



مؤتمر: "المرأة العربية في منظومة تنمية الموارد البشرية: التمكين وزيادة المشاركة في سوق العمل"

حضرة د. محمد خليل يوسف أبو بكر المحترم

حضرة د. رامي إبراهيم حسن الزواهرة المحترم

تحية طيبة وبعد،،،

الموضوع: قبول بحثكم في مؤتمر المرأة العربية في منظومة تنمية الموارد البشرية: التمكين وزيادة المشاركة في سوق العمل

فيسر اللجنة العلمية للمؤتمر إفادتكم بقبول بحثكم الموسوم بـ " حقوق المرأة العاملة في قانون العمل الأردني وأثره على تنمية الموارد البشرية "، فلذا ندعوكم لعرضه في المؤتمر الذي سيعقد خلال الفترة 2017/10/16-15، في جامعة "الأميرة سمية للتكنولوجيا"، في عمان. وعليه، نرفق لحضرتكم قالب العرض التقديمي لاستخدامه في عرض بحثكم في المؤتمر.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير،،،

26.8.2017

أ.د. حسني عوض
رئيس اللجنة العلمية للمؤتمر

مرفق: قالب العرض التقديمي.

نسخة:

- أ.د. رئيس اللجنة التحضيرية للمؤتمر المحترم
- أ.د. نائب رئيس اللجنة التحضيرية للمؤتمر المحترم
- الملف



أبحاث مؤتمر

(المرأة العربية في منظومة تنمية
الموارد البشرية: التمكين وزيادة
المشاركة في سوق العمل)

2017/10/16-15م

قائمة بأسماء الهيئة المشرفة على المؤتمر:

#	الاسم	المسمى الوظيفي	مكان العمل
1.	أ.د. عبد الله عباينة/رئيساً	أمين عام الرابطة (رئيس المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية-الأردن)	المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية-الأردن
2.	أ.د. سمير النجدي/نائباً	نائب الرئيس للشؤون الأكاديمية	جامعة القدس المفتوحة
3.	أ.د. الشيخ المجذوب	منسق عام الروابط بالأمانة العامة لاتحاد مجالس البحث العلمي العربية	الأمانة العامة لاتحاد مجالس البحث العلمي العربية
4.	أ.د. أحمد الطويسي	نائب أمين عام رابطة مراكز بحوث تنمية الموارد البشرية في الوطن العربي	رابطة مراكز بحوث تنمية الموارد البشرية /الأردن
5.	د. يوسف أبو فارة	عميد كلية العلوم الإدارية والاقتصادية	جامعة القدس المفتوحة
6.	أ.د. ذياب جرار	ممثل الرابطة في فلسطين	جامعة القدس المفتوحة
7.	د. حسين حمایل	مدير فرع رام الله والبيرة	جامعة القدس المفتوحة

قائمة بأسماء اللجنة العلمية لمؤتمر

#	الاسم	المسمى الوظيفي	مكان العمل
1.	أ.د. حسني عوض/رئيساً	عميد البحث العلمي	جامعة القدس المفتوحة
2.	د. حسين حمایل/ نائب الرئيس	مدير فرع رام الله والبيرة	جامعة القدس المفتوحة
3.	أ.د. أحمد عيسى الطويسي	نائب أمين عام رابطة مراكز بحوث تنمية الموارد البشرية	رابطة مراكز بحوث تنمية الموارد البشرية
4.	أ.د. يوسف ذياب عواد	مدير فرع نابلس	جامعة القدس المفتوحة
5.	أ.د. سعدي محمد	عميد كلية العلوم الاقتصادية والإدارية/ عضو هيئة الرابطة	جامعة تلمسان-الجزائر
6.	أ.د. محمد جمال أبو العزائم	رئيس المركز القومي للبحوث	جمهورية مصر العربية
7.	د. عبير دبابنة	مديرة مركز دراسات المرأة	الجامعة الأردنية-الأردن
8.	د. توفيق بن الهادي الجميعي	ر.ق. علم الاجتماع/ عضو هيئة الرابطة	جامعة صفاقس-تونس
9.	د. ميريت رستم	المشرف علي برنامج علماء الجيل/ عضو هيئة الرابطة	أكاديمية البحث العلمي والتكنولوجيا-مصر
10.	د. محمد لعبوبي	عضو هيئة تدريس/ عضو هيئة الرابطة	جامعة اين زهر-أغادير/المغرب

#	الاسم	المسمى الوظيفي	مكان العمل
11.	د. منتهى عبد الكريم بني هاني	عضو هيئة تدريس	جامعة مؤتة-الأردن
12.	د. عمر أبو عيدة	رئيس قسم الاقتصاد	جامعة القدس المفتوحة
13.	د. عاطف العسولي	عضو هيئة تدريس	جامعة القدس المفتوحة/غزة
14.	د. محمد تلالوة	رئيس قسم العلوم المالية والمصرفية	جامعة القدس المفتوحة
15.	د. نور الأقرع	مساعد إداري في فرع قنفيلية	جامعة القدس المفتوحة
16.	د. عطية مصلح	عضو هيئة تدريس	جامعة القدس المفتوحة
17.	د. سعاد العبد	عضو هيئة تدريس	جامعة القدس المفتوحة
18.	د. رندة النجدي	عضو هيئة تدريس	جامعة القدس المفتوحة
19.	د. إسراء أبو عياش	مدير دائرة القياس والتقويم	جامعة القدس المفتوحة
20.	د. إياد أبو بكر	عضو هيئة تدريس	جامعة القدس المفتوحة

قائمة بأسماء اللجنة التحضيرية لمؤتمر

#	الاسم	المسمى الوظيفي	مكان العمل
1.	أ. د. سمير النجدي/رئيساً	نائب الرئيس للشؤون الأكاديمية	جامعة القدس المفتوحة
2.	أ.د. أحمد الطويس/نائباً	نائب أمين عام رابطة مراكز بحوث تنمية الموارد البشرية	المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية - الأردن
3.	أ. د. جهاد البطش	نائب الرئيس لشؤون قطاع غزة	جامعة القدس المفتوحة
4.	د. ليلى غنام	محافظ رام الله والبيرة	محافظة رام الله والبيرة
5.	أ. د. نياز جرار	عضو هيئة تدريس	جامعة القدس المفتوحة
6.	د. آلاء الشخصير	مساعد الرئيس لشؤون المتابعة	جامعة القدس المفتوحة
7.	د. عبد الهادي الصباح	مساعد نائب الرئيس للشؤون الأكاديمية	جامعة القدس المفتوحة
8.	د. رشدي القواسمة	مدير مكتب عمان	جامعة القدس المفتوحة
9.	السيد حسين الزبيدي	مدير مالي ومدير إداري	المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية
10.	السيد نادر الخواجا	رئيس شعبة الرقابة المالية والإدارية	المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية

قائمة بأسماء لجنة الإعلام والعلاقات العامة لمؤتمر

#	الاسم	المسمى الوظيفي	مكان العمل
1.	أ. عبد القادر الدراويش	مدير دائرة الإعلام	جامعة القدس المفتوحة
2.	أ. سلافة مسلم	مديرة العلاقات العامة	جامعة القدس المفتوحة
3.	م. وسام صليبي	العلاقات العامة/ غزة	جامعة القدس المفتوحة
4.	أ. قتيبة النعيمي	مسؤول العلاقات العامة	المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية-الأردن
5.	السيدة مريم الشيخ ياسين	إدارية بوحدة المشاريع	المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية-الأردن



تحت رعاية صاحب السمو الملكي الأمير الحسن بن طلال المعظم
رئيس المجلس الأعلى للعلوم والتكنولوجيا
برنامج حفل افتتاح المؤتمر العلمي السنوي (الدورة السادسة)

"المرأة العربية في منظومة تنمية الموارد البشرية: التمكين وزيادة المشاركة في سوق العمل"

الجامعة الأردنية
مدرج كلية الأمير الحسين بن عبدالله الثاني للدراسات الدولية

اليوم الأول: الأحد 2017/10/15م

عريف حفل افتتاح المؤتمر: د. حسين حمائل

الفعالية	الوقت
تسجيل الحضور والتواجد في مدرج الصداقة/ جامعة الأميرة سمية للتكنولوجيا	10:00-9:30
آيات عطرة من القرآن الكريم	10:05-10:00
كلمة رئيس اللجنة المشرفة على المؤتمر أ.د. عبد الله عباينة	10:10-10:05
كلمة رئيس اللجنة التحضيرية للمؤتمر أ.د. سمير النجدي	10:15-10:10
كلمة رئيس جامعة القدس المفتوحة أ.د. يونس عمرو	10:20-10:15
كلمة أمين عام اتحاد مجالس البحث العلمي العربية أ.د. مبارك المجذوب	10:25-10:20
كلمة توجيهية لصاحب السمو الملكي الأمير الحسن بن طلال المعظم/ رئيس المجلس الأعلى للعلوم والتكنولوجيا.	10:25
تقديم درع جامعة القدس المفتوحة ودرع اتحاد مجالس البحث العلمي العربية لسمو الأمير السلام على سمو الأمير وصورة جماعية تذكارية مع سمو الأمير	

برنامج الجلسات العلمية للمؤتمر

اليوم الأول: الأحد 2017/10/15م

11:30-12:50 الجلسة الأولى: المحور الأول "دور المرأة العربية في منظومة تنمية الموارد البشرية العربية"		
الرقم	الباحث/الباحثون	مقرر الجلسة: د. سجا طه الزعبي
1.	أ. د. محمد عبود الحراشة د. أمينة عبد المولى حمد	واقع تمكين المرأة الأردنية في المناصب القيادية من وجهة نظر العاملات في الجامعات الأردنية.
2.	د. ثروت محمد الحوامدة د. إسامة عبد المنعم	الأثر الفكري للمرأة العربية في تحقيق الريادية المؤسسية للمؤسسات العاملة فيها.
3.	د. محمد تلالوة أ. أماني ياسين	دور جامعة القدس المفتوحة في تنمية المرأة الفلسطينية وتمكينها في المحافظات الشمالية (نابلس، جنين، طولكرم).
4.	د. اسمهان بنت حمد بن علي بنفرج	تعزيز قدرات المرأة التونسية وتمكينها داخل المؤسسات الخاصة والعامة، آلية من آليات التنمية: دراسة حالة المرأة الصفاقسية.
5.	أ. بلال محمد سعيد المصري	ما مدى مشاركة المرأة العربية في النشاط الاقتصادي بين الواقع والمستقبل
6.	أ. عبد الفتاح محمود غريب	التمكين الاقتصادي للمرأة في الوطن العربي: المرأة المصرية نموذجا.
12:45-12:30		نقاش

12:45-2:00 الجلسة الثانية: المحور الثاني "المعوقات والمشكلات التي تواجه برامج وسياسات تنمية المرأة وتمكينها في الدول العربية"		
الرقم	الباحث/الباحثون	مقرر الجلسة: د. إياد أبو بكر
1.	د. أحمد اسماعيل المعاني	المعوقات والمشكلات التي تواجه التمكين السياسي للمرأة العربية.
2.	د. إخلاص الطراونة	عمل المرأة: المعوقات والحلول.
3.	أ. هلداء عواد	المعوقات والمشكلات التي تواجه برامج وسياسات تنمية المرأة وتمكينها في الدول العربية.
4.	أ. اسماء مصطفى عبد القادر غنيمات	المعوقات والمشكلات التي تواجه برامج وسياسات تنمية المرأة وتمكينها في الدول العربية (مقترحات وحلول).
5.	د. مجيد مصطفى عثمان منصور أ. هنادي عواد	معوقات تمكين المرأة الفلسطينية من سوق العمل في شمال الضفة الغربية من وجهات نظر المؤسسات النسوية والمستفيدات منها.
6.	د. فارس محمد العمارات	معوقات مشاركة المرأة الأردنية في سوق العمل.
7.	د. سجا طه أحمد الزعبي	تحديات المرأة العربية في مواجهة الأزمات والحروب الحالية في المنطقة، دراسة حالة "المرأة السورية".
3:00-2:00		الغداء وصلاة الظهر

3:00 - 4:45 الجلسة الثالثة : المحور الثالث " دور القطاع الخاص والعام والأهلي في تنمية المرأة العربية وتمكينها "		
رئيس الجلسة: أ. د. سعدي محمد	مقرر الجلسة: د. عبد القادر دراويش	
الرقم	الباحث/الباحثون	عنوان البحث

نقاش حول أوراق الجلسة الثانية

3:20-3:00

1. د. حسين عبد القادر
أ. خالد الشهبويين
دور القطاع الحكومي في تنمية المرأة العربية وتمكينها.
2. د. شيماء معوض معوض
عبد السميع
دور الجمعيات الأهلية في التمكين الاقتصادي للمرأة.
3. د. آمال عبد المجيد عبد
القادر الحيلة
د. خليل اسماعيل ماضي
تقييم جودة الحياة الاجتماعية والقانونية ودورها في تمكين النساء ذوات الإعاقة في المؤسسات الأهلية النسوية بقطاع غزة.
4. د. أمل سالم حسن العواودة
م. مريم بني هاني
دور وزارة التخطيط والتعاون الدولي في التمكين الاجتماعي للمرأة (دراسة ميدانية في مناطق جيوب الفقر)
5. د. سونيا عبد الفتاح ابراهيم
شحادة
دور الجامعات الفلسطينية في تحقيق تنمية المرأة وتمكينها من وجهة نظر الطالبات (جامعة فلسطين التقنية خضوري رام الله أنموذجاً).
6. د. اسحق إبراهيم هادي
يعقوب
دور منظمة شبكة جمعيات تنمية المرأة بولاية شمال دارفور في تمكين النساء.
7. د. لمي صلاح غنيم
تمكين المرأة في مجال التعليم: تحليل الوضع والتحديات.

نقاش

4:45-4:30

الوقت المتاح: لكل باحث (10) دقائق و (15) دقيقة للأسئلة والاستفسارات والرد عليها في نهاية كل جلسة.

برنامج الجلسات العلمية للمؤتمر

اليوم الثاني: الاثنين 2017/10/16م

11:00-9:30 الجلسة الرابعة: دمج من المحورين الثالث والرابع	
المحور الثالث: "الأطر التشريعية العربية: نظرة تحليلية لتنمية المرأة العربية وتمكينها" (الأبحاث من 1-4)	
المحور الرابع: دور القطاع الخاص والعام والأهلي في تنمية المرأة العربية وتمكينها" (الأبحاث من 5-6)	
رئيس الجلسة: أ.د. محمد جمال أبو الغزايم	مقرر الجلسة: د. سوزان ارحيلي
1. أ.د. رياض علي يوسف العيلة	دور التشريعات الفلسطينية في تنمية المرأة وتمكينها.
2. أ.د. عبد الوهاب عبد الله أحمد المعمرى	المعوقات القانونية لتمكين المرأة ومشاركتها في سوق العمل في الجمهورية اليمنية.
3. د. ليندة بورايو	دور الأطر التشريعية في الجزائر في تعزيز ثقافة المبادرة والعمل الحر للمرأة الجزائرية: "الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب نموذجا.
4. د. عبد الرحمن عثمان خليفي	حماية المرأة العاملة، قراءة في المشروع التمهيدي لقانون العمل الجزائري.
5. أ. سوزان صالح محمد الرحيلي	دور الجمعيات الخيرية في تحقيق التمكين الاقتصادي للمرأة المعيلة بالمجتمع السعودي.
6. م. زياد طارق ابراهيم احمد م. احمد عبد الحكيم توفيق حسون م. أحمد عبد السلام أحمد	دور القطاع الخاص في تمكين النساء العاملات في القطاع الصحي في صلاح الدين/ العراق.
نقاش	
11:00 - 10:45	
استراحة	
11:10-11:00	

جامعة الأميرة سمية للتكنولوجيا/ مدرج الصداقة

12:30-11:10 الجلسة الخامسة: المحور الرابع "الأطر التشريعية العربية: نظرة تحليلية لتنمية المرأة العربية وتمكينها "	
رئيس الجلسة: أ.د. عبد الوهاب عبدالله المعمرى	
مقرر الجلسة: د. إخلص الطراونة	
1. د. إبراهيم صالح عبد الصرايرة	الحماية القانونية للمرأة العاملة في التشريع الأردني.
2. د. حنان عطا رضا شملوي د. نهيل إسماعيل سقف الحيط	أثر تمكين المرأة على نسبة مشاركتها في القوى العاملة في الدول العربية.
3. د. عمرانى كريمة	المرأة العربية بين معوقات سوق العمل وسبل التمكين في ظل التحولات الراهنة.
4. د. سمر سعيد معوض صوفي	سياسات الرعاية المستجيبة للنوع لدمج المرأة الفقيرة بسوق العمل.
5. د. محمد خليل يوسف أبو بكر د. رامي إبراهيم حسن الزواهرة	حقوق المرأة العاملة في قانون العمل الأردني وأثره على تنمية الموارد البشرية.
6. أ. اسراء صالح	واقع المرأة في التشريعات الفلسطينية: بين الإقصاء والتمكين.
7. أ. نسيمه أمال حيفري	الواقع القانوني للمرأة ودوره في تفعيل العملية التنموية بين التشريع الجزائري والاتفاقيات الدولية.

حقوق المرأة العاملة في قانون العمل الأردني
وأثره على تنمية الموارد البشرية

الدكتور/محمد خليل يوسف أبو بكر
جامعة الزيتونة الأردنية الخاصة

الدكتور/رامي إبراهيم حسن الزواهرة
جامعة عين شمس

ملخص:

للمرأة دور فاعل في تنمية الموارد البشرية والتنمية الاقتصادية وهي جزء لا يستهان به من القوى العاملة في الأردن. وبالرغم من أن المشرع الأردني وفي قانون العمل الأردني قد كفل لها حقوقها العمالية مساواة بالرجل، وبالرغم من تطبيق المعايير الدولية والاتفاقيات والمعاهدات المتعلقة بعقد العمل ومساواتها بالرجل، إلا أن هناك عدة إشكاليات تواجهها المرأة، منها عدم تطبيق القانون بالمساواة مع الرجل، ومنها البطالة الكبيرة في المجتمع الأردني ما بين النساء العاملات، ومنها الظروف الاجتماعية، والثقافية، وأعباء الأسرة، وعدم توزيع الاستثمار بشكل يخدم المجتمعات، وعدم وجود جهة مستقلة لإدارة حقوق المرأة، وكذلك عدم تطبيق نظام العمل المرين بما يخدم المرأة العاملة، وعدم تطوير التعليم في الجامعات الأردنية ومخرجاتها لتواكب سوق العمل، مما زاد من نسبة الخريجين والبطالة بين النساء.

الكلمات الدالة: حقوق المرأة العاملة ، الموارد البشرية ، التنمية الاقتصادية ، قانون العمل الأردني

Woman Rights in the Jordanian Labor Law and its impact on human resources development

Abstract

The woman has an active role in human resources and economic development. She is a significant part of the working force in Jordan. However, and in spite that the Jordanian legislator, in the Jordanian Labor Law, guaranteed and secured the woman labor rights equally with the man, and in spite of applying the international standards, agreements and treaties related to woman employment contract and equality with the man, the woman faces some problems such as non-enforcement of the law on equal basis with the man, high unemployment percentage among working women in the Jordanian society, social and economic conditions, family burdens, non-allocation of investment in a way serving the society, there is no independent entity in charge of the management of the woman rights, the flexible labor system is not enforced in a manner serving the working woman and not developing the education process and outcomes in the Jordanian universities to cope with the labor market, which led to increase unemployment percentage among the woman graduates .

Key Words: Working woman rights, human resources, economic development, Jordanian Labor Law

المقدمة

تشكل المرأة نصف الطاقات والموارد البشرية في المجتمع العربي، وتساهم أيضاً في الإنتاج الوطني، إذ أصبحت معه تدخل في حساب التنمية الاجتماعية والاقتصادية والتنمية المستدامة عند إعداد البرامج والخطط التنموية لأية دولة من الدول، وأصبح مشاركة ومساهمة المرأة، مساهمة فعالة للموارد البشرية المؤهلة والمتاحة في العملية التنموية، من خلال عملها وإنتاجها بعد أن تم تنظيم ذلك من خلال قوانين العمل والضمان الاجتماعي الذي كفل للمرأة أن تكون لها أهمية وإيلاء الاهتمام بها ودورها الإيجابي من خلال أيضاً، التعليم، والتدريب، والتأهيل، وتوفير ما يلزمها من خدمات، وعمل برامج تربية، وإعلامية، وتوعوية، كل ذلك كفل للمرأة العمل وباعتباره حق لها من حقوق الإنسان الأساسية، إذ أقر الإعلان العالمي لحقوق الإنسان سنة 1948 في المادة (23) فيه - هذا الحق "في العمل، والأجر المتساوي والحماية من البطالة، والأجر العادل، والحق في الراحة، وساعات العمل والعطلات الدورية بأجر، والانضمام إلى النقابات المادة (24) من القانون نفسه والحق في الراحة، وأما الدستور الأردني فقد نصت المادة (23) منه على حماية العمل وإعطاء العامل أجراً، وساعات العمل وأيام الراحة وتنظيم نقابي حر.

أما الاتفاقيات الدولية فقد صدر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة عام 1966 العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والتي أفردت فيها بندين خاصين بالمرأة العاملة إذ جاء في المادة السابعة على أنه "تكفل للمرأة - أجراً منصفاً وشروط عمل ليس أدنى من تلك التي يتمتع بها الرجل، ومكافأة متساوية وحماية خاصة بالأُمهات وإجازة خاصة باستحقاقات ضمان اجتماعي كافية.

إن قانون العمل الأردني قد كفل للمرأة العاملة حقوق مساواة بالرجل من حيث المساواة بالأجور، وعدم التمييز بالعمل، وإجازات وحقوق، وإنشاء حضانات، وحقوقها خلال فترة العمل وعدم جواز فصلها من العمل، وإجازات براتب وبدون راتب ومنع تشغيلها في بعض المهن وفي ساعات الليل، إلا أن هناك بعض الإشكاليات التي ما زالت موجودة ولا بد من معالجتها في مسألة حقوق المرأة العاملة.

مشكلة الدراسة:

بالرغم من أن الدستور الأردني وضع نصوصاً قانونية، كفلت للمرأة العاملة حقوقها العمالية من فرص العمل، والإجازات وتنظيم عملها وحظر العمل في الأعمال الخطيرة والعمل ليلاً، وإجازات العمل والمساواة بالأجر، وكذلك كفل للمرأة إجازة أمومة وتأمين الأمومة عن طريق قانون الضمان الاجتماعي.

وكذلك صدر نظام العمل المرن، وهو نظام يستفيد الرجل والمرأة منه على حد سواء، إلا أننا نجد أن المرأة تستفيد من هذا النظام أكثر من الرجل وإذا اطلعنا على هذا النظام نجد بأنه يوفر للمرأة حرية في العمل، عن بعد، أو العمل الجزئي.

إلا أن هناك بعض الإشكاليات التي يجب أن تؤخذ بعين الاعتبار وهذه الإشكاليات ما يلي:

1. لا توجد إدارة لحقوق المرأة العاملة يمكنها أن تتصل بها في حالة تعرضها للتمييز غير القانوني، وفي حالة فصلها من صاحب العمل بسبب الحمل، أو الإجازات، أو التعيين أو الأجر، لحل هذه المسائل، بالطرق السلمية، وفي حالة عدم التوصل إلى حل يتم تقديم صاحب العمل إلى القضاء.
2. لا يوجد في قانون العمل الأردني نصوص تعالج حالة فصل المرأة من العمل بسبب عجزها عن العمل بشكل مؤقت لأسباب طبية بسبب الحمل أو مضاعفات الولادة طويلة المدى وعدم وجود نصوص تفرض تعويضاً كافياً لها.
3. تحميل صاحب العمل المسؤولية عن تشغيل المرأة العاملة في أماكن مضرّة بالمرأة الحامل، أو تعرضهن لمواد خطيرة قد تؤدي إلى تأخير الإنجاب أو إسقاط الجنين.
4. إنهاء عقد عمل المرأة بسبب الحمل.
5. ومن الإشكاليات التي تواجه المرأة وتعيق تقدمها ومساهمتها الفاعلية في التنمية البشرية. إن الثقافة الأسرية مبنية على تسلط بعض الأزواج على المتزوجات العاملات، قد يمنعهن من العمل، أو إجبارها على ترك العمل، أو عرقلة التحاقها بالعمل اليومي مما يؤدي إلى فصلها من صاحب العمل.
6. ومن الإشكاليات التي تواجه عمل المرأة الثقافة العامة لدى الشباب عند اختيارهم شريكة حياتهم، فإنهم يفضلون المرأة التي تعمل لدى الجهات الرسمية، نظراً لحالة الاستقرار الوظيفي وطبيعة العمل، بينما يعزف كثير من الشباب عن الاقتران بزوجة تعمل في مصنع، لبعد المسافة، أو طبيعة العمل وبالتالي فإن إنشاء مصانع قرب المناطق الآهلة بالسكان وتغيير ثقافة الشباب، ونظرة المجتمع إلى المرأة التي تعمل في المصانع، أو الصناعة تساعد في حل المشكلة.

أهمية هذه الدراسة:

وتبرز أهمية هذه الدراسة من خلال النظر إلى الآثار التي تترتب على أهمية خلق قانون العمل الأردني وقانون الضمان الاجتماعي من أحكام تتعلق بتشكيل إدارة خاصة بحقوق المرأة العاملة، ونقابات عمالية خاصة بعمل المرأة، ومراكز تنقيفية وبرامج تنقيفية للمرأة في حالة عجزها عن العمل بسبب الحمل أو الولادة، أو حالات طبية ذات صلة يضمن لها التعويض المناسب وكذلك مسؤولية صاحب العمل في حالة تشغيل المرأة في العمل يؤثر على الإنجاب أو الحمل، نتيجة طبيعة العمل الذي تعمل فيه.

أهداف هذه الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى تطوير القوانين ذات العلاقة بعمل المرأة والتي تسهم إلى حد كبير في مساهمة المرأة في الإنتاج الوطني، ووضع الخطط التنموية استناداً، إلى أن المرأة تسهم في تنمية الموارد الاقتصادية والاجتماعية والسياسية على حد سواء مع الرجل، وفقاً للإعلان العالمي لحقوق الإنسان والداستير والاتفاقيات والمعاهدات الدولية، واعتبارها نصف المجتمع، ولها دور إيجابي في التنمية المستدامة.

خطة البحث:

لكل ما سبق فإنه ستم تناول هذا الموضوع من خلال تقسيمه إلى مبحثين، سنتناول في المبحث الأول: حقوق المرأة العاملة في قانون العمل الأردني ومدى موافقتها للاتفاقيات والمعاهدات الدولية، وذلك من خلال مطلبين، يعالج أولهما: حقوق المرأة العاملة وضوابط تنظيم عملها في قانون العمل الأردني، أما الثاني فيناقش: مدى موافقة حقوق المرأة في قانون العمل الأردني للاتفاقيات والمعاهدات الدولية. في حين يعالج المبحث الثاني: أسباب قصور مشاركة المرأة في تنمية الموارد البشرية وطرق تفعيل دورها، وذلك من خلال مطلبين. جاء الأول تحت عنوان: أسباب قصور مشاركة المرأة في تنمية الموارد البشرية. أما المطلب الثاني فوسم: بالطرق والحلول لتفعيل دور المرأة في تنمية الموارد البشرية. وومن ثم يتبع ذلك الخاتمة والتي تشمل النتائج والتوصيات.

المبحث الأول

حقوق المرأة العاملة في قانون العمل الأردني ومدى موافقتها للاتفاقيات والمعاهدات الدولية

تمهيد وتقسيم:- نظم المشرع الأردني في قانون العمل رقم 8 لسنة 1996 وتعديلاته عمل المرأة وحقوقها وضمن لها حرية العمل، وتنظيم العمل والإجازات، وكفل الدستور الأردني للمرأة حق العمل، إذ نصت الفقرة الأولى من المادة السادسة منه على أنه "تكفل الدولة العمل والتعليم ضمن حدود إمكانياتها وتكافؤ الفرص لجميع الأردنيين". والفقرة الأولى من المادة (23) على أنه "العمل حق لجميع المواطنين وعلى الدولة أن توفر للأردنيين بتوجيه الاقتصاد الوطني والنهوض به"، والفقرة الثانية من المادة نفسها "تحمي الدولة العمل ونضع له تشريعاً يقوم على المبادئ التالية وهي تعيين الشروط الخاصة بعمل النساء والأحداث".

وعليه سوف نتناول الحديث في هذا المبحث من خلال مطلبين، الأول (حقوق المرأة العاملة وضوابط تنظيم عملها في قانون العمل الأردني) والمطلب الثاني (مدى موافقة حقوق المرأة في قانون العمل الأردني للاتفاقيات والمعاهدات الدولية).

المطلب الأول:

حقوق المرأة العاملة وضوابط تنظيم عملها في قانون العمل الأردني

1. نصت الاتفاقيات والمواثيق الدولية على أن طبيعة المرأة تختلف عن طبيعة الرجل، وأثر العمل على صحتها، ومار المشرع الأردني على ذات المنوال وتنبه إلى أن طبيعة المرأة تختلف عن طبيعة الرجل في مدى قدرتها على العمل في مجالات معينة أو أعمال معينة أو المخاطر التي يمكن أن تتعرض لها المرأة وبالتالي قد تؤثر على حالتها الصحية. وكذلك العمل ليلاً، مع الأخذ بعين الاعتبار إلى حاجتها لرعاية أطفالها ومسؤوليتها نحو الأسرة.

ووضع المشرع الأردني هذه الاعتبارات لرعاية المرأة في العمل ووضع لها ضوابط تكفل لها صحتها والمحافظة على الأخلاق، وقام بوضع نصوص تنظم عمل المرأة وتكفل لها حقوقها. أما الضوابط التي نظمت عمل المرأة وكفلت لها حقوقها فيمكن بيانها من خلال ما يلي:

حماية المرأة من الأعمال الخطرة أو الشاقة:

نظم المشرع الأردني في المادة (69) من قانون العمل عمل المرأة في الأعمال الخطرة أو الشاقة وذلك بموجب قرار يصدره وزير العمل بعد استطلاع رأي الجهات الرسمية المختصة، وتحديد الصناعات والأعمال التي يشكل عمل المرأة بها خطراً على صحتها، أو جسمها، أو أخلاقها، والفقرة (ب) من المادة نفسها، تحديد الأوقات التي لا يجوز فيها تشغيل المرأة العاملة والحالات المستثناة. ()

وهذه المادة حددت فيها الأعمال والأوقات التي تعمل بها المرأة حفاظاً على صحتها وصحة العمل، والأخلاق، مما يعني أن المشرع الأردني ساير الاتفاقيات الدولية في عمل المرأة وكذلك، أوجد للمرأة حق العمل ولكن ضمن ضوابط للمحافظة على صحتها، والأخلاق، وهذا يعني أن المرأة لها خصوصيات، يجب مراعاتها ولكن لم يحرمها من العمل كونها عنصر من عناصر العمل، ولها دور في التنمية البشرية، أي وكما يصف البعض () "أن قانون العمل يتغير ويتطور تبعاً لتطور أوضاع المجتمع فهذه السمة هي من أهم سمات قانون العمل وهذا يؤدي إلى أن تبقى قواعد بعيدة عن العمومية والتجريد، فهي تنظم كل حالة على حده بما يتفق مع طبيعة العمل وظروف العمل وقدرة صاحب العمل" () .

2. حظر عمل المرأة ليلاً:

للعمل الليلي آثاراً اجتماعية وأخلاقية ضارة بالمرأة وقد نصت الفقرة (ب) من المادة (69) من قانون العمل الأردني على إعطاء الوزير بعد استطلاع رأي الجهات الرسمية المختصة "الأوقات التي لا يجوز تشغيل النساء فيها والحالات المستثناة".

إذ إن العمل ليلاً يعد تهديداً كبيراً لصحة المرأة ويؤدي إلى اضطرابات النوم وتغيير العادات الغذائية، وبالنسبة للمرأة كونها هي من تقوم بالسهل على أسرته وعائلتها وبالتالي فهي أحوج ما تكون إلى الحماية من خلال تحديد ساعات العمل ليلاً. وقد عبر البعض () عن هذا الأمر بالقول: "إن العمل الليلي يؤدي إلى قلة عدد ساعات نومها وزيادة إرهاقها فيؤثر ذلك على صحتها، وبالنتيجة يؤثر سلباً على صحة أطفالها هذا فضلاً عن أن تشغيل المرأة ليلاً يؤدي إلى حرمانها من الراحة خلال الليل باعتباره الفترة الطبيعية للراحة ويعيق قيامها بواجباتها الزوجية".

وهذا ما يؤدي إلى تشجيع المرأة على العمل، وزيادة إقبالها عليه لوجود تحديد لساعات العمل في النهار وليس ليلاً، إلا في حالات معينة كوظيفة الطبيبة والممرضة وغيرها. ()

3. تحديد إجازات المرأة العاملة:

ضمن المشرع الأردني للأم العاملة في قانون العمل الأردني أحكاماً يحمي بموجبها حقوق المرأة العاملة في الإجازات وتتواءم مع المعايير الدولية. إذ إن المشرع الأردني أعطى للمرأة إجازة أمومة مدتها عشرة أسابيع مدفوعة الأجر، وساعة لإرضاع الطفل يومياً، وذلك لدفعها للعمل والمشاركة في الحياة الاجتماعية، ومراعاة لطبيعتها وما تتميز به عن الرجل فقد أفرد المشرع للمرأة دون الرجل عدة أنواع من الإجازات هي:

- إجازة الأمومة: إذ نصت المادة (70) من قانون العمل الأردني على أنه (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 الإجازات بعد الوضع عن ستة أسابيع ويحظر تشغيلها قبل انقضاء تلك المدة". وهذا يدل على مدى حرص المشرع الأردني على

مشاركة المرأة في المشاركة في تنمية الموارد البشرية ومراعاة ظروف المرأة العاملة خلال وقبل وبعد فترة الحمل بما يتوافق مع المعايير الدولية لقوانين العمل.

- **إجازة الإرضاع:** استحدث المشرع الأردني إجازة إرضاع الطفل وهي مقدرة لمصلحة الطفل في المادة (71)، حق إرضاع الطفل خلال مدة سنة من تاريخ الولادة فترة أو فترات مدفوعة الأجر، على أن لا تزيد على الساعة في اليوم الواحد، إذ تصبح عدد ساعات دوامها اليومي (7) ساعات يومياً.
- **حق المرأة في إجازة لتربية أطفالها:** حرص المشرع على إعطاء إجازة للمرأة العاملة لتربية أطفالها إذ نصت المادة (67) على أنه "المرأة التي تعمل في مؤسسة تستخدم عشرة عمال أو أكثر الحق في الحصول على إجازة دون أجر لمدة لا تزيد على سنة للتفرغ لتربية أطفالها وبحق لها الرجوع إلى عملها بعد انتهاء مدة الإجازة، على أن تفقد هذا الحق إذ عملت بأجر في أي مؤسسة أخرى خلال تلك المدة". هذه الإجازة تعطي للمرأة الحق في رعاية أطفالها، وتشجعها على العمل.
- **حق المرأة في توفير دار رعاية لأطفالها في المؤسسة:** اهتم المشرع الأردني بحق رعاية المرأة العاملة لأطفالها داخل المؤسسة التي تعمل بهان هذا ما ورد في نص المادة (72) من قانون العمل الأردني. وهذا يعطي اهتمام بالمرأة العاملة، والاستقرار، وتحفيزها على العمل وإن كان لديها أسرة ترعاها، ويزيد منطمأنيتها، وإنتاجها، وينعكس إيجابياً على صاحب العمل والاقتصاد.
- **حق المرأة في إجازة لمرافقة زوجها:** حفاظاً على العلاقة الأسرية واستمرارها وسلامتها واستقرارها حرص المشرع الأردني على إعطاء المرأة إجازة لمرافقة زوجها في المادة (68) من قانون العمل الأردني، ويهدف المشرع الأردني في هذه المادة إلى تشجيع المرأة على العمل، ويحافظ بالنتيجة على الأسرة واستقرارها. وهي مصلحة إيجابية للعامل وصاحب العمل، وفي دفع الاقتصاد والإنتاج.
- **الإجازات الأخرى التي تستحقها المرأة مساواة بالجنس الآخر:** هناك إجازات أخرى مساواة بالرجل إذ أن الإجازات السابقة هي إجازات خاصة بالمرأة العاملة، لاعتبارات اجتماعية وفسولوجية، إلا أنها لم تفقد حقها في الإجازات الأخرى المدفوع الأجر: وهي على النحو الآتي:

- الإجازة السنوية.
- الإجازة المرضية.
- الإجازة الإضافية - للالتحاق بدورة ثقافية عمالية أو الإجازة لأداء فريضة الحج.
- الإجازة الدراسية.
- العطل الأسبوعية
- الأعياد الدينية والعطل الرسمية.

المطلب الثاني:

مدى موافقة حقوق المرأة في قانون العمل الأردني للاتفاقيات والمعاهدات الدولية

بعد دراسة المطلب الأول وما كفله المشرع الأردني في قانون العمل للمرأة العاملة، فقد ضمن المشرع للمرأة حقوقها ومن تنظيم العمل نظراً لطبيعتها الخاصة.

وقد ساهمت معايير العمل الدولية والعربية والاتفاقيات الدولية على التأكيد على المساواة بين الرجل والمرأة، من أجل مشاركة المرأة في العمل وتنمية الموارد البشرية.

وتناولت الاتفاقيات والمعايير الدولية عمل المرأة على النحو الآتي:

1. المعايير الدولية في تشغيل المرأة:

تعتبر الاتفاقية الدولية رقم (111) لسنة (1958) بشأن حظر التمييز في الاستخدام أو المهنة من أهم الاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية، لمواجهة التمييز بين المرأة والرجل، في مجال الاستخدام والمهنة، وأن هذه الاتفاقية تحظر أي صور من صور التمييز أو الفصل في تكافؤ الفرص أو المعاملة أو إنقاص حقوق المرأة العاملة من خلال التشريعات الوطنية للدولة، وكذلك هناك موثيق وإعلانات دولية خاصة بالمرأة العاملة ومساواتها بالرجل. وهي:

- أميثاق الأمم المتحدة والإعلان العالمي لحقوق الإنسان: المبدأ الأساسي الذي جاء به ميثاق الأمم المتحدة وضع بالتفصيل في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان "إن جميع الناس يولدون أحراراً ومتساوين في الكرامة والحقوق" (). وأن لكل إنسان حق التمتع بجميع الحقوق والحريات المذكورة في هذا الإعلان دونما تمييز من أي نوع" ().
- إعلان القضاء على التمييز ضد المرأة () : وتقع في إحدى عشر مادة والتي جاء في المادة الأولى والثانية والثالثة على إلغاء أي قوانين أو أعراف أو أنظمة أو ممارسات تشكل تمييزاً ضد المرأة، وتقرير الحماية القانونية الكافية لتساوي الرجل والمرأة في الحقوق.
- المؤتمرات الدولية من أجل النهوض بالمرأة ومساواتها بالرجل ومنها مؤتمر مكسيكو عام (1975) ومؤتمر كوبنهاجن (1980)، ومؤتمر نيروبي (1985) والمؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة في بكين عام (1995) والتي تؤكد على تمتع المرأة تمتعاً كاملاً بجميع الحقوق والنهوض بها وتمكينها، وتعزيز الاستقلال الاقتصادي، بما في ذلك توفير فرص العمل لها والقضاء على عبء الفقر المستمر والمتزايد على المرأة، ومنع كافة أشكال العنف ضدها، ومشاركتها في التنمية ().
- المعايير في الاتفاقيات العربية: كرست الاتفاقية العربية بشأن المرأة العاملة، مبدأ تكافؤ الفرص والمساواة بين الرجل والمرأة في مجال التشغيل والاستخدام وفي مجال الترقية، في الوظيفة، وعند تساوي المؤهلات. واهتمت أيضاً التشريعات العربية في اعتماد مبدأ المساواة في أحكام عمل المرأة دون تمييز بين المرأة والرجل في التشغيل وصادقت الدول العربية على الاتفاقيات الدولية بشأن التمييز بين الرجل والمرأة في العمل خاصة الاتفاقية الدولية رقم (111) لسنة 1958.

المبحث الثاني

أسباب قصور مشاركة المرأة في تنمية الموارد البشرية وطرق تفعيل دورها

تمهيد وتقسيم:- تشكل المرأة في المجتمع الأردني نصف الطاقات، وبالرغم من أن المرأة تشكل هذه النسبة إلا أن نسبة مشاركة المرأة في تنمية الموارد البشرية، والتنمية الاقتصادية، لا تتجاوز نسبة 13% من النساء في الأردن حسب إحصائيات دائرة الإحصاءات العامة لسنة 2017.

بالرغم من أن المشرع الأردني في قانون العمل قد وفر للمرأة العاملة حقوقها الكافية وسأوى فيما بينها وبين الرجل، وراعى ظروفها من حيث كونها ربة أسرة، ولها طبيعة خاصة، وراعى ظروفها الاجتماعية والفسولوجية إلا أن المشكلة في تطبيق القانون أدت إلى عدم وجود مشاركة فاعلة للمرأة في العمل، وحسابها من القوى العاملة بالنسبة إلى حجم وعدد السكان وسن العمل.

كما أن المشرع الأردني لم يترك أي مجال من مجالات عمل المرأة وحقوقها إلا طبق المعايير الدولية والاتفاقيات والمعاهدات للمساواة ما بين الرجل والمرأة. وعلى سبيل المثال لا الحصر، فقد وضع نفس المعايير في فرض التوظيف على الرجل والمرأة، وانضمامها للضمان الاجتماعي. وفي مجالات الترفيه والتدريب والنقل والمكافآت، والزيادات السنوية، والتقاعد، والاستفادة من راتب التقاعد، وفي مجال المنح الدراسية والتدريب المهني، والمشاركة في النقابات المهنية، والهيئات التطوعية، وحماية الأجور وتساوي الأجور، وراعى ظروف الحمل، وساعات الرضاعة.

إلا أنه ومن الناحية العملية نجد قصوراً في التطبيق وتثور العديد من المشاكل، وهو الأمر الذي سنتناوله في هذا المبحث من خلال مطلبين. الأول بعنوان: أسباب قصور مشاركة المرأة في تنمية الموارد البشرية)، أما المطلب الثاني فهو: الطرق والحلول لتفعيل دور المرأة في تنمية الموارد البشرية).

المطلب الأول:

أسباب قصور مشاركة المرأة في تنمية الموارد البشرية

هناك عدة عوامل تتحكم وتؤثر في مشاركة المرأة العاملة في تنمية الموارد الاقتصادية والموارد البشرية في الأردن. ومن هذه الأسباب:

1. الثقافة الاجتماعية لدى المتقدمين على الزواج من الشباب:

نجد أن الشباب في المجتمع الأردني كونه مجتمع محافظ فإنه عادة عند اختيار شريكة حياته فإنه يفضل أن تكون من ضمن القطاع العام، لما يؤمن هذا القطاع من استقرار في العمل، والمساواة، ما بين الرجل والمرأة في تطبيق القانون، والرواتب، والإجازات والضمان الاجتماعي، وقرب المرافق العامة عادة إلى أماكن السكن.

وفي حالة رغبة الشباب في الزواج من عاملة تعمل في القطاع خاص كعملها في المصانع التي غالباً ما تكون بعيدة عن أماكن السكن، فإنه يشترط أن تترك العاملة عملها من أجل الاقتران بها. وفي حالة اقترانه بها دون هذا الاشتراط فإنه قد يلجأ إلى عرقلة التحاقها بالعمل اليومي مما يؤدي ذلك إلى فصلها من قبل صاحب العمل ().

2. الأعباء العائلية:

تعتبر الأعباء العائلية والأمرية سبباً رئيسياً في ضعف مشاركة المرأة في تنمية الموارد الاقتصادية، في الأردن، إذ يبلغ مجموع الإناث الأردنيين في سن العمل مليونان و 295 ألف يعمل فعلياً في سوق العمل فقط 229 ألف نصفهم في القطاع العام، أما الباقي وهو مليون و 993 ألف غير نشيطات في مجال القوى العاملة أو الموارد الاقتصادية وهناك 72 ألف عاملة عاطلات عن العمل أي أن نسبة البطالة، أو غير الناشطات اقتصادياً يمثل 86.8% من مجموع الإناث في سن العمل، بالرغم من وجود نسبة تعليم عالية والسبب يعود إلى حجم مسؤولية المرأة في رعاية الأسرة ().

كما أن هناك قيوداً اجتماعية، تفرض عدم اختلاط الرجل بالمرأة، والتزامات المرأة ومسؤولياتها وانشغالها بتربية الأطفال، وارتفاع تكلفة دور الحضانه، ليصبح عمل المرأة وهذه الكلفة غير مجدية.

3. عدم وجود الظروف المناسبة لعمل المرأة:

غالبية أماكن العمل لا توفر الظروف المناسبة لعمل المرأة، إذ يجب أن يؤخذ بعين الاعتبار الأعباء الأمرية، التي تتحملها المرأة من تربية الأطفال ورعاية الأسرة وقيامها بواجباتها داخل الأسرة والمنزل، إذ أن المرأة قد لا تجد المكان المناسب للعمل من حيث مكان العمل، وكيفية أدائه وتوقيته وعدم وجود البدائل التي تخفف على المرأة المسؤوليات الملقاة على عاتقها.

4. التمييز ما بين الرجل والمرأة في العمل، عدم المساواة:

وأشكال التمييز عديدة تتمثل بندرة مشاركة المرأة في عضوية في النقابات المهنية والعمالية والهيئات التطوعية، وقلة وصول المرأة إلى الوظائف الإشرافية أو مواقع صنع القرار، وهو الأمر السائد في القطاع الخاص بخلاف القطاع العام الذي يوجد به مساواة ومشاركة فاعلة للمرأة. وعلاوة على ذلك فإنه وفي القطاع الخاص تعد نسبة مشاركة المرأة قليلة على مستوى الدورات التدريبية أو الدورات الثقافية.

5. ارتفاع نسبة البطالة في المجتمع الأردني:

إن النتائج التي صدرت عن دائرة الإحصاءات العامة حول العمالة والبطالة في الربع الأول للعام 2017 ما بين الإناث 18.2% ليصل إلى 33% وبين الشباب ليصل إلى ما بين (39.5%- إلى 35.4%) ().

وهذه النسبة عالية فيما بين الأناث، إذ يجب أن تبني الدولة سياساتها على مواجهة هذا الاختلال وتنمية الموارد البشرية والبطالة مؤشر اقتصادي للدولة.

إذ نجد أن نسبة الحاصلين على الشهادات الجامعية أعداد كبيرة من الذكور والإناث، وفرص العمل سواء في القطاع العام أو القطاع الخاص تكون ضئيلة للمرأة، عند تقدم كل منهما لفرصة عمل. وبالتالي تكون نسبة قبول الذكور أكبر من نسبة قبول الإناث عند التقدم للوظيفة أو المهنة.

6. عدم وجود فرص عمل في بعض المناطق التي تنتشر فيها كثافة سكانية:

إن غالبية المشروعات في المملكة تنشأ عادة في المناطق الصناعية أو في مناطق بعيدة عن المناطق التي توجد فيها كثافة سكانية، وبالتالي تكون هذه المناطق سبب في وجود نسبة عالية من العاطلين عن العمل، لعدم وجود مصانع أو شركات

أو مؤسسات قريبة لهم للعمل، وتكون فرص العمل لهذه التجمعات ضئيلة. إذ أن الاستثمارات يجب أن توجه إلى المناطق السكانية، وكذلك بعض المناطق البعيدة التي يوجد فيها سكان. ويجب التركيز على المناطق الفقيرة أيضاً.

7. عدم مطابقة مخرجات التعليم في الجامعات واحتياجات سوق العمل:

يوجد لدينا في الأردن أكثر من ثلاثين جامعة ما بين جامعات رسمية وخاصة، وما زالت مخرجات التعليم هي المخرجات التقليدية، من الطب والهندسة والصيدلة، والعلوم الإدارية والعلوم الآداب والحقوق، والتمريض.

وأصبح هناك فائض في سوق العمل لهذه التخصصات بنسبة عالية جداً، وقلة وجود المهن التطبيقية، والعلوم التكنولوجية التطبيقية، هذا أدى إلى زيادة نسبة الخريجات من هذه التخصصات وعدم وجود فرص عمل.

8. العمالة الوافدة:

تؤثر العمالة الوافدة في الأردن سلباً على تنمية الموارد البشرية والموارد الاقتصادية للأردن، ويحل كل عامل وافد محل عامل أو موظف أردني وهذا يؤثر على المرأة العاملة في الأردن. وإن كانت هناك بعض الأعمال، سمحت بها وزارة العمل للوافدين. إلا أن هناك تسرباً من الوافدين لسوق العمل. حل محل العامل والعاملة الأردنية.

9. عدم وجود مشاريع استثمارية كبيرة في الأردن:

بالرغم من وجود مشاريع استثمارية في بعض المناطق إلا أن هذه المشاريع ضعيفة في حجمها واستثماراتها، وعلى الدولة أن توجه سياساتها في جذب المشاريع الاستثمارية الكبيرة لاستيعاب أكبر قدر ممكن من العاملات.

10. مراجعة التشريعات الخاصة بالعمل وخاصة نظام العمل المرن الجديد:

لقد صدر نظام العمل المرن رقم (22 لسنة 2017) إذ أن هذا النظام يحتاج إلى كثير من التعديلات، وفي مجمله فإنه خصص للمساعدة على تشغيل المرأة، وإن لم يشر هذا النظام إلى عمل المرأة ولكن صدر هذا النظام من أجل إيجاد فرص للمرأة العاملة ().

11. عدم وجود إدارة أو هيئة لإدارة حقوق المرأة العاملة:

قد تتعرض المرأة العاملة، أو التي تتقدم للعمل إلى تعسف في العمل أو في حالة تقديمها لوظيفة، إذ لا يوجد مرجع مختص يفصل في هذه الحالات التعسفية، وللنظر في هذه الشكوى وبصورة مستعجلة، أو في حالة تعرضها للتمييز، فإن وجود إدارة لحل هذه المسائل بصورة مستعجلة وسلمية، تؤدي إلى استقرار المرأة في العمل وتنوع من ضمانات العمل.

المطلب الثاني:

الطرق والحلول لتفعيل دور المرأة في الموارد البشرية

من الإجراءات والطرق التي يمكن إتباعها لتفعيل دور المرأة في المشاركة في تنمية الموارد البشرية والتنمية الاقتصادية، وتصبح من القوى العاملة في المملكة الأردنية الهاشمية عديدة ويجب إتباع هذه الإجراءات والطرق للوصول إلى اعتبار المرأة هي نصف القوى العاملة في أي دولة، وأن بناء الخطط التنموية لأي دولة يجب أن يستند إلى أن المرأة هي نصف المجتمع وتساهم بشكل كبير في التنمية الاقتصادية ومن هذه الإجراءات والطرق ما يلي:

1- إنشاء وبناء المصانع والشركات والاستثمارات لتكون قريبة من التجمعات السكانية: الأمر الذي يسهل على المرأة العمل فيها، بحيث لا تحتاج إلى السفر، أو السكن، أو الابتعاد عن مكان السكن للقيام بدورها في حياتها الزوجية، ويمكن أن يشجع ذلك على إقبال الشباب على الزواج من هؤلاء العاملات بسبب قرب مسافة العمل، وقدرتها على إدارة بيتها والاهتمام بالأسرة وكذلك تشغيل أيدي عاملة يكون فيها المساواة في العدد إذ أن الزوج قد يقبل بأن تكون زوجته عاملة في نفس المصنع أو الشركة وقرب وجود السكن بحيث يتناولون على رعاية الأسرة، وكذلك أن تضع هذه الشركات والمصانع والمستثمرين شروط تشجيعية في العمل والرواتب ونظام العمل المرن في العمل لحل مشكلة الشباب في العزوف عن الاقتران بالموظفة التي تعمل في المصانع أو الشركات، والبحث عن موظفة في القطاع العام. إذ يجب أن توفر كافة الظروف التي تهئ للمرأة العاملة العمل دون أن يؤثر ذلك على حياتها الأسرية.

2- معالجة تحميل المرأة المسؤولية عن رعاية الأسرة: من تخفيض المسؤوليات من حيث بناء دور رعاية، يمكن للزوجة أن تضع أبناءها فيها بالرغم من أن قانون العمل اشترط أن تكون هناك دور حضانة للعاملات إلا أن كثير من الشركات والمصانع والمستثمرين، لا نجد لديه دور الحضانة، إذ يجب البحث على دور حضانة ترعى فيها الأم أبناءها بطمأنينة داخل العمل، أو في أماكن قريبة من العمل. وبأسعار لا تستنزف راتب العاملة.

3- الحد من التمييز بين الرجل والمرأة: ما زالت كثير من المؤسسات والشركات والمصانع وأصحاب العمل بصفة عامة يميزون ما بين المرأة العاملة والرجل: إذ أن صاحب العمل عادة ما يقوم بإعطاء دورات تدريبية للعامل ودورات ثقافية، وإشراكها في النقابات المهنية، أو وضعها في وظائف إشرافية، وهذا تميز ما بين العامل والمرأة العاملة إذ يجب وضع تعليمات تضع حداً لهذه الممارسات.

4- الحد من ارتفاع نسبة البطالة المتعلقة بالمرأة: فإن على الدولة أن ترسم سياسات للحد من البطالة بين النساء العاملات من خلال، إيجاد فرص العمل، وتشجيع الاستثمار وتوجيهه ليطم في المناطق المأهولة، والتركيز على المناطق الفقيرة، ودعم المرأة في التوجه إلى العمل المهني والتطبيقي، والحد من العمالة الوافدة والتي تنسرب إلى سوق العمل.

5- توجيه مخرجات التعليم في الجامعات: على الدولة أن تتخذ قرارات بخصوص توجيه مخرجات التعليم وإلغاء بعض التخصصات، والتوجه إلى العمل المهني والتطبيقي. والبحث عن مجالات أخرى غير متوافرة. هذا يؤدي إلى التقليل من نسبة الخريجين الذين لا يجدون عملاً، وتقلل من نسبة البطالة.

6- تطبيق نظام العمل المرن: لقد صدر نظام العمل المرن الجديد بتاريخ 2017/2/22 وفيه كثير من الإيجابيات، إلا أنه يجب أن تتدخل الدولة في بعض الاستثمارات والمصانع والشركات التي يمكن أن يطبق فيها نظام العمل المرن، لإيجاد فرص لعمل المرأة، وأن لا يترك هذا النظام فقط بيد صاحب العمل، بحيث يتحكم وحده وفقاً لإرادته المنفردة بتطبيق هذا النظام أم لا.

وهو أسلوب حديث في العمل، يضمن للمرأة العاملة، أن تقوم بالعمل في الأوقات التي تناسبها، وفي نفس الوقت تحافظ على الأسرة ومسير العمل، ومتطلبات الحياة. وتؤدي إلى الاستقرار في العمل.

"وقد أظهر استبيان الحكومة الاتحادية الأمريكية التي أجرتها على (325) عامل شاركوا في برنامج الساعات المرنة بأن 95% منهم يؤمنون بأن البرنامج مهم نوعاً ما لحل مشاكلهم العائلية المتعلقة بالعمل" ().

7- استحداث إدارة حقوق المرأة العاملة: أن استحداث إدارة لإدارة حقوق المرأة العاملة يمكن أن تخفف على المرأة العاملة تعرضها، للتعسف، أو التمييز أو فرص العمل، أو أي انتهاك لحقوقها العمالية، مساواة بالرجل، ويكون الاتصال

بهذه الإدارة سهلاً وسريعاً لحل أي إشكالية أو قد نتعرض له المرأة العاملة من تاريخ تقديم الطلب للعمل، وحصولها على فرصة للعمل، أو تم التمييز بينها وبين الرجل خلال فترة المقابلات، إلى التحاقها بالعمل، وحل هذه المواضيع بصورة سريعة، مما يكفل للمرأة العاملة الاستقرار في العمل وحقوقها الكاملة. على أن يكون لهذه الإدارة سلطة في اتخاذ القرارات السريعة في حل المواضيع بصورة سلمية أو تحويل الموضوع إلى القضاء.

الخاتمة

استعرض الباحثان حقوق المرأة العاملة في القانون الأردني وعوامل تؤثر في عملها وفي التنمية البشرية والاقتصادية وكذلك وضع الباحثان الإجراءات والطرق لحل مشكلة مشاركة المرأة الفاعلة في القوى البشرية في الأردن كونها تشكل نصف المجتمع.

وبالرغم من أن المشرع الأردني في قانون العمل الأردني قد أعطى للمرأة حقوقها العمالية مساواة بالرجل وراعى ظروفها الاجتماعية والفسولوجية إلا أن التطبيق من الناحية العملية يواجه مشكلة، وبالتالي فإن مشاركة المرأة في التنمية البشرية والتنمية الاقتصادية قليلة جداً، وتم وضع الأسباب وطرق علاجها، وقد خلصت هذه الدراسة إلى مجموعة من النتائج والتوصيات.

النتائج:

- 1- إن المشرع الأردني وفي قانون العمل أخذ بالمعايير الدولية والاتفاقيات للمساواة ما بين الرجل والمرأة، وأخذ أيضاً بالمعايير الخاصة بالمرأة العاملة، وظروفها الاجتماعية والفسولوجية.
- 2- إن المشرع الأردني استحدث نظام العمل المرن لتطبيقه على العمل، وهذا يخدم عمل المرأة أكثر من الرجل، ويساعد على تشجيع المرأة على العمل، إذا ألزمت الدولة بعض المصانع أو المستثمرين على نظام العمل المرن.
- 3- تحاول وزارة التعليم العالي باستمرار في تطوير البرامج الدراسية ومخرجات التعليم وتوجيهها نحو التعليم المهني والتطبيقي للحد من البطالة.

التوصيات:

- 1- ضرورة تطبيق قانون العمل والأنظمة والتعليمات بشكل يشمل المساواة فيما بين العامل والعاملة في العمل من حيث فرص العمل الترقية، الدورات التدريبية، الإشراف.
- 2- ضرورة إقامة المنشآت الصناعية والاستثمار تحدد من قبل الدولة لخدمة المناطق النائية، والفقيرة، والمكتظة بالسكان، وأن تكون قريبة من هذه التجمعات.
- 3- مساواة الرواتب في القطاع العام والقطاع الخاص وإعطاء مزايا أفضل للعاملين بالقطاع الخاص، لتشجيع المرأة على الالتحاق بالوظائف في القطاع الخاص.
- 4- استحداث تخصصات مهنية وتطبيقية لفتح المجال للعمل، والحد من البطالة.
- 5- الحد من تسرب الأيدي العاملة الوافدة إلى السوق.

- 6- استحداث إدارة لإدارة حقوق المرأة العاملة تفصل فيما تتعرض له العاملة من تعسف، أو إهدار لحقوقها، أو فرص العمل. أو أي نوع من أنواع التمييز مساواة بالرجل.
- 7- تطبيق نظام العمل المرن بحيث يكون له صفة إلزامية على بعض القطاعات الاقتصادية لتستفيد من المرأة العاملة.
- 8- توجيه الشباب للتخلص من مشكلة الزواج من المرأة العاملة في القطاع الخاص أو المصانع وتشجيعهم على وجود فرص عمل في نفس القطاعات.

المراجع

1. أحمد عبدالكيم أبو شنب، شرح قانون العمل، ط1، عمان، دار الثقافة للنشر والتوزيع، 2009.
2. جعفر محمود المغربي: شرح أحكام قانون العمل، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ط1، 2016.
3. حسام الدين الأهواني. شرح قانون العمل. ط.بلا، القاهرة، 1991.
4. سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل. ط1، عمان، دار الثقافة للنشر والتوزيع، 2004.
5. غالب علي الداودي، شرح قانون العمل - دراسة مقارنة-، ط1، عمان، دار الثقافة للنشر والتوزيع، 2011.
6. هشام رفعت هشام، شرح قانون العمل الأردني، ط.بلا. عمان، مكتبة المحتسب، 1973.

الصحف والمجلات:

1. صحيفة الرأي الأردنية - مقال منشور بتاريخ 2017/3/21
2. صحيفة الرأي الأردنية - مقال منشور بتاريخ 2017/6/24

الأبحاث:

1. رغبات العاملين من الاستفادة من ساعات العمل المرنة - دراسة في جامعة الموصل، د. سرمد غانم صالح، د.م.
- إسراء طارق حسين عن كتاب Bernanrdino - John. H. 2003. Human resource management. 3rd. Irwin Mc. Grew. Hall. U.S.A

القوانين:

1. قانون العمل الأردني رقم (8) 1996 وتعديلاته.
2. نظام العمل المرن رقم (22) لسنة 2017.
3. دستور المملكة الأردنية الهاشمية لسنة 1952 والمعدل لسنة 2011.

الاتفاقيات والمعاهدات الدولية:

1. الاتفاقية العربية رقم (5) لسنة (1976) بشأن المرأة العاملة
2. الإعلان العالمي لحقوق الإنسان 10 كانون الأول 1948.
3. منشورات اليونسيف - سلسلة حقوق المرأة والطفل.

القرارات:

1. قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم 2263 - 2 - 7 تشرين الثاني، 1967.