيث لا ينبغي افتراض أنه من واجب المرأة أن تتحمل العبء الكامل لمسؤوليات الأسرة، ولا نجعل من توظيف المرأة بأن يبدو أكثر كلفة لأصحاب العمل.</p> <p>ج. فرض تطبيق النص والسماح لأكثر من صاحب عمل المشاركة في إنشاء دار حضانة مشتركة أو اعتماد دار حضانة بالقرب من مكان العمل.</p>	<p>على صاحب العمل الذي يستخدم ما لا يقل عن عشرين عاملة تهيئة مكان مناسب ليكون في عهدة مربية مؤهلة لرعاية أطفال العاملات الذين تقل أعمارهم عن أربع سنوات، على أن لا يقل عددهم عن عشرة اطفال.</p>

## ج) توصيات محددة لنظام الخدمة المدنية (رقم ٣٠ لسنة ٢٠٠٧)

يعرف نظام الخدمة المدنية مصطلح «الراتب» بأنه «الراتب الشهري الذي يستحقه الموظف ويتقاضاه مقابل قيامه بمهام وظيفته التي يشغلها/تشغلها. ولا يشمل هذا الراتب العلاوات والمخصصات من أي نوع كان». وقد جاء هذا التعريف لغايات الربط بين الراتب والدرجة التي يستحقها الموظف في سلم الدرجات المنصوص عليه في نظام الخدمة المدنية، بحيث يعتمد تحديد الراتب على المؤهل الأكاديمي والخبرات العملية للموظف، بشكل يساوي بين جميع الموظفين الذين ينتمون إلى فئة ودرجة وظيفية واحدة من حيث الراتب الذي يتقاضونه. ولكن هذا التعريف ليس واسعاً بما فيه الكفاية ليلبي متطلبات «الأجر» بحسب التعريف الوارد في الاتفاقية رقم ١٠٠.

ويتميز نظام الخدمة المدنية بأن التوظيف بموجبه يتم وفق نظام فئات وظيفية؛ وسلم رواتب؛ يشمل الجميع دون تمييز على أساس الجنس. إلا أن لجنة الخبراء ترى أنه لا توجد نصوص تطبق في مجال الخدمة المدنية تشير إلى تساوي الأجر للرجال والنساء. والمرأة ما زالت وفق الإحصاءات المقدمة من الحكومة ممثلة تمثيلاً ناقصاً في الخدمة المدنية خاصة في المستويات العليا من الوظيفة، مثل المناصب القيادية حيث تصل نسبة مشاركة المرأة فيها إلى ١٠,١ في المائة من الموظفين في هذا المستوى الوظيفي فقط، وفي الوظائف الإشرافية تصل إلى ٣٧,٩ في المائة. إلا أنهم يستخدمون في الغالب في فئات وظيفية أقل في المستوى والأجر، وبفرض وظيفية أقل في الترقية والوصول إلى المواقع المتقدمة، وفي فرص المشاركة في البعثات والدورات التعليمية والتدريبية، وفي اللجان الفنية والتنظيمية.

وقد حدد نظام الخدمة المدنية أنواع العلاوات التي تمنح للموظف كالعلاوة الفنية والتخصصية التي يتقاضاها الموظف الذي يمارس فعلياً وظائف محددة منها على سبيل المثال الطبيب، المهندس، المحاسب، فني اشعة، ميكانيكي، سائق آلية ثقيلة. وعلاوات أخرى تمنح للموظف الذي يشغل وظائف إشرافية كوظيفة مدير أو رئيس قسم. بالإضافة إلى العلاوة التي تمنح للموظف الذي يعمل في مناطق نائية، والعلاوة الإشرافية، وهذه جميعها علاوات قد لا تتقاضاها الموظفة بحكم أنها قد لا تستقر في العمل للمدة المطلوبة لاستحقاقها، أو لعدم ممارستها للأعمال التي يتطلبها الحصول عليها إما بحكم العادات و/أو التقاليد السائدة أو بحكم التوجهات الشخصية التي يصدرها بعض المسؤولين وفقاً لفهمهم الخاص لدور المرأة.

يعتبر موضوع العلاوة العائلية في نظام الخدمة المدنية التي تمنح للموظف الرجل المتزوج ولا تمنح للموظفة المتزوجة من أهم الاختلالات التي تتصل بموضوع الإنصاف في الأجر في القطاع العام. حيث يستحق موظف الخدمة العامة علاوة عن العائلة بغض النظر عما إذا كانت زوجته تعمل في مؤسسة حكومية أم لا، في حين أن موظفة الخدمة المدنية لا تستحق هذه العلاوة إلا إذا كانت هي المعيلة للعائلة. حيث يتضمن نظام الخدمة المدنية رقم ٢٠ لسنة ٢٠٠٧ نصوصاً تمنح هذه العلاوة للموظفة المتزوجة إذا أثبتت أنها معيلة لأبنائها أو أن زوجها متوفي أو صاحب إعاقة. ومع ذلك، لا يزال هناك عدم توازن، حيث يفترض تلقائياً أن الزوج هو العائل، والمرأة عليها عبء إثبات العكس. إن في ذلك استمرار في تعزيز الأدوار النمطية للجنسين حيث يُعتبر الرجل هو رب الأسرة والمعيل لها، مما يلحق ضرراً بالمرأة في العمل بشكل عام.

وتبرر الحكومة حصر هذه العلاوة بالرجال بأن «الموظفة المتزوجة غير معنية أساساً بالإنفاق على الأسرة، كون الزوج وحسب القيم الدينية التي تحكم المجتمع الأردني وتقاليد هذا المجتمع يفرض على الزوج أن يتولى الإنفاق على أسرته كونه هو المسئول عنها...» (من رد الحكومة الأردنية على ملاحظات لجنة الخبراء بخصوص تطبيق الاتفاقية ١٠٠). وقد طلبت لجنة الخبراء في ملاحظات حديثة لها من الحكومة أن تستغل فرصة المراجعة للتشريعات التي قامت بها لجنة الإنصاف في الأجر وطلبت من الحكومة مراجعة مواد نظام الخدمة المدنية رقم ٢٠ لسنة ٢٠٠٧ بحيث تضمن تمتع الموظفات في الخدمة العامة بالمساواة في المعاملة مع الموظفين الرجال في كل ما يتصل بالعلاوات بما فيها العلاوات العائلية.

التعديلات المقترحة	المادة ٤ أ
<p>أن تعدل بالشكل التالي:</p> <p>لا يجوز التمييز ضد الموظف، سواء بشكل مباشر أو غير مباشر، على أساس نوع الجنس الحقيقي أو الملحوظ، أو العرق، اللون، الدين، الرأي السياسي، الأصل الوطني، الأصل الاجتماعي، الحالة الزوجية، المسؤوليات العائلية، الإعاقة، أو بسبب أي وضع مرضي كفيروس نقص المناعة البشرية، فيما يتعلق بأي جانب من جوانب العمل، بما في ذلك الحصول على فرص العمل، وشروط وظروف العمل، والحقوق أو المنافع، وفي الترقية في العمل، وفي حالة التدريب أو إنهاء الخدمة.</p> <p>يجب تطبيق مبدأ المساواة في الأجر ما بين الرجال والنساء عن العمل ذي القيمة المتساوية بما في ذلك مختلف أنواع العمل على موظفي الخدمة المدنية:</p> <p>أ. يتم تحديد ما إذا كانت الوظائف ذات قيمة متساوية من خلال تطبيق أساليب موضوعية لتقييم الوظائف، وخالية من التحيز ضد المرأة، واستناداً إلى تقييم كلي للمعرفة والمهارات، والمسؤولية والجهد، وشروط العمل المطلوبة للحصول على الوظيفة.</p> <p>ب. لتحديد ما إذا كان هناك مساواة في الأجر، يجب أن تؤخذ في الاعتبار كافة الدفعات والبدلات، والمنافع، بما في ذلك، الأجر العادي، والأساسي أو الحد الأدنى للأجر ومقابل العمل الإضافي، وأي مكافآت إضافية كيفما دعت بشكل مباشر أو غير مباشر، نقداً أو عيناً، من قبل صاحب العمل للعامل.</p>	<p>ترتكز الخدمة المدنية على المبادئ والقيم التالية:-</p> <p>أ- تكافؤ الفرص من خلال عدم التمييز على أساس الجنس أو العرق أو الدين أو الحالة الاجتماعية.</p>
<p>الإضافة:</p> <p>للمرأة الحق في أخذ فترة استراحة واحدة أو أكثر يومياً أو تخفيض عدد ساعات العمل اليومية لها لإرضاع طفلها. كما أن المدة المسموحة لفترات الإرضاع أو التخفيض في ساعات العمل اليومية، من حيث عددها ومدتها وإجراءات تخفيض عدد ساعات العمل اليومية يتم تحديدها بموجب النظام والممارسة الفعلية. وتحسب هذه الفترات أو التخفيض من ساعات العمل اليومية على أنها وقت عمل ومقابل أجر وفقاً لذلك.</p>	<p>يجب إضافة مادة تتعلق بفترة الرضاعة الطبيعية المدفوعة.</p>
<p>الإضافة: على مؤسسات القطاع العام التي توظف عدداً معيناً أو أكثر من الموظفين أن توفر مكاناً مناسباً ليكون في عهدة شخص مؤهل لرعاية أطفال الموظفين الذين تقل أعمارهم عن أربع سنوات، على أن لا يقل عددهم من هذه الفئة عن عشرة أطفال.</p> <p>أ. ينبغي توسيع نطاق هذا الحكم لينطبق على أطفال الرجال، حيث لا ينبغي افتراض أن تحمل عبء مسؤوليات الأسرة هو من واجب المرأة فقط وبالتالي لا نجعل من توظيف النساء يبدو على أنه أكثر كلفة لأصحاب العمل.</p> <p>ب. العمل على تطبيق النص والسماح لأكثر من صاحب عمل المشاركة في إنشاء دار حضانة أو اعتماد دار حضانة بالقرب من مكان العمل.</p>	<p>ينبغي إضافة مادة لتعزيز مرافق رعاية الأطفال في مؤسسات القطاع العام من أجل دعم الموظفين، نساءً ورجالاً، للتوفيق بشكل أفضل بين العمل والمسؤوليات العائلية.</p>

<p>أن تعدل بالشكل التالي:</p> <p>العلاوة العائلية وغيرها من البدلات يجب أن تدفع أيضاً للمرأة الموظفة على قدم المساواة مع الرجال.</p>	<p>أ- يستحق الموظف المتزوج علاوة عائلية شهرية مقدارها (٢٠) ديناراً بما في ذلك الموظف الأرملة والمطلق إذا كان له أولاد لا تزيد أعمارهم عن (١٨) سنة.</p> <p>ب- تدفع العلاوة العائلية للموظفة إذا كان زوجها متوفياً أو مقعداً أو كانت معيله لأولادها.</p>
--	--

# تشريعات أخرى ذات صلة

تعتبر المنظومة التشريعية منظومة متكاملة تهدف إلى ضمان حقوق وواجبات واضحة وتحقيق الاستقرار والأمن داخل المجتمع. لذا فمن الأهمية تحليل بعض من التشريعات الأخرى التي لها أثر على ضمان المساواة في الاستخدام والمهنة، كما في القانون المدني وقانون الأحوال الشخصية وقوانين النقابات المهنية.

## أ. القانون المدني

القانون المدني هو أحد فروع القانون الذي يُعالج النزاعات بين الأفراد أو المنظمات والذي بموجبه يحكم بالتعويض للمتضرر. وهو القانون الذي تبتثق منه كافة فروع القانون الخاص. وهو التشريع والمنهج العام الذي يجب إعمال أحكامه في حال غياب أي نص خاص في فرع آخر من فروع القانون الخاص المنفصلة والمستقلة عنه كالقانون التجاري، أو القانون التجاري البحري، أو قانون العمل. تقسم نصوص القانون المدني إلى نصوص خاصة تعالج الأحوال الشخصية كالأهلية وأمور الأسرة، وأخرى تتعلق بالموجودات والملكيّات العينية.

ويعالج القانون عقود العمل ويعتبر الأجور أحد أهم عناصر هذا النوع من العقود. وسعيًا إلى إضفاء الحماية القانونية على الأجور يشترط القانون أن لا يكون للعامل الحق في العمل لدى صاحب عمل آخر و/أو في العمل لمدة غير محدّدة، ففي حال تحقق أي من الحالتين فإن الأجور تخرج عن نطاق الحماية القانونية التي يقدمها القانون وتخضع بالتالي للمبادئ العامة الناظمة للوفاء بالالتزامات<sup>١٢</sup>.

بالإضافة لذلك وفي الأحوال التي لا يتم فيها تحديد مقدار الأجر يجب تحديد الأجر وفقاً للأعراف السائدة أو يُحال هذا النوع من القضايا أمام المحكمة لتحديد الأجر وفقاً لمقتضيات العدالة<sup>١٣</sup>. ومن الجدير بالذكر أن لفظ «مقتضيات العدالة» هو لفظ فضفاض قد لا يؤدي تطبيقه إلى تحقيق العدالة المطلوبة. وتجدر الإشارة إلى أنه كان من الأجدر بالمشرع أن يكون أكثر تحديداً في وضع أسس تحديد الأجر. كما يوضح التشريع أنه وفي حال عدم الاتفاق على أجر وفي حال كان الشخص ممن لا يعملون بأجر، يُعتبر عمله عملاً تطوّعياً<sup>١٤</sup>. ولكن هذه الأحكام تخلّ بقواعد العدالة فحتى في هذا الحال لا يجوز اعتبار العمل عمل تطوّعي بما أنه يجب ذكر حالة التطوع صراحةً وإلا استحق العامل الأجر.

وفي الأحوال التي لا يتم فيها الاتفاق على مدة العقد، يجوز لكلا المتعاقدين إنهاء العقد في أي وقت. وفي هذه الحال يحقّ للموظف الحصول على أجر مقابل مدة الخدمة على أن لا يتجاوز الأجر المسمى في العقد.

أما باقي النصوص فهي متوافقة مع ما جاء في قانون العمل الذي ينصّ على أن الأجر يستحق بمجرد أن يضع العامل نفسه تحت إمرة صاحبة العمل، ولو لم يوكل له/لها عمل. كما يعتبر القانون أنه من حقّ العامل الحصول على دفعات غير الأجر وتعتبر توابح الأجر كل ما جرى العرف على أنه من توابعه<sup>١٥</sup>. وإذا ما استمر الطرفين في تنفيذ العقد بعد انتهاء مدته، يلزم صاحب العمل بدفع الأجر عن هذه المدة وحتى نهاية العمل الموكل للعامل. وبالنتيجة فإن القواعد العامة في القانون المدني لا تنطبق إلى موضوع المساواة في الأجر لدى تساوي قيمة العمل. ويُعتبر قانون العمل الخاص الذي ينبغي تطبيقه وهو القانون الأنسب لمعالجة موضوع المساواة في الأجر وذلك لأنه قانون خاص بشؤون العمل بالمقارنة مع القانون المدني الذي يُعتبر قانوناً عاماً.

## ب. قانون الأحوال الشخصية المؤقت (رقم ٣٦ لسنة ٢٠١٠)

إن مصطلح الأحوال الشخصية هو مصطلح فقهي تشريعي عربي حديث نسبياً، حيث لم يكن معروفاً في الفقه والتشريع العربي قبل مطلع القرن العشرين. أما مضمونه فهو جزء من فقه المعاملات في الفقه الإسلامي (وهي الأحكام التي تعالج علاقات الناس بعضهم ببعض وتنظمها كالبيع، الإجارة والقرض تحت أبواب متعددة معنونة بحسب نوع الأحكام التي تعالجها: أبواب النكاح، الطلاق، العدة كالمدة التي تحدد للانتظار بعد وفاة الزوج، النفقة، والحضانة...). وقد اجمع الفقهاء العرب على أن هذا المصطلح يضم سائر الأحكام الناظمة للعلاقات الأسرية مثل الزواج والطلاق والولاية، وكذلك الأحكام الخاصة بالأهلية<sup>١٦</sup>. قوانين الأحوال الشخصية تكتسب أهميتها من كونها

<sup>١٢</sup> المادة ٨٠٥، القانون المدني.

<sup>١٣</sup> المادة ٨١٠، القانون المدني.

<sup>١٤</sup> المادة ٨١٢، القانون المدني.

<sup>١٥</sup> المادة ٨٢٦، القانون المدني.

<sup>١٦</sup> وقد عرفت الموسوعة العربية الميسرة لفظ الأحوال الشخصية بأنه: «مجموعة ما يتميز به الإنسان عن غيره من الصفات الطبيعية أو العائلية التي رتب القانون عليها أثاراً قانونية في حياته الاجتماعية مثل كونه ذكراً أو أنثى وكونه زوجاً أو أرمل أو مطلقاً أو أباً أو ابناً شرعياً أو كونه تام الأهلية أو ناقصاً لصغر سن أو عته أو جنون أو كونه مطلق الأهلية أو مقيداً لسبب من أسبابها القانونية».

تنظم العلاقات في نطاق الأسرة وترتب الحقوق والواجبات بين المرأة والرجل وتمس جوهر الحياة الخاصة، والتي تؤثر على الحياة العملية. ولعل هذا هو السبب وراء الجدل الواسع الذي تشهده قضايا الأحوال الشخصية، خاصة تلك المتعلقة بمكانة المرأة على الساحة السياسية والاجتماعية في العالم العربي والإسلامي.

وعلى الرغم من أن هذه القوانين تعتمد في أغلب الأحيان على الفقه الإسلامي ويجري تبريرها بالرجوع إلى الإسلام، إلا أننا نجد أن هذه القوانين تختلف من بلد إلى آخر، تبعاً للاختلافات الثقافية والاجتماعية والاقتصادية والسياسية في كل منها.

وبالنسبة لواقع المرأة في ظل قوانين الأحوال الشخصية فإنها بشكل عام تجسد التمييز القائم على أساس النوع الاجتماعي بين المرأة والرجل بشكل أكثر وضوحاً من غيرها من القوانين، وربما يعود السبب في أن هذه القوانين مستمدة من تفسيرات واجتهادات دينية قديمة عندما كانت ثقافة التمييز هي السائدة في المجتمعات البشرية، مع إضفاء طابع القداسة على هذه التفسيرات والاجتهادات، وأساسها القاعدة الفقهية في قوامة الرجل على المرأة المقررة شرعاً. ويوجد هذا المنظور تطبيقه من خلال واجب الرجل في النفقة وواجب المرأة في الطاعة، إلا أن هذا التوجه بدأ يتجه حالياً نحو منح المرأة دوراً أكثر إيجابية من خلال التأكيد على «أن تحقيق المساواة الكاملة بين الرجل والمرأة يتطلب إحداث تغيير في الدور التقليدي للرجل وكذلك في دور المرأة في المجتمع والأسرة»<sup>١٧</sup>.

لقد نال قانون الأحوال الشخصية الأردني من التطوير والتعديل ما نالته كافة التشريعات الأردنية، نظراً للتطور الحاصل على مستوى البنية الاجتماعية ككل، مع ازدياد نسبة تعليم النساء وخروجهن إلى سوق العمل، مما أدى إلى زيادة مساهمتهن في ميزانية الأسرة وحصولهن على درجة من الاستقلال الاقتصادي. وقد اعتبرت المادة ٢٧ من قانون الأحوال الشخصية رقم ٢٦ لسنة ٢٠١٠ أن الحق في العمل من الحقوق الأساسية للنساء، حيث أجازت لها أن تشتغل بعملها خارج البيت في عقد الزواج. واعتبرته من الشروط النافعة غير المنافية لمقاصد الزواج ومن الأمور غير المحظورة. وأوجبت على الزوج مراعاته. كما نصت المادة ٦١ (أ) من القانون على أن عمل الزوجة خارج المنزل لا يمنع من استحقاقها للنفقة، مادام أن الزوج وافق على عملها صراحةً أو دلالةً، وتتص المادة ٦١ (ب) على أن للزوج أن يرجع عن موافقته هذه إذا وجد سبباً مشروعاً فقط وعلى أن لا يلحق بها ضرراً جواً وقفها عن العمل، وعبارة «الضرر» في هذه المادة وردت عامة بمعنى أنه يمكن أن يكون ضرراً مادياً أو معنوياً. هذه المادة تترك المجال للمناقشة المفتوحة حول ما إذا كان الزوج يجب أن يكون له القول الفاصل في قرار الزوجة في العمل وحققها في الحصول على النفقة.

أخذ القضاء الشرعي بهذا التوجه في العديد من أحكامه، بل جاءت بعض الأحكام لتبرر أهمية العمل بالنسبة للمرأة في ظل الأوضاع الاقتصادية الراهنة وما تحتاجه إلى التعاون بين الزوجين للقيام بمتطلبات الحياة اليومية الأساسية. ومن أهم هذه الأحكام ما جاء في قرار محكمة الاستئناف الشرعية رقم ١٨٩٠٠/١٩٧٦ (هيئة خماسية) تاريخ ٢٨/٤/١٩٧٦ حيث أخذ القرار بالرأي الفقهي الذي يقول بأن الزوجة معذورة في احترافها فلا تسقط بذلك نفقتها، وبررت ذلك بقولها «وهذا الرأي حري بالقبول وأجدر أن يسار على نهجه لأنه يتفق مع تطورات الزمن وطبيعة العصر الذي نعيش فيه، حيث تشارك المرأة فيه الرجل تحمل أعباء الحياة، ولأننا إذا قلنا بالرأي الأول وطلبنا من الزوجة أن تترك العمل أضربنا بها وحرمانها من جني ثمار دراستها ومن حقها في العمل الذي اكتسبته بالممارسة، فضلاً عما في ذلك من نقص الأيدي العاملة وقطع مورد عن الزوج يعينه وينفس عنه بعض ضيقه، خصوصاً في هذه الأيام، التي استحكمت فيها الغلاء الفاحش والضيق الاقتصادي». من المهم أن نعترف بأن الفقه يسير في الاتجاه الصحيح ليعكس النهج الأكثر حداثة، ومع ذلك، فإن القصور في قوانين الأحوال الشخصية فيما يتعلق باستقلالية المرأة في العمل بحاجة إلى إحراز المزيد من التقدم.

## ج. نظام التأمين الصحي المدني (رقم ٨٣ لسنة ٢٠٠٤)

نصت المادة ٨ من النظام على تحديد الفئات المستفيدة من أحكامه. فقد ساوت هذه المادة بين المرأة والرجل في حق كل منهما في إشراك زوج الآخر في التأمين الصحي المدني، وفي ذات الوقت ميزت بين البنت العازبة غير العاملة وبين الذكر غير العامل؛ حيث منحت المادة البنات العازبات غير العاملات الحق في الانتفاع من التأمين الصحي؛ بينما لم تمنح ذات الحق للذكر غير العامل. يعزى ذلك إلى الدور الاجتماعي للرجل وواجبه في العمل والنفقة بينما المكان الأساسي للنساء يكون داخل المنزل وعملهن يعتبر ثانوياً.

<sup>١٧</sup> ديباجة اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة.

## د. قانون الضمان الاجتماعي المؤقت (رقم ٧ لسنة ٢٠١٠)

هناك عدد من المواد في قانون الضمان الاجتماعي المؤقت (٢٠١٠) تحتوي على عناصر من التمييز في الأجور فعلى سبيل المثال:

- المادة ٦٢ (أ) تنص على أن المؤمن عليه يستحق راتب الشيخوخة شريطة إكمال المؤمن عليه الذكر سن (٦٠) والمؤمن عليها الأنثى سن (٥٥). وهناك عدد من العوامل التي تزيد من احتمال تقليل مدة العمالة للمرأة والتي تحسب لأغراض حساب الراتب التقاعدي مثل إجازات رعاية الأطفال والمسؤوليات الأسرية وبشكل عام ارتفاع البطالة للمرأة، الذي يقصر مدة العمل التي تحسب لأغراض استحقاق المعاش التقاعدي وبالتالي يأتي الفرق في سن التقاعد ليفاقم الفجوة في الأجور بين النساء والرجال ويؤدي لخفض الرواتب التقاعدية للنساء. مما يستدعي التوصية بأن تتم المساواة بين الجنسين في سن التقاعد.
- المادة ٧٠ (ب) تشير إلى إمكانية إنهاء خدمة المؤمن عليه دون إكمال سن الستين للذكر وسن الخمسة وخمسين للمؤمن عليها الأنثى، ففي هذه الحالة يحق للعامل الحصول على تعويض الدفعة الواحدة وفقاً لنسب عن كل سنة من سنوات الاشتراك شريطة أن لا يقل عدد اشتراكاته عن اثني عشر اشتراكاً. وكثيراً ما يستخدم تعويض الدفعة الواحدة من قبل النساء لأسباب تتعلق بالمسؤوليات العائلية مثل الزواج والطلاق والإنجاب والموت أو رعاية المسنين والأشخاص ذوي الإعاقة. في حين أنه وعلى المدى القصير كان يمكن للمبلغ المقطوع أن يعوض عن فقدان الأجور، كما أن الدفعة الواحدة تشجع النساء على الخروج من سوق العمل وبالتالي فقدان المهارات وعلى المدى الطويل يؤدي إلى فقدانها الأجر كمصدر للحماية. وعلاوة على ذلك، يمكن أن يؤدي فقدان راتب التقاعد، إلى تعزز الفقر بين النساء كبيرات السن. ولذلك، من المستحسن أن لا يتم تشجيع الانسحاب من العمل وأخذ تعويض الدفعة الواحدة لأنه يتناقض مع الغرض من الضمان الاجتماعي في تقديم حماية طويلة الأجل واستمرار العاملين في القوى العاملة.

وكذلك، من المستحسن إلغاء المادة (٤٤) والتي تسمح للمؤمن عليها الانتفاع من تأمين الأمومة عن أربع ولادات كحد أعلى.

## هـ. قوانين النقابات المهنية

يهدف العمل النقابي في الأساس إلى تعزيز وحماية حقوق العمال المهنيين وإعطائهم صوتاً جماعياً. ويعتبر دور النقابات المهنية هو الدور الأساسي في مجال ضمان عدم التمييز في الأجور وفي ضمان الأجر المتساوي عن العمل المتساوي في القيمة وذلك وفقاً لمعايير العمل الدولية خاصة اتفاقيات منظمة العمل الدولية.

وبالنسبة لأنظمة النقابات في الأردن، فلم نجد في أي منها إشارة إلى موضوع الإنصاف في الأجر، حيث غلب على هذه القوانين والأنظمة الصادرة بموجبها نصوص تنظم العمل الداخلي للنقابة، وكيفية إجراء الانتخابات وتنظيم الهيئة العامة ومجلس النقابة، بالإضافة إلى ورود الأنظمة المتعلقة بالنقابات في قوانين العمل والضمان الاجتماعي.

إن نسبة تواجد النساء في النقابات محدودة نسبياً حيث تشكل النساء ما نسبته ٣، و ٢٢ في المائة في عضوية النقابات المهنية و ٢٠ في المائة في عضوية النقابات العمالية، و ٢٦، و ٢ في المائة في المؤسسات التطوعية، بينما يشكل الذكور النسبة المتبقية. إن المشاركة الضعيفة للمرأة في النقابات يؤثر في إدراج قضايا المساواة في الأجر في المفاوضات الجماعية وفيما إذا كان للمرأة صوت حقيقي في هذا المجال.

## و. القوانين والأنظمة لفئات معينة من المهنيين

### ١. قانون نقابة المهندسين الأردنيين

تعتبر نقابة المهندسين من أفضل النماذج النقابية من ناحية الاهتمام بحماية مصالح أعضائها. فمن ناحية نص القانون على إلزامية تشغيل المهندسين الأعضاء في الهيئة العامة للنقابة، وذلك سواء بالنسبة للشركات الهندسية الأردنية (المادة ٢٥)، أو بالنسبة للشركات غير الأردنية العاملة في المملكة (المادة ٢٤). وشددت في العقوبة المفروضة على المؤسسة التي تخالف أحكام هذه المواد في (المادة ٢٥/ب). ولضمان حماية أكبر على الأعضاء، فقد اشترط القانون قبل القيام بأي عمل هندسي أو إشراف على تنفيذ الأعمال الهندسية سواء بالنسبة للشركات أو بالنسبة للأفراد أن يتم توقيع عقد مع رب العمل بموجب النماذج المتوفرة لدى مكتب النقابة وإيداع هذا العقد لدى مكتب النقابة. ولا ينظر المجلس بأية خلافات إلا إذا كان مودعاً لديه نسخة من هذا العقد. كما أن عدم التقيد بأحكام هذه المادة يؤدي إلى إيقاع العقوبات التأديبية. كما نص النظام الداخلي على أن واجبات النقابة العمل على توفير فرص عمل للمهندسين وإصدار تعليمات لتحصيل أتعاب وحقوق المهندسين. أما بالنسبة للحد الأدنى للأتعاب فهي تحدد بموجب تعليمات تصدر عن مجلس الوزراء، وقد حدد جدول الأتعاب الحد الأدنى لأتعاب المهندس على أساس سنوات الخبرة. وفي إطار الأجور وموضوع المساواة في الأجر تحديداً فقد سجلت شعبة ممارسة المهنة في النقابة عدداً من المخالفات والشكاوى المتعلقة بموضوع التقيد بالحد الأدنى للأجور وبموضوع المساواة في الأجر.



إلا أن هذه الشكاوى لم تكن تتعلق بتمييز بين الذكر والأنثى، بل أن معظم مقدمي الشكاوى هم من الذكور الذين انحصرت شكاوهم في عدم إنصافهم بالأجر أو بالتمييز بين أجور المهندسين ذوي المهارات المتساوية سواء بالقطاع العام أو الخاص على حد سواء.

إلا أن مشكلة النساء الأكبر تكمن في استغلال لقب «مهندسة» حيث يتم تسجيل بعض النساء على أنهن مهندسات في شركات مقاولات لغايات استيفاء شركات المقاولات شروط الحصة النسائية للتسجيل. في هذه الحالات، تتقاضى النساء أجوراً منخفضة مقابل رسم التسجيل المدفوع عند تسجيل الشركة كشركة مقاولات من دون أن يمارسن العمل فعلياً داخل الشركة.

## ٢. نظام التقاعد والضمان الاجتماعي للممرضين والممرضات والقابلات القانونيات صادر بمقتضى قانون نقابة

### الممرضين

تنص المادة ٢٠ من النظام على مراعاة أحكام الشريعة الإسلامية فيما يتعلق بحق عائلة المتوفى المشترك في النقابة في تقاضي راتب التقاعد، وبالتالي فاعتبرت أن لكل من الزوج والزوجة الحق في الاستفادة من راتب التقاعد. لكن المادة ٢١ عادت واستثنت من النظام زوج المشتركة واشترطت لحصوله على الحق في الراتب التقاعدي؛ أن يكون عاجزاً ولا يوجد له معيل آخر. نتساءل هنا: «إذا كانت المشتركة تسد الاشتراكات تماماً كالمشترك الذكر طيلة فترة خدمتها، فلم يحرم زوجها بعد وفاتها من هذا الراتب، في حين أن زوجة المشترك هي من المستحقين للراتب دون قيد أو شرط ومن الممكن أن تكون عاملة وراتبها أعلى من راتب الزوج؟» إن هذه الممارسة تتطوي على تمييز.

في حين سارت المادة على النهج المتبع فيما يتعلق باستحقاق الراتب التقاعدي بالنسبة لأولاد المتوفى حيث ينقطع الراتب عن الذكور عند بلوغهم سن ١٨ سنة بشكل تام إلا في أحوال استثنائية (حالة الدراسة أو العجز عن إعالة الذات) بينما لا يتم ذلك بالنسبة للبنات العازبات أو الأرمال أو المطلقات اللواتي لا مورد آخر لهن. ومن الجدير بالذكر أن مثل هذه النصوص ترجع إلى النظرة الاجتماعية لعمل المرأة وإلى موضوع القوامة والنفقة، والذي يعتبر واجباً على الرجل في هذا المقام. ومثل هذه النصوص تعزز الصورة النمطية للمرأة وتشكل تمييزاً بشكل مباشر ضد الرجل.

## ٣. نظام الخدمة القضائية للقضاة النظاميين

نصت المادة ٧ من النظام على العلاوات التي يستحقها القاضي وهي العلاوة الشخصية، العلاوة العائلية الشهرية، علاوة تحسين مستوى المعيشة. وقد ساوت هذه المادة بين القاضي الذكر والأنثى في استحقاق العلاوة الشهرية حيث استخدم النص عبارة «يستحق القاضي العلاوة العائلية الشهرية للزوج ١٠ دنانير». نستنتج هنا أن السبب في منح العلاوات جميعها ومنها العلاوة العائلية للموظف سواء أكان ذكراً أو أنثى. ولا مجال للقول هنا أن الرجل هو المسؤول الأول عن مصاريف ونفقات العائلة في ظل الوضع الاقتصادي الراهن وحقيقة أن المرأة أو الزوجة أصبحت تساهم بشكل رئيسي في الدخل الشهري للعائلة.

شهد الأردن تعيين أول إمرأة قاضي عام ١٩٩٦، وارتفع العدد عام ٢٠١٢ ليصبح ١٠٩ قاضيات. وتشير الناشطات من النساء إلى أن هذا العدد أصبح مشجعاً حيث تشكل نسبة ١٢ في المائة من إجمالي عدد القضاة، مع الإشارة إلى الدعم الذي يقدمه كل من المجلس القضائي ووزارة العدل. هذا وتشغل القاضيات مناصب مدعي عام، ورئيسة محكمة بداية، ونائب عام، مما يعطي وزناً للمطالب التي كانت تدعو لها النساء منذ فترة طويلة.

## ٤. أنظمة الموظفين للجامعات الأردنية

من خلال مراجعة هذه الأنظمة فإنه يمكن ملاحظة ما يلي:

- وضع شروط موضوعية للتعيين منها المؤهلات والخبرات المطلوب توافرها لإشغال الوظيفة. إلا أنه لم يتم الإشارة إلى الأسس التي يتم اعتمادها في تحديد الرواتب. ولم ينص فيها مثلاً على أن الرواتب تحدد على أساس من الكفاءة والخبرة المتوفرة في الموظف.
- اعتبار المؤهل العلمي الجديد سبباً مقبولاً لتعديل الوضع الوظيفي. إلا أن تطبيق النص معلق على تحقيق مصلحة الجامعة، وبناء على قرار من الرئيس وبتسيب من اللجنة المعنية.
- اعتبار استحقاق الزيادة السنوية حقاً مكتسباً للموظف مستوجبه الدفع عند حلول موعدها، ولا يوجد اعتبارات أخرى لاستحقاق هذه الزيادة.
- نصت هذه الأنظمة على أن لا يؤدي نقل الموظف إلى تأثير على فئته أو رتبته أو راتبه.
- كما نصت على إن العلاوة العائلية تمنح فقط للموظف الذكر دون الأنثى. وميزت بعض النصوص بين الزوجة العاملة وغير العاملة؛ حيث منعت منح العلاوة عن الزوجة التي تتقاضى راتباً شهرياً من مؤسسة عامة أو خاصة. وبالتالي فإننا نلمس تمييزاً مزدوجاً، فمن ناحية حرمتها من العلاوة العائلية، ومن ناحية أخرى منعتها من الاستفادة من علاوة زوجها في حال كانت عاملة.

## ٥. نظام علاوات الكادر والعلاوات الإضافية لضباط وأفراد القوات المسلحة الأردنية

منحت المادة ٢ منه نفس المقدار من العلاوة العائلية للمرأة العاملة من ضباط وأفراد القوات المسلحة، إلا أنها ميزت بين المرأة والرجل فيما يتعلق بشروط استحقاق العلاوة. فبينما منح النص الرجل هذه العلاوة دون قيد أو شرط وبمجرد أنه متزوج أو معيل، إلا أنه قيد استحقاق المرأة لهذه العلاوة بشرط أن تكون أرملة أو أنها زوجة لذي إعاقة. ومن المؤكد أن ذلك يشكل تمييزاً واضحاً.

## ٦. نظام موظفي البلديات

ميزت المادة ١١ من النظام الموظف عن الموظفة باستحقاق الموظف المتزوج علاوة عائلية محدد مقدارها بالنص المشار إليه، في حين أن شروط استحقاق الموظفة هذه العلاوة بأن يكون زوجها متوفياً أو ذو إعاقة وأن تكون معيلة لأبنائها. وبالتالي فقد جعل النص من عمل المرأة في منزلة أدنى من عمل الرجل، وكأنه على سبيل الرفاهية أو عملاً ثانوياً مؤد ذلك إلى إحباط النساء من دخول سوق العمل.

## ٧. نظام موظفي أمانة عمان الكبرى

نظام إسكان موظفي الأمانة جاء متوافقاً مع أحكام القانون المدني في المادة ١٦ منه، والتي تعتبر أن لكل من الزوجين ذمة مالية مستقلة عن الآخر، وبموجب ذلك يحق لأي منهما أن يستفيد من أحكام هذا النظام ومن المزايا التي يمنحها بشكل منفصل عن الآخر، وبالتالي فقد ساوى النظام بين حق الموظفة والموظف في الاستفادة من أحكام النظام دون أي قيد إضافي على المرأة المتزوجة.

## ٨. نظام موظفي هيئة مكافحة الفساد

لم يتضمن النظام بشكل عام تمييزاً في استحقاق الموظف أو الموظفة للعلاوات أو بدل الإيفاد في بعثات. في حين ميز الموظف عن الموظفة باستحقاق زوجة الموظف الموفد في بعثة بدل تذاكر سفر لمرة واحدة ولم يمنح مثل هذا الامتياز لزوجة الموظفة، وهذا يشكل تمييزاً وكان الأجدر بالمشروع أن يساوي في المعاملة بين الموظف والموظفة في هذا الشأن.

## ٩. النظام الداخلي للشركات الخاصة

بموجب نص المادة ٥٥ من قانون العمل الأردني، فإن على كل شركة مسجلة تستخدم عشرة عمال أو أكثر أن تضع نظاماً داخلياً لتنظيم العمل فيها، ينظم أوقات ومواعيد العمل، وساعات العمل الأسبوعية، وفترات الراحة، والمخالفات والعقوبات. ويخضع هذا النظام للرقابة المباشرة من قبل وزارة العمل حيث يشترط أخذ مصادقة الوزارة على أحكامه. مثل هذه الأنظمة قد تعتبرها إدارة بعض الشركات من الملفات السرية وبالتالي من الصعب الحصول على نسخة عن هذا النظام من قبل الموظف العادي داخل المؤسسة حتى يكون على علم بمحتوى هذه الأنظمة أو حتى وجودها في الشركة.

أما بالنسبة لموضوع الأجور والامتيازات والشؤون المالية الأخرى، فهي مواضيع تعالجها أنظمة أخرى يضعها صاحب العمل بتسميات متعددة مثل نظام شؤون الموظفين، نظام الرواتب والعلاوات، نظام السلم الوظيفي والإداري. وكلها أنظمة لا تخضع للتصديق من وزارة العمل. إلا أنه يتوجب أن لا تتضمن مخالفة للقانون أو انتقاصاً لحقوق العمال وامتيازاتهم. حيث يجوز لمفتش العمل الاطلاع عليها والتأكد من انسجامها مع القانون.

## ز. القوانين العشائرية

تشكل القوانين العشائرية جزءاً لا يتجزأ من المنظومة التشريعية الأردنية. وهذا يرجع انعكاساً للبيئة الاجتماعية التي يمتاز بها المجتمع الأردني. وبموجب هذه القوانين، فإن المرأة الأردنية تستمد مكانتها من نسبها وأصلها وقدرتها على الإنجاب خاصة الذكور نظراً لما يمثله الذكور من انهم مصدر تفاخر وقوة للقبيلة.

وامتازت المرأة في العشيرة بدورها الفاعل ومكانتها المرموقة لقيامها بأدوار كبيرة من الناحية الاجتماعية والاقتصادية، حيث تشارك المرأة الرجل في ممارسة بعض الأعمال الاقتصادية لمساعدة الزوج والأسرة على تحمل أعباء الحياة. وعلى الرغم من ذلك فإن دورها مهمش مقارنة بدور الرجل نظراً لكون عملها في الأغلب هو عمل غير مأجور واعتباره امتداداً لدورها المنزلي. وهنا ننوه أن توزيع العمل في ظل القبيلة أو العشيرة لا يقوم على الفروق البيولوجية بين المرأة والرجل حيث تقوم المرأة بالأعمال الصعبة والشاقة التي تتطلب القوة والصلابة الجسدية. وبالتالي فإن عملية تهميش دور المرأة من الناحية الاقتصادية يرجع إلى التنشئة الأسرية وإلى دورها الاجتماعي لا إلى دورها من الناحية الاقتصادية. فالنظرة العامة للمرأة على مستوى العشيرة تتمثل بالنظر إليها كإنسان ضعيف بحاجة للحماية الدائمة، على الرغم من تمييزها بالقوة الجسدية والعاطفية والتي تساوي قوة الرجل أحياناً عند الموازنة بطبيعة الأعمال التي تمارسها. إلا أن دورها يبقى مهشماً، نتيجة للنظرة الاجتماعية التقليدية تجاهها.

أما من ناحية القضاء، فيعتبر القضاء العشائري من الظواهر الاجتماعية المنتشرة في الأردن، والتي يتم اللجوء إليها لحل النزاعات التي تنشأ بين المواطنين بعيداً عن النظام القضائي رغبةً في سرعة وسرية الإجراءات المتبعة فيه وقلّة التكاليف مقارنةً بالنظام القضائي. إن القضاء العشائري كالتقاضي النظامي له قوانين وقضاة وإجراءات خاصة ينفرد بها، إلا أن القوانين العشائرية غير مكتوبة وتعتمد اعتماداً كلياً على الأعراف المتوارثة من جيل إلى جيل. وما يضمن تنفيذ الأحكام التي يصدرها القضاء العشائري تكمن في وجود كفلاء لتنفيذ الأحكام المتفق عليها وما وافق أهل الجاني من تقديمه لأهل المجني عليه. وفي الأردن اعتبر القضاء العشائري قضاءً رسمياً يعتد به خاصةً في مناطق البدو التي خضعت لقانون الإشراف على البدو لعام ١٩٣٦ إلى أن صدر قانون إلغاء القوانين العشائرية رقم ٣٤ لسنة ١٩٧٦ الذي ألغى القوانين الخاصة بالقضاء العشائري كافة، إلا أن الأجهزة الرسمية لا تزال تراعي بشكل أو بآخر تطبيق القرارات العشائرية.

وفيما يتعلق بالمرأة، فقد حظيت بالكثير من الاهتمام والتي كفلت لها حريتها وسلامتها والمحافظة على شرفها وكرامتها. وينص القضاء العشائري على أن دية قتل المرأة في القضاء العشائري هي بأربعة رجال، وهذا من باب احترام المرأة وكرامتها والمحافظة عليها وقطع كل الطرق التي قد تؤدي إلى الخدش في كرامتها ومكانتها. ومن هنا نص القضاء العشائري على أنه إذا تم الإعتداء على المرأة دون حق وأدى الإعتداء إلى قتلها فإن ديتها بأربعة رجال أما إذا شاركت المرأة في النزاع وكان لها دور في الإقتتال وقتلت فقصاصها بنفس واحدة.

ومن خلال هذا الاستعراض فنرى أن الإشكالية التي تقف دائماً عائقاً أمام تقدم المرأة تكمن في النظرة الاجتماعية لها، والتي تبدأ أولاً من داخل الأسرة، على الرغم من الاعتراف بدورها الاقتصادي المهم حتى في المجتمع العشائري. لذا ينبغي تركيز الجهود على تعديل هذه النظرة التقليدية أو النمطية للمرأة ونشر المفولة بأن التنمية التي لا تشارك فيها المرأة تبقى بعيدة المنال.

## مقترحات على مستوى السياسات

### أ. توسيع الخيارات المهنية للمرأة

ينبغي لسياسات تمكين المرأة أن تشجع وتساعد كل من الرجال على العمل في وظائف «غير تقليدية». ومن الأمور التي تساعد على تحقيق ذلك توفير خدمات رعاية الأطفال وغيرها من الخدمات للعمال الذين لديهم مسؤوليات عائلية. والعمل على تطوير برامج تهدف إلى مناهضة كافة أشكال التمييز ضد المرأة والدعوة إلى تكافؤ الفرص. ومن المهم أن يتم معالجة الخلل التشريعي في القوانين والأنظمة التي فيها تمييز ضد المرأة أو لا تعطيها ذات الحقوق الممنوحة للرجال العاملين، وزيادة تدريب وتعليم المرأة في مجالات العمل غير التقليدية يعتبر من الأمور المهمة أيضاً.

### ب. اكتساب المهارات والتدريب

لا شك في أن اكتساب المؤهلات والمهارات المهنية توسع من آفاق العمل وتؤدي إلى زيادة الفرص الاقتصادية المجزية. وقد أدى هذا التوجه في المجتمعات الغربية إلى تغيير النظرة إزاء عمل المرأة، والتحول بفكرة المعيل التقليدي للعائلة والتغيير في تقسيم الأعباء المنزلية. وقد ثبت أن تأمين التدريب قبل العمل والتدريب أثناء العمل وتقوية المهارات التقنية والمهنية بمثابة سياسة فعالة لسوق العمل، وتحقيقاً لسياسة تكافؤ الفرص. إلا أن الواقع يؤكد أن أصحاب العمل ينظرون إلى أن توظيف المرأة يكتنفه العديد من «المخاطر». فلا يزال من الشائع اعتبار أن معظم النساء يملن لتترك العمل بعد مدة قصيرة بسبب المسؤوليات العائلية. كما أن معظم النساء تتجه نحو العمل في القطاع غير المنظم حيث فرص التدريب ضئيلة، كما يتركز الطلب على العمالة النسائية في الوظائف التي تتطلب عملاً غير ماهراً وذات قيمة منخفضة والذي لا يسمح بالتقدم المهني. فمقابل ذلك فإن فرص التدريب للنساء في قطاع التكنولوجيا الحديثة محدودة حيث الطلب على الموظفات النساء محدود. لذلك تدعو الحاجة إلى تعزيز التدابير المناسبة لتقييم عمل المرأة والحد من القوالب النمطية التمييزية كل من نظام التعليم وعالم العمل.

### ج. تعزيز المعلومات بشأن فرص العمل المتاحة

وهذا يتطلب توفير معلومات كافية عن سوق العمل، وأن يتم تضمينها معلومات عن النوع الاجتماعي من حيث أرقام مشاركة النساء والمواقع التي تتركز فيها عملتهن وإتاحة هذه المعلومات أمام صانع القرار ليأخذها بعين الاعتبار عند وضع السياسات الفعالة. حيث يُعتبر غياب مثل هذه المعلومات من أحد الأسباب التي أدت إلى تطوير السياسات والبرامج غير المراعية للنوع الاجتماعي بشكل كامل. كما أن النساء الباحثات عن عمل يحتجن إلى مثل هذه المعلومات للتعرف على فرص العمل المتاحة والاتصال بأصحاب العمل المحتملين.

ويقترح تحسين قدرات نظم الاستخدام لتتمكن من توفير المعلومات المناسبة حول فرص العمل المتاحة والأجور وظروف العمل المخصصة

مهارات واهتمامات النساء. ومن شأن ذلك أن يشكّل وسيلة فعالة لتعزيز وصول المرأة الى عالم العمل. فعلى سبيل المثال، يمكن لخدمات التوظيف أن تكون مهياً بشكل أفضل لتقييم مهارات المرأة، وتوفير التوجيه المهني وتقديم المشورة، وإرشادها في البحث عن وظيفة، وتقديم الدعم لها لمواصلة تطوير مهارات محددة مثل الاتصالات الشخصية والتفاوض.

## د. الضمان الاجتماعي والحماية الاجتماعية

في جميع أنحاء العالم، يمكن توسيع نطاق الحماية الاجتماعية لتلعب دوراً محورياً في التخفيف على الناس من الفقر والحرمان. كما يمكنها بالإضافة إلى ذلك مساعدة الناس على تكييف مهاراتهم للتغلب على القيود التي قد تعيق مشاركتهم في البيئة الاجتماعية والاقتصادية المتغيرة، والمساهمة في تحسين تنمية رأس المال البشري، وتحفيز النشاط الإنتاجي بشكل أكبر.

ويشمل الضمان الاجتماعي تأمين الوصول إلى الرعاية الصحية وأمن الدخل ولا سيما في حالات الشيخوخة والبطالة والمرض والعجز وإصابات العمل والأمومة أو فقدان أحد روافد الدخل الرئيسي.

وفي الأردن هناك العديد من المحاولات لتوفير الحماية الاجتماعية لمجموعة واسعة من السكان، إلا أنه تزال هناك اختلافات في النظام المعمول به، فعلى سبيل المثال، يتمتع العاملون في القطاع العام بحماية أفضل مثل مدة إجازة الأمومة في هذا القطاع التي هي أطول مقارنة مع العاملين في القطاع الخاص. وهذا السبب هو من بين العديد من الأسباب التي تشي المرأة عن الانضمام إلى القطاع الخاص، وبالتالي فإنه يحد من فرص العمل المتاحة لها.

ولغايات القضاء على التمييز القائم على أساس الجنس في مكان العمل هناك مجالات من التحسينات الرئيسية التي تطل الحماية الاجتماعية، منها تحقيق المساواة في سن التقاعد وإعادة النظر في نظام التعويضات المقترح في قانون الضمان الاجتماعي المؤقت، وزيادة مدة إجازة الأمومة المسموح بها، ورفع القيود عن عدد حالات الحمل المغطاة، وإيجاد آليات لجعل رعاية الأطفال أفضل ومتاحة للوالدين العاملين.

## هـ. نشر الوعي بحقوق المرأة العاملة

لا بد من الاهتمام أكثر بمراجعة دورية للتشريعات الوطنية المتعلقة بالعمل، وصياغة آليات تطبيقها وكذلك تطوير خطط واستراتيجيات وطنية لضمان تعميم مراعاة للنوع الاجتماعي، وذلك لدعم مشاركة المرأة في سوق العمل. ولهذا الغاية يجب التأكيد على أهمية الشراكة والتنسيق بين المؤسسات الرسمية وبين القطاع الخاص ومنظمات المجتمع والنقابات العمالية ومنظمات أصحاب العمل بهدف دعم ومساندة حقوق المرأة وتعزيز مشاركتها الاقتصادية على قدم المساواة مع الرجل. كما يجب القيام بالعمل على جميع المستويات الاجتماعية لمعالجة الصور النمطية المجتمعية التي تقلل من إمكانات المرأة وتحصرها فقط في أدوارها الإنجابية. وهذا يبدأ في سن مبكرة جداً ويتم تعزيزه في المدرسة وفي وقت لاحق في مكان العمل. ولذلك من المهم حشد جميع الجهات الاجتماعية الفاعلة لرفع مستوى الوعي وتغيير المواقف لتتجه نحو مجتمع أكثر مراعاة للفوارق بين الجنسين.

## و. الاهتمام بصحة وسلامة المرأة العاملة

يتركز عمل النساء في القطاع غير الرسمي خاصة في الزراعة. وفي القطاع الرسمي في وظائف التمريض والنسيج وبعض الصناعات الخفيفة كصناعة الإلكترونيات، حيث طبيعة العمل في مثل هذه المهن يؤدي إلى تعرض المرأة لمجموعة من المخاطر الصحية. وعلاوة على ذلك، فإن عدم وجود مرافق الرعاية المناسبة، وغياب سياسات التوازن في الحياة والعمل ورفع الوعي حول العنف القائم على أساس الجنس يعرض المرأة إلى مستويات أعلى من التوتر. ولذلك، تظهر الحاجة إلى تعزيز التدابير التي تسمح لكل من المرأة والرجل في الجمع ما بين العمل والمسؤوليات العائلية. ومن المهم أيضاً تجهيز أماكن العمل بأفضل التدابير لمنع ومعالجة العنف القائم على أساس الجنس، وبشكل عام، تعزيز الصحة والسلامة المهنية والعمل، وتدابير التوازن في الحياة والعمل من أجل حماية كل من الرجال والنساء على نحو فعال.

## ز. تعزيز دور النقابات ومنظمات أصحاب العمل في مجال المساواة بين الجنسين

تعتبر مشاركة المرأة في النقابات العمالية ومنظمات أصحاب العمل ضئيلة. ويرجع ذلك إلى عدد من الأسباب بما في ذلك المسؤوليات الأسرية، وضيق الوقت، والمواقف الاجتماعية غير المشجعة. بشكل عام، فإن نقابات العمال ومنظمات أصحاب العمل يسيطر عليها الذكور حيث يميلون إلى الاستجابة لاحتياجات الأعضاء الذكور. ففي حالة نقابات العمال، فإنها غالباً ما تكون غير قادرة على الوصول إلى جميع العمال وخاصة هؤلاء الذين يعملون في الوظائف المهمشة، والذين تكون غالبيتهم من النساء (أي في المناطق الريفية، عمال المنازل).

الأمر نفسه ينطبق على منظمات أصحاب العمل حيث تواجد المرأة في مجالس إدارتها محدوداً جداً. وفي الوقت نفسه فإن القوالب النمطية التي تفرض على المرأة عدم المشاركة في الحياة العامة لا تزال قائمة. وبالتالي عندما تشارك المرأة فهي تكون قادرة على تسليط الضوء على القضايا المتعلقة بقيمة عمل المرأة من حيث الأجور، والتمييز، والعنف القائم على نوع الجنس، والترقية، الخ.

وهنا نؤكد على أن النقابات العمالية في الأردن إن أرادت أن تعزز مصداقيتها وصوتها، عليها أن تكثف عملها باتجاه تحقيق المساواة بين الجنسين في عالم العمل، وأن تبرهن بأن تعزيز هذه المساواة هي جزء لا تجزأ من استراتيجيتها وهيكلتها. وعلى وجه الخصوص، يجب على النقابات العمالية العمل أكثر من أجل الوصول إلى المرأة ودعم مشاركتها في سوق العمل، وخاصة في القطاع الخاص. وفي الوقت نفسه، ينبغي على منظمات أصحاب العمل أن تكون أكثر تقدماً في تعزيز سياسات عدم التمييز والتنوع في مكان العمل لإطلاق المواهب والاستفادة من القوى العاملة المتنوعة. وبشكل عام يجب على نقابات العمال ومنظمات أصحاب العمل زيادة مشاركة المرأة في هذه المنظمات، وتوفير حيز لهنّ للتحرك من أجل النهوض بحقوق المرأة في مكان العمل من خلال إجراء المراجعات للسياسات الداخلية ولهيكلها.

## ح. الحماية التشريعية

مواصلة العمل باتجاه مسح التشريعات الوطنية بتأنٍ للتأكد من خلوها من نصوص تمييزية على أساس النوع الاجتماعي، وإيجاد نصوص تشريعية تعزز المساواة على جميع المستويات خاصة في موضوع المساواة في الأجور، من أجل ضمان الحقوق القانونية والحماية وحتى يكون القضاء قادراً على ممارسة دوره في توفير الحماية لموضوع الأجور واعدتها.

## ط. تفتيش العمل

يجب ان تكون مديرية تفتيش العمل في وزارة العمل مجهزة بالأدوات المناسبة للكشف عن جميع حالات التمييز وعدم المساواة في الأجر في أماكن العمل ورفع الدعاوى بشأنها ومتابعتها. وينبغي تنفيذ آلية لتعويض أولئك المتقيدون بالقوانين وفرض عقوبة على الذين لا يتقيدون أو لا يلتزمون بالقوانين.

## ي. إيجاد آليات فعالة لضمان التقيد بمبدأ تكافؤ الفرص في إجراءات التعيين والترقية

### والتدريب في المؤسسات العامة والخاصة على حدٍ سواء

وذلك من خلال دعم الإجراءات التي تهدف إلى التوفيق ما بين متطلبات سوق العمل ومخرجات التعليم. وتحقيقاً لهذه الغاية، فإنه من المهم الاستمرار في تدريب الخريجين الجدد من الذكور والإناث وفقاً لمعايير ومتطلبات سوق العمل الحديثة. ومن المهم أيضاً خلق فرص عمل على أساس مبدأ الكفاءة والمؤهلات والخبرة العملية والعلمية. كما يجب رفع مستوى الوعي حول أنماط التمييز في مكان العمل وخصوصاً عندما يتعلق بالحرمان من الترقيات والتدريب، فضلاً عن إثارة موضوع الأجور. واتخاذ التدابير الرامية إلى تشجيع النساء على تولي مجموعة واسعة من الوظائف، بما في ذلك المناصب القيادية التي ينبغي إدماجها. إن نشر الممارسات الجيدة قد يكون مهم أيضاً لإعلام وإلهام الآخرين وحثهم على اتخاذ التدابير في هذا المجال.

## ك. دعم جهود المنظمات غير الحكومية

إن المنظمات غير الحكومية لا تزال ناشطة في تمكين المرأة في المجال الاقتصادي في الأردن. وعلى الرغم من الجهود التي تبذلها المنظمات غير الحكومية إلا أن هذه الجهود لا تزال تواجه الكثير من القيود من حيث للوصول والاستجابة لمتطلبات المرأة في كافة المناطق. إن نطاق عمل هذه المنظمات يركز بشكل أساسي على تقديم الخدمات. وإن المشاريع التي تدعم تمكين المرأة اقتصادياً في شكل خاص، تعتمد على خدمات المشاريع الصغيرة. وهذا النوع من مشاريع التمكين لا يخدم في الشكل الكافي الهدف في تعزيز إمكانيات توظيف المرأة وقدراتها ورفع كفاءتها لكي تبرز بقوة في سوق العمل الوطني. كما ينبغي تعزيز قدرات المنظمات غير الحكومية، لضمان إدماج مقاربات تمكين المرأة في مشاريعها ومن المفيد في هذا المجال العمل من خلال الشراكات مع نقابات العمال ومنظمات أصحاب العمل.

اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة

ص.ب ٥١١٨

عمان ١١١٨٣ الأردن

هاتف : +٩٦٢ ٦ ٥٥٦٠٧٤١

فاكس : +٩٦٢ ٦ ٥٥٢٦٧٦٨

[www.women.jo](http://www.women.jo)

وزارة العمل

ص.ب ٨١٦٠

عمان ١١١٢١ الأردن

هاتف : +٩٦٢ ٦ ٥٨٠٢٦٦٦

فاكس : +٩٦٢ ٦ ٥٨٥٥٠٧٢

[www.mol.gov.jo](http://www.mol.gov.jo)



Programme for the Promotion of the Declaration on Fundamental Principles  
and Rights at Work

International Labour Office

4, route des Morillons

1211 Genève, 22

SWITZERLAND

Tel: 00 41 22 799 63 29

Fax: 00 41 22 799 65 61

Email: [declaration@ilo.org](mailto:declaration@ilo.org)

[www.ilo.org/declaration](http://www.ilo.org/declaration)

Regional Office for Arab States  
Aresco Centre, 11th & 12th floors  
Justinien Street, Kantari, Beirut  
LEBANON

Tel: 901-1-752400

Fax: 961-1-752405

Email: [beirut@ilo.org](mailto:beirut@ilo.org)