

الانتهاك القانوني لحقوق المرأة الأردنية العاملة

محمد عبد الكريم محافظة*
أمل سالم العواودة**

ملخص: تهدف الدراسة إلى تعرف مظاهر الانتهاك القانوني لحقوق المرأة الأردنية العاملة، وأشكال التهديد التي تمارس ضدها في مؤسسات العمل. وتكون مجتمع الدراسة من نساء عاملات في المؤسسات الأردنية الحكومية والخاصة، واعتمدت الاستبانة المدعمة بالمقابلة أداة لجمع المعلومات، وطبقت على عينة بلغ حجمها (450) امرأة باستخدام العينة القصدية. وتوصلت الدراسة إلى أن 35,4% من عينة الدراسة يعانون انتهاكاً واضحاً لحقوقهن القانونية، وعدم توافر حاضنة داخل مؤسسة العمل أو قريبة منها بنسبة 62,4% - استناداً إلى نص المادة (72) من قانون العمل الأردني -، وعدم المشاركة في التأمين الصحي بنسبة 38,9%، وعدم المشاركة في الضمان الاجتماعي بنسبة 34%، والحرمان من ممارسة ساعات الرضاعة بنسبة 30%. ويعد التهديد بالعقوبات من أكثر أشكال التهديد شيوعاً؛ إذ بلغت نسبته من عينة الدراسة 50,4%، كما بلغت نسبة التهديد بالخصم من الراتب 34%، والتهديد بعدم صرف المكافأة 32%.

المصطلحات الأساسية: التهديد، الانتهاك القانوني، قانون العمل، المرأة العاملة.

المقدمة:

تعاني الدول العربية انخفاضاً في معدل مشاركة المرأة في قوى العمل؛ إذ لا تشكل في المتوسط أكثر من 29% من اليد العاملة (التقرير الاقتصادي العربي الموحد، 2004: 169). وقد يعود ذلك لأسباب عديدة، منها الخصوبة المرتفعة

* رئيس قسم العلوم الإنسانية والاجتماعية، الجامعة الهاشمية، المملكة الأردنية الهاشمية.
**رئيس قسم العلوم الاجتماعية، جامعة البلقاء التطبيقية، المملكة الأردنية الهاشمية.

والافتقار إلى التعليم والتأهيل الضروري للقيام بعمل يدر عليها دخلاً مناسباً، وتفضيل التقاليد الاجتماعية لمشاركتها في مهن معينة، ناهيك عن الأولوية التي يعطيها أصحاب العمل لتعيين الذكور دون الإناث، في حين بلغت نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل 40% من اليد العاملة العالمية (صندوق الأمم المتحدة الإنمائي، 2001: 32).

ويشهد سوق العمل الأردني انخراطاً واضحاً وملموساً للعمالة النسائية في الكثير من المجالات والأنشطة الاقتصادية والاجتماعية والتربوية، مقارنة بالأعوام السابقة. وقد يعود ذلك إلى ازدياد الضغوطات الاقتصادية والاجتماعية نتيجة التدهور الاقتصادي، وارتفاع تكاليف المعيشة، وتغير نمط الحياة الاجتماعية، وارتفاع المستوى التعليمي للمرأة. جميع هذه العوامل أدت إلى دخول المرأة سوق العمل للمشاركة في تغطية المتطلبات الأسرية (علي الشوابكة، 2001: 12)، الأمر الذي أسهم في ارتفاع معدل المشاركة الاقتصادية للمرأة العاملة؛ إذ ارتفع من 3,5% عام 1952 إلى 7,5% عام 1979، من 9% عام 1987 إلى 14,2% عام 1994، من 16% عام 1997 إلى 16,5% عام 1999 (دائرة الإحصاءات العامة، 2000: 3)، ومن إجمالي القوى العاملة التي بلغت (1,195,000) عامل وعاملة (وزارة العمل، 1999: 6)، لتصل في عام 2004 إلى ما نسبته 18,2% (منظمة العمل العربية، 2004: 61).

وتعد هذه الأرقام متدنية إذا ما قورنت بالدول المجاورة أو الدول المتقدمة؛ فقد بلغت نسبة النساء العاملات في قطر (27,5%)، وفي دولة الإمارات العربية المتحدة (24,2%)، وفي قبرص وهونغ كونغ (38%)، وفي كوريا وسنغافورة (47%)، لعام 1994 (الأمم المتحدة، 1995: 28).

وعلى الرغم من الارتفاع الملحوظ في مشاركة النساء في قوى العمل الأردنية (الأردن)، فإنها لا تزال منخفضة مقارنة بمشاركة الذكور؛ إذ إن معدل مشاركة النساء في قوى العمل لا تتعدى 14% من إجمالي الإناث يقابلها مشاركة الذكور بمعدل 96% من إجمالي الذكور، بينما يبلغ معدل البطالة بين الإناث نصف ما هو عليه بين الذكور، لعام 1998 (دائرة الإحصاءات العامة، 1998: 4). وبلغت نسبة البطالة بين الإناث في عام 2004م 20,8% (دائرة الإحصاءات العامة، 2004: 2).

كما تعد هذه الحصة منخفضة جداً مقارنة بما حققته المرأة من تطور ملموس على صعيد التعليم وفي جميع المراحل والمستويات.

ويعود سبب الانخفاض هذا إلى تقلص فرص العمل المتاحة بشكل كبير منذ منتصف الثمانينيات، بسبب ضعف الأداء الاقتصادي الناجم عن أزمة الركود التي اجتاحت المنطقة، إضافة إلى أزمة الخليج عام 1990، وما نجم عنها من عودة قسرية لما يقرب من ثلاثمئة ألف مواطن أردني من الكويت والسعودية (المكتب التنسيقي الأردني لشؤون مؤتمر بكين، 1995: 58).

وتنحصر المشاركة الاقتصادية للمرأة الأردنية في مهن محددة لا يسمح لها اقتصادياً واجتماعياً بالخروج عنها. فأصحاب العمل لا يقبلون توظيف المرأة في جميع الأعمال، ويعارض المجتمع انخراط المرأة في الأعمال السياسية والقضائية والأعمال التي تتطلب السفر والاحتكاك بالجنس الآخر، وتولي المناصب القيادية. كل هذه الأسباب وغيرها جعلت عمل المرأة يتركز في أغلبه على مجالات محددة مثل قطاع التعليم؛ إذ بلغت نسبة مشاركة المرأة في القطاع التعليمي (9,45%) من إجمالي القوى العاملة (منظمة العمل العربية، 2004: 246)، في حين بلغ إسهامها في القطاع التجاري 5,81% من إجمالي القوى العاملة، وفي قطاع الأنشطة العقارية (6,7%)، (منظمة العمل العربية، 2004: 246). وتشير البيانات التي أمكن الحصول عليها من دائرة الأراضي والمساحة إلى أن نحو 10,4% من مالكي العقارات والأراضي هم من النساء (صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة، 2004: 43).

وهذا مؤشر على تنميط عمل المرأة في الأعمال المكتبية والتعليمية والخدمية. وهي الأعمال التي لا تحتاج إلى مجهود عضلي، لتتناسب - بحسب المعتقدات السائدة - وطبيعتها الأنثوية ووظيفتها المنزلية، كما يتناسب هذا وتوجه المرأة التعليمي الذي ينصب على الدراسات التربوية والاجتماعية.

ويشير تقرير اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا حول اجتماع المرأة العربية في دول الأسكوا، إلى أن أعلى نسبة من النساء اللواتي يعملن في المهن الإدارية والفنية موجودة في الأردن (40%)، يليها النساء العاملات في مصر (16,2%)، فسوريا (11,5%)، بينما تتدنى هذه النسبة لدى نساء اليمن إلى نحو 2% فقط. (الأمم المتحدة، 2000: 17).

وعلى الرغم من ممارسة المرأة لحقها في العمل فإن النظرة لها بوصفها أنثى لم تتغير؛ إذ أصبحت تدفع ثمن أنوثتها في كل أدوارها الاجتماعية. فقد تعرضت المرأة العاملة للعديد من مظاهر الانتهاك القانوني الموجه لها من صاحب العمل

والأسرة والمجتمع، بأشكال ومظاهر مختلفة سوف تقف الدراسة عند حدودها. فما زالت المرأة تعاني تمييزاً كبيراً على أساس النوع في حصولها على الفرص الاقتصادية وتمكينها الفعلي اقتصادياً. ففي معظم مناطق العالم لا تزال المرأة محرومة من التحكم في صنع القرار أو المشاركة على المستوى الرأسمالي والقروض والملكية والتكنولوجيا. (منظمة العمل الدولية، 2000: 17)؛ وفي الموضوع نفسه انظر (المجلس الأعلى لشؤون الأسرة، 2004: 2؛ نهدة يونس، 2004: 3).

مسوغات الدراسة:

تنفرد الدراسة بمجموعة من المسوغات أهمها:

- 1 - أنها من أولى الدراسات العلمية المتخصصة في دراسة الانتهاك القانوني لحقوق المرأة الأردنية العاملة.
- 2 - ازدياد الانتهاكات القانونية لحقوق المرأة العاملة من قبل أرباب العمل في المؤسسات والشركات العامة والخاصة وعدم الاهتمام بها من قبل الجهات المسؤولة.
- 3 - كثرة الصيحات التي تطلقها المرأة العاملة، في وسائل الإعلام المختلفة المرئية والمسموعة والمكتوبة والتي تبين حجم المعاناة التي تتعرض لها.

مشكلة الدراسة:

نظراً للزيادة الملحوظة لمشاركة المرأة في سوق العمل الأردني بقطاعيه العام والخاص، التي بلغت 16% (دائرة الإحصاءات العامة، 2003: 28)، وتوالي الصيحات المتتالية التي تطلقها المرأة في الصحف الأردنية ضد أرباب العمل لانتهاكهم قوانين العمل وحقوقها التي أقرها قانون العمل الأردني، جاءت الدراسة لتبحث في قضية الانتهاك القانوني لحقوق المرأة الأردنية العاملة بمختلف أشكاله، التي نص عليها قانون العمل الأردني وقوفاً على أبرز الانتهاكات القانونية لقانون العمل ودراسة أشكال التهديد التي تخضع لها المرأة في مكان عملها وربطها ببعض المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية المتعلقة بالدراسة.

أهداف الدراسة:

تسعى الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

- 1 - تعرف مظاهر انتهاك حقوق المرأة العاملة الواردة في قانون العمل الأردني.

- 2 - تعرف أشكال التهديد الممارس ضد المرأة العاملة.
- 3 - تعرف العلاقة بين بعض المتغيرات السكانية والاجتماعية وانتهاك حقوق المرأة العاملة.
- 4 - تعرف آلية مساعدة العاملات من وجهة نظرن بخاصة.

تساؤلات الدراسة:

- لتحقيق الأهداف السابقة سوف تقوم الدراسة بالإجابة عن التساؤلات التالية:
- 1 - هل تعاني المرأة الأردنية العاملة انتهاكاً لحقوقها الواردة في قانون العمل الأردني؟
 - 2 - ما أشكال التهديد الموجهة للمرأة العاملة؟
 - 3 - ما آلية مساعدة العاملات اللواتي يتعرضن للانتهاك القانوني من وجهة نظرن؟
 - 4 - هل هناك علاقة بين نوع المهنة والانتهاك القانوني لحقوق المرأة العاملة وممارسة التهديد ضدها؟
 - 5 - هل هناك علاقة بين المستوى التعليمي للمرأة وانتهاك الحقوق القانونية لها وممارسة التهديد ضدها؟
 - 6 - هل هناك علاقة بين الحالة الاجتماعية للمرأة العاملة وانتهاك الحقوق القانونية لها؟
 - 7 - هل هناك علاقة بين قطاع العمل وانتهاك الحقوق القانونية للمرأة وممارسة التهديد ضدها؟

الإطار النظري:

نظراً للأهمية المتزايدة لدور المرأة الخاص في الحياة الاقتصادية والاجتماعية وعملية التنمية ظهرت الحاجة إلى تطوير ظروف المرأة العاملة وتحسين أوضاعها؛ إذ اهتمت منظماتا العمل الدولية والعربية بقضاياها وصدرت العديد من الاتفاقات الدولية التي تتضمن إلزام الدول بسن تشريعات واتخاذ تدابير لحماية المرأة العاملة. وضمن هذا التوجه فقد وضعت منظمة العمل الدولية معايير خاصة تتعلق بحماية المرأة العاملة تتركز على: حماية الأمومة، مناهضة التمييز ضد المرأة العاملة، توفير ظروف عمل وشروط إنسانية بالنسبة للمرأة العاملة.

وفضلاً على ذلك أقرت منظمة العمل العربية اتفاقية خاصة: الاتفاقية العربية رقم «5» بشأن المرأة العاملة العربية لعام 1976 التي أكدت في أحكامها: أن تتضمن تشريعات العمل أحكاماً تضمن للمرأة العاملة المساواة في العمل وتكافؤ الفرص في الاستخدام والتدريب المهني وحظر تشغيل النساء في الأعمال الخطرة والضارة في الصحة وحماية المرأة العاملة وتأمين ظروف عمل ملائمة لطبيعتها الجسمية وإيجاد دور حضانة ورعاية للطفولة والأمومة، وحصولها على جميع الحقوق من إجازة أمومة وتعويض عائلي وتأمين صحي لها ولعائلتها.

ونسجل اهتمام جميع المؤتمرات الدولية المعنية بالمرأة بأوضاع المرأة العاملة وبخاصة المؤتمر العالمي الرابع للمرأة عام 1995م ببيان الذي حدد مجالات الاهتمامات الحاسمة للنهوض بالمرأة بـ 12 مجالاً، وكان من بينها اثنان يتعلقان بإسهام المرأة في الحياة الاقتصادية هما: محور المرأة والفقر، ومحور المرأة والاقتصاد.

في المؤتمر العالمي الخامس للمرأة عام 2000م كان هناك تقويم للإنجازات والعقبات لمحاوَر بكن، وقد أكد - على الرغم مما تحقق من إنجازات في مشاركة المرأة في سوق العمل - أن التمييز ضدها في مجالات التوظيف والترقية والتدريب لا يزال موجوداً، كما أن التنفيذ الفعال لتشريعات العمل بهذا الخصوص لا يزال ضعيفاً.

المرأة في القطاع العام (الحكومي):

بداية لا بد من الإشارة إلى أن ظروف عمل المرأة في القطاع الحكومي لا تزال الأفضل والأكثر ملاءمة - إذا ما قورن ذلك بعملها في القطاع الخاص - سواء ما يتعلق بساعات العمل أو المناوبات أو الانتدابات خارج المدن. وينطبق هذا الأمر على العمل في المدارس والكليات والجامعات والمؤسسات والدوائر الحكومية، إذا ما استثنينا العمل في القطاع الصحي. فطول ساعات العمل هو ما يزعج المرأة العاملة لما تحسه من تقصير دائم بحق أفراد أسرتها بسبب غيابها الطويل عنهم وعدم إشرافها عليهم. وهذه المشكلة المهمة بالإمكان تجاوزها أو التقليل من سلبياتها بتوفير حضانات وغرف رعاية في أماكن عمل المرأة بأسعار مناسبة وتوظيف حاضنات مدربات للإشراف عليها، وهذه خدمة مهمة ومعمول بها في كثير من الدول المتقدمة التي تهتم بالمرأة العاملة. ولأن ظروف المرأة متغيرة بحسب التغيرات الفسيولوجية والاجتماعية، تجد حاجتها إلى الانقطاع عن العمل لفترات معينة

ضرورية وملحة، فإنه لا يجوز أن يساوى بين الرجل والمرأة في الإجازات، وهذا يحتم إيجاد تصور آخر لعمل المرأة بإيجاد خطط بديلة لتغطية تغيب المرأة عن عملها واضطرابها لذلك من دون المساس بحقوقها في المحافظة على وظيفتها التي تعتبر أماناً لها وحقاً مشروعاً في المجتمع للعطاء والإبداع.

المرأة في القطاع الخاص:

يترتب على عمل المرأة في القطاع الخاص العديد من المشكلات القانونية المتعلقة في عدم تفعيل قوانين العمل وتطبيقها في هذا القطاع سواء كان ذلك بالأجور والرواتب؛ فعدم وجود ضوابط وتطبيقات صارمة لقانون العمل يجعل المرأة أكثر عرضة للغبن، وهضم حقوقها في القطاعات الخاصة، خصوصاً في الشركات والمؤسسات الصغرى أو الفردية إما بسبب الأجور المتدنية التي لا تتناسب مع طبيعة العمل أو مع مؤهلاتهن، أو بسبب عدم وجود ضمان صحي ووظيفي. فهناك نساء ألغيت عقودهن (بشخطة) قلم ودون مسوغات قانونية صحيحة، وحرمن من حقوقهن المترتبة على ذلك مثل مكافأة نهاية الخدمة دون أن ينظر إلى وضعهن أحد، بل إن منهن من ظلن يعملن دون أجر لأشهر، وبعد مطالبتهن بأجرهن تخلى عنهن دون وجود ضوابط تكفل حقوقهن الضائعة، ولهذه الأسباب يجب ضبط آلية العمل في القطاع الخاص والإشراف عليها بشكل مباشر ودائم من قبل الجهات المخولة بذلك.

الثقافة القانونية والحقوقية للمرأة العاملة:

تجدر الإشارة إلى ضعف الثقافة القانونية والحقوقية للمرأة العاملة بسبب عدم إلمام بعض النساء العاملات بالأنظمة والقوانين المعمول بها في الدولة أو عدم فهمهن لها ولملحقاتها، ولضحالة ثقافتهن في هذا المجال مما يجعلهن أكثر عرضة للغبن وأكل الحقوق.

وإذا كان بعض محدودي النظر يرجعون ذلك إلى عاطفة المرأة وطبيعة تفكيرها فبإمكاننا تنفيذ ذلك ودحضه بما حققته المرأة العاملة في المجتمعات الأخرى من تفوق وتميز، استطاعت فيه أن تحافظ على حقوقها بسبب إدراكها الكامل واستيعابها لحقوقها الوظيفية والاجتماعية وبما يكفله القانون لها، ولإلمامها بقوانين العمل وسهولة وصولها إلى المعلومات من خلال القنوات المتاحة لها للتعرف والمزاولة. وما تعانيه المرأة العاملة من جهل واضح في قوانين العمل والحقوق العامة هو

بسبب تغييبها لسنوات وإبعادها عن هذا المجال، وعدم وجود مصادر ثابتة يمكن الرجوع إليها للبحث بسهولة دون الاعتماد على أحد، ولما يوفره تعليم المرأة لها من كم محدود وضئيل لا يكاد يذكر في هذا المجال.

نتائج الانتهاك القانوني لحقوق المرأة العاملة:

يترتب على الانتهاك القانوني لحقوق المرأة العاملة نتائج يصعب حصرها لشدتها وخطورتها وتنوعها، لكن يتمثل أهمها بالخوف والشعور بانعدام الأمن في نفس المرأة، وإرغامها على شغل مرتبة أدنى من الرجل وعدم القدرة على الإبداع والتركيز وضعف إنتاجيتها وعدم تأديتها لعملها بكفاءة عالية. ويعد مدخل الكفاءة Efficiency Approach من المداخل المستخدمة في إدماج المرأة في التنمية، ويهدف إلى أن تكون التنمية أكثر كفاءة وتأثيراً من خلال الإسهام الاقتصادي والمساواة الاجتماعية للمرأة. وعدم فهم دور المرأة وإدراكه في العملية الاقتصادية سوف يؤدي إلى وجود مشاريع وبرامج غير متوازنة، وأن زيادة فرص النساء لا تأتي إلا من خلال رفع كفاءتهن في أداء مهامهن الخاصة.

وقد يتسبب الانتهاك العام لحقوق المرأة العاملة بأمراض نفسية للمرأة، كأن يؤدي إلى فقدان ثقة المرأة بنفسها، وشعورها بالذنب إزاء الأعمال التي تقوم بها، وشعورها الدائم بالإحباط والكآبة، وإحساسها بالإذلال والمهانة، وعدم الشعور بالاطمئنان والسلام النفسي والعقلي، وفقدانها الإحساس بالمبادرة والمبادأة واتخاذ القرار.

وقد تضطر المرأة أحياناً إلى ترك العمل والبحث عن عمل آخر أو النقل داخل المؤسسة، وقد تجبر أيضاً على ترك العمل كلياً للحفاظ على سلامة الصحة النفسية والجسدية لها.

كل هذه الأوضاع تشكل نوعاً من الضغط النفسي الداخلي على المرأة، بحيث تجعلها دائمة التوتر، مستعدة للانفجار لدى أول شرارة تصادفها فتنتقل مشكلات العمل إلى البيت، وتحدث الخلافات الأسرية مع الأهل أو الزوج، مما يؤدي إلى عدم تأدية المرأة لواجباتها الأسرية على أكمل وجه.

ونختتم حديثنا عن النتائج بتسجيل لأهم الأسباب التي تسهم في انتهاك حقوق المرأة العاملة:

- 1 - الموروث الاجتماعي الذي يرى المرأة أنها جنس بشري من الدرجة الثانية، وأن سبب وجودها يتمثل في خدمة الرجل والحفاظ على النوع البشري.
- 2 - التشريعات القانونية المنظمة للعلاقات المجتمعية التي أتت لتدعيم الفكر السائد وتؤكد مشروعيتها، مما أفرز تشريعات تعطي الشرعية لبعض حالات الانتهاك الممارس ضد المرأة العاملة.
- 3 - تنميط المرأة في أعمال مهنية محددة، الأمر الذي يحول دون مقدرتها على ممارسة بعض أنواع المهن والوظائف، مما يشيع عدم قدرة المرأة على ممارسة جميع الأعمال الوظيفية.

حقوق المرأة العاملة في قانون العمل الأردني:

يساوي الدستور الأردني المرأة بالرجل في حق الحصول على العمل وممارسته والتفوق في مجالاته (الدستور الأردني لعام 1986، المعدل: 5-40). وقد أثنى الميثاق الوطني الأردني على إعطاء المرأة حقها في المساواة في العمل بتأكيد إنسانية الإنسان رجلاً كان أم امرأة، وبتأكيد مبدأ تكافؤ الفرص للجميع، وتأكيد حق المرأة الدستوري والقانوني في المساواة بالتعليم والتثقيف والتوجيه والتدريب (الميثاق الوطني الأردني، 1991: 4).

كما جاء قانون العمل الأردني ليؤكد ما جاء به الدستور من أن العمل حق لجميع المواطنين، وتدرج في إعطاء المرأة العاملة حقاً متوازماً لحق الرجل، بل منحها حقوقاً تتلاءم وأدوارها بوصفها زوجة وأماً (جهاد العتيبي، 1996: 119؛ الجريدة الرسمية، 1996: 75)، وانظر (رفيق صيداوي، 1998: 8). ومن هذه الحقوق:

تحديد ساعات العمل:

تحدد ساعات العمل العادية بثمان ساعات في اليوم على ألا تزيد على ثمان وأربعين ساعة في الأسبوع، توزع على ستة أيام، ولا يحسب منها الوقت المخصص لتناول الطعام والراحة (المادة 56).

وقد نص القانون على أنه يجوز تشغيل العامل بموافقة أكثر من ساعات العمل العادية على أن يتقاضى عن الساعة الإضافية أجراً لا يقل عن (125%) من أجره العادي، وإذا اشتغل العامل أيام العطل الأسبوعية أو أيام الأعياد الدينية والعطل الرسمية يتقاضى لقاء ذلك أجراً إضافياً لا يقل عن (150%) من أجره المعتاد (المادة 59).

كما نص القانون على أنه لا يجوز استخدام النساء في ساعات الليل، وحددها من الساعة السابعة مساءً حتى السادسة صباحاً، إلا إذا كانت طبيعة عمل المرأة تسمح بذلك كالطبيبة أو الممرضة، مع تحديد الصناعات والأعمال التي يحظر عمل المرأة فيها لما تشكله من خطورة على صحة المرأة وسلامة جنينها.

الحمل:

ومن النصوص القانونية التي أفردت لصالح المرأة المادة 27 من قانون العمل التي تنص على أنه: لا يجوز لصاحب العمل إنهاء خدمة المرأة الحامل ابتداء من الشهر السادس من حملها أو خلال إجازة الأمومة.

إجازة الأمومة:

وجاء في المادة 70 من القانون نفسه: أن للمرأة العاملة الحق في الحصول على إجازة أمومة بأجر قبل الوضع وبعده، مجموع مدتها عشرة أسابيع على أن لا تقل المدة التي تقع من هذه الإجازة بعد الوضع عن ستة أسابيع. ويحظر تشغيلها قبل انقضاء تلك المدة.

إرضاع المولود:

وجاء بالمادة 71 من قانون العمل: أن للمرأة العاملة بعد انتهاء إجازة الأمومة الحق بإرضاع طفلها خلال السنة الأولى من تاريخ الولادة لمدة ساعة باليوم الواحد مدفوعة الأجر، بهدف المحافظة على استقرارها النفسي والاجتماعي وشعورها بالطمأنينة نحو طفلها لما ينعكس ذلك إيجاباً على إنتاجها بالعمل (وفي هذا الإطار انظر أيضاً: فاطمة الحواج، 2003: 1).

رعاية أطفال العاملات:

وتنص المادة 72 من قانون العمل الأردني: أن على صاحب العمل الذي يستخدم ما لا يقل عن عشرين عاملة متزوجة، تهيئة مكان مناسب يكون في عهدة مربية مؤهلة لرعاية أطفال العاملات، الذين تقل أعمارهم عن أربع سنوات، على أن لا يقل عددهم عن عشرة أطفال.

إجازة الأم لرعاية أطفالها:

نصت المادة 67 من قانون العمل على أن للمرأة التي تعمل في مؤسسة تستخدم عشرة عمال أو أكثر، الحق في الحصول على إجازة دون أجر لمدة لا تزيد على سنة للتفرغ لتربية أطفالها. ويحق لها الرجوع إلى عملها بعد انتهاء الإجازة على أن تفقد هذا الحق إذا عملت بأجر في أية مؤسسة أخرى خلال تلك المدة.

إجازة لمرافقة الزوج للعمل خارج المملكة:

أعطى القانون كلاً من الزوج والزوجة، الحق بالحصول على إجازة لمرة واحدة دون أجر لمرافقة زوجه؛ إذ جاء نص المادة 68: لكل من الزوجين العاملين الحصول على إجازة لمرة واحدة دون أجر لمدة لا تزيد على سنتين لمرافقة زوجه إذا انتقل إلى عمل آخر يقع خارج المحافظة التي يعمل فيها أو عمل يقع خارج المملكة.

الإجازة المرضية:

وتنص المادة 65 من قانون العمل: لكل عامل الحق في إجازة مرضية مدتها أربعة عشر يوماً خلال السنة الواحدة بأجر كامل بناءً على تقرير الطبيب المعتمد من قبل المؤسسة. ويجوز تجديدها لمدة أربعة عشر يوماً أخرى بأجر كامل إذا كان نزول أحد المستشفيات. وب نصف الأجر إذا كانت الإجازة بناءً على تقرير لجنة طبية تعتمد المؤسسة ولم يكن نزول أحد المستشفيات.

إنهاء الاستخدام:

نصت المادة 23 من قانون العمل: على صاحب العمل إنذار الطرف الآخر (إشعاره) برغبته في إنهاء عقد العمل غير محدد المدة. وإن الإشعار يجب أن يكون خطياً، وأن يتم تبليغه للطرف الآخر قبل شهر على الأقل من إنهاء العقد، وإن للعامل الحق بالمطالبة ببدل إشعار بما يعادل راتب شهر إذا لم يقيم صاحب العمل بإشعاره وفق الأصول.

التعويض عن الفصل التعسفي:

جاء في قانون العمل أنه: إذا تبين للمحكمة المختصة في دعوى أقامها العامل خلال سنتين يوماً من تاريخ فصله، أن الفصل كان تعسفياً ومخالفاً لأحكام القانون جاز لها إصدار أمر إلى صاحب العمل بإعادة العامل إلى عمله الأصلي، أو يدفع تعويضاً له بالإضافة إلى بدل الإشعار واستحقاقاته الأخرى المنصوص عليها بالقانون، على ألا يقل مقدار هذا التعويض عن أجور ثلاثة أشهر، ولا يزيد على ستة أشهر، ويحتسب التعويض على أساس آخر أجر تقاضاه العامل.

على الرغم مما ذكر من حقوق للعامل والعاملة في قانون العمل، فما زال هناك بعض الثغرات القانونية التي تنعكس بصورة مباشرة على وضع المرأة العاملة، أهمها:

– استثنى قانون العمل من تطبيق أحكامه عمال الزراعة والري وخدم المنازل. علماً بأن نسبة كبيرة من هذه الفئة من النساء اللواتي يعملن ساعات طويلة قد

تتجاوز ساعات العمل المحددة بالقانون، كما يتقاضين مبالغ قليلة مقابل عملهن، وهذا يخالف أحكام قانون العمل.

تحديد الأجور:

جاء بقانون العمل نص صريح يوضح أنه يجوز لمجلس الوزراء بناء على اقتراح وزير العمل، أن يعين الحد الأدنى للأجور، وفعلاً تم تحديد الحد الأدنى للأجور بـ (80) ديناراً أردنياً شهرياً. لكن المشرع الأردني أغفل موضوع تساوي الأجور بين العمال؛ إذ نجد في كثير من الأحيان تعرض المرأة لاستغلال صاحب العمل بمنحها أجوراً متدنية. وقد وقع الأردن عدة اتفاقيات عمل دولية تتعلق بتساوي الأجور؛ كما وقع على الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، الذي ينادي بمبدأ المساواة في الأجور؛ حيث نص صراحة أن «لجميع الأفراد دون تمييز الحق في أجر متساوٍ على العمل المتساوي». فمن الضروري إذاً إضافة نص لقانون العمل يتعلق بتساوي الأجور للحد من استغلال أصحاب العمل للفئات الصغيرة بخاصة النساء. (رحاب القدومي، 2000: 157؛ وانظر نفين الفوقا، 2003: 1؛ زينبات المنصوري، 2004: 1. منذر العاني، 2003: 87).

اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة:

يشتمل التمييز ضد المرأة على أي تفرقة أو استبعاد أو تقييد يتم على أساس الجنس، ويؤثر في تمتع النساء بحقوقهن السياسية والاجتماعية والثقافية وأي حقوق أخرى، وذلك على قدم المساواة مع الرجال. وجاءت الاتفاقية للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، وقع عليها الأردن في الثالث من كانون الأول عام 1980. وصادق عليها في الأول من تموز عام 1992، مع التحفظ على المادة التاسعة المتعلقة بقوانين الجنسية، والمادة (15) التي تتعلق بالمساواة في الأهلية القانونية والأهلية المدنية، والمادة (16) التي تتعلق بالزواج والعلاقات الأسرية، ولم يبد أي تحفظات على المادة (11) المتعلقة بحق العمل التي تنص على:

- الحق في العمل بوصفه حقاً غير قابل للتصرف لكل البشر.
- الحق في التمتع بنفس فرص التوظيف، بما في ذلك تطبيق معايير الاختيار نفسها في شؤون التوظيف.
- الحق في حرية الاختيار المهنية والعمل، والحق في الترقية والأمن الوظيفي،

- وفي جميع مزايا وشروط الخدمة، والخدمة في تلقي التدريب وإعادة التدريب المهني بما في ذلك التلمذة الصناعية والتدريب المهني المتقدم والتدريب المتكرر.
- الحق في المساواة في الأجر والمساواة في المعاملة فيما يتعلق بالعمل المتبادل القيمة، وكذلك المساواة في المعاملة وفي تقويم نوعية العمل.
- الحق في الضمان الاجتماعي.
- إعطاء المرأة الفرص نفسها للاستفادة من التعليم وبرامج التعليم المستمر.
- حق المرأة في الوقاية الصحية وسلامة ظروف العمل بما في ذلك حماية الوظيفة الإنجابية لها.
- منع التمييز بسبب الحمل أو إجازة الأمومة، أو الحالة الزوجية، وكذلك إدخال نظام إجازة الأمومة مدفوعة الأجر دون فقدان الوظيفة أو الأقدمية أو العلاقات الاجتماعية.

الإعلان العالمي لحقوق الإنسان:

أقرت الجمعية العامة للأمم المتحدة الإعلان العالمي لحقوق الإنسان في القرار رقم (217)، ونشرته في العاشر من كانون الأول من عام 1948 بوصفه المثل الأعلى المشترك الذي ينبغي أن تسعى جميع الشعوب والأمم إلى بلوغه.

جاء في المادة (23) من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان:

- 1 - لكل شخص الحق في العمل، وله حرية اختياره بشروط عادلة مرضية كما أن له حق الحماية من البطالة.
- 2 - لكل فرد دون أي تمييز الحق في أجره متساوية في العمل.
- 3 - لكل فرد يقوم بعمل الحق في أجر عادل مرض يكفل له ولأسرته عيشة لائقة بكرامة الإنسان تضاف إليه عند اللزوم وسائل أخرى للحماية الاجتماعية.
- 4 - لكل شخص الحق في أن ينشئ وينضم إلى نقابات حماية لمصلحته.

منظمة العمل الدولية:

تأتي معايير منظمة العمل الدولية على شكل اتفاقات وتوصيات، منها اثنتان وعشرون اتفاقية وعشرون توصية ذات صلة بالنساء العاملات، من أهمها:

- 1 - الاتفاقية رقم (100)، تنص على مساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية.

2 - الاتفاقية رقم (111)، تعزيز تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة في الاستخدام والمهنة.

3 - الاتفاقية رقم (156)، تحقيق تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة بين العمال والعاملات ذوي المسؤوليات العائلية تحقيقاً فعلياً.

4 - الاتفاقية رقم (103)، تحدد الاتفاقية إجازة الأمومة باثني عشر أسبوعاً، وتخول الأم الحصول على إعانات نقدية ورعاية طبية تمنح الأم التي ترضع طفلها الحق في التوقف عن العمل لهذا الغاية. وتعتبر فترات التوقف بمنزلة ساعات عمل، وتدفع أجورها كاملة. ولا يجوز فصل امرأة عن العمل أو إنذارها بسبب الأمومة.

5 - الاتفاقية رقم (89)، حظر العمل الليلي في الصناعة للنساء.

6 - الاتفاقية رقم (185)، الحماية ضد إنهاء الاستخدام بمبادرة من صاحب العمل دون سبب وجيه.

انتهاك الحقوق القانونية للمرأة العاملة:

تتضمن الدساتير المحلية والعالمية مواد تنص على حق كل مواطن دون تمييز بسبب الجنس - في العمل واختيار أنواع العمل. وتكفل التشريعات الوطنية حقوقاً متساوية لكلا الجنسين في الحصول على العمل / الأجر / التعيين / الترقية. وتعالج قوانين العمل وضع المرأة وظروفها من حيث الإجازات الخاصة بالولادة والعناية بالطفل، كما كفلت القوانين عدم وجود تمييز بين الجنسين في الحقوق والواجبات لجميع العاملين والعاملات في القطاعين العام والخاص.

يقصد بانتهاك الحقوق القانونية للمرأة العاملة: الاستعمال غير القانوني لوسائل القسر المادي أو البدني ابتغاء غايات شخصية فردية أو جماعية. (مصطفى التير، 1996: 32).

وعلى الرغم من الجهود المبذولة في تشريع القوانين المساندة للمرأة العاملة، فما زالت عملية تفعيلها وممارستها مهمشة من قبل أصحاب العمل؛ إذ تشير الدلالات الواقعية إلى انتهاك حقوق المرأة العاملة من قبل أصحاب العمل بأشكال مختلفة، من أهمها طرد المرأة من العمل بسبب الحمل أو الولادة، وينص النظام الأساسي لبعض المؤسسات على عدم تشغيل أي امرأة متزوجة، وإذا ما حصل وتزوجت تحرم تلقائياً من عملها، وقد تحرم المرأة من أخذ إجازة أمومة مدفوعة الأجر كما نص عليها القانون، وتحرم من أخذ الإجازات المرضية وإجازات رعاية

الأطفال (للمزيد انظر: إبراهيم المصري، 2000: 3؛ الجمعية المغربية للدفاع عن حقوق النساء، 1995: 27؛ أميمة أبو بكر، 2002: 53).

وقد سنت القوانين منح المرأة ساعة مدفوعة الأجر لإرضاع طفلها، لكن الواقع لا يعكس تطبيق هذه المادة من القانون. كما تجبر المرأة على العمل الإضافي دون مقابل، وعلى العمل في ساعات الليل علماً أن القانون نص على عدم عمل المرأة بعد الساعة السابعة مساءً إلا إذا كانت طبيعتها عملها تقتضي ذلك.

كما نصت القوانين على حماية المرأة من الأعمال الشاقة وعدم تعرضها لها. وضمنت للعامل توفير شروط الصحة المهنية في مكان العمل وأدواته. والتزمت القوانين منع الفصل المهني التعسفي، وأوجبت تعويض العامل إذا ما تعرض لذلك. وفي حالة دوام العامل أيام الأعياد والعطل الرسمية ألزمت أصحاب العمل بتعويض الموظفين مالياً.

وعلى الرغم من الرقابة الشديدة على تطبيق قانون العمل من قبل وزارة العمل، فإن الانتهاكات أخذت بالازدياد وبشكل متعمد، وفي بعض الحالات تأتي بالاحتيال على القانون.

التهديد:

يعد التهديد من أشكال العنف الموجه للمرأة، وهو يعني التخويف بالجوء إلى إطلاق التهديد والوعيد (عنان حمدان، 1997: 111).

يأخذ التهديد شكل العنف اللفظي من ناحية طريقة استخدامه وهي الكلام، لكن مضمونه مختلف. فهو يعني استخدام صاحب العمل الحقوق التي منحت له بوصفه رب عمل في عملية تخويف وتهديد أمن العاملة واستقرارها للانصياع لأوامره ورغباته (أمل العواودة، 1998: 125).

والتهديد بالشيء يعني وقوعه نفسياً، فعملية تهديد المرأة العاملة بالطرد مثلاً يعني إحساسها بترك العمل وحاجتها إليه في كل مرة تهدد به.

ويكون تهديد المرأة العاملة بأشكال متعددة، منها التهديد بالفصل، التهديد بالخصم من الراتب، التهديد بالحرمان من الإجازات، التهديد بعدم المكافأة، التهديد بعدم المشاركة في الدورات التدريبية، التهديد بإنزال العقوبات، التهديد بالنقل من مكان العمل الحالي إلى آخر، التهديد بتبليغ السلطات العليا، التهديد بتبليغ الأهل.

الدراسات السابقة:

وقد تطرقت العديد من الدراسات إلى مشكلات المرأة العاملة والتحديات التي تواجهها؛ فقد بحثت عطف غزاونة وسهى هندية (1993)، من مركز الدراسات النسوية في فلسطين، العمالة النسوية في المصانع الفلسطينية العاملة في القطاع الصناعي في الضفة الغربية وقطاع غزة، من حيث أعداد النساء في المصانع، طبيعة عملهن وأوضاعهن داخل المصانع، الهوية الشخصية والأسرية للمرأة العاملة، إضافة إلى دراسة التأطير النقابي والنسوي الجماهيري، وتمت الدراسة بمقابلة 527 عاملة باستخدام أسلوب العينة العشوائية المنتظمة.

توصلت نتائج الدراسة إلى أن 46% من أصحاب العمل المقابلين يفضلون العاملات العازبات؛ لأن مشكلاتهن ومسؤولياتهن أقل، ويعطين كل اهتمامهن للعمل. أشار 52,6% من أصحاب العمل إلى أنهم لا يعطون أهمية لعمل العاملة.

أكدت 73,2% من المبحوثات أنهن يتقاضين أجراً أقل من 130 ديناراً شهرياً علماً بأن القيادة الوطنية الموحدة للانتفاضة أعلنت أن أدنى راتب في المصنع يجب ألا يقل عن 150 ديناراً.

أكدت 53,5% من المبحوثات أنهن لا يعلمن أجورهن. وأشارت 73,8% من العاملات إلى أن هناك اختلافاً في الأجور بين النساء، وهو عائد لسنوات الخبرة والتحصيل العلمي والدورات التدريبية.

وقد أجابت 85,3% من العاملات اللواتي يعملن في مصانع فيها عمال بعدم وجود مساواة في الأجور للعمل المتساوي. بلغت نسبة اللواتي يعملن عملاً إضافياً مأجوراً 91,3%، وأن 70% من المبحوثات فقط يأخذن الإجازة الأسبوعية مدفوعة الأجر. بلغت نسبة العاملات اللواتي يحصلن على الإجازة المرضية مدفوعة الأجر 34,2%. ولا يوجد إجازة أمومة مدفوعة الأجر إطلاقاً. بلغت نسبة المبحوثات اللواتي يحصلن على تأمين صحي 15%. كما أن 91,9% من المصانع لا توفر عقود عمل للعاملات.

أجرت أميمة الدهان، 1984 دراسة بعنوان مشكلات المرأة العاملة، تهدف إلى تحديد المشكلات التي تواجه المرأة العاملة. طبقت الدراسة على 47 مؤسسة من القطاعين العام والخاص، واختيرت 270 امرأة عاملة باستخدام أسلوب العينة العشوائية.

وتوصلت الدراسة إلى أن 35,6% من النساء عينة الدراسة يعانين عدم توافر معلومات قانونية عن العمل، وأن 38,9% من المبحوثات يعانين عدم توافر معلومات حول نظام الضمان الاجتماعي. وأن 19% يعانين عدم توافر معلومات قانونية حول الحقوق الشخصية. وبلغ مجموع نسب المبحوثات اللواتي يعانين عدم توافر معلومات قانونية سواء حول العمل أو الضمان الاجتماعي أو الحقوق الشخصية 94,1%. وأشارت 58,5% إلى أنهن يعانين الإرهاق وعدم توافر وقت للبقاء مع الأسرة. وأشارت 48,1% إلى عدم توافر وقت للقيام بالالتزامات الاجتماعية.

وأجرت حنان هلسا (2004) دراسة بعنوان سيكولوجية المرأة العاملة في الأردن، تطرقت فيها إلى دراسة المشكلات المهنية التي تعانيها المرأة العاملة داخل محيط العمل. وتوصلت الدراسة إلى أن 60% من العاملات يحتجن إلى المزيد من التعلم والخبرة في مجال العمل، وأن 51% منهن لم يأخذن الفرص في الدورات التدريبية مثل الرجال. كما تعاني المرأة الأردنية العاملة التمييز وعدم المساواة في الترقية بينهن وبين زملائهن الذكور؛ إذ بلغت نسبتهن 48% من العاملات.

أما مشكلة إعطاء امتيازات وحوافز مادية ومعنوية للذكور في العمل أكثر من الإناث فبلغت نسبة 52% من العاملات. وبلغت نسبة العاملات التي لا يتوافر لأطفالهن حضانة في مكان العمل 50%، كما أن 52% من العاملات يعانين سوء الوضع الصحي في مكان العمل من حيث سوء التهوية والإضاءة وغيرها. وأشارت الدراسة إلى أن نسبة النساء اللواتي يعرفن قانون العمل من العاملات 85%، و70% من النساء غير العاملات لا يعرفن قانون العمل وما يرتبط به من تشريعات وأنظمة.

وتشير دراسات أخرى أجريت في الولايات المتحدة الأمريكية إلى أن الوظائف الإدارية العليا والوسطى والمتوسطة بأيدي الموظفين الذكور، وأن معظم المنظمات تميل إلى التحيز لتوظيف الموظفين الذكور وترقيتهم (Baron, 1996: 57).

يضاف إلى ذلك وجود تمييز في الأجور لصالح الموظفين الذكور؛ لأن الإناث يحصلن على تدريب وتعليم وخبرة أقل وأنهن ميالات إلى ترك العمل لأسباب أسرية (Stroh, 1992: 66). وأشارت دراسة (Peffer & Davis, 1987: 103) إلى أن وصول المرأة إلى المراتب القيادية العليا يواجه بتحيز ضدها في الترقية وفي حجم السلطة الممنوحة لها ومقدارها. (وللمزيد انظر: Seager, 2003: 89).

كما تناولت معظم الدراسات مشكلات المرأة العاملة في حصولها على العمل

ومعاناتها ودوافعها للعمل واتجاهات المجتمع نحو عمل المرأة، واتجاهات أصحاب العمل في تعيين المرأة والأسباب التي تحول دون وصولها إلى مواقع صنع القرار في العمل (Sawalha, 2004: 14; U.N, 2004: 52; Unifem, 2003: 43).

وهناك بعض الدراسات التي تؤكد التمييز الواضح ضد المرأة في إدارة المؤسسات العامة والخاصة، وأن النوع الاجتماعي مؤثر ذو دلالة في الترفيعات الإدارية والمكافآت وتحسين المستوى الإداري العام. (Coomaraswamy, 2002: 28; Carole, 2004: 58; Harvard Center, 2003: 33).

الطريقة والإجراءات:

هدفت الدراسة إلى تعرف أشكال الانتهاكات القانونية لحقوق المرأة العاملة. وقد استخدم المنهج الإحصائي الوصفي الذي يقوم على وصف المتغيرات والبيانات بشكل مباشر؛ لأن نمط الدراسة نمط استطلاعي تفسيري، نستطيع من خلاله الكشف عن وجود انتهاكات لقانون العمل في المجتمع الأردني والكشف عن أشكالها ونتائجها.

مجتمع الدراسة:

اشتمل مجتمع الدراسة على نساء عاملات في الوظائف الحكومية والخاصة والأعمال الفردية، أي عاملة عند شخص واحد مثل سكرتيرة عند طبيب أو بائعة في محل في المجتمع الأردني. وقد عرّفت المرأة العاملة إجرائياً ولأغراض هذه الدراسة، على أنها المرأة التي تعمل خارج المنزل وتحصل على أجر مقابل عملها. وهذا لا يعني أن المرأة العاملة هي المرأة التي تعمل بأجر فقط؛ فهناك الأعمال الأسرية التي تعمل فيها دون أجر كما في قطاع الزراعة، أو في المشروعات التي تعتمد على رؤوس الأموال الصغيرة وتستخدم التقنيات البسيطة، ولا تحتاج إلى تراخيص رسمية مثل الصناعات المنزلية كالحياكة والتطريز والتريكو وصناعة الورود والمعجنات والمخللات، وغيرها من الأعمال المدرة للدخل، غير أنها لا تعد أعمالاً إنتاجية من وجهة نظر الحسابات القومية. كما تقتضي الدراسة هنا عمل المرأة عند صاحب عمل وليس الأعمال الخاصة التي يمكن مزاولتها في المنزل.

عينة الدراسة:

نظراً لكبر حجم مجتمع الدراسة وانتشاره في أنحاء المملكة، اختيرت العينة القصدية لتحقيق أهداف الدراسة، وهذا يجعل تحديد عدد أفراد العينة عائداً للباحث، وبناء على ذلك اختير (450) عاملة من القطاع الحكومي والخاص، إضافة إلى الأعمال الفردية.

أما عن تحديد مكان الدراسة جغرافياً، فقد قسمت المملكة إلى ثلاثة أقاليم لتمثيل القطاعات الاجتماعية الريفية، الحضرية، البدوية في المملكة. بالتحديد اختيرت مدينة عمان لتمثيل القطاع الحضري في إقليم الوسط، ومنطقة سحاب لتمثيل القطاع البدوي، والكرامة لتمثيل القطاع الريفي. واختيرت مدينة إربد لتمثيل القطاع الحضري من إقليم الشمال، ومدينة عجلون لتمثيل القطاع الريفي، والرمثا لتمثيل القطاع البدوي.

أما فيما يتعلق بإقليم الجنوب، فقد اختيرت مدينة العقبة لتمثيل القطاع الحضري، ومنطقة الطفيلة والكرك لتمثيل القطاعين الريفي والبدوي.

أما عن كيفية أخذ العينة من هذه المناطق، فقد تعامل الباحثان مع المؤسسات الحكومية والخاصة، مراعيين توزيع المهن لتشمل المهن الطبية يمثلها (الطبيبة، الممرضة، الصيدلانية، قيمة المختبر). المهن الهندسية بفروعها الزراعية، المدنية، المعمارية، والديكور، والاتصالات. المهن التربوية والاجتماعية التي يمثلها (المرشدة، الاختصاصية، المعلمة، المحاضرة). المهن التجارية والإدارية (سكرتيرة، طابعة، موظفة إدارية). المهن القانونية التي تشمل القاضية والقانونية والمحامية. كما تعاملت الباحثة مع المهن الفردية التي يمتلكها فرد واحد مثل سكرتيرة لطبيب أو محام... بائعة في محل.. وهكذا.

كان نصيب إقليم الوسط الممثل للعاصمة 200 عاملة (100 عمان، 50 سحاب، 50 الكرامة). وإقليم الشمال 150 عاملة (75 إربد، 50 عجلون، 50 الرمثا). وإقليم الجنوب 100 عاملة (50 العقبة، 25 الطفيلة، 25 الكرك).

أداة الدراسة:

اعتمدت الدراسة الاستبانة المدعومة بالمقابلة أداة لجمع المعلومات، وقد طورت بما يتناسب وهدف الدراسة. واشتملت الدراسة على:

- الجزء الأول: وتضمن بيانات عن المرأة العاملة مثل (العمر، المستوى التعليمي، الحالة الاجتماعية، نوع المهنة، نوع العمل، مكان العمل، مكان الإقامة).
- الجزء الثاني: وتضمن دراسة الحقوق القانونية من خلال سبعة عشر متغيراً لقياس الانتهاك القانوني لحقوق المرأة.
- الجزء الثالث: واشتمل على دراسة أشكال التهديد التي تخضع لها المرأة العاملة من خلال تسعة متغيرات.

وقام بتطبيق الاستبانة فريق بحثي مكون من عشرين باحثاً وباحثة دربوا على تعبئة الاستبانة من قبل الباحثين، وذلك من خلال إجراء مقابلات مع "Pilot" عينة تجريبية من الدراسة استغرقت مدة شهر، تم بعد ذلك التقاء فريق البحث لمناقشة الاستبانة ومدى فاعلية التساؤلات المطروحة، وأخذ بالملاحظات المقدمة خلال حلقة النقاش والإجابة عن الكثير من الأسئلة المطروحة من قبلهم، علماً بأن فريق البحث هم من الموظفين والمتطوعين في «ميزان» شركة قانونية غير ربحية تعنى بالقضايا القانونية للنساء (محامين وباحثين اجتماعيين).

وقد استغرق العمل مدة ستة أشهر؛ لأن عينة البحث موزعة على أقاليم المملكة من الشمال إلى الجنوب.

وتجدر الإشارة إلى أننا قد حصلنا على موافقة رسمية من قبل وزارة العمل لتسهيل مهمة الباحثين حتى تأخذ الدراسة الطابع الرسمي متزامناً مع العلمي الأكاديمي.

الصدق:

من الصعب جداً قياس صدق الدراسة بأرقام حسابية لصعوبة الوصول إلى الحقيقة، لكن الباحثين حاولوا الوصول إلى أقرب درجات الصدق، بعرض الاستبانة على لجنة من المحكمين من أقسام العلوم الاجتماعية في الجامعات الأردنية الحكومية والخاصة، وعرضها على المختصين في مجال الدراسات النسوية والعاملين في الحركة النسوية. أجريت التعديلات المطلوبة وعرضت مرة أخرى على المحكمين لتحري درجات الصدق.

الثبات:

تم التأكد من ثبات الأداة باستخدام طريقة الاختبار وإعادة الاختبار (Test Retest) على مجموعة مكونة من 30 عاملة من غير من تم اختيارهن في العينة، وكان الفاصل الزمني بين المرة الأولى للاختبار والمرة الثانية أسبوعين، واستخرج معامل الثبات للتأكد من ثبات أداة الدراسة، وكانت النتيجة أن الأداة ثابتة بمقدار 0,90، وهذا يؤكد صلاحيتها لأغراض الدراسة.

أسلوب التحليل الإحصائي:

عولجت البيانات بإدخالها إلى الحاسوب، واستخدام برنامج (SPSS) للتحليل الإحصائي. اعتمدت الدراسة الإحصاء الوصفي لاستخراج النسب المئوية والتكرارات في وصف خصائص العينة.

اعتمدت الدراسة لاستخراج دلالات الفروق الإحصائية بين المتغيرات ومقدار تأثيرها في أشكال الانتهاكات القانونية باستخراج المتوسطات الحسابية، واستخرجت الدلالات الإحصائية بإجراء اختبار (T.test).

الخصائص النوعية لأفراد عينة الدراسة:

جدول (1)

توزيع أفراد العينة بحسب الخصائص الاجتماعية والاقتصادية للمرأة العاملة

1	العمر	التكرار	النسبة
1	15 – أقل من 20	11	2,4%
2	20 – أقل من 25	93	20,7%
3	25 – أقل من 30	114	25,3%
4	30 – أقل من 35	132	29,3%
5	35 – أقل من 40	62	13,8%
6	40 – فأكثر	38	8,4%
	المجموع	450	100%
2	المستوى التعليمي	التكرار	النسبة
1	أُمِّي	صفر	صفر
2	ابتدائي	14	3,1%
3	إعدادي	23	5,1%
4	ثانوي	135	30%
5	دبلوم	54	12%
6	بكالوريوس	204	54,3%
7	ماجستير فما فوق	20	4,4%
	المجموع	450	100%
3	الحالة الاجتماعية	التكرار	النسبة
1	عزباء	192	42,7%
2	متزوجة	232	51,6%
3	مطلقة	13	2,9%

توزيع أفراد العينة بحسب الخصائص الاجتماعية والاقتصادية للمرأة العاملة
تابع جدول (1)

1	العمر	التكرار	النسبة
4	أرملة	6	1,3%
5	غير ذلك، حدد	7	1,6%
	المجموع	450	100%
4	مكان الإقامة	التكرار	النسبة
1	مدينة	342	76%
2	قرية	97	21,6%
3	مخيم	11	2,4%
	المجموع	450	100%
5	نوع المهنة	التكرار	النسبة
1	مهن طبية	63	14%
2	مهن تربوية واجتماعية	101	22,4%
3	أعمال مهنية	61	13,6%
4	أعمال هندسية	19	4,2%
5	أعمال إدارية / تجارية	170	37,8%
6	أعمال صناعية	20	4,4%
7	مهن قانونية	16	3,6%
	المجموع	450	100%
6	جهة المهنة	التكرار	النسبة
1	خاص	201	44,7%
2	حكومي	220	48,9%
3	مخيم	29	6,4%
	المجموع	450	100%
7	مكان العمل	التكرار	النسبة
1	مدينة	363	80,7%
2	قرية	72	16%
3	مخيم	15	3,3%
	المجموع	450	100%

1 - العمر:

تشير بيانات جدول (1) الذي يمثل الخصائص الاجتماعية والاقتصادية لأفراد عينة الدراسة إلى أن (29,3%) من العاملات يقعن في الفئة العمرية من (30-35) سنة، وأن (25,3%) من العاملات يقعن في الفئة العمرية من (25-30)، في حين بلغت نسبة العاملات اللواتي تراوح أعمارهن بين (15-20) سنة 2,4%، وهذا التوزيع الطبيعي؛ إذ يمثل المرحلة العمرية المنتجة للمرأة التي تبدأ بعد سن العشرين، وهو عمر انتهاء المرحلة التعليمية الجامعية.

2 - المستوى التعليمي:

ويتضح من الجدول نفسه أن (45,3%) من العاملات قد أنهين المرحلة الجامعية الأولى (بكالوريوس)، وبلغت نسبة اللواتي يعملن بالشهادة الثانوية (30%)، في حين أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود أي عاملة لم تتلق أي نوع من التعليم، أما العاملات الحاصلات على الشهادة الجامعية العليا (ماجستير فما فوق) فقد بلغت نسبتهن (4,4%).

3 - الحالة الاجتماعية:

بلغت نسبة النساء العازبات من عينة الدراسة (42,7%)، والنساء المتزوجات (51,6%)، ولم تحظ عينة الدراسة بنساء مطلقات إلا بنسبة (2,9%)، والأرامل بنسبة (1,3%). وقد أشارت النتائج إلى وجود (1,6%) من عينة الدراسة مهجورات من قبل أزواجهن.

4 - مكان الإقامة:

بلغت نسبة العاملات اللواتي يسكنّ في المدن (76%) من عينة الدراسة، (21,6%) منهن يسكنّ في القرى، في حين بلغت نسبة اللواتي يسكنّ في المخيمات (2,4%). وقد جاءت هذه النتائج منسجمة مع توزيع العينة التي حظيت المدن بأكبر نسبة في عينة الدراسة، وهذا يتناسب والتوزيع السكاني بحسب هذه المتغيرات في المجتمع الأردني.

5 - نوع المهنة:

تشير بيانات الجدول نفسه إلى أن (37,7%) من العاملات يعملن في الأعمال الإدارية والتجارية التي تشمل: أعمال السكرتاريا والمحاسبة، والأعمال الإدارية. وبلغت نسبة العاملات في القطاع التربوي والاجتماعي (22,4%)، ويشتمل على: التعليم الجامعي والمدرسي والحرفي والمهني والإرشاد النفسي والاجتماعي.

أما اللواتي يعملن في القطاع الطبي (ممرضة، طبيبة، صيدلانية..) فقد بلغت نسبتهن (14%) من عينة الدراسة، وتقترب هذه النسبة من اللواتي يعملن في القطاع المهني، فقد بلغت نسبتهن (13,6%). أما فيما يتعلق بالمهن الصناعية والهندسية والقانونية فقد شكلت أدنى النسب في عينة الدراسة، وهي على التوالي (4,4%)، (4,2%)، (3,6%).

وهذه النتائج تؤكد ميل المرأة إلى العمل في القطاعات التربوية والاجتماعية والإدارية، وبعدها في الأعمال المهنية كالطب والهندسة والصناعة،...، وهذا ما أكدته نتائج تقرير وزارة الإحصاءات لعام 2000.

6 - جهة المهنة:

توزعت عينة الدراسة بين العمل الحكومي والخاص، فقد بلغت نسبة من يعملن في القطاع الحكومي (48,9%) من أفراد عينة الدراسة. وبلغت نسبة من يعملن في القطاع الخاص (44,7%). أما اللواتي يعملن بأعمال فردية عند شخص واحد ليست ضمن مؤسسة فقد بلغت نسبتهن (6,4%).

7 - مكان العمل:

بلغت نسبة العاملات في المدن (80,7%) من عينة الدراسة، وبلغت نسبة العاملات في القرى (16%) من عينة الدراسة، في حين أن (3,3%) من عينة الدراسة يعملن في المخيمات.

أ - الانتهاك القانوني لحقوق المرأة العاملة:

تشير بيانات جدول (2) الذي يمثل الانتهاك القانوني لحقوق المرأة العاملة، بحسب قانون العمل الأردني، إلى أن أكثر الانتهاكات القانونية لحقوق المرأة العاملة من صاحب العمل، تتجسد في عدم توفير حضانة تابعة لمركز العمل بنسبة (64,4%)، وهو الحق الذي نصت عليه المواثيق المحلية والدولية. وبلغت نسبة من يعانين عدم توافر حضانة قريبة لمركز العمل في حالة عدم توافرها في مؤسسة العمل (53,1%). وهذا الأمر يشجع النساء على عدم الالتحاق بالعمل في حالة عدم توافر مأوى آمن لأطفالهن.

جدول (2)
توزيع أفراد العينة بحسب الانتهاك القانوني لحقوق المرأة العاملة
وفق قانون العمل الأردني

الرقم	الموقف	نعم		لا		لا أعلم		المجموع الكلي	
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت
1	عدم المشاركة في تأمين صحي.	38,9%	175	60,4%	272	0,7%	3	100%	450
2	عدم المشاركة في ضمان اجتماعي.	34%	153	65,1%	392	0,9%	4	100%	450
3	عدم المشاركة في صندوق الادخار.	59,6%	268	38,9%	175	1,6%	7	100%	450
4	عدم المشاركة في قروض الإسكان.	67,3%	303	30,2%	136	2,4%	11	100%	450
5	الحرمان من إجازة عمل مدفوعة الأجر.	25,1%	113	56,2%	253	18,7%	14	100%	450
6	الحرمان من إجازة الأمومة كاملة.	21,1%	95	5,6%	250	23,3%	105	100%	450
7	الحرمان من ساعة الرضاعة.	30,2%	136	42,7%	192	27,1%	122	100%	450
8	رفض الإجازات المرضية مدفوعة الأجر.	28,9%	130	65,3%	249	5,8%	26	100%	450
9	الإجبار على العمل بالليل.	14,9%	67	82,9%	373	2,2%	10	100%	450
10	الإجبار على القيام بالأعمال الشاقة.	14,7%	66	84%	378	1,3%	6	100%	450
11	القيام بالعمل الإضافي دون أجر.	32,7%	147	65,8%	296	1,6%	7	100%	450
12	الدوام أيام العطل الرسمية.	36,7%	165	62,2%	280	1,1%	5	100%	450
13	الراتب لا يساوي العمل.	66,9%	301	31,5%	142	1,6%	7	100%	450
14	مكان العمل غير صحي.	28,9%	130	70,2%	316	0,9%	4	100%	450
15	الأثاث وآلات العمل لا تتمتع بشروط السلامة.	29,1%	131	68,4%	308	2,4%	11	100%	450

تابع جدول (2)
توزيع أفراد العينة بحسب الانتهاك القانوني لحقوق المرأة العاملة
وفق قانون العمل الأردني

الرقم	الموقف	نعم		لا		لا أعلم		المجموع الكلي	
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت
16	عدم توافر حضانة تابعة لمركز العمل.	62,4%	281	28%	186	9,6%	43	100%	450
17	عدم وجود حضانة قريبة من موقع العمل.	53,1%	239	33,8%	152	13,1%	59	100%	450
18	الفصل المهني التعسفي.	22,7%	102	72,9%	328	4,4%	20	100%	450
19	التأخير في دفع الرواتب.	26,4%	119	72,7%	327	0,9%	4	100%	450
20	التوقف عن دفع الرواتب.	8,9%	40	90%	405	1,1%	5	100%	450
21	الحرمان من الخصوصية في العمل.	41,8%	188	56,4%	254	1,8%	8	100%	450
	المجموع الكلي	35,4%	3348	58,6%	5541	5,8%	553	100%	9450

أوضحت بيانات الجدول نفسه أن (67,3%) من العاملات غير مشاركات في قروض الإسكان؛ لأن الأولوية تعطى للعاملين الذكور. وتشير البيانات إلى أن 59,6% من العاملات غير مشاركات في صندوق الادخار الذي هو حق لكل العاملين.

أكدت (66,9%) من العاملات أن الراتب الذي يتقاضينه لا يساوي حجم العمل المبذول على الإطلاق، في حين أجابت (31,5%) من العاملات بأن رواتبهن مساوية لجهدهن المبذول في العمل.

وعند سؤال العاملات عن حقهن في الحصول على التأمين الصحي والمشاركة في الضمان الاجتماعي أشارت (38,9%) و(34%) منهن إلى عدم المشاركة، في حين بلغت نسبة اللواتي يشاركن في التأمين الصحي والضمان الاجتماعي (60,4%) (56,1%) على التوالي.

وقد أقر قانون العمل الأردني منح المرأة العاملة إجازة أمومة وساعة رضاعة وإجازات مرضية مدفوعة الأجر.

وقد أشارت البيانات إلى أن (25,1%) من العاملات لم يحصلن على إجازة حمل مدفوعة الأجر، وأن (21,1%) من العاملات عينة الدراسة لم يحصلن على إجازة أمومة كاملة، وبلغت نسبة من حرمن من أخذ ساعة رضاعة مدفوعة الأجر (30,2%).

كما أقرت قوانين العمل حماية المرأة من ممارسة الأعمال الشاقة والعمل بالليل إلا إذا كانت طبيعة العمل تقتضي ذلك. أشارت البيانات إلى إجبار المرأة على العمل بالليل بنسبة (14,9%)، وهي النسبة نفسها للإجبار على ممارسة الأعمال الشاقة. وقد أجبرت المرأة على العمل الإضافي دون أجر بنسبة (32,7%)، كما بلغت نسبة اللواتي أجبرن على العمل أيام الأعياد والعطل الرسمية (36,7%).

وعند سؤال المبحوثات عن معرفتهن الحقوق القانونية المرتبطة بالعمل وبيئة العمل، كانت الإجابات أحياناً بعدم العلم أي (لا أعلم)، وهذا يدل على الجهل القانوني عند النساء وعدم سؤالهن عن حقوقهن قبل مباشرة العمل. وقد يعود هذا أحياناً إلى عدم تعرضهن لمواقف معينة مما يؤدي إلى الجهل بها. فقد بلغت نسبة من لا يعلمن بحقوقهن في وجود ساعة رخصة توفرها مؤسسة العمل (27,1%)، كما بلغت نسبة من لا يعلمن إذا ما كانت مؤسسة العمل تمنحهن حق إجازة أمومة كاملة وبأجر مدفوع (23,3%).

وتشير نتائج الجدول إلى أن (35,4%) من العاملات عينة الدراسة يعانين الانتهاك القانوني لحقوقهن، وأن (58,6%) لا يعانين انتهاك حقوقهن القانونية. وبلغت نسبة الجهل بالحقوق القانونية عامة وممارستها أو عدمه (5,8%). ويعد الانتهاك القانوني لحقوق المرأة العاملة من أكثر أشكال العنف الوظيفي شيوعاً.

ب - التهديد:

تشير بيانات جدول (3) الذي يمثل أشكال التهديد التي تتعرض له المرأة العاملة إلى أن أكثر أشكال التهديد شيوعاً بين العاملات هو التهديد بالعقوبات (إنذارات، تنبيه) بنسبة (50,4%). يليها التهديد بالخصم من الراتب بنسبة (34,7%) وهي النسبة نفسها للتهديد بالنقل من مكان العمل الحالي، والتهديد بعدم المكافأة بنسبة (31%).

كما أشارت بيانات الجدول نفسه إلى أن (29,8%) من العاملات قد تعرضن للتهديد بالفصل، في حين بلغت نسبة من لم يتعرضن لذلك (68,4%). وأشارت البيانات إلى أن (30,9%) من العاملات قد تعرضن للتهديد بعدم المشاركة بالدورات التدريبية، في حين بلغت نسبة من لا يعلمن (7,8%). وهذا يحتمل عدم وجود دورات تدريبية في مؤسسة العمل، أو أن طبيعة عمل المرأة لا تحتاج إلى تدريب كي تهتد بالحرمان منه.

جدول (3)

توزيع أفراد العينة بحسب أشكال التهديد الذي تتعرض له المرأة العاملة

الرقم	الموقف	نعم		لا		لا أعلم		المجموع الكلي	
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت
1	التهديد بالفصل (ترك العمل).	29,8%	134	68,4%	308	1,8%	8	100%	450
2	التهديد بالخصم من الراتب.	34,7%	156	64,2%	289	1,1%	5	100%	450
3	التهديد بالحرمان من الإجازات.	31,1%	140	67,7%	304	1,3%	6	100%	450
4	التهديد بعدم المكافأة.	32%	144	63,8%	287	4,2%	19	100%	450
5	التهديد بعدم المشاركة بالدورات التدريبية.	30,9%	139	61,3%	276	7,8%	35	100%	450
6	التهديد بالعقوبات (إنذار، تنبيه).	50,4%	227	48,9%	220	0,7%	3	100%	450
7	التهديد بالنقل من مكان العمل الحالي.	34,7%	156	62%	279	3,3%	15	100%	450
8	التهديد بتبليغ السلطات العليا.	31,3%	141	63,6%	286	5,1%	23	100%	450
9	التهديد بالإساءة للسمعة.	18,9%	85	78,7%	354	2,4%	11	100%	450
	المجموع الكلي	32,6%	1322	64,2%	2603	3%	125	100%	4050

وبلغت نسبة من تعرضن للتهديد بتبليغ السلطات العليا (31,1%)، في حين بلغت نسبة من لم يهددن بذلك (63,6%). وقد احتل التهديد بالإساءة للسمعة أقل أشكال التهديد استخداماً من قبل صاحب العمل؛ إذ بلغت نسبة من تعرضن لذلك (18,9%). في حين بلغت نسبة من لم يهددن بذلك (78,8%). وقد يستخدم التهديد بالإساءة للسمعة إذا لم تستجب العاملة إلى المتطلبات الشخصية لرب العمل.

وبذلك تكون نسبة انتشار العنف بالتهديد (32,6%) بين العاملات عينة الدراسة، في حين بلغت نسبة من لم يواجهن العنف بالتهديد (64,2%)، وبلغت نسبة من لم يعلمن بتعرضهن للتهديد أو عدمه (3%).

أولاً - الخدمات التي تساعد المرأة على مواجهة الانتهاك القانوني:

تشير النساء اللواتي تعرضن للانتهاك القانوني إلى أن تفعيل القوانين المتعلقة بحماية المرأة العاملة هو أفضل الطرق والوسائل للحد من الانتهاك القانوني ضدهن. وقد أيدت هذا الرأي (95,1%) من النساء عينة الدراسة. كما أكدت (94,4%) من العاملات أن سن التشريعات القانونية هو من أنجح طرق حماية المرأة من العنف. وقد أيدت (89,1%) من العاملات ضرورة وجود هيئات مساندة للمرأة العاملة لتقديم الإرشاد والتوعية القانونية لهن. أكدت (89,6%) من العاملات ضرورة إيجاد المساعدة والإرشاد القانوني. وقد أشارت المبحوثات إلى أن تدخل أطراف أخرى في مشكلات العمل قد لا يؤدي إلى حلها بالقدر الذي تساعد به الهيئات والمؤسسات المؤازرة للمرأة. فقد بلغت نسبة من أيدن تدخل أطراف أخرى (64,7%)، وهي من أقل الوسائل نجاحاً من وجهة نظرهن.

جدول (4)

توزيع أفراد العينة بحسب تصوراتهن للخدمات
التي تساعد المرأة العاملة على مواجهة الانتهاك القانوني

الرقم	الموقف	نعم		لا		لا أعلم		المجموع الكلي	
		ت	%	ت	%	ت	%	ت	%
1	خدمة الإرشاد الهاتفي.	373	82,9%	58	12,9%	19	4,2%	450	100%
2	مساعدة وإرشاد قانوني.	403	89,6%	38	8,4%	9	2%	450	100%
3	تدخل من قبل أطراف أخرى.	291	64,7%	136	30,2%	23	5,1%	450	100%
4	هيئات مساندة للمرأة العاملة.	401	89,1%	39	8,7%	10	2,2%	450	100%
5	سن تشريعات لحماية المرأة العاملة.	425	94,4%	24	5,3%	1	0,2%	450	100%
6	تفعيل القوانين المتعلقة بحماية المرأة العاملة.	428	95,1%	21	4,7%	1	0,2%	450	100%

ثانياً - العلاقة بين المستوى التعليمي للعاملة وانتهاك الحقوق القانونية لها: تشير بيانات جدول (5) الذي يمثل العلاقة بين المستوى التعليمي للمرأة العاملة وأنواع العنف الممارس عليها، إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى الدلالة ألفا*، يعزى إلى المستوى التعليمي للمرأة العاملة وتعرضها لانتهاك حقوقها القانونية؛ إذ يشير معدل المتوسط الحسابي إلى انخفاض معدل تعرض المرأة العاملة للانتهاكات القانونية بارتفاع مستواها التعليمي. فكلما انخفض المستوى التعليمي للمرأة ارتفعت نسبة تعرضها للانتهاك.

جدول (5)

توزيع أفراد العينة بحسب العلاقة بين المستوى التعليمي للعاملة وأنواع الانتهاك القانوني لحقوقها

التهديد		الانتهاك القانوني		المستوى التعليمي
المتوسط الحسابي	العدد	المتوسط الحسابي	العدد	
—	—	—	—	1 - أمي
2,38	14	2,45	14	2 - ابتدائي
2,4	23	2,43	23	3 - إعدادي
2,33	135	2,32	135	4 - ثانوي
2,16	54	2,47	54	5 - دبلوم
2,28	204	2,26	204	6 - بكالوريوس
2,22	20	2,27	20	7 - ماجستير فما فوق
0,006		0,001		

كما أشارت بيانات الجدول نفسه إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المستوى التعليمي للمرأة العاملة وتعرضها للتهديد. فكلما ارتفع المستوى التعليمي للمرأة انخفضت نسبة تعرضها للتهديد من صاحب العمل، ويعود السبب إلى أن المستوى التعليمي للمرأة يحدد مكانتها الوظيفية، بمعنى أن ارتفاع المستوى التعليمي يعني ارتفاعاً في المستوى الوظيفي، الأمر الذي يسهل وصول المرأة إلى الوظائف القيادية والمركزية المهمة في المؤسسة، مما يجعل تعرضها للعنف بالتهديد يقل، ومن ثم تحصل على معظم حقوقها القانونية دون معارض.

* مستوى الدلالة الإحصائية ألفا = 0,05.

ثالثاً - العلاقة بين الحالة الاجتماعية للمرأة العاملة والانتهاك القانوني لحقوقها:

تشير بيانات جدول (6) الذي يمثل العلاقة بين الحالة الاجتماعية للمرأة العاملة وانتهاك حقوقها القانونية إلى أن العاملات المتزوجات، أو اللاتي سبق لهن الزواج، يتعرضن لانتهاك حقوقهن القانونية أكثر بكثير من العاملات العازبات اللواتي لا تقتصر حقوقهن القانونية في العمل على القليل وهو الراتب والإجازات، في حين أن النساء المتزوجات يحتجن إلى المزيد من الحقوق القانونية كإجازة الأمومة وساعة الرضاعة وإجازة سفر مع الزوج، والتغيب الكثير لمرض الأطفال. ومن ثم يحاول صاحب العمل أحياناً عدم تطبيق الحقوق القانونية لسير العمل وعدم تأثره بموظفيه وظروفهن الخاصة.

جدول (6)

توزيع أفراد العينة بحسب العلاقة بين الحالة الاجتماعية للعاملة والانتهاك القانوني لحقوقها

الانتهاك القانوني		الحالة الاجتماعية
المتوسط الحسابي	العدد	
2,24	192	1 - عازبات
2,33	232	2 - متزوجات
2,36	13	3 - مطلقات
2,41	6	4 - أرملات
2,32	7	5 - غير ذلك (حدد)
2,29	450	المجموع
0,001		قيمة

رابعاً - العلاقة بين نوع المهنة وانتهاك الحقوق القانونية للمرأة العاملة وممارسة التهديد ضدها:

تشير بيانات جدول (7) الذي يمثل العلاقة بين نوع المهنة وممارسة العنف ضد المرأة العاملة، إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى نوع مهنة المرأة العاملة وممارسة العنف الجندي والتهديد ضدها إضافة إلى انتهاك حقوقها القانونية.

جدول (7)

توزيع أفراد العينة بحسب العلاقة بين نوع المهنة وانتهاك الحقوق القانونية للمرأة العاملة وممارسة التهديد ضدها

نوع المهنة		الانتهاك القانوني		التهديد	
المتوسط الحسابي	العدد	المتوسط الحسابي	العدد	المتوسط الحسابي	العدد
1 - مهن طبية.	63	2,35	63	2,31	63
2 - مهن تربوية واجتماعية.	101	2,27	101	2,26	101
3 - أعمال مهنية.	61	2,35	61	2,28	61
4 - أعمال هندسية	19	2,29	19	2,31	19
5 - أعمال إدارية / تجارية	17	2,24	17	2,28	17
6 - القطاع الصناعي.	20	2,50	20	2,49	20
7 - مهن قانونية.	16	2,30	16	2,32	16
المجموع	450	2,29	450	2,29	450
قيمة	0,01			0,017	

فقد دلت البيانات إلى أن العاملات في القطاع الصناعي يتعرضن إلى انتهاك حقوقهن القانونية بنسبة أكبر بكثير من غيرهن في القطاعات الأخرى. كما دلت البيانات على أن العاملات في القطاعين الطبي والمهني يتعرضن إلى الدرجة نفسها من الانتهاك القانوني، يليهن العاملات في القطاع القانوني، وسجلت العاملات في القطاعين الإداري والتربوي أقل نسبة تعرض للانتهاك القانوني.

كما تعرضت العاملات في القطاع الصناعي إلى تهديد بشكل أكبر من غيرهن في القطاعات الأخرى، يليهن العاملات في القطاع القانوني ثم المهن الطبية، وأقل

القطاعات تعرضاً للتهديد العاملات في القطاع التربوي، ويعود هذا إلى أن القطاع التربوي ذو وظائف ومسؤوليات محددة يعلم بها العامل ويطبقها، أما بقية القطاعات فهي مهن لها خصوصيتها العملية التي تؤثر على الفئات المخدومة بشكل علني وسريع. وتكون نتائج الأعمال ظاهرة للعيان الأمر الذي يجعل من خصوصية المهنة عامل ضغط لإتقان العمل على أكمل وجه.

خامساً - العلاقة بين قطاع العمل وانتهاك الحقوق القانونية للمرأة العاملة وممارسة التهديد ضدها:

تشير بيانات جدول (8) الذي يمثل العلاقة بين قطاع العمل وانتهاك الحقوق القانونية للمرأة العاملة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى قطاع العمل وانتهاك الحقوق القانونية للعاملات وتعرضها للمضايقات والتحرشات عند مستوى دلالة (0,000)، (0,004).

جدول (8)

توزيع أفراد العينة بحسب العلاقة بين قطاع العمل وانتهاك الحقوق القانونية للمرأة العاملة وممارسة التهديد ضدها

نوع العمل		الانتهاك القانوني		التهديد	
		العدد	المتوسط الحسابي	العدد	المتوسط الحسابي
1 - خاص		201	2,35	201	2,32
2 - حكومي		220	2,24	220	2,28
3 - فردي		49	2,33	49	2,21
المجموع		450	2,29	450	2,29
قيمة		0,000		0,19	

وقد أشارت البيانات إلى أن العاملات في القطاع الخاص يتعرضن إلى انتهاكات قانونية بشكل واضح وكبير، كما أن العاملات عند أفراد يتعرضن أيضاً لانتهاكات قانونية ولكن بنسبة أقل من القطاع الخاص، في حين أن العاملات في القطاع الحكومي أقل تعرضاً للانتهاكات القانونية من غيرهن من العاملات في القطاعات الخاصة الأخرى.

وأشارت بيانات الجدول نفسه إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى

إلى متغير قطاع العمل وممارسة التهديد؛ إذ لا توجد أي علاقة واضحة بين قطاع العمل وممارسة التهديد، في حين أن الوقائع تشير إلى أن العاملات في القطاع الخاص يتعرضن لتهديد دائم من أصحاب العمل بإنهاء أعمالهن إذا لم تتم على أكمل وجه، في حين أن الوظائف الحكومية أكثر استقراراً لأمن العاملة النفسي والوظيفي.

النتائج:

1 - تعاني المرأة الأردنية انتهاكاً واضحاً لحقوقها القانونية الصادرة في قانون العمل الأردني؛ إذ بلغت نسبته بين المبحوثات (35,4%)، في حين أشارت (58,6%) من العاملات إلى حصولهن على حقوقهن كاملة. وبلغت نسبة من يجهلن حقوقهن في العمل (5,8%)، في حين أشارت دراسة حنان هلسا إلى أن (42%) يجهلن حقوقهن في العمل.

وأشارت النتائج إلى أن أكثر الانتهاكات القانونية للمرأة العاملة كانت في عدم توفير حضانة داخل العمل أو قريبة من العمل بنسبة (62,4%)، في الوقت الذي أكدت فيه دراسة حنان هلسا أن (50%) من العاملات لا يتوافر لأطفالهن حضانة. في حين نص قانون العمل الأردني في المادة 72 على أن على صاحب العمل توفير مكان مناسب لأطفال العاملات دون سن الرابعة شريطة ألا يقل عدد العاملات عن 20 عاملة.

كما بلغت نسبة العاملات غير المشاركات في التأمين الصحي (38,9%)، في حين ارتفعت نسبة عدم المشاركة في التأمين الصحي في دراسة غزاونة وهندية إلى (85%) وغير المشاركات في الضمان الاجتماعي إلى (34%) وغير المشاركات في صناديق الادخار والإسكان إلى (67%) واللواتي يحرمن من ساعة الرضاعة إلى (30%). كما بلغت نسبة من يجبرن على القيام بالعمل الإضافي دون أجر (32,7%)، والدوام أيام العطل الرسمية والأعياد (36,7%).

ويعود السبب في الانتهاك إلى عدم وضع العقوبة القاسية على من يهملش القانون ولا يعمل به. كما أن صاحب العمل من مصلحته الاقتصادية عدم تنفيذ القانون لعدم الخسارة المادية، وفي ذلك انتهاك لاتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، التي صادقت عليها الدولة الأردنية عام 1992.

2 - بلغت نسبة العاملات اللواتي وقعن تحت طائلة التهديد (32,6%)، في حين بلغت نسبة العاملات اللواتي لم يواجهن التهديد في بيئة العمل (64,2%)، وبلغت نسبة من أجبن بعدم العلم (3%)، وهو مؤشر على جهل المرأة.

ويعد التهديد بالعقوبات من أكثر أشكال التهديد شيوعاً بين العاملات؛ إذ بلغت نسبته (50,4%). كما بلغت نسبة التهديد بالخصم من الراتب (34%)، والتهديد بعدم المكافأة (32%)، ويعد التهديد بالشيء وقوعه فعلاً في نفس الضحية، وقد يمارسه أصحاب العمل حرصاً على ممارسة السلطة العليا التي تعني من وجهة نظرهم سير الأمور على خير ما يرام وعدم التسبب بالإهمال في العمل.

3 - تشير النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المستوى التعليمي للمرأة العاملة وتعرضها لانتهاك حقوقها القانونية وممارسة التهديد من قبل صاحب العمل. فكلما قل المستوى التعليمي للمرأة زاد تعرضها للعنف. وقد يعود السبب إلى أن العاملات غير المؤهلات علمياً يمارسن أعمالاً بسيطة من الممكن أن يقوم بها أي شخص آخر فيما لو تركت العمل.

4 - فيما يتعلق بالحالة الاجتماعية للمرأة وتعرضها للعنف الوظيفي أشارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الحالة الاجتماعية وتعرض المرأة لانتهاك حقوقها القانونية.

5 - أشارت البيانات إلى أن العاملات المتزوجات أكثر عرضة لانتهاك حقوقهن القانونية؛ لأن حالتهن الاجتماعية تضيف عليهن ممارسة حقوقهن في قانون العمل، في حين أن العازبات لا يحتجن لذلك؛ إذ دلت البيانات على أن العاملات في القطاع الصناعي يتعرضن لانتهاك حقوقهن القانونية أكثر من غيرهن من القطاعات. كما أن العاملات في القطاع نفسه يتعرضن لعنف جنسري من حيث عدم المساواة في الوظائف والأجور والمعاملة. ويتعرضن للتهديد بشكل كبير. وفي ذلك تقاطع واضح مع المبادئ العامة للإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر عن الأمم المتحدة. كما يتنافى مع معايير منظمة العمل الدولية خاصة في الاتفاقية رقم 111 التي تنص على تعزيز تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة في الاستخدام والمهنة، والاتفاقية رقم 100 التي تنص على مساواة العمال والعاملات في الأجر.

6 - تتعرض العاملات في القطاع الخاص لانتهاك حقوقهن القانونية أكثر من العاملات في القطاع الحكومي؛ لأن القطاع الحكومي يمنح العاملة أمناً وظيفياً واستقراراً عالياً. ويتنافى ما يحصل في القطاع الخاص مع الاتفاقية 158 من حقوق منظمة العمل الدولية التي تنص على حماية النساء ضد إنهاء الاستخدام بمبادرة من صاحب العمل دون سبب وجيه، كما يتنافى ذلك مع المادة 23 من قانون العمل الأردني.

التوصيات:

بعد الاطلاع على نتائج دراسة الانتهاك القانوني لحقوق المرأة العاملة في الأردن يوصي الباحثان بما يلي:

1 - تفعيل القوانين والتشريعات التي تحمي المرأة من العنف الموجه لها في العمل.

2 - تفعيل الرقابة القانونية على أصحاب العمل نظراً لارتفاع نسبة الانتهاك القانوني في عينة الدراسة، وممارسة العقوبات الصارمة في حق كل من ينتهك الحقوق.

3 - إعداد الدورات التدريبية للتوعية في مجال الحقوق القانونية للمرأة في العمل، وكيفية ممارستها.

4 - السعي من أجل الاعتراف بأن العنف ضد المرأة بجميع أشكاله جريمة مجتمعية عامة، وانتهاك صريح لكيانها.

5 - وضع برامج توعوية لمحو الأمية الحقوقية القانونية بين أوساط جميع أفراد المجتمع.

6 - إعطاء مؤسسات المجتمع المدني المتبنية لقضايا المرأة حرية نشر تلك القضايا وبلورة الرأي العام حولها، وتوسيع دورها الريادي باعتبارها إحدى أدوات المجتمع المدني المقرة.

7 - تولية البرامج التعليمية والتربوية الموجهة للنشء الجديد أهمية كبيرة وتخليصها من جميع الأفكار القائمة على التمييز أو القبول بالعنف ضد المرأة.

المراجع:

- إبراهيم المصري (2000). العنف ضد المرأة، القاهرة: جمعية المرأة العامة الفلسطينية.
- أمل العواودة (1998). العنف ضد الزوجة في المجتمع الأردني، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية.
- الأمم المتحدة (1995). العنف ضد المرأة، تقرير المؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة، بكين.
- الأمم المتحدة (2000). تقرير التنمية البشرية الدولي. عمان، إيقونات للخدمات المطبعية.
- أميمة أبو بكر وشيرين شكري (2002). المرأة والجنس. عمان: دار الورد للنشر والتوزيع.
- أميمة الدهان (1988). مشكلات المرأة العاملة والخدمات التي تحتاجها للمساعدة في حل بعض المشكلات، وزارة العمل، عمان.
- الجريدة الرسمية للمملكة الأردنية الهاشمية (1996). عمان، العدد 4113، تاريخ 16 نيسان.

الجمعية المغربية للدفاع عن حقوق النساء (1995). **العنف ضد النساء**. الدار البيضاء، منشورات الجمعية.

التقرير الاقتصادي العربي الموحد (2004). **الأمانة العامة لجامعة الدول العربية**.

الدستور الأردني (1986). عمان، المطابع العسكرية.

الميثاق الوطني الأردني (1991). عمان: وزارة الثقافة.

المجلس الأعلى لشؤون الأسرة (2004). **المرأة القطرية، الواقع والطموحات: دراسة على شبكة الإنترنت الدولية**: <http://www.amonjordan.org>.

المكتب التنسيقي لشؤون مؤتمر بكين (1995). **المرأة العربية واقع وتطلعات**.

جهاد العتيبي (1996). **قانون العمل الأردني رقم 8، عين الباشا، دار الكتب القانونية**.

حنان هلسا (2004). **سيكولوجية المرأة العاملة في الأردن، عمان: وزارة الثقافة**.

دائرة الإحصاءات العامة (1998). **مسح العمالة والبطالة**. عمان: مطابع الدستور.

دائرة الإحصاءات العامة (2000). **مسح العمالة والبطالة**. عمان: مطابع الدستور.

دائرة الإحصاءات العامة (2003). **الأردن بالأرقام**. عمان: مطابع الدستور.

دائرة الإحصاءات العامة (2004). **الأردن بالأرقام**. عمان: المطبعة الوطنية.

رحاب القدومي (2000). **حقوق المرأة في قانون العمل الأردني، الملتقى الإنساني لحقوق المرأة**.

رفيق صيداوي (1998). **جلسة استماع عربية حول العنف القانوني والمساواة في العائلة**. دم: منشورات المحكمة العربية الدائمة لمناهضة العنف ضد النساء.

زينات المنصوري (2004). **العنف ضد المرأة، حالة تطبيقية / البحرين: دراسة على شبكة الإنترنت الدولية**: <http://www.amanjordan.org>.

صندوق الأمم المتحدة الإنمائي (2001). **التنمية والنوع الاجتماعي**. عمان: مطبعة العميد للنشر والتوزيع.

صندوق الأمم المتحدة الإنمائي، اليونيفم (2004). **تقرير أوضاع المرأة الأردنية، عمان: المطبعة الوطنية**.

عطاف غزاونة وسهى هندية (1993). **العمالة النسوية في المصانع الفلسطينية في الضفة الغربية وقطاع غزة، القدس: مركز الدراسات النسوية**.

علي الشوابكة (2001). **وضع المرأة العاملة المهاجرة في الأردن، ورقة عمل، وزارة العمل**.

عنان حمدان (1997). **إيذاء الإناث في الأسرة الفلسطينية، رسالة ماجستير، الجامعة الأردنية، عمان**.

فاطمة الحواج (2003). **قانون العمل وساعة الرضاعة للأمر العاملة: دراسة على شبكة الإنترنت الدولية**: <http://www.womengateway.com>.

مصطفى عمر التير (1996). **الأسرة العربية والعنف، مجلة الفكر العربي، عدد 20: 32**.

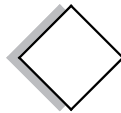
منذر العاني (2003). **انتهاكات حقوق المرأة في العراق والحماية القانونية لحقوقها في المجتمع المدني**. بيروت: مكتبة الشهد للنشر والتوزيع.

منظمة العمل الدولية (2000). **مراجعة لوضع المرأة، عالم العمل، عدد 32، عدد خاص**.

- منظمة العمل العربية (2004). الكتاب الدوري لإحصاءات العمل في البلدان العربية.
نفين القوقا (2003). التمييز في أجور النساء... انتهاك لحقوق المرأة: دراسة على شبكة الإنترنت الدولية: <http://www.womengateway.com>.
نهدة يونس (2004). نحو إطار نظري لمناقشة قضايا العنف: دراسة على شبكة الإنترنت الدولية: <http://www.amanjordan.org>.
وزارة العمل (1999). التقرير السنوي، عمان، وزارة العمل.
Baron, M. (1996). Targets of Opportunity organizational and environmental determinants of gender integration, *American Journal*, 55 (4): 99-122.
Carole, B. (2004). *Gender roles: A hand book*, CT: Greenwood.
Coomaraswomy, R. (2002). Violence against women caused and consequences, In: *Fire in the house*, Bangkok: Unicef.
Harvard Center for Risk Analysis (2003). *Violence against women in intimate relationships*. U.N.
Peffer, J. & Davis, (1987). The effect of the proportion of woman and salaries: The case of collage of administrators, A.S.Q.
Sawalha, I. (2004). *Violence and women in Jordan*. Independent press.
Seager, H. L. (2003). *The Atlas of women*. UCL press.
Stroh, L. K. (1992). All the rights Stuff: A comparison of female and male managers career progression *Journal of Applied Psychology*, 34 (2): 65-83.
U.N. (2004). Report expert group meeting on violence against women, Vienna.
Unifem (2003). Year Book.

قدم في سبتمبر 2004

أجيز في مايو 2005



Violations of the Legal Rights of Jordanian Working Women

Mohammad Mahafza^{*}

Amal Al-Awawdah^{**}

This study aims to identify the violation of the legal rights of Jordanian working women, and other work place abuses. The study population comprised women working at government and private institutions. Data was collected using a questionnaire distributed to a target sample of 450 women. The results showed that 35.4% of the respondents faced violations of their legal rights; 62.4% for lack of nursery services at or close to their workplace; 38.9% for lack of health insurance; 34% for lack of social security and 30% for being deprived of nursing hours. Threatening to use punishment was also found to be one of the most known practices against working women where 50.4% were found to have been exposed to it. 34% were subjected to threats of salary cuts and 32% of withholding bonuses or rewards.

Keywords: Threatening, Violation, Labor Law, Working Woman.

^{*} Dept of Human Sciences and Sociology, The Hashemite University, Jordan

^{**} Dept. of Social Sciences, Al Balquah Applied University, Jordan