

## ورقة سياسات

# التمييز في العمل وحماية المرأة : تعديل القوانين لزيادة فرص العمل للنساء في الأردن

ذة لانا سلامة

محامية، مؤسسة وشريكة إدارية لمكتب الاستشارة القانونية JC LAW  
- الأردن -

مارس 2022



# المحتويات



5	ملخص تنفيذي
6	لا تنمية دون مزيد من الفرص للنساء
10	النساء والتشغيل والأعمال
12	تغيير التشريع من أجل فرص أكبر للنساء
13	قطاع المعادن في المغرب: فرص واعدة للنساء
16	أثر رفع القيود القانونية على عمل ودخل النساء
16	مصادر البيانات
16	منهجية التحليل
17	النتائج
19	خلاصات وتوصيات



## ملخص تنفيذي

تتضمن العديد من النصوص والأحكام في التشريعات الأردنية نوعاً من التمييز ضد المرأة، ومن هذه النصوص ما يتعلق بعمل المرأة، فهناك العديد من الأحكام الناظمة لعمل المرأة والتي بحاجة إلى تعديل كما يعكس ذلك التقرير السنوي للبنك الدولي «المرأة و أنشطة الأعمال و القانون»، و الذي تم نشره شهر فبراير 2022.

وفقاً للمطالبات الشعبية والتوصيات الدولية فان تعديل المادة 69 من قانون العمل الأردني رقم (8) لسنة 1996 («قانون العمل») سيؤدي إلى رفع مستوى الحرية للنساء من خلال إزالة جميع القيود على عمل المرأة وعدم التمييز بينها وبين الرجل نظراً لأن من أهم خصال العدل والمساواة عدم التمييز نظراً لما قد يشكله هذا من كره وحققد في المجتمع وعدم توافر الفرص للجميع. والتمييز أنواع فقد يكون التمييز بناءً على العرق، أو اللون، أو الجنس، أو غيرها.

## مقدمة

تتجه المملكة الأردنية الهاشمية (الأردن) نحو تخفيف التمييز ضد المرأة من خلال تعديل النصوص القانونية التي تقيد المرأة وتعديل بعض الإجراءات التي تحتاج المرأة لاتباعها للحصول على بعض الخدمات الشخصية مثل إصدار جواز السفر مثلاً. وهناك أيضاً بعض التعديلات على نصوص قانون العمل لضمان تواجد المرأة في بيئة عمل آمنة ورفع جميع القيود التي قد ترد على حرية المرأة في اختيار الوظيفة التي ترغب بها أو مكان العمل أسوةً بالرجال وبشكل يتناسب مع الطبيعة الأنثوية.

## القيود الواردة في قانون العمل

تحظر المادة (69) من قانون العمل (بموجب قرار وزير العمل الصادر بموجبها) عمل النساء في المناجم والمحاجر واستخراج المعادن والعمليات الصناعية كصناعة الاسفلت أو الكوتشوك أو ما يستخدم في الرصاص والشحن وتفريغ وتخزين البضائع وغير ذلك من الأعمال التي قد تكون خطيرة عليها وعلى حياتها بسبب طبيعتها الجسدية والتي تعرف بالنعومة والرقّة.

تضمنت العديد من الاتفاقيات الدولية التزامات على الدول بوقف التمييز بين الرجل والمرأة وعلى الرغم من عدم مصادقة الأردن على جميعها إلا أن هذا لا يعني بالضرورة التقاعس عن مواكبة الاتجاه العالمي الحالي في عدم التمييز ومواكبة جميع المستجدات، فلكل زمان متطلبات تختلف عن الذي قبله.

## أهمية رفع الحظر

بالإضافة إلى أن رفع الحظر والقيود على عمل المرأة لا يعني بالضرورة أن جميع النساء ستتجهن للعمل في هذه الأعمال التي قد تصنف بالخطرة إذا لم تراعى شروط السلامة العامة للجميع، رجالاً ونساءً، على حد سواء، إلا أنه يمكن اعتبارها شاقة ومتعبة على المرأة أكثر من الرجل دون

تميز وذلك لتفاوت قوة التحمل البدنية بين الجنسين والبنية الجسدية فمما لا شك فيه أن النساء قد تواجه بعض الصعوبات فيها ، إلا أن تبني هذا الاتجاه يعطي للمرأة الحرية والشعور بعدم الاختلاف حيث يخلق لها شعوراً بالراحة بأن الفرص مفتوحة أمامها دائماً دون قيود وأنها لن تعامل بشكل مختلف لمجرد أنها امرأة، وبالتالي سينتج عن ذلك مجتمع خال من الحقد والتفرقة وسيؤثر ذلك على شخصية المرأة من حيث انه سيكون لها كيان مستقل لتكون قابلة على مجابهة صعوبات الحياة تحت أي ظرف وان في يوم اضطرت العمل في هذه المجالات أو الأعمال، فسيكون هناك ضمان على سلامتها وسلامة غيرها من العاملين في تلك الأماكن والأعمال، هذا بالإضافة إلى الأثر الإيجابي على جوانب أخرى من الحياة من ناحية الأسرة، والاقتصاد، والوضع الصحي، والنفسي.

## البعد الاقتصادي

تشير بعض الدراسات<sup>1</sup> إلى أن وجود المرأة في سوق العمل يحقق مكاسب اقتصادية كبيرة للاقتصاد الكلي في الدولة، فهو يساهم في النمو الاقتصادي وفي تحسين الوضع الاجتماعي للأفراد ويؤدي إلى ارتفاع المستوى المعيشي ما يضمن العيش الكريم للأفراد.

## توازن القدرات

إن رفع نسبة مشاركة النساء في سوق العمل يحقق نوعاً من التوازن بين قدرات الجنسين فكل منهما له قدرات مختلفة وباجتماع هذه القدرات سوية تزيد نسبة الإنتاج، ويمكن القول أن هذا التعديل أو الإلغاء يتماشى أيضاً مع الاقتراحات التي تم عرضها من قبل فريق البنك الدولي الذي يقدم الاستشارة الفنية المتعلقة بـ بتقرير المرأة وأنشطة الأعمال والقانون، حيث يهدف التعديل إلى إزالة جميع القيود على عمل المرأة ما يمكنها ويسمح لها بالعمل في جميع

1 صندوق النقد الدولي 2018 "Economic Gains from Gender Inclusion: New Mechanisms, New Evidence".

القطاعات التي يعمل بها الرجل وبنفس الطريقة بحيث يُزال أي تمييز ضدها، ويتم تحقيق المساواة بين الذكر والأنثى، الأمر الذي يؤدي إلى زيادة نسبة عمالة النساء في المجتمع، كما أن هذا سيؤدي إلى حصول الأردن على نقاط على الصعيد الدولي بالإضافة إلى أنه يجب تعديل بعض النصوص والإجراءات الأخرى تناظراً مع تعديل المادة 69 من قانون العمل.

## نبذة عن تقرير المرأة وأنشطة الأعمال والقانون

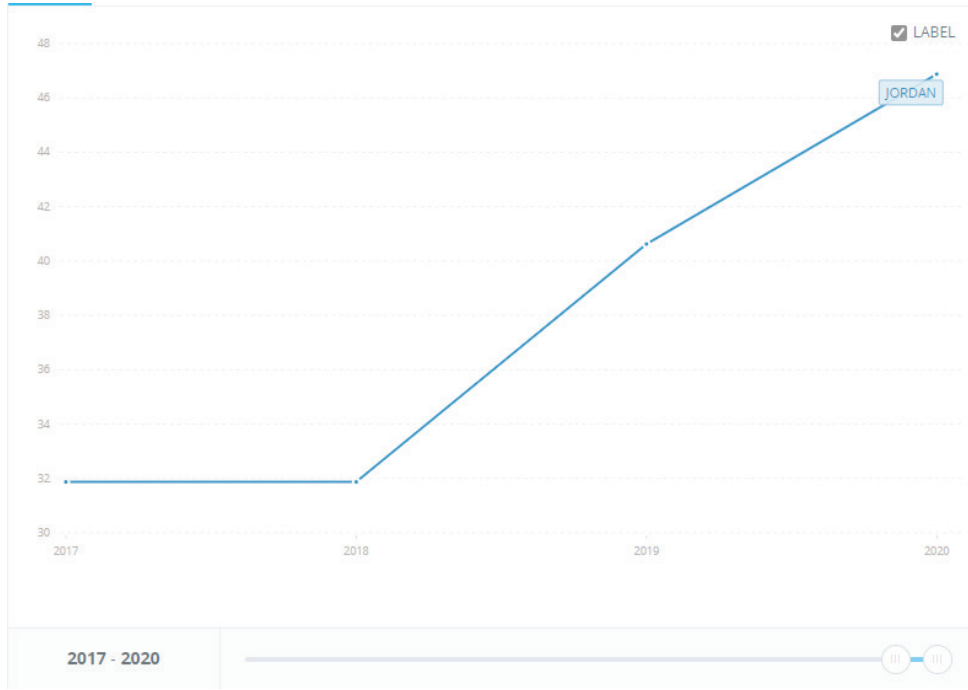
يقيس تقرير المرأة وأنشطة الأعمال والقانون تلك القوانين والأنظمة التي تقيد فرص المرأة الاقتصادية في المجتمعات عبر 8 مجالات تؤثر على الفرص الاقتصادية للمرأة من ضمنها التنقل، والأجور، والوالدية، وإدارة وامتلاك الأصول، ومكان العمل، والزواج، وريادة الأعمال، والتقاعد.

## أداء الأردن في تقرير المرأة وأنشطة الأعمال والقانون

حصلت تغييرات على أداء الأردن على مستوى هذا التقرير خلال عام 2020 إثر تعديلات قامت بها الحكومة من أجل تقليص الفجوة القانونية بين الجنسين منها إمكانية إصدار المرأة لجواز السفر دون أي قيود وتعديل تعليمات التعامل مع العملاء بعدالة وشفافية رقم 2012/51 بإضافة الفقرة (هـ) على المادة 30 والتي تنص ما يلي «يحظر على البنك التمييز بين عملائه على أساس الجنس عند اتخاذ القرار بتقديم خدماته الائتمانية ومنتجاته، بما في ذلك الاقتراض»، حيث كان لهذين التعديلين أثراً في رفع مستوى الأردن قليلاً خلال العامين الماضيين، كما هو مبين في البيان رقم (1) أدناه.



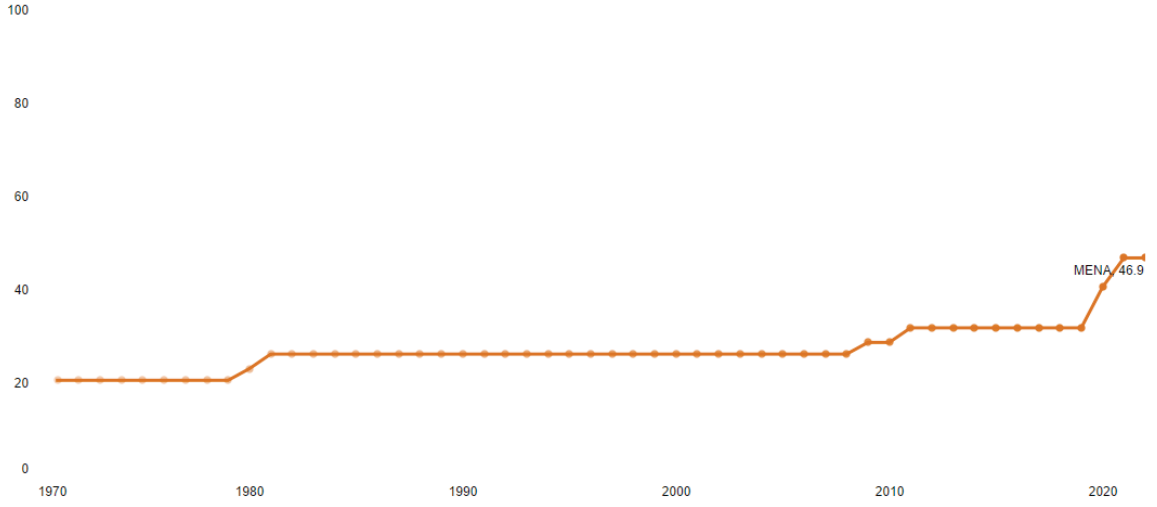
البيان رقم (1): مستوى الأردن خلال عام 2020



المصدر: البنك الدولي.

من الملاحظ وكما هو مبين في البيان رقم (2) أن مستوى الأردن بوجه عام خلال السنوات الماضية في تقدم، حيث حقق الأردن نسبة 46.9% في تقرير عام 2021 وما زال في نفس المستوى لعام 2022. إلا أنه وعلى الرغم من هذا التقدم فما زال مستوى الأردن متدنياً مقارنةً بالبلدان الأخرى. وبشكل عام فإن مستوى الأردن متدن جداً في المؤشرات التالية: التنقل ومكان العمل والزواج والوالدية وامتلاك الأصول.

## البيان رقم (2): مؤشر أداء الأردن خلال الأعوام 1970 – 2022






المصدر: البنك الدولي.

## أداء بعض الدول العربية

فثلاً من الجدول أدناه (الجدول رقم (1) يتبين أن أداء المملكة العربية السعودية (80%) والإمارات العربية المتحدة (82.5%) في تقدم خلال السنوات القليلة الماضية بعد أن كانتا بمعدل نقاط ضعيف. فقد عملت الإمارات والسعودية على رفع مستويهما في الآونة الأخيرة من خلال إجراء تعديلات على نصوصهما القانونية. ومن خلال التقارير فإننا نجد أن الإمارات والسعودية قد عدلتا النصوص المتعلقة بالتنقل وبيئة العمل والتقاعد والرواتب مما أدى إلى رفع النسبة فيهم إلى 100% بينما مستوى الأردن في هذه المؤشرات ما زال متدنياً، كما هو مبين.

ومن أهم المسائل التي تحتاج لتعديل هي بيئة العمل والتي يسجل فيها الأردن صفر. لذا سيتم بيان النصوص القانونية التي تنص على القيود على عمل المرأة وبيان التعديلات القانونية التي تجري على نص المادة 69 من قانون العمل.

الجدول رقم (1): نسبة أداء الأردن والمملكة العربية السعودية والإمارات العربية المتحدة خلال عام 2020<sup>2</sup>

									
Jordan	46.9	25.0	0.0	75.0	20.0	40.0	100.0	40.0	75.0
Saudi Arabia	80.0	100.0	100.0	100.0	60.0	40.0	100.0	40.0	100.0
United Arab Emirates	82.5	100.0	100.0	100.0	60.0	60.0	100.0	40.0	100.0

المصدر: البنك الدولي.

## الوضع التشريعي بخصوص التمييز في عمل المرأة في الأردن

### الدستور الأردني

لقد كرس الدستور الأردني المساواة وعدم التمييز بين جميع المواطنين أيّاً كان نوع هذا التمييز كما وقد سبق الذكر، فقد نصت المادة (6) منه على المساواة أمام القانون فقد جاء فيها « 1 - الأردنيون أمام القانون سواء لا تمييز بينهم في الحقوق والواجبات وان اختلفوا في العرق أو اللغة أو الدين ... 3 - تكفل الدولة العمل والتعليم ضمن حدود إمكانياتها وتكفل الطمأنينة وتكافؤ الفرص لجميع الأردنيين ... 6 - تكفل الدولة تمكين المرأة ودعمها للقيام بدور فاعل في بناء المجتمع بما يضمن تكافؤ الفرص على أساس العدل والإنصاف وحمايتها من جميع أشكال العنف والتمييز.<sup>3</sup>»

كما ونصت المادة (23) منه على الحق في العمل فقد جاء فيها:

1. العمل حق لجميع المواطنين وعلى الدولة أن توفره للأردنيين بتوجيه الاقتصاد الوطني والنهوض به.

2. تحمي الدولة العمل وتضع له تشريعاً يقوم على المبادئ الآتية:

2 علماً أنه لم يتم رصد أي تغيير في عام 2022

3 تمت إضافة هذه الفقرة بموجب تعديل الدستور لسنة 2022 المنشور في الجريدة الرسمية بتاريخ 2022/3/31.

- أ. إعطاء العامل أجراً يتناسب مع كمية عمله وكيفيته.
- ب. تحديد ساعات العمل الأسبوعية ومنح العمال أيام راحة أسبوعية وسنوية مع الأجر.
- ج. تقرير تعويض خاص للعمال المعيلين، وفي أحوال التسريح والمرض والعجز والطوارئ الناشئة عن العمل.
- د. تعيين الشروط الخاصة بعمل النساء والأحداث.
- هـ. خضوع العامل للقواعد الصحية.
- و. تنظيم نقابي حر ضمن حدود القانون.

يتضح من هذه النصوص الدستورية أن الأردن لا يفرق بين الذكر والأنثى ويشمل ذلك عدم التفرقة في بيئة العمل حيث أنه يكرس مبدأ حق العمل لجميع المواطنين على السواء، إلا أن الفقرة (د) من المادة (23) نصت على مراعاة بعض الشروط للنساء والأحداث مراعاة لهم.

## قانون العمل

وحيث أن حكم الفقرة لم يقتصر على النساء فقط وإنما شمل الأحداث، فيتضح من ذلك أن الهدف ليس التفريق المبني على جنس الشخص وإنما على سبيل التقدير والمراعاة لما قد يكون لهؤلاء الأشخاص من ظروف خاصة في بعض الأحيان. إلا أن تطور المجتمعات يقضي باستبعاد أي نصوص قد تدل على التمييز بناء على الجنس وهذا هو أمر محق.

وتبعاً لما جاء في المادة أعلاه من الدستور، فإن المادة (69) من قانون العمل والتي تخص القيود التي ترد على المرأة تنص على «تحدد بقرار من الوزير بعد استطلاع رأي الجهات الرسمية المختصة؛ وهي «أ- الصناعات والأعمال التي يحظر تشغيل النساء فيها»، و«ب- الأوقات التي لا يجوز تشغيل النساء فيها والحالات المستثناة منها».

صدر هناك قراران متعلقان بالقيود التي ترد على عمل المرأة عن وزير العمل بموجب المادة (69) من قانون العمل أعلاه، وبيان ذلك كما يلي:

أولاً: قرار خاص بالأعمال والأوقات التي يحظر تشغيل النساء فيها لسنة 2010 والذي تم نشره في الجريدة الرسمية رقم 5068 تاريخ 2010/12/01، وتالياً نصه:

**المادة 2: يحظر تشغيل النساء في الصناعات والأعمال الآتية:**

1. المناجم والمحاجر وجميع الأعمال المتعلقة باستخراج المعادن والحجارة تحت سطح الأرض
2. صهر المعادن.
3. تفضيض المرايا بواسطة الزئبق.
4. صناعة المواد المتفجرة والمفرقات والأعمال المتعلقة بها.
5. لحام المعادن بكافة أشكالها.
6. العمليات الصناعية التي يدخل في تداولها عنصر الرصاص أو أكاسيد الرصاص أو مركبات الرصاص.
7. عمليات المزج والعجن في صناعة وإصلاح البطاريات الكهربائية.
8. تنظيف الورش التي تزاوّل الأعمال المبيّنة في البنود 6,7 أعلاه.
9. صناعة الزيت - الإسفلت.
10. صناعة الكاوتشوك.
11. شحن وتفريغ وتخزين البضائع في الأحواض والأرصفة والموانئ ومخازن الاستيداع واستقبال وصيانة السفن.

**المادة 3: يحظر تشغيل النساء الحوامل والمرضعات في الأعمال التالية:**

1. الأعمال التي تشمل التعرض للإشعاعات الذرية أو النووية وأشعة اكس.
2. أي عمل يستدعي تداول أو التعرض لأبخرة وأدخنة أي من مشتقات النفط.
3. الأعمال التي يصحبها التعرض لمواد ماسخة للأجنة - تراتوجينية.
4. الأعمال التي تستلزم التعرض للإثيلين في الصباغة وثنائي كبريتيد الكربون في الحرير الصناعي والسيلفون والمواد الهدروكربونية في تكرير البترول والزئبق والفسفور والنيتروربنزول والمنجنيز والكالسيوم والبيريليوم.

**المادة 4: لا يجوز تشغيل النساء ما بين الساعة العاشرة ليلاً والسادسة صباحاً إلا في**

**الأعمال التالية وبعد موافقتها:**

1. العمل في الفنادق والمطاعم والمقاهي ودور الملاهي والمسارح ودور السينما ومراكز التسوق التجارية (المولات).

2. العمل في المطارات وشركات الطيران والمكاتب السياحية.
3. العمل في المستشفيات، والمصحات، والعيادات، والصيدليات.
4. العمل في نقل الأشخاص والبضائع بالطرق المائية والجوية والبرية.
5. العمل في مجال قطاع تكنولوجيا المعلومات والمهن المرتبطة بها.
6. القيام بأعمال الجرد السنوي للمؤسسة وإعداد الميزانية والحسابات الختامية والاستعداد للبيع بأثمان مخفضة بشرط إلا تزيد عدد الأيام التي تنطبق عليها أحكام هذه الفقرة على ثلاثين يوماً في السنة وإلا تزيد ساعات العمل الفعلية على عشر ساعات في كل يوم منها.
7. القيام بأي عمل من اجل تلافي وقوع خسارة في البضائع أو أي مادة أخرى تتعرض للتلف أو لتجنب مخاطر عمل فني أو من أجل تسلم مواد معينة أو تسليمها أو نقلها بشرط إلا تزيد عدد الأيام التي تنطبق عليها أحكام هذه الفقرة على عشرين يوماً في السنة الواحدة.
8. العمل في مؤسسات تقدم خدمات في المناسبات الاجتماعية.
9. مشاريع العائلة.

#### ثانياً: قرار رقم 2 لسنة 2018

صدر هذا القرار عن وزير العمل بتاريخ 2018/12/30 ولم يتم نشر القرار بالجريدة الرسمية حتى اليوم، فيكون بذلك لم يكتسب الصفة الرسمية.

ينص هذا القرار على «... أقرر سنداً لأحكام المادة 69 من قانون العمل رقم (8) لسنة 1996 وتعديلاته إلغاء القرار السابق والسماح للمرأة الأردنية بالعمل بالأوقات والمهن التي ترغب بالعمل بها أو أتناؤها وبناءً على موافقتها المسبقة مع مراعاة المعايير والاتفاقيات الدولية بهذا الخصوص.»

إلا أنه يتضح من هذا القرار أنه أصبح يُسمح للمرأة بالعمل بالأوقات والمهن التي ترغب بالعمل بها، ويمكن انتقاد هذا القرار من حيث أنه يشمل النساء الأردنيات فقط، ما يستدل من ذلك على التمييز العنصري.

- يعتبر هذان النصان من النصوص المتعلقة بحقوق المرأة.

## الاتفاقيات الدولية

وعلى الصعيد الدولي، فإن التمييز يخالف الحقوق التي ينص عليها الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، كما أن الاتفاقية رقم (111) - اتفاقية بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة عرفت التمييز في المادة (1) بأنه:

1. في مفهوم هذه الاتفاقية، يعني مصطلح «التمييز»:

(أ) أي تفریق أو استبعاد أو تفضيل يقوم على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو الرأي السياسي أو الأصل الوطني أو الأصل الاجتماعي، ويكون من شأنه إبطال أو إضعاف تطبيق تكافؤ الفرص أو المعاملة في الاستخدام أو المهنة؛

(ب) أي تمييز أو استبعاد أو تفضيل آخر يكون من أثره إبطال أو إضعاف تطبيق تكافؤ الفرص أو المساواة في المعاملة في الاستخدام أو المهنة تحدد الدولة العضو المعنية بعد التشاور مع ممثلي منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال، إن وجدت، ومع هيئات مختصة أخرى.

2. لا يعتبر أي تفریق أو استبعاد أو تفضيل على أساس مؤهلات يقتضيها شغل وظيفة

معينة من قبيل التمييز.

أما المادة (2) فقد نصت على «تتعهد كل دولة عضو تسري عليها هذه الاتفاقية بصياغة وتطبيق سياسة وطنية ترمي إلى تشجيع تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة في الاستخدام والمهنة، باتباع نهج تناسب الظروف والممارسات الوطنية، بغية القضاء على أي تمييز في هذا المجال.»

وان المادة 11 من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة تنص على ما يلي:

تتخذ الدول الأطراف جميع ما يقتضي الحال اتخاذه من تدابير للقضاء على التمييز ضد المرأة في ميدان العمل لكي تكفل لها، على أساس تساوي الرجل والمرأة، نفس الحقوق ولا سيما:

أ. الحق في العمل بوصفه حقا غير قابل للتصرف لكل البشر؛

ب. الحق في التمتع بنفس فرص التوظيف، بما في ذلك تطبيق معايير الاختيار نفسها في شؤون التوظيف؛

ج. الحق في حرية اختيار المهنة والعمل، والحق في الترقى والأمن الوظيفي، وفي جميع مزايا وشروط الخدمة، والحق في تلقي التدريب وإعادة التدريب المهني، بما في ذلك التلمذة الصناعية والتدريب المهني المتقدم والتدريب المتكرر...»

وحيث أن الأردن قد صادق على هذه الاتفاقية دون إبداء أي تحفظ بشأن هذه المادة فيكون نص الاتفاقية الدولية أعلى مرتبة من نصوص القوانين المحلية وتكون واجبة التطبيق، ولا يجوز أن تتعارض نصوص القوانين الأردنية مع نصوصها. ولم يصادق الأردن على اتفاقية السلامة والصحة في المناجم والتي بموجبها يجب حماية جميع العمال في المناجم سواء كانوا رجالاً أو نساءً أو على أي من الاتفاقيات المشابهة لها مثل اتفاقية استخدام المرأة للعمل تحت سطح الأرض في المناجم بمختلف أنواعها.

لقد تغيرت أيديولوجية الحياة كما أن الظروف الاقتصادية قد ساعدت في تغيير النظرة السابقة للمرأة، فقد أصبح للمرأة دور كبير داخل المنزل وخارجه، فأصبح دور المرأة لا يقتصر فقط على الأعمال والأشغال النمطية فهي تنافس الرجل في جميع مناحي العمل. وعليه فإن هذه النصوص والقرارات لا تتفق مع متطلبات الحياة الحديثة مما يُوجب تغييرها وإجراء التعديلات اللازمة على التشريعات لمواكبة التطور.



## تعديل القوانين والأنظمة (التشريعات) لإزالة التمييز

وبعد الاطلاع على بعض المقالات المنشورة في الصحف بهذا الخصوص واستعراض الآراء المختلفة في المجتمع الأردني نستعرض موقف المجتمع المدني الأردني من المادة (69) من قانون العمل:

أثار نص هذه المادة جدلاً في المجتمع المدني الأردني حيث أن هناك وجهات نظر مختلفة فهناك فئة تطالب بالإبقاء على النص وترفض التعديل عليه أو إلغائه وهناك فئة أخرى تقترح تعديله فقط دون إلغائه وأما الحكومة الأردنية فقد قررت إلغاء النص بأكمله.<sup>4</sup>

تستند الفئة التي تطالب بالإبقاء على النص على النظرة الدينية للمرأة وفقاً لأحكام الشريعة والعقيدة الإسلامية، فقد أعرب القطاع النسائي في حزب جبهة العمل الإسلامي برفضه إلغاء المادة 69 من قانون العمل حيث أن أسباب الرفض تستند إلى أنه لا يجب وضع المرأة في ظروف عمل لا تراعي خصوصيتها ولا تتناسب مع طبيعتها وذلك من باب الحفاظ على المرأة وكرامتها وأمنها كما أنه لا يجوز للمرأة أن تعمل في أوقات متأخرة إلا في الحالات الاستثنائية كالتمريض والطب وهناك بعض المهن التي لا تناسب النساء فهي ملائمة للرجال فقط بسبب طبيعة هذه المهن وظروف العمل فيها.<sup>5</sup>

ومن الناحية الأخرى مثل نظرة بعض منظمات المجتمع المحلي واقتراحات النواب والتي ترتأي تعديل النص من خلال إلغاء النص السابق والاستعاضة عنه بما يلي:<sup>6</sup>

أ. يحظر أي تمييز بين العاملين من شأنه إبطال أو إضعاف تكافؤ الفرص أو المعاملة في فرص العمل أو المهنة.

ب. على وزير العمل إصدار التعليمات اللازمة لحماية المرأة الحامل والمرضع والأشخاص الذين يؤدون عملاً ليلياً.

4 - جريدة الغد: خبراء يعتبرون إلغاء المادة 69 بـ"العمل" إجراء تجميلياً وذرا للرماد في العيون. (<https://cutt.ly/6PIyIsk>)

5 - جريدة السبيل: «نسائي العمل الإسلامي» يطالب بالإبقاء على المادة 69 من قانون العمل. (<https://cutt.ly/LPIyeHY>)

6 - جريدة الرأي: العمل النيابية تؤكد ضرورة الخروج بقانون عمل يواكب التغيرات. (<https://cutt.ly/PPItzLk>)

يعطي هذا التعديل للمرأة الحرية في اختيار الوظيفة التي ترغب بالعمل فيها. أما من ناحية إلغاء النص وهو ما تم اقتراحه من قبل الحكومة وعرضه أمام مجلس النواب بموجب كتاب وزارة العمل بإلغاء نص المادة (69) من قانون العمل حيث تنص المادة (8) من القانون المعدل لقانون العمل لسنة 2020 والمطروح أمام مجلس النواب للمناقشة، والذي ينص على «يعدل القانون الأصلي بإلغاء المادة (69) منه.»

إن هذا الأمر ما زال قيد النقاش من قبل مجلس النواب وحسبما ورد لنا بشكل غير رسمي فإن النص الأخير الذي من المتوقع عرضه تحت القبة هو كما يلي:

أ- يحظر أي تمييز على أساس الجنس بين العاملين من شأنه المساس بتكافؤ الفرص.

ب- يصدر الوزير التعليمات اللازمة لحماية المرأة الحامل والمرضعة وذوي الإعاقة والأشخاص الذين يؤدون عملاً ليلياً لخلق بيئة عمل آمنة.»

## خاتمة وتوصيات

إن للمرأة دوراً كبيراً في المجتمع، وهي المؤثر الأكبر في جميع جوانب الحياة ومن هذا يجب تحفيزها على الانخراط في المجتمع والأعمال ورفع جميع القيود التي تحول دون ذلك، لذا فإن التعديلات المقترحة على قانون العمل الأردني منسجمة تماماً مع تعديل المادة (6) من الدستور بإضافة الفقرة (6) بل إنها تأتي تطبيقاً لتعديلات الدستور ستؤدي حتماً إلى تعزيز دور المرأة، الأمر الذي سيؤدي بالنتيجة لتحسين المستوى المعيشي في الأردن.

نوصي من خلال هذه الورقة بتعديل نص المادة 69 من قانون العمل بالنص على أنه يحظر التمييز في العمل بناءً على الجنس أو اللون أو العرق بشكل يمس بتكافؤ الفرص بين العاملين (سواء في متن هذا النص أو في نص صريح في مادة أخرى من القانون)، وبالوقت ذاته التأكيد على أن حظر أي أعمال على أي عامل مناطه الحفاظ على السلامة العامة وليس معاملة أي عامل معاملة منقوصة أو تفضيلية.

إن هذا التعديل يعزز حق النساء في اختيار الوظيفة التي تناسبهن عن طريق رفع جميع القيود واعطائهن كامل الحرية في اختيار الأعمال التي يتولونها خصوصاً وأن القيود السارية حالياً تتعلق بالسلامة العامة، وعليه فإن الأولى هو سن تشريعات تشدد على ضرورة الالتزام بمعايير السلامة العامة وتحمي العاملين كافةً بغض النظر عن جنسهم أو عمرهم من الضرر المترتب على القيام بالأعمال الخطرة ومراقبة تطبيق هذه النصوص بشكل حثيث وصولاً لحماية العاملين جميعاً بصرف النظر عن جنسهم وعمرهم بدلاً من تقييد حق المرأة في الالتحاق بالعمل بهذا النوع من الوظائف.