

الحقوق الخاصة بالمرأة العاملة حسب أحكام قانون العمل الأردني

احمد سالم عبد النبي العشوش، د. سلطان ابراهيم العطين

كلية القانون - جامعة عمان العربية / الاردن

قبول البحث: 27/01/2025

مراجعة البحث: 25/12/2024

استلام البحث: 12/11/2024

الملخص:

لقد باتت المرأة اليوم تنافس الرجل في التنمية الاقتصادية والاجتماعية والعلمية والتكنولوجية، نتيجة اتاحة الفرصة أمامها لكي تتعلم وتتأهل في أي تخصص تريد كما اخيها الرجل؛ إذ لم يعد التعليم ونيل الشهادات العليا حكرا للرجال دون النساء في أي بلد؛ حيث وقد صرنا نلاحظ بوضوح تنامي ملحوظ لمدى طموح النساء في اقتحام سوق العمل؛ إذ ساعدت مرونة سوق العمل وتنميتها الكبير في تعزيز رغبة المرأة نحو تنمية ذاتها بالمعرفة والمهارة والقدرات العملية والتخصصية العصرية.

لذلك أضحت المرأة اليوم كالرجل في حسابات مفهوم رأس المال البشري، وفي سياقات التنمية الوطنية المختلفة لأي بلد كان، بما في ذلك البلدان العربية عموما والأردن على وجه الخصوص لاعتماده على الرأس المال البشري بقوة كثرة قومية محورية.

وانطلاقا مما سبق فقد تمثل هدف الدراسة بتحليل حقوق المرأة الأردنية العاملة في التشريع الأردني مقارنة مع التشريعات الدولية، وفي منهج التحليل المقارن وصفيًا، معتمدة على القوانين والاتفاقيات والأدلة والتشريعات الأردنية والدولية ذات الصلة.

وفي ضوء ذلك فقد نتج عن الدراسة تبين أهمية حماية حقوق المرأة الأردنية في العمل، بموجب القانون الأردني والدولي. 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؛ وبرغم أيضاً مما حققته الأردن من تقدم واضح بمجال حقوق المرأة الأردنية وتوسيع مشاركتها في سلم الوظائف؛ الا ان كثير من الفجوات والقيود والتحديات لاتزال قائمة وتحد من فاعليتها التنموية وبالتالي فلا بد من معالجتها والحد منها بتحسينات قانونية فعلية، وبناء على ذلك فقد اوصت الدراسة بضرورة مراجعة الاختلالات القانونية المتعلقة بتقييد عمل المرأة الأردنية وشغلها للوظائف الحكومية والخاصة بما يكفل لها حماية قانونية واسعة.

الكلمات المفتاحية: الحقوق الخاصة، المرأة العاملة، قانون العمل الأردني

Abstract

Today, women have become competitors to men in economic, social, scientific and technological development, as a result of the opportunity provided for them to learn and qualify in any specialty they want, just like their brother men; as education and obtaining higher degrees are no longer the preserve of men without women in any country; as we have clearly noticed a noticeable growth in the extent of women's ambition to enter the labor market; as the flexibility of the labor market and its great growth have helped to enhance women's desire to develop themselves with knowledge, skills, practical and modern specialized capabilities.

Therefore, women today have become like men in the calculations of the concept of human capital, and in the contexts of the various national development of any country, including Arab countries in general and Jordan in particular, due to its strong reliance on human capital as a pivotal national wealth.

Based on the above, the study aimed to analyze the rights of Jordanian working women in Jordanian legislation compared to international legislation, and in the comparative analysis method descriptively, relying on the relevant Jordanian and international laws, agreements, evidence and legislation.

In light of this, the study resulted in demonstrating the importance of protecting the rights of Jordanian women at work, under Jordanian and international law. Although the Jordanian legislator and the Jordanian Labor Law have guaranteed women their labor rights on an equal footing with men, and despite the application of international standards, agreements and treaties related to the labor contract and their equality with men; and despite Jordan's clear progress in the field of Jordanian women's rights and expanding their participation in the job ladder; many gaps, restrictions and challenges still exist and limit their developmental effectiveness, and therefore they must be addressed and reduced through actual legal improvements. Accordingly, the study recommended the necessity of reviewing the legal imbalances related to restricting Jordanian women's work and their occupation of government and private jobs in a way that guarantees them broad legal protection.

Keywords: Private rights, working women, Jordanian labor law

المقدمة

أضحت المرأة اليوم عاملاً مهماً مثل الرجل كرأس مال بشري، في سياقات التنمية الوطنية المختلفة لأي بلد كان، بما في ذلك البلدان العربية، حيث غدت تنافس الرجل في التنمية الاقتصادية والاجتماعية والعلمية والتكنولوجية، نتيجة اتاحة الفرصة أمامها لكي تتعلم وتتأهل في أي تخصص تريد كما اخيها الرجل؛ اذ لم يعد التعليم ونيل الشهادات العليا حكراً للرجال دون النساء في أي بلد.

والمرأة الأردنية كأختها المرأة في أي بلد كان من بلدان العالم -عربية/غير عربية، إسلامية/غير إسلامية- فتحت أمامها أبواب المدرسة⁽¹⁾. ومنيت بفرص متكافئة كالرجل الأردني في مسألة الالتحاق بالتعليم الجامعي كحق من حقوقها المكفولة قانوناً ودستوراً، فأصبحت تحمل أعلى الشهادات الجامعية دون قيود. بل أن أكثر من نصف خريجي برامج الدراسات العليا الأردنية للعام 2021-2022 من الإناث.

حيث بلغت نسبة الإناث الخريجات بدرجة البكالوريوس 60.9% وللذكور 39.1%، والإناث بدرجة الدبلوم العالي 62.0% وللذكور 38.0%، وبدرجة ماجستير 59.6% أناث و40.4% ذكور، والخريجات الاردنيات دكتوراه بنسبة 56.3% بينما الذكور 43.7%⁽²⁾.

ولهذا فمن الطبيعي ان نلاحظ ان المرأة الأردنية صارت تنافس بقوة شقيقها الرجل في الوظائف بمختلف ميادين العمل، التربوية والصحية والإدارية ففي السنوات الأخيرة ارتفعت فرص العمل المستحدثة المخصصة للإناث لتشكّل فرص العمل للإناث الاردنيات سنة 2022 الى 23% من اجمالي الوظائف وفرص العمل الأردنية بنفس العام⁽³⁾.

والمرأة الأردنية اليوم موجودة في كل ميادين العمل التربوية والصحية والإدارية والتكنولوجية، فهي المعلمة والطبيبة والمهندسة والمحامية والأمنية؛ بل حتى في المواقع العليا من وظائف الدولة التي تصنع القرار بما في ذلك

¹ - التقرير الإحصائي السنوي لوزارة التربية والتعليم لعام 2022 / 2021

² - دائرة الإحصاءات العامة بالأردن (2023) " تقرير الأردن بالأرقام لعام 2023" حقوق الطبع والنشر محفوظة © 2024 دائرة الإحصاءات العامة، تطوير قسم النشر الإلكتروني https://dosweb.dos.gov.jo/databank/JordanInFigures/Jorinfo_2023.pdf .

³ - التقرير الإحصائي السنوي لوزارة التربية والتعليم لعام 2022 / 2021

القضاء حيث بلغت نسبة القاضيات الاردنيات سنة 2022 (28.7%)؛ كما تخطت نسبة مشاركة المرأة الأردنية بمجلس النواب والاعيان 13%، ومثلت نسبت الاناث الاردنيات في السلك الوزاري 19% تقريبا و23.2 % في السلك الدبلوماسي⁽¹⁾.

كما تحسن ترتيب الأردن في مجال المساواة والجندر حيث يصل إلى الترتيب 18 متقدما 14 مرتبة عن عام 2023 من بين 146 دولة، واحتل الأردن المرتبة الأولى عربيا بعدد الشركات المنضمة للمبادئ العالمية لتمكين المرأة اقتصاديا (WEPs)، التي بلغ عددها 188 شركة من أصل 10444 من الشركات المنضمة للمبادئ للعام 2024 على مستوى العالم⁽²⁾.

ليأتي ذلك في إطار الأنظمة القانونية الدولية النافذة ذات الصلة بضمان حقوق الانسان، المتعلقة بالعمل والاجر للموظف العمومي أيا كان جنسه (ذكر او انثى) حيث كفل للمرأة العمل وباعتباره حق لها من حقوق الإنسان الأساسية، كما تضمنت ذلك وثيقة الإعلان العالمي لحقوق الإنسان ذلك مؤكدة على حق المرأة في العمل والأجر المتساوي والحماية من البطالة، والأجر العادل، والحق في الراحة، وساعات العمل والعطلات الدورية بأجر والانضمام إلى النقابات⁽³⁾.

كما أكدت أيضا وثيق 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 بالأمهات وإجازة خاصة باستحقاقات ضمان اجتماعي كافية⁽⁴⁾.

وذلك كله ينسجم معه ما جاء في التشريعات الدستورية والقانونية الأردنية الخاصة بالعمل⁽⁵⁾ وخاصة المتعلقة بعمل المرأة وحقوقها القانونية في العمل⁽⁶⁾.

في ضوء ما سبق أضحت مسألة تحقيق المساواة ومكافحة التمييز بين الرجل والمرأة في فرص وأسواق العمل الأردنية، قضية بحثية مهمة يجب تسليط الضوء عليها وفق ما تضمنته القوانين الأردنية الحالية من مواد ونصوص وتشريعات خاصة بعمل المرأة وحقوقها في العمل. وهذا ما سعت الدراسة الحالية الى الوقوف عليه كمشكلة مستهدفة بالبحث والتحليل الموضوعي.

¹ - المرأة الأردنية حقائق وأرقام 2022، تقرير دائرة الاحصاءات العامة، الأردن، منشور على الموقع الالكتروني الرسمي.

² - مؤشر الفجوة الجنسانية العالمي - "المساواة في الأجور بين الجنسين للعمل المتساوي القيمة" في 2024.

³ - الإعلان العالمي لحقوق الإنسان سنة 1948 ، المادة 23 و 24 .

⁴ - الجمعية العامة للأمم المتحدة عام 1966 العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، المادة 7 وما بعدها.

⁵ - القانون الأردني : قانون العمل رقم (8) لسنة 1996م .

⁶ - اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة (2023) . "لليل حقوق المرأة العاملة في قانون العمل الأردني"، سنة النشر: 2023، المصدر: اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة - وزارة العمل - منظمة العمل الدولية، النسخة العربية..

مشكلة الدراسة وتسائلها:

إن التقدم في جهود العالم المبذولة واللافتة بجد نحو تحقيق إنجازات ملموسة في مجال حقوق المرأة العاملة حول العالم؛ برغمه لا يزال الواقع يشير الى كثير من التحدي في مواجهة توسيع مشاركة المرأة بسوق العمل، بمختلف الميادين الحكومية والخاصة؛ فالنساء حول العالم لم تسجل تقدماً يواكب العصر الراهن؛ وفق نتائج الاستطلاع العالمي الأخير الذي أجرته الهيئات والمنظمات المتخصصة اواخر 2023 (1).

والمرأة العربية عموماً اليوم تواجه صعوبات واشكالات قانونية وإدارية وغيرها، هذه الصعوبات قد تكون قبل التقديم للعمل أو أثناء العمل، رغم أن المرأة تحظى بعناية المشرع القانوني وخاصة تلك التي تلتحق بالعمل في المجتمعات العربية، وهذا يستلزم بحث موضوع الحماية القانونية لها، وهذه الاشكالية قد تظهر من خلال التمييز بين المرأة والرجل في التعيين والتوظيف والترقية أو في عدم وضع الأحكام وتهيئة بيئة مناسبة لها أثناء العمل نظراً لظروفها الخاصة، وكونها تمر بأحوال خاصة كالحمل والرضاعة وغيرها، وهذا يسبب لها الكثير من المعاناة، رغم التوجهات الحكومية لدعم مشاركة المرأة في البناء والتنمية، وتحقيق مبدأ تكافؤ الفرص (2).

في هذا الصدد فقد شهدت البنية التنظيمية القانونية والإدارية الأردنية خلال 2024م توسع وتطور ملحوظ في التشريعات والأنظمة الإدارية الوطنية الخاصة بحقوق المرأة الأردنية من أبرزها، قانون التنمية الاجتماعية رقم 4 لسنة 2024، وإقرار تعديلات على قانوني الضمان الاجتماعي، قانون العمل 2024م في مجال عمل المرأة الأردنية وحقوقها (3). لكن عمل المرأة الأردنية من الناحية القانونية، لا يزال يواجه تحديات جمة تحد من إمكانية تمكينها وظيفياً بعيداً عن أي حرمان أو تمييز لصالح الرجل في المجالات العملية المختلفة اجتماعية واقتصادية، حيث والمرأة الأردنية تتأمل تحقيق إصلاحات أكثر خاصة في مجال المساواة وتكافؤ الفرص لكافة الأردنيين ذكوراً وإناثاً، بما يجعلها تواكب الاتفاقيات الدولية التي تعهدت بها الدولة نحو حقوق المرأة وتمكينها من العمل ورفع اسهامها التتموي الوطني الى جاور الرجل الأردني (4).

فعلى الرغم من الضمانات القانونية التي حملتها فصول قانون العمل الأردني، كمبدأ المساواة وعدم التمييز، والذي يهدف إلى حماية المرأة المتقدمة للعمل، لكن تلك النصوص قد تظل بعيدة عن الواقع بأحكامها، وبالتالي فلا تجدي فاعلية في الحد مما تتعرض له المرأة في تلك المرحلة من انتهاكات تطال حقها في الحصول على منصب عمل نتيجة لظروفها الاجتماعية ومسؤولياتها الأسرية.

¹ - فيلد، إميلي؛ كريغوفيتش، ألكسيس؛ كوغيل، ساندرا؛ روبنسون، نيكول؛ وبي لارينا. (2023). "المرأة في بيئة العمل لعام 2023"، تقرير معهد ماكنزي بالتعاون مع منظمة "LeanIn.Org"، نشر بتاريخ 5 أكتوبر 2023 بواسطة - <https://www.mckinsey.com/featured-insights/highlights-in-arabic/women-in-the-workplace-2023-arabic/ar>

² - المعمرى، عبد الوهاب عبدالله أحمد (2019). "الحماية القانونية للمرأة العاملة: دراسة حالة اليمن والأردن؛ مجلة القانون الدستوري والعلوم الإدارية : العدد الثاني شباط - فبراير 2019، ISSN 2626-7209

³ - اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة (2024) تقرير بعنوان عام حافل بمسيرة وإنجازات تمكين المرأة الأردنية.

⁴ - أبو ملحم، محمد حسني (2015). "إشكالية عمل المرأة الأردنية وأبعاده الاجتماعية من وجهة نظر النساء العاملات في محافظة جرش"، كلية عجلون الجامعية / قسم العلوم الاجتماعية، ص: 1-23.

لذلك فقد جاءت نتائج وتوصيات الدراسات المحلية الحديثة ذات العلاقة بعمل المرأة الأردنية وحقوقها في مجال العمل والوظيفة، لتؤكد على ضرورة بذل المزيد من تسليط الضوء على واقع حقوق المرأة الأردنية العاملة في ضوء القانون الأردني. كدراسة (الزعيبي، 2019) حول واقع حقوق المرأة العاملة في القطاع الحكومي الأردني". التي أوصت بتفعيل القوانين والتشريعات لتعزيز حقوق المرأة العاملة. ودراسة (عبدالحافظ، 2021) حول حقوق المرأة العاملة في القطاع الخاص في الأردن التي أظهرت النتائج وجود انتهاكات لحقوق المرأة العاملة، وأوصت بتفعيل القوانين والتشريعات لحماية حقوق المرأة العاملة. وكذا دراسة (الشرفات، 2022) المتعلقة بحقوق المرأة العاملة في القطاع الحكومي الأردني حيث أوصت بتعزيز هذه الحقوق وتطبيقها في القطاعات الأخرى. وكذا مع ما أظهرته دراسة (الحراشة، 2023) حيث اشارت نتائجها بوجود تحديات تواجه المرأة الأردنية العاملة في تحقيق الأمن الوظيفي، وأوصت بتعزيز الأمن الوظيفي للمرأة العاملة من خلال تطبيق القوانين والتشريعات.

ان مشاركة المرأة الرجل في الوظائف تزايد بشكل في السنوات الاخيرة بقوة؛ نتيجة أن العالم ادرك أن المرأة شريك اساسي للرجل في التنمية الاقتصادية واستدامتها؛ برغم ذلك إلا أن المرأة الأردنية العاملة لا تزال تعاني تحديات وعوائق كثيرة تحد من مشاركتها للرجل في شغل الوظائف بسوق العمل، تشمل التحديات سياسات قانونية وإدارية تمييزية لصالح الرجل في جوانب عدة، وبالتالي فلا بد من الوقوف على واقع حقوق المرأة الأردنية العاملة في ضوء التشريع القانوني الأردني لفهم مدى توفر الحقوق والحماية الكافية لها مقارنة بما وفرته التشريعات الدولية ذات الصلة. وهو ما تبيناه بالدراسة التي نحن بصدددها.

أسئلة الدراسة:

- ما التصور التشريعي العام للقانون الأردني نحو عمل المرأة الأردنية؟.
- ما أهم الحقوق القانونية للمرأة الأردنية العاملة في ضوء التشريعات الأردنية؟
- الى اي مدى تتوافق الحماية القانونية للمرأة الأردنية العاملة في ضوء التشريعات الأردنية مع الحماية القانونية المفترضة وفق التشريعات العالمية الدولية لعمل المرأة وحقوقها؟.

أهداف الدراسة:

- تسعى الدراسة الى تحليل وبيان منضور القانون الاردني الخاص نحو حقوق المرأة العاملة ومقارنته مع الأنظمة الدولية المشابهة، وذلك من خلال الأهداف التالية:
- التعريف بالمفاهيم الحقوقية ذات العلاقة بعمل المرأة في ضوء المصادر القانونية ذات الصلة.
- تحليل نصوص ومواد القوانين الأردنية المتعلقة بعمل المرأة وحقوقها في العمل والوظيفة.
- تحليل نصوص ومواد الأنظمة والتشريعات العالمية الدولية ذات العلاقة بحقوق المرأة في العمل.
- استخلاص اهم النتائج التحليلية المتعلقة بواقع حقوق المرأة العاملة في الأردن في الوقت الراهن في ضوء القانون الأردني.

أهمية الدراسة:

تتجلى في أهمية ودور المرأة المتنامي في بيئة العمل الأردني، كشريكة للرجل في مختلف القطاعات، عوضاً عن تزامنها مع التحديثات التشريعية القانونية الأردنية الأخيرة المتعلقة بحقوق المرأة الأردنية وخاصة حقها القانوني في العمل من خلال الوظيفة العامة؛ حيث ستفيد هذه الدراسة بنتائجها الجهات الرسمية بما تقدمه من نتائج يمكن ان تسهم في تفعيل دور الأنظمة والقوانين الأردنية الخاصة بتنظيم عمل المرأة وضمان حقوقها في العمل، تأكيداً لمكانتها العصرية الجديدة التي أضحت تلعبه كشريك للرجل في التنمية.

ولذلك فالأهمية النظرية لها تبرز بإثرائها للأبحاث والدراسات الحقوقية القانونية الخاصة بحق المرأة، ولا سيما التشريعات الأردنية الخاصة بالعمل وحقوق المرأة. بينما تبرز أهميتها العملية في تقديمها الاستنتاجات والتوصيات والمقترحات، التي تعزز من حماية حقوق المرأة الأردنية العاملة وتعمل مساهمتها في التنمية.

حدود الدراسة:

وتتحدد بدراسة حقوق المرأة العاملة في القانونين الأردني الدولي، دون خوض في جوانب أخرى اجتماعية او ثقافية او ايديولوجية تتعلق بالمرأة.

مصطلحات الدراسة:

- التعريف القانوني للعامل في التشريع الأردني: يعرف القانون الأردني للعامل العامل بأنه أي شخص أدى العمل مقابل أجر لدى صاحب عمل وتحت ادارته / ادارتها بما في ذلك القاصرين والمتدربين والأشخاص في فترة التجربة ذكراً كان أو أنثى⁽¹⁾.
- تعريف المرأة العاملة: ونقصد بها هن كل امرأة (عازبة أم متزوجة) تجاوزت الـ 15 سنة من العمر قادرة على القيام بأعمال إنتاجية أو خدمية محددة أو وظائف ضمن قطاعات الدولة العامة أو الخاصة⁽²⁾.
- ويمكن تعريف اهم مصطلحات الدراسة اجرائياً كما يلي:
- العامل: كل شخص ذكر او انثى يعمل بالأجر في أي قطاع حكومي او خاص وفق عقد توظيف او عمل محدد.
- المرأة العاملة: كل امرأة أردنية تعمل في وظيفة حكومية او غير حكومية بأجر مقدر تخضع لأحكام القانون الأردني للعمل وتشريعات الدولة ذات الصلة.

¹ - قانون العمل الأردني المؤقت رقم 26 لسنة 2010 المنشور بالجريدة الرسمية.

² - صعب، شهاب (2010) "حاجة المرأة غير الموظفة للعمل المنظور الاجتماعي لانتقال عمل المرأة العربية من داخل البيت إلى خارجه، المغرب: مركز الدراسات والأبحاث. ص 1-5..

- التشريعات الأردنية: كافة الأنظمة والقوانين والأنظمة والقرارات والأدلة والوثائق والمعاهدات الوطنية الأردنية النافذة ذات العلاقة بحقوق المرأة الأردنية العاملة.
- التشريعات الدولية: كافة الاتفاقيات والقوانين والمعاهدات والاتفاقيات الدولية لحقوق الإنسان المتعلقة بحقوق المرأة العاملة.

منهجية الدراسة:

اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي المقارن، لإجابة أسئلتها وبلوغ أهدافها؛ وذلك بناء على ما تضمنته المصادر القانونية المتصلة. وباستقراء وتحليل أحكام الاتفاقيات الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية، وكذا نصوص قانون العمل الأردني ومناقشتها بغاية التوصل إلى استنتاجات موضوعية.

مصادر الدراسة:

وتمثلت مصادر الدراسة الرئيسية في الآتي:

- العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية (ICESCR) (1966م)
 - اتفاقيات مكتب ومنظمة العمل الدولية والإقليمية والعربية وأهمها:
 - الاتفاقيات رقم 3 لسنة 1919م رقم 103 لسنة 1952م رقم 183 لسنة 2000م المتعلقة بحماية الأمومة.
 - اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو) (1979م)
 - اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 100 بشأن المساواة في الأجر (1951م)
 - اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 111 بشأن التمييز (في الاستخدام والمهنة) (1958م)
 - قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996م وتعديلاته
 - قانون الضمان الاجتماعي الأردني رقم 19 لسنة 2001م وتعديلاته
 - قانون الأحوال الشخصية الأردني رقم 36 لسنة 2010م وتعديلاته
- وفي ضوء هذه المنهجية فقد اتبعنا لتحقيق ذلك، تقسيم الدراسة الى ثلاثة فصول الأول الاطار العام والثاني الدراسات السابقة، والثالث الدراسة التحليلية المقارنة، ثم اختتمت الدراسة بخاتمة بالنتائج والتوصيات والمقترحات.

الفصل الثاني: الدراسات السابقة

ويتضمن عرض لأبرز الدراسات حول الحقوق الخاصة بالمرأة العاملة مع التركيز على الدراسات المحلية (الأردنية)، من حيث الملخصات، ثم التعليق عليها.

الدراسات السابقة

أجرت دائرة الإحصاء الوطني العامة الأردنية والمجلس الأعلى للسكان، في العام 2014م دراسته لهدف توسيع مشاركة المرأة الأردنية في الوظائف بسوق العمل، ووضع سياسات فاعلة في ذلك، لزيادة مساهمتها وضمان حمايتها واستمرارها بشكل أفضل ووسع، وفق تحليل نوعي وصلت من خلالها الى أولوية توسع ومرونة فرص عمل المرأة واستثمار دورها بشكل أفضل، وضمان المساواة في الأجر مع شقيقها الرجل⁽¹⁾. وجاءت دراسة (أبو ملحم، 2015) لفهم أبعاد إشكالية المرأة الأردنية في مسألة العمل والوظيفة من وجهة نظرها، بالتطبيق على عينة موظفات بمحافظة جرش وفق منهج المسح الاجتماعي بالعينة، وتوصلت الى ان العمر ومكان السكن ونوع وجهة العمل والحالة الاجتماعية من المؤثرات الرئيسية في انخراط المرأة الأردنية بالوظيفة والعمل في القطاعات الوظيفية الحكومية وهي مؤثرات سلبية بينما كان التأهيل العلمي عامل إيجابي في ذلك⁽²⁾. ودرس الباحثان (Peebles & Others, 2015) واقع المرأة الأردنية العاملة في القطاع الخاص وفق المسح الميداني لعدد من القطاعات العملية الخاصة بالاتصالات والانترنت. وقد بينت عدة عوائق قانونية ومجتمعية تواجه المرأة الأردنية العاملة بالتركيز على ما يمكن ان يشكل حلول مستقبلية ناجعة لتحسين وضع عمل المرأة الأردنية وحمايتها القانونية بشكل أفضل، بدء بإجراء مزيدا من البحوث للتأسيسي لذلك⁽³⁾. كما أجرت دائرة الإحصاء الوطني العامة الأردنية والمجلس الأعلى للسكان، في العام 2015م دراسة لتحليل مدى تمكن الأردنية من العمل بمختلف المحافظات، وفق أدلة المناطق الجندرية، وإظهار مستوى مشاركتها للرجل في سوق العمل، بمختلف مجالاته الوظيفية الخدمية والاقتصادية، خلال الفترة 2007 - 2013؛ حيث اظهرت وجود تأثير إيجابي للسياسة التعليمية والثقافية في هذا المجال، وبيّنت وجود نمو في مؤشرات التوظيف والدخل في أوساط الاناث الاردنيات خلال تلك الفترة، رغم ان نسبة العاطلات عن العمل في الأردن خلالها ضمن مرحلة الشباب الثانية 25الى36 عام لاتزال فوق المتوسط حيث تزيد عن 54.2%⁽⁴⁾. وقيمت دراسة (الرواشدة، 2018) مدى توفير القوانين الأردنية للحماية القانونية للمرأة العاملة في القطاع الخاص بالمنهج التحليلي المقارن. وأظهرت النتائج وجود قصور في القوانين الأردنية فيما يتعلق بحماية المرأة العاملة في القطاع الخاص، وأوصت بتعديل قانون العمل الأردني لتوفير الحماية اللازمة⁽⁵⁾.

كما قارنت دراسة (سميث، 2019) سياسات المساواة بين الجنسين وفعاليتها عبر العديد من الدول الأوروبية. وفق منهجية كمية ونوعية. وسلطت النتائج الضوء على التفاوتات في المساواة في مكان العمل واقتترحت توصيات سياسية لتحسينها⁽⁶⁾.

¹ - المجلس الأعلى للسكان (2014) تفعيل مشاركة المرأة في سوق العمل "ملخص سياسات"، الأردن: عمان.

² - أبو ملحم، محمد حسني (2015). "إشكالية عمل المرأة الأردنية وأبعاده الاجتماعية من وجهة نظر النساء العاملات في محافظة جرش"، كلية عجلون الجامعية / قسم العلوم الاجتماعية، ص: 1-23.

³ - Peebles, D. and Others (2015) Factors Affecting Women's Participation in the Private Sector in Jordan. National Center for Human Resources Development, Jordan. P1-64..

⁴ - ... المجلس الأعلى للسكان ودائرة الإحصاءات العامة (2015) دراسة خريطة تمكين المرأة الأردنية 2014، الأردن: عمان.

⁵ - الرواشدة، أحمد. (2018). الحماية القانونية للمرأة العاملة في القطاع الخاص في الأردن. مجلة الحقوق، 42(1)، 87-116.

⁶ - Smith, J. (2019). Gender Equality in the Workplace: A Comparative Study of European Countries ..

وبحثت دراسة المعمري (2019) على واقع حماية المرأة العاملة قانونيا في الأردن واليمن وفق تشريعات البلدين، بالمنهج المقارن التحليلي، للتشريعات القانونية الخاصة بالعمل في اليمن والأردن، من أجل تحديد الحماية القانونية اللازمة لتمكين المرأة الأردنية واليمنية في العمل، وتوصلت الى أن المرأة العاملة في البلدين تعترضها عوائق كثيرة في العمل والتوظيف، بعضها قبل التوظيف وبعضها الاخر اثناء العمل، الأمر الذي يستوجب مزيدا من البحث في حمايتها القانونية⁽¹⁾. وبحثت دراسة (براون وآخرون، 2021) آثار سياسات إجازة الوالدين على التقدم الوظيفي للمرأة الأمريكية، وفق دراسة الحالة، حيث وأشارت النتائج إلى وجود علاقة سلبية كبيرة بين الافتقار إلى إجازة الوالدين الشاملة والتقدم الوظيفي للمرأة⁽²⁾.

وحلت دراسة (الخرابشة، 2020) مدى توفير القوانين الأردنية للحماية القانونية للمرأة العاملة في القطاع الخاص الأردني بمحافظة العقبة. مستخدمة المنهج الوصفي التحليلي. والتي أظهرت وجود قصور في الحماية القانونية للمرأة العاملة في القطاع الخاص في محافظة العقبة، وأوصت بتعديل قانون العمل الأردني لتوفير الحماية اللازمة⁽³⁾. ودراسة (عبدالحافظ، 2021) لتحليل واقع حقوق المرأة العاملة في القطاع الخاص في مدينة الزرقاء. باستخدام المنهج الوصفي التحليلي. حيث أظهرت وجود انتهاكات لحقوق المرأة العاملة في القطاع الخاص في مدينة الزرقاء، وأوصت بتفعيل القوانين والتشريعات لحماية حقوق المرأة العاملة⁽⁴⁾.

واهتمت دراسة (الشرفات، 2022) بمعرفة حقوق المرأة العاملة في القطاع الحكومي في محافظة البلقاء. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي. وأظهرت تطبيق جيد لحقوق المرأة العاملة في القطاع الحكومي في محافظة البلقاء، وأوصت بتعزيز هذه الحقوق وتطبيقها في القطاعات الأخرى⁽⁵⁾.

وقامت دراسة (الرواشدة وآخرون، 2023) بتقييم مستوى الحماية الاجتماعية للمرأة العاملة في القطاع الخاص بمحافظة الكرك. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي. حيث بينت وجود قصور في توفير الحماية الاجتماعية للمرأة العاملة في القطاع الخاص في محافظة الكرك، وأوصت بتعزيز هذه الحماية من خلال تفعيل القوانين والتشريعات⁽⁶⁾. وجاءت دراسة (الحراشة وآخرون، 2023) بهدف تحليل وفهم واقع حقوق المرأة العاملة في القطاع الصناعي

¹ - المعمري، عبد الوهاب عبدالله أحمد (2019). "الحماية القانونية للمرأة العاملة : دراسة حالة اليمن والأردن؛ مجلة القانون الدستوري والعلوم الإدارية : العدد الثاني شباط - فبراير 2019، ISSN 2626-7209

² - Brown, A., et al. (2021). The Impact of Parental Leave Policies on Women's Career Trajectories in the United States .

³ - الخرابشة، هبة. (2020). الحماية القانونية للمرأة العاملة في القطاع الخاص في محافظة العقبة. مجلة جامعة النجاح للأبحاث، 34(6)، 1023-1048.

⁴ - عبدالحافظ، سامي (2021). حقوق المرأة العاملة في القطاع الخاص في الأردن: دراسة حالة مدينة الزرقاء. مجلة دراسات، 48(1)، 45-68.

⁵ - الشرفات، إيمان. (2022). حقوق المرأة العاملة في القطاع الحكومي الأردني: دراسة تطبيقية في محافظة البلقاء. مجلة العلوم الإدارية، 52(3)، 78-103.

⁶ - الرواشدة، أحمد، والزعبي، نادية، والشرفات، إيمان. (2023). الحماية الاجتماعية للمرأة العاملة في القطاع الخاص في محافظة الكرك. مجلة العلوم الاجتماعية، 25(4)، 189-212.

بمحافظة إربد. من خلال منهج وصفي تحليلي؛ وقد تبين من نتائجها وجود انتهاكات لحقوق المرأة العاملة في القطاع الصناعي بإربد، وأوصت بتفعيل القوانين والتشريعات لحماية حقوق المرأة العاملة⁽¹⁾.

التعليق على الدراسات السابقة

أظهرت الدراسات السابقة صورة متعددة الأوجه لواقع حقوق المرأة العاملة عربيا ومحليا ودوليا، اشارت بعضها بتقدم ملحوظ في بعض المجالات، لكنها أكدت على تسليط الضوء بشكل أوسع للتعرف على أبعاد المشكلة بشكل أكثر عمقا، مؤكدة في توصياتها على إجراء دراسات مستقبلية تركز على التحديات الخاصة بقطاعات عملية معينة، أو فئات معينة من المرأة العاملة.

الفصل الثالث: الدراسة القانونية التحليلية.

أولاً: المفاهيم والأسس النظرية

المساواة وعدم التمييز

يعتبر التمييز ظاهرة اجتماعية وقانونية سلبية، يمكن أن تطل المجتمعات كافة، تبرز آثاره وتتمركز في بيئة العمل الذي من بين أهم المشاكل الرئيسية التي يعاني منها في كثير من الأحيان، مسألة الانتقاء الشخصي وغير الموضوعي للطرف الآخر في العلاقة التعاقدية. فالتمييز وفقاً لمنظمة الأمم المتحدة لحقوق الإنسان ما هو إلا الاستبعاد والفرقة والتمييز الاجتماعي على أساس الجندر؛ بما يؤدي الى حرمان المرأة من التمتع بحقوقها وحرمانها الإنسانية الأساسية مساواة بالرجل، في السياسة والاقتصاد والثقافة وفي العمل والتعليم، بغض النظر عن وضعها العائلي. حيث يتكئ تمييز المرأة على اعتبار تفوق الرجل عليها بمكانته الاجتماعية الخاصة التي تعتبر المرأة أدنى منه⁽²⁾.

وتعرف المساواة بأنها عد التفريق أو التفضيل أو الابعاد على أسس عرقي أو لون أو جنس أو فكر أو معتقد، أو منشأ اجتماعي، لضمان انفاذ المساواة وتكافؤ الفرض في العمل والممارسة للحريات⁽³⁾. أما على مستوى التشريعات الوطنية، فلا وجود لتعريف يتعلق بالمساواة وعدم التمييز؛ وانما وجدت فقط معايير توطر المفهوم معتبرة الجنس أحد ابعاده باعتبار التمييز على أساس الجنس أحد صور التمييز الاجتماعي ضد المرأة وخاصة في التوظيف وفرص العمل⁽⁴⁾.

¹ - الحراشة، فاطمة، والزعيبي، نادية، والشرفات، إيمان. (2023). حقوق المرأة العاملة في القطاع الصناعي الأردني: دراسة ميدانية في محافظة إربد. مجلة البحوث الإدارية، 15(1)، 67-92.

² - الأمم المتحدة (2009). اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، 2009.

³ - اتفاقية عدم التمييز في مجال العمل والتوظيف رقم 111، الصادرة عن المنظمة العمل الدولية سنة 1958،

⁴ - للتحقق من ذلك ينظر قانون العمل رقم (8) لسنة 1996م وتعديلاته .

وللتمييز ضد المرأة في العمل شكلين رئيسيين هما:

التمييز المباشر

يقصد به المعاملة التمييزية لشخص لسبب من الأسباب المحظورة قانوناً، مثلاً رفض توظيف امرأة كونها متزوجة ولها مسؤوليات عائلية، بشكل تجعل هذا الأخير في مركز قانوني أدنى من المركز القانوني الممنوح لشخص آخر يعمل أو عمل سابقاً أو سيعمل لاحقاً في العمل ذاته.

في هذا الإطار عرفت محكمة العدل الأوروبية، التمييز المباشر بأنه: "التمييز الذي يمكن أن يلاحظ أو يستنتج من خلال أحد المعايير التمييزية للعمل أو المخلة بمفهوم المساواة في العمل، فهذا يعني معاملة تفضيلية أقل لشخص بسبب... أو جنسه أو

وإذا كان التمييز المباشر قد انحسر بشكل كبير، أمام تطور الفكر التحرري بين الشعوب وتعزيز الديمقراطية بين الأفراد وازدياد ونمو الوعي الإنساني لهذه الشعوب، حيث تراجع بشكل كبير ليبرز شكل جديد من أشكال التمييز أكثر تعقيداً وتفرعاً هو التمييز الغير المباشر، الذي شهد تطوراً ملحوظاً.

ب) التمييز غير المباشر

عرفه البعض بأنه: "كل تصرف أو عمل أو معيار أو سلوك يظهر بأنه شكل حيادي، لكنه في مضمونه تمييزي يُضعف المركز القانوني لشخص ما أو يخفض من المزايا الممنوحة له في مواجهة شخص آخر، بسبب جنسه أو" ، حيث يشير إلى الأوضاع والممارسات التي تبدو محايدة، ولكنها بالممارسة تقود إلى مساوئ تعاني منها بشكل رئيسي فئة محددة من الأشخاص، ومنها على سبيل المثال وضع شروط يمكن تلبيتها فقط من قبل الرجال، مثل اشتراط طول أو وزن معين دون أن تكون هذه المعايير المطلوبة من مستلزمات طبيعة الوظيفة المعروضة، من ثم التمييز ضد المرأة بصورة غير مباشرة بتخصيص مميزات لا تمتلكها المرأة أو تمتلكها بدرجة أقل من الرجل، مع أن هذه المميزات لا تستلزمها طبيعة الوظيفة المعروضة .

بذلك تمثل المساواة وعدم التمييز في حقيقة الأمر، مفهومين مستقلان ومتكاملان في الوقت ذاته، فكل منهما يعتبر شرطاً لازماً لتحقيق الثاني، على اعتبار أن عدم التمييز يعد شرطاً أساسياً لتحقيق المساواة، وأن إحلال المساواة يقتضي بالضرورة خطر جميع المعاملات، التي من شأنها أن تشكل تمييزاً أو استبعاداً أو تفضيلاً في المعاملة وفي الفرص.

و منه، أدرك رجال القانون أن تحقيق المساواة يستلزم - بالضرورة - حظر التمييز، وأن أي استبعاد أو تفضيل على أساس... أو الجنس... أو أي أساس آخر، من شأنه الإخلال بالمساواة في المعاملة أو بتكافؤ الفرص، سوف يؤدي، ليس فقط، إلى التجاوز على الحق وخرقه، بل إنه قد يُفَرِّغَ مضمونَ هذا الحق من محتواه.

مظاهر مبدأ المساواة وعدم التمييز في التشغيل

إن لمبدأ المساواة وعدم التمييز في التشغيل مظاهر محددة تتمثل في مبدئين أساسيين هما: مبدأ الجدارة في تولي المنصب ومبدأ تكافؤ الفرص، وهو ما يقتضي توضيح هاذين المبدئين:

مبدأ الجدارة (الكفاءة) في الاستخدام

يسعى أرباب العمل إلى الارتقاء بمؤسساتهم واختيار العناصر الكفاءة القادرة على تحمل مسؤوليتها بهذا الخصوص لذلك تجدهم يعتمدون على مبدأ الجدارة كأساس في اختيار العامل، والذي يعد الحد الفاصل في تحقيق المساواة الفعلية والواقعية في مجال التشغيل، إذ أنها تسمح للجميع الالتحاق بالمنصب وبمعايير التجرد والحيمة، مادامت الشروط الموضوعية المطلوبة متوافرة فيهم.

مفهوم مبدأ تكافؤ الفرص

يمثل المظهر الثاني المهم لمبدأ المساواة في التشغيل، ويعني المساواة وعدم التمييز والتفرقة بين الأفراد الذين تتوفر فيهم شروط تولي المنصب، أي المساواة فيما بينهم في الفرص وأن يعاملوا على قدم المساواة من حيث المؤهلات والمواصفات والشروط التي يستلزمها القانون.

يقصد به في الاصطلاح القانوني: أن تكون هناك شروط عامة ومجردة تسري على كافة، وتتسم بالموضوعية بالنسبة للأفراد كافة من دون تفرقة أو محاباة أو تمييز وعلى قدم المساواة على أساس الجدارة والاستحقاق، وهذا الشرط يقضي أن تكون شروط شغل المنصب واحدة بالنسبة للكافة، ومن مقتضى أعمال هذا المفهوم أنه إذا اشترط المشرع في شغل إحدى المناصب على سبيل المثال أن يكون المرشح حاصل على مؤهل معين، فإن هذا الشرط يتعين تطبيقه في مواجهة كافة من دون استثناء، أي لا يقتصر إعماله بالنسبة لفئة من دون الأخرى.

ثانياً: حقوق المرأة العاملة في قانون العمل الأردني والدولي

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،

وعليه سوف نتناول الحديث في هذا المحور من خلال:

- حقوق المرأة العاملة قانوناً في التشريع الدولي.
- حقوق المرأة العاملة قانوناً في التشريع العربي.

- حقوق المرأة العاملة قانوناً في التشريع الأردني.
- مدى موافقة حقوق المرأة في قانون العمل الأردني للاتفاقيات والمعاهدات الدولية.

حقوق المرأة العاملة قانوناً في التشريع الدولي:

لقد أدرك المجتمع الدولي أهمية حماية حقوق المرأة العاملة من خلال اتفاقيات وإعلانات مختلفة. ونذكر من أهم الصكوك القانونية الدولية ذات الصلة:

- ❖ اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو) (1979)
- ❖ العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية (ICESCR) (1966)
- ❖ اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 100 بشأن المساواة في الأجر (1951)
- ❖ اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 111 بشأن التمييز (في الاستخدام والمهنة) (1958)

حيث أسست جميعها مبادئ المساواة وعدم التمييز في العمل ضد المرأة، سواء في الأجر عن العمل المتساوي أو غيره من الحقوق، كما حظرت التمييز ضد المرأة في العمل، ووفرت لأجل ذلك حماية قانونية واسعة للمرأة في العمل.

ففي الجانب السياسي وقعت دول العالم اجمع تحت مظلة هيئة الأمم المتحدة على وثيقة اتفاقية بشأن الحقوق السياسية للمرأة في أواخر العام 1952ن جاء فيها (1):

رغبة منها في إعمال مبدأ تساوي الرجال والنساء في الحقوق الوارد في ميثاق الأمم المتحدة، واعترافاً منها بأن لكل شخص حق المشاركة في إدارة الشؤون العامة لبلده، سواء بصورة مباشرة أو بواسطة ممثلين يختارون في حرية، والحق في أن تتاح له على قدم المساواة مع سواه فرصة تقلد المناصب العامة في بلده، ورغبة منها في جعل الرجال والنساء يتساوون في التمتع بالحقوق السياسية وفي ممارستها، طبقاً لأحكام ميثاق الأمم المتحدة والإعلان العالمي لحقوق الإنسان، واتفقت علي الأحكام التالية:

- مادة 1: للنساء حق التصويت في جميع الانتخابات، بشرط تساوي بينهن وبين الرجال، دون تمييز.
 - مادة 2: للنساء الأهلية في أن ينتخبن لجميع الهيئات المنتخبة بالاقتراع العام، المنشأة بمقتضى التشريع الوطني، بشروط تساوي بينهن وبين الرجال دون أي تمييز.
 - مادة 3: للنساء أهلية تقلد المناصب العامة وممارسة جميع الوظائف العامة المنشأة بمقتضى التشريع الوطني، بشروط تساوي بينهن وبين الرجال، دون أي تمييز.
- وبشأن حق المرأة العاملة في المساواة في الأجر فقد نصت اتفاقية منظم العمل الدولية المتعاقبة على حق المرأة العاملة في أي بلد كان في المساواة في الأجر بالرجل وعدم التمييز في الأجر على أساس الجنس، والمواد القانونية المنظمة لهذا الحق والحفاظ عليها كثيرة تضمنتها منظمة العمل الدولية واتفاقياتها المختلفة بشأن المساواة في الأجر وبشأن التمييز في الاستخدام والمهنة (2).

¹ - قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 640 (د-7) 20 ديسمبر 1952 تاريخ بدء النفاذ: 7 تموز/يوليه 1954، وفقاً لأحكام المادة 6.

² - ينظر: اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 100 لسنة 1951م بشأن المساواة في الأجر..

كما أكدت القوانين الدولية اجمع على المعاملة المتساوية بين الرجل والمرأة في العمل، وعدم التمييز ضد المرأة على أساس الجنس في أي من الحقوق والواجبات والمسؤوليات، بما في ذلك حقوق الاجازات والترقيات والتدريب والتأهيل والمكافئات وغيرها (1).

ومراعات للخصوصية الاجتماعية للمرأة فقد راعت التشريعات الدولية ضرورة توفير امتيازات وحماية قانونية للمرأة العاملة تزاوي مسؤولياتها العائلية وطبيعتها البيولوجية المتمثلة في الحمل والرضاعة والأمومة (2) والزواج وغيرها، وخاصة في الاجازات واوقات العمل وساعات الراحة (3).

فعلى سبيل المثال نصت المادة 3 من اتفاقية رقم 89 لسنة 1948م بشأن اتفاقية العمل الدولية على "يحظر تشغيل النساء ليلاً مهما كانت أعمارهن في أي مؤسسة صناعية عامة كانت أو خاصة" (4). ويقصد بالعمل الليلي الفترة التي تبدأ من بعد غياب الشمس وحتى الفجر حيث تقع بين الساعة 10 مساء والساعة 7 صباحاً. ومراعاة لحقوق المرأة وخصوصياتها فقد استنتجت هذه المادة من ذلك المؤسسات التي لا تستخدم فيها سوى عاملين من نفس الأسرة.

كما اجازت للدول تحديد فترات الليل بحسب مناطقها وبحسب المؤسسات والشركات وفروعها، بشر استشارة أصحاب العمل وجهات الاختصاص قبل اتخاذ أي قرار تنظيمي يخص تشغيل النساء ليلاً (5).

حقوق المرأة العاملة قانوناً في التشريع العربي:

على المستوى العربي أولت منظمة العمل العربية المرأة العاملة اهتماماً كبيراً ووفرت حماية قانونية جاذبة للمرأة العاملة، حيث حرصت على توفير مزيد من الحماية القانونية للمرأة العاملة سواء في إطار حماية الأمومة أو الحقوق المرتبطة بها، إذ يؤكد القانون العربي لحقوق الإنسان أكد على ضرورة توفير الرعاية اللازمة للأمومة والطفولة بشكل عام وعلى أن تكفل الدولة حماية الأسرة وتقوية أواصرها وحماية الأفراد داخلها وحظر مختلف أشكال العنف وإساءة المعاملة بين أعضائها، وبخاصة ضد المرأة والطفل؛ كما تكفل للأمومة الحماية والرعاية اللازمين (6).

وأكدت منظمة العمل العربية على أنه يجب العمل على تخفيف الأعمال التي تكلف بها المرأة العاملة أثناء الفترة الأخيرة للحمل، وفي الفترة الأولى عقب الولادة، ويحظر تشغيلها ساعات إضافية في الفترات المذكورة. وعلى أن يكون للمرأة العاملة الحق في الحصول على إجازة بأجر كامل قبل وبعد الوضع، لمدة لا تقل مدة هذه الإجازة بعد الوضع عن ستة أسابيع، ويحظر تشغيلها قبل انقضاء المدة المذكورة. وفقاً لما ورد بنصوص المادة 9 من الاتفاقية رقم 5 (7).

¹ - اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 111 لسنة 1958م بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة..

² - اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 183 لسنة 2000م بشأن حماية الأمومة..

³ - اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 156 لسنة 1981م بشأن المعاملة المتساوية للعمال ذوي المسؤوليات العائلية..

⁴ - مادة 1: الاتفاقية رقم 171 لسنة 1990م واتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (٤٥) لسنة ١٩٣٥ بشأن عمل المرأة.

⁵ - اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 171 لسنة 1990م بشأن عمل المرأة في الليل..

⁶ - مشروع ميثاق حقوق الإنسان والشعب في الوطن العربي المادة 15 و 16 والمادة 33 فقرة ب من نفس الميثاق.

⁷ - منظمة العمل العربية الاتفاقية رقم 5 لسنة 1976م بشأن المرأة العاملة مادة 9.

وجاءت اتفاقية مستويات العمل العربية اللاحقة لمتنح المرأة العاملة حقوقها الكاملة حيث أكدت هذه الاتفاقية على تمتع المرأة العاملة الوضع بإجازة لا تقل عن ستة اسابيع وتمنح أجراً كاملاً أثناء هذه الإجازة بشرط العمل لدى صاحب العمل ذاته مدة لا تقل عن ستة أشهر⁽¹⁾. كما تمنح المرأة العاملة إجازة مرضية خاصة، في حالة المرض الناجم عن الحمل أو الوضع طبقاً لما يحدده التشريع في كل دولة، مع مراعاة عدم احتساب هذه الإجازة من بين الإجازات المرضية المنصوص عليها في القانون . واعتبار فصل المرأة العاملة أثناء حملها أو قيامها بإجازة الوضع، أو أثناء إجازتها المرضية بسبب الحمل أو الوضع فصلاً تعسفياً⁽²⁾. كما نصت المادة (١٥) من مشروع ميثاق حقوق الإنسان والشعب في الوطن العربي على أن تكفل الدولة الرعايا للأمومة والطفولة⁽³⁾.

حقوق المرأة العاملة قانونياً في التشريع الأردني.

نصت التشريعات الدولية والإقليمية العربية على تأكيد خصوصية طبيعة عمل المرأة مقارنة مع الرجل في الوظائف المختلفة، لدرجة تجعل من إعطائها ومنحها مزيد من الحماية القانونية تراعي هذه الخصوصية البيولوجية والاجتماعية. من اجازات واولقات دوام وساعات راحة وغيرها من الحقوق.

حيث صادقت دولة المملكة الأردنية منذ زمن بعيد على عديد من اتفاقيات حقوق المرأة الدولية والإقليمية والعربية والمحلية؛ بما في ذلك اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية. كما ضمن الدستور الأردني مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة. وقد اسفر عن ذلك صدور العديد من التشريعات الأردنية المنظمة لهذه الحقوق أهمها:

❖ قانون العمل رقم 8 لسنة 1999م وتعديلاته

❖ قانون الضمان الاجتماعي رقم 19 لسنة 2001

❖ قانون الأحوال الشخصية رقم 36 لسنة 2010

وفي ضوء تلك التشريعات الوطنية وغيرها؛ ومن منطلقات قانونية وفلسفية وثقافية ودينية، وانسجاماً مع ثقافة المجتمع الأردني وفلسفته ومعتقداته الدينية الإسلامية التي تحترم المرأة؛ فقد وضع المشرع الأردني عديد من الاعتبارات القانونية الخاصة بالرعاية والحماية الكافية للمرأة الأردنية العاملة؛ شكلت بنية قانونية خاصة بضبط وتنظيم عمل المرأة الأردنية وتكفل لها حقوقها؛ حيث تنص هذه القوانين على حماية حقوق المرأة في مكان العمل، بما في ذلك المساواة في الأجر، وإجازة الأمومة، ومزايا الضمان الاجتماعي. كما أنه جعل من عملها وشغلها للوظائف الحكومية وغير الحكومية في شتى مجالات وفرص سوق العمل باعتباره حق مكفول لها دستورياً وقانوناً دون قيد أو شرط، كما حظر أي تمييز في الأجور على أساس الجنس وفق المادة 2 من قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1999م.

¹ - المادة 65 من اتفاقية مستويات العمل رقم 6 لسنة 1976م في الوطن العربي..

² - المادة 11 والمادة 12 والمادة 15 من اتفاقية رقم 5 لسنة 1976م بشأن المرأة العاملة. والمادة 66 من الاتفاقية رقم 6 لسنة 1976م المتعلقة بمستويات العمل..

³ - مشروع ميثاق حقوق الإنسان والشعب في الوطن العربي المادة 15.

وبرغم ذلك الا ان تلك الضمانات لم تكن قد شكلت القدر الكافي من الحماية القانونية لحقوق المرأة العاملة، حيث لازال القصور قائم في هذا المجال لدرجة تحد من حصول المرأة العاملة على حقوقها الكاملة كالرجل. اذ تحتوي أيضًا على العديد من القيود والحدود التي تعيق قدرة المرأة على المشاركة الكاملة في القوى العاملة. والتي ينبغي التوقف عندها لدراستها وتحليلها ومقارنتها مع المرجعيات القانونية الدولية والإقليمية وهذا ما سنتناوله تالياً، من خلال عدد من المحاور الرئيسية على النحو الآتي:

أ) حقوق المرأة الأردنية العاملة في قانون العمل الأردني:

يشتمل القانون الوطني الأردني رقم 8 لسنة 1999م الخاص بالعمل كثير من المواد القانونية التي تتعلق بتحديد وبيان حقوق المرأة الأردنية العاملة قانوناً، وبناء على استقراء النص القانوني نستخلص اهم هذه الحقوق في الآتي:

حق الحصول على الترفيات وشغل المناصب العليا في الادارة:

وانفاذاً لهذا الحق فقد بذلت الأردن جهوداً حثيثة وقيمة في السنوات الأخيرة، وأجرت إصلاحات وتغييرات قانونية تلامس المشكلة، وتوسع من ضمانات حصول المرأة الأردنية العاملة على كافة حقوقها الوظيفية في العمل، من ترفيات وتعيينات وتمثيلات، حيث وافق مجلس الوزراء لمشروع اللجنة الوطنية لشؤون المرأة لسنة 2024 ومنحها الشخصية الاعتبارية لضمان تعزيز حقوق المرأة الأردنية العاملة.

كمت أصدرت الأردن تعليمات قانونية للشركات المساهمة العامة، والمساهمة الخاصة المسجلة التي يزيد رأس مالها المكتتب عن 500 ألف دينار أردني تقضي هذه التعليمات بإلزام تلك الشركات بتمثيل المرأة في عضوية مجالس إدارتها بنسبة 20% على الأقل، وفق قواعد وتعليمات حوكمة الشركات بمقتضى الفقرة (أ) من المادة (151) من قانون الشركات رقم (22) لسنة 1997 وتعديلاته

حق المساواة وعدم التمييز في العمل:

جاء في فصل القانون الأردني رقم 8 لسنة 1999م الخاص بالتعريفات، وفي المادة الأخيرة منه تحت عنوان منع التمييز في العمل، الفقرة أ) يحظر أي تمييز على أساس الجنس بين العاملين من شأنه المساس بمبدأ تكافؤ الفرص، واختصت الفقرة (ب) من نفس المادة، بتكليف وزير العمل اصدار تعليمات خاصة تنظم وتحمي المرأة العاملة الحامل والمرضعة.

وانفاذاً لذلك الحق وصيانته، وبما يعزز من مشاركة المرأة في سوق العمل، فقد صدر نظام العمل المرن رقم 44 لسنة 2024، والذي بموجبه يسمح للعامل وصاحب العمل الاتفاق على اتخاذ شكل أو أكثر من أشكال العمل المرن كالعامل عن بُعد، أو لبعض الوقت، مما يسمح للعاملين بأداء أعمالهم بما يتواءم مع مسؤولياتهم بمن فيهم المرأة الحامل والمرضع وذات الإعاقة، والعامل الذي يتولى رعاية طفل أو أكثر، والعامل الذي يتولى رعاية أحد كبار السن من أفراد الأسرة والأقارب من الدرجة الأولى.

حق المساواة وعدم التمييز في الأجر:

جاء في فصل القانون الأردني رقم 8 لسنة 1999م الخاص بالتعريفات، تعريف قانوني لمعنى التمييز بالأجر، وتبين انه وبرغم ان القانون الأردني يؤكد على مبدأ التمايز في الأجور بين العاملين بحسب طبيعة العمل والمؤهلات وغيره، الا ان التعريف ذاته قد أكد صراحة على حق المرأة في الحصول على نفس الاجر الذي يتقاضه الرجل إذا ما كانا كلاهما يؤديان نفس العمل وب نفس المؤهلات. حيث جاء في المادة 3 من قانون العمل الأردني حظر التمييز في الأجر بين العاملين على أساس الجنس.

وفي الفصل الرابع الخاص بالأجور من القانون الأردني رقم 8 لسنة 1999م والخاص بالعمل، فقد نصت المادة العنونة بكيفية تحديد الأجور على فرض غرامة مالية يعاب بها أي صاحب عمل يمارس التمييز في الأجور بين العمال على أساس الجنس. كما

الحق في الحصول على اجازات خاصة تراعي اعتباراتها البيولوجية والاجتماعية:

لقد خصص المشرع الأردني للمرأة الأردنية العاملة عدد من الاجازات التي تتناسب وطبيعتها، وتمثل حق من حقوقها، أهمها كما تضمنتها مواد قانون العمل الأردني ما يلي:

- الاجازة المتعلقة بأموئها: حيث نصت المادة 70 على حق المرأة الأردنية العاملة في منحها إجازة بأجر كامل تسمى إجازة أمومة، قبل وضعها حملها وبعده لمدة لا تقل عن 6 اسابيع ولا تزيد عن 10 أسابيع. وعلى ان تشغيلها خلال تلك الفترة محظور على أصحاب العمل.
- الاجازة المتعلقة بإرضاعها طفلها: حيث نصت المادة 71 على حق المرأة الأردنية العاملة في منحها إجازة بأجر كامل تسمى إجازة ارضاع لمدة 12 شهر منذ يوم ولادها، تمنح على فترة او فترات مدفوعة الأجر، بشكل يومي لمدة يومية لا تقل عن ساعة كل يوم في الساعة التي تختارها من ساعات الدوام الصباحي.
- الاجازة المتعلقة بربيتها لأطفالها: حيث نصت المادة 67 على حق المرأة الأردنية العاملة في منحها إجازة تسمى إجازة دون اجر لمدة لا تزيد على سنة لتتفرغ لتربية اطفالها، في المؤسسات التي لديها عشرة عمال فأكثر مع حفظ حقها في العودة الى عملها بشرط الا تكون قد عملت في مؤسسة أخرى بأجر خلال تلك المدة.
- الاجازة المتعلقة بمرافقتها لزوجها: حيث نصت المادة 68 على حق المرأة الأردنية العاملة في منحها إجازة حفاظاً على العلاقة الأسرية واستمرارها وسلامتها واستقرارها

الحق في المساواة وعدم التمييز في الاجازات العادية:

حيث نص قانون العمل الأردني على حق المرأة الأردنية العاملة في مساواتها بالرجل في الاجازات العادية التي يحصل عليها الرجل كالإجازات التالية:

- ❖ الإجازة الإضافية - للالتحاق بدورة ثقافية عمالية أو الإجازة لأداء فريضة الحج.
- ❖ الإجازة الدراسية.
- ❖ الإجازة السنوية.

❖ الأعياد الدينية والعطل الرسمية.

❖ العطل/الاجازات الأسبوعية

ما يعني انه وبرغم ان للمرأة اجازات خاصة بها دون الرجل لاعتبارات بيولوجية واجتماعية؛ الا انها أي المرأة الأردنية العاملة تتمتع بحقها في الاجازات الأخرى مساواة بالرجل بنصوص القانون.

حق المرأة الأردنية العاملة في توفير رعاية لأطفالها في بيئة العمل:

لقد نصت المادة 72 من قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1999م على ان من حق المرأة الأردنية العاملة ان تجد في بيئة عملها (الشركة/المؤسسة التي تعمل فيها) رعاية لأطفالها كجزء من اهتمام بخصوصيتها الاجتماعية كمرية، وهو ما ينسجم مع متطلبات استقرارها النفسي وتحفيزها الإيجابي نحو العمل بالمؤسسة. انفاذا لذلك وضمن حصول المرأة الأردنية العاملة على هذا الحق، وحمايته قانون فقد صدر في العام 2024م نظام خاص بتنظيم دور الحضانة تحت اسم نظام دور الحضانة رقم 6 لسنة 2024م صدرت بموجبه تعليمات تنظيم أنشطة إدارة دور حضانة أماكن العمل الخاصة والعامة وتشغيلها.

(ب) الحماية القانونية للمرأة العاملة في قانون العمل الأردني:

تضمنت التشريعات الأردنية الخاصة بتنظيم عمل المرأة، العديد من المواد والنصوص القانونية التي تمثل حماية قانونية لها في بيئة العمل، نستعرض أهمها كما يلي:

الحماية القانونية للمرأة الأردنية العاملة من مخاطر العمل:

أولى المشرع الأردني اهتمام خاص بحماية المرأة من ممارسة اعمال شاقة وخطرة بسبب طبيعتها الخصوصية بيولوجيا، حيث نصت المادة 69 من قانون العمل الأردني الخاص بتنظيم عمل المرأة على ان للوزير المختص اصدار تعليمات وقيود وضوابط خاصة بتحديد المجالات العملية التي يحظر تشغيل المرأة فيها حفاظا على صحتها ولاسيما اثناء الحمل، كما حظر القانون الأردني تشغيل المرأة في الأعمال الخطرة أو الشاقة التي حددتها وزارة العمل اذ تضمنت المادة نفسها الفقرة ب تحديد الحالات المستتاة التي لا يجوز فيها تشغيل المرأة.

الحماية القانونية للمرأة الأردنية العاملة من التسريح على أساس الجنس:

لقد نص قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1999م في فصله الأول تحت عنوان الحالات التي لا يجوز لصاحب العمل انهاء خدمة العامل او حتى اشعاره بذلك، وفي أولى فقرات هذه المادة على أنه لا يجوز قانونا انهاء خدمة عمل المرأة الحامل ابتداء من الشهر السادس من حملها او خلال إجازة الأمومة.

كما أطلقت لضمان الحماية القانونية للمرأة العاملة في الأردن من أي انتهاك لحقوقها الوظيفية منصة الكترونية (العقد الموحد) لتعزيز وحماية حقوق العاملات في المدارس الخاصة ورياض الأطفال، وقد سجلت في المنصة حتى نهاية عام 2024 نحو 1,342 مدرسة وإنشاء 20,985 عقداً.

الحماية الاجتماعية للمرأة الأردنية العاملة

حيث صدر نظام قانوني وطني خاص بحماية المرأة اجتماعيا، ربط بتأمين الأمومة، وذلك في العام 2024م، إذ بموجبه ستستفيد المرأة الأردنية العاملة المؤمن عليها، من بدل رعاية المولد لمدة ستة أشهر، سواء كانت الرعاية عبر

دور الحضانة أو في المنزل. كما تم إقرار نظام رقم 60 لسنة 2024م. الخاص بالمنافع التأمينية للمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي، وعدلت مادته رقم 57/6 ليتم بموجب التعديل الغى اشتراطات اثبات الاعالة العامة للمرأة الأردنية.

ثالثاً: الاستنتاجات والتوصيات والمقترحات.

توصلت الدراسة الى عدد من الاستنتاجات والتوصيات والمقترحات، نستخلصها بإيجاز كما يلي:

أ) الاستنتاجات:

يكشف التحليل المقارن للقانون الدولي والقانون الأردني عن العديد من الثغرات والقيود في الإطار القانوني الحالي. وتشمل هذه الفجوات:

عدم وجود أحكام تنص على الأجر المتساوي للعمل المتساوي

عدم وجود أحكام صريحة تحظر التمييز ضد المرأة في العمل

النطاق المحدود لإجازة الأمومة وفوائد الضمان الاجتماعي

كما نتبين من قراءتنا ومراجعتنا للمصادر والمراجع والأدبيات المتعلقة بمشكلة الدراسة وموضعها ان هناك عدد من العوامل التي تؤثر على انفاذ وتطبيق حقوق المرأة الأردنية العاملة، حيث يمكن القول بأن تطبيق قوانين حقوق المرأة الأردنية العاملة في الأردن يواجه تحديات كثيرة أهمها:

❖ التحديات الاقتصادية والسياسية والثقافية العامة التي تتعلق بتطوير وتحسين مشاركة المرأة على المستوى

الوطني من خلال منحها مزيداً من الحريات في ظل العوائق الأيديولوجية.

❖ التمييز والتحيز ضد المرأة في أماكن العمل من قبل الإدارات العليا.

❖ ضعف تفعيل الإجراءات التنفيذية الواضحة لتطبيق القوانين واللوائح الوطنية.

❖ ضعف تمثيل المرأة بشكل كافٍ في صنع القرار

❖ غياب الدعم الدولي الكافي لتنفيذ القوانين والبرامج المتعلقة بحقوق المرأة العاملة.

❖ ضعف جودة مخرجات جهات التقييم والرصد والرقابة المتابعة لتطبيق القوانين والبرامج المتعلقة بحقوق المرأة العاملة.

❖ قلة الموارد الكافية لتنفيذ القوانين والبرامج المتعلقة بحقوق المرأة العاملة.

❖ ضعف مستوى الوعي النسوي بالحقوق والقوانين المتعلقة بالمرأة العاملة في المجتمع الأردني.

وهي تحديات حقيقية وجميعها تؤكد على ضرورة وجود حلول ناجعة تعزز من حقوق المرأة العاملة في الأردن من خلال تطبيق القوانين واللوائح بصورة أكثر فاعلية.

ب) التوصيات والمقترحات:

- انطلاقاً من طبيعة الاستنتاجات الانفة، والامكانيات المتاحة، ولإصلاح الواقع الراهن في مجال حقوق المرأة الأردنية العاملة التي تتضمنها القوانين والتشريعات الأردنية والدولية، توصي الدراسة بالاتي:
- ✓ تنمية الوعي الوطني بالحقوق القانونية للمرأة العاملة وخاصة في اوساط النساء وارباب العمل.
 - ✓ تبني تطوير حقيق للآليات والبرامج العملية الخاصة بتنفيذ القوانين واللوائح المتعلقة بعمل المرأة.
 - ✓ تكريس ثقافة المساواة في حقوق وواجبات العمل بين الجنسين.
 - ✓ تطوير البرامج الوطنية الخاصة بتعزيز واقع حقوق المرأة العاملة في الأردن.
 - ✓ تتبني استراتيجيات دورية لتطوير البنية القانونية والتشريعية الأردنية المتعلقة بتنظيم عمل المرأة.
 - ✓ تفعيل دور نظم ومؤسسات التربية والتعليم في مجال استيعاب النساء وتدريبهن وتنقيهن.
 - ✓ العمل على مزيداً من مستوى تمثّل وحضور المرأة الأردنية في مراكز صنع القرار.
 - ✓ تحسين وتوسيع الشراكة الفاعلة بين الحكومة وجهات التوظيف.
 - ✓ توفير تمويل كافي لدعم برامج تعزيز حماية حقوق المرأة العاملة وتوسيع فرصها العملية.
 - ✓ تبني قنوات اتصال فاعلة لتلقي شكاوى النساء العاملات من أي تعسفات وتمييز وظيفي على أساس الجنس من قبل أصحاب العمل.
 - ✓ التوسع في توفير مزيداً من الدعم للعاملات في مجال رعاية للأطفال والتدريب.
 - ✓ إنشاء نظام رصد وتقييم فعال لمراقبة تطبيق القوانين والبرامج المتعلقة بحقوق المرأة العاملة.
- ج) المقترحات:
- إجراء مزيد من الأبحاث والدراسات القانونية الميدانية المتعلقة برصد الواقع الميداني للمشكلة في بيئات عمل المرأة الأردنية.

المراجع

أولاً: المصادر

القوانين:

قانون العمل الأردني رقم (8) 1996 وتعديلاته.
نظام العمل المرن رقم (44) لسنة 2024
دستور المملكة الأردنية الهاشمية لسنة 1952 والمعدل لسنة 2011.

الاتفاقيات والمعاهدات الدولية:

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

القرارات:

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

ثانياً: المراجع

الكتب

أحمد عبد الكريم أبو شنب شرح قانون العمل، ط1، عمان، دار الثقافة للنشر والتوزيع، 2009. .
د. منصور ابراهيم العتوم شرح قانون العمل دراسة مقارنة، عمان، دار الثقافة للنشر والتوزيع، 2024.
جعفر محمود المغربي شرح أحكام قانون العمل، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ط1، 2016.
حسام الدين الأهواني شرح قانون العمل، طبلاء القاهرة، 1991.
سيد محمود رمضان الوسيط في شرح قانون العمل ط1، عمان، دار الثقافة للنشر والتوزيع، 2004.
غالب على الداودي، شرح قانون العمل - دراسة مقارنة، ط1، عمان، دار الثقافة للنشر والتوزيع، 2011.
هشام رفعت هشام شرح قانون العمل الأردني، طبلأ عمان، مكتبة المحتسب، 1973.

الأبحاث والرسائل

أبو ملحم، محمد حسني (2015). "إشكالية عمل المرأة الأردنية وأبعاده الاجتماعية من وجهة نظر النساء العاملات في محافظة جرش"، كلية عجلون الجامعية / قسم العلوم الاجتماعية، ص: 1-23.

- الحراحشة، فاطمة. (2023). الأمن الوظيفي للمرأة العاملة في الأردن: دراسة ميدانية في محافظة معان. مجلة دراسات، 50(2)، 123-145.
- الحراحشة، فاطمة، والزعبي، نادية، والشرفات، إيمان. (2023). حقوق المرأة العاملة في القطاع الصناعي الأردني: دراسة ميدانية في محافظة إربد. مجلة البحوث الإدارية، 15(1)، 67-92.
- حماد، سالي حازم، و الشباطات، محمد علي زعل. (2021). حق المرأة الأردنية في تولي المناصب العامة: دراسة مقارنة (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة الشرق الأوسط، عمان. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1209202>
- الخرابشة، هبة. (2020). الحماية القانونية للمرأة العاملة في القطاع الخاص في محافظة العقبة. مجلة جامعة النجاح للأبحاث، 34(6)، 1023-1048.
- الخرابشة، هبة، والرواشدة، أحمد، والزعبي، نادية. (2023). الحماية القانونية للمرأة العاملة في القطاع الخاص في محافظة العقبة: دراسة مقارنة. مجلة الدراسات القانونية، 12(3)، 45-72.
- الرواشدة، أحمد. (2018). الحماية القانونية للمرأة العاملة في القطاع الخاص في الأردن. مجلة الحقوق، 42(1)، 87-116.
- الرواشدة، أحمد، والزعبي، نادية، والشرفات، إيمان. (2023). الحماية الاجتماعية للمرأة العاملة في القطاع الخاص في محافظة الكرك. مجلة العلوم الاجتماعية، 25(4)، 189-212.
- الزعبي، نادية. (2019). واقع حقوق المرأة العاملة في القطاع الحكومي الأردني. مجلة الدراسات الإدارية، 47(2)، 65-92.
- الزعبي، نادية، والخرابشة، هبة، والشرفات، إيمان. (2023). حقوق المرأة العاملة في القطاع الخاص في محافظة جرش: دراسة ميدانية. مجلة البحوث الاقتصادية، 18(1)، 123-148.
- الشرفات، إيمان. (2022). حقوق المرأة العاملة في القطاع الحكومي الأردني: دراسة تطبيقية في محافظة البلقاء. مجلة العلوم الإدارية، 52(3)، 78-103.
- عبدالحافظ، سامي. (2021). حقوق المرأة العاملة في القطاع الخاص في الأردن: دراسة حالة لمدينة الزرقاء. مجلة دراسات، 48(1)، 45-68.
- المجلس الأعلى للسكان (2014) تفعيل مشاركة المرأة في سوق العمل "ملخص سياسات"، الأردن: عمان.
- المجلس الأعلى للسكان و دائرة الإحصاءات العامة (2015) دراسة خريطة تمكين المرأة الأردنية 2014، الأردن: عمان.
- المعمري، عبد الوهاب عبدالله أحمد (2019). "الحماية القانونية للمرأة العاملة : دراسة حالة اليمن والأردن؛ مجلة القانون الدستوري والعلوم الإدارية : العدد الثاني شباط - فبراير 2019، ISSN 2626-7209
- Bernanrdino-John. H. 2003 Human resource management. 3rd. Irwin Mc. Grew

إسراء

-Hall. U.SA

Peebles, D. and Others (2015) Factors Affecting Women's Participation in the Private Sector in Jordan. National Center for Human Resources Development, Jordan. P1-64.