



مشروع ((النسوية من أجل الحقوق الاقتصادية للنساء))

تعزيز الحقوق الاقتصادية للشابات العاملات
في المصانع ورياض الاطفال



واقع النساء العاملات في قطاع المصانع ورياض الاطفال

مجتمع تتمتع به النساء العاملات بكافة الحقوق

2022

واقع النساء العاملات في قطاع المصانع ورياض الأطفال: دراسة حالة

الملخص التنفيذي

هدفت هذه الدراسة إلى إلقاء الضوء على واقع العنف الاقتصادي الواقع على النساء العاملات في القطاع غير الرسمي بشكل محدد ضمن قطاع المصانع ورياض الأطفال في محافظة البلقاء. حيث استهدفت الدراسة النساء العاملات في القطاعين حيث تضمنت العينة 219 سيدة، 123 سيدة عاملة في قطاع المصانع و96 سيدة عاملة في قطاع رياض الأطفال.

وضحت الدراسة مجموعة من النتائج:

- **قطاع المصانع:** أن التعيين والتطور الوظيفي قائم على أساس الدرجة العلمية واداء العمل وهذا مؤشر ايجابي حيث ان الأداء الوظيفي هو أحد المعايير الأساسية للحصول على ترقية في العمل. بالمقابل بينت الدراسة أن هناك انتهاكات تمارس بشكل مستمر، كعدم حصول العاملات على الاجازات السنوية، الحصول على راتب أقل من الحد الأدنى للأجور، اجبار العاملات على العمل الاضافي بدون مقابل، عدم تسجيل العاملات في الضمان الاجتماعي، عدم توفير حضانات للعاملات على الرغم من أن هذه الحقوق منصوصة بقانون العمل الأردني وهذا دليل على عدم سيادة القانون وضعف التطبيق.
- **قطاع رياض الأطفال:** من خلال هذه الدراسة أوضحت النتائج ان التحديات والانتهاكات متشابهة في القطاعين. من أبرز التحديات؛ عدم حصول العاملات على الاجازات السنوية، اجبار العاملات على العمل الاضافي بدون مقابل، الحصول على راتب أقل من الحد الأدنى للأجور، عدم تسجيل العاملات في الضمان الاجتماعي، عدم توفير حضانات للعاملات بالإضافة الى اجبار العاملات على تقديم الاستقالة قبل الاجازة السنوية حتى لا يضطر صاحب العمل بدفع راتب خلال الاجازة. العديد من هذه الانتهاكات تحصل لقلّة معرفة العاملات بحقوقهن والخوف من المطالبة بالحقوق.

كان من أهم التوصيات الناتجة عن هذه الدراسة ضرورة التواصل مع العاملات وأفراد عائلتهن (الزوج، الأب، الأخ)، وذلك ليتم التعامل مع جميع الأفراد وحتى تكون التوعية شاملة، حيث ان هذا يساعد بزيادة وعي المجتمع حول حقوق العاملين والعاملات في القطاع الخاص. يجب أن تكون حملات التوعية يجب أن تكون ملائمة من حيث المحتوى واللغة للفئات المستهدفة ومنبثقة من واقع العاملات ليشعرن بالأمان والثقة حول هذه الحملات. إضافة لذلك لا بد من التأكيد مرار وتكرار للعاملات بمشاركة تجاربهم وأهمية اعتراضهم على الانتهاكات اليومية حيث أن سكوتهم لن يساعد بالتغيير وسيسمح لأصحاب العمل بالاستمرار في ممارسة هذه الانتهاكات. نهاية يجب أن يكون هناك التنسيق مع وزارة العمل للضغط على القطاع الخاص حول تطبيق القوانين النافذة التي تراعي حقوق النساء. جميع هذه الخطوات تمت من خلال التنسيق المباشرة مع جمعية رائدات الصبيحي لمعرفتهن بخصوصية منطقة البلقاء وتوجيهات الجمعية كانت مهمة للعمل بالطريقة المناسبة لجمع المعلومات للدراسة.

فهرس الدراسة

الصفحة	الموضوع
3	الفصل الأول: المقدمة ومنهجية الدراسة
4	المقدمة
5	مشكلة الدراسة
6	حدود الدراسة
7	منهجية الدراسة
8	الفصل الثاني: الاطار النظري
8	دراسات سابقة
11	الاتفاقيات والقوانين
13	الفصل الثالث: القسم الميداني
14	عرض الاجابات
33	التوصيات
34	الملاحق
38	مصطلحات الدراسة

الفصل الأول

المقدمة ومنهجية الدراسة

المقدمة

وفقاً للإحصاءات الوطنية في الأردن، تشغل النساء ما نسبته 15% فقط من القوى العاملة فقط. حيث تتركز العاملات في القطاع العام، أما بالنسبة للمناصب القيادية والإدارية، توضح الإحصائيات أن الشركات التي تقودها النساء هي فقط 3%، ولا تتعدى الشركات المملوكة لأغلبية من النساء نسبة 8% فقط من الشركات. ويتفاقم هذا الوضع غير المتكافئ بسبب انخفاض معدلات وصول المرأة إلى الخدمات المصرفية والمالية (مقارنة بالرجال) وكذلك بسبب الأعراف الاجتماعية السائدة. ووفقاً لدراسة أجراها البنك الدولي عام 2017، فإن 60% من الأردنيات يرغبن في العمل لكنهن لا يعملن، لأن تطلعاتهن الوظيفية لا تتوافق مع توقعات أزواجهن أو آبائهن. ويعد الافتقار إلى خدمات رعاية الأطفال وغياب وسائل النقل الآمنة والموثوقة أيضاً من الحواجز الرئيسية التي تقف حائلاً أمام مشاركة المرأة في القوى العاملة الأردنية.¹

زادت جائحة كورونا التحديات التي تعانيها الأردنيات. حيث فقدت النساء في الأردن وظائفهن بنسبة أكبر مقارنة بالرجال، في حين أن أولئك اللاتي يعملن في القطاع الخاص هن أقل عرضة للبقاء في العمل. من المرجح أيضاً أن يخرج عدد أكبر من النساء من سوق العمل بشكل دائم من خلال تحمل المزيد من المسؤوليات في المنزل وأداء أعمال الرعاية والأعمال المنزلية غير مدفوعة الأجر. والجدير بالذكر أن جائحة كورونا أدت إلى زيادة معدل البطالة الكلي في الأردن ليصل إلى 24.8%. وقد بلغ معدل البطالة بين الشباب (ممن تتراوح أعمارهم بين 16 و25 عاماً) نسبة غير مسبوقه لتبلغ 50%؛ بينما صارت ثلاث من كل أربع شابات عاطلات عن العمل بسبب هذه الجائحة.

إن عدم التقدم باتجاه زيادة المشاركة الاقتصادية للمرأة في الأردن، يعود بشكل أساسي الى ظروف العمل الطاردة غير الصديقة التي يعاني منها غالبية العاملين في الأردن رجال ونساء، وبخاصة مستويات الأجور المنخفضة، الى أن النساء يتعرضن لانتهاكات لحقوقهن الأساسية أكثر من الرجال، بسبب اضطرار الآلاف منهن للعمل في الاقتصاد غير المنظم. كما أن ضعف شبكة النقل العام يستهلك نسبة كبيرة من أجور العاملين والعاملات إلى جانب استهلاك مدد طويلة في أوقات العاملين أثناء ذهابهم إلى أماكن عملهم وعودتهم منها، الأمر الذي ساهم في الضغط أكثر على النساء لعدم الانخراط في سوق العمل. كما أن تجربة النساء في النقل تختلف عن الرجال، وبخاصة فيما يتعلق بالأمان والحماية الشخصية، وصعوبة الوصول إلى وسائل النقل العام، وهذا الأمر يمكن أن يترجم بشكل مباشر على واقع النساء المتحقات في العمل، إذ أشارت 80% من النساء إلى أن وسائل النقل العام أمر مترابط مع مشاركتهن الاقتصادية؛ إذ أن 47% من النساء اللاتي شملهن استطلاع للرأي 13 رفضن فرص العمل بسبب الوضع الحالي لوسائل النقل العام، متحدثات فيها عن التحرش الجنسي وعدم

المرصد العمالي الأردني¹

القدرة على تحمل تكاليف النقل العام المرتفعة، واستخدام أكثر من وسيلة نقل للوصول إلى مكان العمل.

الواقع الديمغرافي والاجتماعي لمحافظة البلقاء

تقع محافظة البلقاء في الجزء الغربي من المملكة، حيث يحدها من الشمال محافظات اربد وجرش وعجلون ومن الغرب نهر الأردن والبحر الميت ومن الجنوب محافظة مادبا والبحر الميت ومن الشرق محافظتي العاصمة والزرقاء وبذلك تكتسب محافظة البلقاء موقعاً وسطياً بين محافظات المملكة ويبعد مركز المحافظة عن العاصمة عمان حوالي (29) كم. يبلغ عدد السكان الاجمالي في محافظة البلقاء حسب دائرة الاحصاءات العامة 569500 نسبة منهم 263700 نساء.²

يبلغ عدد الأسر 126,100 أسرة، ومتوسط عدد أفرادها 4.9 فرد، مقابل 4.8 فرد على مستوى المملكة. كما يبلغ معدل الإعالة الديمغرافية 59.8% ويلاحظ تركيز أكثر من نصف السكان في الفئة العمرية ما بين سن (15 – 64) سنة بنسبة 62.6%، وهي أعلى من مستوى المملكة 61.9%.³

تتوفر في محافظة البلقاء أربعة مديريات للتنمية الاجتماعية تقدم خدماتها للأسر المحتاجة والفقيرة من خلال صندوق المعونة الوطنية، كما يوجد في المحافظة عدد من الجمعيات الخيرية والتي يبلغ عددها 154 جمعية، كما يوجد اتحاد للجمعيات الخيرية والاتحاد النسائي الأردني. يتوفر في المحافظة 4 مكاتب للخدمة الاجتماعية، و7 مراكز تنمية مجتمع محلي، كما يتوفر في المحافظة دار لرعاية الأطفال، ومركز للمنازل للتنمية الفكرية. تعتبر كل من البطالة والفقر من التحديات الرئيسية في المحافظة وتكمن الفرص في إكسابه جذب استثمارات ذات عائد جيد خصوصاً في قطاعي الزراعة والسياحة وذلك لما تمتاز به المحافظة من ميزات نوعيه في مجالي الزراعة والسياحة. تقدر نسبة النساء العاملات في محافظة البلقاء 14375 عاملة في القطاعات المختلفة.⁴ لم نستطع الحصول على احصائيات دقيقة بما يخص المصانع ورياض الأطفال ورفضت وحدة وزارة الصناعة والتجارة التعاون مع الباحثة و مع جمعية رائدات الصبيحي.

مشكلة الدراسة

تعمل النساء في العديد من القطاعات الاجتماعية والاقتصادية منها ما يتطلب الخبرة والمؤهل العملي ومنها ما يتطلب قوى بشرية قادرة على إتمام المهام بدون متطلبات الخبرة والمؤهل العلمي. كل ذلك يعتبر ذات أهمية بالغة في معرفة ظروف العمل للعاملات في القطاعات المختلفة. توفر المصانع ورياض الأطفال باختلاف اختصاصاتها فرص عمل لكثير من النساء، ولكن تبقى ظروف وبيئة العمل عاملاً متفاوتاً في تشجيع النساء على الانخراط في سوق العمل.

من احدى التجاوزات والانتهاكات في المصنع على سبيل المثال معضلة العطل الرسمية. هناك الكثير من المصانع تحتسب العطل الرسمية للعاملات على انها اجازات سنوية او يتم احتسابها من الراتب. تؤكد عاملات في قطاع المصانع بمحافظات مختلفة في الأردن، أن بيئة العمل طاردة، وأنهن يتعرضن لانتهاكات عمالية كثيرة، منها: أجور لا تتساوى وحجم العمل المبدول، وبيئة عمل

² موقع وزارة الداخلية

³ دائرة الاحصاءات العامة

⁴ البرنامج التنموي لمحافظة البلقاء- وزارة التخطيط

غير آمنة ومشجعة، وغياب العدالة في التعامل والحقوق بين العاملات، إلى جانب تعرضهن إلى ضغوط نفسية من قبل المديرين أو أصحاب العمل.⁵

وان كن يعملن في منشآت منظمة (سولء مصانع أو رياض الأطفال)، إلا أن أعداداً كبيرة منهن لا يتمتعن بأي شكل من أشكال الحماية الاجتماعية، حيث أن معظمهن غير مسجلات في الضمان الاجتماعي، ورغم عدم توفر مؤشرات إحصائية دقيقة معتمدة من جهات رسمية حول أعداد المعلمات غير المسجلات في الضمان الاجتماعي، إلا أن هنالك العديد من الحالات التي يقوم بها أصحاب المدارس الخاصة بتسجيل فقط جزء من المعلمات في الضمان الاجتماعي، والجزء الآخر لا يتم تسجيلهن، كشكل من أشكال التهرب التأميني. هذا إضافة إلى أن أعداداً كبيرة منهن لا يحصلن على أجور شهرية وفق الحد الأدنى للأجور، حيث يتم إجبارهن على التوقيع على عقود عمل بالحد الأدنى للأجور، ويستلمن أجوراً أقل من ذلك، وفي مواعيد غير منتظمة، كذلك فإن غالبيةهن محرومات من الاجازات السنوية والمرضية. ويتم إجبارهن على القيام بمهام وظيفية ليست ذات علاقة بمهنة التعليم.⁶

وكل هذه الانتهاكات تندرج تحت عنوان "العنف الاقتصادي" حيث يعتبر العنف الاقتصادي من أقوى وأشد أنواع العنف ضد المرأة ويؤدي في حالات كثيرة إلى أنواع أخرى من العنف مثل اللفظي والنفسي والجسدي وقد تعددت التعريفات حول مفهوم العنف الاقتصادي. حيث عرفه المعهد الأوروبي للمساواة بين الجنسين بأنه: أي فعل أو سلوك يتسبب في ضرر اقتصادي للفرد ويمكن أن يحدث العنف الاقتصادي على سبيل المثال أضراراً في الممتلكات أو تقييداً في الوصول إلى الموارد المالية أو التعليم أو سوق العمل أو عدم الامتثال للمسؤوليات الاقتصادية مثل النفقة.

أهمية هذه الدراسة انها تحاول الوقوف على واقع النساء العاملات في المصانع و دور الحضانة في محافظة البلقاء، بحيث تجيب على أسئلة مطروحة تصف الواقع من حيث الفرص والتحديات التي يواجهنها. وتهدف الدراسة إلى:

- إمكانية الاستفادة من نتائج هذه الدراسة لاعداد دراسات وبحوث جديدة ذات أهمية فيما يتعلق بالعنف الاقتصادي.
- محاولة الكشف عن أسباب انتشار ظاهرة العنف الاقتصادي وأثاره واقتراح طرق الوقاية منه.
- حاولت الدراسة اعطاء صوت للعاملات ليشاركن التحديات التي يواجهنها في مكان عملهن.
- الاستفادة من نتائج الدراسة في التخطيط لحمات التوعية والمناصرة للعاملات حول حقوقهن في العمل.
- تسليط الضوء على التحديات الاجتماعية التي تحد من عمل النساء ومحاولة إيجاد حلول.

حدود الدراسة

- الحدود الزمنية وهي متمثلة في فترة الدراسة خلال العام 2022.
- الحدود المكانية تشمل الدراسة محافظة البلقاء. تم تغطية هذه المناطق في محافظة البلقاء: منطقة بيوضة الشرقية ومنطقة ابو الشтол ومنطقة ابو قطيفان ومنطقة الظهره خشفه ومنطقة الصبيحي وقراها، بالإضافة إلى إعلان وزري والسلط.

⁵ المرصد العمالي الأردني

⁶ تعزيز حماية النساء في الاقتصاد غير المنظم في الأردن (women.jo).pdf

- الحدود البشرية: تقتصر الدراسة على عينة عشوائية من محافظة البلقاء. تشمل النساء العاملات في المصانع ورياض الأطفال. لدراسة حالتهم في مكان العمل.

منهجية الدراسة

أ- مجتمع الدراسة: استهدفت هذه الدراسة عينة قدرها 219 عاملة توزعت 96 عاملة منها في قطاع رياض الأطفال و123 عاملة في قطاع المصانع. تم الوصول الى 5 مصانع و15 مؤسسة من رياض الأطفال. تم اختيار العينة بما يتناسب مع فريق المتطوعات من حيث معرفتهم بالمنطقة وسهولة الوصول الى العاملات.

ب- أدوات الدراسة: تم استخدام الاستمارة (تم توزيع الاستمارات على العينة المتسهدفة)، بالإضافة الى المقابلات، حيث تم التواصل هاتفياً مع السيدات، وكان هناك بعض الجلسات (مجموعات نقاش) مع السيدات. تم التعامل مع أدوات الدراسة بطريقة مرنة للحصول على الاجابات، وتم التوسع باستخدام أسئلة الاستبيان لتتناسب مع المقابلات ومجموعات النقاش. تم تصميم الاستمارة لغايات جمع المعلومات، حيث استهدفت النساء العاملات في القطاعين. تم جمع المعلومات من خلال عقد مكالمات هاتفية مع النساء العاملات في القطاعين، حيث تم الاجابة عن أسئلة الاستمارة. اعتمدت الدراسة على المنهج التحليلي لدراسة حقوق العاملات والتعرف على الوضع الراهن للعاملات. وتم التحليل من خلال جمع الوقائع والمعلومات من المقابلات والاستبيانات.

محددات الدراسة

- الخوف الشديد من قبل العاملات للبوخ عن ظروف العمل والذي قد يكلفهم خسارة الوظيفة، ولذلك تم الحصول على المعلومات من خلال استمارات سرية وتم التوضيح ان الدراسة لن تنتظر الى اي معلومات شخصية (اسم المصنع، اسم العاملة، موقع سكنها، الى اخره) وذلك لاعطاء الثقة للعاملات للاجابة.
- عدم تجاوب الاداريين (المدرء التنفيذيين في المصانع ورياض الاطفال) في الدخول ومقابلة العاملات، وكان هذا تحدي للوصول الى العاملات وتم الاستعانة بفريق المتطوعات للوصول الى العينة من خلال الاستبيان والمكالمات الهاتفية ومجموعات النقاش.

الفصل الثاني

الاطار النظري

دراسات سابقة:

حقوق المرأة في المواثيق الدولية⁷

حسم ميثاق الأمم المتحدة الأمر فيما يتعلق بحقوق المرأة، حيث جاءت نصوصه واضحة تؤكد على المساواة بين الجنسين في الحقوق والحريات، على أسس مسلمة تنتقل بمفهوم حقوق المرأة من النظرة التقليدية التي حصرتها في الحاجة إلى الحماية الخاصة والمعاملة التفضيلية، إلى فكرة المساواة بين المرأة والرجل في استيفاء الحقوق والحريات.

ظهر الاهتمام الدولي في تبني الأمم المتحدة لجملة من الاتفاقيات والإعلانات التي شكلت معايير عامة لتنظيم حقوق المرأة بحيث أصبحت جزءاً من القانون الدولي العرفي، وبالتالي فهي ملزمة لكل الدول، الأمر الذي أكدته لجنة حقوق الإنسان في الجمعية العامة للأمم المتحدة بالإشارة إلى النصوص الواردة في ميثاق الأمم المتحدة بشأن حقوق الإنسان.

وعلى هذا الأساس فإن حقوق المرأة في القانون الدولي قد بنيت على أساس المساواة في المعايير بين المرأة والرجل، التي تقوم على تحريم التمييز الذي نبذته كافة الصكوك الخاصة بحقوق الإنسان، حيث اعتبرت أن التمييز على أساس الجنس يتعارض مع عالمية حقوق الإنسان، وقد جاء تأكيد ذلك في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان سنة 1948 الذي نص على أن كل فرد يتمتع بالحقوق والحريات المعلنة في هذا الإعلان دون تمييز في ذلك على أي أساس كان، وتم حظر نوع الجنس كسبب للتمييز بين الناس.

أقرت الأمم المتحدة في شأن المرأة عدة مواثيق خاصة تتعلق بالمرأة العاملة، مثل اتفاقية الأجر المتكافئ رقم 100 لسنة 1951، والاتفاقية رقم 45 لسنة 1935 بشأن القضاء على التمييز في العمل والوظائف، والاتفاقية رقم 89 لسنة 1928 في شأن العمل الليلي، وكذلك اتفاق الأمم المتحدة الخاص بالقضاء على التمييز في التعليم لسنة 1960.

وفي سنة 1966 اعتمدت الأمم المتحدة العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية الذي أكد في المادة الثانية منه على ضرورة تعهد كل دولة طرف في العهد باحترام الحقوق المعترف بها فيه وكفالتها دون أي تمييز بسبب العرق أو اللون أو الجنس، الخ. وفي المادة الثالثة منه ألزم الدول الأطراف بكفالة تساوي الرجال والنساء في حق التمتع بجميع الحقوق المدنية والسياسية المنصوص عليها في هذا العهد، كما عالج في المادة الرابعة منه حالة الظروف الاستثنائية والتدابير الطارئة والتقيد في ممارستها بالقانون الدولي، وعدم انطوائها على أي تمييز يكون سببه العرق أو اللون أو الجنس. أما في بقية مواد العهد فإن الأحكام جميعها

⁷ حقوق المرأة في المواثيق الدولية - المجلة الأمريكية الدولية للعلوم الإنسانية والاجتماعية (aijhssa.us)

كانت ذات صيغة عامة للرجال والنساء على السواء، مستندة في ذلك إلى ما جاء في المواد السابقة من اعتبار أن كل ما يأتي بعدها هو توجيه عام.

وقد صادق الأردن على العهد الدولي الخاص في 30 حزيران عام 1972 مما يلزم تطبيق ما جاء في العهد من حقوق اقتصادية واجتماعية وثقافية. ويتم الاشراف على التطبيق من خلال المؤسسات المعنية كالمركز الوطني لحقوق الانسان والمؤسسات المختصة مثل وزارة العمل فيما يخص ما تتناوله هذه الدراسة.

دور اقتصاد الرعاية في تعزيز المساواة المبنية على النوع الاجتماعي.⁸

تلعب المرأة دور كبيراً في اقتصاد الرعاية في الدول العربية، حيث تؤدي أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر 4.7 مرات أكثر من الرجل - وهي أعلى نسبة بين الإناث والذكور في أي مكان العالم. في وعلاوة على ذلك، ففي حين أن أقل من ربع النساء 22% في المنطقة العربية يعملن بأجر، فإن نصف النساء العاملات 53% في يعملن في وظائف متعلقة بالرعاية، وهي أعلى نسبة في أي منطقة في العالم. وبالتالي، فإن الاستفادة من إمكانات اقتصاد الرعاية مدفوعة الأجر وهو قطاع لم يتلق من تركيز السياسة في المنطقة سوى القليل نسبياً قد يكون وسيلة مهمة لدعم التمكين الاقتصادي للمرأة.

بينت نتائج الدراسة أن النساء في البلدان الأربعة التي شملتها الدراسة وهي تونس وفلسطين والأردن ومصر تقضي ما بين 17 الى 34 ساعة في الأسبوع في أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر، في حين يقضي الرجال عادة بضع ساعات فقط في الأسبوع. تتركز النساء العاملات في المنطقة في قطاعات الرعاية مدفوعة الأجر. في القطاع العام، تمثل أعمال الرعاية مدفوعة الأجر 65% أو أكثر من عمالة النساء، مقابل 14 إلى 31 في المئة فقط من الرجال. يشكل قطاع الرعاية المدفوعة الأجر نسبة مئوية أقل بكثير من عمل المرأة في القطاع الخاص؛ ومع ذلك، تشكل النساء نسبة أكبر من قوى العمل في مجال الرعاية بالقطاع الخاص 60%. على الرغم من أنها أقل من البلدان الأخرى، إلا أن هذه المستويات مذهلة نظراً لانخفاض معدلات مشاركة المرأة في القوى العاملة بشكل عام في المنطقة. خلصت نتائج التقرير إلى الحاجة لتوسيع رعاية وتعليم الطفولة المبكرة، بالإضافة إلى خلق سياسات إجازة أمومة وأبوية مواءمة مع توصيات منظمة العمل الدولية والعمل على التخطيط لمجموعة من خيارات الرعاية طويلة الأمد

عدسة علمية لفهم مشاركة الإناث في القوى العاملة في الأردن. تقرير للبنك الدولي⁹

يبين التقرير أن 60% من النساء غير العاملات في الأردن يتطلعن للعمل:

- إلا أن 12% منهن فقط يبحثن فعلياً عن عمل.
- نسبة تقبل المجتمع الأردني لعمل المرأة هي 96% ولكن واحدة من أربع نساء يتوقفن عن العمل لدى زواجهن.
- هناك 53% من النساء يعتقدن أن أزواجهن يتقبلون عمل المرأة في بيئات مختلطة من الجنسين، ولكن الحقيقة هي أن 23% فقط من الأزواج يتقبلون ذلك.
- أن 17% من الرجال يتقبلون أن تعود الأمهات العاملات من العمل بعد الساعة 5 مساءً.

⁸ unw_era_report_arabic_29june.pdf (unwomen.org)

⁹ الأصوات المخفية تتحدث بصوت أعلى مما تعتقد : عدسة علمية سلوكية لفهم مشاركة الإناث في القوى العاملة في الأردن (albankaldawli.org)

- يعتقد الناس أنه من المقبول إجتماعياً أن تعود الأم إلى العمل فقط بعد أن يبلغ عمر الطفل 4 سنوات على الأقل.

تكلفة تدني المشاركة الاقتصادية للمرأة في الأردن¹⁰

تبلغ كلفة عدم المساواة الجندرية في سوق العمل العالمي 28 تريليون دولار أمريكي، بإمكاننا إضافتهم للنتائج المحلي الإجمالي العالمي إذا قامت المرأة المشاركة الاقتصادية تماماً كنظيرها الرجل. تشكل النساء أكثر من نصف سكان العالم، إلا أنهن يشاركن بما نسبته 37% من الناتج المحلي الإجمالي فقط.

تعد نسبة المشاركة الاقتصادية للمرأة الأردنية من أقل النسب في العالم، مما لا يتواءم مع إنجازاتها ومؤهلاتها العلمية. فوفقاً لإحصائيات البنك الدولي تعد نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل في الأردن خامس أقل نسبة عالمياً، كما أن الأردن كان في المرتبة 140 من أصل 142 دولة على المؤشر العالمي للمشاركة الاقتصادية للمرأة. انخفضت نسبة المشاركة الاقتصادية للمرأة في الأردن من 16% في العام 2010 إلى 12.6% في العام 2014. ويعني ذلك أن امرأة واحد فقط من كل ثمان نساء أردنيات إما تعمل أو تبحث عن عمل، مقابل ثلاثة من كل خمسة رجال.

قد شهدت وتيرة التقدم في المشاركة الاقتصادية للمرأة الأردنية ركوداً نسبياً على مدى العقد الماضي، وفي هذا تناقض حاد مقارنةً مع وتيرة النمو الاقتصادي. فوفقاً لمؤشر الفجوة الجندرية الدولي والصادر عن المنتدى الاقتصادي العالمي حصلنا الأردن المركز 134 من 142 في العام 2014، وذلك أعلى فقط من لبنان وساحل العاج وإيران ومالي واليمن والتشاد وباكستان وسوريا. ولا يعتبر هذا التصنيف متوائماً مع الإنجازات التنموية للأردن في السنوات الماضية.

وبالاطلاع على الأرقام الصادرة عن دائرة الإحصاءات العامة في الأردن حول العمالة والبطالة والمشاركة الاقتصادية، نجد بأن معدل البطالة للذكور في عام 2014 كان قد وصل إلى 10.1%، مقابل 20.7% للإناث، أي الضعف تقريباً. وأن معدل البطالة للذكور من الفئة العمرية 20-24 كان 23.5%، مقارنةً بـ 53.7% للإناث. أما للفئة العمرية 25-39، فقد كان معدل البطالة للذكور إلى 7.9% فقط، مقابل 17.9% للنساء. ومن ناحية أخرى، تظهر الأرقام أن نسبة الذكور النشطين اقتصادياً 59.7%، منهم 6% عاطلين عن العمل. وتختلف هذه النسب اختلافاً تاماً عند النظر إلى حالة المرأة والتي بلغت نسبة نشاطها الاقتصادي 12.6%، منهن 2.6% متعطلات عن العمل، ويعني ذلك أن نسبة الأردنيات غير النشطات اقتصادياً قد بلغت 87.4% في العام 2014.

وبشكل عام، وصل مجموع العاملين في الأردن في العام 2013 إلى 905,983 عامل وعاملة، تشكل النساء حوالي 27% منهم فقط (243,545)، بينما يشكل الرجال الـ 73% المتبقية (662,438). وبلغ متوسط فجوة الأجور 90 قرش لكل دينار أردني في العام الماضي، مما يعني أنه عن كل دينار يتقاضاه الرجل، تتقاضى المرأة 90 قرشاً عن العمل ذاته. وتكون الفجوة أعلى بين المشرعين وموظفي الإدارة، حيث قد وصلت لهذه الفئة إلى 66 قرشاً، يليهم المتخصصون حيث كانت الفجوة 68 قرشاً وأخيراً الفنيين بفجوة كانت قد بلغت 75 قرشاً. ونلاحظ من هذه الأرقام أن فجوة الأجور بين الجنسين تزداد كلما علا المنصب. ويعني

¹⁰ Gender Position Paper.pdf (jsf.org)

ذلك أن سوق العمل الأردني يكافئ الرجال على تحصيلهم العلمي والعملية، إلا أنه يعاقب المرأة كلما ازدادت خبراتها وتحصيلاتها العلمية.

بناءً على ما سبق، فإن الأردن قادر على حل العديد من الأزمات الاقتصادية من خلال تشجيع المرأة على العمل وتسهيل فرص المشاركة في السوق لها. كما أنه بوسع الأردن من قطاع عام وقطاع خاص ومؤسسات مجتمع مدني القيام بالكثير لتشجيع النساء على العمل. أولاً يجب أن تخدم مخرجات التعليم سوق العمل وتهيئ المرأة للحياة العملية من خلال تقديم التدريب العملي والنظري والخدمات الإرشادية والتوعوية. كما يتوجب على المناهج الأردنية سواءً في المدارس (بمختلف المراحل) أو الجامعات بالعمل على تغيير الصورة النمطية للمرأة، بحيث تظهر كعضو فعال في الاقتصاد والمجتمع الأردني ويتم تصويرها على أنها متعلمة ومنتجة وقادرة على اتخاذ قراراتها. ذلك بالإضافة إلى التركيز على تزويد الطالبات بالمهارات التي تسهل لهن الانخراط في سوق العمل كمهارات الحاسوب واللغة الإنجليزية وغيرها.

ومن جهة أخرى، يجب إطلاق حملات توعوية تعمل على تجسير الهوة بين الجنسين في القطاعات الاقتصادية بحيث يصبح للمرأة دوراً أكبر في القطاعات الأكثر إنتاجية. كما أنه من الضروري توفير المعلومات عن فرص العمل المتاحة للنساء من خلال طرق سهلة وبسيطة، خاصةً فرص العمل في القطاع الخاص، كي تبتعد المرأة من الاعتماد على القطاع العام لكونه أكثر أماناً وأقل ساعات عمل. كما أنه من المهم توعية الشباب الأردني وتصوير الأعمال المنزلية غير مدفوعة الأجر كمسؤولية لا تقع على عاتق المرأة وحدها بل تتطلب مشاركة الرجل على حد سواء. وقد يبدأ ذلك من خلال إدخال إجازات الأبوة في قانون العمل الأردني. وذلك إضافةً إلى العمل على تفعيل القانون الأردني وتوفير الحاضنات التي تستقبل أبناء العاملات دون مقابل، لا سيما لموظفات القطاع الخاص.

وتكمن المشكلة الأكبر في الصعوبات التي تواجهها النساء في التنقل من وإلى مكان العمل. لذلك إنه من الضروري العمل على تطوير شبكة المواصلات العامة لتصبح أكثر أماناً وجاذبيةً للمرأة. ويمكن البدء بذلك من خلال تشجيع المرأة على العمل في قطاع النقل وتوسيع شبكة المواصلات العامة وتخفيض التعرفة على النساء العاملات.

الاتفاقيات والقوانين

- **الاتفاقيات الدولية:** صادق الأردن على عدة اتفاقيات دولية بما يخص العمل اللائق، وبموجب هذه المصادقة يجب ان يتم تطبيق هذه البنود في أماكن العمل. من أهم هذه الاتفاقيات¹¹:

- الاتفاقية رقم 100 لعام 1951 بشأن تساوي أجور العمال والعاملات عند تساوي العمل (رقم التسلسل 4)
- الاتفاقية رقم 106 لعام 1957 بشأن الراحة الأسبوعية بالتجارة والمكاتب (رقم التسلسل 6)
- الاتفاقية رقم 111 لعام 1958 بشأن التمييز فيما يخص الاستخدام في المهن (رقم التسلسل 7)
- الاتفاقية رقم 118 لعام 1962 بشأن المساواة في المعاملة بين الوطنيين وغير الوطنيين في الضمان الاجتماعي (رقم التسلسل 10)

¹¹ اتفاقيات منظمة العمل الدولية (معايير العمل الدولية) - وزارة العمل الأردنية (mol.gov.jo)

- مؤتمر معايير العمل الدولية في الأردن: أوصى مؤتمر "معايير العمل الدولية" في الأردن بإزالة جميع أشكال التمييز بين الرجل والمرأة، خاصة في توريث الراتب التقاعدي، والمساواة بينهما في بدل الإعالة عند تخصيص هذا الراتب، الذي يجب ألا يقل التقاعدي عن الحد الأدنى للأجور. ودعا المؤتمر إلى الاسترشاد بالدستور الأردني لضمان حماية المرأة من التمييز والعنف، وكذلك بتطبيق الاتفاقية رقم 190: اتفاقية بشأن القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل¹².

قوانين أردنية

قانون العمل الأردني: المادة (27) 13

أ - مع مراعاة أحكام الفقرة (ب) من هذه المادة لا يجوز لصاحب العمل إنهاء خدمة العامل أو توجية إشعار إليه لإنهاء خدمته في أي من الحالات التالية :

- المرأة العاملة الحامل ابتداء من الشهر السادس من حملها أو خلال إجازة الأمومة
 - العامل المكلف بخدمة العلم أو الخدمة الاحتياطية في أثناء قيامه بتلك الخدمة
 - العامل في أثناء إجازته السنوية أو المرضية أو الإجازة الممنوحة له لأغراض الثقافة العمالية أو الحج أو في أثناء إجازته المتفق عليها بين الطرفين للتفرغ للعمل النقابي أو للالتحاق بمعهد أو كلية أو جامعة معترف بها
- وزارة العمل: إصدار وتعديل تشريعات في القانون لحماية حقوق العمال في عام 2019:
- تعديل بنود قانون العمل رقم (8) لسنة 1996 و صدور القانون المعدل رقم (14) لسنة 2019، وكان من أهم التعديلات ادخال تعريف العمل المرن على المادة (2) من قانون العمل المؤقت رقم (26) لسنة 2010، وادخال تعريف التمييز بالأجور بين الجنسين عن العمل ذي القيمة المتساوية والتشدد بالعقوبة في حالة إثبات هذا التمييز من قبل صاحب العمل.
 - اجازة الأبوة واصدار قانون تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية رقم (9) 2019، وقانون تنظيم العمل المهني رقم (11) لسنة 2019.
 - وأشارت الوزارة إلى أنه تم تعديل المادة (72) والخاصة بالزام اصحاب العمل بإنشاء مكان مناسب لأطفال العاملين وعدم ربطها بعدد العمال والاكتفاء بعدد الأطفال.

مع المصادقة على الاتفاقيات الدولية وتعديل قوانين العمل الأردنية، نرى أن الجهود المبذولة تصب في مصلحة كل هذه العاملين والعاملات. الا أن التطبيق في بيئة العمل ما يزال ضعيف وبحاجة الى متابعة اكثر.

¹² اتفاقية بشأن القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل (ilo.org)

¹³ المرأة وقانون العمل الأردني - النقابة العامة للعاملين في النقل الجوي والسياحة (quatt.org.jo)

الفصل الثالث

القسم الميداني

شملت الدراسة عينة لمجموعة من النساء من محافظة البلقاء. وتم التواصل معهن من خلال ارسال استمارة الكترونية والتواصل معهن هاتفياً، بالإضافة الى موافقة البعض للمشاركة بمجموعات نقاشية. تم الوصول الى 219 سيدة، 123 سيدة من المصانع و96 سيدة من رياض الأطفال. لم يتم التطرق الى أي معلومات شخصية وذلك حتى تتجاوب السيدات مع الأسئلة، بالرغم من الحرص الشديد والتأكيد على سرية المعلومات، كان هناك صعوبة بالوصول الى العينة واقتناع بعضهن بالاجابة.

نجن فريق المتطوعات بالوصول الى منطقة بيوضة الشريقي ومنطقة ابو الشتول ومنطقة ابو قطيفان ومنطقة الظهره خشفه ومنطقة الصبيحي وقرها، بالإضافة الى علان وزبي والسلط. هذه الدراسة حاولت معرفة الخصائص الاجتماعية والاقتصادية للعينة المستهدفة، كما حاولت الدراسة تسليط الضوء على مدى وعي ومعرفة السيدات بحقوقهن.

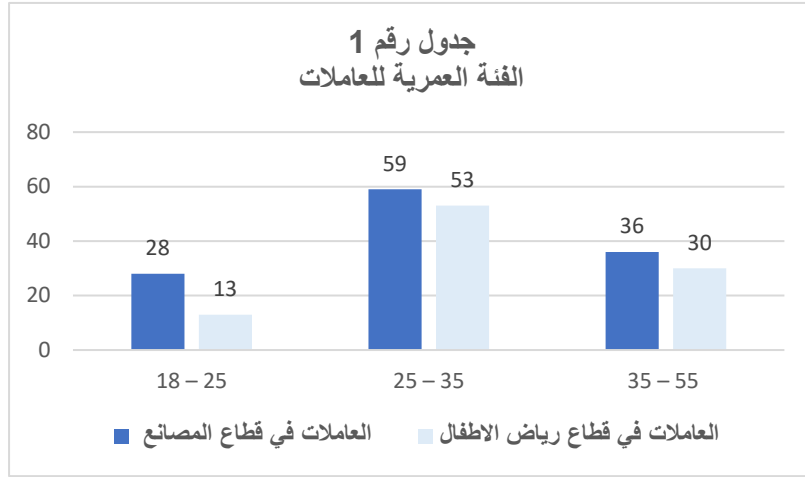
توصلنا في هذه الدراسة من خلال العينة المستهدفة ان ظاهرة العنف الاقتصادي موجودة وان الانتهاكات تتم بشكل يومي ومستمر؛ بداية من العقد (عدم وجود عقد وعدم اعطاء نسخة من العقد للعاملات)، عدم التزام أصحاب العمل بالقانون الأردني فيما يخص الحد الأدنى للأجور. عدم تقديم الحوافز والدعم للعاملات لتشجيعهن على العمل، وصولاً الى عدم تسجيل العاملات في الضمان الاجتماعي وهنا أيضاً تجاوز لما نص عليه قانون العمل الاردني. بالإضافة الى انتهاكات اخرى تم عرضها من خلال الجداول.

خوف النساء من المطالبة بحقوقهن الأساسية يدفع أصحاب العمل الى ممارسة هذه الانتهاكات وفي نفس الوقت غياب العدالة القانونية وسيادة القانون يسمحان باستمرار ظاهرة العنف الاقتصادي. لا بد من التشديد على أهمية وصول النساء الى العدالة لمعالجة كل إشكالية تعترض المرأة ومن ضمنها إشكالية العنف الاقتصادي. اذ لا يزال وصول النساء الى العدالة مقيداً، بالإضافة الى ثقافة الصمت والوصمة الاجتماعية، الامر الذي يعكس نقصاً من الحصول على حقوقهن.

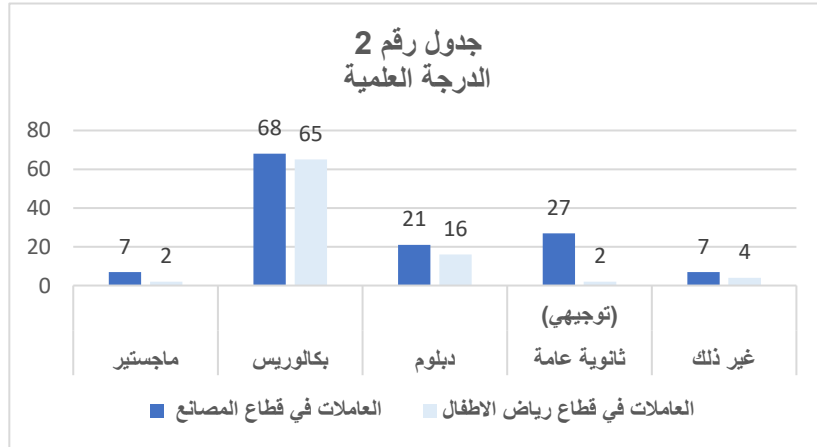
كما تفتقر الأجهزة والمؤسسات المعنية بإنفاذ القانون حول العدالة المتعلقة بالنوع الاجتماعي، وهذا يعود الى ضعف التمثيل النسائي في أنظمة العدالة بشكل عام. يرافقه خوف النساء أحياناً من المطالبة بحقوقهن بسبب الضغط أو التهديد من قبل المجتمع، وهذا يحد من وصول النساء الى العدالة.

لا يمكن أن تتحقق التنمية المستدامة وتعزيز الاقتصاد الا عند انحراط النساء ومشاركتهن في عملية التغيير، الأمر الذي يستدعي إعادة النظر بالسياسات والبرامج الحكومية وتعديلها. من ناحية أخرى، ان العمل على الحد من كافة أشكال العنف الاقتصادي على مستوى التشريعات والممارسات السائدة، ليس حاجة للنساء فقط، بل هو حاجة للمجتمع ككل تصب في المصلحة الوطنية لتعافي الاقتصاد والنهوض بالوطن.

عرض الاجابات

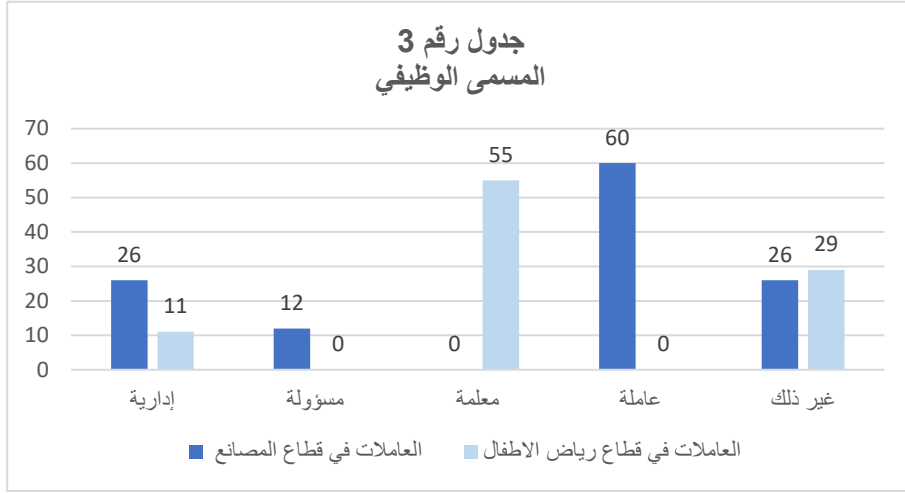


حسب تحليل الفئة العمرية للعاملات في القطاعين يوضح الجدول أن أغلب العاملات هنّ من الفئة العمرية الشابة (من عمر 25 – 35) تمثل هذه الفئة نسبة عالية من المجتمع الأردني حيث الاستثمار فيها مهم جدا وينعكس على الانتاج. من ناحية أخرى فإنّ تركيز سنن العاملات بين 25 – 35 يعطي مؤشر هام على أن فرص العمل تتركز في من لديهن خبرة عملية ولديهن القدرة الجسدية للقيام بالمهام. والفئة العمالية 35 – 55 مهمة جدا حيث أن سنوات الخبرة المكتسبة والمعرفة المهنية يمكن نقلها للعاملات الجدد والاستفادة من جعلهن مدربات للعاملات الجديد ويكون هذا حافز جديد لاستمرارهن في العمل، حيث أنه سيكون تقدير لخبرتهن وتأيير لمعرفتهن.



يوضح الجدول أعلاه توزيع الدرجة العلمية للعاملات على التوالي: 133 درجة البكالوريوس، 37 درجة الدبلوم، 29 ثانوية عامة (توجيهي)، 9 درجة الماجستير و 4 غير ذلك. وهنا نلاحظ أن أغلب العاملات في القطاعين حاصلات على درجة البكالوريوس.

هذا انعكاس للواقع ان نسبة الفتيات المتعلّقات في الأردن عالية وخاصة في مرحلة البكالوريوس.¹⁴ توضح الأرقام من ناحية أخرى عمق مشكلة البطالة في المجتمع الأردني في عدم ملائمة فرص العمل مقارنة بالدرجة العلمية.



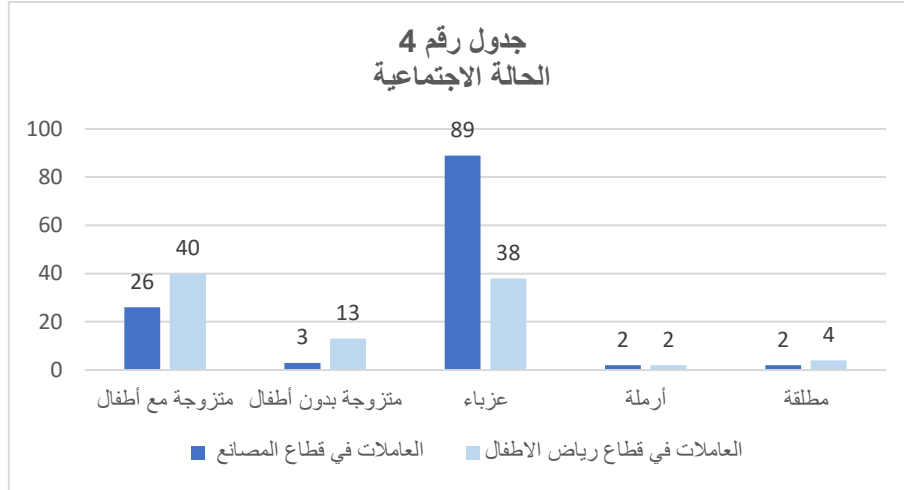
بناء على الاجابات مع الفئة المستهدفة، تم التأكيد أن التعيين والتطور الوظيفي قائم على أساس الدرجة العلمية واداء العمل وهذا مؤشر ايجابي في قطاع المصانع. حيث ان الأداء الوظيفي هو أحد المعايير الأساسية للحصول على ترقية في العمل، تعكس الأرقام في قطاع المصانع التوزيع المنطقي بين الأقسام حيث أكدت العاملات على التدرج الوظيفية. حيث شاركت بعض العاملات انطباعاتهن:

- "بحس انو التطور الوظيفي بالمصنع جيد والمعايير واضحة"
- "بشكل عام التطور الوظيفي مبني على الاداء"
- "ما بحس انو في حدا بياخد مكان حدا، كل وحدة فينا عندها فرصة جوا المصنع"

على عكس رياض الأطفال حسب ما تمت مشاركته من الفئة المستهدفة. يعود السبب الى عدم وجود تنظيم واضح للمؤسسة، على سبيل المثال لا يوجد مسؤولية الموارد البشرية وهذا يتبعه انعدام المؤسسة من ناحية التعيين، التدرج الوظيفي وكل الأمور الادارية التي تعنى بالعاملات. كما أضافت العاملات ان "المحسوبية والواسطة" ما زالت مرتبطة بالتعيين وبالتدرج الوظيفي. كما أن الاجابات في هذا الجدول أبقت على تساؤل مهم، وهو التطور الوظيفي لمن لا يملكن المؤهل العلمي اللازم خاصة أن 55 عاملة لم يكن لديهن مسمى وظيفي محدد وحاولنا معرفة السبب الا أن الاجابات من العاملات لم تكن واضحة. حيث كانت الاجابات من بعض العاملات:

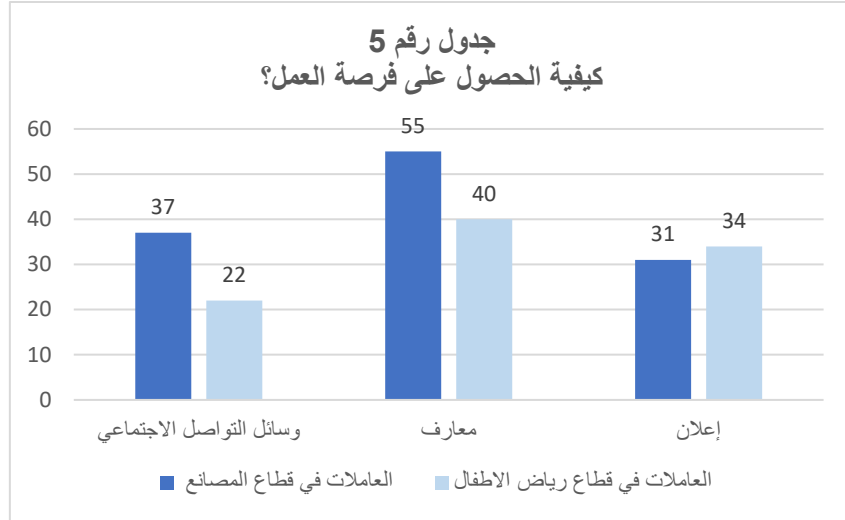
- "ما في اي نوع من التطور، بحس انو انا بنفس المكان من أول ما بلشت شغل"
- "الاداء في العمل ما بآثر ابدأ، والادارة ما بتقدر"
- "ما في تشجيع ولا تقدير للموظفات"

¹⁴ تقرير المرأة الأردنية في صورة احصائية بمناسبة اليوم العالمي للمرأة - دائرة الإحصاءات العامة (dos.gov.jo)



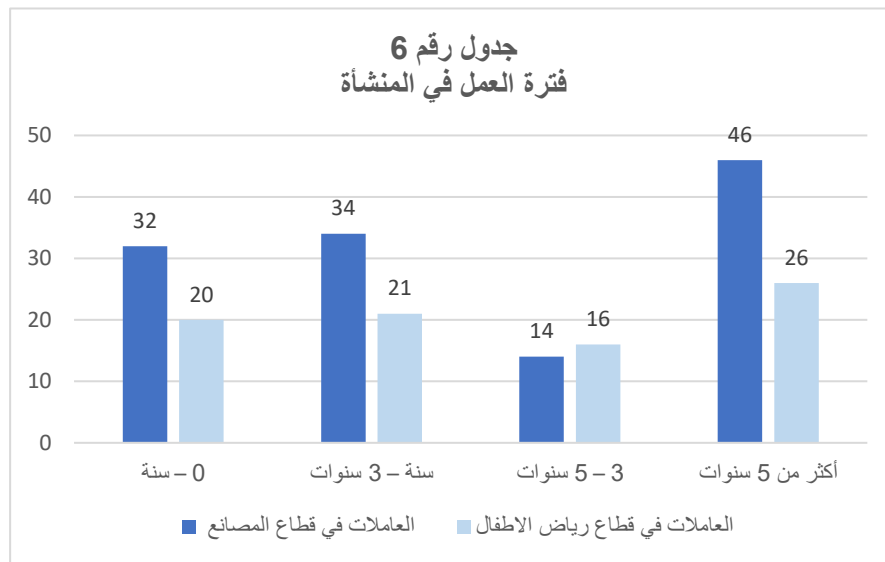
يعكس الجدول رقم 4 الحالة الاجتماعية للعاملات. النسبة الأكبر غير متزوجات (127) ومن ثم هناك (66) سيدة متزوجة مع أطفال، وبعد ذلك (16) سيدة غير متزوجة بدون أطفال، وسيدتين ارملتين وسيدتين مطلقتين. يمكن أن تعطي الأرقام المذكورة في الجدول أعلاه مؤشر أن بيئة العمل في المصانع ودور الحضانات غير صديقة للنساء المتزوجات أو الأمهات حيث أن عدد النساء العاملات العزباوات أكبر بكثير من باقي الفئات الموضحة أعلاه. بناء على اجابات العاملات وضح التالي:

- أصحاب العمل بشكل عام يفضلون تعيين النساء الغير متزوجات وذلك بسبب قلة الالتزامات الاجتماعية وحرية الحركة من وجهة نظرهم. حيث لن تطلب النساء الغير متزوجات العديد من المغادرات المرضية (في حال مرض الأطفال) والمغادرات المرتبطة بظروف عائلية تكون عادة أقل للنساء العزباوات. أضافت إحدى العاملات "كثير في أماكن رفضت توظيفي لأني متزوجة وعندي أطفال"، "بيئة العمل ما بتشجعني كأم انو اترك اولادي عشان الشغل"
- وضحت الفئة المستهدفة ان عزوف الكثير من العاملات عن العمل بعد زواجهن يعود اما لرفض الزوج لزوجته أن تعمل أو عدم تقبل عائلته لعمل المرأة. ويكون التحدي أكبر بوجود الأطفال، من ناحية الرعاية بالاطفال وعدم وفرة حضانات في المنطقة و/أو في مكان العمل تحد من عمل النساء. كانت العبارات المترددة "ازا بدي اشتغل وبين أحط اولادي"، "الراتب مو مستهل اترك اولادي"، "انا درست وتعبت وما حسيت انو الشغل مستاهل كل هذا التعب"

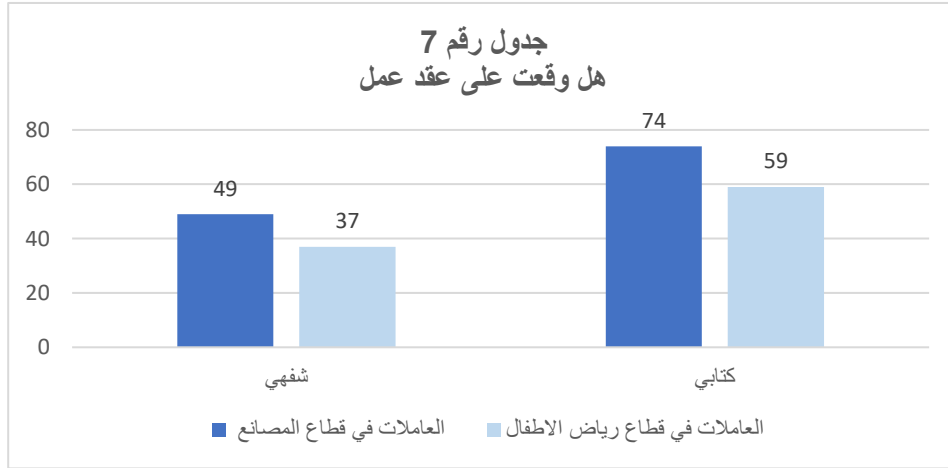


جدول رقم 5 يبين طرق الحصول على العمل:

- عنصر **المعارف (من خلال العائلة، الأصدقاء، الجيران)** هو الطريقة الأكثر انتشارا (95) من أصل الاجابات وهذا يدل على ترابط المجتمعات في محافظ البلقاء، حيث وضحت العاملات أن هذه هي الطريقة الموثوقة بالنسبة لهن ولعائلاتهن، وهذه الطريقة تعتبر آمنة وتم توظيف العديد من النساء من خلالها.
- و يأتي عنصر **الاعلان** عن الوظيفة في المرتبة الثانية (65) من أصل الاجابات. تم التوضيح أن هذه الطريقة بدأت بالانتشار مؤخرا وهناك اقبال عليها في السنوات الأخيرة
- وفي عصرنا اصبحت **وسائل التواصل الاجتماعي** قناة مهمة للاعلان عن الوظائف كما نرى من خلال الجدول ولكن هي لا تعتبر قناة موثوقة تماما كما وضحت العاملات لانه هناك دائما مجال للخداع/ خاصة عندما لا يكون اسم الشركة أو المؤسسة معروف، لذلك عنصر المعارف هو المرجع الأول بالنسبة لعاملات.



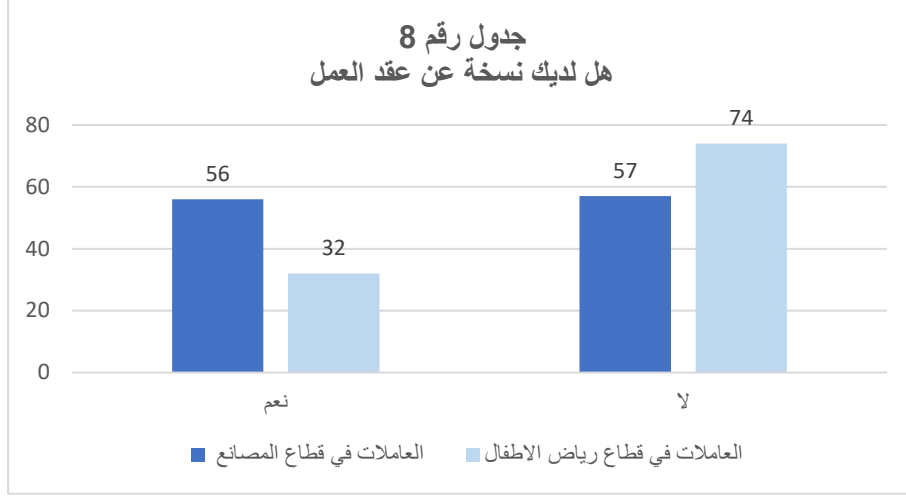
من خلال جدول رقم 6، نرى ان نسبة معدل الدوران جديده، حيث (72) من السيدات اكملن عملهن لاكثر من خمس سنوات وهذا يعتبر مؤشر ايجابي للقطاعين في محافظة البلقاء. وفقاً لبيان اقتصادي صادر عن مكتب "Bureau of Labor Statistics" إن متوسط عدد السنوات لبقاء العمال والموظفين في العمل هو حالياً 4.6 سنوات¹⁵ ويأتي في الدرجة الثانية للعاملات، المدة الزمنية ما بين سنة الى ثلاث سنوات حيث هناك (55) سيدة ونرى ان (40) سيدة استمروا في العمل من 3 سنوات الى خمس سنوات. والباقيات استمرين في عملهن لمدة سنة فقط.



من احدى العناصر المهمة في العمل هي **عقد العمل**، حيث يُمثل الاداة التي تضمن حقوق وواجبات العامل وصاحب العمل. تناولت الدراسة هذا السؤال لمعرفة مدى اطلاع العاملات على هذه الحثية. هناك (133) عاملة وقعن على عقد كتابي و(86) اعتمدن على عقد شفهي فقط. وهذا يعطي مؤشر هام عن قلة الوعي من ناحية والحاجة الشديدة للعمل من ناحية أخرى. يجب التركيز على أهمية وجود عقد كتابي وذلك لمعرفة كل التفاصيل المرتبطة بالوظيفة وفي حال وجود أي مخالفة لعقد العمل يسهل على العاملة استخدام عقد العمل كوسيلة لحماية حقوقها. لم يكن العاملات واعيات تماما لهذا الجانب لذلك يجب التركيز على هذه النقطة من خلال حملات التوعية. بعض الاجابات من العاملات:

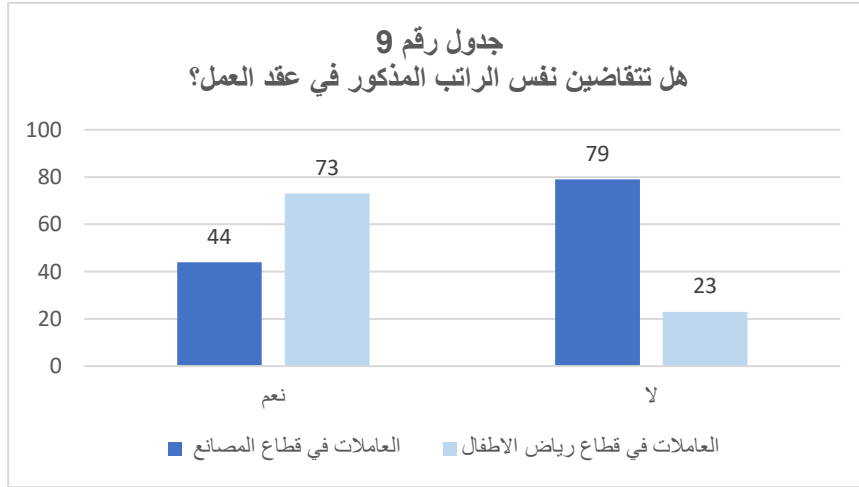
- "في اماكن اوا طلبنا منهم عقد عمل ببطلوا بدهم يوظفونا"
- "ما بحس انو عقد العمل مهم لانو اذا صار اي اشئ، هذا العقد ما بحميني"
- "حتى لو في عقد، كلو حبلا على ورق، بالآخر أصحاب العمل بعملوا المناسب لهم"

¹⁵ كم من الوقت يجدر بك البقاء في وظيفتك؟ | النهار (annahar.com)

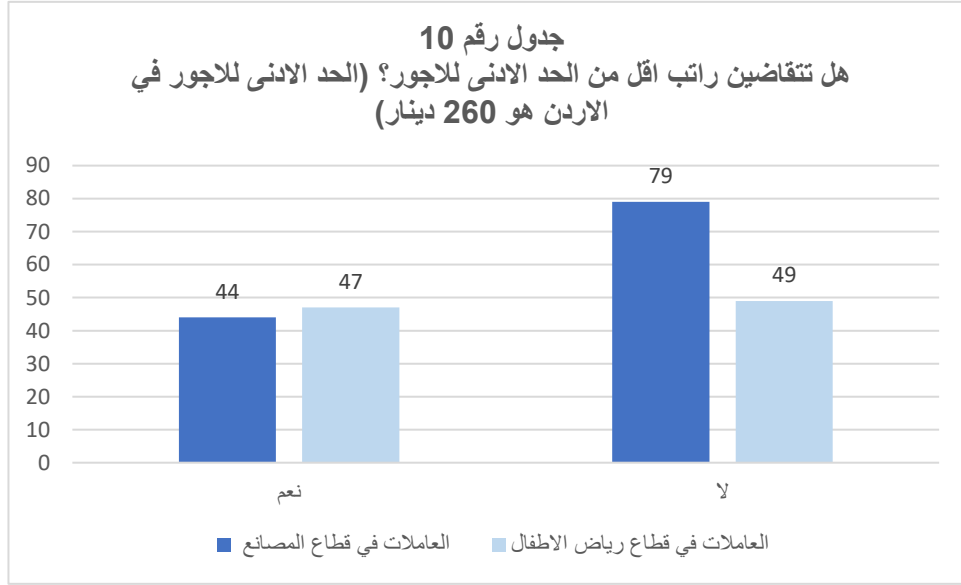


الجدول رقم 8 يوضح ان (88) فقط من العاملات يملكن نسخة عن عقد العمل و(131) لا يوجد لديهن نسخة عن عقد العمل. هذا السؤال مرتبط بالجدول رقم 7 حيث أن العاملات لا يدركن أهمية وجود نسخة من العقد معهن. يجب التركيز على هذه النقاط مع العاملات وتقديم توعية وشرح وافي لاهمية احتفاظهن بعقد العمل لانه سيحميهن ويضمن حقوقهن العمالية. من المهم استعراض بعض الاجابات هنا للاشارة انا العاملات لا يدركن أهمية عقد العمل:

- "أظن انو هاد الطلب ما رح يعجب صاحب المصنع، فأنا قررت اختصر"
- "حاول اكثر من مرة نطلب من المديرية بس ضلت كل مرة تتحجج"
- "بشكل عام بحس هاي بس اجراءات شكلية، ما رح تحميني حتى لو معي نسخة من العقد"

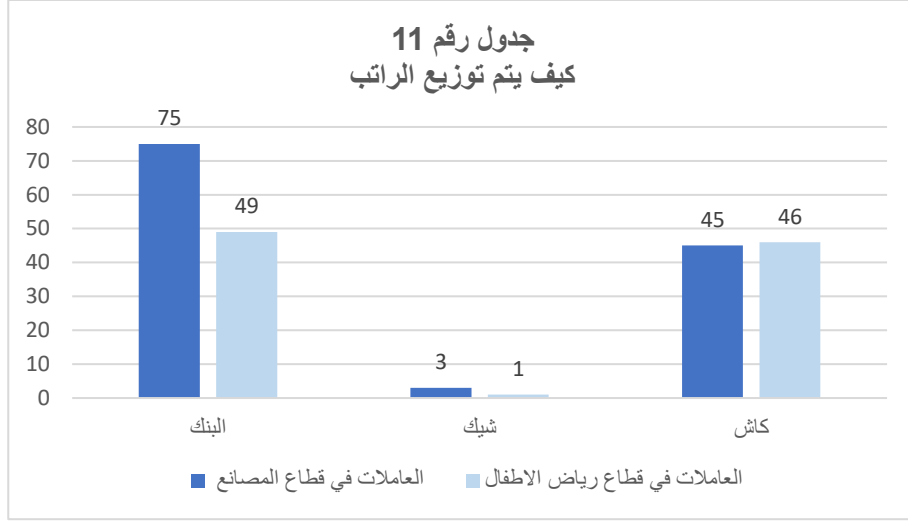


من احدى المؤشرات الايجابية في هذه الدراسة أن النسبة الأكبر من العاملات 117 من أصل 219 يتقاضين نفس الراتب المذكور على عقد العمل ومع ذلك هناك 102 عاملة لا يحصلن على الراتب المتفق عليه. هذه الانتهاكات مرتبطة بضعف سيادة القانون في المنشآت الخاصة وضعف ادراك العاملات بحقوقهن. من خلال التوعية القانونية السليمة يجب أن نوعي العاملات أن وجود عقد عمل كتابي هو من الشروط الأساسية لبدء العمل في أي مؤسسة وأن تتطابق بنود العقد مع ما يطبق في بيئة العمل (الراتب، الاجازات، ساعات العمل، الحوافز، الى اخره).

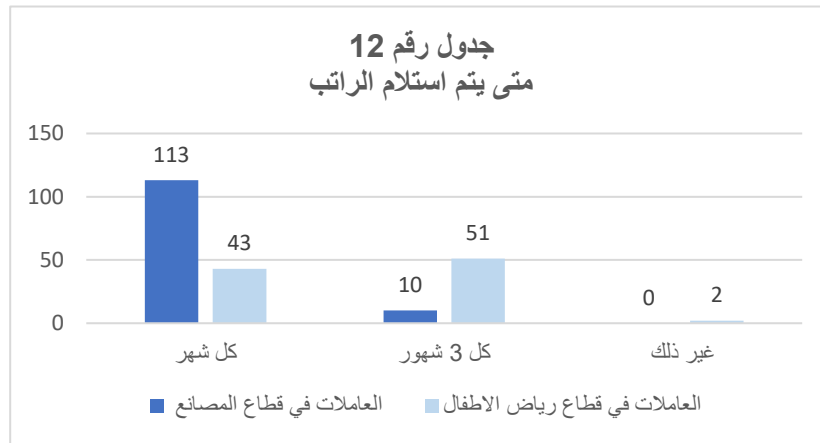


هنا نرى ايضا أن النسبة الأكبر 128 من أصل 219 يتقاضين راتب أعلى من الحد الأدنى للأجور (حسب قانون العمل الأردني)، ولكن بالمقابل ما يزال هذا الحق مضطهد حيث أن الجدول يوضح ان 91 عاملة يحصلن على راتب أقل من الحد الأدنى للأجور في كلا القطاعين. للأسف تجهل الكثير من العاملات ما هو الحد الأدنى للأجور وتؤكد هذه المعلومة على ضعف المعرفة القانونية بأبسط الحقوق لدى العاملات وعلى الرغم من كل الجهود المتعلقة بالتمكين الاقتصادي الا أن هناك فئة كبيرة ما زالت مهمشة وبحاجة الى دعم حقيقي لحماية الحقوق الأساسية. وعندما طرحنا هذا السؤال، كانت الاجابات تدل على عدم معرفة الكثير ما يعني الحد الأدنى للأجور وما هو المبلغ المحدد بقانون العمل الأردني:

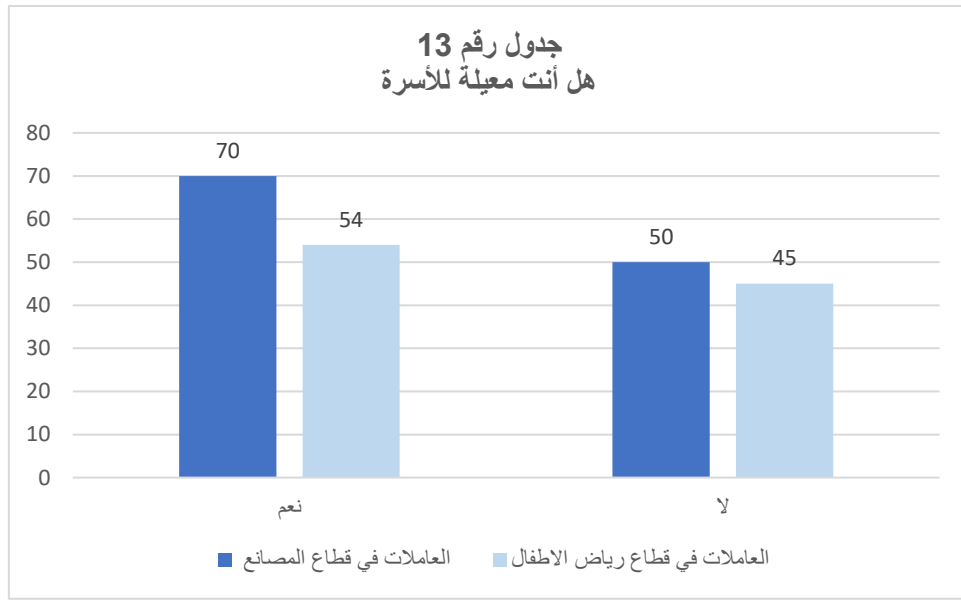
- "أول مرة بسمع عن الحد الأدنى للأجور"
- "كيف المفروض نعرف هاد الحكي ومين بدو يساعدنا أصلاً؟"
- "انا مو مستعدة اخسر شغلي حتى لو راتبي أقل من الحد الأدنى للأجور"



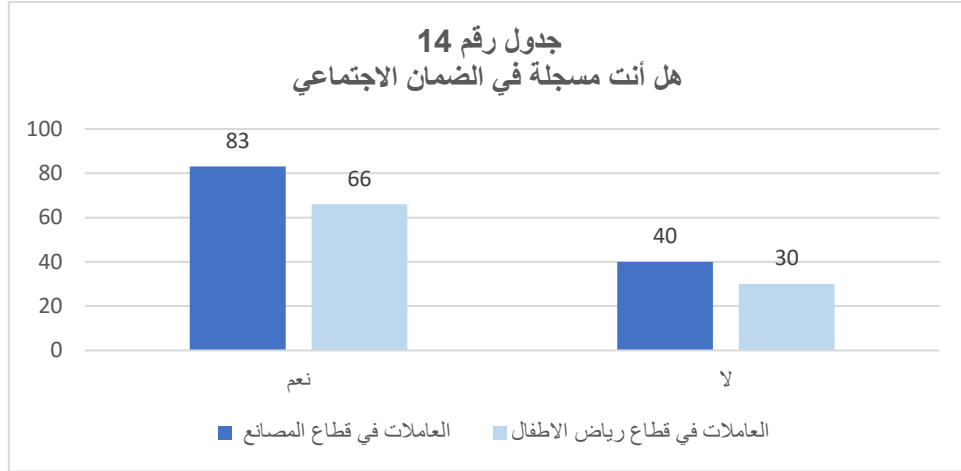
هذا الجدول يوضح كيفية توزيع الرواتب، لان آلية التوزيع مرتبطة ايضا بمصداقية صاحب العمل بما يتعلق بالاجور وتوريد الراتب للضمان الاجتماعي. نلاحظ هنا أن النسبة الأكبر تستلم الراتب من خلال البنك 124 عاملة، وهذا من شأنه ضمان بعض الحقوق، بالمقابل هناك 91 عاملة يستلمن الراتب "كاش"، وهنا حاولت الدراسة معرفة الأسباب ولكن كان هناك تخوف من السيدات للافصاح واعتبرن انه شأن شخصي، الا أننا نستطيع ربط المخالفات التي توصلنا اليها من خلال أسئلة الدراسة بهذا الجدول، حيث ان المنشآت الخاصة تفضل في الكثير من الأحيان تسليم رواتبها "كاش" لتجنب أي مسائلات قانونية (تستطيع تزوير كشف الرواتب وعدد الموظفين أيضا، وبالتالي التهرب تسجيل الموظفين بالضمان الاجتماعي) وكل هذه الانتهاكات تحصل بسبب قلة ادراك العاملات وخوفهن الشديد من أصحاب العمل. أما النسبة الأقل هي "الشيك"، حيث ان 4 سيدات يحصلن على راتبهن "شيك"، هذه الطريقة ليست متداولة كثيرا ولا يفضلهن العاملات بسبب بعد البنك احيانا عن موقع عملهن أو مكان سكنهن الا انهن لا يعترضن خوفا من أصحاب العمل.



الجدول رقم 12 يوضح أن 156 سيدة يستلمن راتبهن كل شهر بانتظام، وبالمقابل هناك 61 سيدة يستلمن راتبهن كل 3 شهور وهناك سيدتين يستلمن راتبهن بشكل متقطع. في الكثير من الأحيان كانت العاملات مترددات بالاجابة لاعتقادهن أن مثل هذه الدراسات مضرة لهن وأن أصحاب العمل لا يقبلون عندما تشارك العاملات هذه المعلومات، فلم يكن سهلا اقناعهن بالاجابة وتحفظن عن الاجابات وهذا السؤال كان حساس بالنسبة لهن لكن من خلال التحليل استطعن معرفة أن التأخير في دفع الراتب يكون بسبب تأخر الأهل في سداد القسط بما يخص رياض الاطفال تحديدا، أما المصانع فلم يكن هناك أي اجابات واضحة. "حاولت اشتكى اكثر من مرة عشان كثير صعب اني استلم الراتب كل 3 شهور، بس دايمًا يكون الجواب اذا مو عاجبك اتركي الشغل" – كانت هذه احدى الاجابات من العاملات.



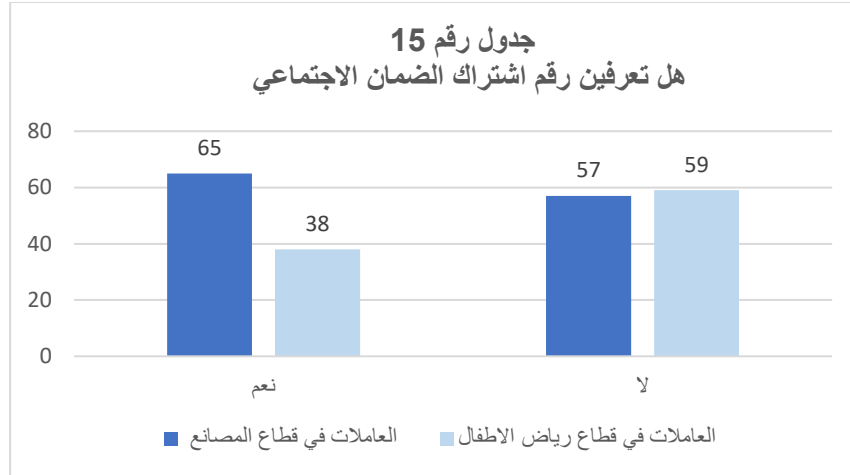
يوضح جدول رقم 13 أن 124 سيدة هن المعيلات لأسرهن. هذه النتيجة هي تأكيد لأهمية عمل المرأة والأثر الاقتصادي على افراد اسرتها. من ناحية أخرى يعطي مؤشر أن النساء المعيلات لأسرهن يمكن أن يتغاضن عن تجاوزات معينة في سبيل الاحتفاظ بالوظيفة باعتبارهن المسؤول الأول عن العائلة، وهذا ما أكدته العاملات لان الهاجز الأمل بالنسب لهن هو دعم العائلة وبالمقابل لا يردن خوض أي تجارب تهدد بأن يخسرن عملهن، يجب أن تكون حملات التوعية مراعية تماما لهذه التخوفات وايجاد حلول واقعية وتتناسب مع ظروف العاملات. "انا لازم اشتغل عشان اساعد اهلي"، "بعد ما اشتغلت – صار وضعنا احسن وقدرت اجيب شغل اكثر لاولادي وزوجي حس انو شغلي خلى عيلتنا تعيش بوضع أفضل"، وازافت احدى العاملات: "انا درست عشان اشتغل واكبر بوظيفتي"



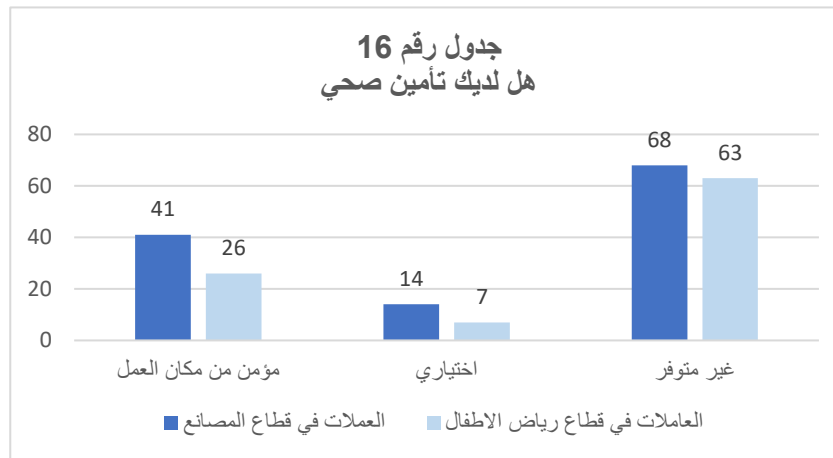
نتائج هذا الجدول تعتبر من المؤشرات الخطيرة بما يتعلق بانتهاك الحقوق الاقتصادية، حيث ان المؤشر هنا يظهر تجاوزات أرباب العمل بتسجيل العاملات في الضمان الاجتماعي. حيث أن الضمان الاجتماعي حق مكتسب لكل موظف/موظفة مشمول في قانون العمل الأردني، وواجب على كل صاحب/صاحبة مؤسسة شمل الموظفين في الضمان الاجتماعي. يبين الجدول ان 149 سيدة تم شملهم في الضمان الاجتماعي ولكن هناك 70 سيدة غير مسجلين في الضمان الاجتماعي. أكدت المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي على أصحاب العمل ضرورة شمول كافة العاملين لديهم مهما كان عددهم بأحكام قانون الضمان الاجتماعي، ووفق أجورهم الحقيقية؛ لتغطيتهم بالتأمينات الاجتماعية المطبقة بموجب هذا القانون؛ مما يضمن لهم الاستفادة من المنافع والرواتب التقاعدية التي تخصها المؤسسة. وأضافت المؤسسة في بيان صادر عن مركزها الإعلامي أن قانون الضمان الاجتماعي ألزم كل صاحب عمل لديه منشأة عاملة على أرض المملكة الأردنية الهاشمية بشمول كافة العاملين لديه من تاريخ التحاقهم بالعمل، وبصرف النظر عن عددهم، شريطة إكمالهم سن السادسة عشرة على الأقل، دون أي تمييز بسبب الجنس والجنسية، ومهما كانت مدة العقد أو شكله، وأياً كانت طبيعة الأجر، على أن يقوم بشمولهم وفق أجورهم الحقيقية التي يتقاضونها دون زيادة أو نقصان. وأشار البيان إلى أنه يشترط لشمول العامل إلزامياً بالضمان التحاقه بالعمل لدى منشأة بأجر، سواء كان يعمل بالميامة، أو بالساعة، أو بالقطعة، أو بالنقل، على أن لا تقل فترة عمله عن (16) يوماً في الشهر الواحد، بصرف النظر عن قيمة الميامة، أو عدد ساعات العمل، أو عدد القطع، أو النقلات في اليوم الواحد. أما من كان يتقاضى أجراً شهرياً بصرف النظر عن عدد أيام عمله في الشهر الواحد باستثناء الشهر الأول لالتحاقه بالعمل، فيشترط لشموله فيه أن يكون قد عمل (16) يوماً فأكثر، وإلا فيتم شموله من بداية الشهر التالي لالتحاقه بالعمل.¹⁶ بعض العاملات لا يدركن أهمية الضمان الاجتماعي وهذا يسمح لأصحاب العمل بالتهرب من تسجيل العاملات بالضمان الاجتماعي:

- "يعني انا بحس انو الضمان الاجتماعي ابدأ مو مهم، وبفضل اخذ راتبي كامل"
- "حتى لو سجلت بالضمان الاجتماعي شو رح أستفيد"
- "انا طلبت من صاحب العمل ما يسجلني بالضمان عشان اخذ راتبي كامل، يعني بشو رح يفيدني الضمان"

¹⁶ قانون الضمان الاجتماعي لسنة 2019 - المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي (ssc.gov.jo).

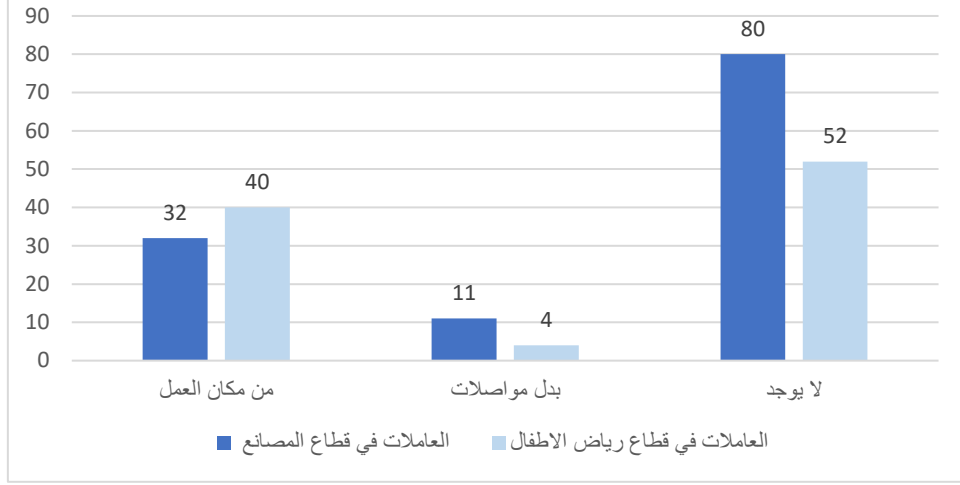


جدول رقم 15 يوضح ان 103 من العاملات يعرفن رقم اشتراك الضمان ولكن النسبة الأكبر لا يعرفن. من المهم ان تكون العاملة لديها الوعي الكافي لهذه التفاصيل حتى تتأكد من ان المؤسسة التي تعمل بها ملتزمة بقانون العمل. بعض التفاصيل الصغيرة تعد مؤشر مهم على وعي العاملات، من خلال هذه الأسئلة ندرك أن العاملات بحاجة الى مساعدة في معرفة هذه التفاصيل وربطها بمكان العمل، حيث أن العاملات لديهن الحق بمعرفة كل التفاصيل المتعلقة بحقوقهن والتأكد من شفافية المعلومات المقدمة من أرباب العمل.



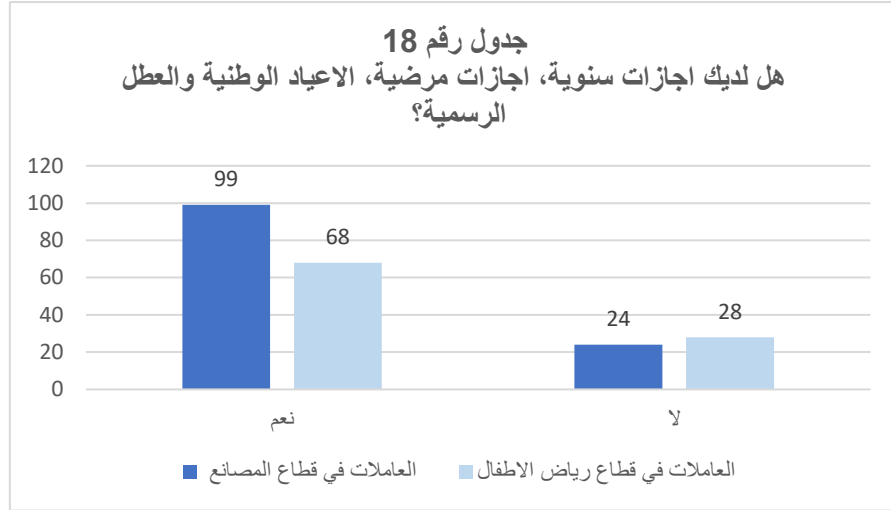
قانون العمل الأردني لا يلزم المؤسسة بتأمين الموظفين، يعود الامر الى المؤسسة ونظامها الداخلي. الجدول يوضح ان النسبة الأكبر 131 غير مؤمنات وان 67 عاملة لديها تأمين صحي من مكان عملها. وهناك 21 سيدة لديهن الخيار من قبل مؤسساتهن بتقديم تأمين صحي لهن، على أن تتحمل العاملات نسبة من الاشتراكات. مجدداً يتضح من خلال الاجابات عدم الوعي الكافي لمثل هذه التفاصيل، بعض العاملات الغير متزوجات لم يعتبرن أن هذه الجزئية مهمة ولا تستوقفهن، الا أن العاملات المتزوجات واللواتي لديهن أطفال اعتبرن انها من العناصر المهمة ويرغبن لو أن هذا الخيار متوفر الا أن الخوف من المطالبة يمنعهن من السؤال. "يا ريت عنا تأمين صحي"، "من اكثر الشغل التي بتمنى انها تصير هي موضوع التأمين الصحي، لانو فعلا اشي مهم وخاصة للأطفال"، هذا ما شاركته بعض العاملات بخصوص هذه الحثية.

جدول رقم 17
هل يتم تأمين مواصلات



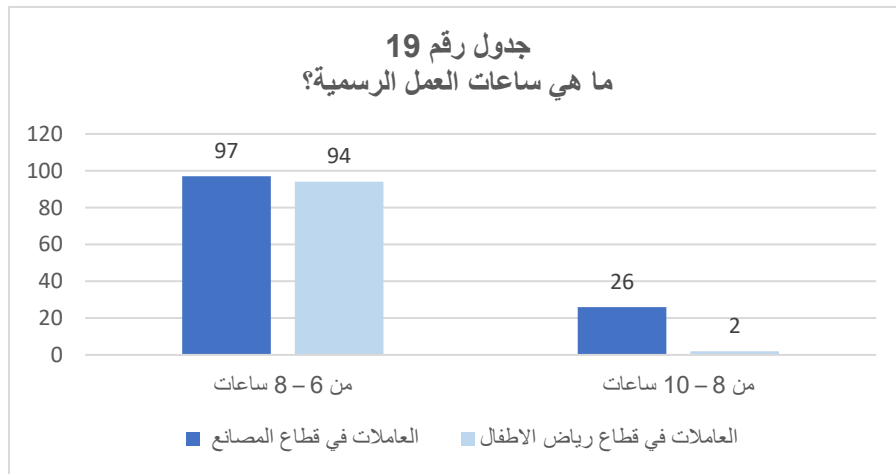
من احدى تحديات النساء العاملات عنصر المواصلات وخاصة في المحافظات ويعد احيانا من احد اهم الاسباب لعزوف النساء عن العمل. هناك 132 سيدة من القطاعين لا يتم توفير مواصلات لهن، حيث يعتمدن على بعضهن من خلال الاتفاق مع سائق معين او في بعض الاحيان يعتمدن على المواصلات العامة مما يستعدي الخروج منذ الصباح الباكر والعودة في وقت متأخر، حسب أقوال العاملات (الفئة المستهدفة) يجدن أن هذا عبئ يومي عليهن، وشاركن قصص لزميلات سابقات لهن، كان الخيار الأفضل لهن ترك العمل بسبب موضوع المواصلاتن حيث ان بعضهن اعتبرن ان الموضوع المادي غير مجدي بسبب الاستخدام اليومي للمواصلات و احيانا لاكثر من وسيلة والبعض الاخر كان بسبب العائلة حيث ان ازواجهن لم يردن لهن استخدام المواصلات العامة خوفا عليهن. وهناك 15 سيدة وضحن ان مكان العمل لا يقدم خدمة المواصلات ولكن يتم اعطاء بدل مواصلات للعاملين والعاملات كنوع من الدعم حيث انه يساعدن بتجنب استخدام المواصلات العامة، يقمن بالتعاقد مع سائق مما يسهل وصولهن لمكان العمل والمغادرة منه، ووضع الجدول أن 72 سيدة مؤمنات بالمواصلات من والة مكان عملهن واعتبرن انها من الامور المشجعة جدا بالنسبة لهن للاستمرار في مكان العمل. كانت الاجابات تدل على وجود هذا التحدي:

- "كثير يواجه صعوبة انو أطلع الصبح وألاقي مواصلات"
- "المواصلات العامة ما بتغطي كل المناطق، لازم نمشي او ناخذ تكسي لنلاقي الباص وهاد تعب وزيادة مصاريف"
- "من أصعب الشغلالت اليومية موضوع المواصلات، يا ريت الشغل بأمن هاد الاشي"
- "يعني لو في عنا مواصلات بالشغل بوفر علينا وقت لما نطلع الصبح ولما نرجع على بيوتنا بعد الدوام"
- "المواصلات العامة كثير مزعجة وتقريبا كل يوم بتعرض للتحرش اللفظي"
- "من اصعب الامور اليومية هي المواصلات. المصنع كثير بعيد ولازم نصحي بكير وناخذ اكثر من وسيلة مواصلات وهاد مصروف زيادة، غير المضايقات اليومية الي بنتعرضلها بالمواصلات العامة. يا ريت لو المصنع يوفرلنا وسيلة مواصلات امنة، هاد رح يشجع كثير نساء للعمل"



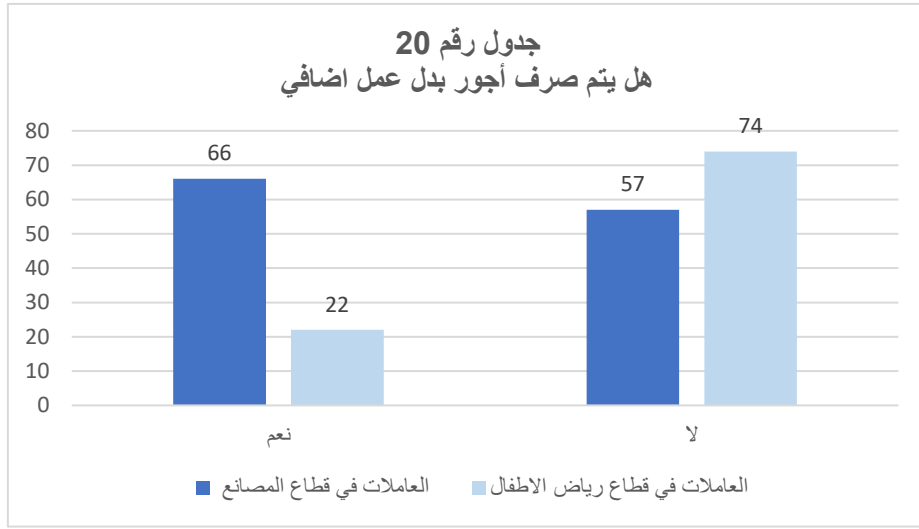
في الكثير من الاحيان تعتبر الاجازات السنوية ليست من حقوق العاملين، الا أن قانون العمل الأردني¹⁷ نص عليها في المادة 61 (الفقرة أ)، ويوضح الجدول أن النسبة الاكبر 167 عاملة يحصلن على اجازات سنوية وبالمقابل هناك 52 عاملة لا يحصلن على هذا الحق، عند التحقق من السبب كانت الاجابات أن ارباب العمل يرفضوا لاجازة بسبب ضغط العمل وبعض العاملات لم يطلبن اجازات سنوية خوفا من الضرر لمثل هذا السؤال.

- "هاد الموضوع مزعج لانو من حقنا ناخذ اجازة بس أصحاب العمل بخصموها من الراتب لانو بنظرهم هاد مو اشي أساسي"
- "دايما بنحكي بهاد الموضوع بس ما تغير اشي"



¹⁷ قانون العمل رقم 8 لسنة 1996 وتعديلاته (mol.gov.jo).pdf

من أكثر الامور الجدلية حول العمل في القطاع الخاص هو استغلال أصحاب العمل للعاملين، وخاصة في موضوع ساعات العمل. من خلال هذه الدراسة اردنا تسليط الضوء على هذا التحدي. ووجدنا ان 191 عاملة يقضين من 6 الى 8 ساعات في مكان عملهن وهذه الساعات هي من ضمن الساعات المنصوص عليها في قانون العمل الأردني، وهناك 28 عاملة يعملن من 8 الى 10 ساعات وذلك ايضا يتطابق مع قانون العمل الأردني، المادة 56 (الفقر 1 والفقرة ب).¹⁸ حسب الاجابات الواردة في هذا الجدول تم التأكد من ان العاملات (الفئة المستهدفة) يقضن عدد ساعات تتطابق مع ما ورد في قانون العمل الأردني ويعتبر هذا مؤشر ايجابي حسب الاجابت المقدمة من العاملات.

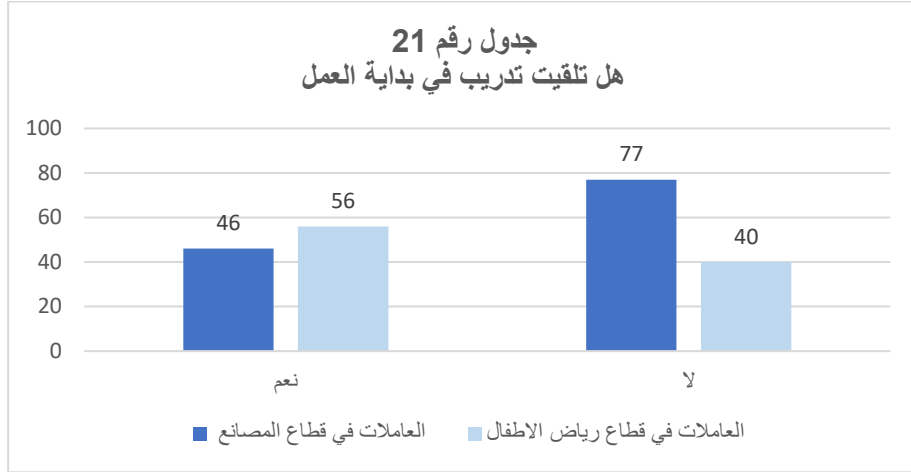


وضح الجدول رقم 19 أن العاملات يعملن ضمن حدود ساعات العمل القانونية الا أن الجدول رقم 20 يبين ان هناك تجاوزات فيما يتعلق بالعمل الاضافي واجوره. حيث ان 131 عاملة لا يتلقين اجور للساعات الاضافية وهذا مخالف لما نص عليه قانون العمل الأردني في المادة 59 (الفقرة أ).¹⁹ نرى من خلال الجدول ان التجاوزات موجودة في كلا القطاعين وتكثر في قطاع رياض الأطفال. من خلال التحليل وجدنا أن سبب هذه المخالفت هو ضعف التطبيق القانوني وعدم المطالبة من العاملات حيث أن قانون العمل الاردني نص بشكل واضح في المادة 59 العمل الاضافي والعمل ايام العطل والاعیاد: الفقرة (أ) يجوز تشغيل العامل بموافقتة أكثر من ساعات العمل اليومية او الاسبوعية على أن يتقاضى العامل عن ساعة العمل الاضافية اجرا لا يقل عن 125 % من أجره المعتاد.²⁰ من خلال الاجابات توصلت الدراسة أن العاملات بحاجة الى جلسات قانونية تشرح لهن هذه الثغرات واعطائهن الطريقة لايجاد الحلول وايضا توعية ارباب العمل ان هناك عواقب قانونية لمن يمارس مثل هذه الانتهاكات.

- "لما المديرية بدها نشغل زيادة بتجبرنا حتى لو ما وفقنا، بتصير تهددنا اذا رفضنا، وما بناخد اي اشي بالمقابل"

¹⁸ قانون العمل رقم 8 لسنة 1996 وتعديلاته (mol.gov.jo).pdf
¹⁹ قانون العمل رقم 8 لسنة 1996 وتعديلاته (mol.gov.jo).pdf
²⁰ قانون العمل رقم 8 لسنة 1996 وتعديلاته (mol.gov.jo).pdf

- "دائماً مديرتنا بتجبرنا على العمل الاضافي، لانو في شغل بدو يخلص. بس لما نطلب حقنا بالقانون مقابل ساعات العمل بنصير مو موظفات كويسات وبصير الخيار انو استقبلوا اذا مو عاجبكم".
- "حتى لو اشتغلنا زيادة، ما بحاسبونا على هاد الوقت، اذا اعترضنا بصيروا يحولنا، الي مو عاجبها تستقبل"
- "ما عندي مشكلة اقضي وقت زيادة بعد ساعات العمل الرسمية بس يكون بمقابل، لانو هاد جهد اضافي"



ما زال الكثير من اصحاب المؤسسات والشركات في القطاع الخاص يهملون عنصر التدريب في العمل لاعتقادهم انه غير مهم. هناك 117 عاملة من العينة المستهدفة وضحن انهن لم يتلقين اي تدريب في بداية عملهن، وهناك فقط 102 حصلن على تدريب. موضوع التدريب في قطاع المصانع مغطى بشكل افضل من قطاع رياض الاطفال، غير ان هناك العديد من اصحاب المصانع لا يعيرون للموضوع اهمية لانه مكلف ماديا ويزيد من الابعاء الادراية على المصنع. وللأسف حتى رياض الأطفال يهملون التدريب للكوادر على الرغم من ان التدريبات للمعلمات مثلاً ضرورية جداً ليتم تدريبهم على كيفية التعامل مع الاطفال واحتياجات الاطفال حسب الفئات العمرية. بالنسبة للمصانع هناك تدريبات متعلقة بمجال عمل المصنع ومن المقترض أن يتم تدريب العاملات كل حسب موقع عملها في القسم. الا ان هذه الفرضيات والتوصيات لا يتم تطبيقها على ارض الواقع، لعدم ايمان أرباب العمل بأهمية عنصر التدريب واعتقادهم أن التدريب يشكل اعباء مادية على المؤسسة دون أي مردود، بالرغم من أن التدريبات والتطوير للموظفين يساعد على زيادة الانتاجية ويحفز الموظفين على الاستمرار في مكان عملهم.

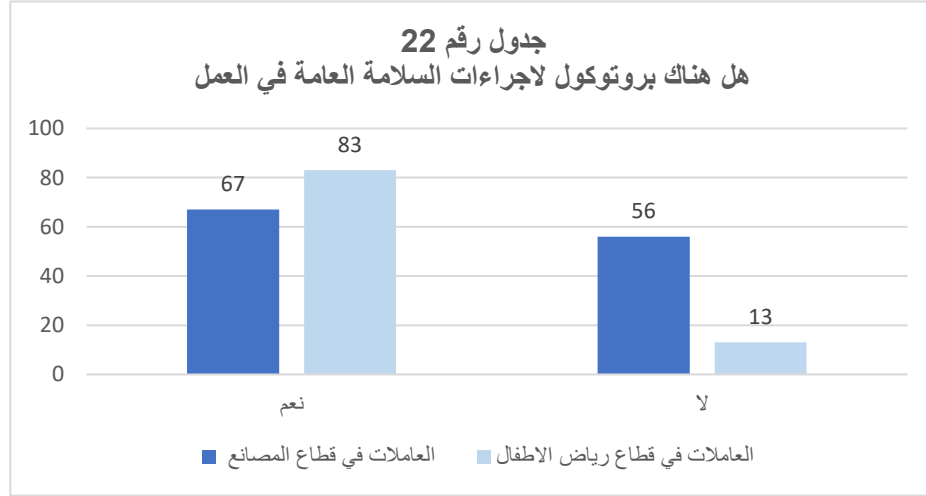
من احدى فوائد تدريب الموظف من فوائد تدريب الموظف ما يأتي²¹:

- رفع مهارات الموظف، وزيادة حماسه على العمل.
- تجديد مهارات الموظف ومعلوماته، وتعزيز قدرته على منافسة الآخرين.
- القدرة على مواكبة التغيرات التي تحصل في التكنولوجيا والصناعة بشكل دائم، وذلك عند الحرص على تدريب الموظف بشكل مستمر.
- حصول الموظف على ترقية في العمل، وأجر أكبر من السابق. منحه حافزاً للتعلّم، واستخدام مهاراته في العمل.

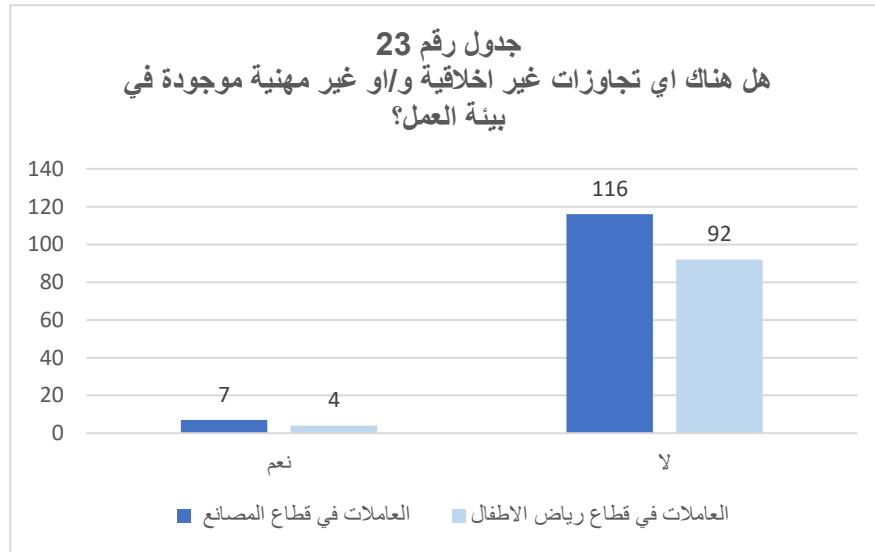
²¹ "Benefits of training your staff", www.skills.sa.gov.au

بعض الاجابات من العائلات:

- "حاولنا اكثر من مرة نطلب تدريب، بس ما كان في اي تجاوب من اصحاب المصنع"
- "انا بشوف التدريب اشي كثير مهم بمهنتنا عشان نطور حالنا ونساعد الاطفال دايمًا ازا في اي شغلات جديدة"
- "مديرة الروضة دايمًا حجتها انو ما في ميزانية وانو التدريب مصاريف على الفاضي"



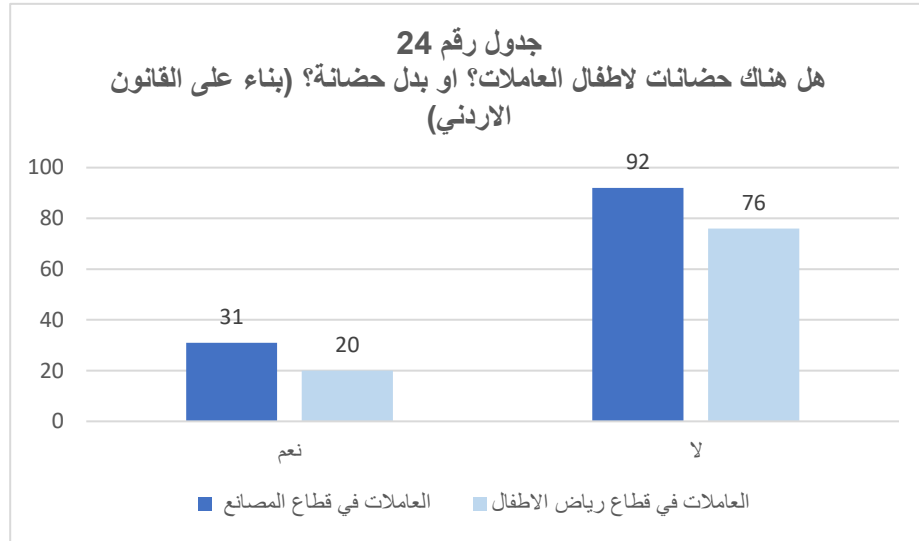
من محاسن الدراسات بشكل عام انها تعكس ما يحصل على الأرض ومن الجيد ذكر الامور الايجابية، فمن خلال هذا الجدول نرى أن مكان العمل يوفر بروتوكول السلامة العامة وان العائلات لديهن الاطلاع عليه. حيث أن 150 عاملة مدركة لبروتوكول السلامة العامة في مكان عملها وبالمقابل هناك 69 لا يعرفن عن البروتوكول. ومع ذلك يجب التأكيد على هذه التفاصيل من خلال حملات التوعية للعائلات حيث أن ذكر هذه الأمور والتركيز عليها يزيد من ادراك العائلات.



لهذا السؤال خصوصية وكان يستوقف العائلات كثيرا. خوف العائلات وعدم ثقتهن بالمشاركة في مثل هذه الدراسات شكلت تحدي كبير للوصول الى الاجابات الصحيحة. ووضحت العائلات انهن يشعرن براحة اكثر عند الاجابة بلا على هذا السؤال على

الرغم من عدم اقتناعهن بالاجابة. اعتبرن العاملات أن هذا السؤال حساس ويمس الاعراف والتقاليد السائدة في محافظة البلقاء. على الرغم من استخدام كلمة تجاوزات وليس تحرش الا أن العاملات لم يتقبلن السؤال. كان هناك دور مهم لفريق المتطوعات بسبب معرفتهن بثقافة المنطقة استطعن الحصول على بعض الاجابات من العاملات ولكن رفضن العاملات تقديم هذه الاجابات مكتوبة (خوفا من فصلهن من العمل، خوفا من المجتمع، من العائلة، من زميلتهن في العمل)، فضلن مشاركة الاجابات شفويا مع فريق المتطوعات:

- مضايقات (لفظية/جسدية) تحصل في الكثير من الأحيات عند استخدامهن للمواصلات العامة لدى ذهابهن الى العمل.
- مضايقات (لفظية) من مديرات رياض الأطفال واصحاب العمل في المصانع. استخدم عبارات غير مهنية في الكثير من الاحيان، عدم تقبل الشكاوي، عدم الاستماع للاحتياجات وعدم المرونة في التعامل.
- الاجبار على التواجد بعد ساعات العمل دون اي مقابل. واذا رفضت العملة يكون الخيار هو تقديم الاستقالة.



في السنوات الاخيرة تم التركيز من خلال المشاريع التنموية وحملات وزارة العمل وتعديلات قانون العمل²² التي نصت بشكل واضح في المادة 72/فقرة أ- يلتزم صاحب العمل الذي يستخدم عددا من العمال في مكان واحد ولديهم من الأطفال ما لا يقل عن خمسة عشر طفلا لا تزيد أعمارهم على خمس سنوات بتهيئة مكان مناسب ويكون في عهدة مربية مؤهلة أو أكثر لرعايتهم، كما ويجوز لأصحاب العمل الاشتراك في تهيئة هذا المكان في منطقة جغرافية واحدة. وكل هذه الجهود أكدت على أهمية وجود حضانات للامهات العاملات للأسباب التالية:

- يوفر للام العاملة الوقت والجهد، ويريحها أيضاً من الضغوط النفسية. فهي تستطيع الاطمئنان على طفلها في بيئة مناسبة ومختصة، بالإضافة إلى رعايته وتقديم الرضاعة الطبيعية بشكل أسهل مما تكون عندما لا تتوفر حضانة داخل العمل. وبالتالي زيادة إنتاجيتها ورغبتها في العمل.

²² قانون العمل رقم 8 لسنة 1996 وتعديلاته (mol.gov.jo).pdf

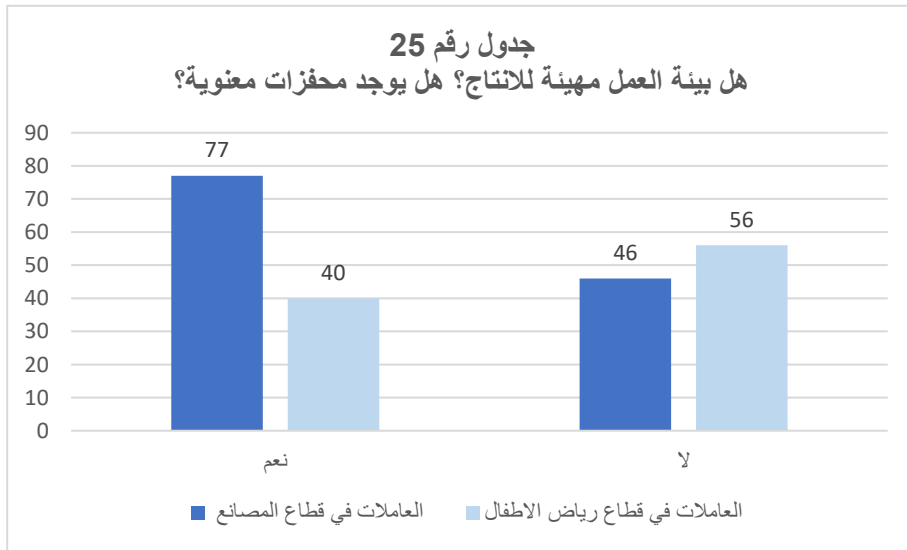
- يعزز شعورها بالانتماء الوظيفي، على اعتبار أن الوظيفة التي توفر حضانة للأطفال داخلها، يعزز دور المرأة والأم معاً وأن واحداً منها لا يلغي الآخر.

- ووجود هذه الحضانات ليس مفيداً للأم وحدها، فإ إنشاء حضانات جديدة في كل مكان عمل – أو حضانات مشتركة بين المؤسسات وأماكن العمل القريبة من بعضها-، يوفر فرص عمل جديدة داخل هذه الحضانات للكثيرين.

على الرغم من كل الجهود المبذولة خلال السنوات الماضية، مازال القطاع الخاص يهمل هذه الحثية. هناك 168 عاملة من العينة اجبن ب"لا" حيث ان امكن عملهن لا توفر هذا الخيار على رغم من وروده بشكل واضح في قانون العمل الأردني. وهذا مؤشر خطير الى انتشار هذا الانتهاك في القطاع الخاص. شاركت العاملات أن الاسباب من وجهة نظر أصحاب العمل؛ أنها عملية معقدة وتحتاج الى وقت طويل حيث يتطلب ترخيص حضانة بمكان العمل، نيل موافقة وزارات: الصحة والأشغال العامة والتنمية الاجتماعية، وأمانة عمان ومديرية الدفاع المدني، فـ"كل جهة على حدة، قد تتطلب من المتقدم لنيل الترخيص، قرابة العام. وارتفاع تكاليف انشاء الحضانة، وتعارض اشتراطات ومواصفات وزارتي العمل والتنمية الاجتماعية في توصيف "المكان المناسب" للحضانة. الا انه ليس امر مستحيل واذا توفر الدعم المناسب لاصحاب العمل باستطاعتهم الحصول على الموافقات اللازمة لدعم الامهات العاملات وتوفير بيئة عمل مناسبة لهن.

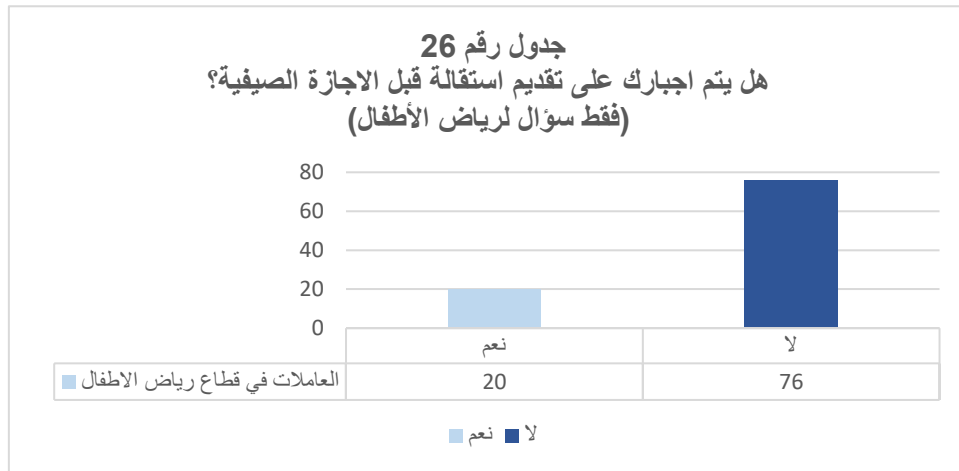
بعض العاملات المتزوجات شاركن هذه الاجابات:

- "يعني لما صار عنا حضانة بالمصنع كثير كنت سعيدة، قدرت اكون جنب بنتي وبنفس الوقت اشتغل"
- "وجود حضانة بمكان العمل اشفي كثير مهم لكل أم. بتكون مع أطفالها وبوفر عليها وقت ومصروف وبنفس الوقت بتكون مطمئة على أطفالها"
- "حاولنا كثير يكون في حضانو وعددنا بسمح بوجود حضانو بس للأسف صاحبة الروضة ما قبلت"
- "دايما بنطالب بالحضانة عشان هاد الموضوع يساعد كل الامهات العاملات، يا ريت هاد الاشفي يتغير"



تعتبر الحوافز المعنوية²³ أحد الركائز ذات الأهمية القصوى في منظومة الحوافز التي تضعها المؤسسة والتي بدونها لا يمكن أن تكتمل صورة الحوافز التي تشجع على العمل، وتزيد من الأداء داخل المؤسسة؛ وذلك لأنّ الإنسان اجتماعيٌّ بفطرته وبطبعه، ولا يمكن أن يعيش بعيداً عن احترام وتقدير الآخرين له. كما أنّ للموظف العديد من المطالب غير المادية، وهذه المطالب تختلف من شخص لآخر، ولكن يمكن حصر هذه المطالب أو الحاجات في الحاجة إلى الأمن والانتماء، والمكانة الاجتماعية، والعلاقات الطيبة برؤسائه، وزملائه أيضاً في حاجتهم إلى الاحترام سواء كان هذا الاحترام لنفسه أو احترام الآخرين له؛ وذلك حتّى يتكوّن لديه الإحساس بالثقة والمقدرة والكفاءة، وعلى التقيض فإنّ نقص هذه الحاجات قد يولّد فيه الإحساس بالضعف والعجز والإحباط. يشير الجدول رقم 25 أن 117 عاملة يشعرون أن بيئة العمل مناسبة ومشجعة، بالمقابل هناك 102 عاملة غير راضيات بالعوامل المتوفرة في بيئة عملهن. شاركت العديد من العاملات لعدم الرضا حول معاملة أرباب العمل لهن وعدم شعورهن بالتقدير حيث انه هذه التفاصيل تعطي التشجيع في بيئة العمل وتعزز الانتاجية حسب أقوالهن:

- "المرشفة تبعتنا كثير منيحة ودايما بتشجعنا وكلامها بحمسنا للشغل"
- "احياناً الكلمة الحلوة يكون لها أثر كبير على الموظفين بس للاسف هاد الاشئ مش موجود بمكان العمل"
- "في شغلنا صغيرة بمكان العمل بنخيلي مكان احسن: الكلام الحلو، لفتة صغيرة ببعض المناسبات، بروحوا الموظفين بكبير لما يكون في اشئ كنوع من المكافأة، هاي التفاصيل بتأثر بالموظفين"
- "أصحاب العمل بفكروا انو الراتب كل اشئ، بس احنا بدنا احياناً تشجيع ونحس انو في تقدير لتعبنا، بس هما بفكروا انو هاد الاشئ مش مهم ابدا"



جدول رقم 26 استهدف العاملات في رياض الأطفال فقط ولذلك لوجود انتهاكات بما يتعلق بمسألة الاستقالة قبل الاجازة الصيفية ليتهرب أصحاب العمل من دفع رواتب العاملين خلال الاجازة الصيفية. يوضح الجدول أن النسبة الأكبر 76 من العينة المستهدفة يتم اجبارهن على تقديم الاستقالة قبل الاجازة الصيفية على الرغم من أن قانون وزارة التربية والتعليم ينص على منح المعلم

²³ إدارة الجودة الشاملة - مفاهيم وتطبيقات - خالد محمد حمدان . د. عطاءه زبون، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع Google Books -

حقوقه كافة أثناء العطل الرسمية للمدارس كافة وللقطاعين العام والخاص وللأسف أن هذه السلوكيات تؤثر تربويا على نفسية المعلم وبالتالي تمس بوسائل التعليم. يجب التركيز على هذا الانتهاك وتوعية أرباب العمل حول مخاطر هذه الانتهاكات.

- "يعني لما صارت معي حسيت انو انا ما الي قيمة وهاد المكان ابدأ ما بقردني بس مو قادرة ألاقي شغل ثاني"
- "كل سنة بنعترض بس على الفاضي، ما بتغير اشي، بنضل نقدم الاستقالة عشان هما يوفرنا على حالهم"
- "من اكثر الشغلات الي بنتعرضها في عملنا برياض الاطفال هو الاجبار على تقديم استقالة قبل اجازة الصيف. حتى مع القوانين والمتابعة دائما اصحاب العمل بكرروها ولما نعترض ما بصير اشي وهاد ضرر اقتصادي علينا وعلى اسرتنا"
- "بتمنى اي جهة تلاقي حل لهاي المشكلة لأنها فعلا تحدي حقيقي وانتهاك لحقوق العاملين والعاملات"

التوصيات

توصيات على مستوى محافظة البلقاء:

- حملات التوعية يجب أن تكون ملائمة من حيث المحتوى واللغة للفئات المستهدفة ومنبثقة من واقع العاملات، وتصميم هذه الحملات بما يتلائم مع كل الأفراد (ذكور واناث) لتكون التوعية على مستوى اشملي.
- التأكيد مرار وتكرار للعاملات بمشاركة تجاربهم وأهمية اعتراضهم على الانتهاكات اليومية حيث أن سكوتهم لن يساعد بالتغيير وسيسمح لأصحاب العمل بالاستمرار في ممارسة هذه الانتهاكات.
- يجب أن تكون هناك جلسات توعية قانونية واقتصادية لأصحاب العمل حيث أن بعضهم مغيب عن القانون. والتأكيد أن المطالبة بحقوق العاملين هو واجب توفره الدولة ويجب على أصحاب العمل الالتزام به.
- التعاون مع بلدية البلقاء من خلال عرض التحديات التي تواجه العاملات والعمل على توفير الحلول المناسبة لحماية حقوقهن وتشجيع عملن النساء.
- توعية العاملات لموضوع أهمية الضمان والفائدة المستحقة لهن من هذه المؤسسة الوطنية

توصيات على مستوى المملكة:

- التنسيق مع وزارة العمل للضغط على القطاع الخاص حول تطبيق القوانين النافذة التي تراعي حقوق النساء.
- دعم الجمعيات ومنظمات المجتمع المدني وتمكينها من أداء دورها في تقديم الدعم اللازم للفئات المستهدفة.
- التشبيك مع الجهات الفاعلة والمؤثرة في المجتمع (جامعات، جمعيات، مجتمع مدني، محامون، قضاة، وزارات معنية، بلديات، نقابات، اعالم، الخ...) لاطلاق وتنفيذ حملات مناصرة وضغط على المستوى الوطني.
- محاولة لبدء برامج تستهدف العمل مع القطاع الخاص وتعزيز دور النساء في العمل. على ان تهدف هذه البرامج على استقطاب النساء والحفاظ على العاملات وتطويرهن مهنيا. هنا يجب التعاون مع وزارة العمل لاعداد خطط ممنهجة واستراتيجية وضمان تنفيذها.

الملاحق

ملحق رقم (1)
اسئلة المصانع

رقم	السؤال	الاجابة	توضيح/اضافات من خلال المقابلات
1	هذه الأسئلة لغايات علمية وسيتم التعامل مع المعلومات بطريقة سرية. نرجو الموافقة على الاجابات	- نعم - لا	-
2	الفئة العمرية	- 18 – 25 - 25 – 35 - 35 – 45 - 45 – 55	-
3	المستوى التعليمي	- توجيهي - دبلوم - بكالوريس - ماجستير	-
4	المسمى الوظيفي	- ادارية - مسؤولة - عاملة - غير ذلك	-
5	الحالة الاجتماعية	- عزباء - متزوجة (بدون اطفال) - متزوجة (مع اطفال) - ارملة - مطلقة	-
6	كيف حصلت/عرفتي عن فرصة العمل؟ من خلال:	- اعلان للوظيفة - وسائل التواصل الاجتماعي - معارف/اصدقاء	-
7	فترة العمل في المنشأة	- 0 – سنة - سنة – 3 سنوات - 3 – 5 سنوات - غير ذلك	-
8	هل وقعت على عقد عمل؟	- شفهي - كتابي	-
9	هل لديك نسخة عن عقد العمل	- نعم - لا	-
10	هل تتقاضين نفس الراتب المذكور في عقد العمل؟	- نعم - لا	-
11	هل تتقاضين راتب اقل من الحد الأدنى للاجور؟ (الحد الأدنى للاجور في الاردن هو 260 دينار)	- نعم - لا	-
12	كيف يتم توزيع الراتب؟	- البنك - الشيك - كاش	-
13	متى يتم استلام الراتب؟	- كل شهر - كل ثلاث شهور - غير ذلك	-

14	هل انت المعيلة لاسرتك؟	- نعم - لا	-
15	هل انت مسجلة في الضمان الاجتماعي؟	- نعم - لا	-
16	هل تعرفين رقم اشتراك للضمان الاجتماعي؟	- نعم - لا	-
17	هل لديك تأمين صحي؟	- نعم، مؤمن من مكان العمل - نعم، اختياري، يتم خصم مبلغ من الراتب - غير متوفر - غير ذلك	-
18	هل يتم تأمين موصلات؟	- نعم، من مكان العمل - نعم، بدل موصلات - لا يوجد، يرجى توضيح التوضيح	-
19	هل لديك اجازات سنوية، اجازات مرضية، الاعياد الوطنية والعطل الرسمية؟	- كل ما ذكر - غير ذلك، يرجى التحديد	-
20	ما هي ساعات العمل الرسمية؟	- 6 – 8 ساعات - 8 – 10 ساعات - اكثر من ذلك	-
21	هل يتم صرف اجور بدل عم اضافي؟	- نعم - لا - غير ذلك	-
22	هل تلقيتي تدريب عندما بدأت العمل؟	- نعم - لا	-
23	هل هناك بروتوكول لاجراءات السلامة العامة في العمل	- نعم - لا	-
24	هل هناك اي تجاوزات غير اخلاقية و/او غير مهنية موجودة في بيئة العمل؟	- نعم، يرجى ذكر مثال - لا	-
25	هل هناك حضانات لاطفال العاملات (تحت سن خمس سنوات)؟ او بدل حضانة؟ (بناء على القانون الاردني)	- نعم - لا	-
26	هل بيئة العمل مهينة للانتاج؟ هل يوجد محفزات معنوية؟	- نعم، يرجى التوضيح - لا، يرجى التوضيح	-
27	هل لديك اي معلومات اضافية؟		

ملحق رقم (2)
اسئلة رياض الأطفال

	السؤال	الاجابة	توضيح/اضافات من خلال المقابلات
1	هذه الأسئلة لغايات علمية وسيتم التعامل مع المعلومات بطريقة سرية. نرجو الموافقة على الاجابات	- نعم - لا	-
2	الفئة العمرية	- 18 – 25 - 25 – 35 - 35 – 55	-
3	المستوى التعليمي	- توجيبي - دبلوم - بكالوريس - ماجستير	-
4	المسمى الوظيفي		
5	الحالة الاجتماعية	- عزباء - متزوجة (بدون اطفال) - متزوجة (مع اطفال) - ارملة - مطلقة	-
6	كيف حصلت/عرفتي عن فرصة العمل؟ من خلال:	- اعلان للوظيفة - وسائل التواصل الاجتماعي - معارف/اصدقاء	-
7	فترة العمل في المنشأة	- 0 – سنة - سنة – 3 سنوات - 3 – 5 سنوات - غير ذلك	-
8	هل وقعت على عقد عمل؟	- شفهي - كتابي	-
9	هل لديك نسخة عن عقد العمل	- نعم - لا	-
10	هل تتقاضين نفس الراتب المذكور في عقد العمل؟	- نعم - لا	-
11	هل تتقاضين راتب اقل من الحد الأدنى للاجور؟ (الحد الأدنى للاجور في الاردن هو 260 دينار)	- نعم - لا	-
12	كيف يتم توزيع الراتب؟	- البنك - الشيك - كاش	-
13	متى يتم استلام الراتب؟	- كل شهر - كل ثلاث شهور - غير ذلك	-
14	هل انت المعيلة لاسرتك؟	- نعم - لا	-

15	هل انت مسجلة في الضمان الاجتماعي؟	- نعم - لا	- -
16	هل تعرفين رقم اشتراك للضمان الاجتماعي؟	- نعم - لا	- -
17	هل لديك تأمين صحي؟	- نعم، مؤمن من مكان العمل - نعم، اختياري، يتم خصم مبلغ من الراتب - غير متوفر - غير ذلك	- -
18	هل يتم تأمين مواصلات؟	- نعم، من مكان العمل - نعم، بدل مواصلات - لا يوجد، يرجى توضيح التوضيح	- -
19	هل لديك اجازات سنوية، اجازات مرضية، الاعياد الوطنية والعطل الرسمية؟	- كل ما ذكر - غير ذلك، يرجى التحديد	- -
20	ما هي ساعات العمل الرسمية؟	- 6 – 8 ساعات - 8 – 10 ساعات - اكثر من ذلك	- -
21	هل يتم صرف اجور بدل عم اضافي؟	- نعم - لا - غير ذلك	- -
22	هل تلقيتي تدريب عندما بدأت العمل؟	- نعم - لا	- -
23	هل هناك بروتوكول لاجراءات السلامة العامة في العمل	- نعم - لا	- -
24	هل هناك اي تجاوزات غير اخلاقية و/او غير مهنية موجودة في بيئة العمل؟	- نعم، يرجى ذكر مثال - لا	- -
25	هل هناك حضانات لاطفال العاملات (تحت سن خمس سنوات)؟ او بدل حضانة؟ (بناء على القانون الاردني)	- نعم - لا	- -
26	هل يتم اجبارك على تقديم استقالة قبل الاجازة الصيفية؟	- نعم - لا	- -
27	هل بيئة العمل مهينة للانتاج؟ هل يوجد محفزات معنوية؟	- نعم، يرجى التوضيح - لا، يرجى التوضيح	- -
28	هل لديك اي معلومات اضافية؟		

مصطلحات الدراسة

- الحق في العمل: لكل فرد الحق في العمل . ويعد الحق في العمل أساساً لإعمال حقوق الإنسان والتمتع بحياة كريمة. يشمل هذا الحق إتاحة الفرصة لكل فرد لكسب رزقه عن طريق أداء عمل يختاره أو يرتضيه بحرية. إن الدولة ملزمة لدى الأعمال التدريجي لهذا الحق بضمان تقديم الارشاد والتوجيه في مجال التعليم المهني والفني، فضلاً عن اتخاذ التدابير الملائمة لتهيئة بيئة ملائمة تُعزز فرص العمالة المنتجة. ويتعين على الدول أيضاً أن تكفل عدم ممارسة التمييز في ما يتعلق بجوانب العمل كافة²⁴.
- الحق في الضمان الاجتماعي: لكل فرد الحق في الضمان الاجتماعي . يتعين على الدول ضمان الحماية لكل شخص، لا سيما أشد الفئات ضعفاً في المجتمع، في حالات البطالة والأمومة والحوادث والمرض والعجز والشيخوخة وغير ذلك من ظروف الحياة المشابهة، وذلك عن طريق توفير الرعاية أو المساعدة الاجتماعية. كما يتعين على الدول القيام بالأعمال التدريجي للحق في الضمان الاجتماعي باعتماد التدابير اللازمة لتقديم الحماية النقدية أو العينية بهدف تمكين جميع الأفراد والأسر من الحصول على الرعاية الصحية الأولية بالحد الأدنى، والمستلزمات الأساسية من المأوى والسكن، والماء ومرافق الصرف الصحي، والغذاء، وأشكال التعليم الأساسية²⁵.
- العنف الاقتصادي: عندما يُحرم الفرد من الوصول إلى الموارد المالية، عادة كشكل من أشكال الإساءة أو السيطرة أو عزلها أو لفرض عواقب سلبية أخرى على رفاهيتها²⁶. ومن صور العنف على النساء العاملات²⁷:
- العمل دون أجر أو بأجر بخس، بحال انخراط النساء في العمل بمشاريع عائلية.
 - فرض أن تكون مسؤولة المصاريف المعيشية كاملةً على المرأة، دون أي مساهمة ذكورية.
 - منع المرأة من التصرف بحرية في مواردها الاقتصادية، سواء بتوفيرها أو استغلالها بالشكل الذي تراه هي مُناسباً.
 - الإكراه على الاقتراض بضمان الوظيفة أو المرتب، أو الإمضاء على أوراق لضمان أفراد آخرين من الأسرة وتجهيز البنات، فإذا فكرت المرأة بالرفض عُقِّت وهُدِّت بالطلاق أو المنع من العمل.

²⁴ الحق في العمل | الشبكة العالمية للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية (escr-net.org)

²⁵ الحق في الضمان الاجتماعي | الشبكة العالمية للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية (escr-net.org)

²⁶ العنف الاقتصادي (unesco.org) - ESCWA

²⁷ العنف الاقتصادي: ما هو؟ وما أشكاله ونتائجه وطرق مواجهته؟ مجلة نون (noon.net)



رؤيتنا

**: مجتمع متمكن وقادر ع المشاركة الفاعلة سياسياً وأقتصادياً
والأجتماعياً للمساهمة في عملية التنمية**



رسالتنا

**: الريادة والنهوض بالمجتمع وتنمية وتقديم أفضل الخدمات الانسانية والتنمية
من خلال برامج ومشاريع وأنشطة متميزة وشراكة فاعلة بما يحقق التنمية
المجتمعية المستدامة وفي مختلف المجالات .**