



**Fem
Pauer**

النسوية من أجل حقوق
النساء الاقتصادية



جمعية النساء العربيات في الأردن
Arab Women Organization of Jordan

الكفاح غير المرئي:

تجارب النساء مع العنف الاقتصادي
القائم على النوع الاجتماعي في
الأردن - رؤى من البحوث الميدانية



PWWSO



Ministry of Foreign Affairs of the
Netherlands

KING HUSSEIN FOUNDATION
مركز المعلومات والبحوث
INFORMATION AND RESEARCH CENTER





**Fem
Pauer**

النسوية من أجل حقوق
النساء الاقتصادية



جمعية النساء العربيات في الأردن
Arab Women Organization of Jordan

الكفاح غير المرئي: تجارب النساء مع العنف الاقتصادي القائم على النوع الاجتماعي في الأردن - رؤى من البحوث الميدانية



PWWSO



Ministry of Foreign Affairs of the
Netherlands

KING HUSSEIN FOUNDATION
مركز المعلومات والبحوث
INFORMATION AND RESEARCH CENTER



نظرة عامة على البرنامج

يهدف برنامج "القوة النسوية في العمل من أجل الحقوق الاقتصادية للمرأة" (FemPower) إلى تعزيز قدرات الشباب اللواتي يواجهون أشكالاً متعددة من العنف الاقتصادي القائم على النوع الاجتماعي (E/GBV) والتمييز في كل من الأردن ولبنان وفلسطين وتونس، ليصبحن قائدات للتغيير. ومن خلال محاسبة الجهات المسؤولة وتحسين أوضاع الشباب العاملات في القطاع غير الرسمي عبر أنشطة موجهة، يسعى البرنامج إلى تمكين هؤلاء النساء من أن يصبحن مدافعات عن حقوقهن واقتراح حلول وتوصيات ذات صلة

يركز برنامج FemPower على تعزيز القيادة، ومواجهة الأعراف الاجتماعية السائدة، والترويج للحقوق الاقتصادية للمرأة (WER). يُدار البرنامج من قبل ائتلاف مكون من أربع منظمات، ويشمل شبكة من 39 منظمة حقوقية نسوية (WROs)، يُشار إليها أيضاً باسم المنظمات الشريكة (Pos)، والتي تتنوع في الحجم والخبرة والموقع الجغرافي والتخصص يتركز نطاق هذه الاستشارة على الأردن، حيث يوجد شريك واحد في الائتلاف، وهو منظمة المرأة العربية (AWO)، إلى جانب 12 منظمة شريكة (Pos)

جمعية النساء العربيات

جمعية النساء العربيات (AWO) هي جمعية أردنية تُعنى بحقوق النساء، وتسعى لتحقيق المساواة الجندرية وتمكين النساء والفتيات. تعمل المنظمة على تعزيز قيادة النساء وتقديم حلول تساهم في تمكينهن سياسياً واجتماعياً واقتصادياً، بما يعزز مكانتهن في المجتمع

تأسست الجمعية عام 1970 على يد مجموعة متميزة من الناشطات النسويات، حيث أدركن أن الالتزامات تجاه حقوق المرأة التي برزت منذ خمسينيات القرن العشرين تتطلب جهداً دؤوباً لتحسين حياة النساء اليومية ودفع عجلة التغيير الحقيقي نحو العدالة الاجتماعية

على مدار 55 عاماً، سعت الجمعية إلى إدخال التحليل النسوي في صلب أصوات القيادات النسوية الفاعلة في الخطوط الأمامية والمجتمعات المحلية، لتكون جزءاً أساسياً في الحوارات الوطنية المتعلقة بالسياسات. يركز عمل المنظمة على بناء الشراكات من خلال توفير مساحات داخل العمليات السياسية والحركات النسوية، حيث يمكن للنشطاء والمدافعات عن حقوق النساء وضع أجندات مشتركة، وتحديد نقاط الدخول والتقاطعات، وإيصال مطالبهن بصوت جماعي

تعمل الجمعية على تنسيق اجتماعات تعنى بحقوق النساء على المستويين الوطني والعربي، كما تبني تحالفات حول قضايا الحقوقية والنسوية. تواجه النساء في الأردن أزمات متشابكة تتعلق بالفقر، وعدم المساواة، والظلم الاجتماعي، وتسعى المنظمة إلى إيجاد حلول عادلة من منظور جندري لزيادة مشاركة النساء في الحياة السياسية والاقتصادية، بالإضافة إلى القضاء على دوائر العنف المتجذرة

تم تقديم وفهرسة هذا المنشور من قبل مركز المعلومات والبحوث – مؤسسة الملك الحسين (IRCKHF).

التصميم: علام غرايبة - AG Designs

1. مقدمة لدراسات حول العنف الاقتصادي القائم على النوع الاجتماعي (GBV) في الأردن

1-1 أهمية الدراسات التي امامنا

لا يزال العنف القائم على النوع الاجتماعي (GBV) قضية متفشية على مستوى العالم وفي الأردن، حيث برز العنف الاقتصادي القائم على النوع الاجتماعي كأحد الأبعاد الحرجة التي لم تحظَ بالبحث الكافي. يظهر هذا النوع من العنف من خلال ممارسات مثل التحكم المالي، والفجوة في الأجور، وحرمان النساء من الفرص الاقتصادية، واستغلالهن في أماكن العمل. وتتحمل النساء، وخاصة العاملات في القطاعات غير الرسمية أو المعرضة للانتهاكات، العبء الأكبر لهذه الممارسات. لا تؤدي هذه الانتهاكات إلى تعميق فجوة عدم المساواة بين الجنسين فحسب، بل تعيق أيضاً التقدم المجتمعي والتنمية المستدامة.

يُشكل هذا القسم مقدمة لتسعة دراسات بحثية أعدتها منظمات المجتمع المحلي (CBOs) في مختلف المحافظات الأردنية. وتعمل هذه المنظمات عن قرب مع المجتمعات المتأثرة بهذه الظاهرة، مما يمنحها منظوراً فريداً لتوثيق هذه الانتهاكات بشكل مباشر. تعكس هذه الدراسات واقع التحديات التي تواجهها النساء المعرضات للعنف الاقتصادي القائم على النوع الاجتماعي ضمن سياقات اجتماعية واقتصادية متنوعة. ومن خلال توثيق هذه التجارب الحياتية، تؤكد هذه الأبحاث على أهمية إشراك المجتمعات المحلية في التصدي لهذه القضايا الملحة.

يُعد هذا النوع من البحث ضرورياً لعدة أسباب:

1. تسليط الضوء على الفجوات في الأطر القانونية والسياسات، من خلال تقديم بيانات قائمة على الأدلة للمساهمة في توجيه الإصلاحات.
2. تعزيز أصوات النساء المهمشات، وضمان أن تجاربهن تسهم في رسم استراتيجيات مستقبلية لتحقيق العدالة الاقتصادية.
3. تعزيز المساواة بين الجهات المعنية، بدءاً من صناع القرار وصولاً إلى أصحاب العمل، عبر تقديم توصيات عملية يمكن أن تؤدي إلى تغييرات هيكلية.

من خلال هذه الدراسات، نهدف ليس فقط إلى توثيق انتشار العنف الاقتصادي القائم على النوع الاجتماعي، ولكن أيضاً إلى تحفيز تدخلات هادفة تتماشى مع الالتزامات الوطنية الأردنية تجاه الدستور، وحقوق الإنسان، والمساواة الجندرية. إن معالجة هذه الانتهاكات يُسهم في بناء مجتمع أكثر شمولاً وعدالة، بحيث تتمكن جميع النساء من المشاركة بحرية وكفاءة في المجال الاقتصادي.

1-2 وضع العنف الاقتصادي القائم على النوع الاجتماعي في السياق الأردني

يجب فهم العنف الاقتصادي القائم على النوع الاجتماعي (GBV) ضمن السياق الاجتماعي والاقتصادي الأوسع في الأردن، حيث تساهم العوامل الهيكلية والثقافية في خلق بيئة مواتية لحدوث هذه الانتهاكات.

- ارتفاع معدلات البطالة بين النساء

يواجه الأردن تحديات كبيرة في معالجة مشكلة البطالة، لا سيما بين النساء. ووفقاً لتقرير دائرة الإحصاءات العامة (DoS) للربع الثالث من عام 2024، انخفض معدل البطالة الوطني إلى 21.5%، مسجلاً انخفاضاً بمقدار 0.8 نقطة مئوية مقارنة بالفترة نفسها من عام 2023. ومع ذلك، لم يكن هذا التحسن متساوياً بين الجنسين؛ إذ انخفضت بطالة الذكور إلى 18.3% (بانخفاض 1.5 نقطة مئوية)، في حين ارتفعت بطالة الإناث إلى 33.3%، بزيادة 1.6 نقطة مئوية خلال الفترة نفسها.¹

يرجع هذا التفاوت إلى عدة عوامل، منها محدودية الفرص الوظيفية، والتوقعات المجتمعية التي تعطي الأولوية للرجال كمُعيلين رئيسيين، وبيئات العمل غير الملائمة أو غير الآمنة للنساء. ونتيجة لذلك، تُدفع العديد من النساء إلى العمل في القطاع غير الرسمي، حيث تكون حقوقهن القانونية والحماية الاجتماعية محدودة للغاية.²

- انتشار قطاعات العمل غير المنظمة والهشة

تواجه النساء في الأردن صعوبات كبيرة في الوصول إلى فرص عمل رسمية ومستقرة، مما يدفع العديد منهن إلى العمل في القطاعات غير المنظمة أو الهشة. وتتعرض النساء العاملات في الاقتصاد غير المنظم لظروف عمل سيئة، ويفتقرن إلى الحماية الاجتماعية، ويواجهن انتهاكات جسيمة مثل العمل القسري، والاستغلال، والتحرش، والانتقاص من الأجور.

وتُعد اللاجئين والعمالة المهاجرة الأكثر عرضة لهذه الانتهاكات نظراً لظروف عملهن غير المستقرة وغياب السبل القانونية الفعالة لحمايتهن. ورغم أن العاملات غير النظاميات، بمن فيهن عاملات المياومة والعاملات المهاجرات غير النظاميات، يتمتعون نظرياً بحماية قانون العمل، إلا أن غياب عقود العمل الموثقة، إلى جانب التهديد بالترحيل بسبب انتهاكات الإقامة، غالباً ما يثنيهم عن المطالبة بحقوقهم.³

إضافة إلى ذلك، تؤدي المؤسسات التمويلية الصغيرة، التي تقدم القروض للنساء الفقيرات، إلى زيادة عدم الاستقرار المالي بسبب أسعار الفائدة المرتفعة واستهداف النساء اللواتي يعانين من أوضاع مالية هشة بالفعل.⁴ كما تواجه النساء العاملات في القطاع غير المنظم حواجز ممنهجة، مثل استبعادهن من تغطية الضمان الاجتماعي إذا عملن أقل من 16 يوماً في الشهر، مما يحرمهن من بدلات الأمومة والحماية الاجتماعية الأخرى.⁵

لذلك، فإن معالجة هذه العوائق الهيكلية وتعزيز آليات الحماية للنساء في القطاعات غير الرسمية والهشة يعد أمراً ضرورياً لتحقيق المساواة الجندرية في سوق العمل.

- الثغرات في الحماية التشريعية وآليات الإنفاذ

على الرغم من التعديلات التشريعية العديدة والمبادرات المتعلقة بالسياسات العامة، لا تزال هناك ثغرات كبيرة في الحماية القانونية وآليات الإنفاذ في الأردن، مما يُضعف الجهود المبذولة لتحقيق المساواة الجندرية والدمج الاجتماعي.

بعد استقلال الأردن ووضع دستور 1952، أقر البرلمان قوانين أساسية خلال الخمسينيات والستينيات من القرن الماضي لتشكيل الدولة الحديثة، مثل قانون العقوبات لعام 1960 وقانون التجارة لعام 1966. وقد تأثرت هذه القوانين بشكل كبير بالتشريعات المصرية والسورية واللبنانية، والتي استمدت معظم أحكامها من الأنظمة القانونية الأوروبية في منتصف القرن العشرين. وبالتالي، تعكس هذه القوانين حقبة لم يكن فيها الاعتراف بحقوق المرأة أولوية، مما أدى إلى ترسيخ الأدوار الجندرية التقليدية.⁶

1. The Jordan Times, [Jordan's unemployment rate drops to 21.5% in Q3 2024 – DoS](#), 10 December 2024. Last visited 11 December 2024.

2. World Bank, [Increasing Women's Economic Participation is Key to Jordan's Long-Term Growth and Development](#), 19 December 2023, last visited 12 December 2024.

3. ILO, A Challenging Market Becomes More Challenging: Jordanian Workers, Migrant Workers, and Refugees in the Jordanian Labour Market, 2017. ILO, Migrant domestic and garment workers in Jordan: A baseline analysis of trafficking in persons and related laws and policies, 2017.

4. ARDD, Women-led civil society organizations empowered vulnerable women during the COVID-19 pandemic: The indebtedness of women in Jordan, Policy Brief, 2020.

5. قانون الضمان الاجتماعي رقم 1 لسنة 2014، المادة 4.

6. عند تحليل بعض هذه القوانين، يتضح أن بعض أحكامها لا تتناسب إطلاقاً مع الواقع القانوني والاجتماعي في الأردن. على سبيل المثال، تنص المادة 280 من قانون العقوبات رقم 16 لسنة 1960 على أن أي شخص يتزوج بينما زوجته لا تزال على قيد الحياة يُعاقب بالسجن من ستة أشهر إلى ثلاث سنوات، ما لم يثبت أن ديانته تنتج له الزواج بأكثر من زوجة. من الواضح أن هذه المادة تم وضعها لتناسب الدول التي تضم أقلية مسلمة، لكنها غير ملائمة لدولة مثل الأردن، حيث الإسلام هو الديانة السائدة ويُسمح قانونياً بتعدد الزوجات. وبالمثل، لا يتناسب قانون التجارة البحرية رقم 12 لسنة 1972 مع الأردن، حيث ينظم هذا القانون الملاحة الداخلية الساحلية بين الموانئ داخل الدولة، في حين أن الأردن لا يمتلك سوى ميناء واحد، مما يجعله غير ذي صلة بالسياق الأردني.

في السنوات الأخيرة، شهد قانون العقوبات رقم 16 لسنة 1960 بعض التعديلات المهمة، مثل إلغاء المادة 308، التي كانت تتيح للمغتصب الإفلات من العقوبة إذا تزوج من الضحية، وكذلك تعديل المادة 98، التي كانت تقلل العقوبات في جرائم «الشرف» المرتكبة في حالة الغضب الشديد. كما تم إدخال تعريف واضح للتحرش الجنسي. ومع ذلك، لا يزال قانون العقوبات، المستند إلى قوانين أوروبية قديمة، ينظر إلى الجرائم ضد النساء على أنها انتهاك «للشرف»، مع التركيز على العذرية أكثر من معاناة الضحية نفسها. وبالرغم من 26 تعديلاً حتى أيار 2023، لا يزال القانون يُكرّس دور المرأة كحامية لشرف الأسرة، مما يستدعي استبداله بتشريع يماشى مع المعايير الدولية لحقوق الإنسان.

يُعد قانون العمل أحد المجالات التي تعاني من ضعف في التنفيذ؛ فرغم حظر القانون للتمييز الجندي والزمه بالمساواة في الأجور، لا توجد تقارير تشير إلى قيام مفتشي العمل بمتابعة الامتثال لهذه الأحكام، ولا تزال فجوة الأجور قائمة في مختلف القطاعات.⁷ إلى جانب ذلك، لا تزال قوانين الأحوال الشخصية، المستندة إلى الفقه التقليدي، تُكرّس التمييز الجندي، خصوصاً فيما يتعلق بالزواج، والطلاق، والإرث، دون إجراء إصلاحات كافية لضمان توافقها مع الدستور أو الالتزامات الدولية لحقوق الإنسان.⁸

لا يُقدم قانون الحماية من العنف الأسري لعام 2017 تعريفاً واضحاً للعنف الأسري، بل يقتصر على اعتبار بعض الجرائم الواردة في قانون العقوبات عنفاً أسرياً، بشرط أن تكون مرتكبة ضد أفراد الأسرة. يشير ذلك إلى أن المُشرع ينظر إلى الجرائم الواقعة ضد أفراد الأسرة فقط على أنها «عنف أسري»، لكنه لا يُجرّم أشكالاً أخرى من العنف، مثل العنف النفسي أو العنف الاقتصادي القائم على النوع الاجتماعي. علاوة على ذلك، فإن تطبيق القانون محدود بسبب قلة عدد مراكز الإيواء المخصصة للناجيات من العنف، فضلاً عن الاعتماد على أوامر التوقيف الإداري بموجب قانون منع الجرائم لحماية الناجيات، وهو نهج يحدّ من فعالية القانون في توفير حماية حقيقية للضحايا.⁹

- الأعراف الثقافية والمجتمعية وتأثيرها على مشاركة النساء الاقتصادية

تلعب الأعراف الثقافية والتوقعات المجتمعية في الأردن دوراً رئيسياً في تفاقم التحديات التي تواجهها النساء في سوق العمل. فهذه الأعراف متجذرة بعمق في التقاليد الأبوية والقبلية التي تفرض أدواراً جنديرية صارمة، مما يعزز الاعتقاد بأن الدور الأساسي للمرأة هو الاهتمام بالمسؤوليات المنزلية على حساب المشاركة الاقتصادية. ونتيجة لذلك، تُحصر النساء غالباً في أدوار الرعاية والأعمال المنزلية، مما يحد من فرص نموهن المهني.¹⁰ في العديد من المناطق الريفية، تؤدي هذه المواقف المحافظة إلى تقييد حركة النساء وتقليل فرصهن الاقتصادية، مما يجعل من الصعب عليهن الالتحاق بسوق العمل الرسمي.¹¹

ويؤدي عبء العمل غير المدفوع الأجر، إلى جانب قلة مراكز رعاية الأطفال وعدم كفاية الحماية في أماكن العمل، إلى تفاقم هذه التحديات. حيث تقضي النساء في الأردن ما معدله 18.8 ساعة أسبوعياً في العمل غير المدفوع الأجر، مقارنة بـ 1.1 ساعة فقط للرجال. وتواجه النساء المتزوجات قيوداً أكبر، حيث تُلقى التوقعات الاجتماعية بكامل مسؤوليات رعاية الأسرة على عاتقهن، مما يؤدي إلى انسحاب الكثير منهن من سوق العمل الرسمي. وقد ساهم ذلك في انخفاض معدل مشاركة النساء في القوى العاملة، ليصل إلى 15.6% فقط، وهو من أدنى المعدلات في المنطقة.¹²

كما تُساهم المناهج الدراسية والبيئة التعليمية والمهنية في ترسيخ هذه الصور النمطية. فعلى سبيل المثال، غالباً ما تُصور المناهج المدرسية والإعلام النساء في أدوار منزلية ورعائية، بينما يتم تصوير الرجال كقادة ومُعيلين للأسرة.¹³ وبالمثل، تُعزز ثقافة أماكن العمل هذه التصورات، حيث تُعتبر النساء، وخاصة المتزوجات، أقل كفاءة في تولي المناصب الإدارية أو العمل الميداني بسبب الالتزامات الأسرية المتوقعة منهن. وهذا التمييز الممنهج يُقصي النساء من المناصب القيادية ويُعيق تقدمهن المهني.¹⁴

وتلعب وسائل الإعلام دوراً محورياً في ترسيخ التمييز الجندي. حيث تنتج وسائل الإعلام محتوى يُشكك في «قدرة النساء الفكرية والأخلاقية على النجاح»، مما يعزز الصور النمطية التقليدية. وتنتشر هذه التصورات في المقالات الصحفية، والإعلانات، والمسلسلات الدرامية الأردنية والعربية، والأفلام، مما يرسخ معايير الذكورة والأنوثة ويُطبع العنف القائم على النوع الاجتماعي. بالإضافة إلى ذلك، تُساهم وسائل الإعلام في التطبيع مع ظواهر التحرش الجنسي، واللغة المعادية للنساء، والتحييز الجندي دون أن تواجه أي مساءلة قانونية أو أخلاقية.¹⁵

7. وفقاً لتقارير دائرة الإحصاءات العامة، تبلغ فجوة الأجور بين الجنسين 9.5% في جميع القطاعات، و12.5% في القطاع العام، و14.1% في القطاع الخاص. دائرة الإحصاءات العامة (2020). [إحصاءات النوع الاجتماعي](#). آخر زيارة: 10 ديسمبر 2024.

8. Committee on the Elimination of Discrimination against Women (2017). Concluding observations on the sixth periodic report of Jordan, CEDAW/C/JOR/CO/6, paragraph 49.

9. Amnesty International, Jordan: End arbitrary detention of women who disobey male guardians or have unsanctioned relationships, 2019. Last visited 10 December 2024.

10. IREX (2017). [Gender Role Assessment in School Textbooks, A Case for Content, Context and Environment Review](#). 2017, last visited 10 December 2024.

11. Committee on the Elimination of Discrimination against Women (2017). Concluding observations on the sixth periodic report of Jordan, CEDAW/C/JOR/CO/6, paragraph 41.

12. UN Women and ILO, The Role of the Care Economy in Promoting Gender Equality: Progress of women in the Arab States 2020, 2022, pp 125-127.

13. IREX (2017). [Gender Role Assessment in School Textbooks, A Case for Content, Context and Environment Review](#).

14. IREX. (2017). Gender Audit Findings of Selected Public Organizations: An Overview of Findings.

15. IRCKHF (2019). [Gender Discrimination in Jordan](#), 2019, last visited 10 December 2024.

لا تزال القوالب النمطية التمييزية بشأن أدوار ومسؤوليات الرجال والنساء في الأسرة والمجتمع تُقوض المكانة الاجتماعية للمرأة، وتحدّ من استقلاليتها، وإمكانية حصولها على التعليم، وتقدمها المهني.¹⁶ علاوة على ذلك، لا تزال الجهود المبذولة للترويج لمفهوم تقاسم المسؤوليات الأسرية ومعالجة التحديات التي تواجهها النساء في الموازنة بين العمل والحياة الأسرية غير كافية.¹⁷ إن وضع العنف الاقتصادي القائم على النوع الاجتماعي ضمن هذا السياق الثقافي والاجتماعي الأوسع يُبرز الحاجة الملحة لاعتماد نهج متعدد الأبعاد لمعالجة هذه التحديات بفعالية

- الفجوات الجندرية في التمكين الاقتصادي والسيطرة على الموارد

لا تزال مشاركة النساء الاقتصادية والسيطرة على الموارد في الأردن محدودة بشكل حاد، مما يعكس فجوات جندرية عميقة ومتجذرة. فمعدل مشاركة النساء الاقتصادية لا يتجاوز 15.6%، مع وجود فجوات كبيرة في صنع القرار وملكية الأصول.¹⁸ ووفقاً لبيانات دائرة الإحصاءات العامة (2009-2021)، تظهر تفاوتات صارخة في ملكية الأراضي والشقق: حيث تمتلك النساء 18.6% فقط من الأراضي و24% من الشقق من حيث الحجم، مقارنةً بـ 44.2% و52.1% للرجال على التوالي.¹⁹ كما أن الملكية المشتركة، التي غالباً ما تكون نتيجة للميراث، تزيد من تعقيد هذه الإحصاءات، مما يعكس العقبات المنهجية التي تواجهها النساء في الوصول إلى الممتلكات والسيطرة عليها

في المجال المالي، تُقيد الأعراف الثقافية والمجتمعية استقلالية النساء بشكل أكبر. فرغم وجود فتوى دينية صريحة تؤكد استقلال المرأة المالي وحقوقها في التحكم بأموالها، إلا أن الممارسات الاجتماعية كثيرًا ما تقوض هذه المبادئ.²⁰ وتُظهر الدراسات أن 12.1% فقط من النساء في الأردن يتخذن قرارات مالية مستقلة. وتتفاقم هذه القيود المالية بسبب حالات العنف الاقتصادي، حيث يُجبر بعض الأزواج زوجاتهم على تسليم رواتبهن من خلال الإكراه أو الغش.²¹ هذه الممارسات لا تُجرد النساء من استقلاليتن المالية فحسب، بل تسهم أيضًا في تصاعد النزاعات الزوجية، وقد تؤدي في بعض الحالات إلى الطلاق.²²

يستند قانون الأحوال الشخصية في الأردن إلى الفقه الإسلامي، الذي يُحدد حقوق الميراث بشكل غير متساو بين الرجال والنساء. فعلى سبيل المثال، تحصل البنات على نصف نصيب الذكور من الميراث في بعض الحالات.²³ ومع ذلك، لا يقتصر التمييز على الإطار القانوني فقط، بل يمتد إلى الممارسات المجتمعية، خاصة في المناطق الريفية؛ ففي بعض الحالات، يقوم الآباء مسبقاً بتسجيل الممتلكات بأسماء أبنائهم الذكور، مما يؤدي فعلياً إلى حرمان البنات من الميراث. كما أن نقص الوعي القانوني يجعل النساء أكثر عرضة للضغط الأسري للتنازل عن حقهن في الإرث.²⁴

ومن الجدير بالذكر أن الميراث بالنسبة للمسيحيين في الأردن يخضع أيضاً لقانون الأحوال الشخصية. ومع ذلك، هناك دعوات متزايدة من الناشطين لتبني تشريعات جديدة تهدف إلى القضاء على التمييز الجندري في قضايا الميراث

تتجلى التحديات أيضاً في مجال ريادة الأعمال وفرص الاستثمار، حيث تعاني النساء من تمثيل ضعيف في القيادة وملكية المشاريع. فالنساء يملكن 2.1% فقط من المشاريع الصغيرة والمتوسطة (SMEs) بشكل كامل، بينما يكاد يكون وجودهن معدوماً في القطاعات التي يسيطر عليها الرجال مثل اللوجستيات والتعدين والإنشاءات

وعلى الرغم من أن 44% من المستثمرين الأفراد في بورصة عمان هنّ نساء، إلا أن استثماراتهن تمثل فقط 24% من إجمالي القيمة النقدية في السوق. تعكس هذه الفجوات عدم المساواة الهيكلية، بما في ذلك ضعف الوصول إلى القروض الائتمانية، وغياب السياسات التي تلزم بتمثيل النساء في المناصب القيادية داخل المؤسسات الاقتصادية.²⁵

إن هذه الفجوات في التمكين الاقتصادي والسيطرة على الموارد تؤكد الحاجة إلى إصلاحات قانونية شاملة، لضمان تحقيق المساواة الجندرية وتعزيز مشاركة النساء في الاقتصاد

16. Committee on the Elimination of Discrimination against Women, Concluding observations on the sixth periodic report of Jordan, CEDAW/C/JOR/CO/6, 2017, paragraph 29.

17. ARDD (2021). Redistributing Care Work in Jordan: Enacting Policy Reforms: Enacting Policy Reforms, 2021, last visited 10 December 2024.

18. دائرة الإحصاءات العامة (2020). [إحصاءات النوع الاجتماعي](#). آخر زيارة: 10 كانون أول 2024

19. المرجع السابق.

20. دار الإفتاء العام (الأردن)، الفتوى رقم 3269 الصادرة في العام 2017 « للمرأة ذمة مالية مستقلة عن الزوج؛ فراتبها لها وراتب الزوج له، وليس لأحد حق فيما تملكه الزوجة -حتى لو كان زوجها- إلا برضاها ورغبتها، ونفقة الزوجة واجبة على الزوج ولو كانت موظفة عاملة، وهي مقدمة على نفقة أبويه حتى لو كانا فقيرين، قال تعالى: (الرِّجَالُ قَوَّامُونَ عَلَى النِّسَاءِ بِمَا فَضَّلَ اللَّهُ بَعْضَهُمْ عَلَى بَعْضٍ وَبِأَمْوَالِهِمْ) النساء / 34. فلا يجوز للزوج التصرف في مال زوجته إلا بطيب نفس منها، ولا أن ينفق شيئاً منه على البيت إلا برضاها؛ لأن نفقة البيت واجبة على الزوج وفي ماله، وليس على الزوجة ومالها، والعلاقة بين الزوجين قائمة على المودة والاحترام، والتفاهم مطلب أساسي في هذه الأمور. ومساعدة الزوجة لزوجها مستحبة للوصول إلى بر الأمان، سواء كانت لأمر ديني أو أخروي. وكل ما تقدمه لزوجها وبيتها له أجر الصدقة، فيستحب لها تقديم المعونة لنفقات المنزل، ولو كان راتب الزوج كافياً، فمساعدة الزوجة لزوجها سيكون له أثر طيب في تحقيق الرضا والسعادة الأسرية، على أن يتم ذلك كله بالتوافق بين الزوجين، فإن تعسر التفاهم بينهما فلا بد من توسيط أهل الخير من أقاربهم الصالحاء، ونذكر بقول النبي صلى الله عليه وسلم: (مَنْ لَزِمَ الْإِسْتِغْفَارَ: جَعَلَ اللَّهُ لَهُ مِنْ كُلِّ ضَيْقٍ مَخْرَجًا، وَمِنْ كُلِّ هَمٍّ فَرْجًا، وَرَزَقَهُ مِنْ حَيْثُ لَا يَحْتَسِبُ) رواه أبو داود. والله أعلم.

21. دائرة الإحصاءات العامة (2019). [منح السكان والصحة الأسرية 2017 - 2018](#). آخر زيارة 10 كانون أول 2024.

22. جمعية معهد تضامن النساء الأردني (2021). 15% من الزوجات في الأردن يفررن لوحدهن كيفية التصرف بأموالهن. آخر زيارة 10 كانون أول 2024.

23. قانون الأحوال الشخصية، المواد 279 – 319.

24. See for example, Committee on the Elimination of Discrimination against Women (2017), Concluding observations on the sixth periodic report of Jordan, CEDAW/C/JOR/CO/6, paragraph 49. The Jordanian National Commission for Women (2012), Women's Rights to Inheritance Realities and Proposed Policies. Musawah (2017), Musawah Overview Table on Muslim Family Laws and Practices: Jordan.

25. Economic & Social Council of Jordan and UN Women (2022). General Framework for Gender Equality in Jordan, pp 97-98.

3-1 ملخص موجز للأوراق البحثية

1	العنوان	التحديات التي تواجه النساء ذوات الإعاقة الحركية العاملات في القطاع الخاص في محافظة إربد
الجمعية	جمعية النهضة للتحديات الحركية/ إربد	الباحث ماجد أبو عزام
أسئلة الدراسة	• ما هي أنواع التمييز المؤسسي والقانوني الذي تواجهه النساء ذوات الإعاقة الحركية في بيئة عمل القطاع الخاص في محافظة إربد؟ • ما هي العقبات والحواجز التي تعترض حصول النساء والفتيات ذوات الإعاقة الحركية على عمل في القطاع الخاص؟ • ما هي معوقات وصول النساء والفتيات ذوات الإعاقة الحركية إلى مرافق العمل؟ • ما هو واقع العنف الذي تواجهه النساء ذوات الإعاقة الحركية في بيئة العمل؟ • ما هي التوصيات العملية المقترحة لصانعي القرار؟	
المنهجية	استخدمت الدراسة المنهج المختلط (كمي ونوعي)، حيث تضمنت: • مراجعة الأدبيات والتشريعات الوطنية ذات العلاقة بتشغيل النساء ذوات الإعاقة الحركية. • جمع البيانات الكمية من خلال استبيان شمل 101 سيدة وفتاة من ذوات الإعاقة الحركية يعملن أو يبحثن عن عمل في القطاع الخاص في محافظة إربد (18 سنة فما فوق). • إجراء 4 مقابلات معمقة مع سيدات وفتيات ذوات إعاقة حركية يعملن في القطاع الخاص. • تم جمع البيانات خلال الفترة من 15 آب إلى 15 تشرين أول 2022.	
النتائج الرئيسية	النتائج الرئيسية 1- العقبات التي تواجه النساء ذوات الإعاقة الحركية في التوظيف 34% فقط من المستجيبات يعملن، في حين أن نسبة كبيرة منهن يواجهن صعوبة في العثور على فرص عمل مناسبة وجود فجوات قانونية في تطبيق حصص تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة، حيث لا يلتزم العديد من أصحاب العمل بتطبيق المادة 25 من قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة 2- سهولة الوصول إلى مرافق بيئة العمل 74% من المستجيبات يرون أن من الصعب حصول المرأة ذات الإعاقة الحركية على فرصة عمل. 73% يواجهن صعوبات في استخدام المواصلات العامة بسبب عدم تهيئتها للأشخاص ذوي الإعاقة الحركية. 51% أشرن إلى وجود تحديات في استخدام مرافق بيئة العمل الأساسية، مثل دورات المياه والتنقل داخل المكاتب. عدم توفر الترتيبات التيسيرية المعقولة في بيئة العمل، مما يعيق حركة النساء ذوات الإعاقة الحركية واستقلاليتهم في أداء مهامهم الوظيفية 3- العنف والتمييز في بيئة العمل 22% من النساء أفدن بعدم وضوح آليات الحماية من العنف في بيئة العمل. النساء ذوات الإعاقة الحركية يتعرضن للعنف الجسدي واللفظي والتمييز في بيئة العمل. يتم توظيف بعض النساء ذوات الإعاقة الحركية فقط لتحقيق متطلبات النسبة القانونية دون إشراكهن الفعلي في بيئة العمل 4- الفجوات في السياسات والمعرفة بالحقوق ضعف تطبيق القوانين التي تحمي حقوق العاملات ذوات الإعاقة الحركية. 40% من النساء لا يعلمن بوجود أنظمة الحماية من العنف الموجه ضدهن، مما يجعلهن أكثر عرضة للتمييز وسوء المعاملة في بيئة العمل التوصيات • تعديل التشريعات ذات العلاقة بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، خاصة فيما يتعلق بإلزام أصحاب العمل بتطبيق متطلبات «كودة» البناء الوطني. • تعزيز الوعي وبناء القدرات للنساء ذوات الإعاقة الحركية حول حقوقهن في بيئة العمل وآليات الحماية القانونية المتاحة لهن. • تحسين بيئة العمل من خلال توفير الترتيبات التيسيرية المعقولة، مثل تهيئة مرافق العمل، وضمان إمكانية الوصول، وتحسين وسائل النقل العام. • ضمان تكافؤ الفرص في التوظيف والترقيات للنساء ذوات الإعاقة الحركية، والتأكد من عدم استغلالهن في وظائف صورية دون دور فعلي. • تفعيل دور الجهات الرقابية لمتابعة تنفيذ القوانين الخاصة بتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الحركية والتأكد من التزام أصحاب العمل بها.	

2	العنوان	التحديات التي تواجهها المرأة في القطاع غير الرسمي في محافظة معان، المشروعات المنزلية الصغيرة كحالة دراسية
الجمعية	الباحثة - الباحثة هديل القطامين	هديل القطامين
أسئلة الدراسة	• ما هي التحديات المتعلقة بالعنف الاقتصادي المبني على النوع الاجتماعي التي تواجهها النساء في القطاع غير الرسمي؟ • كيف تؤثر العوامل الثقافية والتعليمية والاقتصادية على هذه التحديات؟ • ما هي التوصيات المقترحة لمعالجة هذه القضايا من وجهة نظر النساء وأصحاب العلاقة؟	
المنهجية	استخدمت الدراسة المنهجية المختلطة، التي تجمع بين الأدوات الكمية والنوعية، حيث تم تنفيذ: • مسح مجتمعي استهدف 100 سيدة في ثلاث مناطق: قضاء أذرح، ولواء البتراء، ولواء معان. • إجراء 7 مقابلات معمقة مع سيدات يملكن مشاريع منزلية ومديرات جمعيات تدعم هذه المشاريع.	
النتائج الرئيسية	1- العنف الاقتصادي في القطاع غير الرسمي • تواجه النساء العاملات في القطاع غير الرسمي أشكالاً متعددة من العنف الاقتصادي، تتعلق بالعادات والتقاليد، والمستوى التعليمي، والظروف الاقتصادية. • تعاني العديد من السيدات من غياب الحماية القانونية وصعوبة الوصول إلى الدعم المالي بسبب عدم تسجيل المشاريع المنزلية. 2- تأثير العوامل الاجتماعية والاقتصادية • معظم المشاريع المنزلية غير مسجلة رسمياً، مما يجعل صاحباتها غير قادرات على الاستفادة من برامج الدعم المالي والحماية القانونية. • يعتمد دعم أفراد العائلة الذكور على مدى نجاح المشروع وتحقيقه لعائد مادي واضح. • يشكل التمكين الاقتصادي للمرأة وسيلة لتخفيف العنف الاقتصادي، لكنه يواجه عوائق اجتماعية ولوجستية تحد من إمكانيات النساء في التوسع والنجاح. 3- التوصيات لمعالجة التحديات • تسليط الضوء على قصص النجاح لسيدات يملكن مشاريع منزلية ناجحة، بهدف تغيير النظرة المجتمعية تجاه ريادة الأعمال النسائية. • تمكين القيادات المجتمعية لتعزيز الحوار الإيجابي حول القضايا الاقتصادية التي تواجه النساء. • رفع مستوى الوعي القانوني لدى النساء والرجال حول حقوق النساء المالية وآليات الحماية القانونية. • تقديم برامج دعم شاملة تشمل التدريب، وتحسين البنية التحتية، وتسهيل الوصول إلى الموارد المالية، لضمان استدامة المشاريع المنزلية وتعزيز استقلالية المرأة اقتصادياً.	

3	العنوان	واقع النساء العاملات في القطاع الزراعي: دراسة حالة محافظة عجلون
الجمعية	جمعية نساء من أجل العطاء	الباحث أنس شنتوي
أسئلة الدراسة	• ما هو واقع العنف الاقتصادي المبني على النوع الاجتماعي الذي تواجهه النساء العاملات في القطاع الزراعي غير الرسمي في محافظة عجلون؟ • ما هي التحديات الرئيسية التي تواجهها النساء العاملات في الزراعة، بما في ذلك الأجور، والحماية الاجتماعية، وظروف العمل؟ • كيف يمكن للتدخلات السياسية والمناصرة تحسين واقع النساء العاملات في القطاع الزراعي؟	
المنهجية	اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي بشقيه الكمي والنوعي، حيث شملت: • استبياناً استهدف 25 عاملة زراعية تم اختيارهن عشوائياً. • مجموعات تركيز ضمت 25 عاملة زراعية لمناقشة التحديات التي يواجهنها. • إجراء 3 مقابلات معمقة مع أصحاب القرار وأرباب العمل في القطاع الزراعي.	
النتائج الرئيسية	1. مراجعة السياسات الزراعية وقوانين العمل لضمان توفير أجور عادلة وتحسين ظروف العمل للنساء العاملات في الزراعة 2. تعزيز آليات المتابعة والتفتيش لضمان تطبيق حقوق العاملات في القطاع الزراعي. 3. توسيع نطاق الضمان الاجتماعي ليشمل النساء العاملات في الزراعة، مع تقديم حوافز لأصحاب العمل لإشراكهن في برامج الحماية الاجتماعية 4. تنفيذ حملات مناصرة على المستوى الوطني لتعزيز التشريعات التي تحمي حقوق العاملات في الزراعة. 5. تشجيع المجالس المحلية والبلديات على دعم برامج التمكين الاقتصادي وتعزيز آليات الرقابة على ظروف العمل في القطاع الزراعي	

4	العنوان	واقع النساء العاملات في المصانع ورياض الأطفال: دراسة حالة في محافظة البلقاء
الجمعية	جمعية رائدات الصبيحي	الباحثة راية خريص
أسئلة الدراسة	• ما هي ظروف العمل للنساء العاملات في المصانع ورياض الأطفال؟ • ما هي التحديات الاقتصادية والاجتماعية التي تواجهها هؤلاء النساء؟ • إلى أي مدى تعي النساء العاملات حقوقهن العمالية؟	
المنهجية	• حجم العينة: 219 سيدة (123 عاملة في المصانع، 96 عاملة في رياض الأطفال). • الأدوات المستخدمة: الاستبانات، المقابلات، ومجموعات النقاش المركزة. • النطاق الجغرافي: عدة مناطق في محافظة البلقاء، بما في ذلك الصبيحي والقرى المجاورة.	

1- قطاع المصانع

- الترقية الوظيفية مبنية على الأداء والمؤهلات، مما يعد مؤشرًا إيجابيًا.
- انتهاكات متكررة تشمل العمل الإضافي غير المدفوع، الأجور دون الحد الأدنى، عدم تسجيل العاملات في الضمان الاجتماعي، وعدم توفير حضانات في أماكن العمل، رغم إلزام القانون بذلك

2- قطاع رياض الأطفال

- الانتهاكات مشابهة لما يحدث في المصانع، ولكن هناك مشكلة إضافية تتعلق بإجبار المعلمات على تقديم الاستقالة قبل الإجازات الصيفية حتى لا يضطر أصحاب العمل لدفع رواتبهن خلال فترة العطلة

3- التحديات المشتركة

- قلة وعي النساء بحقوقهن القانونية، والخوف من المطالبة بها خشية الانتقام.
- ارتفاع تكاليف النقل والمواصلات يشكل عائقًا رئيسيًا أمام استمرار النساء في العمل.
- غياب الحضانات في أماكن العمل يقلل من قدرة الأمهات على الاستمرار في وظائفهن

التوصيات

1. تنفيذ حملات توعية تستهدف العاملات وأسرهن (الأزواج، الآباء، والأشقاء) لزيادة الوعي حول حقوقهن العمالية
2. عقد جلسات توعية قانونية ومالية لأصحاب العمل لضمان امتثالهم لقوانين العمل.
3. التنسيق مع الوزارات المعنية لضمان تطبيق قوانين العمل، وتحسين بيئة العمل، وتوفير مرافق مثل الحضانات
4. تعزيز آليات التفتيش العمالي لضمان امتثال المؤسسات للحد الأدنى للأجور وتسجيل العاملات في الضمان الاجتماعي
5. إشراك المجالس المحلية في دعم مبادرات التمكين الاقتصادي وتعزيز الرقابة على ظروف العمل

5 العنوان
الجمعية

واقع الشابات العاملات في القطاع غير الرسمي: دراسة مسحية لمحافظة إربد

جمعية خطوات أمل

الباحثة

زهرة الغرابية

أسئلة الدراسة

- ما هي الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية والأسرية للشابات العاملات في القطاعات غير الرسمية؟
- هل تحصل هؤلاء الشابات على حماية اجتماعية أو قانونية؟
- ما هي التحديات التي تواجهها النساء في القطاع غير الرسمي؟
- هل يجدّ العمل غير الرسمي من وصول المرأة إلى فرص أخرى؟

المنهجية

- منهجان كمي ونوعي: اعتماد الأسلوب الوصفي التحليلي باستخدام استبانة مسحية.
- العينة: 120 شابة تتراوح أعمارهن بين 18-35 سنة من محافظة إربد.
- توزيع متساوي على القطاعات: محلات الأوتليت/التصفية، عاملات البوتيك، أعمال السكرتاريا، وقطاع التجميل (40 مشاركة في كل قطاع).

النتائج الرئيسية

الحماية القانونية والاجتماعية:

- 82.5% دون عقود عمل.
- 76.66% غير مشركات في الضمان الاجتماعي.
- 98.33 لا يمتلك تأميناً صحياً فعالاً.

الأوضاع الاقتصادية:

- 69.16% يعملن بدافع الضرورة المالية لدعم أفراد الأسرة.
- 65% يتقاضين أجوراً لا تكفي لتغطية احتياجاتهن الشخصية.

الانتهاكات والتحديات:

- 32.5% أفدن بتعرضهن لتحرش في مكان العمل (تعليقات على المظهر أو اللباس).
- كثيرات يتعرضن لعنف أسري أو عنف اقتصادي.

قضايا خاصة بالقطاعات:

- قطاع التجميل يسجل أعلى نسبة عاملات بلا عقود (92.5%).
- معظم المشاركات يعتمدن على النقل العام، ما يزيد العبء المالي عليهن.

التوصيات

1. التدريب والتوعية:

- تنظيم جلسات حول الحقوق العمالية وآليات تقديم الشكاوى.
- رفع وعي أصحاب العمل بضرورة الالتزام بقوانين العمل.

2. حملات المناصرة:

- الدفع نحو التصديق على الاتفاقيات الدولية (مثل اتفاقية رقم 190 بشأن العنف والتحرش).
- تعديل قانون العمل الأردني لتعريف التحرش في أماكن العمل وتجريمه.

3. الإصلاحات القانونية:

- تعزيز إنفاذ القوانين المتعلقة بالعقود والضمان الاجتماعي والعمل الإضافي.
- زيادة فرق التفتيش لمراقبة الامتثال في القطاعات غير الرسمية.

6	العنوان	واقع النساء العاملات في قطاع الخياطة والتجميل: دراسة مسحية لمحافظة المفرق
الجمعية	جمعية المرأة العربية	الباحثة
أسئلة الدراسة		براءة عطا الله الفلاح
		• ما هي التحديات الاجتماعية التي تواجه النساء العاملات في قطاعي الخياطة والتجميل غير الرسميين؟ • ما هي انتهاكات الحقوق العمالية التي تتعرض لها العاملات في هذه القطاعات؟ • ما هي العوامل التي تدفع النساء للعمل في الاقتصاد غير الرسمي في هذه القطاعات؟ • كيف تتباين تجارب النساء الأردنيات والسوريات العاملات في هذه القطاعات؟

• استخدام المنهج الكمي والنوعي في تحليل البيانات. • مسح شمل 160 مشاركة: 110 نساء من قطاع الخياطة، و50 من قطاع التجميل. • جمع البيانات عبر استبيانات تركز على الخصائص الديموغرافية، والحقوق العمالية، والتحديات التي تواجه العاملات. • الاعتماد على البيانات الثانوية من التقارير والدراسات السابقة لدعم التحليل.	المنهجية
1- انتهاكات الحقوق العمالية • حرمان العديد من النساء من الحقوق العمالية الأساسية مثل الضمان الاجتماعي والتأمين الصحي والعقود المكتوبة. • الأجور غالباً ما تكون أقل من الحد الأدنى، مع غياب الامتيازات مثل الإجازات المدفوعة. 2- التحديات الاجتماعية • العنف الاقتصادي شائع، ويتضمن حجز الأجور من قبل الأسرة والسيطرة على دخل النساء. • العديد من النساء يعملن لإعالة أسرهن أو للهروب من النزاعات الأسرية، لكنهن يعانين من ساعات عمل طويلة واستقلال مالي محدود. 3- التحديات الخاصة بكل قطاع • قطاع التجميل: ○ العاملات الأردنيات يشكلن 76%، والسوريات 24%. ○ الضغوط الاجتماعية والاقتصادية تجبر النساء على قبول أجور متدنية وظروف غير آمنة. • قطاع الخياطة: ○ يعاني من الاستغلال وسوء ظروف العمل، مع غياب الرقابة القانونية الفعالة. 4- الفجوات في السياسات • ضعف إنفاذ قوانين العمل في القطاعات غير الرسمية. • النساء السوريات يواجهن عقوبات قانونية إضافية تمنع حصولهن على الحماية مثل الضمان الاجتماعي. التوصيات 1- التدريب والتوعية • تنفيذ جلسات توعوية حول الحقوق العمالية وآليات تقديم الشكاوى. • رفع وعي أصحاب العمل بضرورة الامتثال لقوانين العمل. 2- حملات المناصرة • الدفع باتجاه التصديق على الاتفاقيات الدولية، مثل اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 190 بشأن القضاء على العنف والتحرش في بيئة العمل. • تعديل قانون العمل الأردني ليشمل تعريفاً واضحاً للتحرش في أماكن العمل وآليات الإبلاغ عنه. 3- الإصلاحات القانونية • تعزيز إنفاذ القوانين المتعلقة بالعقود، والتأمين الصحي، والضمان الاجتماعي. • زيادة فرق التفتيش العمالي لمراقبة الالتزام بالقوانين في القطاعات غير الرسمية. • تعزيز الرقابة الحكومية لضمان حماية النساء العاملات في القطاعات غير الرسمية.	النتائج الرئيسية

7	العنوان	واقع العنف الاقتصادي ضد النساء العاملات في قطاع المصانع الخاصة: دراسة حالة لواء الرصيفة
الجمعية	جمعية السيدات العاملات	الباحثة دلال سليم
أسئلة الدراسة		• ما هي أشكال العنف التي تتعرض لها النساء العاملات في المصانع الخاصة؟ • هل يتم احترام الحقوق العمالية للنساء العاملات وفقاً لقانون العمل الأردني؟ • كيف يؤثر النوع الاجتماعي على استفادة العاملين من الضمان الاجتماعي والتأمين الصحي؟ • ما هو مستوى الرضا الوظيفي للعاملات اللواتي تعرضن للعنف؟
المنهجية		• استخدام المنهج الوصفي لجمع وتحليل البيانات. • عينة البحث شملت 182 عاملة و53 عاملاً من قطاع المصانع الخاصة في لواء الرصيفة. • تحليل البيانات تم باستخدام الأساليب الكمية والنوعية.
النتائج الرئيسية		1- انتشار العنف الاقتصادي في المصانع الخاصة • العنف الاقتصادي ظاهرة منتشرة، حيث يعد العنف اللفظي الشكل الأكثر شيوعاً بين العاملات والعاملين. • النساء العاملات أكثر عرضة للحرمان من الضمان الاجتماعي والتأمين الصحي مقارنة بالرجال. 2- مصادر العنف في بيئة العمل • أرباب العمل هم المصدر الأساسي للعنف، يليهم زملاء العمل. • العديد من النساء يترددن في الإبلاغ عن العنف خوفاً من فقدان وظائفهن أو التعرض لعقوبات أسرية. 3- ضعف الالتزام بالحقوق العمالية • نسبة كبيرة من العاملات لا يحصلن على عقود عمل مكتوبة، مما يعرضهن لمخاطر الاستغلال. • عدم الالتزام بدفع الرواتب في موعدها، حيث أبلغت بعض العاملات عن تأخر الأجور أو اضطراهن للمطالبة بها. • بعض العاملات يجبرن على العمل لساعات طويلة دون أجر إضافي، في مخالفة واضحة لقانون العمل. 4- أثر العنف على الرضا الوظيفي • ارتفاع نسبة عدم الرضا الوظيفي بين العاملات اللواتي تعرضن للعنف. • انخفاض مستويات الأداء والإنتاجية نتيجة التأثير النفسي للعنف في بيئة العمل. التوصيات 1- تعزيز إنفاذ القوانين العمالية • تشديد الرقابة على المصانع الخاصة لضمان الالتزام بالقوانين العمالية وحماية العاملات. • فرض عقوبات رادعة ضد أصحاب العمل الذين ينتهكون حقوق العاملات. 2- حملات التوعية والتدريب • تنفيذ برامج توعوية لتعريف العاملات بحقوقهن وآليات الإبلاغ عن العنف. • إلزام أصحاب العمل بحضور دورات تدريبية حول منع العنف الاقتصادي وتعزيز بيئة عمل آمنة. 3- تحسين آليات الرقابة والمساءلة • تفعيل آليات الشكاوى بحيث تتمكن العاملات من التبليغ عن الانتهاكات دون خوف من الانتقام. • زيادة أعداد مفتشي العمل لضمان الامتثال للقوانين وحماية حقوق العاملات. 4- دعم العاملات نفسياً وقانونياً • إنشاء مراكز دعم نفسي وقانوني لمساعدة العاملات المتضررات من العنف الاقتصادي. • تعزيز دور المجتمع المدني في تقديم المشورة القانونية وتمكين النساء من الدفاع عن حقوقهن.

8	العنوان	حقوق النساء العاملات في القطاع الزراعي في الأردن: التحديات التشريعية والعملية – دراسة حالة دير علا
الجمعية	جمعية البلونة الخيرية	الباحثة
أسئلة الدراسة	• ما مدى توافق التشريعات الوطنية مع المعايير الدولية فيما يتعلق بحقوق النساء العاملات في القطاع الزراعي؟ • ما هي أشكال العنف الاقتصادي التي تتعرض لها النساء العاملات في الزراعة؟ • هل تتوفر إجراءات السلامة المهنية، والأجور العادلة، والحماية الاجتماعية بشكل كافٍ للعاملات؟ • ما هي التحديات المرتبطة بوسائل النقل التي تواجهها النساء العاملات في القطاع الزراعي؟	بثينة فريحات
المنهجية	• المسح الكمي: استبيان شمل 100 امرأة عاملة في القطاع الزراعي. • المجموعات البؤرية: تنظيم أربع جلسات نقاشية، بمشاركة ست نساء في كل جلسة. • المشاهدات الميدانية: زيارات ميدانية للمزارع من قبل الباحثة لمراقبة ظروف العمل وإجراء مقابلات مباشرة مع العاملات.	
النتائج الرئيسية	النتائج الرئيسية 1- ضعف تنفيذ الحقوق العمالية • على الرغم من وجود إطار قانوني ينظم عمل النساء في القطاع الزراعي، إلا أن التنفيذ الفعلي لهذه القوانين ضعيف، مما يترك فجوات كبيرة في الحماية القانونية للعاملات. 2- فجوة الأجور بين الجنسين • تتقاضى النساء العاملات في الزراعة أجوراً أقل من نظرائهن الرجال رغم قيامهنّ بالمهام نفسها، مما يعكس استمرار التمييز في الأجور. 3- غياب معايير السلامة المهنية • عدم توفر أدوات الحماية الشخصية والفحوصات الصحية في أماكن العمل، مما يؤدي إلى تعرض العاملات لإصابات متكررة. 4- ضعف الرقابة من الجهات المعنية • عدم وجود رقابة فعالة من قبل الوزارات المختصة يسهم في استمرار الاستغلال والانتهاكات في بيئة العمل. 5- انعدام وسائل النقل الآمنة • تعاني النساء العاملات في الزراعة من ظروف نقل غير آمنة وغير ملائمة، حيث يتم نقلهنّ في مركبات مزدحمة وغير مجهزة، مما يعرضهنّ لمخاطر الإصابات. 6- ضعف برامج التوعية • لا تتوفر برامج توعية كافية للعاملات حول حقوقهنّ القانونية وآليات الحماية المتاحة. 7- الفقر كعامل رئيسي لاستمرار الانتهاكات • تدفع الظروف الاقتصادية الصعبة النساء إلى قبول وظائف زراعية غير آمنة وبأجور متدنية بسبب غياب البدائل الاقتصادية. التوصيات 1. تعزيز تنفيذ القوانين والتشريعات المتعلقة بحماية النساء العاملات في الزراعة. 2. تحسين معايير السلامة المهنية عبر توفير أدوات الحماية الشخصية وإجراء فحوصات دورية للعاملات. 3. إلزام أصحاب العمل بضمان مساواة الأجور بين العاملات والعاملين في القطاع الزراعي. 4. تعزيز دور الرقابة العمالية لضمان احترام حقوق العاملات والحد من الاستغلال. 5. توفير وسائل نقل آمنة ومناسبة للعاملات في القطاع الزراعي. 6. تنظيم حملات توعية لتعريف العاملات بحقوقهنّ وتعزيز قدرتهنّ على المطالبة بها. 7. دعم بدائل اقتصادية مستدامة تمكن النساء من الحصول على فرص عمل آمنة وعادلة.	

9	العنوان	واقع المرأة العاملة في القطاع غير الرسمي في المجتمع الأردني: دراسة حالة: مدينة معان، لواء الحسينية، وقضاء المريغة
الجمعية	الباحث	د. ناصر عبدالله أبو زيتون
أسئلة الدراسة	• ما هي الحقوق المتاحة للمرأة العاملة في القطاع غير الرسمي في معان، ولواء الحسينية، وقضاء المريغة؟ • ما هي المحددات التي تشكّل بيئة العمل للمرأة العاملة في القطاع غير الرسمي؟ • ما هي التحديات الاجتماعية والاقتصادية التي تواجهها النساء في القطاع غير الرسمي؟	
المنهجية	• استخدام المنهج الكمي والنوعي من خلال البحث الوصفي التحليلي. • فترة جمع البيانات: ما بين أغسطس وأكتوبر 2022. • الاستبانة: توزيع 446 استبانة، منها 348 استبانة صالحة للتحليل الإحصائي، استهدفت النساء العاملات في قطاعات التعليم، والصحة، والخدمات اللوجستية، والتجارة، والصناعة. • المقابلات المعمقة: مقابلة 36 امرأة عاملة في القطاعات المختلفة للوصول إلى فهم أعمق للتحديات.	
النتائج الرئيسية	النتائج الرئيسية 1- ساعات العمل والعقود • 77% من النساء يعملن 8 ساعات فأقل يوميًا، إلا أن 36% منهن لم يوقعن عقود عمل، مما يجعلهن عرضة للاستغلال. 2- الحماية الاجتماعية • 55% فقط من النساء مشتركات في الضمان الاجتماعي. • 76% من النساء لا يملكن تأمينًا صحيًا، مما يجعلهن أكثر عرضة للمخاطر الصحية دون حماية. 3- بيئة العمل • عدم توفر بيئة عمل آمنة ومنصفة، خصوصًا في القطاعات اللوجستية والصناعية، حيث تواجه النساء انعدام الأمن الوظيفي، وغياب التسهيلات الأساسية مثل دور الحضانة، والأجور المنخفضة. 4- التحديات الاقتصادية • تتحمل نسبة كبيرة من النساء أعباء مالية ثقيلة داخل الأسرة، مما يجبرهن على العمل في بيئات غير مستقرة اقتصاديًا. • التمييز في الأجور ما زال مستمرًا، حيث تكسب النساء أجورًا أقل من الرجال حتى عند أداء نفس المهام. 5- التحديات الاجتماعية • عدم القدرة على التوفيق بين العمل والمنزل، خاصةً للنساء اللواتي يتحملن مسؤوليات الرعاية الأسرية. • عدم توفر حضانات للأطفال في أماكن العمل، مما يزيد من الأعباء على الأمهات العاملات. 6- العنف القائم على النوع الاجتماعي • العنف الاقتصادي والعنف الوظيفي منتشران، مما يحد من استقلالية النساء المالية ويزيد من تعرضهن للتمييز في بيئة العمل. التوصيات 1- تعزيز الحماية القانونية • تفعيل القوانين العمالية لضمان حصول النساء على عقود عمل وتأمين صحي واجتماعي. • تشديد الرقابة على القطاع غير الرسمي لضمان الامتثال للحد الأدنى للأجور وظروف العمل الآمنة. 2- التوعية والتدريب • تنفيذ حملات توعوية حول الحقوق العمالية وآليات تقديم الشكاوى. • إشراك أصحاب العمل في ورش عمل لتعزيز الامتثال لقوانين العمل. 3- تحسين ظروف العمل • توفير مرافق حضانات للأطفال في أماكن العمل لدعم الأمهات العاملات. • تعزيز سلامة بيئة العمل، خاصةً في القطاعات الصناعية واللوجستية. 4- تقليل الفجوة في الأجور • مراجعة سياسات الأجور لضمان المساواة بين الرجال والنساء في الرواتب. • تعزيز فرص التدريب والتطوير المهني للنساء لزيادة فرصهن في سوق العمل.	

4-1 أشكال العنف الاقتصادي القائم على النوع الاجتماعي كما وردت في الأوراق البحثية

تُظهر الأوراق البحثية بشكل جماعي الأشكال المنتشرة للعنف الاقتصادي القائم على النوع الاجتماعي الذي تتعرض له النساء في مختلف القطاعات في الأردن، بما في ذلك الزراعة، والعمل غير الرسمي، والصناعات التحويلية. وتعكس هذه الأشكال من العنف عدم المساواة الهيكلية والقانونية والاجتماعية التي تؤدي إلى تهيش النساء وتقويض تمكينهن الاقتصادي

1. التمييز في الأجور والاستغلال المالي

يُعد التمييز في الأجور من أكثر أشكال العنف الاقتصادي شيوعاً، حيث تكسب النساء أجوراً أقل من الرجال رغم قيامهن بالمهام نفسها أو بمهام مماثلة. في قطاعات مثل الزراعة والعمل غير النظامي، غالباً ما تتعرض النساء لتأخير دفع الأجور أو الحصول على رواتب جزئية، وفي كثير من الحالات بأقل من الحد الأدنى القانوني للأجور. تؤدي هذه التفاوتات إلى زيادة انعدام الأمن المالي وتعزيز التبعية الاقتصادية، خاصة بالنسبة للفئات الأكثر ضعفاً، مثل العاملات المهاجرات والأمهات المعيلات

2. غياب الحماية الاجتماعية والمنافع العمالية

تكشف الأبحاث عن فجوات كبيرة في إمكانية وصول النساء إلى الضمان الاجتماعي والتأمين الصحي، لا سيما في القطاع غير المنظم والقطاع الزراعي. العديد من النساء يعملن دون عقود رسمية، مما يجعلهن غير مؤهلات للحصول على مزايا مثل إجازة الأمومة، والإجازات المرضية المدفوعة، والتقاعد. يترك هذا الافتقار إلى الحماية الاجتماعية للنساء في أوضاع غير مستقرة مالياً وصحياً، خاصة في أوقات الأزمات

3. الاستغلال في بيئة العمل والعنف الاقتصادي

في المصانع والقطاعات الصناعية الأخرى، تتعرض النساء لظروف عمل استغلالية تشمل ساعات عمل طويلة دون أجر إضافي، وغياب تدابير السلامة المهنية. كما تُجبر بعض النساء على العمل في بيئات تهدد سلامتهن، حيث يؤدي الاعتراض أو تقديم الشكاوى إلى الفصل من العمل أو خفض الأجور. إضافةً إلى ذلك، يتجلى العنف الاقتصادي في شكل إجبار النساء على تسليم رواتبهن للذكور في الأسرة، مما يتركهن دون سيطرة على دخولهن المالية

4. الحواجز أمام العمل والاستقلال الاقتصادي

تمثل الأعراف الاجتماعية والثقافية أحد العوائق الرئيسية أمام مشاركة النساء الاقتصادية، حيث تحد من وصولهن إلى الوظائف ذات الأجور المرتفعة والمناصب القيادية. كما تواجه النساء تمييزاً أثناء عمليات التوظيف، مثل إجبارهن على توقيع تعهدات بعدم الزواج أو الحمل كشرط للعمل. وبالنسبة للنساء في المناطق الريفية، فإن تقييد حركتهن بسبب الأعراف المحافظة يجرمهن من الوصول إلى الفرص الاقتصادية، مما يؤدي إلى إدامة الفقر والاعتماد الاقتصادي

5. الإقصاء المالي والديون المرهقة

تواجه النساء، لا سيما في القطاعات غير الرسمية والمناطق الريفية، تحديات في الوصول إلى التمويل والقروض. وحتى عندما توفر مؤسسات التمويل الأصغر قروضاً، فإن ارتفاع الفوائد والشروط المجحفة يؤدي إلى توريط النساء في دوائر من الديون، وهي ظاهرة تُعرف بـ "الغارمات"، والتي تؤثر بشكل خاص على النساء ذوات الدخل المحدود. هذه الممارسات تزيد من الاعتماد الاقتصادي للنساء وتعزز العنف الاقتصادي القائم على النوع الاجتماعي

تعكس هذه النتائج الحاجة الملحة إلى إصلاحات قانونية، وتعزيز إنفاذ قوانين العمل، وإحداث تغييرات ثقافية لمعالجة أوجه عدم المساواة النظامية التي توجع العنف الاقتصادي القائم على النوع الاجتماعي

أ.د. أيمن هلسا

مدير مركز المعلومات والبحوث



1	العنوان	التحديات التي تواجه النساء ذوات الإعاقة الحركية العاملات في القطاع الخاص في محافظة إربد
الجمعية	الباحث	مجد أبو عزام

فهرس المحتويات

23	الفصل الأول: مقدمة ومنهجية الدراسة
23	1.1 المقدمة:
23	1.2 أهداف الدراسة:
23	1.3 منهج الدراسة:
23	1.3.1 عينة الدراسة وعملية جمع البيانات
24	1.4 حدود الدراسة:
24	الفصل الثاني: الإطار النظري
24	2.1 التشريعات الوطنية المتعلقة بتشغيل النساء ذوات الإعاقة
24	2.1.1 قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة
24	2.1.2 قانون العمل الأردني
25	2.1.3 نظام العمل المرن:
25	2.2 الترتيبات التيسيرية المعقولة وإمكانية الوصول
26	2.3 العنف الموجه ضد النساء والفتيات ذوات الإعاقة:
27	2.4 العقوبات في حال ارتكاب عنف ضد النساء والفتيات ذوات الإعاقة
27	الفصل الثالث: مناقشة النتائج
27	3.1 خصائص العينة
28	3.2 سهولة الوصول إلى الخدمات والمرافق في بيئة العمل
30	3.3 العلاقة مع زملاء العمل
30	3.4 السياسات وأصحاب العمل
31	3.5 التمييز في بيئة العمل
31	3.6 أشكال العنف في بيئة العمل
33	3.7 التوصيات
34	الملاحق
41	مصطلحات الدراسة

ملخص تنفيذي:

واقع المشاركة الاقتصادية للأشخاص ذوي الإعاقة يواجه ضعف كبير في توفير بيئة دامجة لهم، واطهرت التقارير الرسمية أن ربع الأردنيين من ذوي الإعاقة يعملون، ويبحث (7%) منهم على عمل، والثلاثين منهم لا يعملون ولا يبحثون عن عمل، وعند الحديث عن حالة النشاط الاقتصادي للأشخاص ذوي الإعاقة في محافظة إربد على وجه الخصوص، فإن ما يقارب (11.4%) منهم يعملون، و(10.6%) منهم يبحث عن عمل، والباقي لا يعمل ولا يبحث عن عمل، وهي تعتبر نسبة قليلة جداً ولا زالت المؤسسات الرسمية ومؤسسات القطاع الخاص بحاجة إلى المزيد من الخطط والبرامج لتضمين الأشخاص ذوي الإعاقة في النشاط الاقتصادي بصورته الكلية²⁶.

بينما تظهر بيانات ديوان الخدمة المدنية – بوابة التوظيف في الخدمة المدنية- بأن عدد ذوي الإعاقة المعينين في مؤسسات القطاع العام لم تتجاوز (2%) بين 2016 – 2018²⁷.

على وجه الخصوص وعند الحديث عن واقع النساء العاملات من ذوي الإعاقة في بيئة العمل، فإن بيئة العمل ما زالت غير دامجة لهن، ويواجهن تحديات مركبة مقارنة بالرجال، وخاصة ما يتعلق بالعنف في بيئة العمل يبدأ بالسلوك المعنوي الذي يقلل من قيمة المرأة ذات الإعاقة، ويظهرها عاجزة عن الابتكار والإبداع، وهناك السلوك اللفظي الذي ينتقص من كرامة المرأة ذات الإعاقة، وكذلك العنف الجسدي وتنفيذ أوامر العمل بمشقة وتحت الضغط والإرهاق ويمكن أن يصل للتهديد بفقدان الوظيفة

في حين أفادت نتائج مراجعة الأدبيات إلى أن النساء والفتيات ذوات الإعاقة الحركية يواجهن تمييزاً مزدوجاً على أساس الجنس من ناحية وعلى أساس الإعاقة من ناحية أخرى، كما أنهن أكثر عرضة للعنف المبني على النوع الاجتماعي في بيئة العمل مقارنة بالنساء والرجال من غير ذوي الإعاقة، وعلى الرغم من حجم المشكلة فإنها تبقى في كثير من الأحيان غير مرئية بسبب ضعف وجود بيئة عمل تدعم حقوقهن، وعدم الدراية بحقوقهن العمالية وكيفية وصولهن إليها، وهذا ما أكدته نتائج الدراسة الكمية، والتي أفادت بأن 40 % من النساء والفتيات ذوات الإعاقة يفتقرن إلى وجود نظام الحماية من العنف الموجه ضدهن. وغالباً لا يستطيعن مواجهة العنف بسبب عدم وضوح أنظمة الحماية من العنف أو اللجوء إلى جهات موثوقة يستطيعن من خلالها تقديم شكوى بنسبة وصلت إلى (22%)

26. تقرير السياسات الوطنية لضمان حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في المملكة الأردنية الهاشمية للأعوام 2020 – 2023. على الرابط: <https://bit.ly/3ys2hLr>

27. الموقع الرسمي لديوان الخدمة المدنية الأردني، على الرابط: <http://www.csb.gov.jo/web/index.php?lang=ar>

الفصل الأول: مقدمة ومنهجية الدراسة

1.1 مقدمة

تشير التقارير الخاصة بمنظمة الصحة العالمية أن ما نسبته (15%) تقريباً من كل مجتمع هم من الأشخاص ذوي الإعاقة، وقد تكون نسبة الأشخاص ذوي الإعاقة من الإناث والذكور أعلى في بعض المجتمعات المتأثرة بأزمات أو حروب²⁸، وحسب آخر مسوحات التعداد العام للسكان والمساكن في الأردن لعام 2015، بلغت نسبة الأشخاص ذوي الإعاقة للأعمار خمس سنوات فأكثر 11.2%²⁹.

بينما يشير التقرير العالمي للإعاقة الصادر عن منظمة الصحة العالمية عام (2015) إلى أن موضوع النساء والفتيات ذوات الإعاقة أولوية ينبغي أخذها بعين الاعتبار بغية تحقيق الأهداف الإنمائية، وذلك بسبب معاناتهن من التمييز الاجتماعي والفقر والإعاقة، في حين جاء منهاج عمل بيجين يركز على ضرورة تعزيز حقوق النساء والفتيات ذوات الإعاقة وأنهن ما زلن يواجهن تحديات في مجالات حقوق الإنسان.

1.2 أهداف الدراسة:

تسعى هذه الدراسة لتحديد العقبات والحواجز التي تعترض وتؤثر على مشاركة النساء والفتيات ذوات الإعاقة الحركية في العمل في مؤسسات القطاع الخاص في محافظة إربد، ستقوم الدراسة بمراجعة التشريعات والسياسات ذات العلاقة بتوظيف النساء ذوات الإعاقة والتحديات التي تواجههن في هذا الجانب، ومعرفة التسهيلات البيئية وإمكانية وصول النساء ذوات الإعاقة إلى العمل، والتركيز على إيضاح المشاكل الحقيقية والانتهاكات التي تعترضهن في بيئة العمل. وأن هذه الدراسة تهدف إلى الإجابة على الأسئلة التالية:

- معرفة أنواع التمييز المؤسسية والقانونية الذي يواجه النساء ذوات الإعاقة الحركية في بيئة عمل القطاع الخاص في محافظة إربد
- طبيعة العقبات والحواجز التي تعترض حصول النساء والفتيات ذوات الإعاقة الحركية على عمل في القطاع الخاص.
- معوقات وصول النساء والفتيات ذوات الإعاقة إلى مرافق العمل.
- واقع العنف الذي يواجه النساء ذوات الإعاقة في بيئة العمل
- توصيات عملية مقترحة لصانعي القرار.

1.3 منهج الدراسة:

استخدمت الدراسة منهج البحث المختلط - نوعي وكمي- ومراجعة مكتبية للدراسات الوطنية ذات العلاقة والاحصاءات الرسمية، بالإضافة إلى مراجعة التشريعات والسياسات الوطنية، للإجابة على تساؤلات الدراسة والأهداف التي تسعى إلى تحقيقها، وبناء على ما تقدم، فقد تم تصميم وتطوير عدد من الأدوات البحثية للحصول على المعلومات اللازمة وتشمل هذه الأدوات والوسائل

1. حصر وتحديد التشريعات الوطنية ومراجعتها، بالإضافة إلى مراجعة الدراسات الوطنية والاحصاءات الرسمية.
2. تصميم أداة استمارة حول الانتهاكات التي تواجه النساء والفتيات ذوات الإعاقة الحركية في سوق العمل الأردني في محافظة إربد. (مرفق رقم 1)
3. تصميم أداة المقابلات الخاصة بمقابلة النساء والفتيات ذوات الإعاقة العاملات في القطاع الخاص في محافظة إربد. (مرفق رقم 2).

1.3.1 عينة الدراسة وعملية جمع البيانات

تم تحديد عينة الدراسة بشقيها الكمي والنوعي بالشراكة مع الجهة الاشرافية على المشروع ، كما تم اللجوء إلى العينة الاحتمالية القصدية أو العمدية. وأن اللجوء إلى هذه العينة بسبب معرفتنا المسبقة بمجتمع الدراسة وهو النساء والفتيات ذوات الإعاقة الحركية وليس عن طريق اختيار المجتمع بشكل عشوائي، عادتاً يتم اللجوء إلى هذه العينة بسبب صغر حجم العينات القصدية/ العمدية، وأنه لا يوجد لدينا احتمال بأن يتم سحب العينة بصورة عشوائية

وبناء عليه تم تعبئة ما يقارب (101) استمارة مع سيدات وفتيات ذوات إعاقة حركية العاملات في القطاع الخاص واللاتي يبحث عن عمل(فوق 18 عام) في محافظة إربد، وبسبب قلة عدد النساء ذوات الإعاقة الحركية العاملات في القطاع الخاص فقد تم الاكتفاء بهذا العدد، فهو يعطينا تصور وافي واستطاع فريق البحث تحليل هذه البيانات وتعميمها بشكل علمي

28. الموقع الرسمي لمنظمة الصحة العالمية، حقائق نشرت بتاريخ 1 سبتمبر 2020، على الرابط: <https://www.who.int/ar>

29. تقرير: النتائج الرئيسية للتعداد العام للسكان والمساكن لعام 2015، المنشور على الموقع الرسمي لدائرة الإحصاءات العامة على الرابط: <http://dosweb.dos.gov.jo>

أما عينة البحث النوعي فقد تم إجراء 4 مقابلات معمقة مع سيدات وفتيات ذوات إعاقة حركية منخرطات في سوق العمل (على رأس عملهن) في القطاع الخاص

بعد تحديد عينة الدراسة الكمية وشروط المستجيبين/ات من محافظة إربد، تم جمع البيانات من الميدان من خلال تعبئة الاستمارة المخصصة للبحث الكمي، وتدريب فريق البحث الذي يتكون من اثنين من الباحثين على كيفية تعبئة الاستمارة من المستجيبات، في حين تمت عملية جمع البيانات شهر أيلول 2022، استطاع خلالها فريق البحث تعبئة (101) استمارة موزعة على مدينة إربد والألوية التابعة لها

1.4 حدود الدراسة:

- الحدود الزمانية: تم إجراء هذه الدراسة خلال الفترة من 15/8/2022 – 15/10/2022
- الحدود المكانية: تم تطبيق هذه الدراسة على النساء والفتيات ذوات الإعاقة الحركية العاملات واللاتي يبحث عن عمل في محافظة إربد والألوية التابعة لها.

الفصل الثاني: الإطار النظري

2.1 التشريعات الوطنية المتعلقة بتشغيل النساء ذوات الإعاقة

2.1.1 قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة

أشارت المادة (25) من قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة لعام 2017، على إلزامية القطاعين العام والخاص التي لا يقل عدد عاملاتها عن (25) ولا يزيد عن (50) بتشغيل شخص واحد على الأقل من ذوي الإعاقة، وإذا زاد عدد العاملين في المؤسسة عن (50) شخص فيجب أن يخصص نسبة تصل إلى (4%) من الشواغر للأشخاص ذوي الإعاقة فإن النص لم يتضمن في صياغته على آليات تكفل قيام كل من القطاع العام والخاص بتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة ضمن النسبة المحددة بقانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، الأمر الذي يقف عائقاً أمام تطبيق أحكام المادة (48/ب) من قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة والتي تعاقب كل من لا يلتزم بتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة بنسبة تصل إلى (4%)

عدا عن وجود فجوات قانونية تسمح لأصحاب العمل في القطاع الخاص بعدم الالتزام بنصوص القانون كما هو في الجملة المذكورة في نص القانون «شريطة أن تسمح طبيعة العمل بذلك»، فهي تعتبر جملة فضفاضة ويمكن لهذه الجملة أن تقوم بتعطيل المادة (25) من قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة والتي تلزم القطاعين العام والخاص بتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة حسب النسب التي حددها القانون

تبين من التقارير الرسمية أن لجنة تكافؤ الفرص المنبثقة عن قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، والتي تنظم أعمالها تعليمات خاصة بذلك³⁰، قد استقبلت (12) شكوى متعلقة بالتمييز على أساس الإعاقة، نتج عنها (44) متضرراً، كان من بينهم (18) متضرراً من ذوي الإعاقة الحركية³¹.

2.1.2 قانون العمل الأردني

حظر المشرع الأردني التمييز على أساس الإعاقة أو بسببها في مجال العمل أسوة بغيرهم من الأشخاص من غير ذوي الإعاقة، كما حظر استبعاد الأشخاص ذوي الإعاقة من التدريب على أي مهنة بسبب إعاقته بعد توفير الترتيبات التيسيرية في أماكن التدريب. وتأكيداً لهذا فقد حظر قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة³² الإعلانات عن الحصول على وظيفة أو عمل من اشتراط الخلو من الإعاقة.

وعند مراجعة أحكام قانون العمل الأردني رقم (8) لسنة 1996 وتعديلاته³³ فإنه لم يستبعد الأشخاص من العمل أو التدريب على أساس الإعاقة، فقد عرفت المادة (2) العامل بأنه «كل شخص ذكر كان أو أنثى يؤدي عملاً لقاء أجر ويكون تابعاً لصاحب العمل وتحت أمرته ويشمل ذلك الأحداث ومن كان قيد التجربة أو التأهيل»

30. تعليمات لجنة تكافؤ الفرص في العدد (5555)، بتاريخ 2019/1/16.

31. التقرير السنوي الأول لرصد أوضاع الأشخاص ذوي الإعاقة وحقوقهم لعام 2018، على الرابط: <https://bit.ly/3rGycUM>

32. المادة (25/ب) من قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة.

33. نص القانون منشور على موقع وزارة العمل على الرابط التالي: <http://www.mol.gov.jo/Default/Ar>

فلم يعتبر قانون العمل الأردني الإعاقة سبباً مانعاً للاستمرار في العمل، بحيث ألزم قانون العمل صاحب العمل بتشغيل العامل الذي أصيب بإصابة عمل أدت إلى إصابته بعجز دائم جزئي في عمل آخر يتناسب مع حالته³⁴، في حين ألزم قانون العمل الأردني أصحاب العمل بتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة بالنسبة المحددة في قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة الأردني، كما ألزم أصحاب العمل بإرسال بيان لوزارة العمل يبين من خلاله الأعمال التي يغلها الأشخاص ذوي الإعاقة والأجور المحددة لكل منهم.

2.1.3 نظام العمل المرن:

يخضع الأشخاص ذوي الإعاقة لنظام العمل المرن رقم (22) لسنة 2017³⁵، بحيث يحق لهم وبموافقة صاحب العمل، توزيع ساعات العمل خلال نهار العمل، أو تخفيض ساعات العمل أو توزيع ساعات العمل على عدد أيام تقل عن عدد أيام العمل المعتادة في المنشأة، ويستحق العامل الأجر الذي يتناسب مع أوقات العمل المرن بشرط أن لا تقل عن الحد الأدنى للأجور³⁶.

وعند مراجعة أحكام نظام الخدمة المدنية رقم (82) لسنة 2013 وتعديلاته³⁷، فقد اشترطت فيمن يعين في الوظائف العامة أن يكون سالماً من الأمراض والإعاقات البدنية والعقلية التي تمنعه من القيام بواجبات الوظيفة التي سيعين بها بناء على قرار المرجع الطبي المختص، فإن هذا النظام قد يحول دون تعيين الأشخاص ذوي الإعاقة في الوظائف الحكومية

في حين أن الجدول رقم (1) الصادر عن المادة (17) من نظام التقارير واللجان الطبية رقم (13) لسنة 2014³⁸، قد اشترط فيمن يعين بالوظائف أن يتمتع بسمع طبيعي وأن يخلو من الأمراض الأذنية، وأيضاً اشترطت سلامة العينين من أي نقص أو مرض يمكن أن يؤثر على القيام بالوظيفة.

ويلاحظ مما سبق عدم انسجام كل من نظام الخدمة المدنية الأردني ونظام التقارير واللجان الطبية مع قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، فيما يتعلق بتمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من الوصول إلى الوظائف العامة على أساس من المساواة وتكافؤ الفرص مع غيرهم.

2.2 الترتيبات التيسيرية المعقولة وإمكانية الوصول

تشير التقارير الرسمية بأنه لا يوجد عدد واضح لمؤسسات القطاع الخاص المهية لاستقبال الأشخاص ذوي الإعاقة، علماً بأن عدد المنشآت والشركات غير الحكومية المسجلة على النظام الوطني للتشغيل الإلكتروني بلغ (6305) مؤسسات من أصل (189772) منشأة مسجلة في المملكة، فيما يبلغ عدد المفتشين في وزارة العمل (198) مفتشاً، وهذا يعتبر عدد قليل جداً من المفتشين للتحقق من توفير الترتيبات التيسيرية في مؤسسات القطاع الخاص³⁹.

في حين أن قانون العمل الأردني قد ألزم أصحاب العمل بتقديم تقارير لوزارة العمل توضح من خلالها الأعمال التي يشغلها الأشخاص ذوي الإعاقة مثل عدد العاملين والموظفين من الأشخاص ذوي الإعاقة والأجور المحددة لكل منهم، ولكن كما ذكرنا سابقاً فإن عدد مؤسسات القطاع الخاص كبير مقارنة بعدد المفتشين من وزارة العمل، وخلال عام 2018 قامت وزارة العمل بتنفيذ (183) زيارة تفتيشية على مؤسسات القطاع الخاص، وقد كانت نتائج الزيارات بالتزام (28) مؤسسة، فيما كان عدد المؤسسات المخالفة (13) مؤسسة، وبلغ عدد المؤسسات التي لا ينطبق عليها الشروط (142) مؤسسة⁴⁰.

لقد وضع قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة لعام 2017 أطراً زمنية محددة للجهات التنفيذية المختلفة لتطبيق إمكانية الوصول وفقاً للمعايير الواردة في كودة متطلبات البناء للأشخاص ذوي الإعاقة. وعند الرجوع إلى نصوص قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة لسنة 2017، فإنه أفرد أحكاماً وتدابير خاصة بتهيئة المباني والمرافق لجميع الأبنية في القطاع العام والخاص وإجراء تعديلات على الأبنية القائمة ما أمكن

بينما صدر قانون البناء الوطني سنة 1993⁴¹، وأنشئ بموجبه مجلس البناء الوطني، يهدف المجلس إلى وضع الأسس والمبادئ الخاصة ب (كودة) البناء الوطني الأردني وتحديد مجال كل منها، فقد نصت المادة (13) من نفس القانون على عقوبة بالغرامة لا تقل عن 100 دينار ولا تزيد عن 3000 دينار، للجهات التي لا تلتزم بمعايير «كودات» البناء الصادرة بموجب القانون. بالرغم من أن «كودة» البناء صدرت بموجب قانون، الأمر الذي يعني أنها اكتسبت صفة الإلزام بمجرد نشرها في الجريدة الرسمية إلا أن الكثير من مؤسسات القطاع العام والخاص لم تلتزم بتطبيق متطلبات كودة البناء الوطني

34. المادة 14 من قانون العمل الأردني

35. نظام العمل المرن منشور على الموقع الإلكتروني لوزارة العمل على الرابط التالي: <http://www.mol.gov.jo/Default/Ar>

36. المادة (4) و (6) من نظام العمل المرن.

37. نظام الخدمة المدنية المنشور على الموقع الإلكتروني لديوان الخدمة المدنية على الرابط: <http://www.csb.gov.jo/web/index.php?lang=ar>

38. تم نشر النظام في الجريدة الرسمية، في العدد 5364، بتاريخ 2014/1/16، ص 194.

39. التقرير السنوي الأول لرصد أوضاع الأشخاص ذوي الإعاقة وحقوقهم لعام 2018، على الرابط: <https://bit.ly/3rGycUM>

40. نفس المرجع رقم (12).

41. نشر قانون البناء الوطني الأردني رقم (7) لسنة 1993، في الجريدة الرسمية رقم 3888 بتاريخ 1993/4/1.

42. الكودة: هي مجموعة من القواعد والشروط والمتطلبات الفنية المتعلقة بأعمال الإعمار المقررة من المجلس والمعتمدة من مجلس الوزراء.

2.3 العنف الموجه ضد النساء والفتيات ذوات الإعاقة:

تفيد مراجعة الأدبيات الخاصة بالعنف القائم على النوع الاجتماعي ضد النساء والفتيات ذوات الإعاقة في الأردن بازدياد وخاصة مع انتشار جائحة كورونا، حيث أنه وعلى المستوى الوطني يفيد التقرير السنوي الصادر عن إدارة حماية الأسرة والأحداث لعام 2020، بازدياد عدد البلاغات عن العنف ضد النساء بشكل عام، حيث وصلت إلى 54743 ألف حالة مقارنة بـ 41221 ألف حالة في عام 2018، وأن 58.7% من الحالات لعام 2020 قد تعرضت لعنف جسدي، ومن الجدير بالذكر أن أغلب ضحايا العنف هن من الإناث وخاصة الزوجة، والأخت، والابنة، والأم، بالإضافة إلى الأطفال من ذوي الإعاقة.

إن النساء والفتيات ذوات الإعاقة يتعرضن إلى أشكال مختلفة من العنف مثل العنف الأسري، وعنف في بيئة العمل، وعنف الشريك أو الزوج، والعنف الجسدي والعنف الجنسي أو التحرش الجنسي، والعزل القسري من قبل الأسرة، وقد تخشى بعض النساء والفتيات ذوات الإعاقة الإبلاغ عن العنف بسبب اعتمادهن العاطفي أو المادي على المعتف، وأنهن سيخسرنه فيما لو تم التبليغ عنه، أو أن التبليغ عن المعتف قد يؤدي إلى تكرار العنف تجاههن مرة أخرى أو التخلي عنهن في مؤسسات الرعاية⁴³.

الدستور الأردني كفل حق الأشخاص ذوي الإعاقة من الإساءة والاستغلال، حيث جاء في المادة (6/5) «يحمي القانون الأمومة والطفولة والشيخوخة ويرعى النشء وذوي الإعاقات، ويحميهم من الإساءة والاستغلال»، كما كفل الدستور الحق لكل شخص المساواة أمام القانون وفي تسوية عادلة للمنازعات

أما الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة والتي أصبحت جزءاً من التشريع الوطني الأردني بعد التوقيع والمصادقة عليها من قبل الحكومة في العام 2008، أكدت المادتين رقم 12 و 13 على حق وصول الأشخاص ذوي الإعاقة إلى العدالة والتمتع بالضمانات الإجرائية أمام القانون والتمتع بالأهلية القانونية على قدم المساواة مع الآخرين في جميع مناحي الحياة، واتخاذ التدابير المناسبة لتوفير إمكانية الحصول على الدعم اللازم أثناء ممارسة الأهلية القانونية، وتوفير السبل الفعالة للجوء إلى القضاء والتيسيرات الإجرائية التي تتناسب وكافة الأعمار وفي جميع الإجراءات القانونية، سواء كانوا شهوداً أو في مراحل التحقيق والمراحل التمهيدية الأخرى.

عرّف قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة رقم 20 لعام 2017 في المادة (1/30) العنف بأنه: «كل فعل أو امتناع من شأنه حرمان الشخص ذوي الإعاقة من حق أو حرية ما، أو تقييد ممارسته لأي منهما، أو إلحاق الأذى الجسدي أو العقلي أو النفسي به على أساس الإعاقة أو بسببها

إن من صلاحيات المجلس الأعلى لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة بحسب المادة (8/و)، رصد أوضاع حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة على المستوى الوطني، والتحقق من الشكاوى الفردية والمؤسسية المتعلقة بالتمييز على أساس الإعاقة أو بسببها. وبحسب المادة (7) من نفس القانون فإن له حق التقاضي. وحسب التقرير السنوي للمجلس الأعلى لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة لعام 2019، فإنه قام برصد واستقبال (342) شكوى بجوانب مختلفة من ضمنها العنف، تم تقديمها من الأشخاص ذوي الإعاقة⁴⁴، ويؤكد المجلس من خلال التقرير الأول لرصد أوضاع الأشخاص ذوي الإعاقة على ضرورة إيجاد آلية توثيق وطنية تضمن توثيق حالات العنف التي يتعرض لها الأشخاص ذوو الإعاقة وأن تكون موحدة لجميع الجهات المعنية، على أن تشمل جميع حالات العنف والمعلومات المتعلقة بها مثل الجنس وطبيعة الإعاقة والفئة العمرية ونوع الجريمة ومكان وقوعها⁴⁵.

يقوم المركز الوطني لحقوق الإنسان برصد وتلقي الشكاوى المتعلقة بحقوق الإنسان وحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، ويستطيع المركز حسب صلاحياته رصد أوضاع الأشخاص ذوي الإعاقة في المراكز النهارية التي تستقبل الأشخاص ذوي الإعاقة، ورصد الانتهاكات الواقعة عليهم⁴⁶. في حين أشارت الدراسة الكمية أن 61% من النساء والفتيات ذوات الإعاقة لا يعرفن بوجود مؤسسات/جهات وطنية تقدم المساعدة في حال التعرض للعنف⁴⁷.

43. ورقة سياسات بعنوان: العنف المبني على النوع الاجتماعي والتمييز ضد النساء والفتيات ذوات الإعاقة: الوصول إلى العدالة في الأردن 2021.

44. التقرير السنوي للمجلس الأعلى لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة لعام 2019، على الرابط: <http://www.hcd.gov.jo/sites/default/files/Annual%20Report.pdf>

45. توصية صادرة عن التقرير الأول لرصد أوضاع الأشخاص ذوي الإعاقة في الأردن، نشر ملخص التقرير في جريدة الدستور على الرابط: <https://bit.ly/3m-7LEx2>

46. قانون المركز الوطني لحقوق الإنسان رقم 51 لعام 2006، المنشور على الرابط: <http://www.lob.jo/?v=1.10&url=ar/LegislationDetails?LegislationID:3145,LegislationType:2,isMod:false>

47. ورقة سياسات بعنوان: العنف المبني على النوع الاجتماعي والتمييز ضد النساء والفتيات ذوات الإعاقة: الوصول إلى العدالة في الأردن 2021.

2.4 العقوبات في حال ارتكاب عنف ضد النساء والفتيات ذوات الإعاقة

فرض قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة عقوبة لا تتجاوز السنة الواحدة وغرامة لا تتجاوز ألف دينار أو كلتا العقوبتين لكل من ارتكب عنفاً تجاه أي شخص من ذوي إعاقة، لكن القانون أغفل العنف الجنسي الذي قد يقع على الأشخاص ذوي الإعاقة رغم أهميته

تفيد العديد من الأدبيات أن الأشخاص ذوي الإعاقة يتعرضون للعنف أكثر من غيرهم وخاصة النساء، فإنهن يتعرضن للعنف بنسبة تزيد عن أربعة أضعاف من النساء الأخريات، وفيما يتعلق بالأطفال ذوي الإعاقة فيتعرضون للعنف بنسبة تزيد عن ثلاثة أضعاف الأطفال غير ذوي الإعاقة، وفي حالة كان الأطفال من ذوي الإعاقة العقلية أو النفسية فترتفع النسبة إلى خمسة أضعاف مقارنة بغيرهم من الأطفال من غير ذوي الإعاقة⁴⁸.

يعرف التحرش الجنسي في مكان العمل بأنه: القيام بإحشاءات جنسية غير مرحب بها تؤدي لبيئة عمل عدائية، أو عندما يعتبر الطرف الذي يتلقى الإحشاءات الجنسية أنها منافية للأخلاق، أو أن رفضها سينعكس سلباً، أو قد يعتبر أنه سينعكس سلباً على ظروف العمل الحالية أو المحتملة⁴⁹.

ومن هنا فإن قانون العمل الأردني قد حصر حق العامل أو العاملة الواقع عليه/ التحرش بالحصول على التعويض في حال الاعتداء من رب العمل أو من يمثله، ولم يشمل الاعتداء الذي يقع من زميل العمل، ومن جانب آخر فإن قانون العقوبات الأردني لم يحتو نصوص على أي لفظ يجرم «التحرش الجنسي» في بيئة العمل

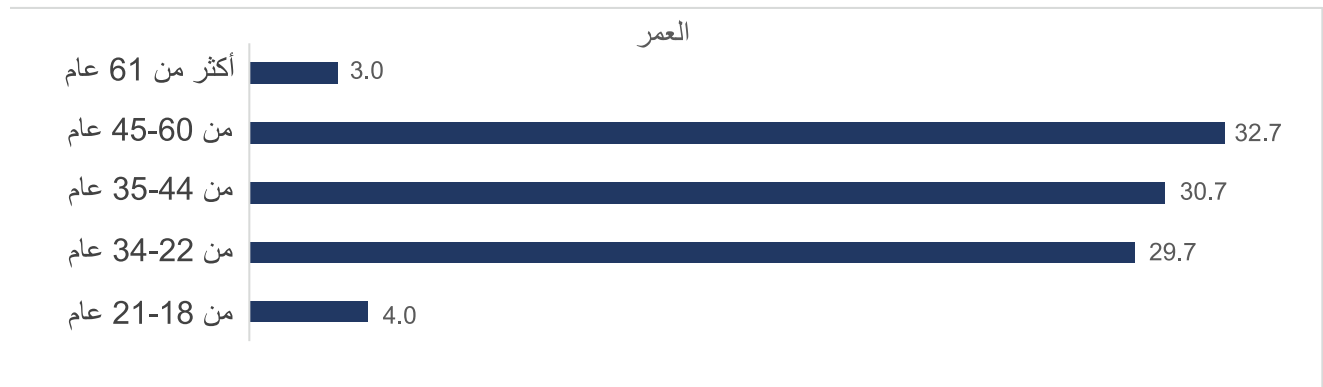
الفصل الثالث: مناقشة النتائج

من أجل فهم متكامل لواقع النساء ذوات الإعاقة الحركية والتحديات التي تواجههن في بيئة عمل القطاع الخاص، سيركز هذا الفصل على فهم وتحليل التمكين الاقتصادي والتحديات التي تحول دون مشاركتهن في قطاع العمل الخاص، والتعرف على واقع العنف الاقتصادي والعوامل تجاه النساء والفتيات ذوات الإعاقة الحركية في بيئة العمل، ومدى سهولة وصول النساء ذوات الإعاقة إلى بيئة العمل. وبناء عليه سيتم عرض أهم نتائج العمل الميداني «الكمي والنوعي» في هذا الفصل على النحو التالي

3.1 خصائص العينة

استهدفت عينة البحث الكمي النساء ذوات الإعاقة الحركية بأعمار مختلفة من (18) عام إلى أكثر من (61) عام، أما الفئة العمرية الأكثر مشاركة في البحث الكمي ما بين 45 لغاية 60 عام كما هو موضح في الشكل رقم (1):

الشكل رقم (1): عمر المستجيبات

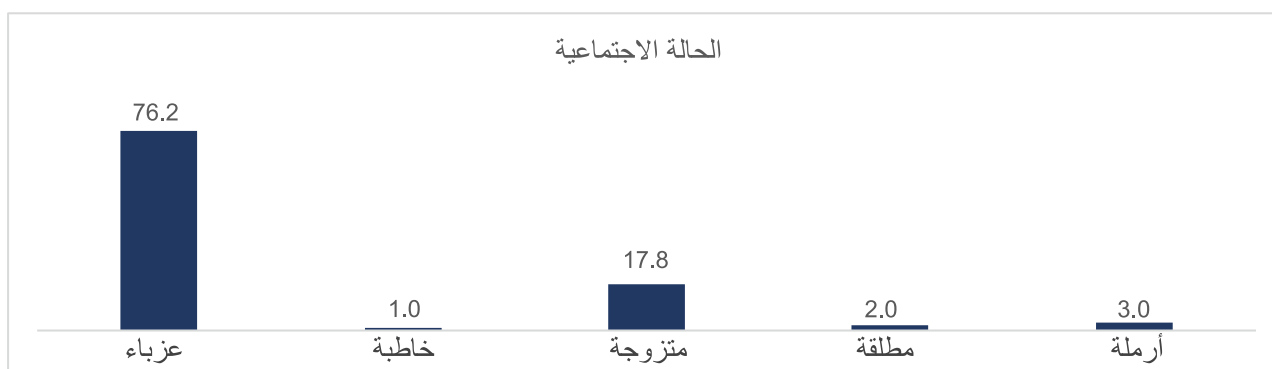


في حين أن الغالبية العظمى من النساء (76%) غير متزوجات ولم يسبق لهن الزواج، على الرغم من أن ما يقارب (63%) من عينة النساء ذوات الإعاقة الحركية تتجاوز أعمارهن (35) عام، والشكل رقم (2) يوضح الحالة الاجتماعية لعينة النساء المشاركات في البحث

48. الموقع الإلكتروني الخاص بالأمم المتحدة، منشورات في اليوم الدولي للأشخاص ذوي الإعاقة. على الرابط: <https://www.un.org/ar/observances/day-of-persons-with-disabilities/background>

49. اتفاقية العمل الدولية التي تعنى بالعنف والتحرش ضد المرأة والرجل في بيئة العمل

الشكل رقم (2): الحالة الاجتماعية للمستجيبات

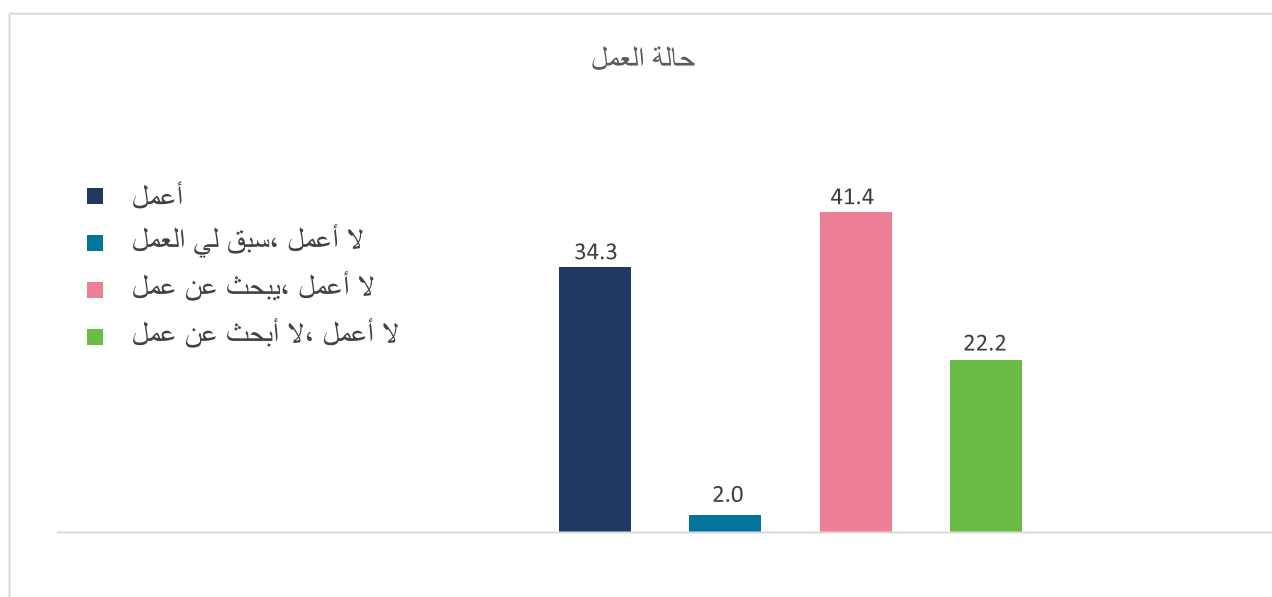


إن ما يقارب (62.4%) من عينة النساء حصلن على مؤهل علمي توجيهي فما دون، والنساء اللاتي حصلن على بكالوريوس فأكثر لا تتجاوز نسبتهن (10%)، والغالبية منهن (61%) لا يتراوح معدل دخل أسرهن (350) دينار.

فيما يتعلق بالحالة العملية للمستجيبات فإن الغالبية العظمى منهن لا يعملن، وما يقارب (34%) منهن يعملن وأن الكثير منهن يبحث عن عمل ولا يستطعن الحصول عليه، في حين تتركز القطاعات التي تعمل بها النساء المستهدفات في البحث الكمي في شركات القطاع الخاص كالمصانع ومنظمات المجتمع المدني. الشكل رقم (3) يبين حالة العمل لعينة الدراسة

وتبين من خلال المقابلات المعمقة مع السيدات ذوات الإعاقة الحركية أن أهم المعوقات التي تحول دون الحصول على فرصة عمل تبدأ بوجود فجوات قانونية تؤدي إلى حرمانهن من الحق في العمل والمشار إليهما في الفصل الثاني وخاصة تلك المتعلقة بإلزام منشآت القطاع الخاص بتشغيل نساء من ذوات الإعاقة، كما أن أصحاب العمل في القطاع الخاص عادة ما يعزفون عن تشغيل النساء ذوات الإعاقة، وغالباً ما يعرض على النساء وظائف لا تتناسب مع مؤهلاتهن وقدراتهن فضلاً عن أن طبيعة العمل عادة ما تتطلب حركة ولا تتوافق مع طبيعة الإعاقة. وتبين أيضاً أن بعض أصحاب العمل في القطاع الخاص يقومون بتعيين سيدات من ذوي الإعاقة وإعطائهم راتباً شهرياً بشرط عدم الحضور إلى مكان العمل لدى الشركة وذلك لأن القانون أوجب على الشركات تعيين أشخاص من ذوي الإعاقة، في حين أن هذه الممارسة تعتبر إشارة صريحة بعدم اعتراف أصحاب العمل بكفاءة ومهنية النساء ذوات الإعاقة

الشكل رقم (3): حالة العمل للمستجيبات



3.2 سهولة الوصول إلى الخدمات والمرافق في بيئة العمل

إن وجود بيئة عمل خالية من العوائق المادية تحقق وصول النساء ذوات الإعاقة إلى مرافق بيئة العمل باستقلالية وخصوصية على أساس المساواة مع الآخرين، في حين تواجه المرأة ذات الإعاقة تحديات مركبة تبدأ بعدم قدرتها للحصول على وظيفة في القطاعين العام والخاص، وعند سؤال النساء عن سهولة حصولهن على فرصة عمل فإن ما يقارب (74%) منهن يرن بأنه من الصعوبة بمكان حصول المرأة ذات الإعاقة الحركية على فرصة عمل، فإذا حصلن على فرصة عمل فإن (24%)

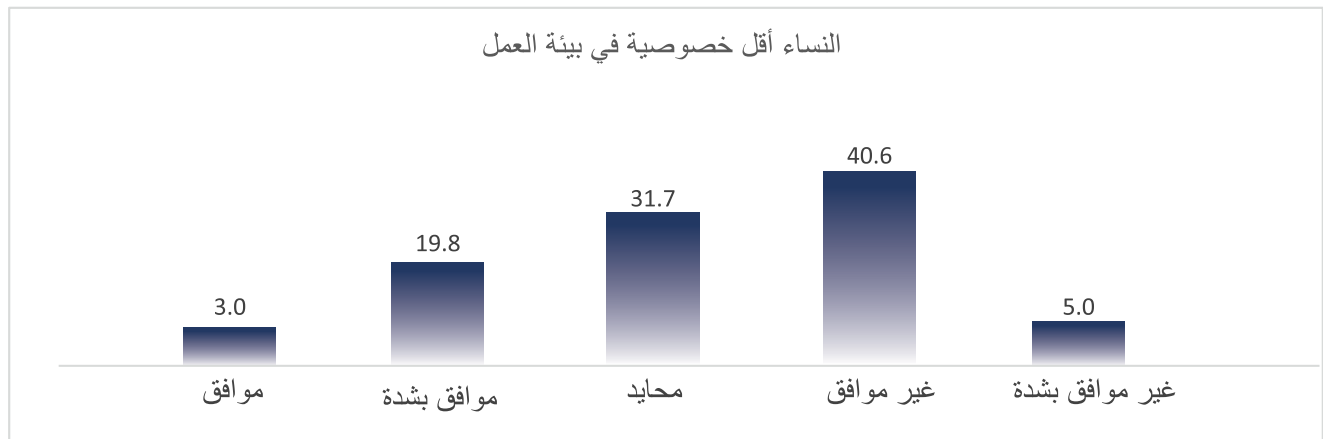
منهن سيواجهن تحد إقناع الأهل بالموافقة على الوظيفة. وتبين من خلال المقابلات المعمقة أن الأهل غالباً ما يرفضون انخراط النساء ذوات الإعاقة في العمل بسبب عدم ثقتهم بوجود بيئة مهينة مما يضطر إلى وجود مرافق من الأهل يقوم بإيصال المرأة ذات الإعاقة إلى مكان العمل وارجاعها بعد الانتهاء من العمل في مركبة خاصة بسبب عدم تهيئة المركبات العمومية والشوارع أيضاً، هذا سيكون عبء إضافي على الأهل

أما ما يتعلق بمرافق العمل فإنها تقف عائق أمام انخراط النساء ذوات الإعاقة الحركية في بيئة العمل وتشكل تحد كبير لهن في القيام بالمهام الوظيفية على أكمل وجه. العوائق تبدأ من خروجهن صباحاً إلى مكان العمل وخاصة أن المواصلات العامة غير مهيأة لاستخدام ذوات الإعاقة الحركية لهن وأن ما يقارب (73%) منهن يواجهن صعوبة في استخدام مواصلات النقل العام

وحول خصوصية النساء العاملات في بيئة العمل فإن (23%) منهن يفتقرن إلى وجود الخصوصية التي يجب أن تتاح لهن في بيئة العمل كونهن من ذوات الإعاقة كما هو مبين في الشكل رقم (4)، وأن ما يقارب (20%) من النساء العاملات لا يستطعن اتخاذ القرارات الخاصة بالوظيفة بشكل كامل مقارنة بغيرهن من زميلاتهن النساء من غير ذوات الإعاقة

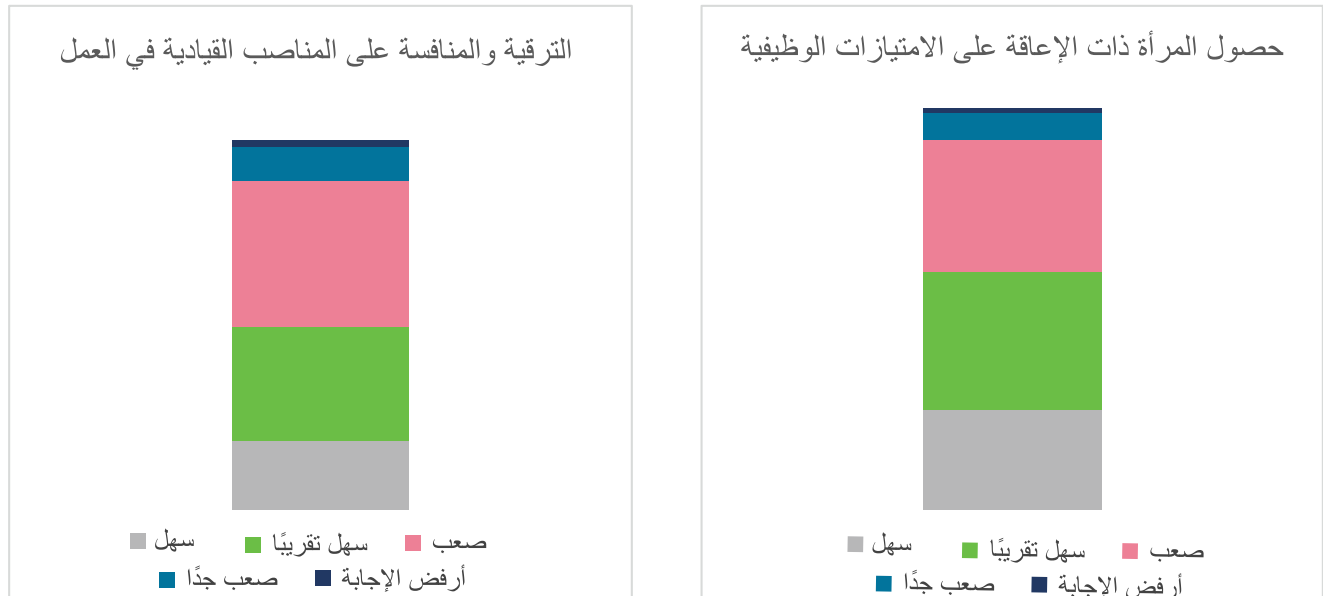
وأفدن النساء ذوات الإعاقة الحركية في المقابلات المعمقة أنهن يفتقدن إلى وجود الخصوصية في بيئة عمل القطاع الخاص، ولكي تكون بيئة العمل ملائمة وداعمة لهن فإنهن أشرن إلى إمكانية توفير كراسي متحركة لهن في المنشأة، وأن تكون دورات المياه سهلة الوصول بالنسبة لهن، بالإضافة إلى وجود منحدر يربط بين سطحين منفصلين يساعد النساء ذوات الإعاقة الحركية ومطابق لمتطلبات كودة البناء الوطني، في حين أن النساء اللاتي يستخدمن الكراسي المتحركة لا يستطعن الصعود أو النزول عن الدرج، وهذا يتطلب من أصحاب العمل أن يقوموا بتوفير أماكن في الطوابق السفلية للمنشأة

الشكل رقم(4): خصوصية النساء في بيئة العمل



أما بيئة العمل الداخلية في القطاع الخاص فإنها غالباً غير مهيأة لتنقل ذوات الإعاقة الحركية في داخل مرافقها بنسبة وصلت إلى (42%)، وأن (51%) منهن يواجهن صعوبة في استخدام مرافق دورات المياه في بيئة العمل، في حين أن (39%) منهن يواجهن صعوبة في التنقل بين المكاتب والأقسام داخل العمل، وهذا يؤدي إلى عدم انخراط النساء في بيئة العمل وعدم حصولهن على الخدمات المقدمة من الأقسام الأخرى، في الغالب يؤدي ذلك إلى العزلة في بيئة العمل، ويمكن أن يؤدي مستقبلاً من عدم حصولهن على الامتيازات الوظيفية والحصول على الترقية والتطور أسوة بغيرهن من العاملين والعاملات

الشكل رقم(5): الحصول على الترقية والامتيازات الوظيفية



3.3 العلاقة مع زملاء العمل

إن وجود زملاء عمل يؤمنون بالشخص ذوي الإعاقة يؤدي إلى وجود بيئة مناسبة ومنافسة، ويساعد النساء ذوات الإعاقة على التأقلم والتكيف بشكل سريع ومريح وانخراطهن في بيئة العمل، وعند سؤال المستجيبات عن نظرة زملاء العمل عن وجود النساء ذوات الإعاقة الحركية في بيئة العمل فهناك تصور عند النساء بأنهن غير مرغوب بهن من قبل زملاء العمل، ولديهن تصور أيضاً بأن زملاء العمل ينظرون إلى الشخص ذوي الإعاقة في بيئة العمل بنظرة عطف وشفقة، وأكدت إحدى السيدات التي تم إجراء مقابلة معها بأن زملاء وزميلات العمل ينظرون إلى العاملات من ذوات الإعاقة الحركية بأن إعاقتهن عبارة عن مرض وأن وجود إعاقة حركية لدى أي شخص لا تعتبر جزء من التنوع الطبيعي ويمكن للشخص أن يمارس حياته الطبيعية إذا توفرت التسهيلات البيئية الملائمة. تظهر النسب المئوية لهذه التصورات فهي مبينة في الجدول رقم (1)

جدول رقم(1): العلاقة مع زملاء العمل

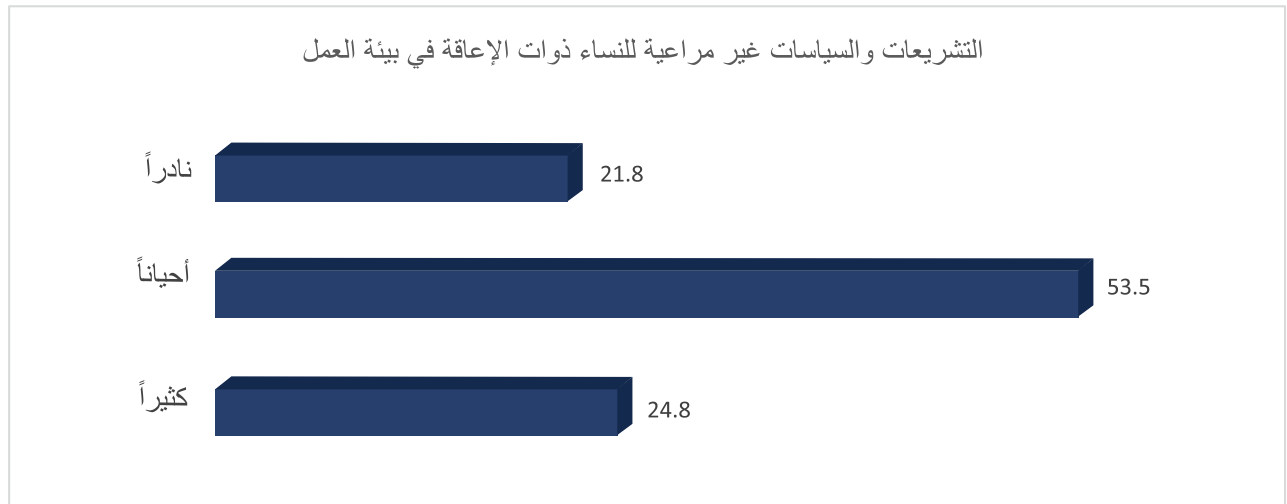
النسبة المئوية الجملة	بشكل بالغ	بشكل متوسط	قليلاً	لا يوجد
يشعرن النساء ذوات الإعاقة بأنهن غير مرغوب بهن من قبل زملاء العمل	15.8	42.6	25.7	15.8
نظرة العطف والشفقة من قبل زملاء العمل	20.8	34.7	28.7	15.8
يشعرن بالعجز أحياناً لعدم مقدرتهن مشاركة زملائهن في بعض الأنشطة المشتركة	12.9	32.7	34.7	19.8
ينعت المحيطين بالعمل ببعض الألقاب والشتائم بسبب الإعاقة	8.9	16.8	30.7	43.6

3.4 السياسات وأصحاب العمل

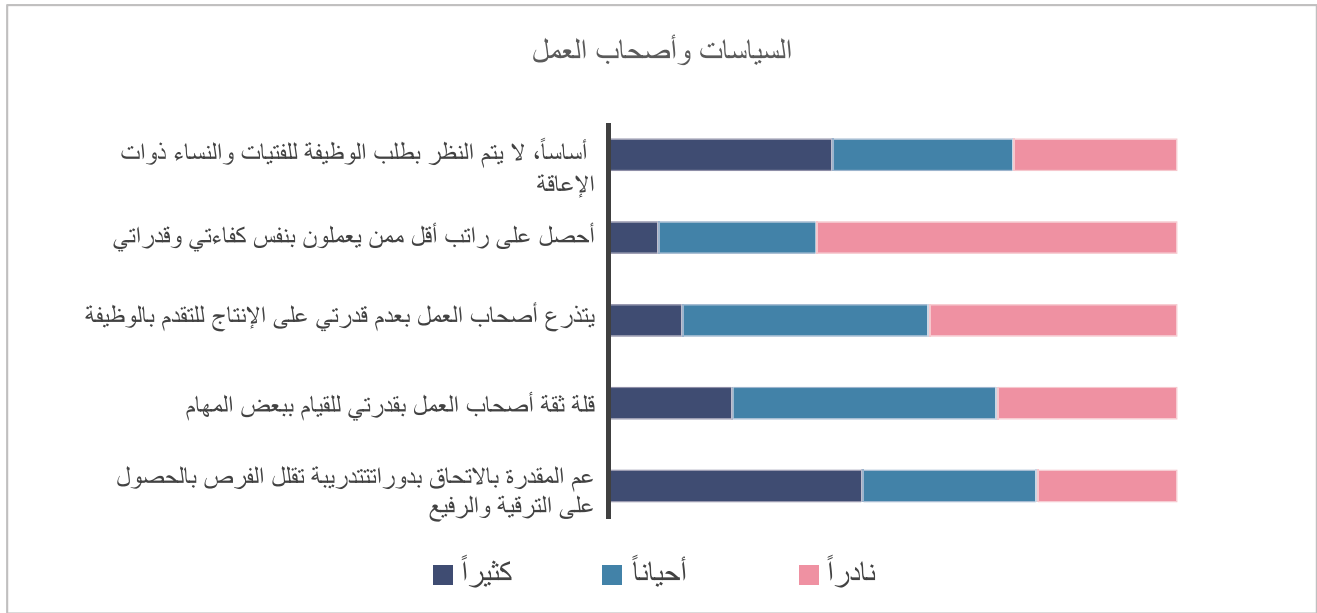
إن احترام ودعم حقوق النساء ذوات الإعاقة الحركية ليست مسألة حقوقية فحسب بل دليل على نجاح المنشأة وصاحب العمل، فالأشخاص ذوي الإعاقة العاملين لديهم الكثير من القدرات، وأن وجود الدمج الشامل في بيئة الوظيفة للنساء ذوات الإعاقة يحسن من سمعة الشركة ويثبت التزامها بمسؤولياتها وقيمها تجاه الفرد والمجتمع.

أصبح من الأولويات إدخال مبدأ احترام ودعم حقوق النساء ذوات الإعاقة في التشريعات الداخلية السياسات والإجراءات الموجودة داخل المنشأة، وأن تبنى تلك التشريعات والسياسات لاحترام حقوق النساء العاملات من ذوات الإعاقة يعزز من مشاركتهن الاقتصادية، وعند سؤال النساء حول وجود تشريعات وسياسات داعمة للنساء ذوات الإعاقة في بيئة العمل فقد كانت الإجابات كما في الشكل رقم (6).

الشكل رقم(6): التشريعات والسياسات ومراعاتها للنساء ذوات الإعاقة في بيئة العمل



إن ضعف وجود تشريعات مراعية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة وخاصة الإناث منهم، يؤدي إلى الحرمان من الحقوق الوظيفية والعمالية حسب ما تم الإشارة إليه في الفصل الثاني من الدراسة، ويؤكد النساء العاملات في القطاع الخاص على ضرورة تعديل تشريعات وسياسات في القطاع الخاص بما يتناسب مع قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة وضرورة التزام أصحاب العمل بها، الشكل التالي يبين وجه نظر النساء ببعض سياسات العمل المتبعة من قبل أصحاب العمل



من الحقوق العمالية المهمة إشراك جميع العاملين سواء كانوا ذكوراً أم إناثاً على منافع الضمان الاجتماعي والتأمين الصحي، وأن بعض أصحاب العمل في القطاع الخاص قد يستغلون حاجة النساء ذوات الإعاقة في الحصول على فرصة عمل ولا يقومون بإشراكهن بهذه المنافع على الرغم من أن تشريعات العمل وقانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة يجبر جميع المنشآت بإشراك جميع العاملين دون تمييز على أساس الإعاقة أو غيره، في حين تبين من خلال التحليل الكمي أن (21%) من النساء العاملات يواجهن صعوبة في إشراكهن بالضمان الاجتماعي، وإشراكهن في التأمين الصحي المقدم من القطاع الخاص. وأفاد (16%) من النساء أنه في بعض الأحيان يضطرون للعمل ساعات أكثر، بالرغم من أنهن يحصلن على راتب أقل. وتدل هذه النقطة إلى حالة العنف المُبطّن الذي يقع على ذوات الإعاقة بحيث تحاول كل من لديها إعاقة إلى تحسين وضعها من خلال زيادة ساعات العمل على الرغم من أن ساعات العمل محددة وذلك لزيادة الأجر حيث أن أغلب المُستجيبات ضمن الحد الأدنى للأجور

3.5 التمييز في بيئة العمل

يؤكد بعض المستجيبات من النساء العاملات إلى تعرضهن للتمييز السلبي على أساس الجنس وخاصة أنهن يتلقين معاملة غير عادلة مقارنة بغيرهن من الذكور من ذوي الإعاقة في بيئة العمل بنسبة وصلت إلى (30%). أشكال التمييز السلبي تجاه النساء ذوات الإعاقة في بيئة العمل مختلفة، وحسب وجه نظر السيدات ذوات الإعاقة فإن أحد أهم أشكال التمييز يكمن في عدم تقدير المرأة ذات الإعاقة في بيئة العمل بنسبة (43.6%)، يليه قلة وعي العاملين في القطاع الخاص بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة بنسبة وصلت إلى (39.6%)

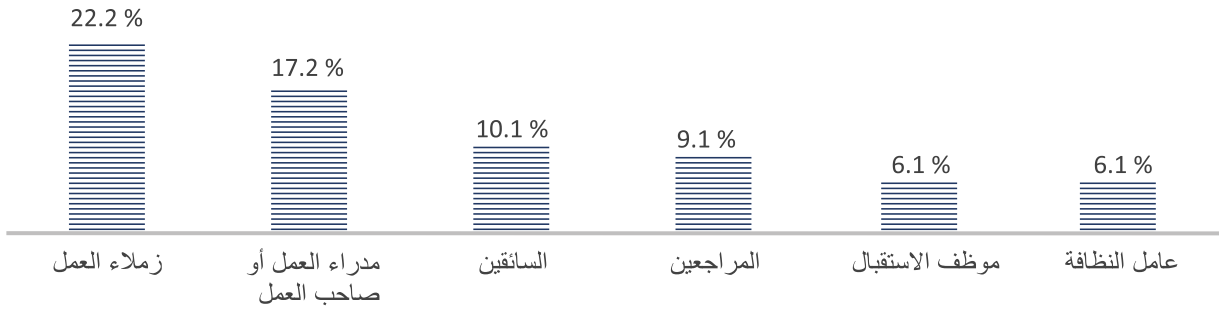
3.6 أشكال العنف في بيئة العمل

يؤكد النساء من عينة الدراسة على وجود أشكال متنوعة من العنف في بيئة العمل تؤدي في بعض الأحيان إلى عزوفهن عن العمل أو الاستمرار به، وغالباً لا يستطعن مواجهة العنف بسبب عدم وضوح أنظمة الحماية من العنف أو اللجوء إلى جهات موثوقة يستطعن من خلالها تقديم شكوى بنسبة وصلت إلى (22%)، وأن النساء لا يعلمن بوجود تلك الأنظمة بنسبة (40.6%)

يبدأ العنف تجاه النساء ذوات الإعاقة في بيئة العمل بنظرة الاستغراب من تواجدهن في مكان العمل من قبل البعض من الزملاء كونهن عاملات والتشكيك بمقدرتهن على الإنجاز والقيام بالواجبات الوظيفية، وفي بعض الأحيان يتم إلصاق بعض الألقاب الجارحة تجاه النساء كونهن من ذوات الإعاقة في بيئة العمل، وشعور البعض منهن بالعزلة في بيئة العمل بسبب عدم انخراطهن بشكل كامل في بيئة العمل. أما أكثر الأشخاص الذين يمارسون العنف تجاه النساء ذوات الإعاقة في بيئة العمل من وجهة نظرهن موضح في الشكل التالي

الشكل رقم(8): العنف في بيئة العمل يحصل من قبل

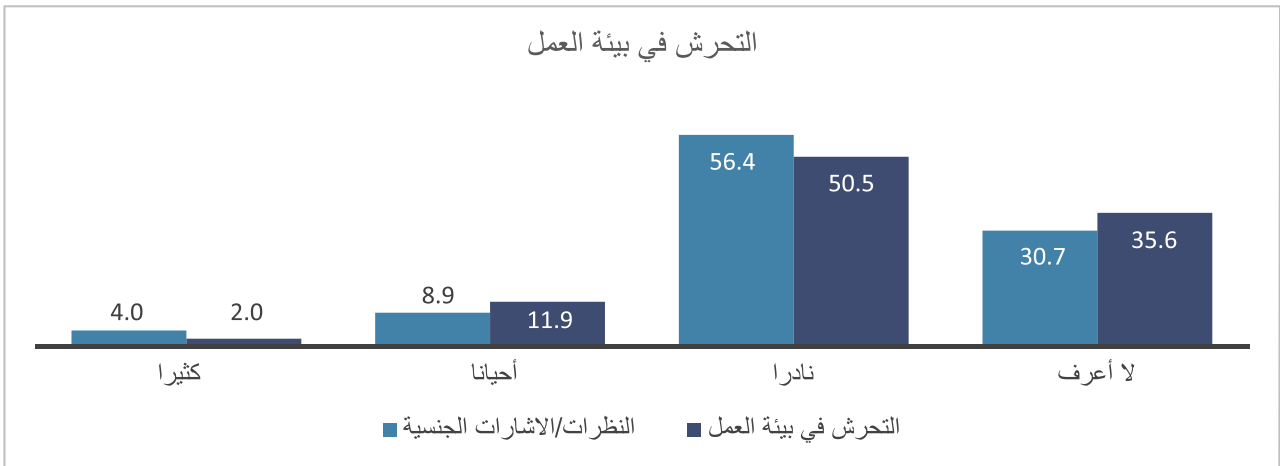
العنف في بيئة العمل من قبل



وعند سؤال النساء ذوات الإعاقة عن تصرفهن في حال تعرضن للعنف في بيئة العمل، فإن الغالبية العظمى منهن سوف يخبرن الأهل بذلك بتكرار وصل إلى (52%) كونهم مصدر ثقة رئيسي بالنسبة لهن، ويمكن أن يلجأن إلى الأجهزة الأمنية لتقديم شكوى عليه بتكرار وصل إلى (43%)، أو اللجوء إلى القضاء بتكرار وصل إلى (18%)، يليه إبلاغ مدرء العمل بتكرار وصل إلى (12%). وأن لجوء النساء المعنفات بدايتاً إلى الأهل أو الأجهزة الأمنية دليل على عدم ثقة النساء بسياسات العمل المتبعة في القطاع الخاص لمعالجة مسألة العنف داخل بيئة العمل

إن القليل من النساء ذوات الإعاقة يواجهن التحرش الجنسي في بيئة العمل سواء كان تحرشاً لفظياً أو جسدياً وخاصة في ظل غياب لوائح في بيئة عمل القطاع الخاص تنص على آليات واضحة للمساءلة والعقاب، ومن المعلوم أن العنف المؤدي إلى التحرش في بيئة العمل شديد الحساسية تجاه النساء بشكل عام والنساء ذوات الإعاقة بشكل خاص، في حين أن التشريعات الواردة في الفصل الثاني من هذه الدراسة ما زالت قاصرة عن معالجة مسألة التحرش بشكل شمولي وإيجاد آليات واضحة تحمي المرأة المتحرش بها سواء كان من زميل عمل أو مدرء العمل أو غيرهم. الشكل التالي يبين حالة التحرش في بيئة عمل القطاع الخاص تجاه النساء ذوات الإعاقة. ويبين الشكل رقم 9 أن المرأة تحمي المتحرش سواء أكان زميل أو مدير ويدل هذا على قلة وعي بخطورة فعل التحرش والأثر النفسي الذي يتركه ظناً أن التستر على المتحرش يحمي عملها ولا يؤدي إلى خسارته وهذه النقطة خطيرة ومهمة لأنها تعكس واقع لا ينطبق فقط على النساء ذوات الإعاقة إنما على نسبة كبيرة من النساء في المجتمع وعلينا الالتفات إليها ومعالجتها من خلال رفع الوعي

الشكل رقم (9): التحرش في بيئة العمل



3.7 التوصيات

- تعديل التشريعات ذات العلاقة بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، وخاصة تلك المتعلقة بتنظيم البناء ومنح التراخيص، بحيث يكون هناك جزاءات مالية رادعة وفعالة على كل من يخالف متطلبات «كودة» البناء الوطني. بالإضافة إلى إعادة تأهيل منشآت القطاع الخاص القائمة من أجل وصول العاملين والعاملات من ذوي الإعاقة إليها. وتشديد الرقابة بإلزام تلك المنشآت بالكود الخاص بالأشخاص ذوي الإعاقة.
- إلزام المؤسسات الحكومية والقطاع الخاص بتطبيق نصوص قانون العمل وقانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة لعام 2017، بتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة حسب النسبة الواردة في نصوص القوانين.
- ضرورة وجود نصوص تشريعية وتدابير تلزم الجهات الحكومية والخاصة بتوفير أشكال التهيئة البيئية والترتيبات التيسيرية المعقولة في إصداراتها ونشراتها، وتتيح للأشخاص ذوي الإعاقة وصولاً متكافئاً للمعلومات والبيانات المختلفة.
- تفعيل الدور الرقابي من قبل وزارة العمل على أصحاب العمل لضمان تطبيق القانون وحصول الأشخاص ذوي الإعاقة على حقهم في العمل، المتعلق بالمادة 13 من قانون العمل الأردني والتي ألزمت أصحاب العمل بأن يقوموا بتزويد وزارة العمل ببياناً يحدد فيه الأعمال التي يشغلها ذوي الإعاقة وأجر كل منهم.
- العمل على إنشاء آلية لرصد الانتهاكات والممارسات التمييزية التي يتعرض لها الأشخاص ذوي الإعاقة وخاصة النساء منهم في بيئة العمل والعمل على معالجتها والقضاء عليها.
- بناء قدرات النساء ذوات الإعاقة من خلال التوعية والتثقيف بقانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة والتشريعات المختلفة المتعلقة بحقوقهم الاقتصادية في بيئة العمل.
- إيجاد تدابير مناسبة لتعريف النساء ذوات الإعاقة الحركية بحقهن في تقديم شكوى عند تعرضهن لتمييز أو تظلم أو عنف في بيئة العمل
- تبني تعريف واسع للعنف المبني على أساس الإعاقة في بيئة العمل يشمل العنف النفسي والجسدي والجنسي وتضمينه في السياسات والاستراتيجيات الوطنية.
- إلزام أصحاب العمل في القطاع الخاص بتضمين حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في الأنظمة والتعليمات والنشرات الداخلية في بيئة العمل وضمان العمل على تفعيلها.
- حث أصحاب العمل في القطاع الخاص على تعيين نساء ذوات إعاقة حركية وضمان حصولهن على الترقية والامتيازات.
- إيجاد بدائل مؤسسية تعمل على دمج العاملات من ذوات الإعاقة الحركية في بيئة العمل بشكل كامل، وضمان وجود علاقة مبنية على الاحترام مع زملاء العمل.

الملاحق

ملحق رقم (1): الاستمارة الكمية- الانتهاكات التي تواجه النساء ذوات الاعاقة الحركية في سوق العمل الأردني في محافظة إربد

مقدمة:

مرحباً، أنا _____ من جمعية النهضة للتحديات الحركية بنعمل حالياً على مشروع «بلا تمييز» وهذا المشروع بهدف إلى معرفة التحديات والانتهاكات التي تواجه النساء ذوات الاعاقة الحركية في سوق العمل في القطاع الخاص في محافظة إربد من أجل والتوعية وكسب التأييد مستقبلاً بحقوقهن. وبنركز بهذا المشروع على النساء ذوات الإعاقة الحركية العاملات ضمن الفئة العمرية 18 سنة فأكثر

إذا ممكن نأخذ من وقتك 10 - 15 دقيقة للإجابة على اسئلة الاستمارة. وهون بنحب نحكيكم إنه كل أجوبتكم رح تكون سرية وما حد رح يعرف إنه جاوبتوا هيك على الاسئلة لأنه ما في أي اسم رح نستخدم.

معلومات عامة:

1. ما هو عمرك الآن؟		
إِ	1	من 18 - 21 عام
	2	من 22 - 34 عام
	3	من 35 - 44 عام
	4	من 45 - 60 عام
	5	أكثر من 61 عام

2. ما هي الحالة الاجتماعية؟		
إِ	1	1. عزباء (انتقل إلى سؤال 4)
	2	2. خاطبة (انتقل إلى سؤال 4)
	3	3. متزوجة
	4	4. مطلقة
	5	5. أرملة

3. العمر عند الزواج ؟		
إِ	1	1. أقل من 18
	2	2. 18-25
	3	3. 26 - 30
	4	4. 31 - 35
	5	5. أكثر من 35

4. ما هو مؤهلك العلمي؟		
إِ	1	أمية
	2	يقرا ويكتب
	3	أقل من ثانوية
	4	توجيهي
	5	تدريب مهني
	6	دبلوم كليات متوسطة
	7	بكالوريوس فأكثر

5. ما هو معدل دخل الاسرة الشهري ؟		
إِ	1	أقل من 350 دينار
	2	من 350 - 499 دينار
	3	من 500 - 799 دينار
	4	من 800 - 1499 دينار
	5	أكثر من 1500 دينار

6. حالة العمل؟		
أ	1	اعمل (انتقل إلى 7)
	2	لا اعمل، سبق لي العمل (انتقل إلى 9)
	3	لا اعمل، يبحث عن عمل (انتقل إلى 9)
	4	لا اعمل، لا أبحث عن عمل (انتقل إلى 9)

7. طبيعة العمل؟		
أ	1	موظف قطاع حكومي
	2	موظف قطاع خاص
	3	ذاتي / مشروع منزلي
	4	منظمات المجتمع المدني
	5	عاطلة عن العمل
	6	متقاعدة
	7	ربة منزل

8. متى بدأت العمل؟		
أ	1	1. قبل أقل من 1 سنة
	2	2. م ن 1 سنة إلى 3 سنوات
	3	3. 4 سنوات إلى 7 سنوات
	4	4. م ن 8 سنوات إلى 10 سنوات
	5	5. أكثر من 11 سنوات

9. عدد أفراد الأسرة ()		
-------------------------	--	--

10. مكان السكن؟		
أ	1	1. لواء القصبية
	2	2. لواء الرمثا
	3	3. لواء الوسطية
	4	4. لواء الطيبة
	5	5. لواء الكورة
	6	6. لواء بني كنانة
	7	7. لواء بني عبيد
	8	8. لواء المزار
	9	9. لواء الأغوار الشمالية

11. اختر ما ينطبق: صعوبات الإعاقة				
الصعوبة				
1. ما في صعوبة	2. في صعوبة بسيطة	3. في صعوبة كبيرة	4. ما بقدر أبداً	
1.1 بواجه صعوبة في الرؤية حتى لو كنت بلبس نظارة				
1.2 بواجه صعوبة في السمع حتى لو كنت تستخدم معينات سمعية				
1.3 بواجه صعوبة في المشي أو صعود السلم				
1.4 بواجه صعوبة في التذكر أو التركيز				
1.5 بواجه صعوبة في العناية بالذات مثل الغسيل والحمام				
1.6 بواجه صعوبة في التواصل				

12. ما رأيك بالعبارات التالية:					
العبارة	1. موافق بشدة	2. موافق	3. محايد	4. غير أوافق	5. غير موافق بشدة
1.1 النساء والفتيات ذوات الإعاقة حرية في اتخاذ القرارات الشخصية بأنفسهن					
1.2 النساء والفتيات ذوات الإعاقة حرية في اتخاذ قراراته التعليمية والوظيفية					
1.3 النساء والفتيات ذوات الإعاقة يواجهن تحديات في الحصول على العمل					
1.4 النساء والفتيات ذوات الإعاقة يعاملن معاملة متدنية في بيئة العمل					
1.5 النساء والفتيات ذوات الإعاقة أقل خصوصية (لا تحترم خصوصيتهن) في بيئة العمل					
1.6 النساء والفتيات ذوات الإعاقة الحق بتقديم شكوى والحصول على مساعدة عند حدوث انتهاك أو استغلال لحقوقهن وحرمانه منها في بيئة العمل					
1.7 تعامل المرأة ذات الإعاقة نفس معاملة الرجل ذي الإعاقة في بيئة العمل					
1.8 حقوق النساء والفتيات ذوات الإعاقة الوظيفية متوفرة لهم على أكمل وجه					
1.9 ذوي الإعاقة يتمتعون بكافة الحقوق العمالية كغيرهم من الأشخاص من غير ذوي الإعاقة					
1.10 يتعرض الأشخاص ذوي الإعاقة للاستغلال في بيئة العمل					
1.11 تفتقر الفتيات والنساء ذوات الإعاقة لنظام حماية من العنف					
1.12 المباني والطرق والمرافق وغيرها من الأماكن العامة والخاصة المتاحة للجمهور مهيأة للأشخاص ذوي الإعاقة					

13 الوصول إلى الخدمات والمرافق					
	1. سهل	2. سهل تقريبا	3. صعب	4. صعب جداً	5. ارفض الإجابة
13.1 حصول المرأة ذات الإعاقة على فرصة عمل					
13.2 التنقل والذهاب إلى العمل في المواصلات العامة					
13.3 اقناع الاهل بالتقدم للوظيفة					
13.4 التنقل داخل مرافق العمل					
13.5 الاشتراك في التأمين الصحي الخاص بالعمل					
13.6 الاشتراك في الضمان الاجتماعي الخاص بالعمل					
13.7 حصول المرأة ذات الإعاقة على الامتيازات الوظيفية كغيرها من الموظفين					
13.8 الترقية والمنافسة على المناصب القيادية في العمل					
13.9 استخدام مرفق الحمام في بيئة العمل					
13.10 الدخول الى مقر العمل والتنقل بين المكاتب					
13.11 وجود مرافق يساعدني على التنقل					

زملاء العمل					14
1. بشكل بالغ	2. بشكل متوسط	3. قليلا	4. لا يوجد	5. ارفض الاجابة	
					14.1 يشعرون النساء ذوات الاعاقة بأنهن غير مرغوب بهن من قبل زملاء العمل
					14.2 نظرة العطف والشفقة من قبل زملاء العمل
					14.3 يشعرون بالعجز أحيانا لعدم مقدرتهن مشاركة زملائهن في بعض الأنشطة المشتركة
					14.4 ينعن المحيطين بالعمل ببعض الالقاب والشتائم بسبب الاعاقة

السياسات وأصحاب العمل					15
1. كثيرا	2. احيانا	3. نادرا	4. الاجابة		
					15.1 النقص في القوانين والتشريعات التي تدعم النساء ذوات الاعاقة في بيئة العمل
					15.2 صعوبة الوصول الى مكان العمل بسبب عدم وجود تسهيلات في البنية التحتية
					15.3 عدم المقدرة بالالتحاق بدورات تدريبية تقلل الفرص بالحصول على الترقية والترقية
					15.4 قلة ثقة اصحاب العمل بقدرتي للقيام ببعض المهام
					15.5 يتذرع اصحاب العمل بعدم قدرتي على الانتاج للتقدم بالوظيفة
					15.6 احصل على راتب اقل ممن يعملون بنفس كفائتي وقدراتي
					15.7 اساساً؛ لا يتم النظر بطلب للوظيفة للفتيات والنساء ذوات الاعاقة

الاسباب التي تؤدي الى التمييز ضد الفتيات والنساء في بيئة العمل					16
1. كثيرا	2. احيانا	3. نادرا	الاجابة		
					16.1 عدم المساواة والتمييز بين الجنسين
					16.2 قلة الوعي بحقوق الانسان
					16.3 قلة الوعي بالقيمة الاجتماعية والاقتصادية للمرأة
					16.4 ضعف أنظمة الدعم الاسري والمجتمعي
					16.5 عدم تقدير المرأة ذات الاعاقة
					16.6 ذكورية المجتمع
					16.7 تأييد العنف وظيفياً واجتماعياً

من وجهة نظرك؛ من هي الفئة الأكثر تعرضاً للتمييز والعنف في بيئة العمل					17.
1					17.1 المرأة من غير ذوي الاعاقة
2					17.2 المرأة ذات الاعاقة
3					17.3 المرأة الوافدة
4					17.4 المرأة اللاجئة



18 إلى أي مدى هذه الأنماط من التمييز أو العنف موجودة في بيئة العمل للمرأة ذات الإعاقة					
1. كثيرا	2. أحيانا	3. نادرا	4. لا أعرف	أرفض الإجابة	
					18.1 إصاقي الإلقاب الجارحة
					18.2 النظرات المعبرة عن الشفقة
					18.3 النظرات المعبرة عن الاستغراب للتواجد في مكان العمل
					18.4 الصاف الإلقاب الجارحة التي تخص الإعاقة
					18.5 الاعتداء الجسدي
					18.6 النظرات/ الإشارات الجنسية
					18.7 التحرش
					18.8 العزلة في بيئة العمل
					18.9 حصول المرأة ذات الإعاقة على راتب أقل
					18.10 العمل ساعات أكثر
					18.11 لا يتم اشراك المرأة في التأمين الصحي
					18.12 لا يتم اشراك المرأة في الضمان الاجتماعي
					18.13 لا تحصل المرأة على الاجازات المقررة لها

19. في الغالب تتعرض الفتيات والنساء ذوات الإعاقة للعنف في بيئة العمل من قبل: (يمكن اختيار أكثر من إجابة)		
□ □ □	1	زملاء العمل
	2	عامل النظافة
	3	موظف الاستقبال
	4	المراجعين
	5	مدراء العمل أو صاحب العمل
	6	السائقين
	7	لا أعرف
	8	أرفض الإجابة
	9	أخرى (حدد.....).

20 كيف تتصرف المرأة ذات الإعاقة عادتاً، في حال تعرضها للعنف. (يمكن اختيار أكثر من إجابة)		
□ □ □ □	1	1. السكوت
	2	2. اخبار الاهل
	3	3. المجلس الاعلى لحقوق الاشخاص ذوي الاعاقة
	4	4. تبادل العنف بالعنف
	5	5. الخروج من العمل
	6	6. طلب الاستقالة
	7	7. ابلاغ مدراء العمل
	8	8. ابلاغ الشرطة
	9	9. ابلاغ وزارة العمل
	10	10. اللجوء للقضاء
	11	11. وسائل التواصل الاجتماعي
	12	12. أخرى، حدد

- إذا ممكن نتعرف عليك: (العمر، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، طبيعة العمل)
 - حدثينا عن طبيعة المؤسسة/ الشركة التي تعملين بها ؟ (ما نوع الخدمة التي تقدمها الشركة، عدد الموظفين، موقع الشركة، وصف عن البنية التحتية للشركة إلخ)
 - حدثينا عن طبيعة العمل الحالي: (نوع العمل، تاريخ التعيين، الجهة التي تعمل بها، منصبك الحالي، المهام الوظيفية التي تقومين بها ... إلخ)
 - كيف حصلت على الوظيفة ؟ حدثينا عن المقابلة الشخصية قبل التعيين؟ وهل كان من السهل الحصول عليها ؟
 - هل هناك عقد عمل قمت بالتوقيع عليه ؟ وهل هو موحد لجميع الموظفين ؟ هل هنالك بنود خاصة تم اجبارك التوقيع عليها كونك من ذوي الاعاقة ؟ إذا نعم ؛ ما هي ؟
 - إذا لم توقعي على عقد عمل؟ ما هي الاسباب لعدم التوقيع ؟
 - هل هناك تمييز سلبي بالراتب الذي تتقاضينه من عملك كونك من ذوي الاعاقة مقارنة بزميلاتك اللاتي يعملن في نفس الوظيفة؟
 - هل تواجه النساء ذوي الاعاقة الحركية صعوبة في الحصول على وظيفة في القطاع الخاص ؟ وهل يوجد هناك تمييز يواجههم كونهم من ذوي الاعاقة الحركية ؟ إذا نعم؛ ما هو نوع التمييز ؟
 - هل تم شمولك في التأمين الطبي في القطاع الخاص؛ إذا نعم؛ هل تم توقيعك على وثائق خاصة لا تشمل العلاج او الحصول على المعينات الحركية كونك من ذوي الاعاقة الحركية ؟ هل يشترطون عليك(تأمين مالي أعلى ، حالة الاعاقة غير مدرجة في التأمين إلخ)
 - إذا لم يتم شمولك في التأمين الطبي ؟ ما هي اسباب عدم شمولك بها ؟
 - هل تم شمولك في الضمان الاجتماعي ؟ إذا لا ؛ ما هي اسباب عدم الشمول بالضمان الاجتماعي ؟
 - يرجى توضيح الصعوبات والتحديات التي تواجه الأشخاص ذوي الاعاقة الحركية عند استخدامهم المرافق العامة والطرق والمواصلات خلال الذهاب والاياب من العمل؟
 - برأيك؛ ما مدى جاهزية وتهيئة أماكن العمل لعمل النساء ذوي الاعاقة الحركية ؟ هل تواجهين صعوبات في التنقل داخل الاقسام، أو الطوابق ؟ ما نوع الهيئة الموجودة مثل(وجود رمبة، مصعد، تهيئة الحمام، مواقف للسيارات وغيرها)
 - برأيكم ؛ هل يوجد انتهاك لخصوصية النساء ذوي الاعاقة الحركية في بيئة العمل ؟ إذا نعم؛ يرجى التوضيح ؟
 - كيف يتم معاملتك من قبل زملاء العمل ؟ هل هناك تمييز سلبي من قبلهم ؟ مع التوضيح
 - برأيك ؛ ما هي الاسباب التي تؤدي إلى حصول تمييز للنساء ذوات الاعاقة الحركية في بيئة العمل ؟
 - خلال وجودك في العمل؛ هل تعرضت أ، أي من زميلاتك لأي نوع من العنف ؟ إذا نعم ؛ هل يمكن مشاركتنا في التجربة ؟
 - ما هي انماط العنف المنتشرة في بيئة العمل والتي يتعرضن لها النساء بشكل عام والنساء ذوات الاعاقة الحركية بشكل خاص ؟
 - برأيك؛ هل يتعرضن النساء بشكل عام للتحرش في بيئة العمل ؟ وهل يواجهن النساء ذوات الاعاقة الحركية تحرش بشكل أكبر ؟ إذا نعم ؛ ما هي الاسباب ؟
 - في حال تعرضت المرأة للعنف أو التحرش في مكان العمل ؟ كيف تتصرف ؟ ولمن تلجأ بالعادة؟ هل هناك قصص سمعت بها وحدثت مع سيدات ؟ وهل يمكن مشاركتنا بها ؟
 - هل يوجد هناك جهات موثوقة داخل بيئة العمل أو خارجها يمكن ان تلجأ اليها المرأة في حال تعرضت للعنف أو التحرش ؟ إذا نعم؛ ما هي ؟
- قبل انتهاء المقابلة، اسأل المبحوثة إذا لديها أي اضافة أو تعقيب على الاسئلة تود مشاركتنا بها.
- أنه المقابلة، واشكر المبحوثة

- **الشخص ذو الإعاقة:** يعد شخصاً ذا إعاقة كل شخص لديه قصور طويل الأمد في الوظائف الجسدية أو الحسية أو الذهنية أو النفسية أو العصبية، يحول نتيجة تداخله مع العوائق المادية والحواجز السلوكية دون قيام الشخص بأحد نشاطات الحياة الرئيسية، أو ممارسة أحد الحقوق، أو إحدى الحريات الأساسية باستقلال.
- **الترتيبات التيسيرية المعقولة:** تعديل الظروف البيئية من حيث الزمان والمكان لتمكين الشخص ذي الإعاقة من ممارسة أحد الحقوق أو إحدى الحريات أو تحقيق الوصول إلى إحدى الخدمات على أساس من العدالة مع الآخرين.
- **إمكانية الوصول:** تهيئة المباني والطرق والمرافق وغيرها من الأماكن العامة والخاصة المتاحة للجمهور، ومواءمتها وفقاً لكودات متطلبات البناء الخاص بالمعوقين الصادرة بموجب أحكام قانون البناء الوطني الأردني وأي معايير خاصة يصدرها أو يعتمدها المجلس.

2	العنوان	التحديات التي تواجهها المرأة في القطاع غير الرسمي في محافظة معان، المشروعات المنزلية الصغيرة كحالة دراسية
الجمعية	جمعية الجوهرة- الباحثة هديل القطامين	الباحثة هديل القطامين

جدول المحتويات

44	الملخص التنفيذي
45	الفصل الأول: مقدمة ومنهجية البحث
45	المقدمة
45	مشكلة الدراسة
45	أهداف الدراسة
45	حدود الدراسة
46	منهجية الدراسة
46	أدوات الدراسة
46	الفصل الثاني: الإطار النظري
46	أهمية الأعمال المنزلية الصغيرة
47	مجالات عمل الأعمال المنزلية الصغيرة في الأردن
48	تحديات الأعمال المنزلية الصغيرة التي تديرها النساء
48	التشريعات الخاصة بالأعمال المنزلية الصغيرة في الأردن
49	الفصل الثالث: المناقشة والتحليل
49	عينة الدراسة
49	شخصية المرأة صاحبة المشروع المنزلي
50	دوافع إنشاء المشروع المنزلي
51	التحديات الاجتماعية والاقتصادية أمام سيدات المشاريع المنزلية
51	آثار وباء كورونا
52	حرية العمل والتحكم في الموارد المالية
53	التدريب والتعليم وتنمية المهارات
53	المشاريع المنزلية والأدوار الاجتماعية للمرأة
54	العمل مع الموردين والمستهلكين
55	الحماية والتوعية القانونية
56	التوصيات
57	المراجع
58	الملاحق

الملخص التنفيذي

تم تكليف الباحثة هديل القطامين بإعداد دراسة بحثية حول التحديات التي تواجهها المرأة في القطاع غير الرسمي في محافظة معان، المشروعات المنزلية الصغيرة كحالة دراسية، ويسلط هذا التقرير الضوء على تحديات العنف الاقتصادي المبني على النوع الاجتماعي والتي تواجه العاملات في الأعمال المنزلية في القطاع غير الرسمي في مجتمع معان واستكشاف أشكاله ودوافعه المتعددة ومدى ارتباطه بالثقافة والعادات والتقاليد ومستوى التعليم والمستوى الاقتصادي للأسرة وغيرها، وتنفذ الدراسة جمعية الجوهرة للسيدات خلال ثلاثة أشهر امتدت من أيلول وحتى تشرين الثاني من العام الحالي 2022. تضمنت الدراسة تنفيذ بحث ميداني خلال شهر تشرين الأول في مجتمعات الدراسة الثلاث وهي قضاء أذرح، ولواء البتراء، ولواء معان وذلك بالتعاون مع مجموعة من جامعات البيانات من داخل المحافظة وهو ما تضمن بناء قدراتهن لتنفيذ البحوث الإجرائية والميدانية.. وينفذ مشروع « قوة النسوية » بالتعاون مع جمعية النساء العربيات، باعتبارها تمثل الأردن، إلى جانب جمعيات نسوية من كل من فلسطين ولبنان وليبيا وتونس والمغرب، بإشراف منظمة المرأة السويدية وبتمويل من وزارة الخارجية الهولندية.

يستخدم البحث منهجية مختلطة تشمل أداتين؛ نوعية وكمية، إذ تم استخدام استبيان مجتمعي لمسح 100 سيدة مستهدفة في مجتمعات الدراسة الثلاثة وهي أداة كمية، بينما يتم عقد 7 مقابلات معمقة مع سيدات يمتلكن مشاريع منزلية ومديرات جمعيات تدعم المشاريع المنزلية وهي الأداة النوعية، بالإضافة إلى دراسة الأدبيات السابقة ذات العلاقة بموضوع البحث

خلص البحث إلى مجموعة من النتائج التي توثق هذه التحديات، والسبل الممكنة لمعالجة العنف الاقتصادي المبني على النوع الاجتماعي بمقترحات من السيدات اللواتي يعملن في قطاع الأعمال المنزلية. وانبثق عن الدراسة التوصيات الآتية

- تسليط الضوء على قصص النجاحات من صاحبات المشاريع المنزلية والأثر الذي يحدثه على مستوى الأسر والمجتمعات والذي من شأنه أن يرفع وعي المجتمع بقيمة هذه الفئة من السيدات كما يوفر قنوات مجتمعية ناجحة وحقيقية للفتيات خاصة في بداية مرحلة الشباب.
- مساندة وتمكين القيادات المجتمعية التي يمكنها التأثير الإيجابي في المجتمع من شأنه أن يعالج العديد من قضايا العنف الاقتصادي بشكل جذري ومن خلال الحوار الهادف والبناء. إذ تؤكد التجربة أن القيادات المجتمعية الموثوقة من داخل المجتمع الأقرب إلى المجتمع أكبر أثرا مقارنة فيما لو كان المصلح من خارج المجتمع.
- توعية السيدات صاحبات المشاريع بحقوقهن القانونية المالية وآليات طلب المساعدة القانونية والجهات الموثوقة التي يمكنها مساعدتهن
- توعية الرجال بحقوق النساء المالية كما نص عليها القانون الأردني ووفقا للشرع الإسلامي الذي يحفظ لها حرية التصرف في أملاكها الخاصة، واستهداف الرجال في أماكن عملهم عند تنفيذ حملات التوعية.
- تنفيذ لقاءات حوارية مشتركة بين الجنسين، تجمع النساء والرجال لبدء حوارات مكتملة الأطراف حول العنف الاقتصادي.
- تمكين السيدات اقتصاديا ودعم مشاريعهن من شأنه تخفيف مظاهر العنف الاقتصادي وتحفيز الأسر على دعم هذه المشاريع.
- العمل على تغيير الأفكار السلبية المثبثة لصاحبات المشاريع المنزلية في الثقافة المحلية والتي تثبت أدوار نمطية للرجل والمرأة تمنع الزوج من دعم زوجته العاملة وتقلل من احترام الرجل المتعاون مع أهل بيته من خلال وسائل الإعلام المختلفة وخطباء المساجد والقيادات المجتمعية.
- توعية النساء بضرورة غرس احترام المرأة ودورها في المجتمع لدى أبنائها من خلال التربية الأسرية وفي سن مبكرة. وتوعيدهم على الاعتماد على الذات في شؤون حياتهم.
- توعية النساء وخاصة المقبلات على استئانة القروض بالتبعات القانونية في حالة عدم السداد، وكذلك توعيتهن بخطورة التعرض للاستغلال والإجبار على أخذ قروض لا يمكنهن التحكم بها.
- العمل على تيسير الدورات والفرص التعليمية والتدريبية الموجهة للسيدات، عن طريق توفير كلف التنقل والمواصلات إلى هذه الدورات، تقديم بعضها عبر الانترنت، توفير كلف تنقل مرافقين للسيدات إذا لزم الأمر. كما يحفز تنفيذ بعض التدريبات في المجتمعات المحلية واستهداف النساء في مجتمعاتهم.
- دعم البنية التحتية وتوفير وسائل المواصلات الملائمة والمريحة والموثوقة لتتقل السيدات داخل المحافظة مما يساعدهن على تطوير أعمالهن والتنقل بسهولة أكبر.
- مساندة المرأة العاملة وصاحبة المشاريع المنزلية في تحمل أعمال المنزل الرعائية خاصة تجاه الأطفال أو كبار السن من خلال توفير دور الحضانة أو الرعاية وبكلف معقولة.
- دعم النساء في الوصول إلى موردين ومسوقين موثوقين وبكلف معقولة وحمايتهن من الاستغلال أو تخييس السعر. ومساعدتهن على التشبيك وبناء علاقات عمل مفيدة لنمو مشاريعهن.
- مساعدة النساء على تسويق مشاريعهن عبر منصات نافذة وفعالة.
- العمل على توفير منح بدل القروض للسيدات ومتابعة السيدات في الاستفادة من هذه المنح في أعمالهن.
- الحد من الاحتكار وعدم الشفافية في توزيع المنح من قبل منظمات المجتمع المدني.

الفصل الأول: مقدمة ومنهجية البحث

المقدمة

أحرزت المرأة الأردنية تقدماً واضحاً على مقاييس اقتصادية واجتماعية عديدة في الأردن، وتحسنت مكانتها بشكل ملحوظ في المجتمع الأردني خلال العقود الماضية، إذ تم خفض نسبة الأمية بين النساء، وتحسن الوضع الصحي للمرأة، كما تزايد عدد النساء اللواتي وصلن لمراكز قيادية في السلطة التشريعية والتنفيذية والقضائية، إلا أنه ما تزال العديد من المؤشرات الاقتصادية الخاصة بهن في حدود متدنية، بالنسبة للإناث النشاطات اقتصادياً فقد بلغت نسبتهن (13.4%) مقارنة بـ (57.7%) من نظرائهن الذكور في عام 2016 بينما بلغ معدل المشاركة الاقتصادية المنقح للإناث (14%) من مجمل إناث المملكة اللاتي أعمارهن 15 سنة في عام 2021 (دائرة الإحصاء العامة، 2022أ). بينما بلغ معدل البطالة (22.6%) خلال الربع الثاني من عام 2022، بواقع (20.7%) للذكور خلال الربع الثاني من عام 2022 مقابل (29.4%) للإناث (دائرة الإحصاء العامة، 2022ب). علاوة على ذلك، يصنف مؤشر الفجوة بين الجنسين العالمي لعام 2018 الأردن في المرتبة 138 من أصل 149 دولة (UNDP). وتواجه المرأة العاملة في القطاع غير الرسمي تحديات إضافية بسبب غياب المظلة الرقابية والأطر القانونية للحماية الاجتماعية والصحية، ما يضع العديديات منهن تحت ظروف عمل غير لائقة وعادلة (صدقة، 2020).

يهدف البحث الحالي إلى تأطير تحديات العنف الاقتصادي التي تعيقعاملات في القطاع غير الرسمي في مجتمع معان واستكشاف أشكاله ودوافعه المتعددة ومدى ارتباطه بالثقافة والعادات والتقاليد ومستوى التعليم والمستوى الاقتصادي للأسرة وغيرها. يركز البحث على منظومة العمل غير الرسمي وبأخذ أعمال النساء الصغيرة المنزلية كحالة دراسية والتي تشكل حصة بارزة من الأنشطة الاقتصادية النسوية في معان، والأطر التشريعية والقانونية ذات العلاقة، بينما تم تقصي مواضيع التمييز المبني على النوع الاجتماعي، وحق الوصول إلى فرص العمل والإنتاج، والتحكم في الموارد الاقتصادية، والاستغلال والاحتيايل والتحرش خلال العمل والتعامل مع سلسلة التوريد والإمداد وغيرها

يوجد العديد من القواسم المشتركة للعنف الاقتصادي ضد المرأة بين المجتمعات المختلفة في الأردن، إلا أنه يوجد فوارق اجتماعية وثقافية واقتصادية على مستوى المجتمعات نفسها. يهدف المشروع إلى مسح ثلاثة مجتمعات رئيسية؛ مجتمع سيدات البادية الجنوبية في قضاء أذرح، ولواء البتراء، ولواء معان، واللواتي يعملن في الأعمال المنزلية الصغيرة. لتحديد فئات النساء الأكثر عرضة للعنف الاقتصادي، وأبرز أشكال العنف التي تتعرض لها والدوافع التي تلعب دوراً في تشكيل هذا العنف. بالإضافة إلى الوصول إلى توصيات مقترحة من وجهة نظر السيدات اللواتي يتعرضن للعنف بالتشارك مع أصحاب المصلحة والعلاقة في معالجة الظاهرة

مشكلة الدراسة

تبحث الدراسة في تحديات العنف الاقتصادي المبني على النوع الاجتماعي والتي تواجهعاملات في القطاع غير الرسمي في مجال الأعمال المنزلية الصغيرة في محافظة معان ضمن ثلاث مجتمعات هي قضاء أذرح، ولواء البتراء، ولواء معان. والبحث عن توصيات تعالج هذه التحديات من وجهة نظر السيدات اللواتي يعملن في هذا القطاع ومؤسسات المجتمع المدني التي تدعم مشاريع النساء المنزلية.

أهداف الدراسة

- تشخيص ظاهرة العنف الاقتصادي الذي تتعرض له السيدات اللواتي يعملن في القطاع غير الرسمي مع تركيز على الأعمال المنزلية الصغيرة في مجتمعات الدراسة، وتحليلها بشكل شامل لمعرفة الأسباب الجذرية والبنوية لها
- تحديد أصحاب المصلحة المحتملين وتحليل أدوارهم ومدى إسهامهم في تشكيل البرامج والسياسات المؤثرة في عمل النساء غير الرسمي ومستوى التأثير لكل منهم.
- تحديد مشاكل السياسات (القضايا) التي تتطلب تحسينات وحملات مدافعة ومناصرة.
- الوصول إلى توصيات ناجعة على مستوى الأسرة والمجتمع وصناع السياسات تساهم في معالجة ظاهرة العنف الاقتصادي في مجتمع معان.

حدود الدراسة

تنفذ الدراسة خلال ثلاثة أشهر تمتد من أيلول وحتى تشرين الثاني من العام الحالي 2022، كما سيتم تنفيذ بحث ميداني خلال الدراسة في شهر تشرين الأول في مجتمعات الدراسة الثلاث وهي قضاء أذرح، ولواء البتراء، ولواء معان. تنفذ جمعية الجوهرة للسيدات في معان الدراسة بالتعاون مع مجموعة من جامعات البيانات من داخل المحافظة وهو ما يتضمن بناء قدراتهن لتنفيذ البحوث الإجرائية والميدانية.

منهجية الدراسة

يستخدم البحث منهجية مختلطة تشمل أداتين؛ واحدة نوعية والأخرى كمية، إذ سيتم استخدام استبيان مجتمعي لمسح 100 سيدة مستهدفة في مجتمعات الدراسة الثلاثة (قضاء أذرح، لواء معان، لواء البتراء) وهي أداة كمية، وعينة الاستبيان عينة ملائمة مقصودة، بينما سيتم عقد 7 مقابلات مُعمّقة مع سيدات يمتلكن مشاريع منزلية ومديرات جمعيات تدعم المشاريع المنزلية وهي الأداة النوعية، وأيضاً عينة المقابلات ملائمة ومقصودة، بالإضافة إلى دراسة الأدبيات السابقة ذات العلاقة بموضوع البحث. كما ستعتمد الدراسة على الإحصائيات الرسمية المتعلقة بسوق العمل الأردني والمستمدة من دائرة الإحصاءات العامة. سيتم تحليل البيانات الكمية عن طريق برنامج مايكروسوفت إكسيل (Excel)، بينما سيتم تحليل البيانات النوعية عن طريق أحد برامج التشفير (coding)، مثل QDA Lite أو Nvivo أو غيرها.

لدراسة التحديات التي تواجه النساء اللواتي يملكن أعمالاً منزلية صغيرة، تم استخدام إطار متعدد المستويات لهذه الحواجز تشمل الحواجز الفردية (micro) ومن الأمثلة عليها المهارات والخبرات التي تمتلكها السيدة التي تدير العمل، والحواجز المتصلة بالأعمال التجارية والمشاريع ذاتها (medium) وهي التحديات التي تتبع من طبيعة المشروع ذاته مثل حجم التمويل الخاص به، والحواجز البيئية (macro) وهي الحواجز المتعلقة ببيئة الأعمال التي تؤثر على كل المشاريع في المجال ذاته مثل البيئة التشريعية والاستثمارية والثقافية. (Brush et al., 2009; De Bruin et al., 2007)

أدوات الدراسة

- الاستبيان: يستهدف المعلومات الديمغرافية والعامة الخاصة بالمستجيبات والمشروع، بالإضافة إلى معرفة تصوراتهن الشخصية حول ظاهرة العنف الاقتصادي وتوثيق لأي تجارب شخصية يرغبن بمشاركتها من خلال الاستبيان. كما سيتم استخلاص التوصيات التي يرشحنها لتسهيل أعمالهن وحماية حقوقهن.
 - عينة الاستبيان: يستهدف الاستبيان عينة قصدية لمئة سيدة في مجتمعات الدراسة الثلاثة (أذرح، البتراء، معان) يعملن في الأعمال المنزلية في القطاع غير الرسمي بشكل أساسي. بسبب عدم توفر أرقام رسمية لأعداد العاملات في قطاع العمل غير الرسمي في مجتمعات الدراسة فإن العينة غير ممثلة إحصائياً، ولكنها تستهدف النساء المبحوثات مباشرة وتوفر مؤشرات أساسية لموضوع البحث.
- المقابلات: تختلف المعلومات المطلوبة باختلاف العينات المستهدفة. بعض المقابلات ستوفر معلومات حول دوافع وأشكال العنف الاقتصادي، إمكانية تحويل المشروع من القطاع غير الرسمي إلى الرسمي، الانتهاكات والمظالم التي تعاني منها النساء في القطاع غير الرسمي وخلال المراحل المختلفة لسلاسل الإمداد والتزويد، وسبل معالجة هذه التحديات على مستوى الفرد، الأسرة، والمجتمع، وغيرها من المواضيع.
 - عينة المقابلات: تم تنفيذ سبع مقابلات مع نساء يملكن مشاريع منزلية صغيرة وجمعيات تعمل على تمكين النساء اقتصادياً.

الفصل الثاني: الإطار النظري

أهمية الأعمال المنزلية الصغيرة

تشكل الأعمال المنزلية الصغيرة مصدراً للدخل للعديد من الأسر الأردنية، كما تشكل إحدى الطرق الرئيسية لحل مشكلة البطالة بين النساء. وتقبل عليها النساء لعدة عوامل منها سهولة بدء المشروع من المنزل وتوفير مرونة في ساعات العمل والمزيد من الوقت للأسرة، وهو ما يتيح الاهتمام بالأطفال والعمل في الوقت ذاته. بمرونة أكبر مقارنة بالعمل الرسمي بدوام كامل. بالإضافة لذلك، فإن الأعمال المنزلية تتطلب تكاليف منخفضة نسبياً إذ لا يحتاج العمل من المنزل إلى رأس مال كبير من أجل البدء والتشغيل مقارنة بالأعمال التجارية التقليدية، ومن المصاريف التشغيلية التي يمكن توفيرها في هذه المشاريع الإيجارات، الصيانة، الاتصالات، الديكورات، والأثاث. كما يوفر العمل المنزلي الوقت المستغرق في التنقل. علاوة على ذلك فهو يوفر فرصة للنمو المهني وفق الرؤى الخاصة بصاحبة المشروع، بالإضافة لتجربة العديد من المهام المتعلقة بالمبيعات والتسويق، المحاسبة، تطوير الأعمال، وغيرها (أمانة عمان الكبرى وآخرون، 2017). تساعد المشاريع المنزلية على توليد دخل إضافي للأسر المعيشية، ولا سيما النساء اللواتي يواجهن صعوبات في دخول سوق العمل الأردني بسبب مشكلتين رئيسيتين، هما الافتقار إلى وسائل نقل موثوقة وذات تكلفة معقولة، والافتقار إلى خدمات رعاية الأطفال في معظم المؤسسات العامة والخاصة على حد سواء. على صعيد آخر، تشير البيانات الصادرة عن المؤسسة الأردنية لتطوير المشاريع (JEDCO) إلى أن الأعمال المتوسطة والصغيرة تشمل 96% من مؤسسات القطاع الخاص، وتوظف 70% من إجمالي الموظفين كما تساهم بنسبة 40% من الناتج المحلي الإجمالي (T. Amawi, and Associates, Sanad Law Group، 2017)

بعد قطاع العمل من المنزل في الأردن من أبرز أعمدة الاقتصاد الوطني. والعديد من هذه الأعمال يُمارس بشكل غير منظم تحت ما يعرف باقتصاد الظل. واستناداً إلى دراسة القطاع الخاص غير الرسمي التي أجراها برنامج الأمم المتحدة الإنمائي في عام 2013، فُدر معدل العمالة في القطاع غير الرسمي 44% من مجموع العمالة في الأردن وهو ما يعادل 487,681 عاملاً في مختلف الوظائف في هذا القطاع. من ناحية أخرى، تظهر نتائج تحليل المسح الذي أجراه مشروع دعم المشاريع المحلية الممول من الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية (LENS) في 2014-2015 لدراسة الشركات الصغيرة

والمتناهية الصغر أن 23.5% من الشركات في الأردن غير مسجلة، وبالتالي، تعمل بشكل غير رسمي دون تسجيل أو ترخيص. تشير الدراسة ذاتها أن هناك ما نسبته 5% من مجموع المنشآت التي تعمل بشكل غير رسمي هي أعمال منزلية، أي ما يقرب من 12000 شخص يعملون حاليًا من منازلهم في مختلف محافظات الأردن، وهو ما يستبعد العاملين بصفة غير رسمية من الحماية القانونية ويعرقل إمكانية التوسع والنمو لهذه المشاريع، وعلى المستوى الوطني، يؤثر ذلك على دقة المؤشرات الاقتصادية ومعدلات النمو الاقتصادي في المملكة من ناحية أخرى (T. Amawi, and Associates, Sanad Law Group، 2017)

تواجه صاحبات المشاريع المنزلية مشاكل أكبر مقارنة بنظرائهن الذكور إلى حد ما. ووفقا لما جاء في تقرير المراقب العالمي لريادة الأعمال «GEM» عام 2012 عن مؤشر المساواة بين الجنسين للمرأة فإن النساء في جميع اقتصادات العالم يشعرن بخوف أكبر من الفشل بينما تحرز أعمالهن نمواً أضيق مقارنة بالرجال، وبالطبع فإن تأثير القيود والظروف البيئية مختلفة بالنسبة للرجال والنساء في جميع البلدان. عادة ما يعمل عدد محدود جداً من الأشخاص في الأعمال المنزلية المملوكة للنساء وعادة ما يتم تنفيذ معظم الأعمال من قبل صاحبة المشروع ذاتها (Modarresi, M. et al., 2017). مما يؤكد صعوبة توسع ونمو هذه الأعمال.

مجالات عمل الأعمال المنزلية الصغيرة في الأردن

بالنسبة لمجالات المشاريع المنزلية، فوفقاً لدليل أعمال بدء العمل من المنزل الذي أصدر بالشراكة مع أمانة عمان الكبرى ووزارة الصناعة والتجارة والتموين ووزارة شؤون البلدية بدعم من الشعب الأمريكي من خلال الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية فإنه تصنف الأعمال المنزلية الصغيرة إلى أربعة أقسام رئيسية هي: المهن الفكرية، الحرف اليدوية، تصنيع الأغذية، وخدمات المنازل. فيما يلي أمثلة بارزة على كل نوع (أمانة عمان الكبرى وآخرون، 2017). تلعب صناعة الحرف اليدوية دوراً أساسياً في اقتصاد البلدان النامية (Richard، 2007)، مثل الأردن، من خلال توليد الثروة للمجتمعات المحلية وكذلك ضمان استمرار انتقال التقاليد المحلية من جيل إلى آخر (Graburn، 2006)، وبالتالي حماية الثقافات المحلية (يانغ، 2006). كما ترفع هذه الأسواق من مستوى المشاركة الاقتصادية وأسواق التصدير لهذه الصناعة في البلدان النامية (Richard، 2007). على سبيل المثال، خلق قطاع الحرف اليدوية في الهند 6 ملايين فرصة عمل (Garg and Dhingra، 2014) بينما أحرزت كولومبيا إيرادات سنوية تبلغ 400 مليون دولار من المبيعات وإنتاج الحرف اليدوية (Hnatow، 2009). في إيران، بحسب رئيس الهيئة الثقافية الإيرانية منظمة التراث والحرف اليدوية والسياحة (ICHHTO)، يشكل قطاع الحرف اليدوية من 70% من الأعمال المنزلية الصغيرة، ومعظمها مملوك للنساء (CHTN، 2014)

يصنف لدليل أعمال بدء العمل من المنزل العديد من المجالات الفرعية ضمن المجالات الرئيسية الأربعة كما يأتي:

• المهن الفكرية:

- الاستشارات والدراسات
- التصميم الداخلي والمعماري
- الترجمة
- تصميم الأزياء

• الحرف اليدوية:

- كالحياكة والتطريز
- تصنيع الشموع
- تصنيع الصابون.

• تصنيع الأغذية

- كالمخبوزات المنزلية
- المخللات بأنواعها،
- الجميد ومنتجاته

• خدمات المنازل

- كتصليح كهرباء المنازل
- صيانة منزلية
- خدمات تنظيف المنزل

تحديات الأعمال المنزلية الصغيرة التي تديرها النساء

تشير أبحاث عالمية عدة إلى مواجهة النساء لتحديات أكبر من الرجال عند إدارة مشاريعهن المنزلية، مثل اختفاء الحدود بين الأسرة والمشروع، والعزلة، ومحدودية مساحة العمل، وصعوبة توظيف الأشخاص (Mason and Reuschke، 2015). تحديات أخرى تتمثل بالافتقار إلى المهارات في استخدام التكنولوجيا وإدماجها في الأعمال التجارية، الافتقار إلى المهارات التقنية والدعم ذي الصلة، والافتقار إلى المهارات الإدارية – كما أن المشاريع المنزلية تؤدي إلى عدم التوازن بين الحياة والأعمال التجارية لبعض النساء والاستعانة بمصادر خارجية ليست فعالة من حيث التكلفة بالنسبة للمشاريع صغيرة الحجم – كما أنها تخلق نوعاً من العزلة وعدم التفاعل مع زملاء العمل ونتيجة لذلك يحصل انعدام إمكانية الوصول إلى الشبكات أو مجموعات الدعم المحلية المفيدة في عمليات التشاور بشأن مشاكل الأعمال التجارية (Wynarczyk and Graham، 2013). أظهرت نتائج أبحاث أخرى أن رأس المال، وتنازع الأدوار بين المنزل والأعمال، والوصول إلى الشبكات الاجتماعية، وحجم وخصائص الخطة المنزلية، والافتقار إلى العمال المهرة والقواعد المتعلقة بالعمل تعتبر من أهم العوائق أمام نمو المشاريع المنزلية الصغيرة للمرأة (Bosworth & Newbery، 2010).

من التحديات الأخرى نقص الخبرة في التخطيط المالي، والصراع بين الأعمال والشؤون الشخصية، وعدم ملائمة المواقع الجغرافية للمنازل التي تنفذ فيها الأعمال، ونقص رأس المال والمهارة المهنية (Hisrich and Brush، 1986)، نقص الدعم وخدمات الخبراء، ونقص التمويل، ونقص مهارات إدارة الأعمال مثل التسويق وكذلك الإدارة المتزامنة لكل من المنزل والأعمال (Still and Guerin، 1991)، عدم إمكانية الوصول إلى الاتفاقات الحكومية ورأس المال، والافتقار إلى المهارات الإدارية والتجارية والالتزامات الأسرية (Loscocco and Robinson، 1991) والمسؤوليات تجاه الأطفال؛ ونقص رأس المال؛ والافتقار إلى التعليم أو التدريب على تنظيم المشاريع (Brush، 1997)، الافتقار إلى شبكات الأعمال النسائية لتبادل المعلومات وتلقي المشاورات بشأن المواضيع المتصلة بالوظائف والبيروقراطية ونفقاتها، ونقص المهارات اللازمة وصعوبة توظيف الخبراء (McElwee and Al-Ryami، 2003)، عدم إمكانية الوصول إلى رأس المال المطلوب، ونقص المعرفة التجارية، والمواقف الثقافية تجاه فهم المرأة لمركزها في المجتمع (Grundy and Ben-Yosef، 2004)، الافتقار إلى الحافز والطموحات والالتزامات والمعرفة والبصيرة المحاسبية والعلاقات المالية والشبكات الاجتماعية (Brush and Gatewood، 2008)، عدم إمكانية الوصول إلى رأس المال والأرض وموقع العمل وتكنولوجيا المعلومات والتدريب، والمواقف المتأصلة في المجتمع الذي يهيمن عليه الذكور، ودعم وتشجيع أفراد الأسرة، والافتقار إلى العواصم الاجتماعية (Roomi and Parrot، 2008)، نقص المعلومات اللازمة لتطوير الأعمال التجارية، والافتقار إلى القوة العاملة الماهرة، وعدم القدرة على إنشاء الشبكات، والافتقار إلى فرص التدريب، ومسؤولية رعاية الأطفال ومتطلبات الأسرة (Roomi et al، 2009)، إقامة توازن بين الأعمال التجارية والحياة الأسرية والمواقف الاجتماعية السلبية وإمكانية الوصول إلى رأس المال (Jamali، 2009)، الالتزامات الأسرية؛ وعدم إمكانية الوصول إلى رأس المال والشبكات؛ عدم القبول (Mordi et al، 2010)، عدم القبول الاجتماعي لمشاريع تنظيم المشاريع النسائية والأعمال التجارية التي تملكها النساء، وعدم المصادقية الكافية نتيجة قلة التدريب، وعدم كفاية الخبرة و/أو التعليم لإدارة الأعمال التجارية، وصعوبة الوصول إلى الشبكات التي يهيمن عليها الذكور في الغالب (S.M.A. et al، 2016).

التشريعات الخاصة بالأعمال المنزلية الصغيرة في الأردن

يوجد عدد من التشريعات ذات العلاقة بعمل هذه المشاريع في حال تم ترخيصها بشكل رسمي، وتسعى الحكومة من خلال هذه التشريعات لزيادة أعداد الأعمال المنزلية المرخصة من خلال التعديلات التشريعية والحكومية الأخيرة. ومن أهم الجهات التي تتعامل مع هذه المشاريع وزارة الصناعة والتجارة والتموين ووزارة الإدارة المحلية وأمانة عمان الكبرى. من أبرز هذه التشريعات التعليمات الخاصة بترخيص مزاولة الأعمال من المنزل في حدود مناطق البلدية لسنة 2017 المستندة إلى نظام الأبنية وتنظيم المدن والقرى رقم (69) لسنة 2017، والتعليمات الخاصة بترخيص مزاولة الأعمال من داخل المنزل ضمن حدود مناطق أمانة عمان لسنة 2017 المستندة إلى مادة 5 و6 من قانون رخص المهن لمدينة عمان وتعديلاته رقم 20 سنة 1985 والمادة 28 من نظام الأبنية والتنظيم لمدينة عمان رقم (67) لسنة 1979 (أمانة عمان الكبرى وآخرون، 2017).

إن عدم ترخيص الأعمال المنزلية يحد من إمكانية توظيف المزيد من الموظفين بشكل قانوني في المشروع، مما يعني المزيد من البطالة في المملكة، كما لا يمكن لأصحاب الأعمال أو موظفيهم غير الرسميين من التسجيل في مؤسسة الضمان الاجتماعي، كما لا يمكن تسجيلهم في دائرة ضريبة الدخل والمبيعات بالتالي فهم لن يدفعوا ضريبة الدخل للدولة. كما لا يدفعون رسوم الترخيص والبلديات، ولا رسوم غرف التجارة والصناعة إذا كانوا ضمن قطاعات تعمل تحت مظلتها. كم لا يمكنهم استئجار مكاتب لتنفيذ أعمالهم في منطقة تجارية. توفر عملية التسجيل والترخيص بشكل رسمي العديد من المزايا لصاحب / لصاحبة العمل تتيح له تأسيس العمل واكتساب ميزات أخرى تساعد على استمرار المشروع وتوسعه، ومن أهمها ما يلي (أمانة عمان الكبرى وآخرون، 2017):

- توفير الحماية القانونية
- تنظيم الجانب المالي للعمل
- الوصول إلى الأسواق والعملاء
- التأهل للحصول على الدعم الفني والمالي

- تسهيل الوصول الى الائتمان (التمويل)
- الحصول على المنافع الخاصة بالضمان الاجتماعي
- المشاركة في العطاءات والمناقصات العامة والخاصة

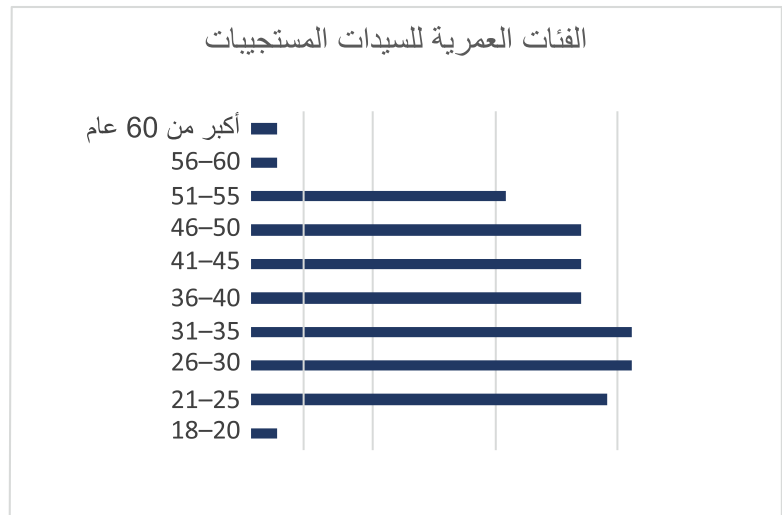
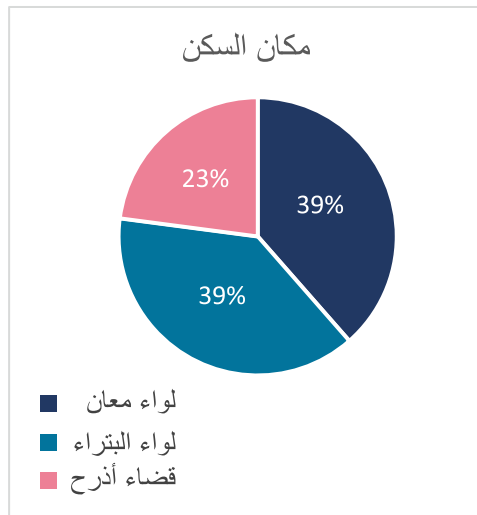
تالياً أهم التشريعات التي تنظم عمل المشاريع المنزلية الصغيرة في حال تم ترخيصها وانضوانها تحت الاقتصاد الرسمي (أمانة عمان الكبرى وآخرون، 2017):

- قانون التجارة رقم (12) لسنة 1966
- قانون الصناعة والتجارة وتعديلاته رقم (18) لسنة 1998
- نظام سجل التجارة وتعديلاته رقم (130) لسنة 1966
- نظام رسوم القيد في السجل التجاري رقم (70) لسنة 2004
- قانون الشركات وتعديلاته رقم (22) لسنة 1997 وتعديلاته
- نظام الشركات رقم (77) لسنة 2008
- قانون الضمان الاجتماعي رقم (1) لسنة 2014 والأنظمة الصادرة بموجبه
- قانون ضريبة الدخل رقم (34) لسنة 2014
- قانون الضريبة العامة على المبيعات رقم (6) لسنة 1994 وتعديلاته

الفصل الثالث: المناقشة والتحليل

عينة الدراسة

خلال العمل الميداني تم مسح 96 سيدة لديها مشروع منزلي بالإضافة لمقابلة سبع سيدات يملكن مشاريع منزلية أو جمعيات نسائية تدعم صاحبات المشاريع في الفترة الممتدة بين 16/10 و 11/7. توزعت السيدات بشكل متقارب بين مناطق الدراسة الثلاثة قضاء أذرح (39%)، لواء البتراء (39%)، لواء معان (23%). كما شملت العينة مجموعات عمرية متنوعة تراوحت بين 18 و 60 عاماً. حوالي ثلثي العينة (67%) عرفت نفسها كربة أسرة. بينما أكد خمس العينة (18%) اعتمادهم على المشروع المنزلي كمصدر دخل أساسي. أكد أكثر من ثلاثة أرباع العينة (78%) إدارتهن للمشروع بأنفسهن، بينما أفادت بقية النساء مساعدتهن في إدارة المشاريع بواسطة أفراد العائلة أو معارف أو أصدقاء. وبينما أكدت غالبية المشاريع (83%) أنها غير مرخصة بشكل رسمي، إلا أنهن أكدن جميعاً رغبتهم بالترخيص في المستقبل إذا تيسرت الظروف المناسبة.



شخصية المرأة صاحبة المشروع المنزلي

أبانت المقابلات الفردية عن حقيقة امتياز شخصية النساء اللواتي يملكن مشاريع منزلية بعدة سمات شخصية ملفتة. من أهم هذه الميزات المثابرة والتحدي وتخطي العديد من التحديات على مستوى التعليم وتنمية المهارات والعمل. على سبيل المثال ذكرت إحدى السيدات أنها تحدت نفسها وأعدت دراسة وتقديم اختبارات الثانوية العامة كما التحقت بالجامعة وأحرزت المرتبة الأولى في دفعتها، ولكن للأسف لم تجد فرص عمل جيدة. وهو ما يؤكد حالة تفاقم مشكلة البطالة في المحافظة وخاصة بين الإناث ويضيف المزيد من مصادر العنف الاقتصادي الموجه لهن. وذكرت إحدى السيدات حرصها على التسجيل في كل دورة ذات علاقة بمشروعها وأنها تمتلك حالياً 38 شهادة تدريبية في مجال عملها. السيدة ذاتها أكدت أنها بالرغم من عدم قدرتها على إكمال تعليمها إلا أنها عوضت ذلك عن طريق التعلم الذاتي والالتحاق بالدورات التدريبية. علاوة على ذلك، فهذه السيدة هي إحدى الناجيات من مرض السرطان والتي وجدت في عملها فرصة للانغماس في عمل تحبه وينسبها الأوجاع. وهي بذلك قدمت قصة نجاح ملهمة لسيدات مجتمعهما في أكثر من مناسبة مجتمعية وكان لها أثر إيجابي أينما ذهبت. وهذا يعكس درجة

الوعي المستنير والرغبة في التحدي والمثابرة لدى المبحوثات حيث بالرغم من قلة الموارد وصعوبة الظروف تتحدى المرأة الريادية صاحبة المشروع المنزلي ظروف الواقع الصعبة وتخلق الفرصة التي تساعد على الوصول للهدف وتحسين ظروفها وظروف أسرتها المعيشية.

من الملفت أيضا اشتراك العديد من السيدات في الأعمال التطوعية واهتمامهن بأعمال الخير في المجتمع وتقديم التدريبات للفتيات المهتمات في مجال عملهن وبشكل مجاني أحيانا، بالإضافة لعملهن في أكثر من مجال. على سبيل المثال، أكدت صاحبة إحدى المشاريع المنزلية أنها عملت سابقا باحثة اجتماعية ثم أسست مشروعها لدعم أسرتها ماديا، كما أنها عملت في أكثر من نوع من الأعمال اليدوية مثل تنسيق الزهور، تصميم الأكسسوارات، وصنع المعجنات. كما أكدت إحدى صاحبات المشاريع شغفها بتدريب الفتيات على صناعة الصابون (مشروعها) وكذلك بالأعمال التطوعية إذ إن بعض الدورات التدريبية تقدمها مجانا بالإضافة لتنفيذ مبادرات ودروس للطلاب وتنظيف المساجد ولوجه الله تعالى. كما أكدت صاحبة مشروع وهي سيدة أرملة أنها تعمل منذ 12 سنة في الأعمال الخيرية بينما تدير جمعية خيرية محلية الآن. بينما أكدت صاحبة مشروع خياطة تطوعها كمتدربة في مراكز مجتمعية عدة منذ 23 سنة بالإضافة إلى تدريبها في مؤسسة التدريب المهني. تأتي رغبة سيدات المشاريع في التطوع بدافع الإيثار وبذل الخير للمجتمع، كما أكدت إحدى السيدات أنهن يطالبن بحقوقهن وتحسين الأوضاع ليس فقط من أجلهن وإنما من أجل الأجيال القادمة حتى يجدوا فرصا أفضل لحياتهم.

تشارك سيدات المشاريع أيضا بتجارب عديدة أدت إلى صقل شخصياتهن وإكسابهن خبرات حياتية مختلفة. إذ أظهرت المقابلات ومن خلال القصص التي تم مشاركتها حول أعمال السيدات وأدوارهن المجتمعية أنهن يمتلكن سمات شخصية قيادية وقوية للسيدات وأنهن ذات حنكة في التصرف مع أفراد المجتمع على اختلاف خلفياتهم. أكدت إحدى صاحبات المشاريع الإنتاجية أنها في بداية المشروع كانت قليلة التجربة وغير واثقة تماما من نجاح المشروع، ولكن مع تجارب المشروع واختلاطها مع الناس أصبحت شخصيتها أكثر جرأة وأصبحت أكثر قدرة على التعامل مع مختلف أنواع الشخصيات. وهو ما تراه أيضا في المتدربات الجدد، إذ ترى التحول الكبير في شخصيات الفتيات خلال عقد التدريبات وما يكتسبونه من خبرات حياتية متعددة. في السياق ذاته، أكدت إحدى السيدات ضرورة التحلي بالشجاعة وروح المغامرة وتجربة كل فرصة ممكنة كي تتجح صاحبة المشروع.

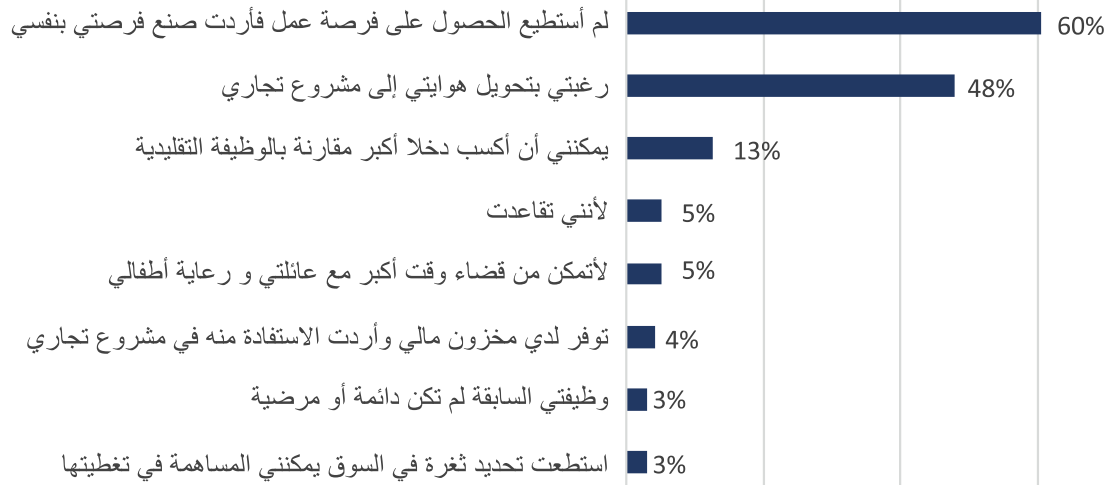
وتعود ثمرات هذه التجارب على المجتمع والعاملات في المشاريع بشكل مباشر في حل المشاكل الأسرية والمجتمعية. إذ أكدت إحدى السيدات أنه يعمل لديها في المشروع المنزلي العديد من الأرامل واللواتي قدمت لهن الدعم والمساعدة في تربية أبنائهم وأضافت: «كنت مثل الأخت والام لهم ويستشيرونني في أمور حياتهم وقضايا الخطوبة والزواج، وكذلك الأمر بالنسبة لأبنائهن الذكور». وأضافت: «تدخلت في العديد من القضايا شخصيا وتحدثت مع الرجل مباشرة وحليت العديد من القصص»، وذلك بفضل أسلوبها المحبب، كما ساهمت في حل قضايا أسرية أخرى مثل توزيع الميراث. أكدت السيدة أن وجود شخص موثوق من داخل المجتمع ذاته يسهل عليهم الأخذ بالحل مقارنة فيما لو كان المصلح من الخارج. ومن هنا، يمكن للسيدات صاحبات المشاريع أنفسهن أن يكن قائدات ومصلحات في مجتمعاتهن ليس فقط على مستوى أسرهن ولكن على مستوى المجتمع ككل.

دوافع إنشاء المشروع المنزلي

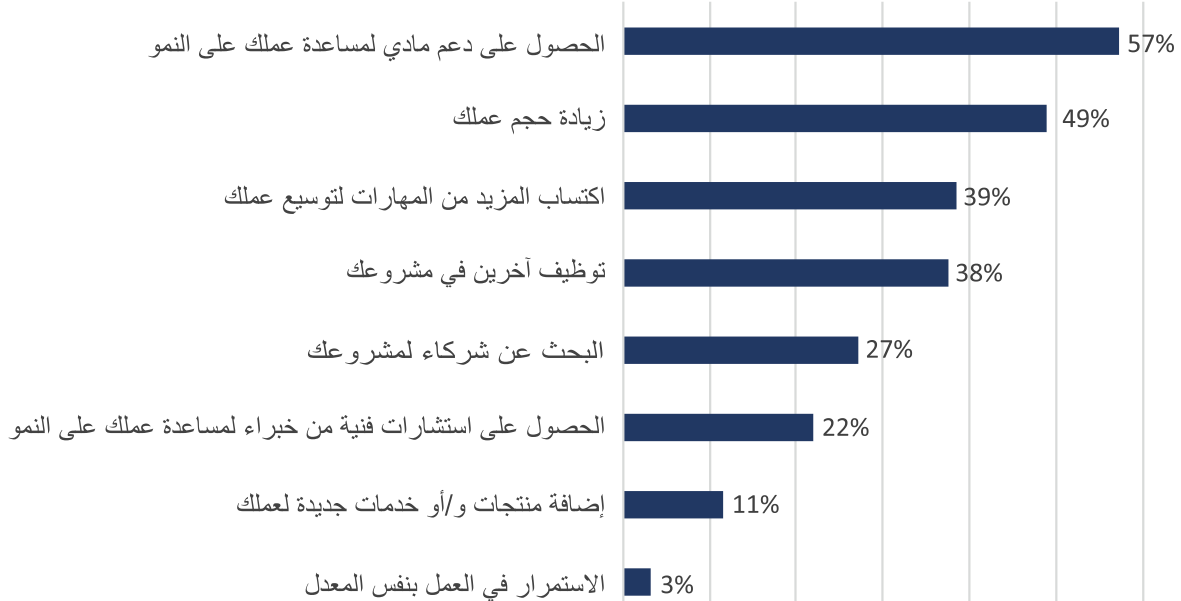
تعددت دوافع السيدات لإنشاء المشروع المنزلي، إلا أن السبب الرئيس بالنسبة لثلثي (60%) السيدات هو عدم الحصول على فرصة عمل مما دفع السيدة لصنع فرصتها بنفسها، وهو ما أكدته المقابلات الشخصية، إذ أكد أغلب المشاركون أن الحاجة المادية هي السبب الرئيس لإنشاء المشروع المنزلي. وهو ما يسلط الضوء مرة أخرى على تحدي البطالة في المملكة ككل وفي الجنوب تحديا وخاصة بالنسبة للإناث اللواتي يعانين من نسبة بطالة مرتفعة مقارنة بنظرائهن الذكور. وتؤكد نتائج المسوح الميدانية لدائرة الإحصاءات العامة استمرار الفجوة الجندرية في الحصول على العمل إذ بلغت نسبة المتعطلين الذكور من حملة البكالوريوس فأعلى 25.5% مقابل 78% للإناث.⁵⁰ وتعتبر البطالة نوعاً من أنواع العنف الاقتصادي المرتبط بضعف قدرات الدولة على توفير فرص العمل، بينما أكد حوالي نصف (48%) العينة رغبتهم بتحويل هوايتهم الشخصية إلى مشروع تجاري، وهو ما أكدته البيانات النوعية إذ عبرت جميع السيدات اللواتي تم مقابلتهن أنه بجانب الحاجة المادية هناك شغف واضح في العمل على المشروع. أكدت فقط 13% من المستجيبات أنهن استهدفن كسب دخل أكبر مقارنةً بالوظيفة التقليدية، بالإضافة إلى وجود أسباب أخرى كتحديد ثغرة في السوق يمكن المساهمة في تغطيتها، الوظيفة السابقة لم تكن دائمة أو مرضية، توفر مخزون مالي يمكن الاستفادة منه في مشروع تجاري، التمكن من قضاء وقت أكبر مع العائلة ورعاية الأطفال، أو التقاعد.

بينما أكدت أكثر من نصف العينة (57%) رغبتها في الحصول على دعم مادي لمساندتهن في نمو أعمالهن، بينما أكدت نسبة مقاربة (49%) رغبتهم في زيادة حجم أعمالهن.

الدافع لإنشاء مشاريع منزلية



خطط العمل للسنوات الخمسة القادمة



التحديات الاجتماعية والاقتصادية أمام سيدات المشاريع المنزلية

آثار وباء كورونا

بالرغم من مرور عامين على تفشي وباء كورونا وزيادة معدلات التطعيم بين المواطنين إلى حد مطمئن، إلا أن آثار الأزمة ما زالت موجودة ومؤثرة في أعمال السيدات المنزلية على الصعيد الاقتصادي والاجتماعي. على سبيل المثال، أشارت إحدى صاحبات الأعمال المنزلية إلى فقدان زوجها لعمله بسبب تفشي وباء كورونا ولم يستطع إيجاد فرص جديدة، ما اضطرها للعودة منذ وقت قريب لمشروعها المنزلي بعد انقطاع لعدة أعوام. في السياق ذاته، أشارت إحدى مديرات الجمعيات التي تقدم قروضاً لمشاريع السيدات المنزلية إلى تراجع معدلات البيع والشراء والإنتاج، بالإضافة لذلك أشارت إحدى السيدات إلى تحدي ارتفاع أسعار المواد الخام مباشرة بعد أزمة كورونا حتى اليوم. من ناحية أخرى، أكدت سيدة ملاحظتها أن الوضع بدأ يتحسن بشكل أكبر مع تحسن مستوى السياحة خاصة في منطقة وادي موسى، فيما أفادت صاحبة مشروع أنها استفادت من النشاط السياحي في المنطقة في زيادة مبيعات مشروعها المنزلي. حيث أن التركيز خلال تلك الفترة على الأشد فقراً بعيداً عن أخذ صاحبات المشاريع بعين الاعتبار وهذا عنف مبني على النوع الاجتماعي بشكل غير مباشر

حرية العمل والتحكم في الموارد المالية

عند سؤال السيدات حول إمكانية التصرف بحرية في الأنشطة الاقتصادية الأساسية التي تخص المشروع المنزلي، وجد أن أغلب السيدات أكدن وجود مستوى متوسط من الحرية عند العمل في هذه الأنشطة، بينما نسبة قليلة جداً أكدن حريتهن بدرجة كبيرة في هذه القرارات. كانت الأنشطة الإنتاجية المختلفة الخاصة بالمشروع التي تمارس داخل المنزل من الأعمال التي تتمتع فيها السيدات بأكثر مرونة وحرية ممكنة، إذ أكد ثلاثة أرباع العينة (77%) وجود درجة متوسطة من الحرية لتنفيذها. في حين كانت استئانة القروض المالية من مؤسسات تمويل للمشاريع المنزلية النشاط الذي يحوي قيوداً أكبر بالنسبة للسيدات. إذ أكد خمس العينة (19%) عدم تمكنهم من التصرف بحرية بينما أكد ثلثهن (33%) وجود هامش حرية ضعيف. بينما يمكن لهن التحكم بإدارة الشؤون المالية للمشروع وتوزيع إيرادات وأرباح المشروع حسبما يريهن مناسباً بدرجة متوسطة.

أكد ثلاثة أرباع العينة (75%) قدرتهن على التحكم باستقلالية في مواردهن المالية بدرجة متوسطة فقط. بينما أكد نصف العينة (53%) أن النساء في مجتمعاتهم أقل قدرة على التحكم في الموارد المالية الخاصة بهن. بينما ذكرت السيدات اللواتي تمت مقابلاتهن وجود حالات يسيطر فيها الزوج أو الأبناء الذكور على مشاريع السيدات. إذ أكدت صاحبة مشروع أنها تعرف العديد من السيدات اللواتي يتصرف أزواجهن برواتبهن بالمطلق (ولا تعلم حتى قيمة راتبها) وهو المسيطر على بطاقة الصراف الآلي. خاصة بالنسبة للموظفات، بينما يحدث ذلك بمستوى أقل لدى صاحبات الأعمال المنزلية لأن الأجر يومي وغالباً يتم صرفه أولاً بأول على نفقات المنزل.

في هذا الإطار، أكدت سيدة أن دعم الرجل للمرأة يعتمد أحياناً على مدى نجاح المشروع، فإذا لم تحصل صاحبة المشروع على مردود مالي من مشروعها فإن ذلك يجعل الزوج أقل مساندة لها وخاصة إذا طلبت مصروفاً إضافياً للمواصلات أو حضور دورات أو بائارات. من هنا، يرتبط العنف الاقتصادي أحياناً بالتمكين الاقتصادي للسيدات. فكلما كان المشروع المنزلي ناجحاً كان ذلك أدعى لدعم الأسرة والزوج تحديداً للسيدة، والعكس صحيح إذ إن السيدة تلقى مساندة أقل بكثير في حال كان المشروع لا يدر الدخل. كما يشكل المشروع الناجح مجالاً تشارك فيه الأسرة أنشطة العمل بما يدعم روابط الأسرة ومستوى دخلها. ومن هنا فإن دعم ومساندة السيدات وتمكينهن اقتصادياً في مشاريعهن الخاصة من شأنه بشكل أو بآخر أن يقلل من مظاهر العنف الاقتصادي الذي تتعرض له السيدات. أكدت سيدة أن دعم المشاريع المنزلية مادياً يقلل الضغوط المنزلية والأسرية على السيدة. لا سيما وأن الدافع الأكبر للسيدات في إنشاء مشاريعهن هو الحاجة المادية كما أكدت مديرة جمعية لدعم صاحبات المشاريع.

في السياق ذاته، أكدت العديد من السيدات المستجيبات تأثير العادات والتقاليد على المشاريع المنزلية التي تديرها النساء. إذ أفادت إحدى السيدات «للأسف الثقافة المحلية لا تدعم مساندة الرجل لزوجته العاملة»، وهو أحد أشكال العنف المبطن، مدلة على ذلك من خلال تجربتها الشخصية، إذ ذكرت حادثة وقعت قبل مدة، حيث اضطرت للخروج في عمل خارج المنزل وبقي زوجها في المنزل لرعاية الأبناء والذي تعرض للتمتر من أصدقائه ومعارفه عندما علموا بذلك، فحتى لو تعاون الزوج تبقى ضغوط المجتمع تحرض الأزواج على عدم مساندة الزوجة العاملة في المشروع المنزلي. شاركت مديرة مشروع مطبخ إنتاجي قصة أخرى حول تحكم ذكور العائلة في السيدات. إذ إن إحدى العاملات في مشروعها، وهي أم عاملة ولديها 7 أبناء ذكور، قام أبناؤها بإجبارها على التوقف عن العمل، فلم تعد تأتي للمطبخ، وفي الوقت ذاته أكدت أن أولادها لا يقدمون لها النفقة التي تحتاجها، بل إنه في حال تم تصليح أي شيء في المنزل يأخذ الأبناء كلفة التصليح من أمهم.

بالنسبة لأخذ القروض، قدمت النساء المشاركات في المقابلات المعمقة بعض التفسيرات ذات العلاقة، إذ يلجأ بعض الرجال إلى إجبار زوجاتهم على الاقتراض أو الاستئانة للاستفادة من القروض المخصصة لدعم المرأة والمشاريع المنزلية، بينما يكون الرجل المتحكم في قيمة القرض. وهو ما أوضحته إحدى صاحبات المشاريع. كما أكدت إحدى مديرات الجمعيات اطلاعها على ثلاث حالات لسيدات أخذن قروضاً لإنشاء مشاريع منزلية ولكن المتحكم بإدارة المشروع بشكل أساسي يكون الزوج، وبينما أفادت بأنها حالات قليلة في مجتمعها، أكدت سيدة في مجتمع آخر وجود قصص عديدة لنساء يأخذن قروضاً لدعم المرأة ينتفع بها أزواجهن على حسابهن.

في السياق ذاته أكدت إحدى صاحبات المشاريع المنزلية أن بعض الزوجات يأخذن قروضاً لدعم مشاريعهن، ويدفعن الأقساط عن طريق الأزواج، إذ تسلم المرأة الدفعة للزوج الذي ينبغي أن يسلمها لجهة الإقراض. في بعض الحالات تتفاجأ السيدات بعد مدة، أن الزوج لم يكن يسد الأقساط كما هو مطلوب وأنه يأخذ الدفعات لحبيبه الخاص، وأحياناً يصل الأمر إلى الاحتكام قانونياً داخل المحكمة وأحياناً يتم تهديد كفيل السيدة وغالباً ما يكون صديقة أو قريبة لها، وغالباً ما يكون الحل بالإصلاح بين الطرفين والتدخل لإقناع الزوج بالعدول عن الظلم وتسديد المبالغ المطلوبة أو دفع المبلغ من قبل فاعلي خير.

من جهة أخرى، أكدت إحدى السيدات أنه لم يكن بإمكانها أخذ قرض بسبب عدم قدرتها على السداد إذ إنها وزوجها عاطلين عن العمل، كما أكدت سيدة أخرى ذات مشروع قائم أنها لم تحاول حتى أن تأخذ قرضاً بسبب خوفها من عدم التمكن من السداد وفضلت تأسيس مشروعها من خلال منحة بسيطة ومن ثم طورت مشروعها.

التدريب والتعليم وتنمية المهارات

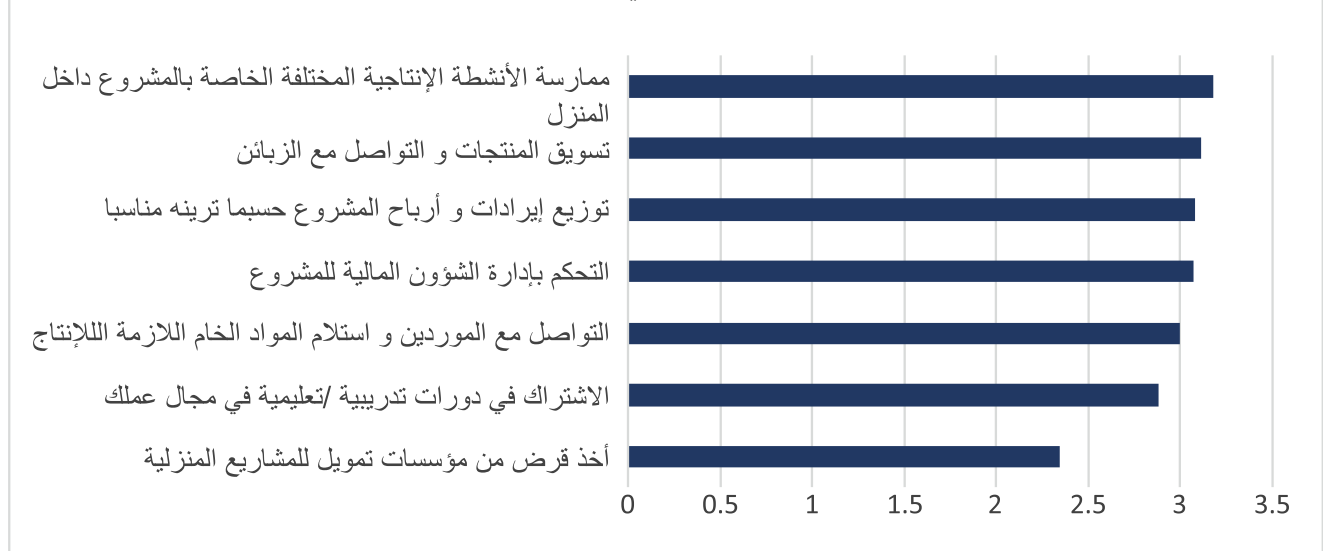
للأسف كان الاشتراك في دورات تدريبية/ تعليمية في مجال العمل أيضا من الأنشطة التي تواجه السيدات فيها قيودا عديدة. إذ أكد ثلثي العينة (66%) وجود حرية متوسطة بينما أكد حوالي ربع العينة (22%) ضعف أو عدم تمكنهن على الإطلاق من الالتحاق بالدورات التعليمية. خلال المقابلات، أكدت أكثر من سيدة وجود حواجز ثقافية وفكرية تقيد المرأة في العمل والخروج والمبيت خارج المنزل. وتواجه السيدات المتزوجات صعوبات أكبر في حضور البازارات خاصة إذا ما تضمنت المشاركة السفر لأكثر من يوم والمبيت خارج المنزل. والتي تُعتبر من الفرص المهمة لتسويق المنتجات والظهور على الساحة على حد تعبير أحد المشاركات. أضافت سيدة أنه في بعض برامج التدريب رفض بعض الأزواج التحاق زوجاتهم بتدريب لمدة شهر مع برنامج فندقية في وادي موسى، وضعت إحدى السيدات عدم دعم الزوج لزوجته في المشروع تحت بند «أنانية الرجل»، مؤكدة أنها عانت بشكل شخصي من هذه المشكلة عندما كانت تعمل كموظفة وأنها تركت وظيفتها بسبب هذه الأفكار. أكدت مديرة مشروع أنه بالنسبة لسفر السيدات، أصبح منظور الرجال أكثر مرونة من السابق وأكدت أنه سافر النساء في مناطقنا لدول حتى خارج الأردن، فبالنظر إلى السفر لعرض البازارات لم يعد امرا مستهجنا، إلا أنه يوجد قلة من ذكور المجتمع ما زالت تسيطر عليهم ثقافة العيب.

عند سؤال العينة الاستبيان حول عوامل تهديد السوق للمشاريع المنزلية، تبين أن عدم قدرة النساء على التنقل والسفر لتنفيذ مهام العمل كان التحدي الأكبر بالنسبة للمستجيبات. إذ أكد حوالي ثلثي العينة (61%) تأثير هذا العامل على نجاح السيدات بدرجة متوسطة بينما أفادت خمس العينة (20%) بتأثيره بدرجة كبيرة. يرتبط هذا التحدي بضعف البنية التحتية وعدم توفر المواصلات الملائمة والموثوقة لتنقل السيدات داخل المحافظة. كما أشارت أغلب النساء المستجيبات في المقابلات إلى مشكلة التنقل وتوفر المواصلات بسبب كلفتها العالية وعدم القدرة على الاعتماد عليها في الوصول على الوقت المحدد.

لم تكن الثقافة المجتمعية والعادات والتقاليد القيود الوحيدة أمام حصول المرأة على فرص التدريب والتعليم والمشاركة في البازارات، إذ أكدت إحدى المشاركات أحيانا أن الكلفة المالية لهذه الأنشطة تمنع الأسر من السماح للفتيات بالخروج، وهنا يطن العامل الضاغط اقتصادي وليس اجتماعي. أضافت سيدة أنه في بعض البازارات خارج المحافظة والبعيدة، زوجها لا يمنع ذهابها ولكن أحيانا تكون الزيارات مكلفة وغير مدعومة من الجهات التي تقدم الدعوات للسيدات، وأحيانا يقوم زوجها بمرافقتها في هذه الزيارات ونقلها باستخدام السيارة الشخصية وعلى حساب دخل الأسرة. كما أكدت ذات السيدة إنفاق كلف إضافية في البداية عندما كانت متطوعة بسبب وضع أطفالها في حضانات وكانت مكلفة.

بالإضافة إلى ذلك، ترى حوالي ثلثي العينة (65%) أن النساء أقل قدرة على الحصول على الخبرات الإدارية إلى حد ما. كما أفادت إحدى السيدات اللواتي تمت مقابلتهن أن النساء يواجهن محددات أكبر من الرجال في إدارة مشاريعهن الخاصة، إذ يمكن للرجل الخروج من المنزل في أي وقت حتى لو ليلا، كما بإمكانه السفر بسهولة أكبر ولأيام أطول. وبسبب عدم تمكن المرأة من التنقل لمسافات أبعد تضطر أحيانا كثيرة للتعامل مع مسوق وحيد قد يستغل الظرف ويبيع سعر المنتجات، كما يقلل خياراتها في شراء المواد الخام ويعرضها لاستغلال المصدر الوحيد المتاح الذي يمكنه فرض السعر الذي يريد.

مؤشر حرية التصرف في الأنشطة الاقتصادية



المشاريع المنزلية والأدوار الاجتماعية للمرأة

في حين أكدت الغالبية العظمى (94%) من السيدات عدم تسبب المشروع لأي ضغوطات أسرية، أكدت نسبة مماثلة (94%) تقديم أسرهن الدعم لهن وبخاصة الدعم المعنوي. إلا أنه أكدت نسبة ضئيلة منهن (6%) وجود مثل هذه الضغوطات بسبب تضارب مصالح العمل وأعمال المنزل الرعائية تجاه الأطفال والزوج. بينما أشارت البيانات النوعية إلى أن السيدات اللواتي لديهن التزامات عائلية أكبر يجدن صعوبات أكبر في التوفيق بين متطلبات العائلة والمشروع الخاص، إذ أكدت أكثر من مستجيبة أن الأرامل والمطلقات يجدن صعوبات أقل في العمل خارج المنزل والسفر والمشاركة في البازارات والمعارض. بينما يقع

على عاتق السيدات المتزوجات مسؤوليات رعاية أكبر تجاه الزوج والأطفال. كما أكدت سيدة أرملة أن السيدات اللواتي لديهن أطفال في سن الدراسة لديهن ضغوطات أكبر بالتأكد. علاوة على ذلك، نظراً لتقارب الروابط المجتمعية والأسرية في مجتمع معان، من المرجح أن تعتني السيدة بأفراد آخرين غير الأطفال أو الزوج مثل الوالدين أو أهل الزوج أو الإخوة. على سبيل المثال، أكدت إحدى المشاركات عنايتها بوالدتها المريضة بشكل مستمر، وبينما يمكنها التوفيق بين المشروع وأعمال الرعاية إلى حد ما، إلا أنها أحياناً ما تشعر بالضغط عندما تتعب والدتها. كما أضافت سيدة أخرى أنها تقوم بأعمال الرعاية تجاه أبنائها الذكور وهم في سن الشباب وهو ما يعوقها عن الخروج والعمل لساعات طويلة، إلا أنها تتمنى لو عملت أكثر على تعويدهم على الاعتماد على أنفسهم في الكثير من الأعمال اليومية.

على صعيد آخر، كشفت البيانات النوعية عن قصص أخرى لعائلات أكثر دعماً ومساندة للسيدات. إذ أكدت صاحبة إحدى المشاريع المنزلية دعم أهل البيت لمشروعها وتشجيعهم الدائم لها، كما أكدت أن زوجها لا يعارض عملها في المشروع لأنهم بحاجة لأي مصدر دخل لدعم الأطفال. علاوة على ذلك، قامت السيدة ذاتها بتنفيذ بائعات فردية في المنطقة أو في مناطق أبعد في عمان ليومين أو ثلاث ولم يمانع زوجها هذا النشاط. أفادت إحدى السيدات أنها أحياناً تتلقى المساعدة من أفراد عائلتها في التغليف والتعبئة، في الوقت ذاته تتمنى أن يكون لديها ايدي عاملة، وأضافت أخرى في وصف ضرورة الدعم الأسري أن «بدأ واحدة لا تصفق». كما أكدت صاحبة مشغل خياطة أن أساس نجاحها هو زوجها، والذي يدعمها في جميع نشاطات المشروع والتي قد تتطلب السفر والمشاركة في المعارض والبازارات، كما كان يقدم لها الدعم المادي في بداية المشروع قبل أن يدر الدخل على الأسرة. ومن ناحية أخرى أكدت أن أولادها يساعدها في بعض الأنشطة وخاصة إحدى بناتها التي تساعد في إعداد التقارير والصور اللازمة للدعاية والإعلان.

من أحد مظاهر العنف الاقتصادي الأخرى والتي أشارت لها إحدى السيدات، عدم قبول بعض الأزواج تطبيق زوجاتهم المتدربات في المخابز والأفران المحلية بسبب احتكار الرجال العمل في هذه الأماكن وعدم قبول الأزواج لاختلاط زوجاتهم في الأعمال التي يحتكرها الرجال. كأحد الجهود لحل هذه المشكلة تحديداً، أكدت مديرة إحدى الجمعيات النسائية مساهمة الجمعية في تشجيع السيدات على كسر القوالب الاجتماعية المعيقة وثقافة العيب عن طريق دعم السيدات في إنشاء فرن تجاري يقع على الشارع الرئيس وليس كعمل منزلي، وهو من المشاريع التي يحتكرها الرجال نوعاً ما في مجتمع معان. بعد ذلك، تشجع المزيد من السيدات لفتح أفران جديدة على شوارع رئيسية قريبة.

العمل مع الموردين والمسوقين

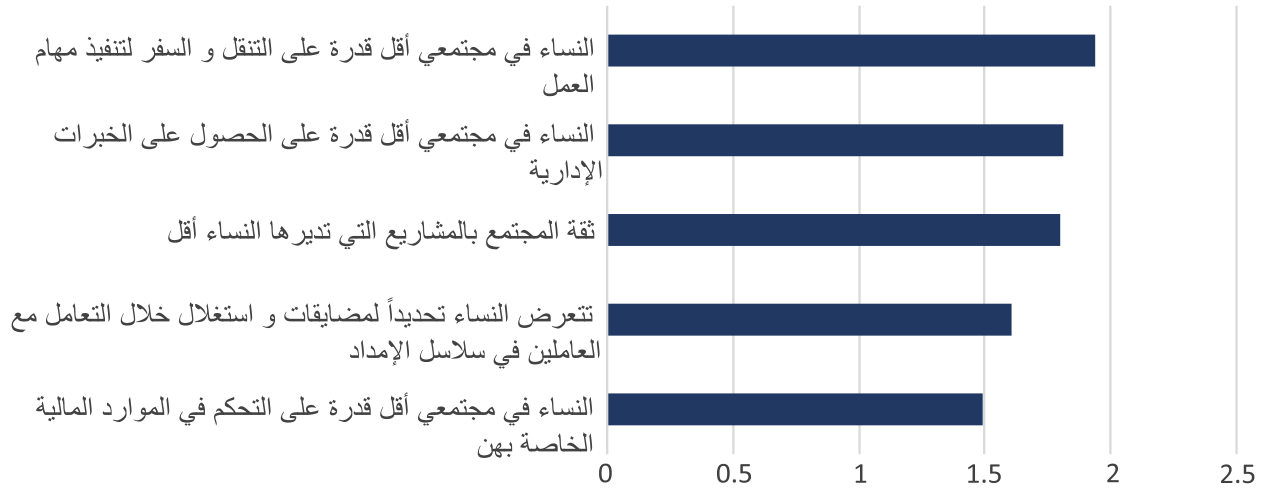
من الأنشطة التي تجد فيها السيدات حريتهن متوسطة هي التواصل مع الموردين واستلام المواد الخام اللازمة للإنتاج، تسويق المنتجات والتواصل مع الزبائن. علاوة على ذلك، أكد خمس العينة (20%) مواجهتهن لمضايقات من أشخاص آخرين عند التعامل مع الموردين واستلام البضائع/ المواد الخام، أغلب هذه المضايقات تمثل في رفع الأسعار واحتكار السلع بسبب عدم توفر التنوع المطلوب في السوق. في حين تعتقد نصف العينة (51%) أن النساء تحديداً يتعرضن لمضايقات واستغلال خلال التعامل مع العاملين في سلاسل الإمداد إلى حد ما، بينما أكد التحدي ذاته 11% من المستجيبات بدرجة كبيرة.

علاوة على ذلك، أكدت غير سيدة تمت مقابلتها افتقارهن لعلاقات العمل المهمة في السوق، مثل العلاقة مع الموردين والزبائن، بسبب الانقطاع عن السوق خلال فترات معينة بسبب الزواج أو رعاية الأسرة. في حين أكدت صاحبة مشروع تتعامل مع عدد من الموردين أن تأخر بعض الطلبات للمواد الخام القادمة من عمان إلى معان يؤثر في سرعة إنجازها للطلبات. أضافت صاحبة مشروع خياطة أن هناك مشكلة في الوصول للمواد الخام، أحياناً تضطرها لطلب المواد من عمان أو إربد في الشمال، إذ لا تتوفر كل المواد في معان خاصة بعض المواد النادرة التي لا تتوافر حسب الطلب. تؤكد هذه الحوادث وجود تحدي البعد الجغرافي لمجتمعات الدراسة في معان عن العاصمة عمان التي يتوفر فيها مستوى أفضل من الخدمات والسلع. بينما أضافت أخرى أنها ترى سهولة في التعامل مع الموردين لأنهم من أهل البلد وبسبب المعرفة الشخصية فإنه يمكنها شراء المواد بالدين، فيما أكدت أخرى أنه لا يوجد أي مضايقات من الموردين ومن الزبائن.

من ناحية أخرى أكدت نسبة مقاربة (17%) مواجهتهن مواقف مزعجة/ غير مريحة مع الزبائن، من أهمها تبخيس السعر وجداله، عدم سداد الدين بالموعد، وأحياناً التئمر والتعنيف اللفظي واستخدام الألفاظ المسيئة. في الإطار ذاته، أكد أكثر من نصف المستجيبات (54%) أن ثقة المجتمع بالمشاريع التي تديرها النساء أقل بدرجة متوسطة بينما أكد 14% منهن أن ثقة المجتمع أقل بدرجة كبيرة. أكدت سيدة أحياناً لا تدعم ثقافة المجتمع المشاريع المنزلية، إذ يفضل العديد من الزبائن شراء السلع بضعف الثمن من المحلات التجارية ولكنهم يبخسوا أسعار المنتجات المنزلية على حد تعبير إحدى المشاركات، ليس لأنها سيدة ولكن النظرة المجتمعية للمشروع المنزلي نفسه تقلل من قيمة المنتج.

بالإضافة إلى كل ذلك، تواجه أغلب المشاريع التجارية تحديات أخرى كازدياد أعداد المتنافسين والقدرة على الحفاظ على جودة المنتج على الدوام لكسب ثقة الزبون. أشارت مديرة إحدى الجمعيات النسائية إلى ازدياد عدد المتنافسين في قطاع الأعمال المنزلية الصغيرة، ازدادت المنافسة في السوق في رقعة جغرافية بسيطة في وادي موسى مما دفع السيدات لتخفيض أسعار البيع والشراء. من أبرز تحديات المشاريع المنزلية الاقتصادية التي ذكرتها السيدات تسويق منتجاتهن وامتلاكهن لرأس المال الكافي. في السياق ذاته، أكدت إحدى السيدات أهمية البحث عن أسواق محتملة في قطاع السياحة ولطلاب المدارس لحل مشكلة التسويق. وهو ما أكدته صاحبة مشروع بالرغم من امتلاكها صفحة على منصة فيسبوك كما أنها تستخدم تطبيق الواتساب

عوامل تهديد السوق للمشاريع المنزلية



الحماية والتوعية القانونية

أكدت سيدتين نجحتا في تكبير حجم مشروعهما وهو ما ساعدهما على اتخاذ قرار الترخيص. إلا أنه بالنسبة لسيدات أخريات أكدن صعوبة التسجيل بسبب عدم استمرار الأرباح الشهرية وانتظامها، كما أكد أكثر من سيدة خوفهن من حجب المعونات الاجتماعية عنهن فيما إذا امتلكن سجلاً تجارياً، إذ لا يؤخذ بعين الاعتبار حجم المشروع ومستوى أرباحه عند حسم هذه المعونات. كما أن أغلب سيدات المشاريع المنزلية التي تم مقابلتهن أكدن عدم ثبات مصدر الدخل الناتج من هذه المشاريع. يوفر الترخيص مزايا عديدة للسيدات من أهمها الحصول على الحماية القانونية الذي أكد الحاجة إليها حوالي ربع المستجيبات (21%)

أكدت إحدى المستجيبات من تجربتها الشخصية أن حضورها لدورات توعية بحقوق المرأة ساعدها لتغيير وجهات نظرها ومواقفها في علاقتها مع زوجها بشكل إيجابي، وساعدها على ممارسة أنشطة حياتها المختلفة بحرية أكبر. على صعيد آخر، أكدت إحدى المستجيبات ضرورة تنفيذ دورات توعية للرجال لدعم نسائهم والحفاظ على حقوقهن عند ممارستهن الأنشطة الاقتصادية المختلفة ضمن مشاريعهن المنزلية. وفي السياق ذاته، اقترحت إحدى المستجيبات استهداف الرجال في أماكن عملهم (المرضى في المستشفيات مثلاً) وفي المدارس الشبانية والجامعات بالنسبة للطلاب الذكور عند تنفيذ هذه الأنشطة التوعوية، حيث يمكن تخصيص ساعة لعقد جلسة أو ندوة عن حقوق العاملات في المشاريع المنزلية من ضمن ساعات الدوام، وهو أحد الأساليب التي تتبعها إحدى المشاركات في تنفيذ الدورات التي تقدمها. بينما شككت بعض السيدات في جدوى هذه الدورات واحتمال حضور المشاركين من دون دافع إيجابي (حضور إجباري أو لكسب بدل المواصلات) ولكن في النهاية لا بد أن يكون هناك أثر ما في وعي المشاركين ولو بشكل تدريجي. من ناحية أخرى، أكدت إحدى السيدات ضرورة أن تكون دورات التوعية مشتركة بين الجنسين، إذ عادة ما يتم الفصل بين النساء والرجال، وأضافت «لماذا لا نسمع مباشرة ونسمع منهم ونبدأ حواراً مكتمل الأطراف»

أكدت أكثر من سيدة عدم قدرتهن على عدم درايتهن بالمنظمات الداعمة للمشاريع المنزلية التي تديرها النساء، كما أن عدد المنظمات في الجنوب قليل نسبياً مقارنة بالمنظمات في عمان، لذا يوجد احتكار وعدم شفافية في توزيع المنح على حد تعبير أكثر من سيدة، إذ تقوم العديد من الجمعيات بتوزيع المنح للأقارب والأصدقاء أولاً. كما أشارت أخرى إلى اشتراط العديد من المنح الترخيص وهو شرط صعب التطبيق بسبب عدم ثبات الدخل الناتج عن المشاريع المنزلية. في السياق ذاته، أكدت إحدى المالكات لمطبخ إنتاجية تعمل معها مجموعة من السيدات محاولتهن للوصول لمنح دعم مشاريع إنتاجية ولكن من دون نتيجة، وفي الوقت ذاته يحصل العديد من الأشخاص على منح تُقدَّر بعشرات الآلاف يوسعون من خلالها مشاريعهم الخاصة ولا نعلم كيف، على حد تعبير السيدة، «نحن نريد ألفاً واحدة وليس 50 ألف». بالتالي، لا يوجد عدالة في توزيع الفرص. أكدت سيدة أخرى أن شرط العمر كان عائقاً أمام وصولها للمنح والبرامج إذ تحدد أعمار أقل بكثير في معظمها. تتفاقم هذه العوامل المختلفة لتفاقم تحديات العنف الاقتصادي الذي تعاني منه السيدات صاحبات المشاريع المنزلية في معان.

- تسليط الضوء على قصص النجاحات من صاحبات المشاريع المنزلية والأثر الذي يحدثه على مستوى الأسر والمجتمعات والذي من شأنه أن يرفع وعي المجتمع بقيمة هذه الفئة من السيدات كما يوفر قدوات مجتمعية ناجحة وحقيقية للفتيات خاصة في بداية مرحلة الشباب.
- مساندة وتمكين القيادات المجتمعية التي يمكنها التأثير الإيجابي في المجتمع من شأنه أن يعالج العديد من قضايا العنف الاقتصادي بشكل جذري ومن خلال الحوار الهادف والبناء. إذ تؤكد التجربة أن القيادات المجتمعية الموثوقة من داخل المجتمع الأقرب إلى المجتمع أكبر أثراً مقارنة فيما لو كان المصلح من خارج المجتمع.
- توعية السيدات صاحبات المشاريع بحقوقهن القانونية المالية وآليات طلب المساعدة القانونية والجهات الموثوقة التي يمكنها مساعدتهن
- توعية الرجال بحقوق النساء المالية كما نص عليها القانون الأردني ووفقاً للشرع الإسلامي الذي يحفظ لها حرية التصرف في أملاكها الخاصة، واستهداف الرجال في أماكن عملهم عند تنفيذ حملات التوعية.
- تنفيذ لقاءات حوارية مشتركة بين الجنسين، تجمع النساء والرجال لبدء حوارات مكتملة الأطراف حول العنف الاقتصادي.
- تمكين السيدات اقتصادياً ودعم مشاريعهن من شأنه تخفيف مظاهر العنف الاقتصادي وتحفيز الأسر على دعم هذه المشاريع.
- العمل على تغيير الأفكار السلبية المثبثة لصاحبات المشاريع المنزلية في الثقافة المحلية والتي تثبت أدوار نمطية للرجل والمرأة تمنع الزوج من دعم زوجته العاملة وتقلل من احترام الرجل المتعاون مع أهل بيته من خلال وسائل الإعلام المختلفة وخطباء المساجد والقيادات المجتمعية.
- توعية النساء بضرورة غرس احترام المرأة ودورها في المجتمع لدى أبنائها من خلال التربية الأسرية وفي سن مبكرة. وتوعيدهم على الاعتماد على الذات في شؤون حياتهم.
- توعية النساء وخاصة المقبلات على استئانة القروض بالتبعات القانونية في حالة عدم السداد، وكذلك توعيتهن بخطورة التعرض للاستغلال والإجبار على أخذ قروض لا يمكنهن التحكم بها.
- العمل على تيسير الدورات والفرص التعليمية والتدريبية الموجهة للسيدات، عن طريق توفير كلف التنقل والمواصلات إلى هذه الدورات، تقديم بعضها عبر الانترنت، توفير كلف تنقل مرافقين للسيدات إذا لزم الأمر. كما يجب تنفيذ بعض التدريبات في المجتمعات المحلية واستهداف النساء في مجتمعاتهم.
- دعم البنية التحتية وتوفير وسائل المواصلات الملائمة والمريحة والموثوقة لتنقل السيدات داخل المحافظة مما يساعدن على تطوير أعمالهن والتنقل بسهولة أكبر.
- مساندة المرأة العاملة وصاحبة المشاريع المنزلية في تحمل أعمال المنزل الرعائية خاصة تجاه الأطفال أو كبار السن من خلال توفير دور الحضانة أو الرعاية وبكلف معقولة.
- دعم النساء في الوصول إلى موردين ومسوقين موثوقين وبكلف معقولة وحمايتهن من الاستغلال أو تبخيس السعر. ومساعدتهن على التشبيك وبناء علاقات عمل مفيدة لنمو مشاريعهن.
- مساعدة النساء على تسويق مشاريعهن عبر منصات نافذة وفعالة.
- العمل على توفير منح بدل القروض للسيدات ومتابعة السيدات في الاستفادة من هذه المنح في أعمالهن.
- الحد من الاحتكار وعدم الشفافية في توزيع المنح من قبل منظمات المجتمع المدني.

- الإسكوا، (لا تاريخ). مفهوم العنف الاقتصادي، متاح على الرابط: <https://bit.ly/3GNwfyx>
- أمانة عمان الكبرى، وزارة الصناعة والتجارة والتموين، وزارة الشؤون البلدية، (2017). دليلك لبدء عملك من المنزل، الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية-USAID. متاح على الرابط: https://www.ammancity.gov.jo/site_doc/HBBsBook.pdf
- دائرة الإحصاءات العامة، (2022أ). السكان الأردنيون ممن أعمارهم 15 سنة فأكثر حسب حالة النشاط الاقتصادي، المحافظة / الحضر والريف، الجنس، الجولة و السنة. متاح على الرابط: https://jorinfo.dos.gov.jo/Databank/pxweb/ar/DOS_Database/START_02_0202/EMP15/table/tableViewLayout2
- دائرة الإحصاءات العامة، (2022ب). معدل البطالة 22.6٪ خلال الربع الثاني من عام 2022. متاح على الرابط: http://dos.gov.jo/dos_home_e/main/archive/Unemp/2022/Emp_Q2_2022.pdf
- UNDP, (N.D). In depth: Women's economic empowerment. Available at: <https://www.undp.org/jordan/depth-2>
- جمعية صداقة، (2020). المرأة العاملة في قطاع الزراعة: ظروف عملها وتجربتها وتحدياتها في استخدام وسائط النقل من وإلى المزارع في الأردن. متاح على الرابط: <http://www.sadaqajo.org/page/52454>
- وزارة الداخلية، (لا تاريخ). معلومات عامة عن المحافظة – معان. متاح على الرابط: <https://moi.gov.jo/AR>
- [Pages/%D9%85%D8%B9%D9%84%D9%88%D9%85%D8%A7%D8%AA_%D8%B9%D8%A7%D9%85%D8%A9_%D8%B9%D9%86_%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%AD%D8%A7%D9%81%D8%B8%D8%A9_%D9%85%D8%B9%D8%A7%D9%86](https://www.undp.org/jordan/depth-2/Pages/%D9%85%D8%B9%D9%84%D9%88%D9%85%D8%A7%D8%AA_%D8%B9%D8%A7%D9%85%D8%A9_%D8%B9%D9%86_%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%AD%D8%A7%D9%81%D8%B8%D8%A9_%D9%85%D8%B9%D8%A7%D9%86)
- منتدى الاستراتيجيات الأردني وشركة دجاني للاستشارات، (2020). القطاع غير الرسمي في الأردن: طبيعة العاملين فيه والتحديات. متاح على الرابط: <https://jsf.org/sites/default/files/Informal%20Sector%20in%20Jordan%20-%20Final%20Version.pdf>
- Amawi, Takroui and Associates, Sanad Law Group, (2017).
- Modarresi, M., Arasti, Z., Talebi, K., Farasatkah, M., (2017). Growth barriers of women-owned home-based businesses in Iran: an exploratory study. *Gender in Management: An International Journal*. Available at: https://www.researchgate.net/publication/317387777_Growth_barriers_of_women-owned_home-based_businesses_in_Iran_an_exploratory_study
- Richard, N. (2007), *Handicrafts and Employment Generation for the Poorest Youth and Women*, United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization UNESCO, Paris.
- Graburn, N. (2006), "Tourism and handicrafts: modernity and identity in the global marketplace", *International Conference on Tourism and Handicrafts*, Tehran.
- Garg, A.K. and Dhingra, V. (2014), "Employees' perception about quality of work life: insight of handicraft sector", *New York Science Journal*, Vol. 7 No. 12, pp. 36-52.
- Yang, S. (2006), "The successful use of handicrafts in Guizhou province for poverty alleviation", *International Conference on Tourism and Handicrafts*, Tehran.
- Hnatow, M. (2009), "Aid to artisans: building profitable craft businesses", *United States Agency for International Development USAID*, available at: www.BusinessGrowthInitiative.org (accessed 6 November 2015).
- CHTN (2014), "Iran's official cultural heritage, handicrafts and tourism news agency", available at: www.chtn.ir (accessed 6 November 2015).
- Mason, C., Carter, S. and Tagg, S. (2011), "Invisible businesses: the characteristics of home-based businesses in the United Kingdom", *Regional Studies*, Vol. 45 No. 5, pp. 625-639.
- Wynarczyk, P. and Graham, J. (2013), "The impact of connectivity technology on home-based business venturing: the case of women in the North East of England", *Local Economy*, Vol. 28 No. 5, pp. 451-470.

- Hisrich, R.D. and Brush, C.G. (1986), *The Woman Entrepreneur: Starting, Financing, and Managing A Successful New Business*, Lexington Books, Lexington, MA.
- Still, L.V. and Guerin, C.D. (1991), "Barriers facing self-employed women: the Australian experience", *Women in Management Review*, Vol. 6 No. 6, pp. 3-8.
- Loscocco, K.A., Robinson, J., Hall, R.H., John, K. and Allen, J.K. (1991), "Gender and small business success: an inquiry into women's relative disadvantage", *Social Forces*, Vol. 70 No. 1, pp. 65-85.
- Brush, C.G. (1997), "Women-owned businesses: obstacles and opportunities", *Journal of Developmental Entrepreneurship*, Vol. 2 No. 1, pp. 1-24.
- McElwee, G. and Al-Ryami, R. (2003), "Women entrepreneurs in Oman: some barriers to success", *Career Development International*, Vol. 8 No. 7, pp. 339-346.
- Grundy, L.K. and Ben-Yosef, M. (2004), "Women entrepreneurs in Romania, Poland, and the United States: cultural and family influences on strategy and growth", *Family Business Review*, Vol. 11 No. 1, pp. 61-73.
- Brush, C.G. and Gatewood, E.J. (2008), "Women growing businesses: clearing the hurdles", *Business Horizons*, Vol. 51 No. 3, pp. 175-179.
- Roomi, M.A. and Parrot, G. (2008), "Barriers to development and progression of women entrepreneurs in Pakistan", *International Journal of Entrepreneurship*, Vol. 17 No. 1, pp. 59-72.
- Roomi, M.A., Harrison, P. and Beaumont-Kerridge, J. (2009), "Women-owned small and medium enterprises in England Analysis of factors influencing the growth process", *Journal of Small Business and Enterprise Development*, Vol. 16 No. 2, pp. 270-288.
- Jamali, D. (2009), "Constraints and opportunities facing women entrepreneurs in developing countries: a relational perspective", *Gender in Management: An International Journal*, Vol. 24 No. 4, pp. 232-251.
- Mordi, C., Simpson, R., Singh, S. and Okafor, C. (2010), "The role of cultural values in understanding the challenges faced by female entrepreneurs in Nigeria", *Gender in Management: An International Journal*, Vol. 25 No. 1, pp. 5-21.
- S.M.A, F., Muneer, H. and Almubarak, M.S. (2016), "Factors influencing women entrepreneurs' performance in SMEs", *World Journal of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development*, Vol. 12 No. 2, pp. 82-101.

الملاحق

الملحق (1)

مصطلحات الدراسة

العنف الاقتصادي: هو حرمان الفرد شريكه من الوصول إلى الموارد المالية، عادة كشكل من أشكال الإساءة أو السيطرة أو لعزله أو لفرض عواقب سلبية أخرى على رفاهيته (الإسكوا).

الأعمال المنزلية الصغيرة: يعرف العمل من المنزل بأنه مهنة يمارسها الشخص من المنزل بحيث يكون استعمال المنزل لغايات العمل استعمالاً ثانوياً، وعلى ألا تشكل مزاوله المهنة أثراً يتجاوز ذلك الذي يرتبط عادة بطبيعة الاستخدام السكني، أو تحد من قدرة سكان المنطقة على التمتع بنهج حياتهم المعتاد أو تغيير من الطابع السكني للمنطقة أو تؤثر سلباً على قيمة العقار (أمانة عمان الكبرى وآخرون، 2017).

القطاع غير الرسمي: تستخدم عدة مصطلحات بالتناوب مع الاقتصاد غير الرسمي، منها «اقتصاد الظل»، «الاقتصاد الخفي»، «الاقتصاد الرمادي»، وبينما يوجد تعريفات متباعدة للمفهوم إلا أنها تشترك في وصف الأنشطة الاقتصادية التي تحدث خارج المؤسسات الرسمية في ظل بيئة قانونية وتشريعية منظمة، باستثناء الأعمال غير المشروعة (منتدى الاستراتيجيات الأردني وشركة دجاني للاستشارات، 2020).

العامل في القطاع غير الرسمي: هو شخص يعمل في منشأة أو وحدة اقتصادية غير مسجلة بشكل قانوني، ويترتب على ذلك فقدان العامل لحقوق العمل الأساسية كالإجازات السنوية مدفوعة الأجر أو الإجازات المرضية، بينما لا يمكنه الانتساب لصندوق الضمان الاجتماعي (منتدى الاستراتيجيات الأردني وشركة دجاني للاستشارات، 2020).

صاحب العمل غير الرسمي: هو الشخص الذي يملك منشأة غير رسمية ويقدم من خلالها سلع أو خدمات للسوق، وقد يعمل بوجود موظفين أو من دون الحاجة إليهم (منتدى الاستراتيجيات الأردني وشركة دجاني للاستشارات، 2020).

ملحق (2): نموذج استبيان السيدات اللواتي يملكن مشاريع منزلية صغيرة في محافظة معان

المقدمة: هذا الاستبيان هو جزء من دراسة تقوم بها جمعية الجوهر الخيرية للسيدات ويستهدف عينة قصدية لمئة سيدة في محافظة معان في ثلاث مجتمعات هي قضاء أذرح، لواء البتراء، لواء معان، يعملن في القطاع غير الرسمي ضمن ما يعرف بالمشاريع المنزلية الصغيرة. يهدف الاستبيان لمعرفة التحديات التي تواجه صاحبات المشاريع المنزلية وتصوراتهن الشخصية حول ظاهرة العنف الاقتصادي وتوثيق لأي تحديات أو تجارب شخصية يرغبن بمشاركتها. كما سيتم استخلاص التوصيات التي يرشحنها لتسهيل أعمالهن وحماية حقوقهن

هل أنت موافقة على المشاركة في الاستبيان؟

- نعم
- لا

#	السؤال	الخيارات
	معلومات عامة	
	هل تملكين مشروعا تديرينه من المنزل؟	• نعم • لا
	أين مكان سكنك؟	• قضاء أذرح • لواء البتراء • لواء معان
	كم عمرك؟	• 18-20 • 21-25 • 26-30 • 31-35 • 36-40 • 41-45 • 46-50 • 51-55 • 56-60 • أكبر من 60 عام
	ما حالتك الاجتماعية؟	• عزباء • متزوجة • مطلقة • أرملة
	هل لديك أطفال؟	• نعم • لا
	كم عدد أطفالك؟	
	كم أعمار أطفالك؟	
	هل أنت ربة الأسرة؟	• نعم • لا
	هل المشروع مصدر دخل أساسي أم ثانوي؟	• أساسي • ثانوي
	هل تديرين المشروع وحده أم مع أخرين؟	• أدير المشروع بنفسي • أدير المشروع بالتعاون مع أحد أفراد العائلة • أدير المشروع بالتعاون مع أحد الأقارب • أدير المشروع بالتعاون مع أحد الأصدقاء • أدير المشروع بالتعاون مع شريك



- المهن الفكرية - الحرف اليدوية - تصنيع الأغذية - خدمات المنازل - مجال آخر	ما مجال المشروع الذي تعملين فيه؟
المهن الفكرية: - الاستشارات والدراسات - التصميم الداخلي والمعماري - الترجمة - تصميم الأزياء الحرف اليدوية: - الحياكة والتطريز - تصنيع الشموع - تصنيع الصابون. تصنيع الأغذية - المخبوزات المنزلية - المخللات بأنواعها، - الجميد ومنتجاته خدمات المنازل - تصليح كهرباء المنازل - صيانة منزلية - خدمات تنظيف المنزل	ما هو المجال الفرعي لمشروعك؟
- أقل من سنة 1-3 سنوات 4-8 سنوات - أكثر من 8 سنوات	منذ متى وأنت تديرين عملك الحالي؟
	في المتوسط، كم من الوقت تقضينه في عملك كل أسبوع؟
- نعم - لا	هل مشروعك مسجل ومرخص بشكل رسمي؟
	في حال كان الجواب لا، ما هي الأسباب التي تدعوك لعدم تسجيل مشروعك بشكل رسمي؟
- نعم - لا	هل ترغبين في تسجيل مشروعك في المستقبل؟
- زيادة حجم عملك - الاستمرار في العمل بنفس المعدل - تقليل حجم عملك - توظيف آخرين في مشروعك - البحث عن شركاء لمشروعك - اكتساب المزيد من المهارات لتوسيع عملك - الحصول على دعم مادي لمساعدة عملك على النمو - الحصول على استشارات فنية من خبراء لمساعدة عملك على النمو - إضافة منتجات و/أو خدمات جديدة لعملك - ليس لدي خطة محددة	ما هي خطط عملك للسنوات 5 القادمة؟ (اختاري 3 خيارات بحد أقصى)
	ما هي النفقات الأساسية لمشروعك؟

• رغبتني بتحويل هوايتي إلى مشروع تجاري • استطعت تحديد ثغرة في السوق يمكنني المساهمة في تغطيتها • لم أستطع الحصول على فرصة عمل فأردت صنع فرصتي بنفسي • وظيفتي السابقة لم تكن دائمة أو مرضية • لأتمكن من قضاء وقت أكبر مع عائلتي ورعاية أطفالي • يمكنني أن أكسب دخلاً أكبر مقارنة بالوظيفة التقليدية • توفر لدي مخزون مالي وأردت الاستفادة منه في مشروع تجاري • لأنني تقاعدت	ما هو دافعك لإنشاء مشروعك المنزلي؟
مهارات العمل	
• ممتازة • جيد جداً • جيد • متوسط • ضعيف • لا أحتاجها	يرجى تقييم مستوى مهاراتك/ قدراتك في المجالات الآتية خلال إدارة مشروعك المنزلي.
الموازنة بين متطلبات العمل والحياة الشخصية	
الاتصال والتشبيك مع شركاء آخرين أو مزودين خدمات وسلع أو أشخاص آخرين لتطوير عملك	
المهارات الفنية والتقنية اللازمة لتنفيذ أنشطة المشروع (مثلاً في مشروع المخبوزات: طريقة الخبز أو العجن)	
الوصول إلى الإنترنت	
الوصول إلى المواد الخام	
التقيد بتعليمات الحكومة	
الوصول إلى تقنيات وماكينات/ آلات خاصة بتطوير عمل المشروع	
التنظيم وإدارة خطة المشروع	
وضع قائمة جرد شاملة للمشروع	
إدارة التدفقات النقدية/ نفقات المشروع	
تحليل حالة السوق	
تحليل المنافسين في السوق	
وضع خطة التسويق	
تنفيذ خطة التسويق/ تسويق منتجاتك	
التسعير	
خدمة الزبائن	
إدارة المبيعات	
معلوماتك حول المجال التجاري الذي تعملين فيه	
إدارة الشؤون القانونية المتعلقة بالمشروع	
هل يوجد أي مهارات أخرى لم يتم ذكرها؟ أرجو ذكرها.	
تحديات خاصة بالعمل بالمنزل	
• نعم • لا	هل موقع منزلك مناسب لتسويق منتجاتك وإدارة العمل؟
• نعم • لا	هل تتوقعين نقل عملك خارج المنزل في المستقبل؟
إذا أجبت بنعم، فأين ستبحثين على الأرجح عن مساحة بديلة لعملك؟	
• نعم • لا • المشروع لا يحتاج لمساحة إضافية	هل يحتوي المنزل على غرف/ مساحة كافية للعمل على مشروعك؟
• نعم • لا • المشروع لا يحتاج لمساحة إضافية	هل يحتوي المنزل على غرف/ مساحة كافية لتخزين الآلات والمواد الخاصة بمشروعك؟



هل يحتوي المنزل على غرف/ مساحة كافية لعرض المنتجات الخاصة بمشروعك؟	• نعم • لا • المشروع لا يحتاج لمساحة إضافية
هل تشعرين بالوحدة أثناء العمل من المنزل؟	• نعم • لا
هل هناك أي شيء تفتقدينه في المكتب لا يمكنك الحصول عليه في المنزل؟	
هل تشعرين بالرضا عن أدوات عملك عن بعد، مثل الكمبيوتر المحمول/ الهاتف المحمول؟	• نعم • لا • ليست ضرورية
هل تستخدمين المرآب/ الكراج أو المباتي الإضافية أو المناطق الخارجية (مثلا الحديقة أو الشرفة) للتخزين أو النشاط التجاري؟	• نعم • لا • أحيانا
هل ترغبين بعرض أي علامات أو أدلة خارجية أخرى دالة على مكان العمل (لافتات/ لوحات إرشادية)؟	• نعم • لا
هل ينتج عملك أي ضوضاء مسيئة أو اهتزاز أو دخان أو غبار أو روائح أو حرارة أو وهج خارج حدود المنزل؟	
هل ينتج عملك أي ضوضاء مسيئة أو اهتزاز أو دخان أو غبار أو روائح أو حرارة أو وهج يزعج أفراد أسرتك الذين يعيشون في المنزل؟	
العلاقة مع الزبائن	
كم عدد الزبائن الذين يزورن مشروعك في الشهر؟	
صفي خصائص عملائك المحتملين (مثل العمر والدخل والموقع، وما إلى ذلك).	
لماذا يرغب العملاء في شراء منتجاتك/خدماتك؟ ما هي ميزة منتجاتك بالنسبة لباقي المشاريع في السوق؟	
هل تواجهين مواقف مزعجة/ غير مريحة مع الزبائن؟	• نعم • لا
إذا كان الجواب نعم، أرجو شرح بعض هذه المواقف	
كيف تسوقين منتجاتك؟	• من خلال مواد مطبوعة (بروشورات ورقية) • عبر الإنترنت من خلال موقع خاص • عبر الإنترنت من خلال موقع ثالث (منصة تسويق مثل سوق فن) • عن طريق محلات تجارية أخرى • عبر وسائل التواصل الاجتماعي • عن طريق البازارات العامة والأيام التفاعلية • عن طريق التسويق الشفهي
في أي حال تحققين أرباحا أكبر؟	• عند عرض وتسويق المنتجات للزبائن المحتملين • عند طلب الزبائن بضاعتك بشكل مباشر
تحديات المشروع	
ما هي نقاط القوة في مشروعك التي تجعله يستمر وينمو؟	• توفير خدمة/ سلعة مطلوبة في السوق بشكل كبير • الأعمال المنزلية الصغيرة مرشحة أكثر من غيرها للدعم • كوني مديرة مشروع يعطيني دافع أكبر للعمل • مرونة العمل تجعلني أدير شؤون أسرتي من دون الانقطاع عن العمل • أخرى

• يوجد لدي/ لدى العاملين معي نقص مهارات في بعض الجوانب • الحاجة لمعدات/ آلات أو تقنيات لدعم الإنتاج • ضعف العلاقات والتشبيك مع الموردين ومزودي الخدمات والمواد الخام • اختفاء الحدود بين الأسرة والمشروع (تداخل المسؤوليات) • تكلفة ممارسة الأعمال التجارية في منطقتك (أي تكلفة الأعمال التجارية والراتب والإيجار) • إيجاد مساحة عمل أو مساحة بيع بالتجزئة مناسبة • الحصول على التمويل • إدارة الشؤون المالية • التحكم باستقلالية في مواردك المالية • تطوير مهارات إدارية أو قيادية جديدة • تطوير وسائل تسويق إلكتروني/تجارة إلكترونية • ضعف التسويق واكتساب عملاء جدد و/أو التوسع في أسواق جديدة • التخطيط لمسيرتي المهنية • التعامل مع تقلب الدخل • أخرى (يرجى التحديد)	ما هي نقاط الضعف في مشروعك التي تعرقل استمراره ونموه؟
• ضعف أو غياب الجهات الممولة للمشاريع الصغيرة • ضعف/ غياب ثقافة الشراء/ التعامل مع المشاريع المنزلية الصغيرة من المستهلكين • ضعف/ غياب الخبراء الذين يقدمون الدعم الفني للمشاريع الصغيرة • ثقة المجتمع بمنتجات المشاريع المنزلية أقل مقارنة بالمحال التجارية المسجلة والمستقلة • ثقة المجتمع بالمشاريع التي تديرها النساء أقل • تعدد الجهات الحكومية التي تعمل مع المشاريع الصغيرة • عدم وجود تشريعات ملائمة لحماية المشاريع المنزلية • صعوبة وعدم ملائمة شروط ترخيص المشاريع المنزلية • تتعرض النساء تحديدا لمضايقات واستغلال خلال التعامل مع العاملين في سلاسل الإمداد (الموردين للمواد الخام والمصنوعين للمنتجات) • النساء في مجتمعي أقل قدرة على الحصول على الخبرات الإدارية • النساء في مجتمعي أقل قدرة على التنقل والسفر لتنفيذ مهام العمل • النساء في مجتمعي أقل قدرة على التحكم في الموارد المالية الخاصة بهن • أخرى (يرجى التحديد)	ما هي تهديدات السوق والتي تعرقل مشروعك؟
• البلدية • مؤسسات تمويل ودعم المشاريع الصغيرة • وزارة الصناعة والتجارة والتموين • وزارة الإدارة المحلية • المؤسسة الأردنية لتطوير المشاريع الاقتصادية • أخرى (يرجى التحديد) • متبرعين أشخاص • منظمات غير ربحية تدعم المشاريع الصغيرة	الحكومة والعلاقة مع المؤسسات الرسمية من هي الجهات التي يمكن أن تساعد مشروعك على النمو؟
• توفير الحماية القانونية • تنظيم الجانب المالي للعمل • الوصول إلى الأسواق والعملاء • التأهل للحصول على الدعم الفني والمالي • تسهيل الوصول إلى الائتمان (التمويل) • الحصول على المنافع الخاصة بالضمان الاجتماعي • المشاركة في العطاءات والمناقصات العامة والخاصة	هل تحتاجين مساعدة في أي من هذه المجالات؟
• عبر الإنترنت • مقابلة وجاهية مع خبير لتقديم الدعم • الدعم المتعلق بالمعرفة الخاصة بالمشروع (عن طريق الدروس والدورات التدريبية/ أنشطة تفاعلية/ ورش العمل/ الجلسات والندوات النقاشية) • الدعم المستمر من خلال المتابعة من خبير • أخرى (يرجى التحديد)	كيف تفضل تلقي دعم فني الأعمال (استشارات فنية من خبراء)؟



ملحق (3): أسئلة المقابلات المعمقة مع الخبراء

- كيف تصف مستوى وحجم الأعمال المنزلية الصغيرة التي تديرها النساء في لواء معان، لواء البتراء، قضاء أذرح؟ وما طبيعة انخراطك في العمل مع هؤلاء السيدات؟
- يعرف العنف الاقتصادي بأنه حرمان الزوج أو أحد أفراد الأسرة المرأة من الوصول إلى الموارد المالية، عادة كشكل من أشكال الإساءة أو السيطرة أو لعزلها أو لفرض عواقب سلبية أخرى على رفاهيتها. ويشمل ذلك التحكم في القرارات المتعلقة بإدارة نفقات وأرباح المشروع التجاري، أخذ القروض من مؤسسات تمويل للمشاريع المنزلية، تسويق المنتجات والتواصل مع الزبائن، التواصل مع الموردين واستلام المواد الخام اللازمة للإنتاج، الاشتراك في دورات تدريبية/ تعليمية في مجال العمل، وغيرها من القيود. هل توجد مثل هذه الممارسات في مجتمعات الدراسة؟ إلى أي مدى تنتشر هذه الممارسات؟
- برأيك ما الأسباب الكامنة خلف ظاهرة العنف الاقتصادي الذي تتعرض له السيدات اللواتي يعملن في قطاع الأعمال المنزلية الصغيرة في مجتمعات الدراسة؟ فكر في الأسباب المباشرة (الجزرية والبنوية) وغير المباشرة؟
- كيف تتعامل النساء مع مواقف العنف الاقتصادي في مجتمعات الدراسة؟
- برأيك من هم أصحاب المصلحة المحتملين ذوي العلاقة بمعالجة العنف الاقتصادي؟ وما هي أدوارهم ومدى إسهامهم في تشكيل البرامج والسياسات المؤثرة في عمل النساء غير الرسمي ومستوى التأثير لكل منهم؟
- ما هي قضايا السياسات التي تتطلب تحسينات وحملات مدافعة ومناصرة لمجابهة ظاهرة العنف الاقتصادي؟
- ما هي توصياتك الأخيرة على مستوى الأسرة والمجتمع وصناع السياسات لمجابهة ظاهرة العنف الاقتصادي في مجتمع معان؟

ملحق (4): أسئلة المقابلات المعمقة مع السيدات اللواتي يملكن مشاريع منزلية صغيرة

- هل يمكن أن تعرفينا بمشروعك المنزلي؟ ما هي الخدمة/ السلعة التي تقدمينها؟ ومن هم زبائنك؟ وكيف بدأت مشروعك؟
- ما هي التحديات التي تواجهك في إدارة مشروعك المنزلي؟ على المستوى الفردي والشخصي، مستوى المشروع نفسه وطبيعته، مستوى بيئة الأعمال في منطقتك (فرص وتحديات السوق، التشريعات، البيئة التشريعية والاستثمارية)؟
- كيف تصفين دعم أسرتك وزوجك للمشروع؟
- هل تعانيين من محدودات أو صعوبات في العمل بسبب كونك أنثى؟ (لو كان رجل في مكانك لن يعاني منها)؟
- إلى أي مدى يمكنك التحكم بمواردك المالية؟ وهل سبق أن أخذتي قروض مالية من قبل؟ نرجو شرح المزيد من المعلومات
- برأيك ما الأسباب الكامنة خلف هذه التحديات (تحديات العنف الاقتصادي) الذي تتعرض له السيدات اللواتي يعملن في قطاع الأعمال المنزلية الصغيرة في مجتمعك؟ فكري في الأسباب المباشرة (الجزرية والبنوية) وغير المباشرة؟
- كيف تتعامل النساء مع هذه المواقف (العنف الاقتصادي) في مجتمعك؟
- برأيك من هم أصحاب المصلحة المحتملين ذوي العلاقة بمعالجة هذه التحديات (العنف الاقتصادي)؟ وما هي أدوارهم ومدى إسهامهم في تشكيل البرامج والسياسات المؤثرة في عمل النساء غير الرسمي ومستوى التأثير لكل منهم؟
- مالذي يلزم لمعالجة هذه التحديات (العنف الاقتصادي) في مجتمعك على مستوى السيدات أنفسهن، الأسرة، المجتمع، القادة المجتمعيين، البلديات المحلية، الناشطين المجتمعيين، الحكومة، الجمعيات الداعمة لأعمال المنزلية الصغيرة؟

واقع النساء العاملات في القطاع الزراعي: دراسة حالة محافظة عجلون		3 العنوان
جمعية نساء من أجل العطاء	الباحث	أنس شتيوي الجمعية

جدول المحتويات

66	«واقع النساء العاملات في قطاع الزراعة: دراسة حالة محافظة عجلون».
68	الملخص التنفيذي
69	الفصل الأول: مقدمة ومنهجية الدراسة
69	المقدمة
69	إشكالية «مشكلة» الدراسة»
69	أهداف الدراسة
70	حدود الدراسة: المكانية، البشرية
70	منهجية الدراسة:
70	منهج الدراسة ومجتمع الدراسة وعينتها وأدوات البحث
70	الفصل الثاني: الإطار النظري
70	تحليل للسياسات والتشريعات
72	الفصل الثالث: القسم الميداني
72	تمهيد
73	تحليل واقع الحال
75	أولاً: الأجور المتدنية
76	ثانياً: ضعف الحماية الاجتماعية
77	ثالثاً: إصابات العمل
78	التوصيات:
79	المصادر والمراجع
81	الملحق (1): الاستبانة الخاصة بدراسة واقع النساء العاملات في قطاع الزراعة: دراسة حالة محافظة عجلون
84	الملحق (2): أسئلة مجموعات التركيز
85	الملحق (3): أسئلة المقابلات
86	الملحق (3): مصطلحات الدراسة

الملخص التنفيذي

نفذت جمعية نساء من أجل العطاء مع الباحث أنس شتيوي دراسة بعنوان «واقع النساء العاملات في قطاع الزراعة: دراسة حالة محافظة عجلون». حيث ينفذ مشروع «قوة النسوية» بالتعاون مع جمعية النساء العربيات، باعتبارها تمثل الأردن، إلى جانب جمعيات نسوية من كل من فلسطين ولبنان وليبيا وتونس والمغرب، بإشراف منظمة المرأة من أجل المرأة السويدية وبتمويل من وزارة الخارجية الهولندية.

وهدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن الصورة الحقيقية لواقع العنف الاقتصادي القائم على النوع الاجتماعي على النساء العاملات في قطاع العمل غير الرسمي المتمثل بقطاع الزراعة. حيث يعد القطاع الزراعي في الأردن أحد أكبر القطاعات توظيفاً للعمالة غير الرسمية خاصة للنساء، وتعد محافظة عجلون واحدة من أبرز المحافظات التي تنتشر فيها فرص العمل الزراعية للعاملات في قطاع الزراعة.

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي بشقيه الكمي والنوعي للوقوف على أهدافها؛ حيث شمل مجتمع الدراسة مجموعة من النساء العاملات في القطاع الزراعي وتمثلت طريقة جمع البيانات باستبانة بعينة عشوائية تتضمن 25 عاملة ومجموعات مركزة تتمثل بـ 25 عاملة؛ ومقابلات معمقة مع ثلاثة مع صناع القرار وأصحاب العمل. وأظهرت الدراسة مجموعة من التحديات التي تواجهها النساء العاملات في القطاع الزراعي منها:

- انخفاض الأجور وعدم ثباتها بسبب تذبذب فرص العمل وعدم وجود عقود عمل واضحة.
- ضعف وجود الحماية الاجتماعية واحدة من أهم تحديات العاملات في الزراعة في محافظة عجلون، إذ أنهن لا يستطعن أن يحصلن على مزايا العمل المنصوص عليها في نظام عمال الزراعة وقانوني العمل والضمان الاجتماعي الأردنيين مثل عدم حصولهن على الإجازات السنوية والإجازة المرضية وإجازات الأمومة وساعة الرضاعة مدفوعة الأجر.
- عدم وجود تعويض مادي في حالة الإصابة أثناء العمل بسبب غياب الحماية الاجتماعية.
- وخرجت الدراسة بمجموعة من التوصيات أهمها:
- مراجعة سياسات العمل الحالية بما فيها السياسات التمكينية للأفراد وتعديلها بما يضمن توفير سبل التمكين للنساء العاملات في الزراعة.
- تعزيز آليات المتابعة والرصد والتفتيش وربطه بنظام العاملين في الزراعة وتفعيله.
- توسعة الشمول في مظلة الضمان الاجتماعي ليشمل العاملات في الزراعة من خلال تحفيزهن وتحفيز أصحاب العمل لإشراكهن في الضمان الاجتماعي.
- تنفيذ حملات مناصرة وكسب تأييد على المستوى الوطني لتفعيل التشريعات ذات العلاقة وتنفيذ حملات مناصرة وكسب تأييد على مستوى محافظة عجلون تستهدف المجالس المنتخبة للمساهمة في الرقابة والتفتيش ودعم فرص التمكين الاقتصادي والحصول على الحماية الاجتماعية.

الفصل الأول: مقدمة ومنهجية الدراسة

المقدمة

في خضم التغيرات والتحديات التي سادت العالم في مختلف القطاعات وأهمها القطاع الاقتصادي، وذلك لكسب الرزق لجأ الرجال والنساء لما يسمى بالعمل غير المنظم وذلك لتحسين الظروف المعيشية الصعبة وتخفيف التوتر الناتج عنها جراء تدني مستوى الأجور في القطاعات الرسمية واقتصارها أحياناً على الذكور فقط

و ازدادت هذه الظاهرة خلال السنوات الماضية خاصةً بعد أزمة كورونا التي عصفت بالعالم وأثرت سلباً على الوضع الاقتصادي للمجتمعات والأفراد، دافعةً بالعديد من العاملين والعاملات للعمل بأسوأ الظروف بغية الحصول على قوت يومهم وتغطية الحد الأدنى من احتياجات أسرهم، ولم تكن الأردن بمنأى عما يحصل في العالم من تغيرات وتأثيرات اقتصادية بشكل كبير على جميع الأصعدة؛ وتأثرت النساء بشكل أكبر من الرجال بهذه الأزمة⁵¹ علماً أنهن الأكثر غياباً عن سوق العمل قبل أزمة كورونا؛ وذلك لأسباب عدة منها عدم قدرة الاقتصاد الأردني على توليد فرص عمل كافية لتشغيل جميع طالبي الوظائف من خريجي النظام التعليمي بمختلف مستوياته⁵². الأمر الذي توكده المراجع المتخصصة بالعمل غير المنظم حيث أن توجه الباحثين عن العمل أصبح للأعمال غير المنظمة والتي لا توفر للعاملين والعاملات الحقوق العمالية الأساسية التي تمت المصادقة عليها في إطار المبادئ والحقوق الأساسية في العمل التي كانت قد أعلنت عنها منظمة العمل الدولية

وبتخصيص الحديث عن النساء لابد من الإشارة إلى دور الفوارق الجندرية في العمل غير المنظم، حيث تتركز أعمال النساء العاملات في قطاعات محددة مثل الزراعة، السكرتاريا، نظراً إلى مجموعة من العوامل الثقافية والاجتماعية التي تواجهها العاملات؛ وستقوم هذه الدراسة بتحليل العوامل المرتبطة بجانب النساء العاملات في القطاع الزراعي وبيان كيفية ومدى تأثيره على ظروف عمل وحياة النساء وأسرن حيث إنها تقوم على فرضية

تفيد أن غالبية النساء العاملات في القطاع الزراعي في محافظة عجلون يعملن ضمن العمل غير المنظم، و يواجهن صعوبات كبيرة في حياتهم العملية وتعتبر ظروف عمل المرأة في الزراعة ظروفاً تمييزية وتخلوا من أشكال المساواة، الأمر الذي ينتقص من مبدأ المساواة بين الجنسين في سوق العمل الذي يعتبر أحد أهم المحاور الأساسية الأربعة لإعلان منظمة العمل الدولية للمبادئ والحقوق الأساسية في العمل، الذي أقرته منظمة العمل الدولية في عام 1998، والذي نص صراحةً على ضرورة القضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة، والذي يتضمن محاربة أي شكل من أشكال التمييز في العمل يقوم على أساس العرق، أو الجنس أو اللون أو الدين. الخ.⁵³

مشكلة الدراسة

تتمحور مشكلة الدراسة حول عدم تمتع النساء العاملات في القطاع الزراعي بحقوقهن العمالية وزيادة الضغوط الاقتصادية والاجتماعية عليهم مما أدى إلى انسحابهن من سوق العمل أو قبولهن بالعمل ضمن بيئة غير مناسبة وإلحاق الضرر بهن وبأسرن

حيث إن غالبية العاملات في قطاع الزراعة يعملن ضمن ظروف عمل قاسية تتمثل في انخفاض مستويات الأجور لدى العاملات حيث يعتمد بشكل أساسي على نظام المياومة بأجر يومي بواقع دينار واحد إلى دينار ونصف لكل ساعة، ومدة العمل اليومية تتراوح بين أربع إلى ثمانية ساعات دون احتساب أوقات تنقلهن. كما أن طبيعة الأعمال الزراعية في محافظة عجلون كما غالبية المحافظات الأردنية هي زراعات موسمية أي تجد نسبة التعطل بين النساء العاملات في قطاع الزراعي عالية جداً، بالإضافة إلى إعطائهن أجوراً أقل من أجور الرجال مقابل نفس الأعمال التي ينفذنها العاملون في الزراعة من الرجال. وغيرها من حالات تحرش تؤثر على النساء العاملات سلباً وتقصينهن عن العمل.

أهداف الدراسة

تسعى هذه الدراسة إلى تقديم قراءة تحليلية لواقع الحال في محافظة عجلون والسياسات الوطنية والممارسات داخل المحافظة من مختلف الجهات التي أدت إلى ما يحصل حالياً من تضرر النساء بسبب عملهن في هذه القطاعات، إلى جانب الوقوف على ملامح وخصائص العمل غير المنظم خاصةً عند النساء، وكيفية تأثيره على ظروف عمل وحياة النساء.

كما تقوم هذه الدراسة على فرضية مفادها، أن النساء العاملات اللواتي يعملن في القطاع غير المنظم، يواجهن صعوبات كبيرة في حياتهم العملية والأسرية، إلى جانب تعرضهن لانتهاكات واسعة في حقوقهن الإنسانية الأساسية. وهذا يؤدي إلى تعميق ظروف التمييز وانخفاض أشكال العدالة والمساواة مقارنةً بغيرهن من العاملات في القطاع المنظم أو مقارنةً بالرجال.

51. دراسة حول عدم المساواة بين الجنسين وظروف العمل غير المنظم في الأردن- المرصد العمالي الأردني

52. https://petra.gov.jo/Include/InnerPage.jsp?ID=20369&lang=en&name=economic_news

53. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/relconf/documents/meetingdocument/wcms_177669.pdf (not valid)

حدود الدراسة: الزمانية والمكانية

- الحدود الزمانية: سيتم تنفيذ هذه الدراسة خلال الربع الأخير من عام 2022.
- الحدود المكانية: سيتم تنفيذ هذه الدراسة في محافظة عجلون.

منهجية الدراسة:

تمثلت منهجية البحث المستخدمة المنهج الوصفي بشقيه النوعي والكمي، حيث تم مراجعة عدد من الأدبيات والمؤشرات الإحصائية ذات العلاقة، وسيتم إجراء عدد من المقابلات مع الخبراء وأصحاب العمل في هذا المجال، إلى جانب العديد من العاملات في القطاع الزراعي

منهج الدراسة ومجتمع الدراسة وعينها وأدوات البحث

- مجتمع الدراسة وعينها: يتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملات في القطاع الزراعي ضمن القطاع غير المنظم في محافظة عجلون؛ وتكونت عينة الدراسة من العاملات في القطاع الزراعي حيث بلغ عددها 25 مزارعة ضمن «استبيان» وزع ضمن عينة عشوائية بسيطة تم اختيارها بشكل عشوائي عبر الزيارات الميدانية لأماكن العمل أو عبر استجابة العاملات من خلال النشر في مواقع التواصل الاجتماعي، مع ضمان عدم تكرار الإجابة من قبل نفس الشخص و25 مزارعة ضمن «مجموعات التركيز» تم اختيارها بشكل عشوائي من المزارعات العاملات في محافظة عجلون. كما تم استهداف ثلاثة من صناعات القرار (وزارة العمل، مؤسسة الضمان الاجتماعي، النقابات العمالية) وأصحاب عمل (أصحاب مزارع، مشرفين على العمل، وكلاء العمل) ضمن مقابلات هاتفية.

الفصل الثاني: الإطار النظري

تحليل للسياسات والتشريعات

تعد منظومة الحماية الاجتماعية العالمية واحدة من أهم المنظومات التي تتعلق بالعمل، والتي تتلخص ضمن خمس اتفاقيات دولية صدرت عن منظمة العمل الدولية، وهي اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 102 لعام 1952 الخاصة بالمعايير الدنيا للضمان الاجتماعي، واتفاقية رقم 121 لعام 1964 الخاصة بإعانات إصابات العمل واتفاقية رقم 128 لعام 1967 الخاصة بإعانات العجز الشيخوخة والورثة، واتفاقية رقم 130 لعام 1969 الخاصة بالرعاية الطبية وإعانات المرض واتفاقية رقم 183 لعام 2000 الخاصة بحماية الأمومة

وقد صادق الأردن على الاتفاقية رقم 102 في عام 2014 معتمداً فقط أربعة أجزاء منها، كانت هذه الأجزاء هي الجزء الخاص بإعانة الشيخوخة والجزء الخاص بإعانة إصابات العمل والجزء الخاص بإعانة العجز والجزء الخاص بإعانة الورثة⁵⁴، ولم يعتمد أجزاء أخرى من الاتفاقية مثل الرعاية الطبية وإعانات المرض وإعانات البطالة والإعانات العائلية وإعانة الأمومة. وهذه الاتفاقية تسعى لضمان توفير الحدود الدنيا للحمايات الاجتماعية، وهذا المستوى من الاعتماد يشير إلى وجود فجوات ضمن منظومة الضمان والحمايات الاجتماعية في الأردن التي تعصف بالعاملين/ات خاصة أولئك الذين يعملون في القطاع أو الاقتصاد غير المنظم وبشكل خاص النساء

أما على المستوى الوطني فهناك مجموعة من التشريعات والسياسات في الساحة الأردنية، ساهمت وعززت من وجود القطاع غير المنظم في الأردن، إذ دفعت هذه بعض أصحاب العمل خاصة في القطاع الزراعي للتوظيف والتشغيل غير المنظم، وبالرغم من إصدار الإطار الوطني للانتقال إلى الاقتصاد المنظم في الأردن الذي صدر عام 2014 بالشراكة بين الحكومة ومنظمة العمل الدولية. ولعل عمل الحكومة على دعم المشاريع الصغيرة وتعزيز انتشارها بالطريقة المعمول بها حالياً تعتبر واحداً من أسباب زيادة العاملين غير المنظمين في جميع القطاعات على المستوى الوطني ومنها قطاع الزراعة

ولمزيد من التفاصيل نعرض فيما يلي عدداً من التشريعات والسياسات التي تؤثر على العمل غير المنظم:

1. شهد قانون العمل العديد من التعديلات في السنوات الأخيرة، وبالرغم من ذلك إلا أنه ما زال يهمل عدداً من العاملين في بعض القطاعات؛ بمن فيهم العاملين/ات في قطاع الزراعة، كما أنه ربط شمول هؤلاء العاملين/ات بإصدار أنظمة لتنظيم عقود عملهم وأوقات العمل والراحة وأية أمور أخرى تتعلق بتشغيلهم أو استخدامهم⁵⁵. هذا وقد صرحت وزارة العمل على لسان وزيرها في شهر أيلول من عام 2022 أن هناك ترتيبات لتنظيم شمول العاملين في الحيازات الزراعية في الضمان الاجتماعي قد تم تنفيذها منذ أيلول 2021 بموجب البلاغ

54. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312247

55. قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 وتعديلاته، المادة 3/فقرة ب.

رقم 41 الذي أتاح لأصحاب الحيازات الزراعية شمول العاملين لديهم فقط بتأمين إصابات العمل، وهو ما يعني تخفيض نسبة الاشتراكات في الضمان الاجتماعي الكلية من 21.75% إلى 2%، إلى أن فترة سريان هذا البلاغ تمتد حتى نهاية 2022. بهدف شمول جميع العاملين/ات في هذا القطاع بتأمين إصابات العمل حتى بداية علم ٢٠٢٤، بالإضافة إلى تمكين أصحاب العمل في القطاع الزراعي من شمول العاملين لديهم بشكل جزئي بتأمين الشيخوخة وفقاً لشرائح محددة وهو ما يعني انخفاض نسبة الاشتراك إلى 6.9% بالنسبة لشريحة الأولى، و9.4% للشريحة الثانية، و13.5% للشريحة الثالثة، و17.6% للرابعة، و21.75% إذا ما اختار صاحب الحيازة شمول أياً من عماله بشكل كامل في كافة التأمينات⁵⁶.

2. قامت الحكومة بإصدار النظام الخاص بعمال الزراعة عام 2021⁵⁷ الذي يتبنى العديد من نصوص قانون العمل الأردني ويؤطر العمل في الزراعة ويوضح العلاقة بين صاحب العمل وعامل الزراعة، إذ يعتبر هذا النظام في مادته الثالثة أن عقد العمل الزراعي يكون محدد المدة إذا تم الاتفاق بين العامل وصاحب العمل الزراعي على العمل لمدة محددة ويدخل في حكمها الأعمال المؤقتة أو الموسمية محددة المدة بطبيعتها، وبخلاف ذلك يعتبر عقد العمل الزراعي غير محدد المدة، كما أكد في الفقرة «ب» من نفس المادة أنه إذا نظم عقد العمل الزراعي خطياً فيشترط أن ينظم باللغة العربية وبلغه يفهما العامل الزراعي وعلى نسختين يحتفظ كل طرف بنسخة منه. بالإضافة إلى أنه أجاز النظام في الفقرة «ج» من المادة نفسها للعامل الزراعي إثبات حقوقه بجميع طرق الإثبات القانونية إذا لم يحرر العقد كتابةً. كما نظم هذا النظام ساعات العمل اليومية والأسبوعية وعدد أيام العمل والإجازات بما يحمي العامل وما يضمن بيئة عمل كريمة بحيث لا تتجاوز ساعات العمل اليومية الثماني ساعات إلا في ظروف معينة ووفقاً لموافقة العامل وأن يستحق العامل/ة 14 يوم إجازة سنوياً وألاً تعتبر الأعياد والعطل الرسمية جزءاً من هذه الإجازات. كما أن النظام منع تشغيل من هم دون السادسة عشرة من العمر وضبط عمل من تجاوز السادسة عشر من عمره/ا ولم يتجاوز الثامنة عشر بحيث لا تتجاوز عدد ساعات العمل اليومية له/ا الست ساعات اليومية وألاً تكون المهام التي يقوم بها خطيرة أو مرهقة وأن يحصل على ساعة راحة واحدة على الأقل عن كل أربع ساعات عمل متواصلة.

أما فيما يتعلق بالأجر فقد اشترط النظام على ألا يقل أجر العامل الزراعي عن الحد الأدنى للأجور وأن يحصل عليه خلال سبعة أيام من تاريخ استحقاقه وأن يحصل العمال والعاملات على نفس الأجر لقاء كل عمل ذي قيمة متساوية دون تمييز على أساس الجنس. كما اشترط النظام على أصحاب العمل بتهيئة سكن مناسب لعمال الزراعة ومرافق مناسبة في حال اقتضت طبيعة العمل الزراعي ذلك أو تضمن عقد العمل الزراعي هذا الشرط. وأن يضع نظاماً داخلياً في حال تجاوز عدد العاملين لديه العشرين عاملاً/ة يبين فيه أوقات الدوام وفترات الراحة اليومية والعطل والإجازات ومخالفات العمل والجزاءات والتدابير المتخذة بشأنها. كما اشترط أيضاً توفير شروط السلامة والصحة المهنية وفقاً لتعليمات يصدرها الوزير لهذه الغاية إضافة إلى إشراك عمال الزراعة بالتأمينات المشمولة بأحكام قانون الضمان الاجتماعي. كما اعتبر النظام أن هناك أعمالاً تعتبر انتهاكاً لنصوصه أن يتم استخدام عمال الزراعة بصورة جبرية أو تحت التهديد أو بالاحتياط أو بالإكراه كأن يتم حجز وثيقة سفره أو أن يتم الاعتداء الجنسي أو الجسدي على العامل الزراعي أو انتهاك لأي من حقوقه الأساسية

كما أكد النظام على آليات الرقابة والتفتيش وتسلم الشكاوى العمالية الخاصة بالقطاع الزراعي، إذا تتولى الوزارة القيام بمهام التفتيش لمراقبة تطبيق أحكام هذا النظام واتخاذ الإجراءات القانونية وفق أحكام قانون العمل وتعليمات يصدرها وزير العمل لهذه الغاية. وفي حال ورود أي شكوى أو معلومة إلى الوزارة تتعلق بانتهاك حقوق العامل الزراعي أو استغلاله أو بالتزامات صاحب العمل الزراعي والعامل الزراعي المنصوص عليها في النظام. تستطيع الوزارة في هذه الحالات القيام بالإجراءات التالية، استدعاء كل من صاحب العمل الزراعي والعامل الزراعي إلى الوزارة لحل الشكوى بشكل ودي؛ إنذار صاحب العمل الزراعي إذا تبينت مخالفته لأحكام القانون أو هذا النظام على أن يزيل المخالفة خلال أسبوع؛ تحرير ضبط بحق صاحب العمل الزراعي واتخاذ الإجراءات القانونية اللازمة المنصوص عليها في القانون؛ منع صاحب العمل الزراعي من استقدام أو انتقال عامل زراعي غير أردني للعمل لديه للمدة التي يحددها الوزير

من الملاحظات على هذا النظام ذات العلاقة بسياق الدراسة أنه كان يجب عند إصدار نظام خاص للعاملين في الزراعة مراعاة خصوصية هذا القطاع فيما يتعلق بتنظيم أوقات العمل وطبيعته وساعات العمل اليومية والأسبوعية والموسمية كون ظروف العمل في القطاع الزراعي في أحيان كثيرة لا يمكن ضبطها كغيرها من القطاعات

3. أما فيما يخص قانون الضمان الاجتماعي، يحتوي قانون الضمان الاجتماعي آلية ملائمة لإشراك العاملين لحسابهم الخاص في منظومة الضمان الاجتماعي، فإن الخيارات الوحيدة التي يتيحها لهم القانون تقتصر على ما يسمى «الاشتراك الاختياري» بحيث يقوم العامل أو العاملة بدفع ما يقارب من 17.5% من راتبه/ها كاشتراك في الضمان الاجتماعي، وهذه النسبة المرتفعة تحول دون الإقبال على الاشتراك، الأمر الذي ساهم في بقاء عشرات

56. http://www.mol.gov.jo/AR/NewsDetails/%D9%88%D8%B2%D9%8A%D8%B1_%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%85%D9%84_%D9%8A%D9%8F%D8%B9%D9%84%D9%86_%D8%AA%D8%B9%D8%AF%D9%8A%D9%84%D8%A7%D8%AA_%D8%AC%D8%AF%D9%8A%D8%AF%D8%A9_%D8%A8%D8%AE%D8%B5%D9%88%D8%B5_%D8%B4%D9%85%D9%88%D9%84_%D8%A7%D9%84%D8%B9%D8%A7%D9%85%D9%84%D9%8A%D9%86_%D8%A8%D8%A7%D9%84%D9%82%D8%B7%D8%A7%D8%B9_%D8%A7%D9%84%D8%B2%D8%B1%D8%A7%D8%B9%D9%8A_%D8%A8%D9%85%D8%B8%D9%84%D8%A9_%D8%A7%D9%84%D8%B6%D9%85%D8%A7%D9%86_%D8%A7%D9%84%D8%A7%D9%85%D8%AA%D9%85%D8%A7%D8%B9%D9%8A

57. http://www.mol.gov.jo/ebv4.0/root_storage/ar/eb_list_page/%D9%86%D8%B8%D8%A7%D9%85_%D8%B9%D9%85%D8%A7%D9%84_%D8%A7%D9%84%D8%B2%D8%B1%D8%A7%D8%B9%D8%A9_%D8%B1%D9%82%D9%85_19_%D9%84%D8%B3%D9%86%D8%A9_2021.pdf

الآلاف من العاملات والعاملين خارج منظومة الحماية الاجتماعية، وبالتالي البقاء في العمل غير المنظم. هذا وقد جاءت التعديلات الأخيرة على قانون الضمان الاجتماعي لعام 2022 لتجيز تطبيق التأمينات على خدم المنازل، ومن في حكمهم بقرار من مجلس الوزراء، بناء على تنسيب المجلس وتنظم الأمور المتعلقة بشمولهم بهذه التأمينات، بموجب الأنظمة الصادرة، بمقتضى أحكام هذا القانون، واستبدالها بنص جديد ينص على حق مجلس إدارة الضمان، بشمول فئات جديدة بأحكام القانون على أن تحدد آليات شمول هذه الفئات بموجب تعليمات تصدر لذلك. ومن هذه الفئات العاملين/ات في الزراعة.

4. تقوم الحكومة بتنفيذ بعض التسهيلات والإجراءات التي تتيح للنساء والشباب بتأسيس المشاريع الصغيرة وتشجع الأعمال الريادية بهدف تحقيق التشغيل الذاتي وتقليل الاعتماد على البحث عن الوظائف، الأمر بحد ذاته فكرة مهمة وتساهم في بناء القطاعات الاقتصادية خاصة في المجتمعات المحلية، لكن عملية منح القروض بشكل مباشر، أو من خلال مؤسسات إقراضية أخرى، والطريقة التي تعمل فيها هذه المشاريع تعمل وفق أسس غير منظمة، وتشجع على التوسع في الاقتصاد غير المنظم، الغالبية من هذه من هذه المشاريع تقوم بها نساء خاصة تلك المعنية بالخياطة والتطريز والأعمال المنزلية والمطابخ الإنتاجية بالإضافة إلى المشاريع الزراعية مثل الزراعة المائية أو زراعة الوريقات والتي تتم في الغالب في المنازل.

5. اتخذت الحكومة الأردنية خطوة إيجابية في مجال تشجيع بعض الفئات القادرة على الاندماج في سوق العمل، وخاصة للنساء والتي تقلل فرصها أحياناً مسؤولياتها الأسرية والاجتماعية، وذلك من خلال إصدارها نظام العمل المرن عام 2017 رقم 22/2017⁵⁸، والتي يمكن اعتبارها خطوة إيجابية على طريق دمج العاملات في القطاع أو الاقتصاد غير المنظم في القطاع والاقتصاد المنظم وتحسين فرص حصولهم على آليات الحماية الاجتماعية، حيث أن هذا النظام من المفترض أن يساهم في إدارة ساعات العمل بشكل يمكن النساء من الاندماج في سوق العمل خاصة للنساء اللواتي يستطعن العمل ضمن ساعات عمل مرنة أو تلكم اللواتي يستطعن العمل من المنزل بسبب توليها رعاية أطفال أو أفراد من العائلة أو أحد كبار السن لإعاقته أو لمرضه، ويتيح هذا النظام للعامل/ة تخفيض ساعات العمل، بعد موافقة صاحب العمل، إذا كانت طبيعة العمل تسمح بذلك. وكذلك العمل ضمن ساعات مرنة يكون للعامل فيها الحق بعد موافقة صاحب العمل، توزيع ساعات العمل المحددة يومياً وفقاً لاحتياجاته، شريطة ألا يقل مجموع عدد ساعات العمل اليومية أو الأسبوعية عن ساعات العمل المعتادة للعامل/ة⁵⁹. لكن هناك إشكالية في النظام وهي أنه لم يتضمن ما يلزم أصحاب الأعمال بالموافقة للعامل والعاملات للعمل ضمن أي من أشكال العمل المرن إذا انطبقت عليه المعايير المعتمدة للعمل المرن، والاكتفاء بموافقة صاحب العمل فقط لتطبيق أي نظام العمل المرن والاختيار بين الشكالات المختلفة. ذلك بالإضافة إلى أن النظام المقترح لم يقدم حوافز لتحفيز أصحاب العمل لتبني النظام، الأمر الذي ينعكس سلباً على مدى تطبيقه وبالتالي صعوبة تحقيق تأثيرات إيجابية على الفقاعين المنظم وغير المنظم وبالتالي لن يكون له أثر ملموس حياة النساء في بيئات العمل وتأثر حياتهن الأسرية والاجتماعية وفقاً لذلك.

6. كما تساهم ضعف قدرات المؤسسات الحكومية في إنفاذ التشريعات الخاصة بالعمل في زيادة عدد العاملين/ات في العمل غير المنظم خاصة في القطاع الزراعي، حيث أن أعداد مفتشي العمل لا يتجاوز الـ 300⁶⁰ مفتش ومفتشة كما أن عملهم محصور في أوقات العمل الرسمية، مما يصعب الرقابة في القطاعات التي تعمل خارج أوقات العمل الرسمية، وبالتالي لا يمكنهم التفتيش على عشرات آلاف منشآت العمل.

الفصل الثالث: القسم الميداني

تمهيد

تم اعتماد ثلاث أدوات بحثية ضمن هذه الدراسة تمثلت في الاستبانة، مجموعات التركيز والمقابلات، تالياً المزيد من المعلومات حول مرحلة جمع البيانات والمعلومات وفقاً لهذه الأدوات

أولاً: الاستبانة: لقد تم استهداف عينة عشوائية من المزارعات في محافظة عجلون البالغ عددها 24 مزارعة للإجابة على الاستبانة الخاص بدراسة واقع النساء العاملات في قطاع الزراعة: دراسة حالة محافظة عجلون⁶¹ وبيين الجدول رقم (1) وصفا لعينة الدراسة

58. <https://jordanianlaw.com/%D8%A7%D9%84%D8%A3%D9%86%D8%B8%D9%85%D8%A9%D9%86%D8%B8%D8%A7%D9%85-%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%85%D9%84-%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%B1%D9%86/>
59. المادة (4) من نظام العمل المرن رقم 22/2017.

60. <http://labor-watch.net/ar/read-news/152401>

61. ملحق (1): الاستبيان الخاص بدراسة واقع النساء العاملات في قطاع الزراعة: دراسة حالة محافظة عجلون

الجنس		المستوى التعليمي							الحالة الاجتماعية		
ذكر	أنثى	ابتدائي	إعدادي	ثانوية عامة	تعليم جامعي	بكالوريوس	متوسطة	أولى	مطلقة	عزباء	
0	24	2	3	10	8	1	15	6	2	1	
الفئة العمرية		مدة العمل في قطاع الزراعة					حالة العمل				
(31-50)	أكثر من 50	أكثر من خمس		أقل من ثلاث سنوات		من 3 سنوات لغاية 5 سنوات		أملك مزرعة وأعمل بها			لا أملك مزرعة
16	8	13		2		9		6			18

الجدول رقم (1) وصف عينة الدراسة

ثانياً: مجموعات التركيز: تم تنفيذ ثلاث مجموعات تركيز وجاهية مع 25 عاملة في الزراعة في محافظة عجلون⁶².

ثالثاً: المقابلات: تم عقد ثلاث مقابلات⁶³ وجاهية مع ثلاثة من صناع القرار في محافظة عجلون وهم:

- 1- رئيس مجلس المحافظة: السيد عمر المومني.
- 2- مدير العمل في محافظة عجلون: السيد سالم بني سلامة.
- 3- مكلف رئيس قسم الاشتراكات في الضمان الاجتماعي في محافظة عجلون: السيد نهضة الصمادي.

تحليل واقع الحال

يعد القطاع الزراعي في الأردن من أكبر قطاعات توظيف العمالة غير الرسمية، حيث بلغت نسبة الإناث العاملات فيه بشكل غير رسمي 16%، مقابل 5% للذكور⁶⁴، وبحسب التعداد الزراعي لعام 2017 الذي نفذته دائرة الإحصاء: بلغت نسبة حيازة الإناث 6% من العدد الإجمالي للذين يملكون حيازة زراعية⁶⁵.

كما يشكل القطاع الزراعي في الأردن أساس مهم للاقتصاد الوطني وسبباً من أسباب نهوض المجتمع وتنمية الريف والبادية، بالإضافة إلى كونه ركيزة من ركائز مكافحة الفقر والبطالة، فضلاً عن دوره في الحفاظ على البيئة وتوفير الغذاء للسكان. وبالرغم من المساهمة المنخفضة لقطاع الزراعة في الاقتصاد الأردني وتحديداً في الناتج المحلي الإجمالي الذي بلغ 4.5%⁶⁶، بالإضافة إلى انخفاض معدل العمالة الأردنية في هذا القطاع والتي تصل إلى 1.7% من إجمالي القوى العاملة⁶⁷. إلا أن قطاع الزراعة يشغل أعلى نسبة من العمالة المحلية غير الرسمية مقارنة مع القطاعات الأخرى⁶⁸.

وعلى صعيد آخر أصبح القطاع الزراعي في محافظة عجلون يعتمد بشكل كبير على العاملات الإناث مقارنة بالعمال الذكور، وذلك ما أشارت له إحدى المزارعات ضمن نتائج الاستبيان حيث ذكرت: «أن أصحاب المزارع يفضلون العاملات الإناث لأنهن بحاجة إلى الدخل المادي وفرصهن في الحصول على عمل أصبحت أكثر صعوبة، وأصبح يساهمن بشكل أكبر في الإنفاق على أسرهم ومنازلهن وهذا يعني أنهن يلتزمن بالعمل»، وهذا ما أكدته بعض المشاركات في مجموعات التركيز⁶⁹ التي عقدت مع المزارعات في محافظة عجلون واللواتي أشرن إلى أنهن «مضطرات للعمل في القطاع الزراعي بشكل يومي وفي ظروف صعبة وغير مستقرة ودون توفر ضمان اجتماعي بسبب الوضع الاقتصادي ووجود أطفال أو أسرة بحاجة للرعاية وتوفير الحد الأدنى من الدخل خاصة بعد جائحة فايروس كورونا الذي أثر كثيراً على الوضع الاقتصادي للأسر والنساء في محافظة عجلون». كما أكدت نتائج الاستبانة الذي نفذته الفريق البحثي خلال العمل على الدراسة محدودية مصادر الدخل لأسر غالبية النساء العاملات في الزراعة في محافظة عجلون، إذ أشارت 50% من النساء أنه ليس للأسرة مصادر دخل أخرى حين أن 13% من المستجيبات لم يفصحن عن ذلك و37% منهن فقط لديهن مصادر دخل أخرى

62. ملحق (2): أسئلة مجموعات التركيز

63. ملحق (2): أسئلة المقابلات مع صناع القرار

64. The Jordanian Senate examines the challenges of employment in the agricultural sector, Jordan News Agency, 06-30-2021

65. <https://www.sigi-jordan.org/?p=4251>

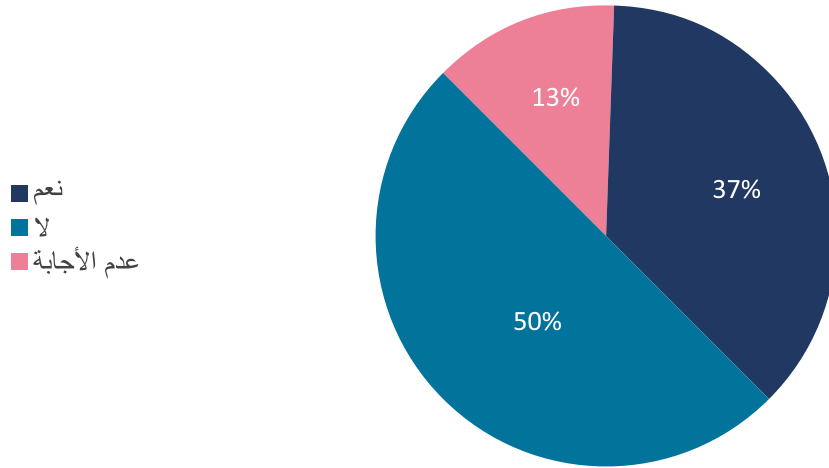
66. Table of the contribution of the most important economic sectors to the GDP for the first quarter of 2021, Department of Statistics. 2021 .

67. Growth drivers in the agricultural sector: What is required to promote self-sufficiency? Jordan Strategy Forum. 2017. .

68. Mazen, Shereen and Jundi, Kenza. 2018, a mini-prospective study, Women in the agricultural sector... Hard work, hard life, Tamkeen Center for Support and Assistance

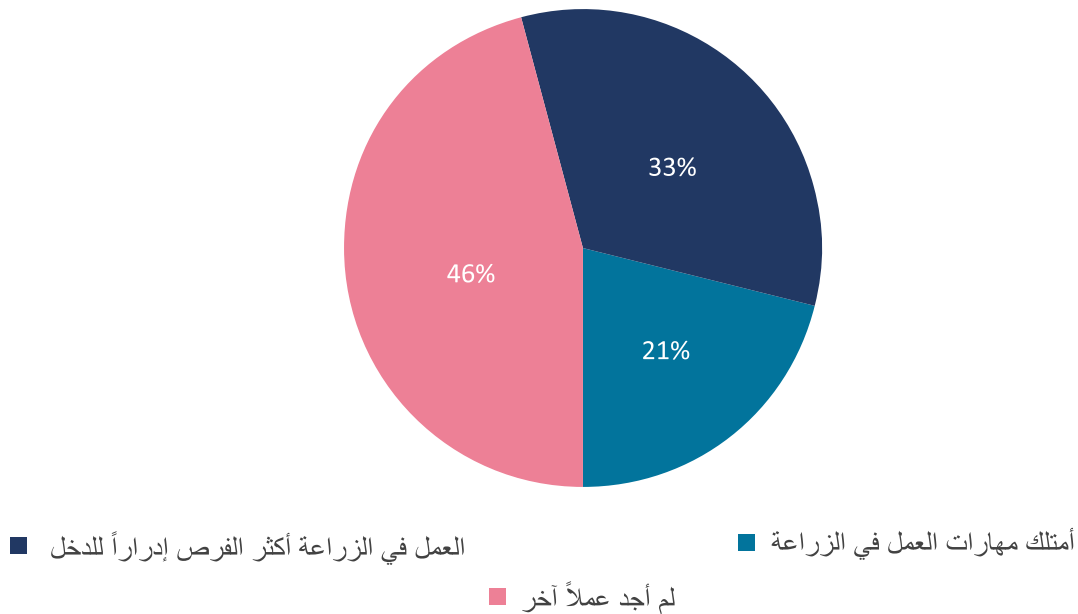
69. مجموعات التركيز التي نفذها الفريق البحثي خلال إعداد هذه الدراسة خلال شهر تشرين ثاني 2022

مصادر الدخل الأخرى للأسرة غير العمل في الزراعة



وبالرغم من استمرار الانخفاض الملحوظ في القطاع الزراعي خلال السنوات الماضية في قدرته على التشغيل للعمالة الأردنية خاصة في ظل تراجع الرقعة الزراعية ودخول الطرق الحديثة في الزراعة وبعد موجات اللجوء التي وفرت أيدي عاملة جديدة إلا أنه لا يزال يوفر ملاذاً لآلاف النساء اللواتي يبحثن عن فرص عمل من أجل النهوض بالأسرة من خلال تحسينها الشهري وزيادة الإيرادات حسبما أشارت له المزارعات المشاركات في مجموعات التركيز، خاصة في ظل عدم توفر فرص عمل متنوعة ومتاحة وفقاً لنتائج الاستبيان والتي بينت أن 46% من العاملات في الزراعة لم يجدن عملاً آخر، في حين أن 33% منهن يحققن دخلاً أعلى عند العمل في الزراعة مقارنةً بالعمل في مهنة أخرى. لذلك، فإن العديد من النساء في مناطق محافظة عجلون عجلون المختلفة يملن إلى العمل في القطاع الزراعي

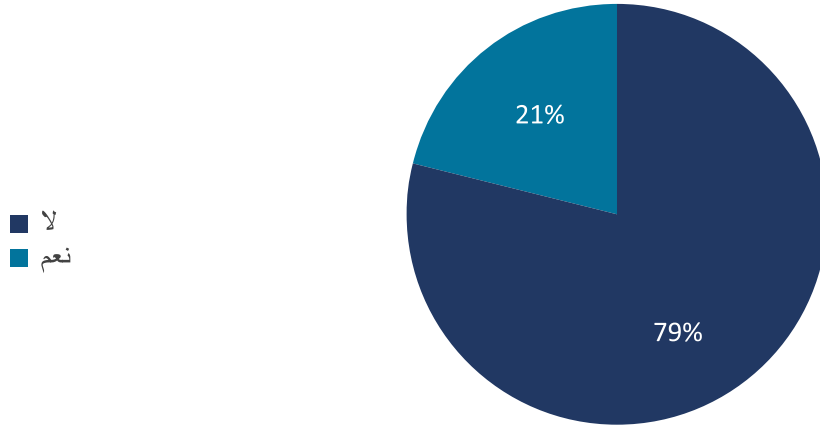
الأسباب الرئيسية التي تدفع النساء للعمل في القطاع الزراعي في محافظة عجلون



ومن الجدير ذكره أن مهام وأدوار هؤلاء النساء العاملات في الزراعة تتركز في قطف وجمع الفاكهة والخضار وحمل الصناديق المملوءة من المحاصيل الزراعية وغسلها إن لزم الأمر وترتيب الثمار المقطوفة داخل الصناديق التي تباع في الأسواق. وقد أكدت المزارعات خلال مجموعات التركيز أن أصحاب المزارع يفضلوا أن تقوم المرأة بمهمة تحضير صناديق الفاكهة للسوق لأنهم يعتقدون أنهم أكثر دقة من الرجال. في هذه المهام وأن هذا العمل أكثر مناسبة لهن ولقدراتهن. كما أن غالبية المزارعات أجمعن خلال مجموعات التركيز على «أن حوادث العمل في الزراعة ممكنة بسبب التعرض لضربة شمس أو التعرض للدغات الأفاعي أو العقارب الدوار» وهذا يشير إلى تحدي كبير يواجهه العاملون في القطاع الزراعي خاصة النساء، وهو أنهم غير محميين بآليات الحماية الاجتماعية المختلفة مثل الضمان الاجتماعي والتأمين الصحي ما يجعل الضرر الذي يتعرضون له مضاعفاً ومركباً. إذ أن تعرض إحدى المزارعات للخطر أو إصابة العمل أو في حال

انقطاعها عن العمل أو عجزها أو وفاتها لا تحصل على المنافع التي تعوضها أو تعوض أسرته عن أي شكل من هذه الأشكال من الخطورة أو الضرر أو الإصابة⁷⁰. كما أن نتائج الاستبانة بينت بنسبة كبيرة غياب وجود ضابط ارتباط أو شخص يمكن الاتصال به في حال حصول أي ظرف طارئ أو الحاجة لمساعدة ما، الأمر الذي يسبب تأخيراً في الإجراءات الطارئة التي يكون هناك حاجة لها.

وجود ضابط ارتباط أو شخص يمكن الاتصال به في حال حصول أي ظرف طارئ



بالإضافة إلى ذلك، تواجه النساء العاملات في الزراعة في عجلون تحدياً آخر متعلقاً بانخفاض الأجور وتذبذبها حسب المواسم الزراعية ونوع المحصول، بالإضافة إلى انقطاع فرص العمل في أيام كثيرة من العام.

وبعد تحليل المعلومات أثناء عملية البحث المكتبي وتحليل البيانات التي تم جمعها من خلال الاستبانات والمقابلات مع الجهات المعنية وصناع القرار⁷¹ ومجموعات التركيز⁷² مع النساء العاملات في القطاع الزراعي في محافظة عجلون: يمكن تحديد أخطر ثلاثة تحديات رئيسية تؤثر سلباً على ظروف عمل النساء في القطاع الزراعي كما تنعكس سلباً على صحتها الاجتماعية والاقتصادية والنفسية وجميعه يعكس العنف الاقتصادي الواقع على النوع الاجتماعي حيث إن النساء «العاملات» يتعرضن لكل ما سبق أكثر من الرجال العاملين في القطاع الزراعي

أولاً: الأجور المتدنية

أشارت المادة رقم 8 من نظام رقم 19 لسنة 2021 (نظام عمال الزراعة لسنة 2021)⁷³ على أن:

- لا يجوز أن يقل أجر العامل الزراعي عن الحد الأدنى للأجور المحدد وفقاً للقانون.
- يستحق عامل الزراعة أجره خلال مدة لا تزيد على سبعة أيام من تاريخ استحقاقه ولا يجوز لصاحب العمل الزراعي حسم أي جزء منها إلا في الحالات التي يجيزها القانون.
- يلتزم صاحب العمل الزراعي بالمساواة بين عمال الزراعة في الأجر عن كل عمل ذي قيمة متساوية دون أي تمييز قائم على أساس الجنس.

إلا أنه وبالرغم من وجود هذه النظام، لا يوجد أية ضمانات لحصول العاملات في الزراعة على الحد الأدنى للأجور بسبب انخفاض الأجرة اليومية للعمل في هذا القطاع والتعامل معها على أساس أنها أجرة يومية بدلاً من أنها وظيفة شهرية، كما أن بعض الدراسات على المستوى الوطني أشارت أن الأجور التي تتقاضاها العاملات أقل من الأجور التي يتقاضاها العاملون⁷⁴. بالإضافة إلى عدم الحصول على أجر إضافي إذا عملوا في ساعات عمل إضافية

70. مجموعات التركيز التي نفذها الفريق البحثي خلال إعداد هذه الدراسة خلال شهر تشرين ثاني 2022

71. المقابلات التي أجراها الفريق البحثي خلال إعداد هذه الدراسة خلال شهر تشرين ثاني 2022

72. مجموعات التركيز التي نفذها الفريق البحثي خلال إعداد هذه الدراسة خلال شهر تشرين ثاني 2022

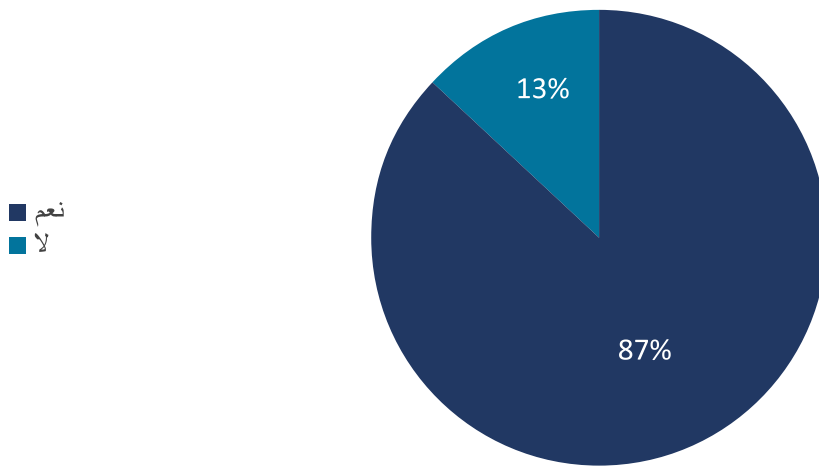
73. http://www.mol.gov.jo/ebv4.0/root_storage/ar/eb_list_page/%D9%86%D8%B8%D8%A7%D9%85_%D8%B9%D9%85_%D8%A7%D9%84_%D8%A7%D9%84%D8%B2%D8%B1%D8%A7%D8%B9%D8%A9_%D8%B1%D9%82%D9%85_19_%D9%84%D8%B3%D9%86%D8%A9_2021.pdf

74. دراسة حول عدم المساواة بين الجنسين وظروف العمل غير المنظم في الأردن- المرصد العمالي الأردني

ثانياً: ضعف الحماية الاجتماعية

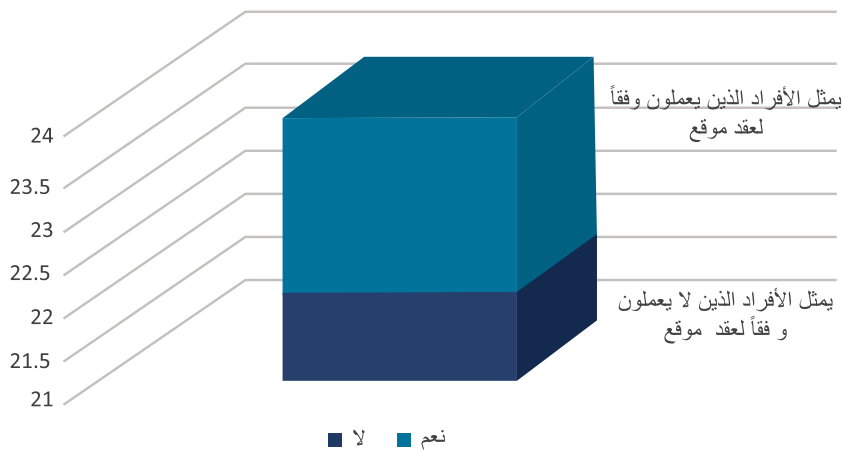
تصنف غالبية الأعمال والمهن الزراعية بأنها مهن غير منظمة⁷⁵، والمهن غير المنظمة هي تلك الوظائف التي تؤدي في منشآت الاقتصاد المنظم أو غير المنظم، أو ضمن الأسر، وهي تشمل: العاملون المشتغلون وأصحاب العمل الذين يعملون في منشآتهم الخاصة في الاقتصاد غير المنظم، والعمالة المساهمة من أفراد الأسرة بغض النظر عما إذا كانوا يعملون في منشآت الاقتصاد المنظم أو غير المنظم، أو كعمال منزليين مستخدمين لدى الأسر، وأعضاء التعاونيات المنتجين غير المنظمين، والعاملون المستقلون الذين ينتجون سلعاً للاستخدام النهائي لأسرهم المعيشية حصرياً⁷⁶. وهذه المهن تخلوا من أشكال الحماية الاجتماعية بدءاً من التأمين الصحي وتأمين إصابات العمل وتعويضات التعطل بالإضافة إلى رواتب التقاعد للعامل/ة ورواتب الوفاة للأسر العامل/ة المتوفى/ة. ذلك بالإضافة إلى غياب آليات المتابعة والتفتيش على ظروف العاملين في الزراعة من قبل مفتشي الجهات الحكومية كالضمان الاجتماعي أو وزارة العمل، الأمر الذي أكدته نتائج الاستبيان. إذ أن 87% من المستجيبات للاستبيان أشرن بأنهن لم يشهدن تفتيشاً من وزارة العمل أو مؤسسة الضمان الاجتماعي متعلق ببيئة العمل والالتزام بالحقوق العمالية خلال عملهن في القطاع الزراعي وهذا مخالف لقانون العمل

نسبة المستجيبات اللواتي سبق وأن شهدن تفتيشاً من وزارة العمل أو مؤسسة الضمان الاجتماعي متعلق ببيئة العمل و الالتزام بالحقوق العمالية



وبالرغم من من وجود طلب دائم ومنتظم على العمال في العمل الزراعي، فإنه لا يوجد عقود عمل بين أصحاب العمل والعمالات في الزراعة لديهم، إذ أن الاتفاق على العمل يتم شفويّاً بين صاحب العمل والعمالات لديه وفق ما أكدته نتائج الاستبيان، وهذا ما يساهم في عدم تغطية هؤلاء العمالات في القطاع الزراعي بالضمان الاجتماعي، ويؤدي إلى عدم وجود جهة/طرف غير العاملة تتحمل تكاليف العلاج في حال إصابات العمل وفقاً لما أشارت لها نتائج الاستبيان وهذا مخالف للقوانين ويشكل أحد أوجه العنف الاقتصادي الموجه ضد العمالات

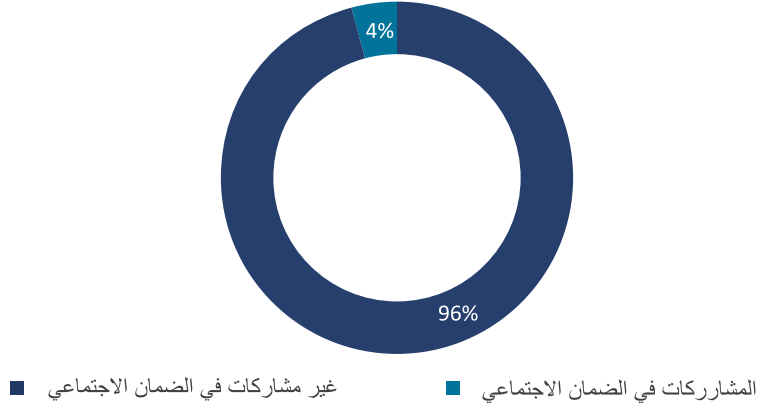
العمل وفقاً لعقد عمل موقع مع صاحب العمل



75. مقابلة مع رئيس مجلس محافظة عجلون، السيد عمر المومني.

76. مكتب العمل الدولي، «الانتقال من الاقتصاد غير المنظم الى الاقتصاد المنظم»، مؤتمر العمل الدولي، الدورة 103، لسنة 2014.

نسبة المشاركة في الضمان الاجتماعي بين المجيبين على الاستبيان



بالإضافة إلى ذلك لا تستطيع العاملات في الزراعة في عجلون الحصول على مزايا العمل المنصوص عليها في نظام عمال الزراعة وقانوني العمل والضمان الاجتماعي الأردنيين مثل عدم حصولهم على الإجازات السنوية والإجازة المرضية وإجازات الأمومة وساعة الرضاعة مدفوعة الأجر. بالإضافة إلى عدم وجود تعويض مادي في حالة الإصابة أثناء العمل بسبب عدم التمول بحمايات الضمان الاجتماعي وذلك لأنهن يعملن خارج بيئات العمل المنظمة دون عقود عمل مع أصحاب العمل لحماية حقوقهن العمالية وفق ما أشارت له العاملات في مجموعات التركيز⁷⁷.

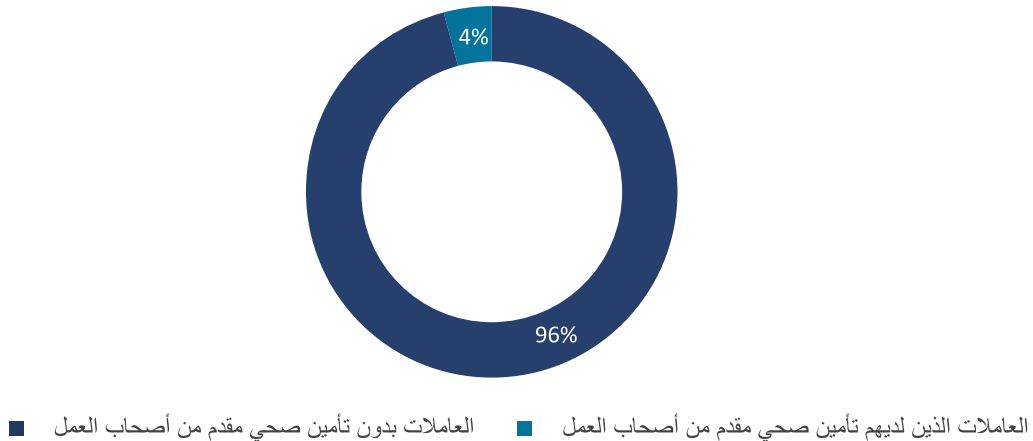
ثالثاً: إصابات العمل

تشكل إصابات العمل هاجساً للعاملات في الزراعة خاصةً عند العمل في المزارع البعيدة، وبسبب نقص أدوات ومعايير الصحة والسلامة المهنية في مكان العمل، الأمر الذي يزيد من الخطورة على الحياة للشخص الذي يتعرض لإصابة في بيئات العمل⁷⁸. وقد ذكرت المشاركات في مجموعات التركيز أن هذه الإصابات قد تكون:

- 1- ضربة شمس نتيجة العمل لساعات، خاصةً مع بعض مهام عمل الشاقة التي لا تراعي شروط السلامة المهنية.
- 2- إصابات بسبب التنقل من وإلى أماكن العمل،
- 3- التعرض للدغات الأفاعي أو العقارب،
- 4- الاختناق من البقاء في البيوت البلاستيكية لفترات طويلة.

وتتعاظم هذه المشكلات في ظل غياب التأمين الصحي للعاملات في الزراعة حسبما أكدته نتائج الاستبانة، بالإضافة إلى ضعف الخبرات في التعامل مع الإصابات أو الحالات الطارئة وضعف المهارات في الإسعافات الأولية لديهم والبعد الجغرافي لبعض المناطق عن المراكز الصحية في بعض الحالات وفقاً لما أكدته المشاركات في مجموعات التركيز وحتى لا يفضل عمل أي عاملة تعاني من أمراض أو حامل وهذا يشكل أحد أشكال العنف الاقتصادي المبني على النوع الاجتماعي

مدى توفر تأمين صحي للعاملات في الزراعة في عجلون من جهة أصحاب العمل



77. مجموعات التركيز التي نفذها الفريق البحثي خلال إعداد هذه الدراسة خلال شهر تشرين ثاني 2022

78. مجموعات التركيز التي نفذها الفريق البحثي خلال إعداد هذه الدراسة خلال شهر تشرين ثاني 2022

الآثار الناتجة عن التحديات التي تواجهها العاملات في الزراعة في محافظة عجلون

وفقاً لنتائج البحث الميداني، تبين أن هناك آثاراً سلبية طويلة المدى تلقي بكاھلها على حياة العاملات -خاصة ربات الأسر- في الزراعة وأسرهن في محافظة عجلون بسبب ظروف العمل والتحديات التي يواجهنها خلال العمل في الزراعة منها

- تأثر الأسر خاصة الأطفال بسبب الغيابات الطويلة في حالة احتاجت الأم العمل لفترتين في نفس اليوم، بالإضافة إلى تدني مستوى مشاركتها الاجتماعية بسبب عدم انتظام ساعات العمل.
- تدني مستوى رعاية الأطفال؛ لأنهم لم يتلقوا الرعاية اللازمة من أمهاتهم بسبب ظروف العمل الصعبة وطول مدتها.
- تدني مستوى الصحة والحالة النفسية الصعبة والتفكير السلبي للمزارعات بسبب انخفاض الدخل والعمل في وضع صعب وبيئة غير مناسبة خاصة إذا كانت المعيل الوحيد في الأسرة.
- تأثر الحالة الصحية وتراجع فرص التمكين الاقتصادي للمرأة العاملة في الزراعة ولأسرتها بسبب غياب وسائل الحماية الاجتماعية والتي تشمل التأمين الصحي والضمان الاجتماعي ومعاش الشيخوخة وإجازة الأمومة.
- عدم الاستقرار الوظيفي بسبب عدم وجود أي ضمانات لأي حقوق عمل للمرأة العاملة في قطاع الزراعة.

التوصيات:

في ضوء التحليل الذي تم إجراؤه في هذه الدراسة الذي وضح التحديات التي تواجهها العاملات في الزراعة في محافظة عجلون خاصة بعد أزمة فايروس كورونا، وحيث أن غالبية هؤلاء العاملات لا يتم إشراكهن في منظومة الحماية الاجتماعية ويتعرضن لضغوطات اقتصادية واجتماعية في ظل محدودية الموارد وفرص التمكين، فإننا نقدم في هذا الجزء عدداً من التوصيات التي من شأنها تحسين الفرص لهؤلاء العاملات سواء في محافظة عجلون أو غيرها من المحافظات التي تشابهها في واقع الحال، الأمر الذي يدعوا صناع القرار لتبني هذه السياسات ليس على مستوى محافظة عجلون وإنما على المستوى الوطني

1. مراجعة سياسات العمل الحالية بما فيها السياسات التمكينية لأفراد وسياسات تعزيز الاستثمار في القطاعات المختلفة خاصة القطاع الزراعي، وتعديلها بما يضمن تعزيز فرص العمل الكريمة وتحسين مستوى العائد على الاستثمار في هذه القطاعات، وربط هذا التحسن بمنهجيات التمكين الاقتصادي للعاملات في هذه القطاعات وعلى رأسهن العاملات في الزراعة.
2. تعزيز آليات المتابعة والرصد والتفتيش من قبل الجهات المعنية ووفقاً لنصوص قانون العمل الأردني وقانون الضمان الاجتماعي ونظام العاملين في الزراعة.
3. تفعيل نظام العاملين في الزراعة على المستوى المؤسسي وربطه بآليات المتابعة والرصد والتفتيش بالتنسيق مع وزارة العمل، والمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي وبمشاركة من قبل المجالس المحلية، والبلدية، واللامركزية، بالإضافة إلى البلديات.
4. توسعة الشمول في مظلة الضمان الاجتماعي لشمول العاملات في الزراعة من خلال تفعيل النصوص ذات العلاقة في قانون الضمان الاجتماعي بما في ذلك نصوص الاشتراك الإلزامي والاشتراك الاختياري.
5. تطوير وتفعيل الآليات الأكثر نجاحاً وفقاً للممارسات الفضلى للاشتراك الاختياري في الضمان الاجتماعي، بحيث لا يلقى على عاتق العاملين لحسابهم الخاص في القطاع الزراعي أو العاملين بالأعمال اليومية في القطاع الزراعي أعباء دفع مبالغ مرتفعة وذلك وفقاً لتوجهات مؤسسة الضمان الاجتماعي بشمول فئات أكبر في مظلة الحماية الاجتماعية.
6. تعزيز عمل النقابات المهنية للدفاع عن حقوق العاملات في الزراعة وحماية مصالحهن وفقاً لمعايير العمل الدولية.
7. تطبيق آليات تحفيز لأصحاب العمل في القطاع الزراعي من خلال تقديم حوافز تشجعهم على تحسين بيئات العمل للعاملات لديهم وتحسين فرص وصولهم للحمايات الاجتماعية.
8. مراجعة قانون الشركات الأردني رقم 22 لسنة 1997 وقانون رخص المهن لسنة 1999 وتعديلهما، بحيث يتضمن شروطاً تحسن من فرص اشتراك جميع العاملين في منشآت الأعمال بما فيها المنشآت الزراعية في الضمان الاجتماعي.
9. تنفيذ حملات رفع وعي للعاملات في الزراعة في محافظة عجلون حول الحقوق العمالية وكيفية وآليات المطالبة بها والجهات المعنية بتلقي الشكاوى.
10. تنفيذ حملات رفع وعي للمجتمع وأسر العاملات في الزراعة في محافظة عجلون لتوفير أشكال الدعم النفسي والاجتماعي لتحسين فرص التمكين لهن وتمتعهن بالحياة الكريمة.
11. تنفيذ حملات مناصرة وكسب تأييد على المستوى الوطني لتحفيز تطبيق التشريعات ذات العلاقة مثل قانون العمل الأردني وقانون الضمان الاجتماعي والنظام الخاص بعمال الزراعة لضمان بيئة عمل وفقاً لمعايير العمل الدولية.

12. تنفيذ حملات مناصرة وكسب تأييد على مستوى محافظة عجلون تستهدف المجالس المنتخبة والبلديات ومديريات العمل والضمان الاجتماعي في المحافظة للعمل على رصد ومتابعة والتفتيش في المنشآت الزراعية لضمان الالتزام بتوفير معايير العمل الدولية.

المصادر والمراجع المصادر العربية:

1. المرصد العمالي الأردني - مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية، دراسة حول عدم المساواة بين الجنسين وظروف العمل غير المنظم في الأردن، عمان، تقرير 2021.
2. المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي، تقارير متنوعة حول بعض القطاعات الاقتصادية، 2016.
3. المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي، تقارير متنوعة حول بعض القطاعات الاقتصادية، 2016.
4. الهدف 5 - تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين كل النساء والفتيات، الموقع الخاص بالتنمية المستدامة.
5. المرصد العمالي الأردني التابع لمركز الفينيق للدراسات الاقتصادية، تقرير «تحديات غير مسبقة للعاملين في الأردن»، أيار 2020.
6. عبد الباقي، صابر أحمد، «القطاع غير الرسمي»، الموقع الرسمي للدكتور صابر عبد الباقي، 2009.
7. عوض، أحمد، العمل النقابي في الاقتصاد غير المنظم، الاتحاد الدولي لنقابات العمال، 2013.
8. مكتب العمل الدولي، «الانتقال من الاقتصاد غير المنظم الى الاقتصاد المنظم»، مؤتمر العمل الدولي، الدورة 103، لسنة 2014.
9. مكتب العمل الدولي، «الانتقال من الاقتصاد غير المنظم الى الاقتصاد المنظم»، مؤتمر العمل الدولي، الدورة 103، لسنة 2014.
10. وزارة العمل الأردنية، التقرير السنوي لعام 2020.

المصادر الأجنبية:

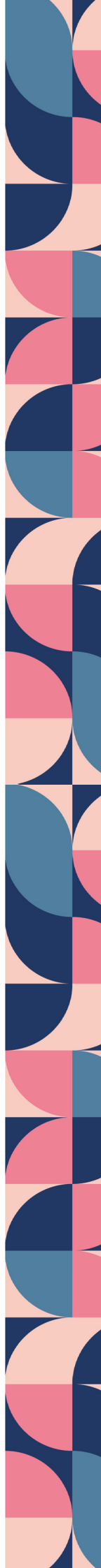
- ILO Regional Office for Arab States, Employers' perspectives towards domestic workers in Jordan: A qualitative study on attitudes, working conditions and the employment relationship, 2015.
- ILO COVID-19: Stimulating the economy and employment, https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_743165/lang--ar/index.htm
- S. Elder and M. Corley: "Measuring the informal economy: Statistical Challenges", Policy Resource Guide on the Informal Economy, Geneva, ILO, 2011.

التشريعات:

1. قانون الضمان الاجتماعي رقم (1) لسنة 2014 وتعديلاته
2. قانون العمل رقم (8) لسنة 1996 وتعديلاته
3. قانون الشركات الأردني رقم 22 لسنة 1997 وتعديلاته
4. قانون رخص المهن لسنة 1999 وتعديلاته
5. النظام الخاص بعمال الزراعة عام 2021
6. نظام العمل المرن رقم (22) لسنة 2017

المواقع الالكترونية:

http://labor-watch.net/ar/home	المرصد العمالي الأردني
/https://www.ssc.gov.jo/arabic	المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي
/http://dosweb.dos.gov.jo/ar	دائرة الإحصاءات العامة
/http://phenixcenter.net	مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية
https://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm	منظمة العمل الدولية
/http://www.mol.gov.jo	وزارة العمل الأردنية



المحلق (1): الاستبانة الخاصة بدراسة واقع النساء العاملات في قطاع الزراعة: دراسة حالة محافظة عجلون

أختي الكريمة

تحية طيبة وبعد!!!

نقوم بإجراء هذه الاستبانة لدراسة «واقع النساء العاملات في قطاع الزراعة: دراسة حالة محافظة عجلون» بهدف قياس وتحديد واقع الحال في محافظة عجلون والسياسات الوطنية والمحلية والممارسات داخل المحافظة من مختلف الجهات التي أدت إلى ما يحصل حالياً من تضرر النساء بسبب عملهن في القطاعات غير المنظمة، إلى جانب الوقوف على ملامح وخصائص العمل غير المنظم خاصة عند النساء في المحافظة، وفحص كيفية تأثيره على ظروف عمل وحياة النساء ومدى الضرر من استمرار توسع الأعمال غير المنظمة وحجم الضغوط والانتهاكات على مختلف العاملات في هذه القطاعات.

نرجو من حضرتكم التلطف والإجابة على الأسئلة التالية بكل موضوعية لأغراض التحليل حيث أن المعلومات سوف تعامل بسرية تامة ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط، شاكرين لكم حسن تعاونكم

• معلومات خاصة بالشخص

الجنس: ☐ ذكر ☐ أنثى

الفئة العمرية:

☐ أقل من 19 ☐ 19 – 30 ☐ 31 – 50 ☐ 51 أو أكثر

الحالة الاجتماعية:

☐ متزوج/ة، ☐ أعزب/عزباء، ☐ مطلق/ة، ☐ أرمل/ة، ☐ لا أود الإفصاح

المستوى التعليمي:

☐ دكتورة، ☐ ماجستير، ☐ بكالوريوس، ☐ ثانوية عامة (توجيهي)، ☐ إعدادي، ☐ ابتدائي،

☐ غير ذلك (الرجاء التوضيح.....)، ☐ لا أود الإفصاح

مدة العمل في قطاع الزراعة:

☐ أقل من ثلاث سنوات، ☐ ثلاث سنوات - أقل من خمس سنوات، ☐ أكثر من خمس سنوات

حالة العمل:

☐ أملك مزرعة وأعمل بها، ☐ لا أملك مزرعة.

هل المسؤول عن البيت الذي تسكنونه مالياً رجل أو امرأة؟

☐ رجل، ☐ امرأة، ☐ لا أود الإفصاح

هل هناك مصدر دخل آخر للأسرة غير عملك في الزراعة؟

☐ نعم، ☐ لا، ☐ لا أود الإفصاح

• أسئلة الاستبانة

- 1- ما هي الأسباب الرئيسية التي دفعتك للعمل في القطاع الزراعي؟
☐ لم أجد عملاً آخر، ☐ أمتلك مهارات العمل في الزراعة، ☐ العمل في الزراعة أكثر الفرص إدراكاً للدخل.
☐ غير ذلك: الرجاء ذكر السبب.....
- 2- كيف تقيم العمل في الزراعة من حيث الأمان الوظيفي؟
☐ آمن وظيفياً بشكل كبير، ☐ آمن وظيفياً بشكل متوسط، ☐ آمن وظيفياً بشكل ضعيف، ☐ غير آمن وظيفياً
- 3- كيف تقيم العمل في الزراعة من حيث توفر شروط السلامة المهنية في بيئة العمل؟
☐ تتوفر شروط السلامة بشكل كبير، ☐ تتوفر شروط السلامة بشكل متوسط، ☐ تتوفر شروط السلامة بشكل ضعيف، ☐ لا تتوفر شروط السلامة أبداً.
- 4- هل سبق وأن شهدت تفتيشاً من وزارة العمل أو مؤسسة الضمان الاجتماعي متعلق ببيئة العمل والالتزام بالحقوق العمالية؟
☐ نعم، ☐ لا.
- 5- هل تعملين وفقاً لعقد عمل موقع من قبلك ومن قبل صاحب العمل؟
☐ نعم، ☐ لا
- 6- هل يتم توفير تأمين صحي لك من جهة صاحب العمل؟
☐ نعم، ☐ لا
- 7- هل يتم إشراكك في الضمان الاجتماعي؟
☐ نعم، ☐ لا
- 8- كيف تحصلين على أجرك؟
☐ يومي، ☐ أسبوعي، ☐ شهري، ☐ غير ذلك (.....)
- 9- هل النساء والرجال العاملين في الزراعة يقومون بنفس المهام؟
☐ نعم، ☐ لا، ☐ غير ذلك (.....)
- 10- هل يتلقى النساء والرجال العاملين في الزراعة نفس الأجر عن نفس المهام الذي يقومون به؟
☐ نعم، ☐ لا، ☐ غير ذلك (.....)
- 11- هل النساء والرجال العاملين في الزراعة يعملون نفس عدد الساعات اليومية؟
☐ نعم، ☐ لا، ☐ غير ذلك (.....)
- 12- ما هو معدل عدد ساعات العمل اليومية في الزراعة للمرأة؟
☐ أقل من ثماني ساعات، ☐ ثماني ساعات، ☐ أكثر من ثماني ساعات (.....)
- 13- هل يتم إرشادك لكل ما يلزم عملك وسلامتك في بداية استلامك لمهام عملك؟
☐ نعم، ☐ لا، ☐ غير ذلك (.....)
- 14- هل تلقيت أي تدريب للعمل في الزراعة قبلاً؟
☐ نعم، ☐ لا
- 15- إذا كانت الإجابة نعم، من وفر هذه التدريبات
☐ مراكز حكومية، ☐ منظمات دولية، ☐ جمعيات على مستوى المجتمع المحلي، ☐ غير ذلك (.....)
- 16- وماذا كانت؟
☐ محاضرات توعية، ☐ برامج تدريبية، ☐ غير ذلك (.....)
- 17- هل هناك ضابط ارتباط أو شخص يمكنك الاتصال به في حال حصول أي ظرف طارئ أو بحاجة لمساعدة ما ويستجيب لك بالسرعة اللازمة وفقاً للطرف القائم؟
☐ نعم، ☐ لا، ☐ غير ذلك (.....)
- 18- كيف تصفين فرصك في الحصول على عمل في الزراعة؟
☐ أفضل بكثير من الرجال، ☐ أفضل بقليل من الرجال، ☐ نفس فرص الرجال، ☐ أسوأ بقليل من الرجال، ☐ أسوأ بكثير من الرجال
- 19- ما هي طرق معرفتك على فرص العمل المتوفرة في قطاع الزراعة؟
☐ التواصل المباشر من صاحب العمل أو من يمثله، ☐ الإنترنت، ☐ من شخص آخر، ☐ غير ذلك (.....)
- 20- كيف تصفين استمرارية فرص الحصول على عمل في الزراعة على مدار العام؟
☐ متوفرة على مدار العام بشكل يومي، ☐ متوفرة على طوال العام ولكن ليس بشكل يومي، ☐ متوفرة في أشهر محددة
- 21- كم يبلغ معدل بعد المزارع عن مكان سكنك؟
☐ أقل من خمسة كيلومتر، ☐ خمسة كيلو متر-عشرة كيلومتر، ☐ أكثر من عشرة كيلومتر
- 22- ما هي وسائل النقل التي تستخدمها في الغالب للوصول إلى أماكن العمل؟
☐ أنتقل سيراً على الأقدام، ☐ المواصلات العامة (الحافلات والسرافيس)، ☐ سيارات الأجرة، ☐ سيارتي، ☐ سيارة أحد أفراد الأسرة، غير ذلك (.....)
- 23- هل تستطيع النساء اللواتي يملكن أراضي للزراعة/ مزارع التصرف بكامل حريتهن في استخدام هذه الأراضي والاستفادة منها بالطريق التي يرينها مناسبة؟
☐ نعم، ☐ لا، ☐ غير ذلك (.....)

أسئلة مفتوحة

- 1- ما هي التحديات التي تواجه النساء في العمل في الزراعة في عجلون من وجهة نظرك؟
- 2- ما هي إيجابيات التي تحصل عليها المرأة في عجلون من جراء عملها في الزراعة؟
- 3- ما هي مقترحاتك/ توصياتك لتحسين واقع عمل المرأة في الزراعة عجلون؟

المحلق (2): أسئلة مجموعات التركيز

- 1- ما هي الأسباب الرئيسية التي دفعتك للعمل في القطاع الزراعي؟
- 2- كيف تقيم العمل في الزراعة من حيث الأمان الوظيفي؟
- 3- كيف تقيم العمل في الزراعة من حيث توفر شروط السلامة المهنية في بيئة العمل؟
- 4- ما هي التحديات التي تواجه النساء في العمل في الزراعة في عجلون من وجهة نظرك؟
- 5- ما هي إيجابيات التي تحصل عليها المرأة في عجلون من جراء عملها في الزراعة؟
- 6- ما هي مقترحاتك/ توصياتك لتحسين واقع عمل المرأة في الزراعة عجلون؟

المحلق (3): أسئلة المقابلات

- 1- ما مدى انتشار العمل في الزراعة في عجلون مقارنة بالعمل في باقي القطاعات؟
- 2- ما هي انعكاسات عمل المرأة في الزراعة في عجلون على الوضع الاقتصادي لها ولأسرتها والمجتمع؟
- 3- ما هي الإجراءات أو الضمانات القانونية المتخذة لحماية حقوق النساء في العمل في الزراعة في محافظة عجلون من حيث حقها في الضمان الاجتماعي والتأمين الصحي وبيئة العمل الآمنة وغيرها؟
- 4- ما هي التزامات أصحاب العمل تجاه العاملين والعاملات في الزراعة لديهم؟
- 5- هل هناك أي تفاوت أو عدم مساواة بين الرجال والنساء العاملين في الزراعة في عجلون فيما يتعلق بحقوق العمال؟ إذا كانت الإجابة بنعم، كيف تساهم هذه اللامساواة في وضع المرأة الاقتصادي؟
- 6- ما هي المزايا التي يقدمها العمل في الزراعة للعاملات؟
- 7- ما هي التحديات التي تواجه النساء في عجلون للعمل في الزراعة؟
- 8- ما هي توصياتك لجعل العمل في الزراعة خياراً أفضل للنساء في محافظة عجلون؟

الملحق (4): مصطلحات الدراسة

العمالة غير المنظمة: هي الوظائف غير المنظمة التي تؤدي في منشآت الاقتصاد المنظم أو غير المنظم، أو الأسر، وهي تشمل: العاملون المشتغلون وأصحاب العمل الذين يعملون في منشآتهم الخاصة في الاقتصاد غير المنظم، والعمالة المساهمة من أفراد الأسرة بغض النظر عما إذا كانوا يعملون في منشآت الاقتصاد المنظم أو غير المنظم، أو كعمال منزليين مستخدمين لدى الأسر، وأعضاء التعاونيات المنتجين غير المنظمين، والعاملون المستقلون الذين ينتجون سلعاً للاستخدام النهائي لأسرهم المعيشية حصرياً.⁷⁹

الاقتصاد غير المنظم: هو جميع الأنشطة الاقتصادية التي يمارسها العمال والوحدات الاقتصادية الذين لا تشملهم كل أو بعض الترتيبات النظامية في القانون أو في الممارسة. فأنشطتهم ليست مدرجة في القانون، مما يعني أنهم يعملون خارج نطاق الترتيبات الرسمية والقوانين، أو أنهم غير مشمولين عملياً بها، بمعنى أنه رغم عملهم داخل الإطار الرسمي للقانون، إلا أن القانون لا يتم تطبيقه أو إعماله، أو أن القانون لا يشجع على الالتزام به لأنه غير ملائم أو مرهق أو يفرض تكاليف مفرطة.⁸⁰

عامل الزراعة: كل شخص طبيعي يؤدي عملاً زراعياً لقاء أجر لصالح صاحب العمل الزراعي ويكون تابعاً له.⁸¹

العمل الزراعي: كل جهد يبذله عامل الزراعة في الإنتاج النباتي أو الحيواني في الحيازة الزراعية أو المنشأة الزراعية وكل عمل مرتبط به يغلب فيه الطابع الزراعي سواء كان بشكل دائم أو مؤقت أو موسمي.⁸²

79. مكتب العمل الدولي، «الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم»، مؤتمر العمل الدولي، الدورة 301، لسنة 4102.

80. مكتب العمل الدولي، «الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم»، مؤتمر العمل الدولي، الدورة 301، لسنة 4102.

81. http://www.mol.gov.jo/ebv4.0/root_storage/ar/eb_list_page/%D9%86%D8%B8%D8%A7%D9%85_%D8%B9%D9%85%D8%A7%D9%84_%D8%A7%D9%84%D8%B2%D8%B1%D8%A7%D8%B9%D8%A9_%D8%B1%D9%82%D9%85_19_%D9%84%D8%B3%D9%86%D8%A9_2021.pdf

82. http://www.mol.gov.jo/ebv4.0/root_storage/ar/eb_list_page/%D9%86%D8%B8%D8%A7%D9%85_%D8%B9%D9%85%D8%A7%D9%84_%D8%A7%D9%84%D8%B2%D8%B1%D8%A7%D8%B9%D8%A9_%D8%B1%D9%82%D9%85_19_%D9%84%D8%B3%D9%86%D8%A9_2021.pdf

4	العنوان	واقع النساء العاملات في المصانع ورياض الأطفال: دراسة حالة في محافظة البلقاء
الجمعية	جمعية رائدات الصبيحي	الباحثة راية خريّس

90	الفصل الأول: المقدمة ومنهجية الدراسة
90	المقدمة
91	مشكلة الدراسة
91	حدود الدراسة
92	منهجية الدراسة
92	الفصل الثاني: الاطار النظري
92	دراسات سابقة
94	الاتفاقيات والقوانين
95	الفصل الثالث: القسم الميداني
96	عرض الاجابات
110	التوصيات
111	الملاحق
114	مصطلحات الدراسة

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 الاردني 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 سكوتهن 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.

الفصل الأول

المقدمة ومنهجية الدراسة

المقدمة

وفقاً للإحصاءات الوطنية في الأردن، تشغل النساء ما نسبته 15% فقط من القوى العاملة فقط. حيث تتركز العائلات 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.⁸³

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 مسبوقة 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 إلى ظروف العمل الطاردة غير الصديقة التي يعاني منها غالبية العاملين في الأردن رجالاً ونساءً، وبخاصة مستويات الأجور المنخفضة، إلى أن النساء يتعرضن لانتهاكات لحقوقهن الأساسية أكثر من الرجال، بسبب اضطراب 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 الملتحقات 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 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 الإجمالي في محافظة البلقاء حسب دائرة الإحصاءات العامة 569500 نسبة منهم 263700 نساء.⁸⁴

يبلغ عدد الأسر 100,126 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%.⁸⁵

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 إمكانيه جذب استثمارات ذات عائد جيد خصوصاً في قطاعي الزراعة والسياحة وذلك لما تتمتع به المحافظة من ميزات نوعيه في مجالي الزراعة والسياحة. تقرّر نسبة النساء العاملات في محافظة البلقاء 14375 عاملة في القطاعات المختلفة.⁸⁶ لم نستطع الحصول على إحصائيات دقيقة بما يخص المصانع ورياض الأطفال ورفضت وحدة وزارة الصناعة والتجارة التعاون مع الباحثة و مع جمعية رائدات الصبيحي.

83. المرصد العمالي الأدنى

84. موقع وزارة الداخلية

85. دائرة الإحصاءات العامة

86. البرنامج التنموي لمحافظة البلقاء- وزارة التخطيط

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 إحدى التجاوزات والانتهاكات في المصنع على سبيل المثال معضلة العطل الرسمية. هناك الكثير من المصانع تحتسب العطل الرسمية للعاملات على أنها إجازات سنوية أو يتم احتسابها من الراتب. تؤكد عاملات في قطاع المصانع بمحافظة مختلفة في الأردن، أن بيئة العمل طاردة، وأنهن يتعرضن لانتهاكات عمالية كثيرة، منها: أجور لا تتساوى وحجم العمل المبذول، وبيئة عمل غير آمنة ومشجعة، وغياب العدالة في التعامل والحقوق بين العاملات، إلى جانب تعرضهن إلى ضغوط نفسية من قبل المديرين أو أصحاب العمل.⁸⁷

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 العاملات غير المسجلات في الضمان الاجتماعي، إلا أن هنالك العديد من الحالات التي يقوم بها أصحاب المدارس الخاصة بتسجيل فقط جزء من العاملات 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 الإجازات السنوية والمرضية. ويتم إجبارهن على القيام بمهام وظيفية ليست ذات علاقة بمهنة التعليم.⁸⁸

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 أنها 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 لأعداد دراسات وبحوث جديدة ذات أهمية فيما يتعلق بالعنف الاقتصادي.
- محاولة الكشف عن أسباب انتشار ظاهرة العنف الاقتصادي وأثاره واقتراح طرق الوقاية منه.
- حاولت الدراسة إعطاء صوت للعاملات ليشركن التحديات التي يواجهنها في مكان عملهن.
- الاستفادة من نتائج الدراسة في التخطيط لحملة 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 بيبوضة الشرقيه ومنطقة ابو الشنول ومنطقة ابو قطفان ومنطقة الظهره خشفه ومنطقة الصبيحي وقراها، بالإضافة الى إعلان وزري والسلط.
- الحدود البشرية: تقتصر الدراسة على عينة عشوائية من محافظة البلقاء. تشمل النساء العاملات في المصانع ورياض الأطفال. لدراسة حالتهن في مكان العمل.

87. المرصد العمالي الأردني

88. تعزيز حماية النساء في الاقتصاد غير المنظم في الأردن. fdp (oj.nemow)

منهجية الدراسة

- مجتمع الدراسة: استهدفت هذه الدراسة عينة قدرها 219 عاملة توزعت 96 عاملة منها في قطاع رياض الأطفال و123 عاملة في قطاع المصانع. تم الوصول إلى 5 مصانع و15 مؤسسة من رياض الأطفال. تم اختيار العينة بما يتناسب مع فريق المتطوعات من حيث معرفتهن بالمنطقة وسهولة الوصول إلى العاملات.
- أدوات الدراسة: تم استخدام الاستمارة (تم توزيع الاستمارات على العينة المستهدفة)، بالإضافة إلى المقابلات، حيث تم التواصل هاتفياً مع السيدات، وكان هناك بعض الجلسات (مجموعات نقاش) مع السيدات. تم التعامل مع أدوات الدراسة بطريقة مرنة للحصول على الإجابات، 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 الإجابة 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 للبوح عن ظروف العمل والذي قد يكلفهم خسارة الوظيفة، ولذلك تم الحصول على المعلومات من خلال استمارات سرية وتم التوضيح أن الدراسة لن تتطرق إلى أي معلومات شخصية (اسم المصنع، اسم العاملة، موقع سكنها، إلى آخره) وذلك لإعطاء الثقة للعاملات للإجابة.
- عدم تجاوب الإداريين (المدرء التنفيذيين في المصانع ورياض الأطفال) في الدخول ومقابلة العاملات، وكان هذا تحدي للوصول إلى العاملات وتم الاستعانة بفريق المتطوعات للوصول إلى العينة من خلال الاستبيان والمكالمات الهاتفية ومجموعات النقاش.

الفصل الثاني

الاطار النظري

دراسات سابقة:

حقوق المرأة في المواثيق الدولية⁸⁹

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 والندابير الطارئة والتقييد في ممارستها بالقانون الدولي، وعدم انطوائها على أي تمييز يكون سببه العرق أو اللون أو الجنس. أما في بقية مواد العهد فإن الأحكام جميعها 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.

89. حقوق المرأة في المواثيق الدولية – المجلة الأمريكية الدولية للعلوم الإنسانية والاجتماعية (su.asshija)

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.⁹⁰

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 مواعمة 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 الدولي⁹¹

بين 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.
- يعتقد الناس أنه من المقبول اجتماعياً أن تعود الأم إلى العمل فقط بعد أن يبلغ عمر الطفل 4 سنوات عداً.

تكلفة تدني المشاركة الاقتصادية للمرأة في الأردن⁹²

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 مقارنة 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%، مقارنة 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

90. unw_erf_report_arabic_29june.pdf (unwomen.org)

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

92. GenderPositionPaper.pdf (jsf.org)

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 النشاطات 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 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 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 سواء 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، خاصة 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 إضافة 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 وجاذبية 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 الاتفاقيات⁹³:
 - 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)

- **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 العمل⁹⁴.

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

94. شأن القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل (ilo.org).

قوانين أردنية:

قانون العمل الأردني: المادة (٢٧) 95

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 وصدور 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) لسنة 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.

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 الشرقية ومنطقة ابو الشтол ومنطقة ابو قطيفان ومنطقة الظهرة خشفه ومنطقة الصبيحي وقراها، بالإضافة الى اعلان وزى والسلط. هذه الدراسة حاولت معرفة الخصائص الاجتماعية والاقتصادية للعينة المستهدفة، كما حاولت الدراسة تسليط الضوء على مدى وعي ومعرفة السيدات بحقوقهن.

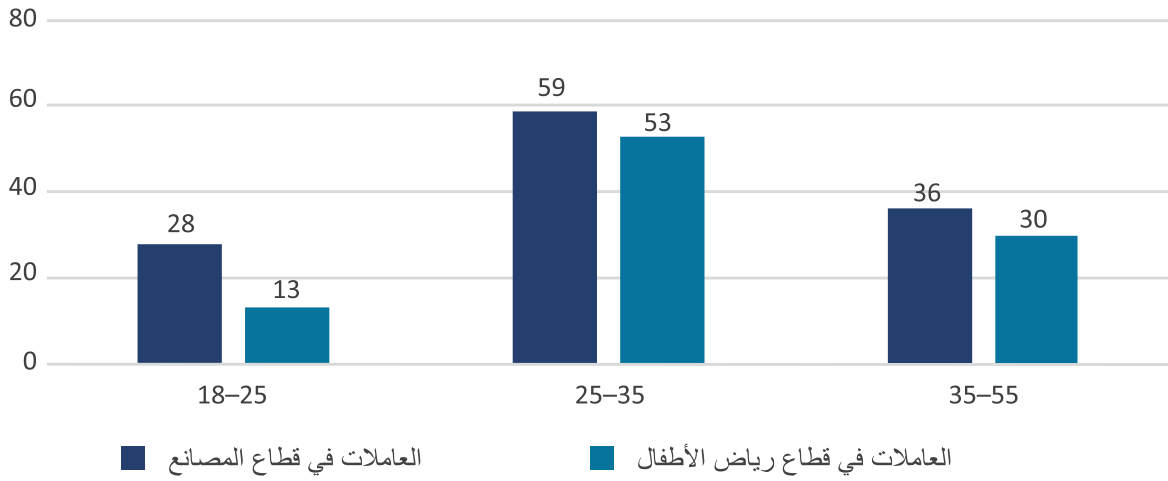
توصلنا في هذه الدراسة من خلال العينة المستهدفة ان ظاهرة العنف الاقتصادي موجودة وان الانتهاكات تتم بشكل يومي ومستمر؛ بداية من العقد (عدم وجود عقد وعدم اعطاء نسخة من العقد للعاملات)، عدم التزام أصحاب العمل بالقانون الأردني فيما يخص الحد الأدنى للأجور. عدم تقديم الحوافز والدعم للعاملات لتشجيعهن على العمل،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

كما تفتقر الأجهزة والمؤسسات المعنية بإنفاذ القانون حول العدالة المتعلقة بالأنوع 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.

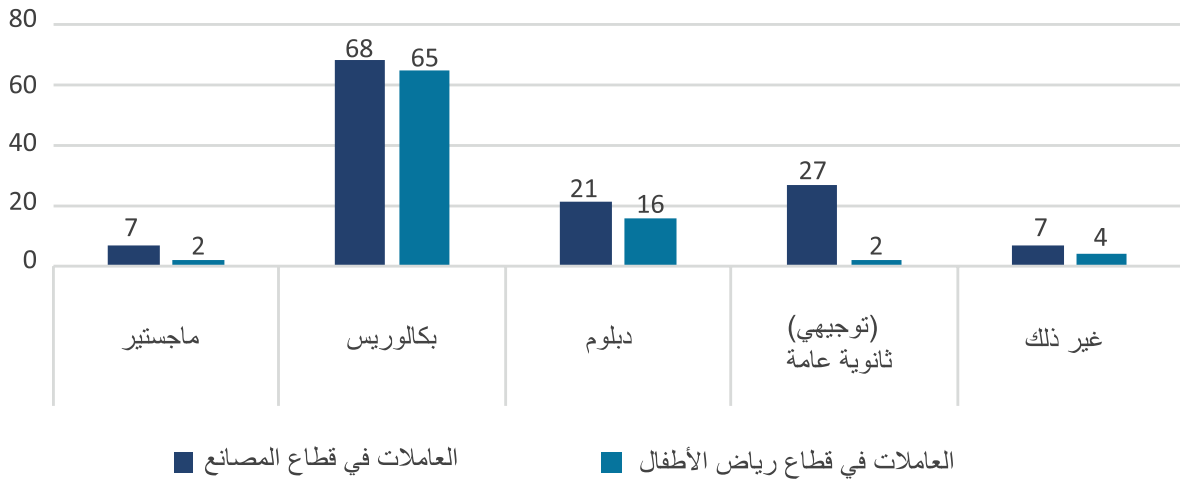
لا يمكن أن تتحقق التنمية المستدامة وتعزيز الاقتصاد الا عند انخراط النساء ومشاركتهن في عملية التغيير، الأمر الذي يستدعي إعادة النظر بالسياسات والبرامج الحكومية وتعديلها. من ناحية أخرى، انّ العمل على الحد من كافة أشكال العنف الاقتصادي على مستوى التشريعات والممارسات السائدة، ليس حاجة للنساء فقط، بل هو حاجة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

جدول رقم 1 الفئة العمرية للعاملات

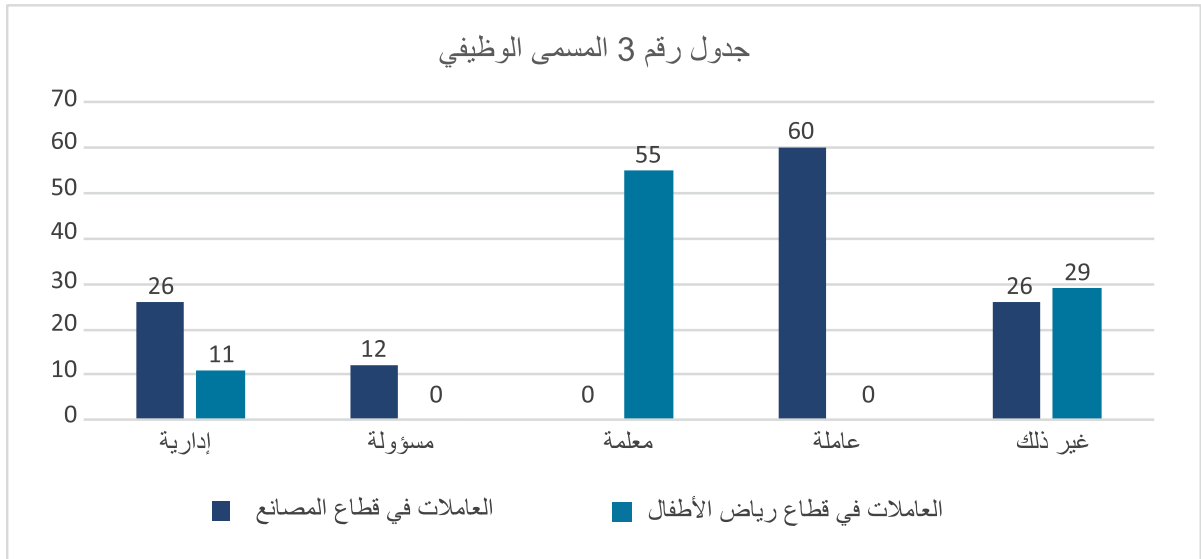


حسب تحليل الفئة العمرية للعاملات في القطاعين يوضح الجدول أن أغلب العاملات هنّ من الفئة العمرية الشابة (من عمر 25-35) تمثل هذه الفئة نسبة عالية من المجتمع الأردني حيث الاستثمار فيها مهم جداً وينعكس على الانتاج. من ناحية أخرى فإن تركيز سن العاملات بين 25 - 35 يعطي مؤشر هام على أن فرص العمل تتركز في من لديهن خبرة عملية ولديهن القدرة الجسدية للقيام بالمهام. والفئة العمرية 35 - 55 مهمة جداً 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 لخبراتهم وتأطير لمعرفتهن.

جدول رقم 2 الدرجة العلمية



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 أن نسبة الفتيات المتعلّقات في الأردن عالية وخاصة في مرحلة البكالوريوس.⁹⁶ توضح الأرقام من ناحية أخرى عمق مشكلة البطالة في المجتمع الأردني في عدم ملائمة فرص العمل مقارنة بالدرجة العلمية

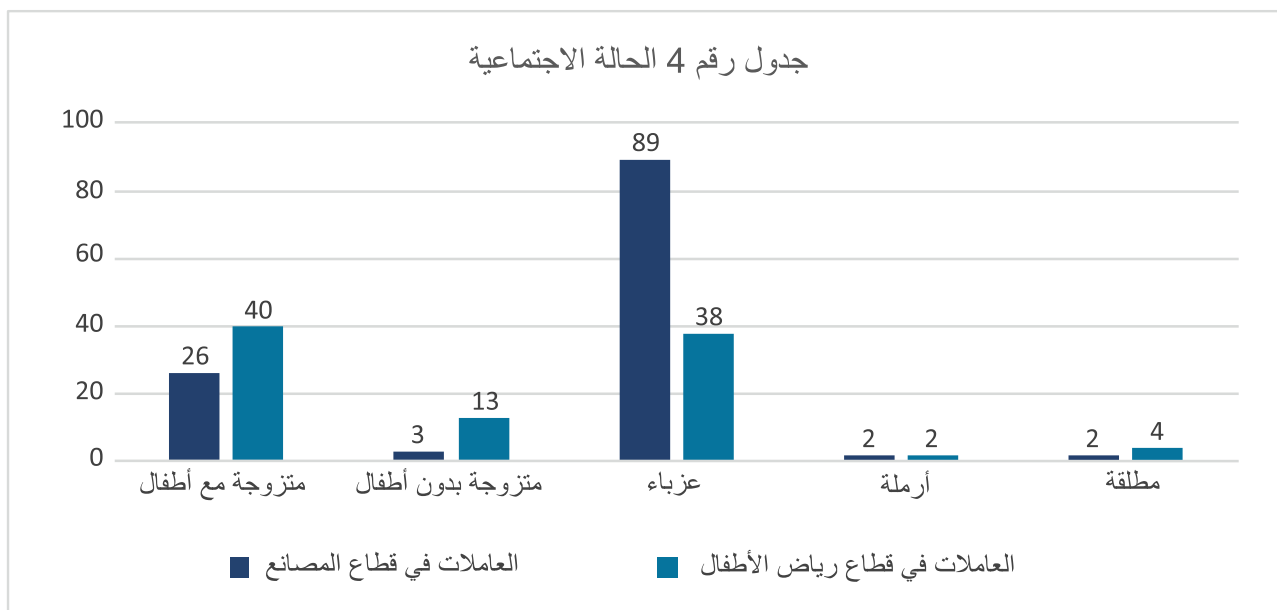


بناء على الاجابات مع الفئة المستهدفة، تم التأكيد أن التعيين والتطور الوظيفي قائم على أساس الدرجة العلمية واداء العمل وهذا مؤشر ايجابي في قطاع المصانع. حيث ان الأداء الوظيفي هو أحد المعايير الأساسية للحصول على ترقية في العمل، تعكس الأرقام في قطاع المصانع التوزيع المنطقي بين الأقسام حيث أكدت العاملات على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

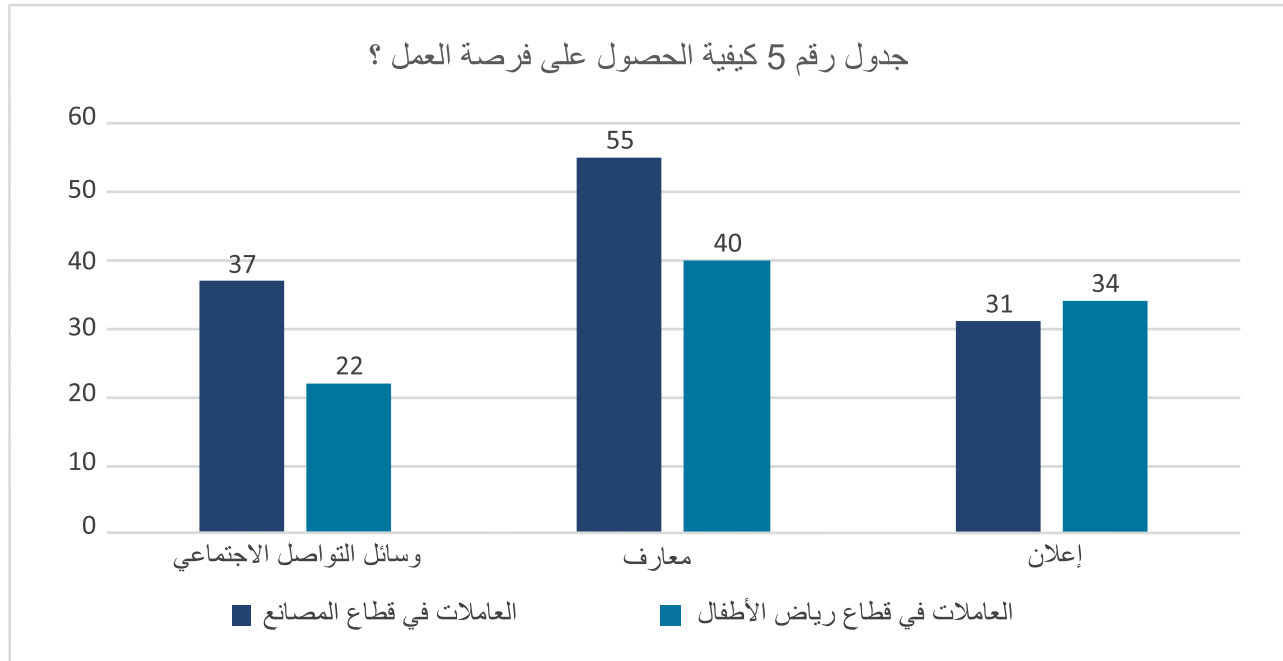
- «ما في اي نوع من التطور، بحس انو انا بنفس المكان من أول ما بلشت شغل»
- «الاداء في العمل ما بآثر ابداء، والادارة ما بتقدر»
- «ما في تشجيع ولا تقدير للموظفات»



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 الارقام 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 وضمن التالي:

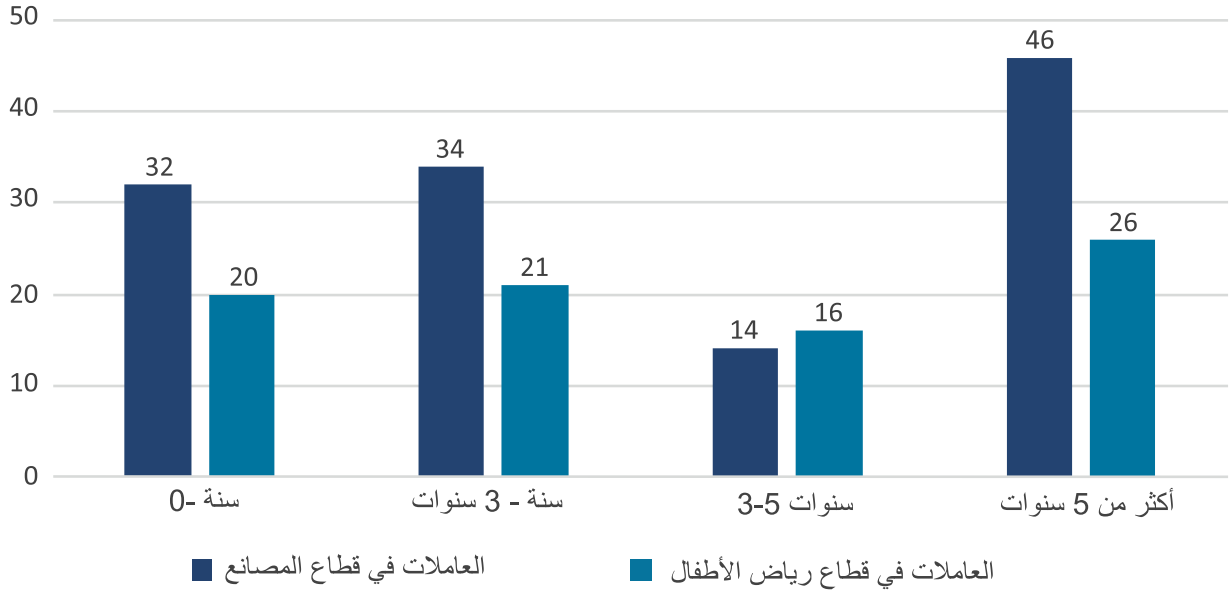
- أصحاب العمل بشكل عام يفضلون تعيين النساء الغير متزوجات وذلك بسبب قلة الالتزامات الاجتماعية وحرية الحركة من وجهة نظرهم. حيث لن تطلب النساء الغير متزوجات العديد من المغادرات المرضية (في حال مرض الأطفال) والمغادرات المرتبطة بظروف عائلية تكون عادة أقل للنساء العزباوات. أضافت إحدى العاملات «كثير في اماكن رفضت توظيفي لأنني 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 وين 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:

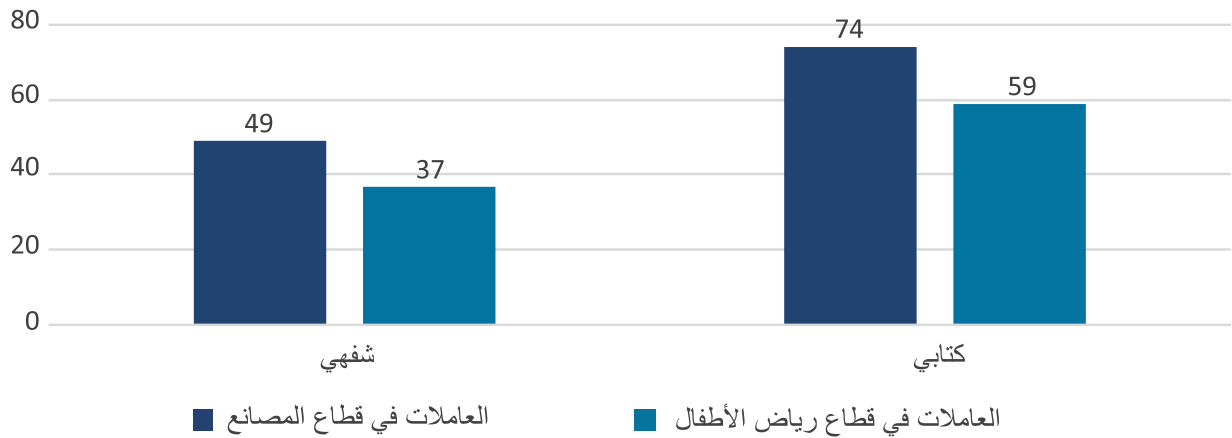
- عنصر المعارف (من خلال العائلة، الأصدقاء، الجيران) هو الطريقة الأكثر انتشارا (95) من أصل الاجابات وهذا يدل على ترابط المجتمعات في محافظ البلقاء، حيث وضمن العاملات أن هذه هي الطريقة الموثوقة بالنسبة لهن ولعائلاتهن، وهذه الطريقة تعتبر آمنة وتم توظيف العديد من النساء من خلالها.
- ويأتي عنصر الاعلان عن الوظيفة في المرتبة الثانية (65) من أصل الاجابات. تم التوضيح أن هذه الطريقة بدأت بالانتشار مؤخرا وهناك اقبال عليها في السنوات الأخيرة
- وفي عصرنا أصبحت 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.

جدول رقم 6 فترة العمل في المنشأة



من خلال جدول رقم 6، نرى ان نسبة معدل الدوران جدية، حيث (72) من السيدات اكملن عملهن لأكثر 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 سنوات⁹⁷ ويأتي في الدرجة الثانية للعاملات، المدة الزمنية ما بين سنة الى ثلاث سنوات حيث هناك (55) سيدة ونرى ان (40) سيدة استمرروا في العمل من 3 سنوات الى خمس سنوات. والباقيات استمررن في عملهن لمدة سنة فقط.

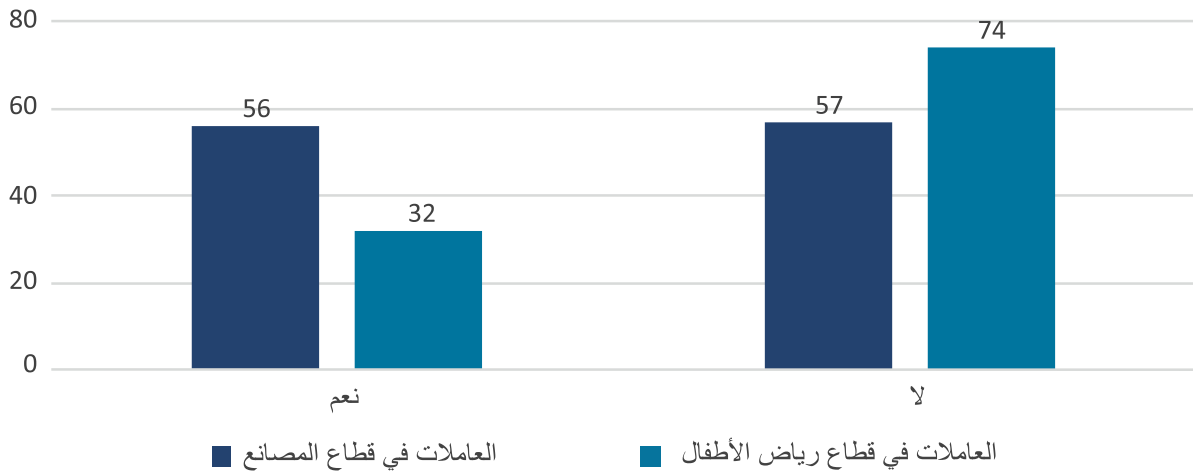
جدول رقم 7 هل وقعت على عقد عمل؟



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 تماماً 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 ازا صار اي اشي، هذا العقد ما بحميني»
- «حتى لو في عقد، كلو حبلا على ورق، بالآخر أصحاب العمل بعملوا المناسب الهم»

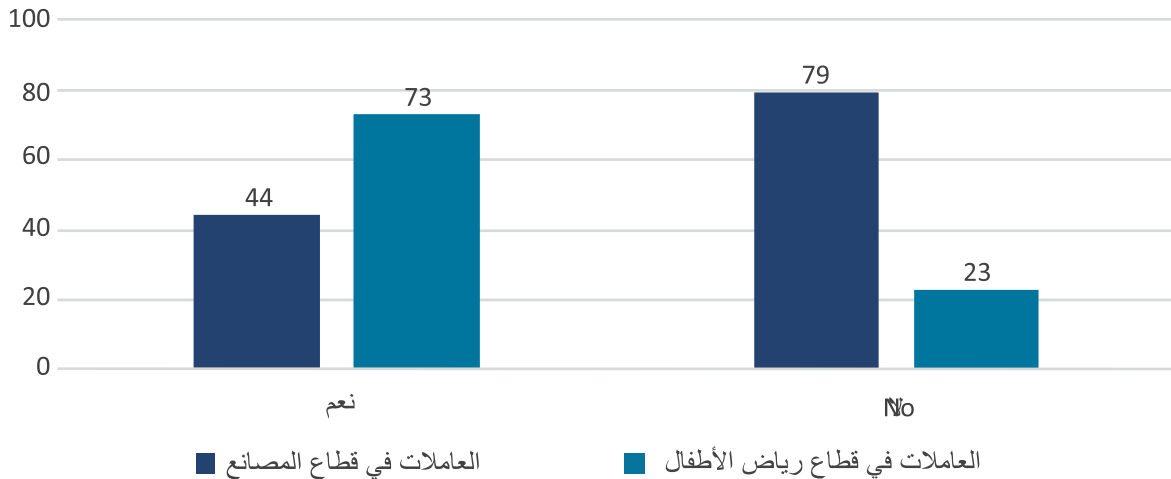
جدول رقم 8 هل لديك نسخة عن عقد العمل



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 لأهمية احتفاظهن بعقد العمل لانه سيحميهم ويضمن حقوقهن العمالية. من المهم استعراض بعض الاجابات هنا للإشارة ان العاملات لا يدركن أهمية عقد العمل:

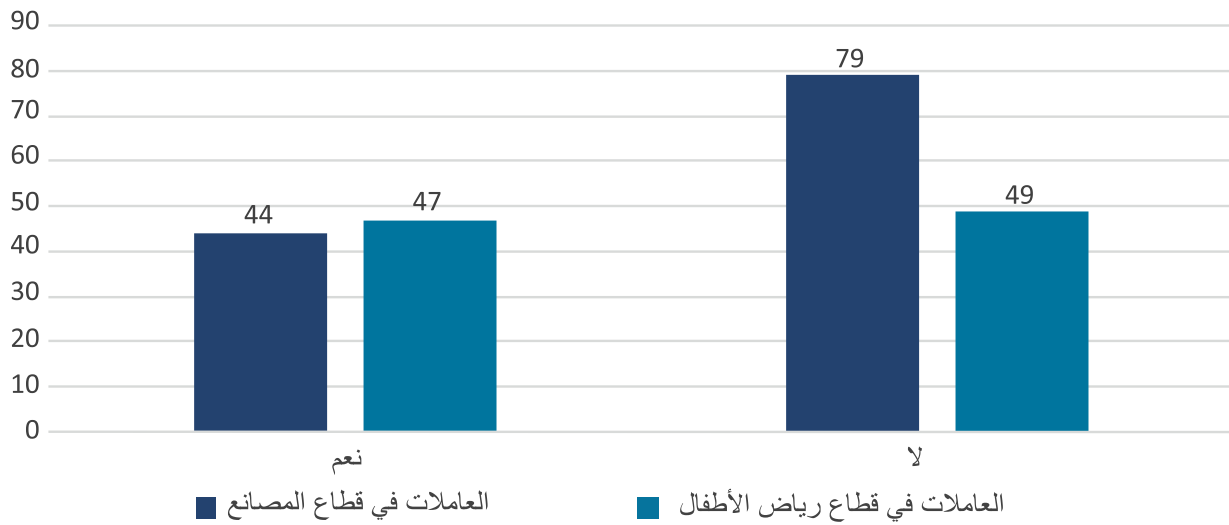
- «أظن انو هاد الطلب ما رح يعجب صاحب المصنع، فأنا قررت اختصر»
- «حاول أكثر من مرة نطلب من المديرية بس ضلّت كل مرة تتحجج»
- «بشكل عام بحس هاي بس اجراءات شكلية، ما رح تحميني حتى لو معي نسخة من العقد»

جدول رقم 9 هل تتقاضين نفس الراتب المذكور في عقد العمل ؟



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).

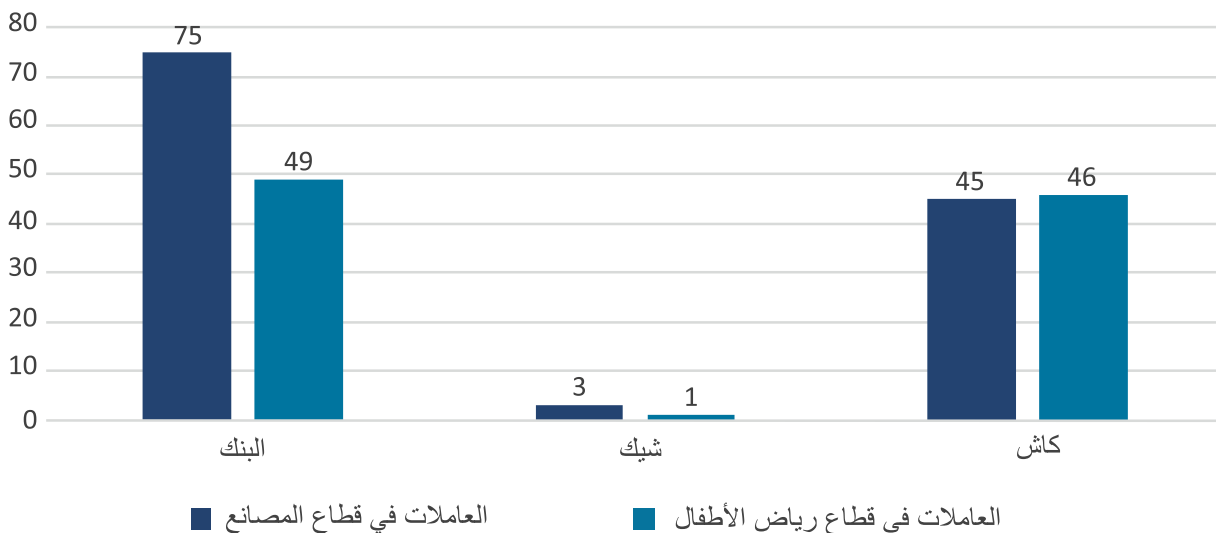
جدول رقم 10 هل تتقاضين راتب أقل من الحد الأدنى للأجور؟
(الحد الأدنى للأجور في الأردن هو 260 دينار)



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 أن 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 إلا 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

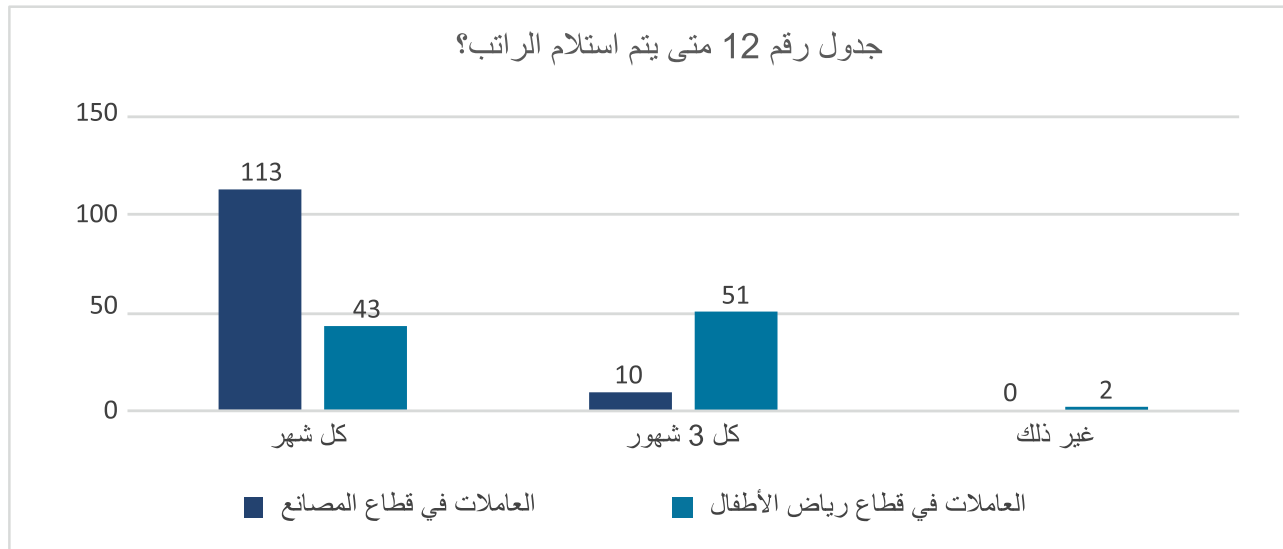
- «أول مرة بسمع عن الحد الأدنى للأجور»
- «كيف المفروض نعرف هاد الحكي ومين بدو يساعدنا أصلاً؟»
- «انا مو مستعدة اخسر شغلي حتى لو راتبي أقل من الحد الأدنى للأجور»

جدول رقم 11 كيف يتم توزيع الراتب؟

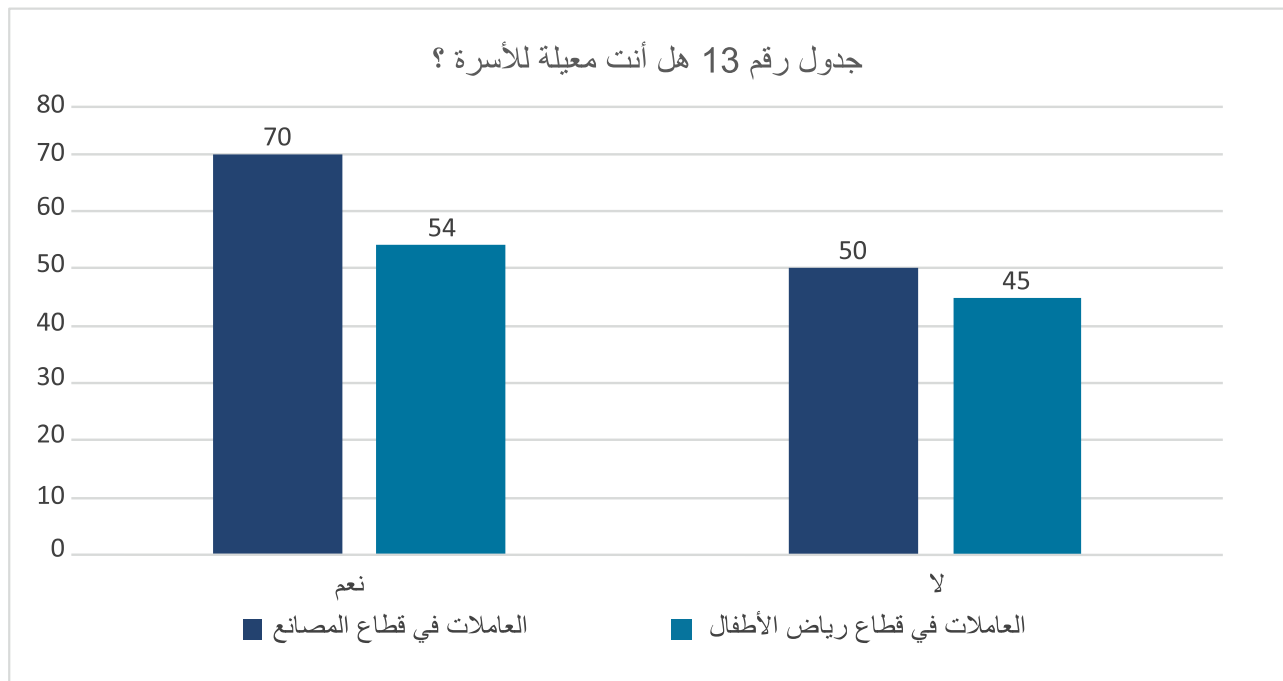


هذا الجدول يوضح كيفية توزيع الرواتب، لأن آلية التوزيع مرتبطة ايضا بمصاديقة صاحب العمل بما يتعلق بالأجور وتوريد الراتب للضمان الاجتماعي. نلاحظ هنا أن النسبة الأكبر تستلم الراتب من خلال البنك 124 عاملة، وهذا من شأنه ضمان بعض الحقوق، بالمقابل هناك 91 عاملة يستلمن الراتب «كاش»، وهنا حاولت الدراسة معرفة الأسباب ولكن كان هناك تخوف من السيدات للافصاح واعتبرن انه شأني شخصي، إلا 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 أيضاً، 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.

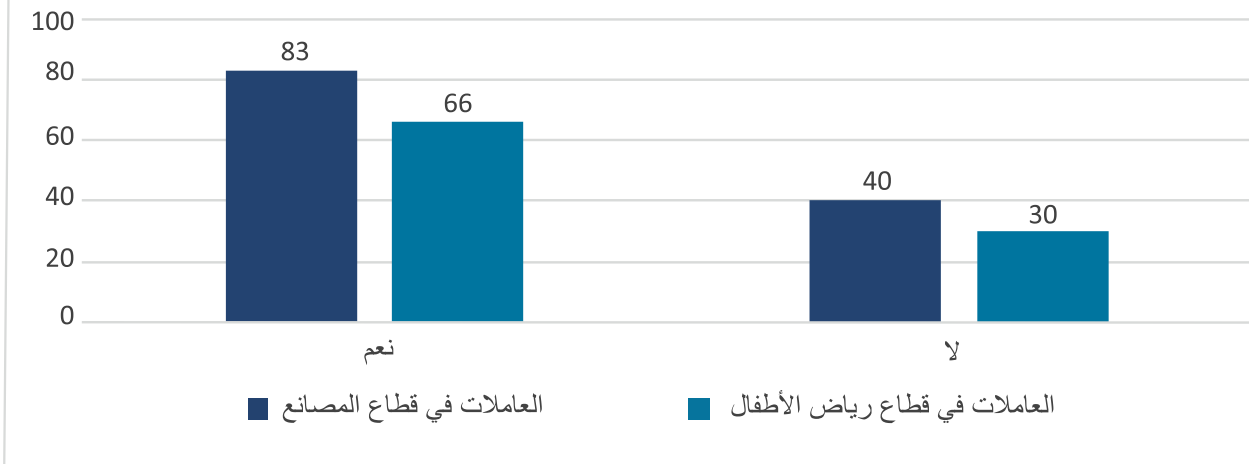


الجدول رقم 12 يوضح أن 156 سيدة يستلمن راتبهن كل شهر بانتظام، وبالمقابل هناك 61 سيدة يستلمن راتبهن كل 3 شهور وهناك سيدتين يستلمن راتبهن بشكل متقطع. في الكثير من الأحيان كانت العاملات مترددات بالاجابة لاعتقادهن أن مثل هذه الدراسات مضرّة لهن وأن أصحاب العمل لا يقبلون عندما تشارك العاملات هذه المعلومات، 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 اشتكي اكثر من مرة عشان كثير صعب اني استلم الراتب كل 3 شهور، بس دائما 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 الأال بالنسب لهن هو دعم العائلة وبالمقابل لا يردن خوض أي تجارب تهدد بأن يخسرن عملهن، يجب أن تكون حملات التوعية مراعية تماما لهذه التخاوفات وايجاد حلول واقعية وتناسب مع ظروف العاملات. «انا لازم اشتغل عشان اساعد اهلي»، «بعد ما اشتغلت – صار وضعنا احسن وقدرت اجيب شغلتي اكثر لاولادي وزوجي حس انو شغلي خلى عيلتنا تعيش بوضع أفضل»، وازافت احدى العاملات: «انا درست عشان اشتغل واكبر بوظيفتي»

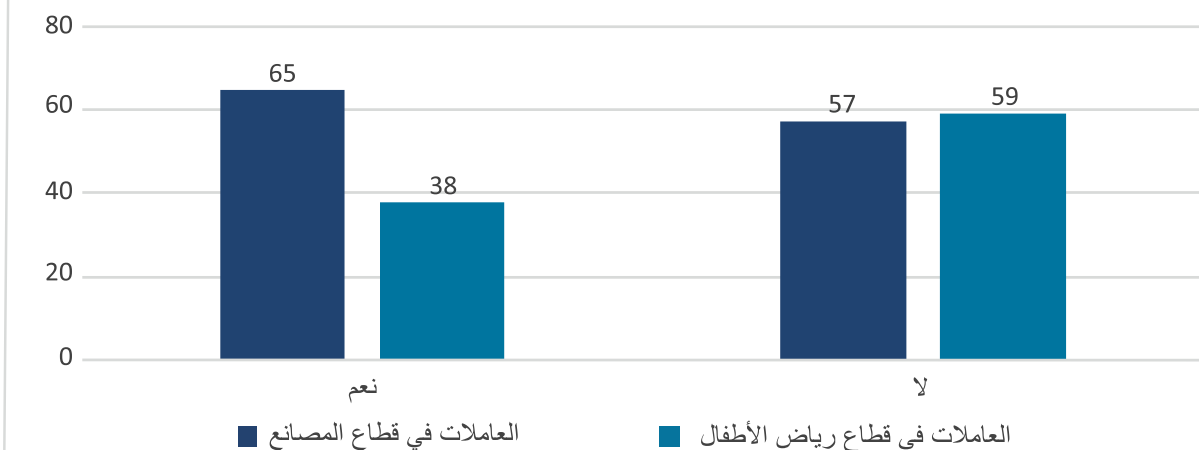
جدول رقم 14 هل أنت مسجلة في الضمان الاجتماعي؟



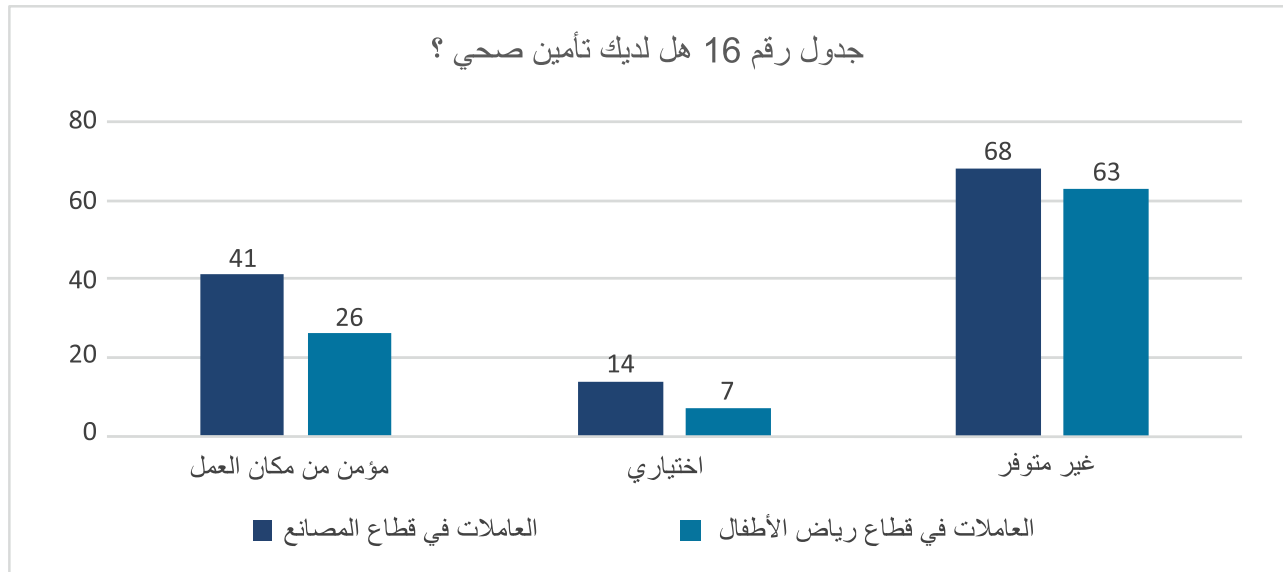
نتائج هذا الجدول تعتبر من المؤشرات الخطيرة بما يتعلق بانتهاك الحقوق الاقتصادية، حيث ان المؤشر هنا يظهر تجاوزات أرباب العمل بتسجيل العاملات في الضمان الاجتماعي. حيث أن الضمان الاجتماعي حق مكتسب لكل موظف/موظفة مشمول في قانون العمل الأردني، وواجب على كل صاحب/صاحبة مؤسسة شمول الموظفين في الضمان الاجتماعي. 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 تخصصها 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 بالمياومة، أو بالساعة، أو بالقطعة، أو بالنقلة، على أن لا تقل فترة عمله عن (16) يوماً في الشهر الواحد، بصرف النظر عن قيمة المياومة، 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.⁹⁸ 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»

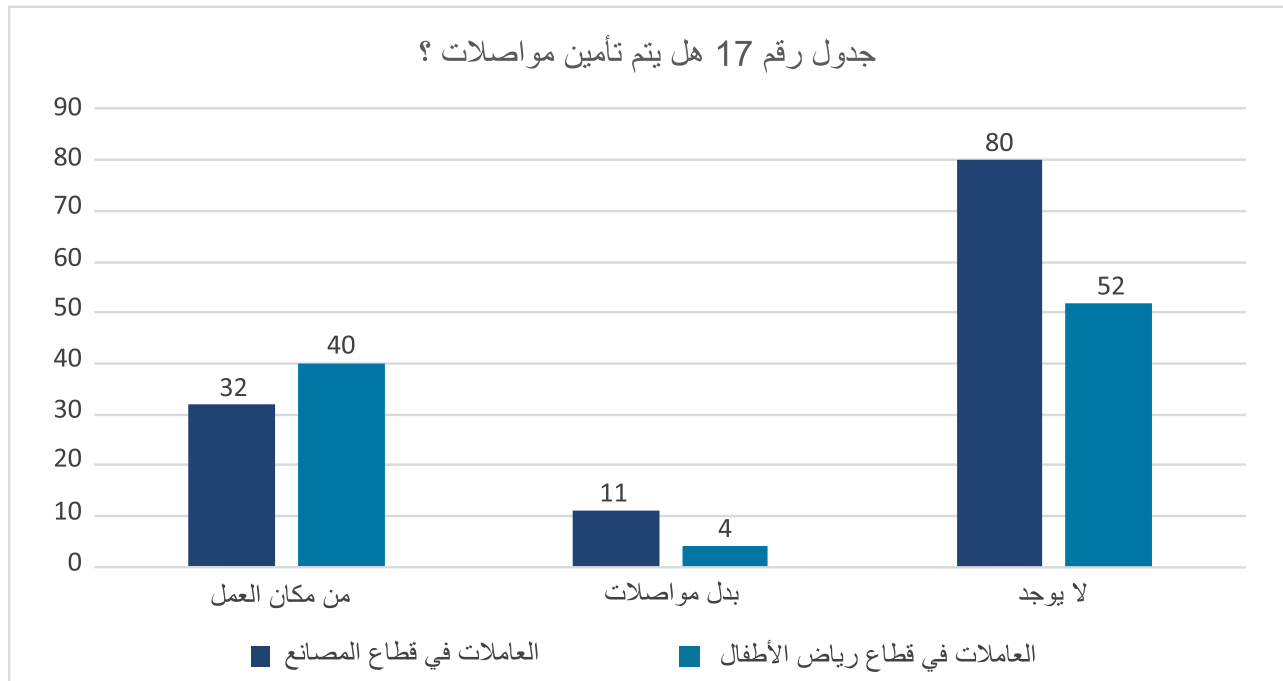
جدول رقم 15 هل تعرفين رقم اشتراك الضمان الاجتماعي؟



جدول رقم 15 يوضح أن 103 من العاملات يعرفن رقم اشتراك الضمان ولكن النسبة الأكبر لا يعرفن. من المهم أن تكون العاملة لديها الوعي الكافي لهذه التفاصيل حتى تتأكد من أن المؤسسة التي تعمل بها ملتزمة بقانون العمل. بعض التفاصيل الصغيرة تعد مؤشر مهم على وعي العاملات، من خلال هذه الأسئلة ندرك أن العاملات بحاجة إلى 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.



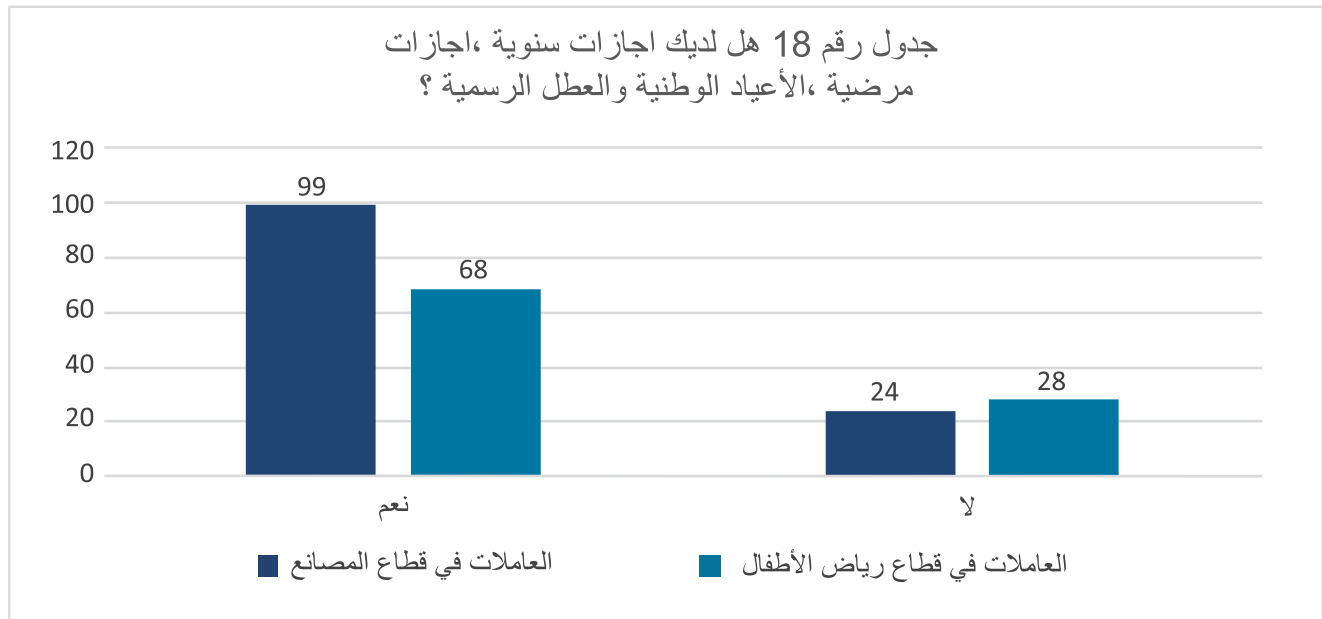
قانون العمل الأردني لا يلزم المؤسسة بتأمين الموظفين، يعود الأمر إلى المؤسسة ونظامها الداخلي. الجدول يوضح أن النسبة الأكبر 131 غير مؤمنات وأن 67 عاملة لديها تأمين صحي من مكان عملها. وهناك 21 سيدة لديهن الخيار من قبل مؤسساتهن بتقديم تأمين صحي لهن، على أن تتحمل العاملات نسبة من الاشتراكات. مجدداً يتضح من خلال الإجابات عدم الوعي الكافي لمثل هذه التفاصيل، بعض العاملات الغير متزوجات لم يعتبرن أن هذه الجزئية مهمة ولا تستوقفهن، إلا أن العاملات المتزوجات واللواتي لديهن أطفال اعتبرن أنها من العناصر المهمة ويرغبن لو أن هذا الخيار متوفر إلا أن الخوف من المطالبة بمنعهن من السؤال. «يا ريت عنا تأمين صحي»، «من أكثر الشغلات التي بتمنى أنها تصير هي موضوع التأمين الصحي، لانو فعلاً شيء مهم وخاصة للأطفال»، هذا ما شاركته بعض العاملات بخصوص هذه الحثية.



من إحدى تحديات النساء العاملات عنصر المواصلات وخاصة في المحافظات ويعد أحياناً من أهم الأسباب لعزوف النساء عن العمل. هناك 132 سيدة من القطاعين لا يتم توفير مواصلات لهن، حيث يعتمدن على بعضهن من خلال الاتفاق مع سائق معين أو في بعض الأحيان 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 المواصلات حيث أن بعضهن اعتبرن أن الموضوع المادي غير

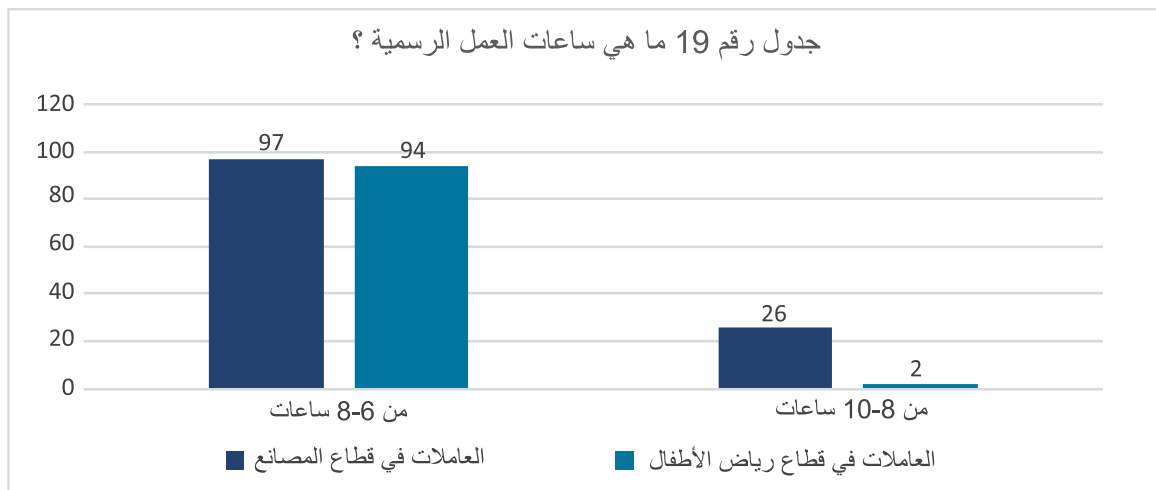
مجدي بسبب الاستخدام اليومي للمواصلات واحيانا لاكثر من وسيلة والبعض الآخر كان بسبب العائلة حيث ان ازواجهن لم يردن لهن استخدام المواصلات العامة خوفا عليهن. وهناك 15 سيدة وضحن ان مكان العمل لا يقدم خدمة المواصلات ولكن يتم اعطاء بدل مواصلات للعاملين والعاملات كنوع من الدعم حيث انه يساعدن بتجنب استخدام المواصلات العامة، يقمن بالتعاقد مع سائق مما يسهل وصولهن لمكان العمل والمغادرة منه، ووضح 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 الشغلات اليومية موضوع المواصلات، يا ريت الشغل بأمن هاد الاشئ»
- «يعني لو في عنا مواصلات بالشغل يوفر 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 بتعرضلها بالمواصلات العامة. يا ريت لو المصنع يوفر لنا وسيلة مواصلات امنة، هاد رح يشجع كثير نساء للعمل»

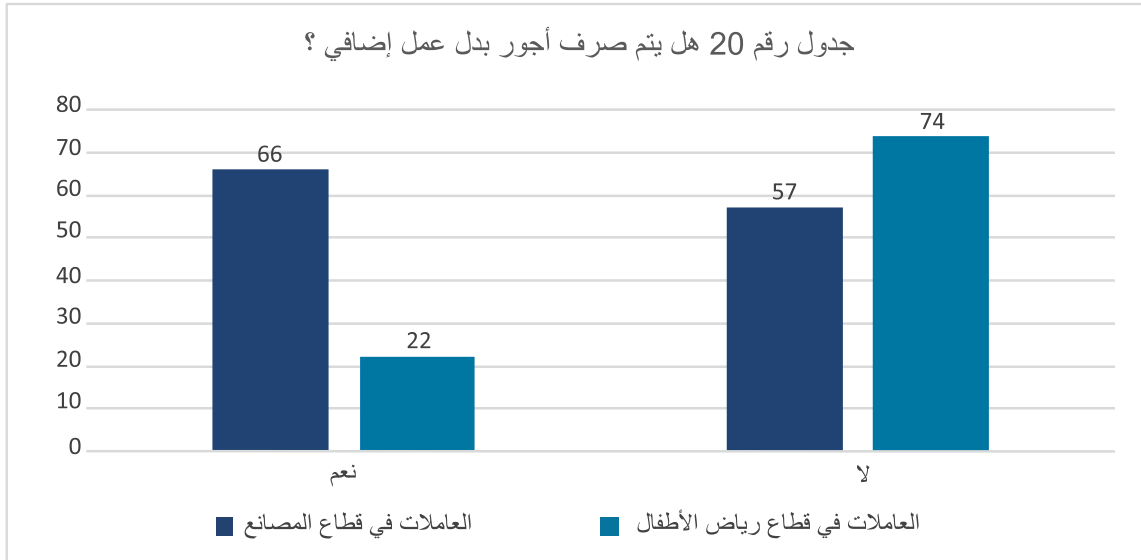


في الكثير من الاحيان تعتبر الاجازات السنوية ليست من حقوق العاملين، الا أن قانون العمل الأردني⁹⁹ نص عليها في المادة 61 (الفقرة أ)، ويوضح الجدول أن النسبة الاكبر 167 عاملة يحصلن على اجازات سنوية وبالمقابل هناك 52 عاملة لا يحصلن على هذا الحق، عند التحقق من السبب كانت الاجابات أن ارباب العمل يرفضوا لاجازة 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 اشئ أساسي»
- «دايما بنحكي بهاد الموضوع بس ما تغير اشئ»

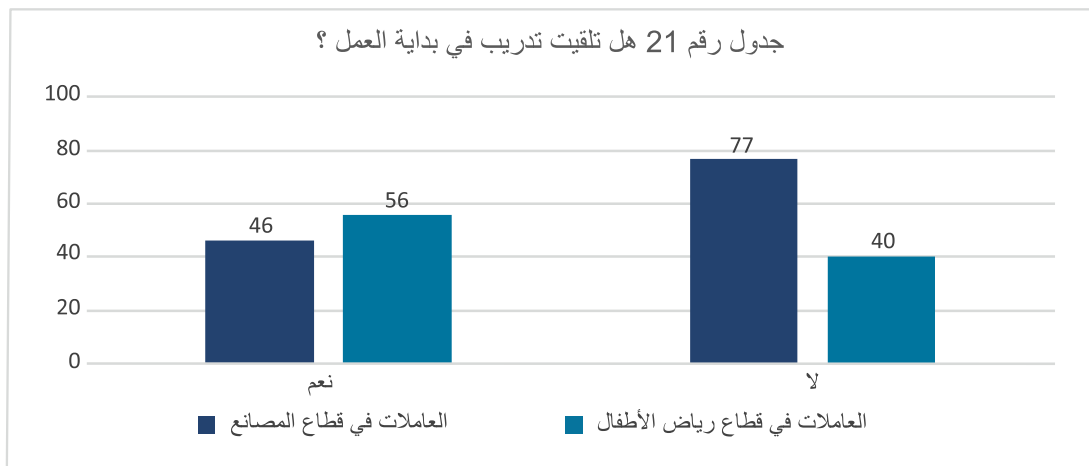


من أكثر الأمور الجدلية حول العمل في القطاع الخاص هو استغلال أصحاب العمل للعاملين، وخاصة في موضوع ساعات العمل. من خلال هذه الدراسة اردنا تسليط الضوء على هذا التحدي. ووجدنا ان 191 عاملة يقضين من 6 الى 8 ساعات في مكان عملهن وهذه الساعات هي من ضمن الساعات المنصوص عليها في قانون العمل الأردني، وهناك 28 عاملة يعملن من 8 الى 10 ساعات وذلك ايضا يتطابق مع قانون العمل الأردني، المادة 56 (الفقر 1 والفقرة ب).¹⁰⁰ حسب الاجابات الواردة في هذا الجدول تم التأكد من ان العاملات (الفئة المستهدفة) يقيضن عدد ساعات تتطابق مع ما ورد في قانون العمل الأردني ويعتبر هذا مؤشر ايجابي حسب الاجابات 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 الإضافي واجوره. حيث ان 131 عاملة لا يتلقين اجور للساعات الإضافية وهذا مخالف لما نص عليه قانون العمل الأردني في المادة 59 (الفقرة أ).¹⁰¹ نرى من خلال الجدول ان التجاوزات موجودة في كلا القطاعين وتكثر في قطاع رياض الأطفال. من خلال التحليل وجدنا أن سبب هذه المخالفة هو ضعف التطبيق القانوني وعدم المطالبة من العاملات حيث أن قانون العمل الاردني نص بشكل واضح في المادة 59 العمل الإضافي والعمل ايام العطل والاعياد: الفقرة (أ) يجوز تشغيل العامل بموافقة أكثر من ساعات العمل اليومية او الاسبوعية على أن يتقاضى العامل عن ساعة العمل الإضافية أجرا لا يقل عن 125 % من أجره المعتاد.¹⁰² 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 المديرة بدها نشغل زيادة بتجبرنا حتى لو ما وفقنا، بتصير تهددنا اذا رفضنا، وما بناخد اي اشي بالمقابل»
- «دائما 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 عاجبككم».
- «حتى لو اشتغلنا زيادة، ما بحاسبونا على هاد الوقت، اذا اعترضنا بصيروا يحولنا، الي موعاجبها تستقبل»
- «ما عندي مشكلة اقضي وقت زيادة بعد ساعات العمل الرسمية بس يكون بمقابل، لانو هاد جهد اضافي»



100. العمل رقم 8 لسنة 1996 وتعديلاته. pdf (mol.gov.jo)
 101. قانون العمل رقم 8 لسنة 1996 وتعديلاته. pdf (mol.gov.jo)
 102. قانون العمل رقم 8 لسنة 1996 وتعديلاته. pdf (mol.gov.jo)

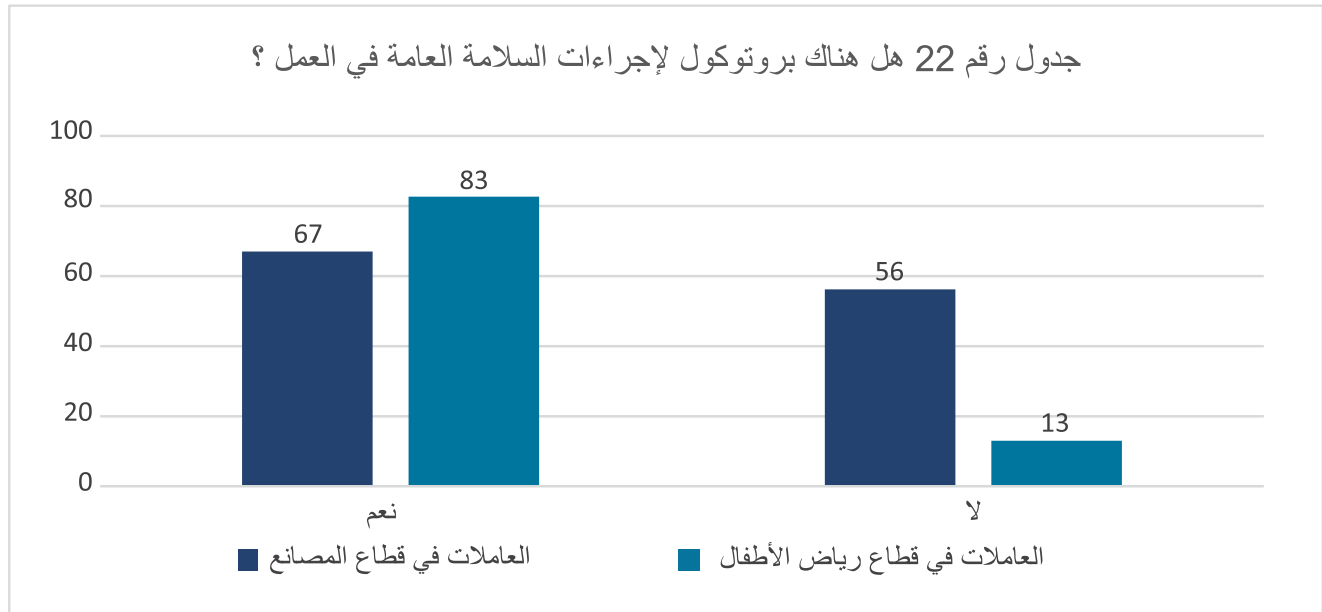
مازال الكثير من اصحاب المؤسسات والشركات في القطاع الخاص يهملون عنصر التدريب في العمل لاعتقادهم انه غير مهم. هناك 117 عاملة من العينة المستهدفة وضحن انهن لم يتلقين اي تدريب في بداية عملهن، وهناك فقط 102 حصلن على تدريب. موضوع التدريب في قطاع المصانع مغطى بشكل افضل من قطاع رياض الاطفال، غير ان هناك العديد 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 الأطفال واحتياجات الأطفال حسب الفئات العمرية. بالنسبة للمصانع هناك تدريبات متعلقة بمجال عمل المصنع ومن المفترض 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 يأتي¹⁰³:

- 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.

بعض الاجابات من العاملات:

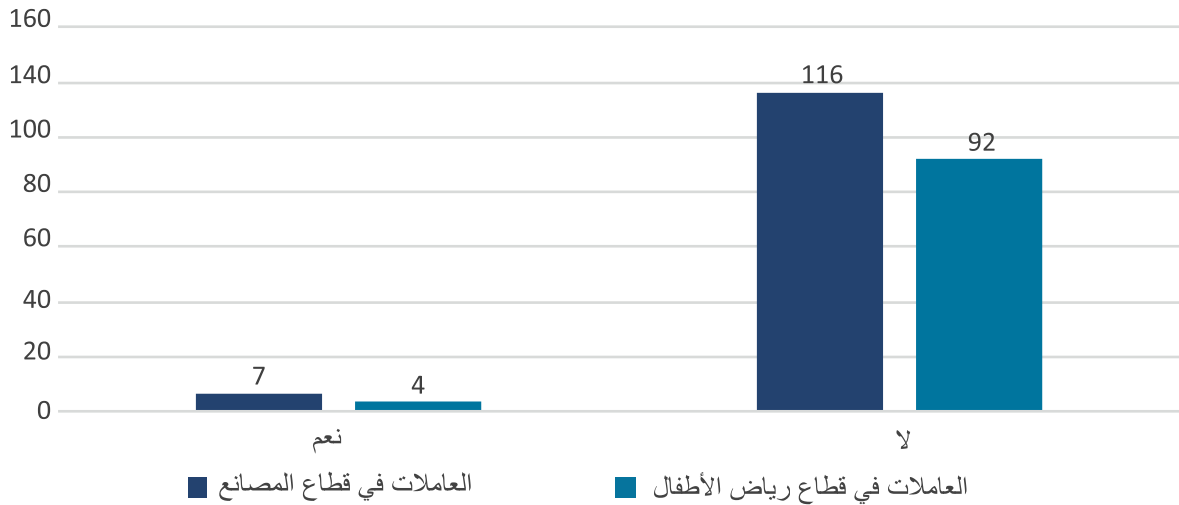
- «حاولنا اكثر من مرة نطلب تدريب، بس ما كان في اي تجاوب من اصحاب المصنع»
- «انا بشوف التدريب اشئ كثير مهم بمهنتنا عشان تطور حالنا ونساعد الاطفال دايمًا اذا في اي شغلات جديدة»
- «مديرة الروضة دايمًا حجتها انو ما في ميزانية وانو التدريب مصاريف على الفاضي»



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 العاملات 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 للعاملات حيث أن ذكر هذه الأمور والتركيز عليها يزيد من ادراك العاملات.

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

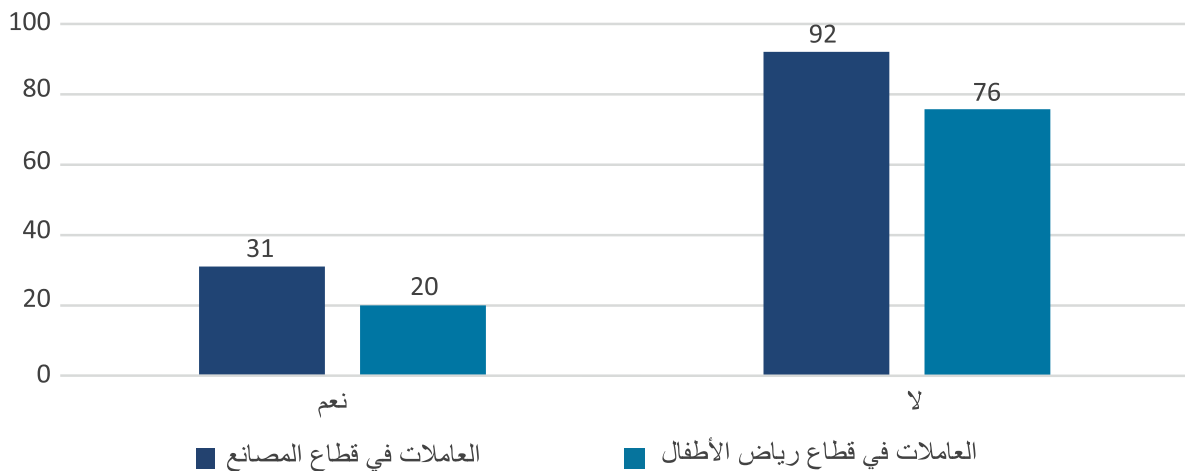
جدول رقم 23 هل هناك أي تجاوزات غير أخلاقية و/أو غير مهنية موجودة في بيئة العمل ؟



لهذا السؤال خصوصية وكان يستوقف العمال كثيرًا. خوف العمال وعدم ثقتهم بالمشاركة في مثل هذه الدراسات شكلت تحدي كبير للوصول إلى الإجابات الصحيحة. ووضحت العمال أنهم يشعرون براحة أكثر عند الإجابة بلا على هذا السؤال على الرغم من عدم اقتناعهم بالإجابة. اعتبر العمال أن هذا السؤال حساس ويمس الأعراف والتقاليد السائدة في محافظة البلقاء. على الرغم من استخدام كلمة تجاوزات وليس تحرش إلا أن العمال لم يتقبلوا السؤال. كان هناك دور مهم لفريق المتطوعات بسبب معرفتهن بثقافة المنطقة استطعن الحصول على بعض الإجابات من العمال ولكن رفضن العمال تقديم هذه الإجابات مكتوبة (خوفًا من فصلهن من العمل، خوفًا من المجتمع، من العائلة، من زميلاتهن في العمل)، فضلن مشاركت الإجابات شفهيًا مع فريق المتطوعات:

- مضايقات (لفظية/جسدية) تحصل في الكثير من الأحيان عند استخدامهم للمواصلات العامة لدى ذهابهن إلى العمل.
- مضايقات (لفظية) من مديرات رياض الأطفال وأصحاب العمل في المصانع. استخدم عبارات غير مهنية في الكثير من الأحيان، عدم تقبل الشكاوي، عدم الاستماع للاحتياجات وعدم المرونة في التعامل.
- الإكراه على التواجد بعد ساعات العمل دون أي مقابل. وإذا رفضت العملة يكون الخيار هو تقديم الاستقالة.

جدول رقم 24 هل هناك حضانات لأطفال العمال ؟
أو بدل حضانة ؟ (بناء على القانون الأردني)



في السنوات الأخيرة تم التركيز من خلال المشاريع التنموية وحملات وزارة العمل وتعديلات قانون العمل¹⁰⁴ 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:

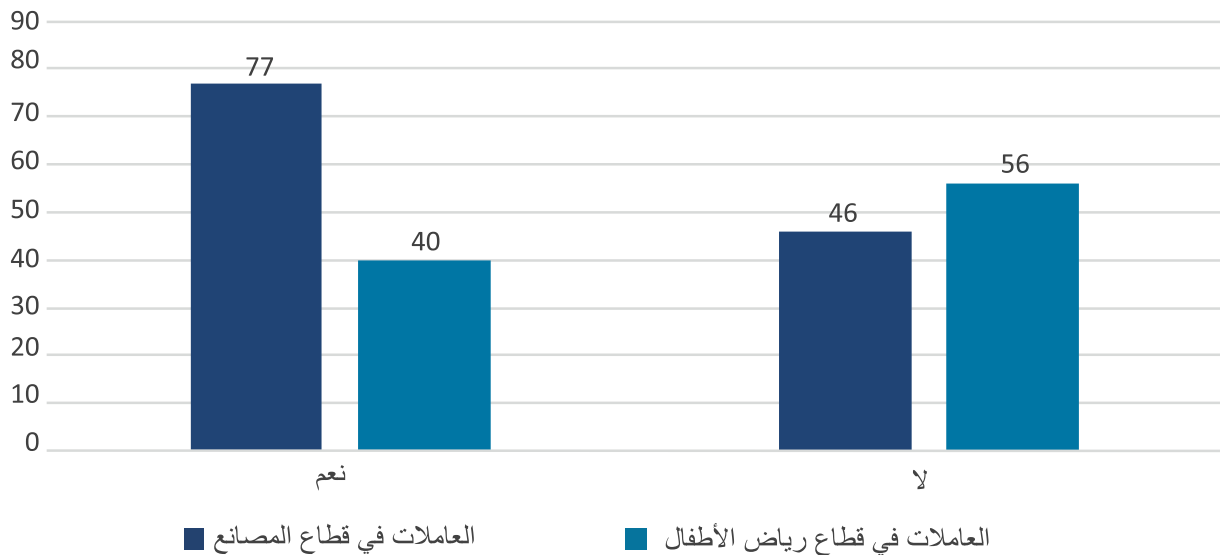
- يوفر للام العاملة الوقت والجهد، ويريحها أيضاً من الضغوط النفسية. فهي تستطيع الاطمئنان على طفلها في بيئة مناسبة ومختصة، بالإضافة إلى رعايته وتقديم الرضاعة الطبيعية بشكل أسهل مما تكون عندما لا تتوفر حضانة داخل العمل. وبالتالي زيادة إنتاجيتها ورغبتها في العمل.
- يعزز شعورها بالانتماء الوظيفي، على اعتبار 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، فإثناء 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 اماكن 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، فكل 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 لأصحاب 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 اشي كثير مهم لكل أم. بتكون مع أطفالها وبوفر عليها وقت ومصرف 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 الاشئ يتغير»

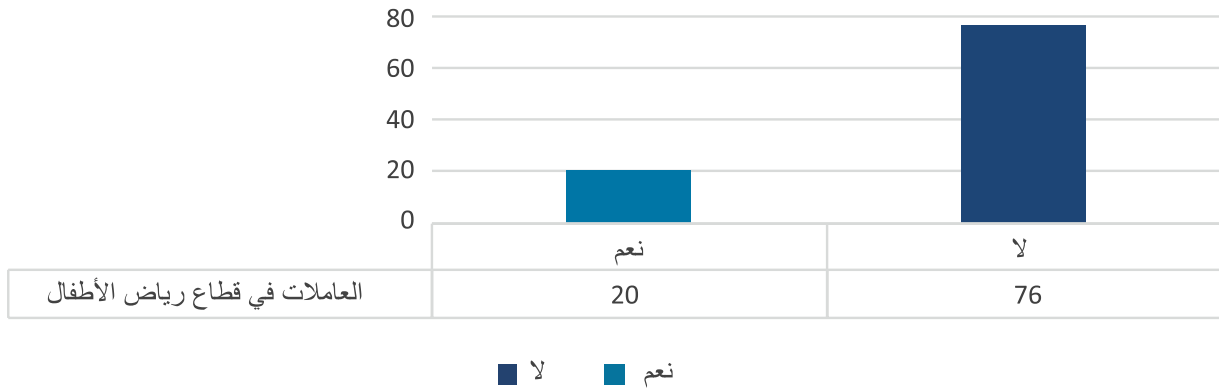
جدول رقم 25 هل بيئة العمل مهينة للإنتاج ؟ هل يوجد محفزات معنوية؟



تعتبر الحوافز المعنوية¹⁰⁵ 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 لأن الإنسان اجتماعي بطبعه، ولا يمكن أن يعيش بعيداً عن احترام وتقدير الآخرين له. كما أن للموظف العديد من المطالبات غير المادية، وهذه المطالبات تختلف من شخص لآخر، ولكن يمكن حصر هذه المطالبات 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 حتى يتكوّن لديه الإحساس بالثقة والمقدرة والكفاءة، وعلى النقيض فإن نقص هذه الحاجات قد يؤد في 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 دايما بتشجعنا وكلامها بحمسنا للشغل»
- «اينا الكلمة الحلوة بكون لها أثر كبير على الموظفين بس للأسف هاد الاشئ مش موجود بمكان العمل»
- «في شغلنا صغيرة بمكان العمل بتخليكي مكان احسن: الكلام الحلو، لفنة صغيرة ببعض المناسبات، بروحوا الموظفين بكير لما يكون في اشئ كنوع من المكافأة، هاي التفاصيل بتأثر بالموظفين»
- «أصحاب العمل بفكروا انو الراتب كل اشئ، بس احنا بدنا اينا تشجيع ونحس انو في تقدير لتعبنا، بس هما بفكروا انو هاد الاشئ مش مهم ابدا»

جدول رقم 26 هل يتم اجبارك على تقديم استقالة قبل الأجازة الصيفية؟ (فقط سؤال لرياض الأطفال)



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 حقوقه كافه أثناء العطل الرسمية للمدارس كافة وللقطاعين العام والخاص وللأسف أن هذه السلوكيات تؤثر تربوياً 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 ابدا ما بقرني بس مو قادرة ألاقي شغل ثاني»
- «كل سنة بنعترض بس على الفاضي، ما بتغير اشئ، بنضل نقدم الاستقالة عشان هما يوفروا على حالهم»
- «من اكثر الشغلات الي بنعترضها في عملنا برياض الأطفال هو الاجبار على تقديم استقالة قبل اجازة الصيف. حتى مع القوانين والمتابعة دايما اصحاب العمل بكرروها ولما نعترض ما بصير اشئ 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 وإناث) لتكون التوعية على مستوى اشمل.
- 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، اعاليم، 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

الاجابة	السؤال	توضيح/اضافات من خلال المقابلات
نعم لا	1 هذه الأسئلة لغايات علمية وسيتم التعامل مع المعلومات بطريقة سرية. نرجو الموافقة على الاجابات	
25 - 18 35 - 25 45 - 35 55 - 45	2 الفئة العمرية	
توجيهي دبلوم بكالوريوس ماجستير	3 المستوى التعليمي	
ادارية مسؤولة عاملة غير ذلك	4 المسمى الوظيفي	
عزباء متزوجة (بدون اطفال) متزوجة (مع اطفال) ارملة مطلقة	5 الحالة الاجتماعية	
اعلان للوظيفة وسائل التواصل الاجتماعي معارف/اصدقاء	6 كيف حصلت/عرفتي عن فرصة العمل؟ من خلال:	
0 - سنة سنة - 3 سنوات 3 - 5 سنوات غير ذلك	7 فترة العمل في المنشأة	
شفهي كتابي	8 هل وقعت على عقد عمل؟	
نعم لا	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)	

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 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

الاسئلة	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 - بكالوريوس - ماجستير
4	المسمى الوظيفي	
5	الحالة الاجتماعية	- عزباء - متزوجة (بدون اطفال) - متزوجة (مع اطفال) - ارملة - مطلقة
6	كيف حصلتي/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 للجور؟ (الحد الأدنى للجور 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 مهيئة 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 الإعمال 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 كافة¹⁰⁶.

- **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 بالإعمال 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 الأساسية¹⁰⁷.

106. في العمل | الشبكة العالمية للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية (escri-net.org)

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

- 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 رفاهيتها¹⁰⁸. ومن صور العنف على النساء العاملات¹⁰⁹:
- العمل دون أجر أو بأجر بخس، بحال انخراط النساء في العمل بمشاريع عائلية.
 - فرض أن تكون مسؤولية المصاريف المعيشية كاملة على المرأة، دون أي مساهمة ذكورية.
 - منع المرأة من التصرف بحرية في مواردها الاقتصادية، سواء بتوفيرها أو استغلالها بالشكل الذي تراه هي مناسباً.
 - الإجبار على الاقتراض بضمان الوظيفة أو المرتب، أو الإمضاء على أوراق لضمان أفراد آخرين من الأسرة وتجهيز البنات، فإذا فكرت المرأة بالرفض عُنِفَتْ وهُدِّدَتْ بالطلاق أو المنع من العمل.

108. العنف الاقتصادي - (ESCWA (uneswa.org)

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

5	العنوان	واقع الشباب العاملات في قطاع العمل غير رسمي: دراسة مسحية لمحافظة إربد
الجمعية	جمعية خطوة أمل	الباحثة الباحثة زهور غرايبة

جدول المحتويات

118	المخلص التنفيذي
118	الفصل الأول الإطار المنهجي
118	المقدمة
119	مشكلة الدراسة
119	أهمية الدراسة
120	أهداف الدراسة
120	منهجية الدراسة
120	أولاً: البيانات الثانوية
120	أولاً: البيانات الأولية
121	الفصل الثاني الإطار النظري
121	الدراسات السابقة
122	التعليق على الدراسات السابقة
123	الفصل الثالث: العمل الميداني
123	ثانياً: تحليل العمل الميداني
123	أولاً: القسم الأول الخصائص الأساسية لعينة الدراسة
123	ملخص العينة
123	أولاً: الخصائص السكانية والديموغرافية والتعليمية
124	ثانياً: الخصائص الاجتماعية والاقتصادية
125	ثانياً: القسم الثاني تحليل عام
125	أولاً: العنف الاقتصادي والعنف الأسري
126	ثانياً: الحقوق العمالية
126	ثالثاً: التحديات والحماية الاجتماعية
127	ثانياً: القسم الثالث تحليل القطاعات
127	أولاً: قطاع التصفية- البوتيك
128	ثانياً: قطاع السكرتاريا
129	ثالثاً: قطاع التجميل
130	ثالثاً: تحليل ومناقشة نتائج وتساؤلات الدراسة
130	تمهيد
130	أولاً: الحقوق العمالية
131	ثانياً: الحماية الاجتماعية والتحديات
133	النتائج
134	التوصيات
134	أولاً: التوصيات الخاصة بمحور التدريب والتوعية
134	ثانياً: التوصيات الخاصة بمحور حملات المناصرة وكسب التأييد
135	المراجع
135	المراجع العربية
135	المراجع الأجنبية
136	الملحقات

المخلص التنفيذي

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية والأسرية للعاملات في قطاعات العمل غير الرسمي، وقياس مدى توفر الحماية الاجتماعية، والتحديات والعوائق التي تواجههن، وذلك من خلال استخدام أداة البحث العلمي (الاستمارة)، والاستعانة ببعض القوانين المحلية والدولية، لتصميم أسئلة الاستمارة، حيث تضمنت الاستمارة ثلاث أقسام أساسية كالمصناعات الأساسية للعينة، والحقوق العمالية، الحماية الاجتماعية والتحديات التي تواجه العاملات

حيث استخدمت الدراسة في تحليل النتائج المنهج الكمي والنوعي من خلال بعض الأسئلة المفتوحة في الاستمارة، وذلك لعكس أهداف الدراسة، كما استعان أيضاً بالبيانات الثانوية والتي تم الحصول عليها عن طريق البيانات والتقارير والدراسات السابقة المنشورة، وخاصة التقارير الرسمية الصادرة عن بعض المؤسسات الرسمية مثل دائرة الإحصاءات العامة

وقعت حدود الدراسة الجغرافية ضمن حدود محافظة إربد، حيث تم جمع بياناتها من المبحوثات العاملات في القطاعات غير الرسمية التالية: (محلات البوتيك- التصفية، السكرتاريا، التجميل)، حيث بلغت العينة 120 استمارة بواقع 40 استمارة لكل قطاع

لقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج الهامة والتي يجب أن يتم الأخذ بها نظراً لما تعانيه العاملات في هذه القطاعات، ويعملن بطريقة لا يتوفر بها حماية قانونية واجتماعية، حيث أن أبرز النتائج التي تم التوصل لها (لمزيد من التفاصيل يرجى قراءة الفصل الثالث)، أن 82.5% من عينة الدراسة لا يوجد بينهن وبين صاحبات العمل عقود عمل، كما أن 76.6% من عينة الدراسة لا يتوفر لديهن اشتراكاً فعالاً في الضمان الاجتماعي، وهذان مؤشران هامان لقياس وضمان باقي الحقوق العمالية، خاصة التي كفلتها القوانين والتشريعات، كقانون العمل، الضمان الاجتماعي، معايير العمل اللائق، الحماية الاجتماعية، وغيرها من الحقوق المكفولة

كما توصلت الدراسة من خلال استجابة العينة أن الأسباب الرئيسية التي دفعت النساء للعمل هي الحاجة وسوء الظروف المعيشية ومساعدة الأهل أو الزوج والأسرة ونسبة 69.1%، حيث أنهن لا يعتبرن أعمالهن لسبب الاستقلال المادي، بعيداً عن التبعية الاقتصادية، إذ أن السبب لمساعدة الأهل والأسرة، كما أن 68.3% من اللواتي يعملن يستطعن التصرف بمواردهن المالية، ولكن التصرف لا يكون لمستلزماتهن الشخصية، بل لمساعدة الأسرة والأهل، ويعتبر هذا نوعاً من أنواع العنف الاقتصادي الموجه للنساء والفتيات، وعلى الرغم من ذلك قد يواجهن العنف الأسري في محيط الأسرة، والتحرش الجنسي في العمل

توصلت هذه الدراسة إلى مجموعة من التوصيات تم تقسيمها إلى محاور: **توصيات خاصة بمحور التدريب والتوعية**، إذ توصي الدراسة بالقيام بإجراء تدريب توعوية أهمها في مجال توعية العاملات عن حقوقهن العمالية، والتحرش الجنسي، وآليات الإبلاغ في حال حدوث الانتهاك، وكذلك **توصيات خاصة بمحور حملات المناصرة وكسب التأييد** تضمنت مجموعة من التوصيات لإجراء حملات مناصرة خاصة بتعديلات بعض القوانين، ودعوة الأردن إلى المصادقة على بعض الاتفاقيات الدولية، كذلك **توصيات خاصة بالقوانين والتشريعات والجهات الحكومية ذات العلاقة** تضمنت مطالبات عديدة أهمها، تغليب العقوبات على منتهكي القوانين، وزيادة فرق التفتيش، وتعديل القوانين وإدراج التحرش الجنسي

الفصل الأول الإطار المنهجي

المقدمة

يعتبر عمل النساء بشكل عام من أهم الأدوات التي تساهم في تمكينهن بمختلف مجالات الحياة، إضافة إلى أنه يؤدي إلى تمتعهن بكامل حقوقهن لاسيما المساواة بين الجنسين، وتكافؤ الفرص، التي تعمل على تحقيق العدالة، وبالتالي تساهم في زيادة مؤشرات التنمية المستدامة، وتساهم النساء في مختلف القطاعات الرسمية وغير الرسمية، ولكن في الأردن تعاني الكثير من النساء من البطالة إذ بلغت خلال الربع الأول لعام 2022 ما نسبته (22.8%) ولكلا الجنسين (20.5% للذكور مقابل 31.5% للإناث) وبمقارنة هذه النسبة بالربع الرابع لعام 2021 بالنسبة للإناث يلاحظ ارتفاع بمقدار 0.8 نقطة مئوية. (دائرة الإحصاءات العامة، 2022).

كما يشير أيضاً التقرير إلى حجم المشاركة الاقتصادية لكلا الجنسين، إذ بلغت نسبة المشاركة الاقتصادية للربع الأول لعام 2022 ما نسبته 33.2% (53.2% للذكور مقابل 13.7%)، وبمقارنة هذه النسبة مع الربع الأول من عام 2022 بلغت 34.5% لكلا الجنسين يلاحظ انخفاضها (54.8% للذكور مقابل 14% للإناث). (دائرة الإحصاءات العامة، 2022)

وتوسعت ظاهرة انخراط النساء في القطاعات غير الرسمية، ويعملن لساعات عمل طويلة، وقد لا يتمتعن بمختلف الحقوق التي نص عليها قانون العمل الأردني، والضمان الاجتماعي؛ ويختلف العمل في القطاع غير الرسمي بالنسبة للواتي يعملن به، فالكثير من النساء صاحبات عمل ويطلق عليه غير رسمي، فمثلاً هناك بعض النساء يعملن على انشاء مشاريعهن الخاصة (المطابخ الإنتاجية، الحرف والمهن اليدوية وغيرها من المشاريع) ويعملن بصورة غير رسمي من حيث عدم

ترخيص هذه المشاريع، عدم توفر ضمان اجتماعي، قوانين مطبقة، أي بمعنى آخر تفتقد هذه المشاريع للبيئة التشريعية، وفي الجانب الآخر من عمل النساء في القطاع غير الرسمي، هنالك الكثير من النساء يعملن في «وظائف غير رسمية»، كالوظائف التي تفتقد أيضاً للبيئة التشريعية، مثل العمل داخل مراكز التجميل، العمل بوظيفة سكرتيرة، المعلمات في القطاع الخاص، العاملات في قطاع الزراعة، محلات التصفية (البوتيك)، وغيرها من القطاعات التي تندرج تحت تصنيف الغير رسمية والتي تفتقد لتطبيق القوانين النازمة والتي تعمل على تنظيمها

وفي تقرير صادر عن (منتدى الاستراتيجيات الأردني، 2020) يشير إلى أن القطاع غير الرسمي لا يخضع لمراقبة أو حماية القانون والتشريعات للدولة، كما أن العمال غير النظاميين لا يتمتعون بأي حق من حقوق العمل والعمال التابع للدولة، حيث تعرف منظمة العمل الدولية العمالة غير المنظمة بأنها «جميع أشكال العمالة التي لا يتم تسجيلها أو تنظيمها أو حمايتها من خلال الأطر القانونية والتنظيمية القائمة»، ولأهمية هذا القطاع كان لا بد من تسليط الضوء عليه والكشف عن واقع عمل النساء اللواتي يعملن فيه، حيث أن الكثير من النساء يضطرن للعمل من أجل توفير دخل شهري لهن ولأسرهن، خاصة عندما تكون المرأة ترأس أسرتهن والمعيّل الوحيد لهن، ووفق الأرقام الرسمية الصادرة عن دائرة الإحصاءات العامة بلغت نسبة النساء اللواتي يرأسن أسرهن 18.4% من مجموع الأسر في الأردن وذلك وفق إحصاءات المرأة الأردنية، وفي هذه الدراسة سيتم تسليط الضوء على النساء العاملات في الاعمال غير الرسمية في محافظة إربد (كعاملات ولسن صاحبات مشاريع) وتستهدف الدراسة المسحية ثلاث قطاعات بشكل مسحي وهي: محلات التصفية (البوتيك)، التجميل، السكرتاريا، حيث تهدف الدراسة إلى الكشف عن واقع النساء اللواتي يعملن في القطاعات غير الرسمية في محافظة إربد وذلك من خلال دراسة واقعهن

مشكلة الدراسة

تعمل النساء في القطاع غير الرسمي، ومن المشاكل الحقيقية التي تلاحظ عدم توفر إحصاءات رسمية في هذا القطاع خاصة للعاملين حيث ينقسم إلى فئتين أساسيتين «العامل أو العاملة» أو «صاحب/صاحبة العمل»، ويطلق بعض الباحثين والمختصين على القطاع غير الرسمي عدة توصيفات عليه منها مجموعة منها «الاقتصاد الخفي» أو «اقتصاد الظل»

والمشكلة الحقيقة في القطاع بأنه لا يدخل ضمن حسابات الناتج المحلي الذي يعكس على تحقيق مؤشرات التنمية المستدامة، وخاصة المساواة وانخفاض البطالة، سواء كانت النساء صاحبات عمل أو عاملات، وتفتقد العاملات فيه إلى الضمانات القانونية من أجل حمايتهن وتمتعهن بحقوقهن، إذ أنهن يفقدن للحماية الاجتماعية والتي تشمل الكثير من الحقوق مثل معيار الحد الأدنى للأجور، عدد ساعات العمل، الضمان الاجتماعي بما فيه أنظمة الحماية القانونية والاجتماعية، التأمين الصحي، وغيرها من الحقوق؛ وتولد هذه الممارسات أو عدم وجود كفالات أساسية قانونية للحقوق، تلاعباً بالحقوق، ومن الممكن أن تشكل عنفاً اقتصادياً بسبب عدم وجود ضمانات قانونية تكفل لهؤلاء النساء حقوقهن، ووفقاً لتقرير (منظمة العمل الدولية، 2020)، ان ملياري شخص حول العالم (أكثر من 61% من حجم القوى العاملة في العالم) يحصلون على مواردهم عبر العمل في الاقتصاد غير الرسمي، حيث يفتقر أغلبهم إلى الحماية الاجتماعية وظروف العمل اللائقة

وعلى الرغم من الدور الكبير الذي تبذله الدولة الأردنية في محاولة زيادة مشاركة النساء في النشاط الاقتصادي، من خلال توفير التشريعات الداعمة لهن، وضمان وكفالة حقوقهن الأساسية في العمل، إلا أن النساء وخاصة العاملات في القطاع غير رسمي قد يواجهن تحديات عديدة كالتحديات المذكورة أعلاه، وتجدر الإشارة أن الأردن قد عمل عدة مرات في السنوات السابقة على تعديل منظومته التشريعية لدعم النساء في القطاع الاقتصادي، لاسيما التعديلات الدستورية الأخيرة التي تم إدخالها إلى الدستور الأردني حيث نصت المادة 6١6 «تكفل الدولة تمكين المرأة ودعمها للقيام بدور فاعل في بناء المجتمع بما يضمن تكافؤ الفرص على أساس العدل والإنصاف وحمايتها من جميع أشكال العنف والتمييز¹؛ ولكن لا بد من وجود بعض المشاكل والتغرات التي ما زالت تواجه النساء في قطاع العمل سواء كان الرسمي أو غير الرسمي، والحاجة أيضاً إلى مواكبة التحديث والتجديد باستمرار؛ وستحقق الدراسة هدفها عن طريق سؤال الدراسة الرئيسي التالي

ما هو واقع عمل النساء العاملات في قطاع العمل غير الرسمي في محافظة إربد؟ يتفرع عن التساؤل الرئيسي للدراسة مجموعة من التساؤلات الفرعية

- ما هي الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية والأسرية للنساء اللاتي يعملن في القطاعات المحددة (التصفية-البوتيك، التجميل، السكرتاريا)؟
- هل تحظى النساء العاملات في هذا القطاعات بالحماية أو جزء من الحماية الاجتماعية؟
- هل عملها في قطاع العمل غير رسمي يشكل عائقاً أمام الفرص الأخرى؟
- ما هي المشكلات التي تواجه النساء في قطاع العمل غير الرسمي؟

أهمية الدراسة

تحظى هذه الدراسة بأهمية بحثية مما يشكل أهمية علمية قوية لتكون مرجعاً للباحثين ذوي الاختصاص، والناشطين في حقوق المرأة، كما أنها تعد مرجعاً لمؤسسات دعم وتمكين المرأة وخاصة تلك المؤسسات التي تجري باستمرار بناء قدرات، دورات تدريبية، لدعم حقوق النساء والفتيات. كذلك تكتسب أهمية كونها تربط العنف الاقتصادي بالعنف المبني على النوعي الاجتماعي الموجه للنساء والفتيات

1. بموجب التعديل المنشور في العدد 5770 تاريخ 2022\01\31 من الجريدة الرسمية.

كما أنها تكتسب أهمية جغرافية مهمة في كونها تعمل على دراسة النساء العاملات في قطاع العمل غير الرسمي في محافظة إربد، ومحافظة إربد تعتبر من أكبر محافظة الأردن بالنسبة لعدد السكان، بالإضافة إلى أنها توفر مادة بحثية في العمل غير الرسمي، مما يؤدي إلى وجود بعض البيانات والمعلومات لاسيما أن هذا القطاع لا تتوفر عنه إحصاءات رسمية، إذ أنه يصعب احصاءه بسبب عدم توفر معلومات رسمية عنه، بشكل منظم. من جانب آخر تبرز أهمية الدراسة من خلال ربط مؤشر العنف الاقتصادي الذي تتعرض له النساء بالعنف المبني على النوع الاجتماعي

أهداف الدراسة

تسعى هذه الدراسة للوصول إلى الأهداف التالية:

1. الكشف عن الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية والأسرية للنساء اللاتي يعملن في القطاعات المحددة في محافظة إربد.
2. الكشف عن تمتع النساء العاملات في قطاعات العمل المذكورة في محافظة إربد بالحماية الاجتماعية أو جزء منها من عدمها.
3. الكشف عن العوائق والتحديات والمشكلات التي تواجه النساء العاملات في قطاع العمل غير رسمي في محافظة إربد، خاصة «العنف الاقتصادي المبني على النوع الاجتماعي والموجه للنساء والفتيات».

منهجية الدراسة

تسعى هذه الدراسة في تحقيق نتائج التساؤلات المطروحة أعلاه والوصول أيضاً إلى تحقيق والكشف عن الأهداف المشار إليها، وذلك عن طريق بناء منهجية قوية تساهم في الحصول على إجابات للتساؤلات، وذلك عن طريق ما يلي

أولاً: البيانات الثانوية

وهي تلك البيانات التي تم الحصول عليها عن طريق مراجعة الدراسات السابقة، والأرقام الرسمية الصادرة عن مؤسسات رسمية مثل دائرة الإحصاءات العامة، المؤسسات الدولية التي لها علاقة بموضوع الدراسة، وخاصة موضوع عمل النساء، والتقارير الصادرة عن المؤسسات النسوية المتخصصة، وكل ما له علاقة ضمن موضوع الدراسة، وذلك من أجل توفير بيانات ثانوية تساعد في صياغة هذه الدراسة لاسيما أسئلة الاستبانة أو دليل المقابلات ضمن أدوات البحث المطروحة في البيانات الأولية

ثانياً: البيانات الأولية

هذا النوع من البيانات سيتم الحصول عليه عن طريق العمل الميداني من خلال اجراء استمارة بحث مسحية لعينة من النساء العاملات في قطاع العمل غير المنظم، ذات خصائص محددة في الاستمارة، والتي سيتم الكشف عنها في جزء تحليل الاستمارة

- **منهج الدراسة:** استخدمت الدراسة المنهج الكمي والنوعي في الحصول على البيانات وذلك من أجل تحقيق أهداف الدراسة، وذلك من خلال عمل استمارة مسحية.
- **أدوات جمع البيانات الأولية والثانوية:** في البيانات الثانوية سيتم الاعتماد على استمارة بحثية مشار إليها أعلاه، والبيانات النوعية سيتم الحصول عليها عن طريق البيانات الثانوية.
- **أسلوب الدراسة:** تعتمد الدراسة في أسلوبها على المنهج الوصفي التحليلي والتحليل الكمي عن طريق استخراج التكرارات والنسب المئوية للاستمارة.
- **مجالات الدراسة:**

المجال الجغرافي: تقع هذه الدراسة ضمن حدود محافظة إربد، حيث سيتم جمع البيانات من المبحوثات العاملات في القطاع غير رسمي اللواتي يعملن في حدود محافظة إربد

المجال الزمني: سيتم جمع البيانات الأولية للدراسة في فترة شهر 8 آب- 2022 ومن المتوقع أن ينتهي العمل الميداني في نهاية شهر تشرين أول لعام 2022.

المجال البشري: والذي يقصد به هو عينة عددها 120 من النساء العاملات في قطاع العمل غير الرسمي، وذلك بشكل عشوائي على النحو الآتي ضمن القطاعات المحددة سابقاً

- التصنيفية البوتيك: 40 استمارة
- التجميل: 40 استمارة
- السكرتاريا: 40 استمارة

الفصل الثاني الإطار النظري

الدراسات السابقة

لقد تمت دراسة موضوع العمل غير الرسمي من قبل الباحثين والمختصين من مختلف التخصصات والمؤسسات، ويختلف عن العمل الرسمي بأنه لا يدخل ضمن الناتج القومي، ولكن له أثر على تغيير الناتج القومي، حيث يعمل بهذا القطاع فئة واسعة تفتقد للحماية والضمانة الاجتماعية اللازمة، حيث تكون هذه الفئات هشة ولا تستطيع المطالبة بحقوقها؛ ويشكل العمل غير رسمي أهمية بالغة في اقتصاديات الدول، وفيما يلي عرض لأبرز الدراسات والتقارير التي ساهمت في بلورة الدراسة

أولاً: تقرير (القطاع غير الرسمي في الأردن: طبيعة العاملين فيه والتحديات) حيث تم اجراءه من قبل منتدى الاستراتيجيات الأردني عام 2020 بالشراكة مع مؤسسة الدجاني للاستشارات، وذلك بهدف دراسة خصائص العاملين في القطاع غير الرسمي، وأبرز التحديات التي تواجههم، والسبل المتاحة لتحفيزهم بالانضمام إلى القطاع الرسمي، وتسجيل أعمالهم بالشكل القانوني الذي يسهل عملية التواصل وتقديم المساعدة والمتابعة

ارتكزت منهجية هذا المسح على جمع البيانات من عينة واسعة لدى صندوق المعونة الوطني، وشملت العينة أرباب الأسر الأكثر تضرراً أثناء فترة الحظر الشامل نتيجة لجائحة كورونا، كما مثلت قاعدة البيانات هذه عمال المياومة، وأصحاب العمل غير المسجلين لأعمالهم لدى الجهات المعنية، وغير المؤمنين صحياً، وغير المسجلين في الضمان الاجتماعي، وبالتالي فإن هذه العينة تمثل العاملين في القطاع غير الرسمي

أشارت النتائج الخاصة بخصائص العاملين في القطاع غير الرسمي الأردني أن غالبية العاملين في القطاع غير الرسمي بين الفئة العمرية (31-50) ونسبة (64.2%)، ومعظم العاملين يعملون في قطاع الخدمات بنسبة (68.9%)، ومن حيث التعليم فإن (42.8) يحملون شهادة العاشر فأقل، و (39.3%) يحملون الثانوية العامة، ويتراوح الدخل السنوي لأسر العاملين في القطاع ما بين (3000-6000) دينار بنسبة (56.2%)، بينما يتراوح الإنفاق السنوي لأسر العاملين ما بين (2500-5000) دينار، بنسبة (54.2%)، وقد أشار نحو (31.6%) من العاملين في القطاع غير رسمي بأنهم ينفقون جزءاً من نفقاتهم على التعليم، في حين (68.4%) منهم لا ينفقون على التعليم، مما يشير إلى أن التعليم لا يعتبر من أولويات غالبية العاملين في القطاع غير الرسمي

كما أشارت نتائج المسح أن أكثر من نصف العاملين في القطاع غير رسمي (55.5%) يرون بأن أبرز تحدي يواجههم هو عدم القدرة على توسيع الأعمال، فيما كان ثان أكبر تحدي هو عدم القدرة على التسجيل في مؤسسة الضمان والحصول على تأمين صحي وذلك لتدني الدخل بنسبة (33.8%)

ثانياً: دراسة (أبو شوايش، وبسيسو، آخرون، 2022) تقدير حجم الاقتصاد غير الرسمي في الأردن خلال الفترة 2002-2020؛ هدفت هذه الدراسة إلى تقدير حجم الاقتصاد غير الرسمي في الأردن خلال الفترة (2002-2020)، واستخدمت الدراسة طريقتين وصفية وقياسية لتحقيق أهدافها، واعتمدت على الدراسة منهجيتين مختلفتين، الأولى هي الطلب على النقود، والثانية الأسباب المتعددة والمؤشرات المتعددة؛ ومن ثم الدمج بين المنهجتين، أظهرت النتائج أن حجم الاقتصاد غير الرسمي في الأردن بلغ بالمتوسط خلال فترة الدراسة حسب منهجية الطلب على العملة ومنهجية MIMIC 23.8% و 22.4% من الناتج المحلي الإجمالي على التوالي أما من خلال الدمج بين الطريقتين بلغ حجم الاقتصاد غير رسمي في الأردن 26.5% من الناتج بالمتوسط وهي النسبة التي اعتمدتها الدراسة، وبناءً على النتائج أوصت الدراسة بضرورة أخذ ظاهرة الاقتصاد غير رسمي محمل الجد من خلال السعي إلى ضم الاقتصاد غير الرسمي إلى القطاع الرسمي بعدة طرق؛ منها تبسيط الإجراءات وخفض التكلفة عليه لمساعدته على الانضمام مما يساهم في تعزيز الإيرادات الحكومية وتحسين جودة البيانات الاقتصادية

Third Study of (Mehtap, and Ozmenekse, etc, 2018), "I'm a stay at home businesswoman": an insight into informal entrepreneurship in Jordan

دراسة (Mehtap, and Ozmenekse, etc, 2018) نظرة ثاقبة على ريادة الأعمال في الأردن.

تبحث هذه الدراسة في ريادة الأعمال غير الرسمية في الأردن من خلال هدفها الأساسي وهو استكشاف الخصائص والدوافع والعوائق والتحديات التي تواجه مشاركة الإناث في أنشطة الأعمال غير الرسمية في الأردن، وذلك من خلال البحث النوعي، والذي استهدف 14 مقابلة متعمقة مع سيدات أعمال في الأعمال غير الرسمية، في العاصمة عمان

كشفت نتائج البحث أن رائدات الأعمال غير الرسميات يملن لأن يكن بدافع الفرصة والضرورة، حيث أن توليد الربح والمساهمة في دخل الأسرة هو الدافع الرئيسي، حيث تم تمويل مشاريعهن من خلال المدخرات الشخصية، أو من العلاقات الاجتماعية والقرابية (الزوج، العائلة، الأصدقاء)، وقد اعتمدن في الترويج والتسويق لأعمالهن على الكلام الشفهي أو وسائل التواصل الاجتماعي، وأظهرت النتائج أيضاً الافتقار إلى المعرفة بإجراءات تسجيل الأعمال التجارية والخوف من البيروقراطية من بين الأسباب الرئيسية لعدم تقنين أنشطتهن

4th Study of (El-Mekkaoui, Chaker, 2020) Informal Labor and the Expansion of Social Security Programs: Evidence from Jordan and Tunisia

دراسة (El-Mekkaoui, Chaker, 2020) العمل غير رسمي والتوسع في برامج الضمان الاجتماعي: أدلة من الأردن وتونس

بحثت هذه الورقة العمل غير الرسمي والتوسع في برامج الضمان الاجتماعي، من خلال تحليل برنامجين رئيسيين تم تنفيذهما في الأردن عام 2010، وفي تونس عام 2004، حيث أدخل الإصلاح التونسي نظاماً جديداً بدمج الإعانات المرضية لمختلف مخططات الضمان الاجتماعي في نظام موحد جديد، وفر نفس المزايا للمؤمن عليهم وأسره، ووضع الإصلاح الأردني تغطية الضمان الاجتماعي ليشمل العاملين لحسابهم الخاص والمشاريع الصغيرة والنساء خارج سوق العمل

ولتقييم تأثير البرنامج على الوضع غير الرسمي للعمال، استخدمت الورقة منهجية الاختلاف في الاختلافات، مع الأخذ في الاعتبار التنوع داخل الاقتصاد (المنطقة، القطاعات، حجم الشركة..)، وتم دراسة بيانات من سوق العمل الأدنى مسح الفريق (JLMPS) لعامي 2010 و 2016 ومسح لجنة سوق العمل التونسي (TLMPS) لعام 2014، تشير النتائج إلى وجود تأثير غير مهم لكلا الإصلاحين على التوظيف الرسمي، تم تسليط الضوء على أنه من المرجح أن يحصل العمال على وظائف غير رسمية مع تقدمهم في حياتهم المهنية

التعليق على الدراسات السابقة

وفرت الدراسات السابقة معلومات ذات أهمية كبيرة فيما يخص القطاع غير الرسمي، ولكل دراسة من الدراسات أعلاه لها أهمية وخصوصية خاصة، وقد تركزت الدراسة الأولى في أهدافها أنها أجريت بهدف قياس تأثير جائحة كورونا على أرباب الأسر أثناء الحظر الشامل، وخاصة عمال المياومة، وهنا نجد الفرق بينها وبين الدراسة الحالية، إذ تقيس هذه الدراسةعاملات في القطاع غير الرسمي دون أن تخصص تجاه تأثيرات خاصة مثل جائحة كورونا-كوفيد19، حيث أن الإجراءات التي تم اتخاذها أبان الجائحة قد تم إلغائها غالبيتها، والأهم من ذلك العودة إلى الأعمال وممارسة العمل بشكل طبيعي، ولكن تتشابه معها من حيث دراسة موضوع القطاع غير رسمي، وأهميته في الناتج المحلي

ووفرت الدراسة الثانية أرقام وإحصاءات هامة من خلال البحث والتحليل، ومن حيث الأهمية فتنبرز أهميتها من خلال عدم وجود إحصاءات أو أرقام رسمية تبين باستمرار حجم العمالة من ناحية الخصائص، والدخل الناتج من خلال الاقتصاد غير الرسمي، اختلفت الدراسة الثالثة عن الدراسة الحالية من خلال استخدام المنهج النوعي في الحصول على البيانات اللازمة لإجراء الدراسة إذ استخدم الباحثين المقابلات شبه المنظمة لتحقيق هدف الدراسة، واختلاف آخر لقد تركزت العينة على النساء صاحبات العمل، وهذه الدراسة تركز على النساء العاملات في المهن غير رسمية، وتأتي أهمية الدراسة الرابعة في أنها دراسة امبريقية تطبيقية تتحدث عن حالتين في تطبيق برامج الحماية «الضمان الاجتماعي» حالة الأردن وتونس، من خلال تحليل هذه البرامج وتأثيرها على العمال في القطاع غير الرسمي وهي دراسة تقييم أثر الإصلاحات الجديدة في كلتا البلدين، وهنا الاختلاف عن الدراسة الحالية التي تأتي أهميتها من خلال الكشف عن التحديات التي تواجه العاملات في القطاع غير رسمي

الفصل الثالث: العمل الميداني

تمهيد

في هذا القسم من الدراسة الاستطلاعية للكشف عن واقع الشباب العاملات في قطاع العمل غير الرسمي في محافظة إربد، سيتم الكشف عن واقعهن من خلال تحليل البيانات التي تم الحصول عليها من العمل الميداني، إذ أنه تم العمل على جمع بيانات الدراسة بواسطة الأدوات المذكورة في المنهجية أعلاه، ويذكر أن الأداة التي تم استخدامها هي الاستمارة، وتم تصميم فقراتها بالعودة إلى بعض القوانين والتشريعات كالتي تكفل حماية حقوق العاملات في مختلف القطاعات، والدراسات السابقة

أولاً: آلية العمل الميداني

لاحقاً لتصميم استمارة المسح الميداني والتي تم إعدادها لتتناسب مع عينة الدراسة الحالية سواء كانت التساؤلات التي تتضمنها فقرات الاستمارة، أو ومحاورها، تم إجراء تدريب للباحثات الميدانيات على تعبئتها، إضافة لذلك تم اختبار الاستمارة من خلال تعبئتها مع عينة بسيطة لمعرفة مدى فهمها من قبل أفراد العينة، حيث تم اختبارها بنجاح، وتعديل بعض الفقرات من خلال التوسع ببعض الأسئلة، مع الأخذ بعين الاعتبار الحيادية والموضوعية التي تم تدريب الباحثات في الميدان على تحريها، وضرورة تطبيقها، وعدم التدخل في أجوبة المبحوثات

ثانياً: تحليل العمل الميداني

سيتم تخصيص هذا الجزء في الدراسة إلى جزأين أساسيين؛ ففي الجزء الأول سيتم تحليل الخصائص الأساسية لعينة الدراسة، بينما الجزء الثاني سيتم تحليل المحاور والتساؤلات وربطها بالمؤشرات، ومقارنتها بالدراسات والتقارير السابقة، وفي القسم الذي يليه ستكون هناك التوصيات من بعد الخروج بمجموعة من النتائج

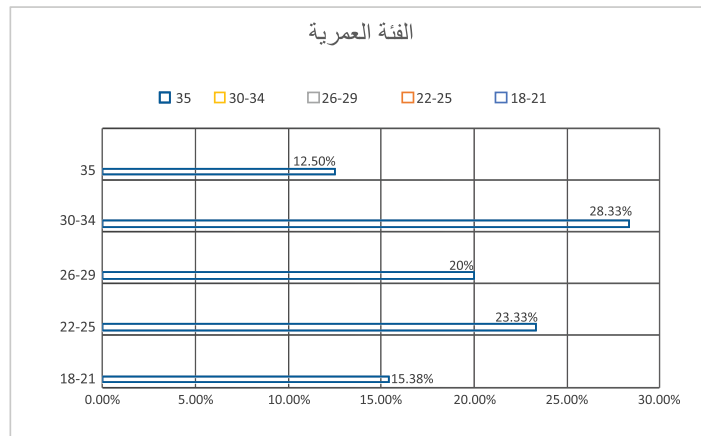
أولاً: القسم الأول الخصائص الأساسية لعينة الدراسة

يتضمن هذا الجزء من الدراسة ملخص العينة، الخصائص السكانية والديموغرافية والتعليمية، إضافة للخصائص الاجتماعية والاقتصادية:

ملخص العينة

بلغت عينة الدراسة 120 شابة من اللواتي يعملن في قطاعات العمل غير الرسمية في محافظة إربد في الفئة العمرية (18-35)، وتم استهداف ثلاث قطاعات أساسية، وهي: محلات التصفية-البوتيك، العاملات في السكرتاريا، والعاملات في قطاع التجميل، حيث بلغت نسبة العاملات في محلات التصفية 33.3%، وكذلك العاملات في مجال السكرتاريا 33.3%، والعاملات في قطاع التجميل 33.3%.

أولاً: الخصائص السكانية والديموغرافية والتعليمية

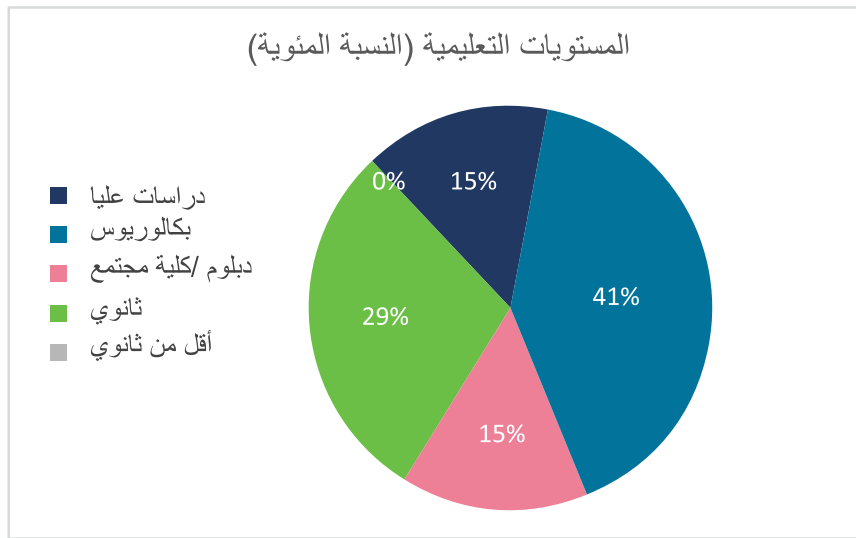


- يوضح الشكل (1-1) نسبة الأعمار المشاركة في عينة الدراسة، حيث بلغ عدد الفئات العمرية المشاركة في عينة الدراسة 5 فئات، توزعت على النحو الآتي: الفئة (18-21) بنسبة 15.38%، الفئة (22-25) بنسبة 23.33%، الفئة (26-29) بنسبة 20%، الفئة (30-34) بنسبة 28.33%، وبينما 35 جاءت بنسبة 12.5%.

الشكل (1-1)

- توزعت العينة من حيث مكان السكن في المدينة بنسبة 80.8%، بينما في القرى 19.2%، حيث تم المسح بصورة عشوائية بدون تحديد مسبق لنسب القاطنات في المدن والقرى، لأنها دراسة استطلاعية استهدفت العاملات في القطاع غير المنظم بشكل عام.
- 47.5% من اللواتي شاركن في عينة الدراسة يملكن يسكن في بيوت ملك، بينما 52.5% منهن حالة السكن لديهن أجار.

- الشكل (1-2) يوضح المستوى التعليمي لعينة الدراسة بشكل عام، حيث جاءت 40.8% من اللواتي يعملن لديهن مستوى تعليمي ثانوي، بينما 29.2% لديهن شهادة البكالوريوس، و15% منهن لديهن شهادة الدبلوم/كلية مجتمع، وكذلك 15% أقل من ثانوي، وهذه النسب بشكل عام.



الشكل (1-2)

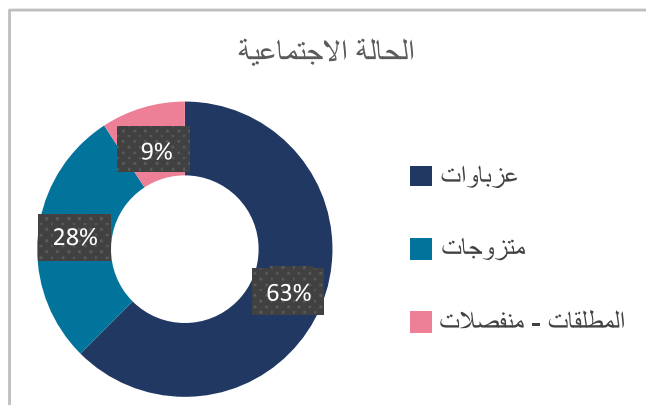
- وفيما يخص عينة الدراسة موزعة على القطاعات الثلاث المذكورة أعلاه نجد أن العينة توزعت على النحو الآتي:

قطاع العمل	المستوى التعليمي	النسبة المئوية*
محلات التصفية- البوتيك	- أقل من ثانوي	5.83%
	- ثانوي	16.66%
	- دبلوم/كلية مجتمع	4.16%
	- بكالوريوس	6.66%
	- دراسات عليا	0
قطاع التجميل	- أقل من ثانوي	8.33%
	- ثانوي	14.16%
	- دبلوم/كلية مجتمع	4.16%
	- بكالوريوس	6.66%
	- دراسات عليا	0
قطاع السكرتاريا	- أقل من ثانوي	0.83%
	- ثانوي	10.0%
	- دبلوم/كلية مجتمع	6.66%
	- بكالوريوس	15.83%
	- دراسات عليا	0

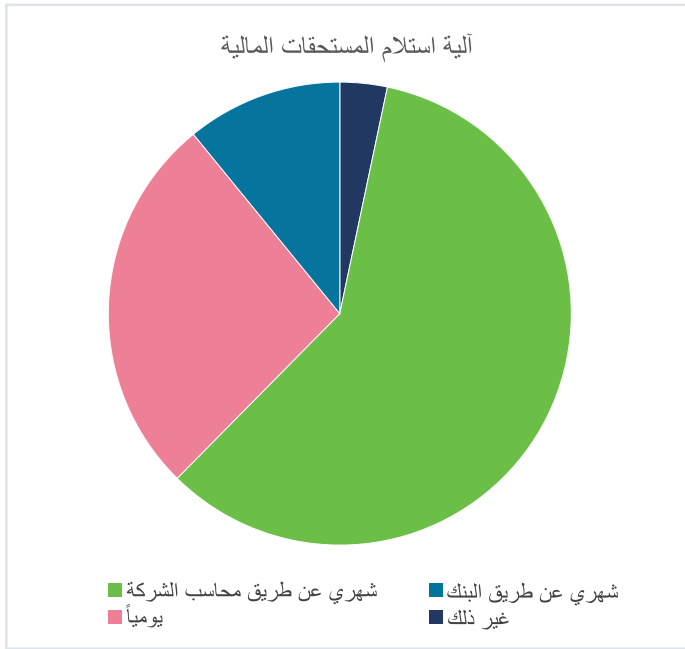
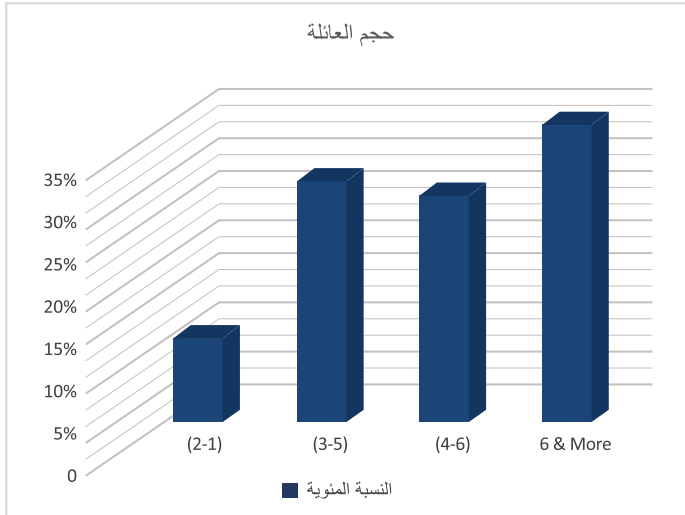
*تؤخذ بعين الاعتبار الفرق في الأرقام بالنسبة للكسور في حالة النسبة المئوية. (الجدول 1)

ثانياً: الخصائص الاجتماعية والاقتصادية

- الشكل (1-3) يوضح توزيع أفراد العينة من حيث الحالة الاجتماعية، حيث توزعت كالتالي: 62.5% منهن عزباوات، و28.3% متزوجات، بينما بلغت نسبة المطلقات (المنفصلات) بنحو 9.2%، ولا يوجد أرامل ضمن العينة.



الشكل (1-3)



الشكل (1-4) يوضح يوضح نسبة العينة المشاركة في الاستثمار وحجم أسرتها، حيث كانت من (2-1 فرد) بنسبة 10%، بينما من (3-5 أفراد) بواقع 28.33%، وحجم الأسرة التي تحتوي على (4-6 أفراد) بلغت 26.66%، وجاءت أعلى النسب للأسرة التي يبلغ حجمها 6 أفراد فأعلى بواقع 35%.

الشكل (1-4)

الشكل (1-5) يوضح طريقة استلام المخصصات المالية على النحو التالي: شهري عن طريق البنك بنسبة 3.3%، وشهري عن طريق محاسب الشركة بنسبة 59.1%، بينما العاملات يومياً بنسبة 26.7%، وجاء خيار غير ذلك بنسبة 10.9%، وتنوعت فيها آلية استلام المستحقات المالية، ومن بين الطرق المذكورة، أسبوعياً، نسبة حسب العمل، أو صاحب العمل نفسه، وبعض القطاعات لا تدفع بل تعتبره تدريب على الرغم من قيام العاملة بجميع المهام.

69.16% من اللواتي يعملن في القطاعات المختلفة جاء سبب عملهن بسبب الحاجة وسوء الظروف المعيشية ومساعدة الأهل أو الزوج والأسرة، و15% منهن من أجل التسلية والترفية والحاجة للخبرة، و15.8% لأسباب أخرى.

الشكل (5-1)

ثانياً: القسم الثاني تحليل عام

يتضمن هذا القسم من الاستثمار تحليل التساؤلات الخاصة بالتعرض للعنف الأسري، الحقوق العمالية، الحماية الاجتماعية والتحديات التي تواجه النساء العاملات في القطاع غير رسمي

أولاً: العنف الاقتصادي والعنف الأسري

من خلال استثمار الدراسة التي تم تصميمها تم إدراج بعض التساؤلات الخاصة بالعنف الأسري والاقتصادي، وربطهما ببعضهما البعض، حيث جاءت نتائج الدراسة أن غالبية السيدات يعملن بسبب الحاجة وسوء الظروف ولمساعدة الأسرة والأهل والزوج

- بلغت نسبة اللواتي تعرضن للعنف الأسري من خلال السب أو الشتم أو الضرب من عينة الدراسة 13.33%، بينما نسبة اللواتي لا يعتبرن السب أو الشتم أو الضرب عنفاً 2.5%.
- بلغت نسبة اللواتي يستطعن الوصول إلى الخدمات العامة مثل استخدام دورات المياه 89.16%، بينما اللواتي لا يستطعن 11%، حيث أنهن يضطررن للذهاب لقضاء الحاجة إلى الجيران، المحلات المجاورة، وغيرها.
- بلغت نسبة اللواتي اضطررن لتغيير عملهن 34.16% وكانت أكثر الأسباب عدم احترام الخصوصية، عدم دفع الحقوق، وضغط العمل، والمعاملة السيئة.
- هناك 5% من اللواتي يعملن في مختلف القطاعات يتعرضن باستمرار لسماع تعليقات الإعجاب بجسدي من قبل صاحب العمل أو العمال الآخرين، بينما 94.16% لا يتعرضن، و 0.83% يتخذن موقف الحياد.
- هناك 32.5% من اللواتي يعملن يضطررن للإستماع باستمرار إلى عبارات المدح والاطراح بشكلهن أو جسدهن أو لباسهن في مكان العمل، بينما 66.66% لا يسمعن، و 0.83% يتخذن موقف الحياد.
- 68.33% من اللواتي يعملن يستطعن التصرف بمواردهن المالية الخاصة بهن، بينما 30% منهن لا يستطعن التصرف بحرية، و 1.67% محايدات.

ثانياً: الحقوق العمالية

لقد تم الاعتماد في هذا الجزء من الدراسة على مقياس ليكرت الثلاثي، حيث تم طرح التساؤل التالي: ما هو رأيك تجاه مجموعة من الجمل، وكانت أبرزها؛ من خلال الأجوبة التالية: أوافق، لا أوافق، محايد، مرتبطة بمؤشرات القطاعات الثلاث المذكورة في عينة الدراسة

في هذا الجزء من الحقوق العمالية تم قياس مجموعة من الجمل والتي تعتبر أساسية في عمل مثل: المهام، الاجازات، الأجور، ساعات العمل، العمل الإضافي، المواصلات، للقطاعات الواردة في عينة الدراسة

- 85.8% من اللواتي يعملن في القطاعات الثلاث (التصفية، التجميل، السكرتاريا) يعلنن في نفس المهام المتفق عليها بينهن وبين صاحبات العمل.
- بلغت نسبة اللواتي يجد بينهن وبين صاحب العمل عقد موقع في القطاعات الثلاث 17.5%، بينما 82.5% لا يوجد عقود عمل.
- بلغت نسبة اللواتي يتقاضين أقل من الحد الأدنى للأجور في القطاعات الثلاث 35%، بينما اللواتي لم يجبن وكانت اجابتهن محايد بنسبة 4.16%، واللواتي يتقاضين الحد الأدنى بنسبة 60.8%.
- بلغت نسبة اللواتي يعملن 8 ساعات يومياً 50%، بينما اللواتي لا يعملن 8 ساعات أو أكثر 45.8%، واللواتي لم يجبن وكانت الإجابة محايدة بنسبة 4.16%.
- بلغت نسبة العاملات في القطاعات المذكور واللواتي يوفر لهن عملهن إجازة مدفوعة الأجر 38.8%، بينما اللواتي لا يتوفر لهن إجازة بنسبة 57.5%، واللواتي لم يجبن واخترن محايد بنسبة 4.16%، بينما بلغت نسبة اللواتي يوفر لهن قطاعهن إجازة مرضية 41.66%، أما اللواتي لا يوفر لهن 45.8%، واللواتي لم يجبن وكان موقفهن الحياد بنسبة 3.33%، بينما اللواتي يحصلن على إجازة يوم واحد في الأسبوع بنسبة 70%، واللواتي لا يحصلن بنسبة 28.33%، واللواتي اتخذن موقف الحياد بنسبة 1.66%.
- بلغت نسبة اللواتي يتقاضين أجورهن في حد أقصى الأسبوع الأول من الشهر الجديد بنسبة 61.66%، بينما اللواتي لم يوافقن على الأسبوع الأول من الشهر الجديد بنسبة 34.16%، أما اللواتي اتخذن موقف الحياد بنسبة 4.16%، بينما اللواتي يحصلن على أجر إضافي بسبب الاعمال الإضافية في مختلف القطاعات بنسبة 45.83%، واللواتي لا يحصلن بنسبة 46.66%، والمحايدات بنسبة 7.5%.
- فيما يخص المواصلات، 36.66% من العينة يواجهن صعوبة في المواصلات، و63.33% لا يواجهن، كما كانت وسيلة المواصلات المستخدمة كما يلي: بلغت نسبة اللواتي يعتمدن على الباصات العمومية في الوصول من البيت إلى العمل والعكس صحيح 50%، بينما الاعتماد على سيارات التاكسي 9.16%، و15% منهن يعتمدن السير على الأقدام وسيارات خاصة، و10% يتم الاعتماد على سيارات السرفيس، وبنسبة 0.83% أن كل أنواع المواصلات متاحة.

ثالثاً: التحديات والحماية الاجتماعية

في هذا الجزء من الدراسة تم ادرج من مجموعة من التساؤلات والجمل التي تقيس بشكل أو بآخر التحديات التي تواجه العاملات في القطاعات المذكورة أعلاه، ونسب توفر الحماية الاجتماعية مثل: الاشتراك في الضمان الاجتماعي، التأمين الصحي، الأجر الكافي، توفر الحضانات، بدل تنقل، الزيادة السنوية، فترات الاستراحة، المعرفة في تقديم الشكاوى العمالية، المكافأة التعويضية، إجازة الأمومة، وغيرها

- 76.66% من اللواتي يعملن في القطاعات المذكورة أعلاه لا يوفر لهن عملهن اشتراكاً في الضمان الاجتماعي، بينما 20% لا يوفر لهن، بينما 0.83% اتخذن موقف الحياد.
- 98.33% من اللواتي يعملن في القطاعات المذكورة لا يوفر لهن عملهن اشتراكاً فعالاً في التأمين الصحي، بينما 1.66% يتوفر لهن اشتراك فعال في التأمين الصحي، و0.83% اتخذن موقف الحياد.
- 65% من اللواتي يعملن أعمالهن لا توفر لهن أجراً كافياً لتأمين متطلباتهن الخاصة، بينما 31.66% من اللواتي يعملن عملهن يوفر لهن أجراً كافياً، و2.5% منهن اتخذن موقف الحياد.
- بالنسبة لتوفير الحضانات من قبل أصحاب العمل في القطاعات المذكورة، 72.5% من القطاعات لا توفر الحضانات للعاملات لديهن، بينما 5% يوفرهن الحضانات، و23.33% اتخذن موقف الحياد.
- 37.5% من اللواتي يعملن لا يدفع لهن بدل عمل ميداني في حال اضطررن للعمل الميداني، و20% من اللواتي يعملن يدفع لهن بدل عمل ميداني، و41.66% اتخذن موقف الحياد.
- 66.66% من مجموع اللواتي يعملن في القطاعات المذكورة أعلاه لا يتوفر لديهن زيادات سنوية على أجورهن، بينما 24.16% تتوفر لديهن، و9.16% اتخذن موقف الحياد.
- 79.16% من اللواتي يعملن يوفر لهن عملهن خلال اليوم استراحة في أوقات فراغ متفق عليها، بينما 21.66% لا تتوفر لديهن ساعات استراحة.
- 54.16% من اللواتي يعملن في مختلف القطاعات لا يوجد لديهن معرفة واضحة لتقديم الشكاوى بحق صاحب العمل، و44.16% لديهن معرفة في آلية تقديم الشكاوى العمالية، و1.66% اتخذن موقف الحياد.

- 72.5% من القطاعات لا تدفع مكافأة تعويضية عند انتهاء خدمات العاملات، بينما 16.66% تدفع مكافأة تعويضية عند انتهاء خدمات العاملات، و10.8% حياء.
- 57.5% من العاملات في القطاعات المذكورة أعلاه لا يوافقن بأن قطاعاتهن تمنح المرأة العاملة إجازة أمومة 70 يوم مدفوعة الأجر، بينما 14.16% منهن يوافقن على أن قطاعاتهن تمنح المرأة العاملة إجازة أمومة مدفوعة الأجر، 28.33% اتخذن موقف الحياد.

ثانياً: القسم الثالث تحليل القطاعات

تم تحليل الدراسة من خلال ربطها بالقطاعات المستهدفة (محلات التصفية- البوتيك، السكرتاريا، التجميل)، حيث تم ربط تساؤلات الدراسة وفق القطاعات

أولاً: قطاع التصفية- البوتيك

جاءت نتائج قطاع التصفية- البوتيك بالنسبة للحقوق العمالية على النحو الآتي:

أولاً: الحقوق العمالية

الجدول 2.

الرقم	الجملة	المقياس		
		أوافق	لا أوافق	محايد
1	أعمل في نفس المهام المتفق عليها بيني وبين صاحبة العمل	92.5%	5%	5%
2	يوجد عقد عمل بيني وبين صاحب العمل	10%	90%	0
3	أتقاضى أجر أقل من الحد الأدنى للأجور البالغ 260 دينار أردني	20%	80%	0
4	أعمل فقط 8 ساعات في اليوم الواحد	45%	55%	0
5	يوفر لي عملي إجازة مدفوعة الأجر	30%	67.5%	2.5%
6	يوفر لي عملي إجازة مرضية مدفوعة الأجر	47.5%	50%	2.5%
7	يدفع لي أجري في حد أقصى الأسبوع الأول من الشهر الجديد	62.5%	12%	7.5%
8	يدفع لي صاحب العمل أجراً إضافياً في حال عملت أكثر من 8 ساعات باليوم	17.5%	57.5%	0%
9	يوفر لي عملي إجازة اسبوعية لمدة يوم واحد مدفوعة الأجر	65%	35%	0%

يلاحظ من الجدول رقم 2 أن أعلى الانتهاكات التي تقع على النساء العاملات في محلات التصفية والبوتيك، من خلال النسب المئوية أن 90% من العاملات لا يوجد عقد عمل بينهن وبين صاحب العمل، ولا يوفر لهن عملهن إجازات مدفوعة الأجر بنسبة 67.5%.

ثانياً: التحديات والحماية الاجتماعية

الرقم	الجملة	المقياس		
		أوافق	لا أوافق	محايد
1	يوفر لي عملي اشتراكاً شهرياً في الضمان الاجتماعي	12.5%	87.5%	0%
2	يوفر لي عملي اشتراكاً فعالاً في التأمين الصحي	0	100%	0
3	يوفر لي عملي أجراً كافياً يلبي احتياجاتي الخاصة	27.5%	72.5%	0%
4	يوفر لي عملي مكاناً آمناً لوضع أطفالي "الحضانات"	5%	65%	30%
5	يوفر لي عملي بدل تنقل في حال وجود عمل ميداني	5%	35%	57.5%
6	يوفر لي صاحب العمل زيادة سنوية على الأجر الذي أتقاضاه	35%	62.5%	2.5%
7	يوفر لي عملي خلال اليوم استراحة في أوقات فراغ متفق عليها	80%	20%	0
8	يوجد معرفة واضحة لتقديم الشكوى بحق صاحب العمل	37.5%	60%	2.5%
9	يدفع صاحب العمل مكافأة تعويضية عند انتهاء خدمات العاملات	25%	67.5%	7.5%
10	تمنح المرأة العاملة إجازة أمومة (70 يوم مدفوعة الأجر)	2.5%	52.5%	45%
11	اتعرض باستمرار لسماع تعليقات الإعجاب بجسدي من قبل صاحب العمل أو العمال الآخرين	5%	92.5%	2.5%
12	أستمع باستمرار إلى عبارات المدح والاطراح بشكلي أو جسدي أو لباسي في مكان العمل	32.5%	65%	2.5%
13	أستطيع التصرف بحرية بالموارد المالية الخاصة بي	72.5%	25%	2.5%

الجدول 3.

يلاحظ من الجدول 3 بأن جميععاملات في هذا القطاع لا يوفر لهنّ عملهنّ اشتراكاً في التأمين الصحي، والانتهاك الآخر هو لا يوجد لهنّ اشتراكاً فعالاً في الضمان الاجتماعي بنسبة 87.5% وبالتالي لا يوجد لديهنّ أي نوع من أنواع الحماية الاجتماعية، حيث ينعكس عدم وجود عقد عمل لديهنّ (انظري نسب الحقوق العمالية)، وكما أن عملهنّ لا يوفر لهنّ أجراً كافياً لتأمين احتياجاتهنّ الخاصة، وبالتالي يتعرضنّ لشكل من أشكال العنف الاقتصادي

ثانياً: قطاع السكرتاريا

أولاً: الحقوق العمالية

الرقم	الجملة	المقياس		
		أوافق	لا أوافق	محايد
1	أعمل في نفس المهام المتفق عليها بيني وبين صاحبة العمل	85%	15%	0
2	يوجد عقد عمل بيني وبين صاحب العملة	35%	65%	0
3	أتقاضى أجر أقل من الحد الأدنى للأجور البالغ 260 دينار أردني	40%	52.5%	7.5%
4	أعمل فقط 8 ساعات في اليوم الواحد	65%	32.5%	2.5%
5	يوفر لي عملي اجازة مدفوعة الأجر	55%	40%	5%
6	يوفر لي عملي اجازة مرضية مدفوعة الأجر	77.5%	20%	2.5%
7	يدفع لي أجري في حد أقصى الأسبوع الأول من الشهر الجديد	82.5%	15%	2.5%
8	يدفع لي صاحب العمل أجراً اضافياً في حال عملت أكثر من 8 ساعات باليوم	40%	42.5%	17.5%
9	يوفر لي عملي اجازة اسبوعية لمدة يوم واحد مدفوعة الأجر	85%	12.5%	2.5%

الجدول 4.

يلاحظ من الجدول السابق ضمن قطاع السكرتاريا أن أكثر الانتهاكات تحدث بسبب عدم وجود عقد بين العاملة وصاحبة العمل بنسبة 65%، بينما أقلها أن الأجر يدفع في حد أقصى الأسبوع الأول من الشهر الجديد بنسبة 82.5%، ولكن على الرغم من ذلك بسبب عدم وجود عقد عمل، من المحتمل حدوث انتهاكات في أي وقت

ثانياً: التحديات والحماية الاجتماعية

الرقم	الجملة	المقياس		
		أوافق	لا أوافق	محايد
1	يوفر لي عملي اشتراكاً شهرياً في الضمان الاجتماعي	37.5%	60%	2.5%
2	يوفر لي عملي اشتراكاً فعالاً في التأمين الصحي	5%	92.5%	2.5%
3	يوفر لي عملي أجراً كافياً يغطي احتياجاتي الخاصة	40%	55%	5%
4	يوفر لي عملي مكاناً آمناً لوضع أطفالي "الحضانات"	2.5%	77.5%	20%
5	يوفر لي عملي بدل تنقل في حال وجود عمل ميداني	30%	35%	35%
6	يوفر لي صاحب العمل زيادة سنوية على الأجر الذي أتقاضاه	25%	57.5%	17.5%
7	يوفر لي عملي خلال اليوم استراحة في أوقات فراغ متفق عليها	82.5%	17.5%	0
8	يوجد معرفة واضحة لتقديم الشكوى بحق صاحب العمل	55%	42.5%	2.5%
9	يدفع صاحب العمل مكافأة تعويضية عند انتهاء خدمات العاملات	15%	65%	20%
10	تمنح المرأة العاملة اجازة أمومة (70 يوم مدفوعة الاجر)	22.5%	55%	55%
11	اتعرض باستمرار لسماع تعليقات الإعجاب بجسدي من قبل صاحب العمل أو العمال الآخرين	7.5%	92.5%	0
12	أستمع باستمرار إلى عبارات المدح والاطراح بشكلي أو جسدي أو لباسي في مكان العمل	42.5%	57.5%	0
13	أستطيع التصرف بحرية بالموارد المالية الخاصة بي	75%	25%	0

الجدول 4.

يلاحظ من الجدول رقم 4 الخاص بالتحديات الحماية الاجتماعية في قطاع السكرتاريا أن أكثر التحديات التي تواجهها العاملات هي عدم وجود اشتراك فعال في التأمين الصحي حيث كانت نسبة اللواتي اجبنّ لا 92.5%، ثم عدم توفر الحضانات في أماكن العمل، وهذا يؤدي إلى تدني مستويات الحماية الاجتماعية، ولا يتوفر لهنّ اشتراكاً فعالاً في الضمان الاجتماعي بنسبة 60%.

ثالثاً: قطاع التجميل

أولاً: الحقوق العمالية

الرقم	الجملة	المقياس		
		أوافق	لا أوافق	محايد
1	أعمل في نفس المهام المتفق عليها بيني وبين صاحبة العمل	80%	20%	0
2	يوجد عقد عمل بيني وبين صاحب العمل	7.5%	92.5%	0
3	أتقاضى أجر أقل من الحد الأدنى للأجور البالغ 260 دينار أردني	45%	50%	5%
4	أعمل فقط 8 ساعات في اليوم الواحد	40%	50%	10%
5	يوفر لي عملي اجازة مدفوعة الأجر	30%	65%	5%
6	يوفر لي عملي اجازة مرضية مدفوعة الأجر	27.5%	67.5%	2.5%
7	يدفع لي أجري في حد أقصى الأسبوع الأول من الشهر الجديد	40%	57.7%	2.5%
8	يدفع لي صاحب العمل أجراً إضافياً في حال عملت أكثر من 8 ساعات باليوم	55%	40%	5%
9	يوفر لي عملي اجازة اسبوعية لمدة يوم واحد مدفوعة الأجر	60%	37.5%	2.5%

الجدول 5.

يلاحظ من الجدول السابق أن العلامات في قطاع التجميل يفتقدن لعقود العمل الموقعة بينهن وبين صاحب أو صاحبة العمل، حيث بلغت نسبة اللواتي يوجد بينهن وبين صاحبة العمل 7.5% بينما اللواتي لا يوجد 92.5%، وهذا ينعكس سلباً على الحقوق الأخرى، حيث يضمن عقد العمل حقوق وواجبات العاملة، كما أنه ينظم العلاقة بين العاملة وصاحب العمل

ثانياً: التحديات والحماية الاجتماعية

الرقم	الجملة	المقياس		
		أوافق	لا أوافق	محايد
1	يوفر لي عملي اشتراكاً شهرياً في الضمان الاجتماعي	10%	90%	0
2	يوفر لي عملي اشتراكاً فعالاً في التأمين الصحي	0	100%	0
3	يوفر لي عملي أجراً كافياً يلبي احتياجاتي الخاصة	27.5%	67.5%	5%
4	يوفر لي عملي مكاناً آمناً لوضع أطفالتي "الحضانات"	5%	75%	20%
5	يوفر لي عملي بدل تنقل في حال وجود عمل ميداني	10%	42.5%	32.5%
6	يوفر لي صاحب العمل زيادة سنوية على الأجر الذي أتقاضاه	12.5%	80%	7.5%
7	يوفر لي عملي خلال اليوم استراحة في أوقات فراغ متفق عليها	75%	25%	0
8	يوجد معرفة واضحة لتقديم الشكوى بحق صاحب العمل	40%	60%	0
9	يدفع صاحب العمل مكافأة تعويضية عند انتهاء خدمات العلامات	10%	85%	5%
10	تمنح المرأة العاملة اجازة أمومة (70 يوم مدفوعة الاجر)	17.5%	62.5%	17.5%
11	اتعرض باستمرار لسماع تعليقات الإعجاب بجسدي من قبل صاحب العمل أو العمال الآخرين	5%	95%	0
12	أستمع باستمرار إلى عبارات المدح والاطراح بشكلي أو جسدي أو لباسي في مكان العمل	22.5%	77.5%	0
13	أستطيع التصرف بحرية بالموارد المالية الخاصة بي	57.5%	40%	2.5%

الجدول 6.

يلاحظ من الجدول السابق الخاص بالتحديات التي تواجه العلامات في قطاع التجميل والحماية الاجتماعية أن جميع العلامات في التجميل ضمن عينة الدراسة لا يتوفر لهن تأمين صحي، وكما أنهن لا يوجد لهن اشتراكات في الضمان الاجتماعي بنسبة 90%، ويفتقدن للحماية الاجتماعية، والقانونية إذا أظهرت النتائج أن 92.5% لا يوجد لديهن عقود عمل تحميهن قانونياً

ثالثاً: تحليل ومناقشة نتائج وتساؤلات الدراسة

تمهيد

يركز هذا القسم من الدراسة على تحليل ومناقشة النتائج التي تم التوصل لها في العمل الميداني وتحليله أعلاه، حيث تم تقسيم العمل إلى ثلاثة أقسام، القسم الأول على خصائص العينة، القسم الثاني: الحقوق العمالية، القسم الثالث: التحديات والحماية الاجتماعية، ويقصد هنا بالتحديات، تلك التحديات التي تواجه العاملات في العمل غير الرسمي، على الرغم من تنظيمية تشريعياً وقانونياً، إلا أن العاملات فيه يعانين من تحديات كثيرة، وخاصة القطاعات التي تمت دراستها وهي: محلات التصفية- البوتيك، التجميل، السكرتاريا

أولاً: الحقوق العمالية

تعرف الحقوق العمالية كما وردت في القوانين والتشريعات بأنها جميع الالتزامات التي تترتب على صاحب العمال الذي لديه عمال، ويعتبر الإعلان العالمي لحقوق الإنسان من أهم الوثائق التاريخية في تاريخ حقوق الإنسان، حيث حدد للمره الأولى، حقوق الإنسان الأساسية التي يتعين حمايتها عالمياً، حيث ورد في مواد الإعلان أهمية الحق في العمل وشروط العمل المرضية، حيث نصت المادة 23 « لكل شخص حق العمل، وفي حرية اختيار عمله، وفي شروط عمل عادلة ومُرضية، وفي الحماية من البطالة»، والمادة 24³ و25⁴، وقد صادق الأردن على هذا الإعلان، واعتمده، وعمل على تعديل تشريعاته بحيث تتواءم مع المواد التي طرحت به، حيث أن الإعلانات العالمية، والمواثيق، والاتفاقيات الدولية، تسمو على القوانين المحلية.⁵

ويعرف قانون العمل الأردني لسنة 1996 وتعديلاته عقد العمل بأنه «اتفاق شفهي أو كتابي صريح أو ضمني يتعهد العامل بمقتضاه ان يعمل لدى صاحب العمل وتحت اشرافه او ادارته مقابل اجر ويكون عقد العمل لمدة محدودة او غير محدودة او لعمل معين او غير معين؛ حيث لا بد من وجود عقد عمل يكفل ويضمن حقوق العامل وواجباته تجاه العمل، وينظم العلاقة بين العامل، وصاحب العمل، ولكن على الرغم من ضرورة وجود عقد عمل، إلا أن نتائج الدراسة الحالية تؤكد أن نسبة اللواتي يعملن في القطاعات الثلاث المذكورة ولديهن عقد عمل بينهن وبين صاحب العمل 17.5% فقط من عينة الدراسة، بينما نسبة اللواتي لا يوجد بينهن وبين صاحب العمل عقد بلغت الأعلى وبنسبة 82.5%، وعدم وجود عقد عمل يؤدي إلى فقدان الحماية القانونية والاجتماعية لكل من العامل وصاحب العمل، إلا أن العامل ضرره يكون أكبر، قد يؤدي ذلك إلى تهديده بخسارة عمله في أي وقت يرغب صاحب العمل الاستغناء عنه

كما وينظم عقد العمل مدة الإجازات وأوقات الاستراحة، والأجور، وغيرها من الحقوق للعامل، والمهام التي يجب على العامل تأديتها دون زيادة أو نقصان، وعدد ساعات العمل دون زيادتها إلا في حال العمل الإضافي، وهذا ما يؤكد نتائج الدراسة الحالية، إذ بلغت نسبة اللواتي يوفر لهن عملهن إجازة عمل مدفوعة الأجر كما نص قانون العمل 38.8%، بينما اللواتي لا يتوفر لهن 57.5%، كذلك الأمر بالنسبة للإجازات المرضية إذ كانت نسبة اللواتي لهن الحق بأخذ إجازة مرضية 41.66%، بينما اللواتي لا يوفر لهن هذا الحق بنسبة 45.8%، وعلى الرغم من أن هذه النسبة متقاربة لا تعتبر إيجابية، بل سلبية، لأنها حق أصيل من حقوق العاملات

كما لم تقتصر الحقوق على القوانين المحلية، بل أن الأردن صادق على عدد من الاتفاقيات والقوانين الدولية، والتي أكدت على أهمية الحقوق الاقتصادية، العمالية، إذ أنها وردت في اتفاقيات متعددة، ووفق ما نص العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في المادة رقم 7 تعترف الدول الأطراف في هذا العهد بما لكل شخص من حق في التمتع

2. تنص المادة 23 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان على

(1) لكل شخص حق العمل، وفي حرية اختيار عمله، وفي شروط عمل عادلة ومُرضية، وفي الحماية من البطالة.

(2) لجميع الأفراد، دون أي تمييز، الحق في أجر متساوي على العمل المتساوي.

(3) لكل فرد يعمل حق في مكافأة عادلة ومُرضية تكفل له ولأسرته عيشة لائقة بالكرامة البشرية، وتُستكمل، عند الاقتضاء، بوسائل أخرى للحماية الاجتماعية.

(4) لكل شخص حق إنشاء النقابات مع آخرين والانضمام إليها من أجل حماية مصالحه.

3. المادة 24.

لكل شخص حق في الراحة وأوقات الفراغ، وخصوصاً في تحديد معقول لساعات العمل وفي إجازات دورية مأجورة.

4. المادة 25.

(1) لكل شخص حق في مستوى معيشة يكفي لضمان الصحة والرفاهة له ولأسرته، وخاصة على صعيد المأكل والملبس والسكن والعناية الطبية وصعيد الخدمات الاجتماعية الضرورية، وله الحق في ما يأمن به الغوائل في حالات البطالة أو المرض أو العجز أو التمرل أو الشيخوخة أو غير ذلك من الظروف الخارجة عن إرادته والتي تفقده أسباب عيشه.

(2) للأمومة والطفولة حق في رعاية ومساعدة خاصتين. ولجميع الأطفال حق التمتع بذات الحماية الاجتماعية سواء ولدوا في إطار الزواج أو خارج هذا الإطار.

5. قرارات المحكمة الدستورية لتفسير القوانين.

بشروط عمل عادلة ومرضية تكفل على الخصوص⁶، إضافة لذلك نصت اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة في المادة 11 أو على «الحق في الوقاية الصحية وسلامة ظروف العمل، بما في ذلك حماية وظيفة الإنجاب»، كما ويحرص الأردن على تطبيق هذه الاتفاقيات من خلال القوانين والتشريعات المحلية، إلا أن بعض التجاوزات والانتهاكات التي تحدث على مستوى أصحاب العمل، وقد نص القانون على معاقبة أصحاب العمل في حال وجود تجاوزات، إلا أن التجاوزات ما زالت موجودة وباستمرار، حيث تصنف هذه التجاوزات والانتهاكات كونها عنفاً اقتصادياً بحيث تجبر العاملات على الانسحاب المبكر من سوق العمل

إن هذه الانتهاكات تدفع النساء إلى الحد من المشاركة في سوق العمل، وإن شاركن بها ينسحبن مبكراً، وذلك لأسباب تتعلق بظروف العمل غير اللائق، والتي تفتقد لتطبيق أوجه الحماية القانونية، كذلك المذكورة أعلاه والمنصوص عليها بموجب القانون، وتشير البيانات الإحصائية الصادرة عن دائرة الإحصاءات العامة، أن معدل المشاركة الاقتصادية للنساء في الأردن متدني، بل أن النسبة متواضعة جداً، حيث بلغت النسبة 14%، وهذه النسبة تتراوح مكانها منذ عدة أعوام. (دائرة الإحصاءات العامة، 2020)، حيث أن نسب البطالة بين الإناث وصلت إلى معدلات مرتفعة جداً، حيث بينت الأرقام الرسمية أن نسب البطالة بين الإناث بشكل سنوي خلال عام 2021 بلغت 30.7% (22.4% للذكور، 24.1% لكلا الجنسين)، حيث أن الآثار الاقتصادية التي تركتها جائحة كوفيد-19 تعتبر من إحدى الأسباب التي كان لها أثراً على الركود الاقتصادي، وارتفاع نسب البطالة، كما زاد عدد السكان إلى 11,275,328 حسب الساعة السكانية لدائرة الإحصاءات العامة.⁷

حيث تبين الأرقام أعلاه أن النساء يعملن ولكن حتى وإن وجدن عمل ينسحبن مبكراً من سوق العمل، بسبب الانتهاكات التي يتعرضن لها سواء من قبل صاحب العمل، أو بيئة العمل الغير صديقة لهن، وعدم وجود حقوق عمالية قانونية متمثلة بعقد العمل الذي يكفل حقوقهن، يعتبر عنف اقتصادي مبطن يمارس ضدهن

وبينت الدراسة الحالية من خلال النتائج التي تم التوصل لها أن العاملات يضطرن لتغيير عملهن، لأسباب تتعلق بالمعاملة السيئة من قبل أرباب العمل، أو المضايقات، أو الاستماع إلى عبارات المدح والاطراء بشكلهن أو جسدهن أو لباسهن المبالغ بها في مكان العمل، حيث وجدت الدراسة أن 32.5% تعرضن لذلك، كما أن القانون الحالي «العمل» وفي حالة ثبوت التحرش الجنسي يعاقب صاحب العمل أو من يمثله، ويخرج من نطاق العقاب زملاء وزميلات العمل، أو العملاء، ويحرم النساء المتحرش بهن من العمل في حال تقديم الشكاوى، حيث اعطاهن الحق بترك العمل، ولم يعمل على وقايتهم وحمايتهم مع الحفاظ على عملهن. (تضامن، 2021)، وتوصلت دراسة صادرة عن (اللجنة الوطنية لشؤون المرأة، 2017) إلى أن 10.5% من ضحايا التحرش في أماكن العمل تخلوا عن وظائفهم بسبب التحرش الجنسي، وأن أكثر الفئات التي ترتكب أفعال وسلوكيات التحرش في أماكن العمل هم «الزملاء الذكور» بنسبة 29%، تلاهم المراجعين الذكور بنسبة 22%، ومن ثم الإداريين الذكور 12% والمدراء الذكور 11.6%، وتضيف نتائج الدراسة الحالية إلى كما تعرض 13.3% من عينة الدراسة إلى العنف الأسري، وقد بلغت نسبة اللواتي اضطرن لتغيير عملهن 34.16%، وذلك بسبب الأسباب المذكورة.

ثانياً: الحماية الاجتماعية والتحديات

على الرغم من إلزامية النصوص التشريعية لأصحاب العمل في الأردن على توفير الاشتراكات الفعالة في الضمان الاجتماعي للعاملين لديهم، ونظراً لإرتباط الضمان الاجتماعي بتوفير الحماية الاجتماعية، إلا أنه نتائج الدراسة الحالية بينت أن 76.66% من اللواتي يعملن في القطاعات المذكورة أعلاه لا يوفر لهن عملهن اشتراكاً في الضمان الاجتماعي، بينما 20% لا يوفر لهن، بينما 0.83% اتخذن موقف الحياد؛ وتعرف منظمة العمل الدولية مفهوم «الحماية الاجتماعية»⁸ أنها حق من حقوق الإنسان، تضمن للجميع الحصول على الرعاية الصحية، وتأمين الدخل، وتمد الأسرة بالمعونة اللازمة عند المرض، أو التعطل عن العمل، أو الإصابة، أو عندما تكون المرأة حامل، وكذلك تقدم الدعم لأسرة المصاب، كما أنها تؤمن الراحة والمستقبل الأفضل

وتشير الأرقام الصادرة عن (المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي، 2020)، إلى أعداد المؤمن عليهم في الضمان الاجتماعي، إذ يبلغ عدد المؤمن عليهم الفعاليين ما يقارب 1.330 مليون عامل حسب أرقام 2018، وخاصة العاملين في الاقتصاد غير المنظم، ووفق أسس غير منظمة، لا سيما بعد جائحة كوفيد-19، كما تشير الأرقام إلى انخفاض أعداد المؤمن عليهم الفعاليين بأحكام قانون الضمان الاجتماعي عام 2020، حيث وصلت إلى 1.327.823 مؤمناً، مقابل 1.345.118 مؤمناً عليه في عام 2019، حيث بلغت نسبة النقصان 17.295 مؤمناً عليه، وبمعدل انخفاض 1.3%، وشكلت النساء ما يقارب 28.1% من نسبة المؤمن عليهم الفعاليين لعام 2020، حيث انخفضت النسبة عن 2019 والتي كانت 29%.

6.

(أ) مكافأة توفر لجميع العمال، كحد أدنى:

(1) أجر منصف، ومكافأة متساوية لدى تساوى قيمة العمل دون أي تمييز، على أن يضمن للمرأة خصوصاً تمتعها بشروط عمل لا تكون أدنى من تلك التي يتمتع بها الرجل، وتقاضيها أجراً يساوى أجر الرجل لدى تساوى العمل،

(2) عيشاً كريماً لهم ولأسرهم طبقاً لأحكام هذا العهد،

(ب) ظروف عمل تكفل السلامة والصحة،

(ج) تساوى الجميع في فرص الترقية، داخل عملهم، إلى مرتبة أعلى ملائمة، دون إخضاع ذلك إلا لاعتباري الأقدمية والكفاءة،

(د) الاستراحة وأوقات الفراغ، والتحديد المعقول لساعات العمل، والاجازات الدورية المدفوعة الأجر، وكذلك المكافأة عن أيام العطل الرسمية.

7. يشير رقم 11,275,328 إلى عدد السكان في الأردن وذلك حسب الساعة السكانية على الموقع الرسمي لدائرة الإحصاءات العامة لغاية تاريخ

2022\6\11.

8. وثائق عن الحماية الاجتماعية: <https://www.ilo.org/100/ar/story/protection> تاريخ الوصول 2022\11\4.

وأكد الإعلان العالمي لحقوق الإنسان المادة 25 (1) «أن لكل شخص حق في مستوى معيشة يكفي لضمان الصحة والرفاه له ولأسرته، وخاصة على صعيد المأكل والملبس والسكن والعناية الطبية وصعيد الخدمات الاجتماعية الضرورية، وله الحق في ما يأمن به الغوائل في حالات البطالة أو المرض أو العجز أو التمرُّل أو الشيخوخة أو غير ذلك من الظروف الخارجة عن إرادته والتي تفقده أسباب عيشه».، ولكن يشير معدل قوة المشاركة الاقتصادية للنساء في الأردن والبالغ 14% إلى تدني هذه النسبة، حيث أن التغييرات عليها كانت بسيطة منذ الأعوام السابقة، وذلك حسب البيانات والإحصاءات الرسمية لدائرة الإحصاءات العامة

وإذا تم النظر إلى نسبة النساء اللواتي يرأسن أسرهن في الأردن في عام 2020 بلغت النسبة 17.5% من مجموع الأسر في الأردن والبالغ 2.242 مليون أسرة، إلا أن هذه النسبة ارتفعت عام 2021 ووصلت إلى 18.5% حسب بيانات الإحصاءات العامة. (دائرة الإحصاءات العامة، 2021)، حيث أن النساء في الأردن تقع على عاتقهن مسؤوليات وأدوار كبيرة إضافة إلى أدوارهن الاجتماعية والاقتصادية، حيث أن النساء اللواتي يرأسن أسرهن يعتبرن المعيلات لها، ولكن إذا تم النظر إلى نسبة المشاركة الاقتصادية للنساء في الأردن نجد أن 14% فقط مشاركات اقتصادياً وهناك تحدي كبير أمامهن وهو عدم وجود دخل لديهن، وبالتالي ستكون الحماية الاجتماعية مفقودة لديهن، وإن وجدت ستكون هشة

وبحسب نتائج الدراسة الحالية 69.16% من اللواتي يعملن في القطاعات المختلفة جاء سبب عملهن بسبب الحاجة وسوء الظروف المعيشية ومساعدة الأهل أو الزوج والأسرة، و15% منهن من أجل التسلية والترفيه والحاجة للخبرة، و15.8% لأسباب أخرى، حيث تعتبر النسبة الأعلى بواقع 69.16% من العائلات لأسباب الحاجة وسوء الظروف المعيشية مؤشراً مهماً لفهم الحماية الاجتماعية، حيث أن جزءاً من الحماية الاجتماعية يتعلق بأن يستطيع العاملات مد الأسرة بالمعونة اللازمة، على الرغم من أن الدراسة أثبتت أن 65% من اللواتي يعملن أعمالهن لا توفر لهن أجراً كافياً لتأمين متطلباتهن الخاصة ومن هنا يطرح تساؤل يتعلق بالحماية الاجتماعية كيف يستطيع العاملات مد أسرهن بالمعونة اللازمة إذ كانت أعمالهن لا توفر لهن أجراً كافياً لتأمين متطلباتهن الخاصة؟

كما ينعكس هذا المؤشر على ملكية النساء للأموال المنقولة وغير المنقولة إذا لا تستطيع النساء المساهمة في ذلك بسبب عدم تلبية احتياجاتهن الأساسية، وكذلك تدني مستويات المشاركة الاقتصادية لهن، حيث أن مواردهن الخاصة لا تفي بذلك، ونتيجة لضعف الحماية الاجتماعية فأنهن يتعرضن للانتهاكات العمالية باستمرار، حيث أن نسب الحماية القانونية متدنية كما تم ذكره، وفي الأردن وعلى الرغم من تدني مستويات الحماية الاجتماعية إلا أن القوانين الأردني تضمن وتكفل الحماية الاجتماعية للجميع سواء كانوا ذكراً أم إناثاً، وعلى وجه الخصوص تستهدف هذه البرامج النساء، وسياسات الحماية الاجتماعية في الأردن تتكون من عدة برامج، وتشير ورقة موقف صادرة عن جمعية معهد تضامن النساء الأردني بعنوان **أرضيات الحماية الاجتماعية للنساء العاملات في المشاريع الصغيرة** إلى أن الأردن يطبق عدة سياسات للحماية الاجتماعية تقوم بها جهات مختلفة ومن أبرزها السياسات القائمة على الاشتراكات، السياسات غير قائمة على الاشتراكات، السياسات المتعلقة بالخدمة الاجتماعية، السياسات المتعلقة بتعزيز المشاركة الاقتصادية للنساء، السياسات المتعلقة بحماية النساء والفتيات من العنف والتمييز وعدم المساواة

إضافة لذلك أطلق الأردن الاستراتيجية الوطنية للحماية الاجتماعية 2019-2025 حيث تضمنت الاستراتيجية ثلاثة محاور أساسية، وهي محور الفرص، والكرامة، والتمكين، ففي الفرص محور العمل اللائق والضمان الاجتماعي، من خلال الوضع القائم، والإجراءات ذات الأولوية، بينما محور الكرامة، المساعدة الاجتماعية المستهدفة، ومحور التمكين من خلال الخدمات الاجتماعية

وفي الدراسة الحالية إضافة للحماية الاجتماعية والتي تعد منظومة النقل جزءاً من الحماية والعمل اللائق، بلغت نسبة اللواتي يعتمدن على **الباصات العمومية** في الوصول من البيت إلى العمل والعكس صحيح 50%، بينما الاعتماد على سيارات التاكسي 9.16%، و15% منهن يعتمدن السير على الأقدام وسيارات خاصة، و10% يتم الاعتماد على سيارات السرفيس، وبنسبة 0.83% أن كل أنواع المواصلات متاحة، بينما تشير الاستراتيجية الخاصة بالحماية الاجتماعية في الأردن إلى أن أجر العامل في الشريحة الأفقر 241 دينار شهرياً تشمل العمل الإضافي والمكافآت، وغالباً ما تتفق هذه الشريحة نسبة كبيرة من أجورها على التنقل باستخدام وسائل النقل العام. كما وتعمل الغالبية العظمى من الفقراء في القطاع الخاص، لا سيما في قطاع الخدمات (75% من العشر الأفقر). ومن غير المرجح أن يعمل الفقراء لحسابهم الخاص مقارنة بالأكثر ثراء من الأردنيين، ويعزى ذلك جزئياً، إلى المتطلبات المالية اللازمة لمباشرة الأعمال الريادية والمخاطر العالية المرتبطة بها وتزايد الديون المترتبة على الأسر. (وزارة التخطيط والتعاون الدولي، 2019)، كما تشير الدراسة الحالية أيضاً إلى أن اللواتي يعملن في مختلف القطاعات ويحصلن على أجورهن الشهرية عن طريق البنك بنسبة 3.3%، بينما شهري عن طريق محاسب الشركة بنسبة 59.1%، بينما العاملات ويحصلن على أجورهن يومياً بنسبة 26.7%، وجاء خيار غير ذلك بنسبة 10.9%، وتتوعدت فيها آلية استلام المستحقات المالية، ومن بين الطرق المذكورة، أسبوعياً، نسبة حسب العمل، أو صاحب العمل نفسه، وبعض القطاعات لا تدفع بل تعتبره تدريب على الرغم من قيام العاملة بجميع المهام

ومن أسباب وقوعهم في دائرة الفقر كما أشارت الاستراتيجية الوطنية للحماية الاجتماعية أيضاً ما توصلت إليه نتائج الدراسة الحالية أن 66.66% من مجموع اللواتي يعملن في القطاعات المذكورة أعلاه لا يتوفر لديهن زيادات سنوية على أجورهن، بينما 24.16% تتوفر لديهن، و9.16% اتخذن موقف الحياد.

ويعتبر القصد في العمالة غير منظمة في الدراسة الحالية ليست الأعمال التي لا ينظمها القانون، بل أن العمالة التي تعمل بها لا تشملها القوانين الخاصة بأحكام العمل، الضمان الاجتماعي، وغيرها من القوانين التي تنظم حقوق العمال، حيث تكمن المشكلة الأساسية لهذه العمالة بأنها غير مشمولة بقانون العمل، وليس لديهم حماية اجتماعية

كما يذكر أن من التحديات التي تواجه العاملات واللواتي يعملن في مختلف القطاعات هي فجوة الأجور بين الجنسين، على الرغم من أن قانون العمل الأردني يمنع التمييز في الأجور بين الجنسين، عن قيمة الأعمال المتساوية، حيث أظهرت تقارير دائرة الإحصاءات العامة في الأردن متوسط الأجر الشهري للعاملين في القطاعين العام والخاص 540 ديناراً للذكور و 484 ديناراً للإناث وبفجوة في الأجور لصالح الذكور بلغت 56 ديناراً، فيما كان متوسط ساعات العمل الشهري 208 ساعات للذكور و 188 ساعة للإناث (دائرة الإحصاءات العامة، 2020)

النتائج

بعد العمل على تحليل الدراسة الحالية من خلال الاستمارة التي تم تصميمها وجمع البيانات، توصلت إلى مجموعة من النتائج المركزة، والتي جاءت على النحو التالي

1. بعض المشاركات في الدراسة لا يوجد لديهن معرفة واضحة في مفهوم العنف الأسري، بينما جزء منهن يتعرضن للتعنيف الأسري.
2. عدم وجود معرفة واضحة وكافية للعاملات في مختلف القطاعات عن آلية تقديم الشكاوى العمالية في حال وجود انتهاك في الحقوق.
3. تمتع الشابات العاملات في القطاعات الثلاث بمستوى منخفض من الحماية الاجتماعية كما جاء تعريفها بمختلف الوثائق والتقارير الدولية والمحلية، حيث أن غالبيةهن لا يوجد بينهن وبين صاحب العمل عقد عمل موقع. (انظري النسب المئوية).
4. أثبتت نتائج الدراسة أن عدم وجود عقد عمل بين العاملات وصاحب العمل يؤثر بشكل مباشر على الحقوق العمالية، التي يكفلها ويضمنها عقد العمل، حيث يعتب عقد العمل بمثابة حماية قانونية للطرفين، سواء العاملة أو صاحب العمل.
5. أثبتت النتائج أن عدم وجود عقد عمل بين الطرفين أدى إلى انخفاض حقوق العاملات في القطاعات المذكورة مثل (انظري الجداول والنسبة) مثل الحقوق الواردة في قانون العمل والتي تم قياسها في هذه الدراسة: الأجور، الاجازات، الزيادات السنوية، العمل الإضافي، عدد ساعات العمل؛ وغيرها من الحقوق التي تستحقها العاملات. (انظري النسبة والجداول)
6. أثبتت الدراسة من خلال عدم معرفتهن بآلية تقديم الشكاوى العمالية إلى اضطرارهن لتغيير عملهن إلى أعمال أخرى وفي قطاعات مختلفة.
7. أثبتت الدراسة أن هناك بعض العاملات اللواتي يعملن قد تعرضن مسبقاً للتحرش الجنسي اللفظي من خلال السماع إلى عبارات الاعجاب من قبل صاحب العمل والزبائن.
8. توصلت الدراسة إلى تمتع العاملات بمستويات منخفضة من الحماية الاجتماعية وأهمها انخفاض نسب اللواتي لديهن اشتراكاً فعالاً في الضمان الاجتماعي.
9. كما أثبتت أن العاملات اللواتي لديهن اشتراكات فعالة في التأمين الصحي قليلة جداً، حيث أن هذه النتيجة تعد من الانتهاكات التي تؤثر على مستويات الحماية الاجتماعية التي يجب على أصحاب العمل توفيرها.
10. إن مستوى الحماية الاجتماعية بشكل عام متدن للعينة المشاركة في الدراسة، أن أعمالهن اللاتي يعملن بها لا توفر لهن أجوراً كافية لتأمين متطلباتهن الخاصة، بالتالي تنعكس على مساعدتهن لأسرهن، حيث أن 69.16% من العاملات يعملن لأسباب الحاجة وسوء الظروف المعيشية.
11. انخفاض تمتع العاملات بالحماية القانونية بسبب عدم توفرها من قبل أصحاب العمل كما جاءت نتائج الدراسة (عقود العمل، الضمان الاجتماعي.. الخ) يؤثر سلباً على توفير بيئة عمل آمنة ولائقة للعاملات في مختلف القطاعات، مثل الوصول إلى الخدمات، التحرش الجنسي، الأمان الوظيفي، العنف الاقتصادي، الزيادات على الأجور، وغيرها.

بعد استخلاص نتائج الدراسة وتحليل النسب المئوية الخاصة بالمؤشرات التي بنيت من خلالها الاستمارة، والأهداف، والتساؤلات؛ توصلت إلى مجموعة من التوصيات

أولاً: التوصيات الخاصة بمحور التدريب والتوعية

1. دعوة مؤسسات المجتمع المدني وخاصة المؤسسات الاقتصادية والتي تعمل على محاربة الانتهاكات في أهدافها وبرامجها ومشاريعها، إلى تكثيف العمل حول طرح برامج تدريبية نوعية خاصة بحقوق العاملين في قانون العمل الأردني.
2. إجراء جلسات توعوية حول آليات التبليغ وتقديم شكاوى الحقوق العمالية من قبل المؤسسات والجهات ذات العلاقة وخاصة مؤسسات حقوق الإنسان، ومكاتب التفتيش في مديريات العمل.
3. إضافة لذلك إجراء جلسات توعوية لأصحاب العمل تتضمن أهمية إلزامهم بالقانون والحقوق العمالية وأثر ذلك على العمليات وخاصة المعيلات.
4. القيام بإجراء حملات توعوية حول أهمية العمل المرن للعمال وأصحاب العمل وخاصة في القطاع الخاص، والفائدة التي تعود على الطرفين.
5. زيادة البرامج التوعوية والتثقيفية حول العنف الأسري والتحرش الجنسي بالنساء العاملات، ودعم برامج إشراك الرجال والشباب في مكافحة التحرش، حيث يقع هذا الدور على المؤسسات الحكومية، غير الحكومية، مؤسسات مجتمع مدني.

ثانياً: التوصيات الخاصة بمحور حملات المناصرة وكسب التأييد

1. دعوة المؤسسات العاملة في مجال حقوق الإنسان إلى إجراء حملات مناصرة وكسب تأييد خاصة بتطبيق قانون العمل الأردني وخاصة المادة 2 في تعريفها لمصطلح التمييز في الأجور: «عدم المساواة بين العمال في الأجر عن كل عمل ذي قيمة متساوية دون أي تمييز قائم على الجنس».
2. من أجل قوة الحملات، توصي الدراسة بعمل تحالف من مؤسسات المجتمع المدني لحملات المناصرة وكسب التأييد لتوعية العاملات بالتصرف في حال تعرضهن للتحرش الجنسي في بيئة العمل، والعمل على بث رسائل توعوية في الإجراءات التي يجب اتخاذها.
3. إجراء حملات مناصرة في تعريف مفهوم الحماية الاجتماعية والحماية القانونية وحقوق العاملات في بيئة العمل، وأهمية وجود عقود عمل بينهن وبين أصحاب وصاحبات العمل.
4. إطلاق حملات مناصرة وكسب تأييد من أجل دعوة الحكومة الأردنية للمصادقة على الاتفاقيات الدولية العمالية والتي لم تصادق عليها بعد، مثل اتفاقية رقم 190 الخاصة بالعنف والتحرش بأمكن العمل، ورقم 189 الخاصة بالعمل اللائق للعمال المنزليين.

ثالثاً: التوصيات الخاصة بالقوانين والتشريعات والجهات الحكومية ذات العلاقة

1. تعديل قانون العمل الأردني وخاصة المادة 69 حيث يتم تجريم التحرش الجنسي في أماكن العمل ووضع تعريف واضح له سواء كان من قبل صاحب العمل أو الزبائن أو من يتردد على المؤسسات.
2. إدراج كافة أشكال التحرش الجنسي إلى قانون العمل الأردني سواء كان التحرش اللفظي أو الجسدي أو الإلكتروني، النفسي، وغيره.
1. وضع تعريف محدد وواضح للتحرش الجنسي في قانون العمل الأردني.
2. توسيع شريحة النساء المشمولات بمظلة الضمان الاجتماعي لضمان لمتعهن بالحماية الاجتماعية وبما يتواءم مع الاستراتيجية الوطنية الخاصة بالحماية الاجتماعية 2019-2025
3. العمل على زيادة فرص العمل المستحدثة السنوية وذلك تحقيقاً لمعايير العمل اللائق، وذلك تنفيذاً للالتزامات الدولية المترتبة على الأردن.
4. زيادة فرق التفتيش الخاصة بحقوق العاملات وخاصة المؤسسات التي لا تطبق القوانين والتشريعات الخاصة بالزامية الاشتراك بالضمان الاجتماعي، عقود العمل، الاجازات، العمل الإضافي.
5. تغليظ العقوبات على صاحب العمل ممن يستخدم العاملين/ات لديه بعدد ساعات أعلى من المتفق عليها دون دفع أجر إضافي دون موافقة العامل/ة، والتشدد في عقوبة عدم تطبيق المادة 53 من قانون العمل والتي تنص على «معاقبة صاحب العمل بغرامة لا تقل عن خمسمئة دينار ولا تزيد على ألف دينار عن كل حالة يدفع فيها إلى عامل أجراً يقل عن الحد الأدنى للأجور أو عن أي تمييز بالأجر بين الجنسين للعمل ذي القيمة المتساوية».
6. إلغاء المادة 98 من قانون العمل الأردني والتي تتضمن قيود على حق العاملين بأجر في تشكيل

نقابات وإعطاء الحق كاملاً للعاملين في تأسيس نقاباتهم، وإصدار قانون خاص بالتنظيم النقابي.

7. تفعيل المادة رقم 72 من قانون العمل الأردني المعدل 2019 المتضمنة إلزام صاحب العمل الذي يستخدم عدد من العمّال ولديهم من الأطفال ما لا يقل عن خمسة عشر طفلاً ولا تزيد أعمارهم على خمس سنوات؛ تأمين حضانة أطفال للعاملين لديه.

المراجع

المراجع العربية

1. إنجلز، فردريك. (1986)، أصل العائلة والملكية الخاصة والدولة، دار التقدم: موسكو.
2. أبو شلويش، رشا، والرواشدة، أماني، وبسيسو، فراس، وعبكل، أحمد. (2022)، تقدير حجم الاقتصاد غير الرسمي في الأردن خلال الفترة 2002-2020، مجلة الدراسات الاقتصادية التطبيقية: دائرة الأبحاث، البنك المركزي الأردني.
3. الإسكوا. (التاريخ مفقود)، مبادئ توجيهية لإنتاج إحصاءات حول العنف ضد المرأة، المسوح الإحصائية.
4. اليونيسكو. (1984)، الدراسات الاجتماعية عن المرأة في العالم العربي، المؤسسة العربية للدراسات، الرجل والمرأة.
5. جمعية معهد تضامن النساء الأردني. (2021)، تضامن : أن الأوان لبيئة عمل آمنة ولانقعة للنساء... 10% من ضحايا التحرش الجنسي في أماكن العمل تخلين عن وظائفهن، منشورات تضامن، بيانات صحفية.
6. حسانين، محمد سمير. (1994)، التربية الأسرية، ط1، مكتبة الأشغال: مصر.
7. دائرة الإحصاءات العامة. (2020)، العمالة والبطالة، مؤشرات العمالة والبطالة، معدل المشتغلون.
8. دائرة الإحصاءات العامة. (2018)، الكتاب السنوي: مسح قوة العمالة والبطالة 2018، عمان الأردن.
9. دائرة الإحصاءات العامة. (2022)، العمالة والبطالة، جداول العمالة والبطالة: البطالة.
10. دائرة الإحصاءات العامة. (2022)، العمالة والبطالة، جداول العمالة والبطالة: العمل.
11. دائرة الإحصاءات العامة. (2021)، إحصاءات المرأة الأردنية، توزيع النساء: جدول 0.1: توزيع الأردنيات اللاتي أعمارهن 15 سنة فأكثر حسب المحافظة 2000 - 2021.
21. منظمة العمل الدولية. (2020)، الانتقال من الاقتصاد غير الرسمي إلى الاقتصاد الرسمي، إصدارات منظمة العمل الدولية.
31. منظمة العمل الدولية. (2009)، معايير العمل الدولية، المكتب الإقليمي للدول العربية: مجالات العمل.

المراجع الأجنبية

1. Bhadra, B. (2001). Janani O Prayukti: Lingakaran O Kshamatayaner Sahabastan. (Bengali ed.) Yojana.
2. El-Mekkaoui, N., & Chaker, Z. (2020). Informal Labor and the Expansion of Social Security Programs: Evidence from Jordan and Tunisia. In *ERF 26th Annual Conference*.
3. Kamerman, Sheila B and Gabel. Shirley Gatenio. (2006), Social Protection for Children and their Families (UNICEF, the Graduate Program in International Affairs).
4. Mehtap, S., Ozmenekse, L., & Caputo, A. (2018). "I'm a stay at home businesswoman": an insight into informal entrepreneurship in Jordan. *Journal of Entrepreneurship in Emerging Economies*.
5. The United Nations report (2018): Social protection and social progress, in: <https://www.un.org/development/desa/dspd/wp>.

الملحقات

في هذا الجزء سيتم توضيح بعض من المصطلحات والمفاهيم التي استخدمتها الدراسة.

المفاهيم والمصطلحات

سيتم إدراج بعض من المفاهيم والمصطلحات الواردة في هذه الدراسة وسيكون معناها حسب التعريف الوارد في هذا الجزء أينما وردت من أجزاء الدراسة

1.	تمكين المرأة: هناك عدم إجماع بين العلماء في مفهوم مصطلح التمكين، حاول العديد من العلماء تعريف المصطلح من وجهات نظرهم الخاصة، مصطلح التمكين له معاني مختلفة في السياقات الاجتماعية والثقافية والاقتصادية والسياسية، ولكن دائماً ما يشمل اكتشاف المصطلحات المرتبطة بالقوة الذاتية، ضبط النفس، الاعتماد على الذات، الاختيار الشخصي، والقدرة على الدفاع عن حقوق الأفراد، الاستقلال، واتخاذ القرار، الحرية، ولكن للتمكين قيمة جهورية متضمنة في أنظمة القيم المحلية والمعتقدات، وهو زيادة قوة المرأة واعتمادها على ذاتها، بحيث تكون مساوية للجماعة ذات القوة العالية. (Bhadra,2001)
2.	القطاع غير الرسمي: يوصف القطاع غير الرسمي بشكل عام بأنه يضم وحدات الإنتاج التي تعمل على نطاق صغير ومستوى بسيط من التنظيم، مع عدم وجود تقسيم يذكر بين العمالة ورأس المال كعوامل إنتاج، وهدفه الأساسي هو توليد الدخل والعمالة للأشخاص المهمتهم. (الأمم المتحدة، 1993) ¹⁰
3.	الحماية الاجتماعية: يستخدم مصطلح الحماية الاجتماعية استخداماً واسعاً في أدبيات السياسة والرفاهية والضمان الاجتماعية، وقد تم تعريفه من قبل الاتحاد الأوروبي ومنظمة التعاون والتنمية « أنها مجموعة برامج الضمان والتأمين الاجتماعي التي تقدم دعماً نقدياً على الاشتراكات كالمعاشات أو استحقاقات البطالة أو الإعانات المادية وقد تكون غير نقدية سلع أو خدمات للأطفال والأسر. (Kamer man& Gabel, 2006) ؛ - ووفق تعريف منظمة العمل الدولية «الحماية الاجتماعية على أنها «جميع التدابير التي توفر مزايا نقدية أو عينية لضمان أمن الدخل، والحصول على الرعاية الصحية، تضمن أنظمة الحماية الاجتماعية الشاملة من جملة أمور من بينها قلة الدخل المرتبط بالعمل بسبب المرض أو العجز أو الأمومة أو إصابة العمل أو البطالة أو الشيخوخة أو وفاة أحد أفراد الأسرة والفقر العام والاستبعاد الاجتماعي؛ كما أنها تضمن الحصول على الرعاية الصحية الأساسية، وتوفير الدعم الأسري، وخاصة للأطفال والمعالين من البالغين. (The United Nation Report, 2018)
-	بينما عرفت وحددت الإسكوا تعريف الحماية الاجتماعية «المساواة بين الجميع في الحقوق وفي الحصول على الموارد والفرص، رجالاً ونساءً، وإزالة الحواجز التي تحول دون تمكين الفئات المحرومة من تحقيق طاقتها في المشاركة في صنع القرارات التي تؤثر على حياتها».
4.	العمل اللائق: تعرف منظمة العمل الدولية العمل اللائق بأنه «إيجاد فرص عمل للنساء والرجال في ظروف من الحرية والمساواة والأمان والكرامة الإنسانية، توفر الأمان للعاملين في مكان العمل، وتوفر الحماية الاجتماعية للعاملين وأسرهم، وتوفر فرصاً جديدة للتنمية الشخصية والمهنية وتشجع على الاندماج الاجتماعي، وتعطي البشر الحرية في التعبير عن همومهم ومخاوفهم وتنظيم أنفسهم والمشاركة في اتخاذ القرارات التي تؤثر على حياتهم، وضمان تكافؤ الفرص والمعاملة المتساوية للجميع»، ويبنى على أربعة أهداف استراتيجية وهي: المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، معايير العمل، فرص العمل والأجور، الحماية والضمان الاجتماعي. (منظمة العمل الدولية، 2009).
5.	العنف الاقتصادي: العنف الذي يحدث عندما يحرم الفرد شريكه من الوصول إلى الموارد المالية، عادة كشكل من أشكال الإساءة أو السيطرة أو عزلها أو لفرض عواقب سلبية أخرى على رفاهيتها، والتي تكون بالغالب ضد المرأة. (الإسكوا، التاريخ مفقود)

10. يؤخذ بعين الاعتبار التعريف الاجرائي المذكور في مقدمة الدراسة، وكما يشار إلى مصدر التعريف التالي:
إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية، الشعبة الإحصائية، دراسات في الطرق، تحديثات وتعديلات على نظام الحسابات القومية 1993، السلسلة و/العدد 2 التتقيق 4، الإضافة 1، الأمم المتحدة، لجنة الجماعات الأوروبية، البنك الدولي، منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي



6	العنوان	واقع النساء العاملات في قطاع الخياطة والتجميل: دراسة مسحية لمحافظة المفرق
الجمعية	جمعية المرأة العربية	الباحثة براءة عطاالله الفلاح

140	الملخص التنفيذي
141	التوصيات والنتائج
141	الفصل الأول: المقدمة
141	مشكلة الدراسة
141	اهداف الدراسة
142	حدود الدراسة
142	منهج الدراسة
142	الفصل الثاني: التشريعات والقوانين
143	الفصل الثالث: العمل الميداني
143	التمهيد
143	قطاع التجميل
145	المجال الأول
145	المجال الثاني
146	المجال الثالث
146	المجال الرابع
147	المجال الخامس
147	المجال السادس
147	مقاربة واقع التعاملات في قطاع التجميل بين الاردنيات والسوريات
148	واقع التعاملات في قطاع التجميل من الجنسية السورية
148	واقع التعاملات في قطاع التجميل من الجنسية الأردنية
154	قطاع الخياطة
156	المجال الأول
156	المجال الثاني
156	المجال الثالث
157	المجال الرابع
158	المجال الخامس
158	المجال السادس
158	مقاربة واقع التعاملات في قطاع الخياطة بين الاردنيات والسوريات
158	واقع التعاملات في قطاع الخياطة من الجنسية السورية
162	واقع التعاملات في قطاع الخياطة من الجنسية الأردنية
165	الملحق

الملخص التنفيذي

نفذت جمعية المرأة العربية بالتعاون مع الباحثة براءة العموش دراسة مسحية بعنوان واقع النساء العاملات في المصانع دراسة مسحية لحافضة المرفق، حيث ينفذ مشروع « قوة النسوية» بالتعاون مع جمعية النساء العربيات، باعتبارها تمثل الأردن، إلى جانب جمعيات نسوية من كل من فلسطين ولبنان وليبيا وتونس والمغرب، بإشراف منظمة المرأة من أجل المرأة السويدية وتمويل من وزارة الخارجية الهولندية.

وهدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن الصورة الحقيقية لواقع العنف الاقتصادي القائم على النوع الاجتماعي على النساء العاملات في قطاعات العمل غير الرسمي المتمثل بقطاع التجميل والخياطة في محافظة المفرق ضمن الجنتين الأردنية والسورية، وقياس مدى توفر الحماية الاجتماعية، والتحديات والعوائق التي تواجههن، وذلك من خلال استخدام أداة البحث العلمي (الاستمارة)، حيث تضمنت الاستمارة ثلاث أقسام أساسية كالخصائص الأساسية للعينة، والحقوق العمالية، والتحديات التي تواجه العاملات

واستخدمت الدراسة في تحليل النتائج المنهج الكمي والنوعي من خلال بعض الأسئلة المفتوحة في الاستمارة، وذلك لعكس أهداف الدراسة، كما استعاننت أيضاً بالبيانات الثانوية والتي تم الحصول عليها عن طريق البيانات والتقارير والدراسات السابقة المنشورة وتمثلت عينة الدراسة (160) سيدة من العاملات في القطاعين بشكل عشوائي.

التوصيات والنتائج

بعد استخلاص نتائج الدراسة وتحليل النسب المئوية الخاصة بالمؤشرات التي بنيت من خلالها الاستمارة، والأهداف، والتساؤلات؛ توصلت إلى مجموعة من التوصيات

1. عمل جلسات توعوية حول آلية تقديم شكاوى الحقوق العمالية من قبل المؤسسات والجهات ذات العلاقة وخاصة مؤسسات حقوق الإنسان، ومكاتب التفتيش في مديريات العمل.
2. العمل على البرامج التوعوية والتنقيفية حول العنف الأسري والتحرش الجنسي بالنساء العاملات، ودعم برامج إشراك الرجال والشباب في مكافحة التحرش، حيث يقع هذا الدور على المؤسسات الحكومية، غير الحكومية، مؤسسات مجتمع مدني.
3. توسيع شريحة النساء المشمولات بمظلة الضمان الاجتماعي لضمان لمتعهن بالحماية الاجتماعية وبما يتواءم مع الاستراتيجية الوطنية الخاصة بالحماية الاجتماعية 2019-2025.
4. زيادة فرص العمل المستحدثة السنوية وذلك تحقيقاً لمعايير العمل اللائق، وذلك تنفيذاً للالتزامات الدولية المترتبة على الأردن.

الفصل الأول: مقدمة

يعد عمل النساء بشكل عام من أهم الأسس التي تساهم بشكل كبير في تمكينهنّ بمختلف مجالات الحياة، ويؤدي كذلك إلى تمتعهنّ بمعظم حقوقهنّ خاصة الحقوق التي تتعلق في المساواة بين الجنسين، وتكافؤ الفرص، وفي خضم التغيرات والتحولات التي سادت العالم في مختلف القطاعات وأهمها القطاع الاقتصادي، وذلك لكسب الرزق لجأ الرجال والنساء لما يسمى بالعمل الغير الرسمي وذلك لتحسين الظروف المعيشية الصعبة وتخفيف التوتر الناتج عنها جراء تدني مستوى الأجور في القطاعات الرسمية واقتصارها أحياناً على الذكور فقط.

ولم تكن الأردن بمنأى عن التغيرات التي حصلت وبسبب عدم قدرة الاقتصاد الأردني على توفير فرص العمل وتوفير الوظائف الحكومية الرسمية وازدياد معدل البطالة¹¹⁰ الذي سجل 22.6% خلال الربع الثاني من عام 2022 لتمثل ما نسبته 29.4% من السيدات و20.7% للذكور، ولسد هذه الفجوة توسعت ظاهرة العمل غير الرسمي (المنظم وغير المنظم) والذي تشكل نسبته 15% من الناتج المحلي الاجمالي¹¹¹، وتشكل العمالة الغير رسمية ما نسبته 41.4% من نسبة العمالة في الأردن¹¹².

ولأن العمل غير الرسمي لا يخضع لرقابة القانون والتشريعات الأردنية حاله كحال أي عمل غير رسمي في جميع البلدان الأخرى فإن العاملين فيه لا يتمتعون بأي حق من الحقوق العمالية مثل اخذ الحد الأدنى من الأجور والانضمام للضمان الاجتماعي الذي يضمن لهم راتباً ثابت عند وصولهم إلى سن التقاعد والاجازات السنوية المدفوعة الاجر او الاجازات المرضية وغيرها الكثير من الحقوق العمالية ما يعرضهم إلى ما يسمى بالعنف الاقتصادي

ووفق الدراسات التي تبحث في وضع المرأة بسوق العمل الأردني فقد بينت أن نسبة مشاركة الاناث في سوق العمل الأردني 14.9% وهذه ما تشكل نسبة قليلة بمشاركة الذكور في سوق العمل بنسبة 53.5%¹¹³ ويعزى هذه المشاركة المتواضعة أن الغالبية الكبيرة من النساء العاملات في القطاع الغير رسمي الاقتصادي خصوصاً، يواجهن صعوبات كبيرة في حياتهم العملية والأسرية، إلى جانب تعرضهن الانتهاكات واسعة في حقوقهن الإنسانية الأساسية، وبالتالي لا يوفر لهن هذا النوع من الأعمال الحد الأدنى من شروط العمل اللائق والحياة الكريمة ونظرة المجتمع للمرأة العاملة.

مشكلة الدراسة:

العمل اللائق طموح كل عامل/ة في مختلف القطاعات وخصوصاً في الاعمال الغير رسمية، والذي يُجسّد تطلّعاتهم للحصول على عمل في ظروف من الحرية والإنصاف والأمن والكرامة الإنسانية، والحصول على الحقوق العمالية الأساسية الواجب توافرها في أي عمل، استهدفت هذه الدراسة التعرف على اهم ما يؤثر و تتعرض له أبعاد العمل اللائق (توافر فرص العمل والربح الكافي، توافر الاستقرار والأمن في العمل، توافر تكافؤ الفرص والمعاملة في العمل، توافر الحماية الاجتماعية، توافر بيئة العمل الآمنة، توافر وقت العمل اللائق، والتوازن بين العمل والأسرة والحياة الشخصية، وتمثيل أصحاب العمل والعمال في النقابات العمالية وغيرها من المنصات التي تساعد في حماية العمال لتحسين أداء العاملين/ات، ونخص بالذكر أن المشكلة الأساسية هي ما تتعرض له السيدة العاملة من الاستغلال والعنف الاقتصادي الواقع عليها ضمن بيئة العمل وفي خضم جميع التشريعات والقوانين التي تساند النساء؛ لذا كان من المهم تسليط الضوء على هذا الواقع الذي بحاجة إلى أن ننقله ونحسّنه بطريقة تساند النساء العاملات بغض النظر عن جنسيتها.

اهداف الدراسة:

تهدف الدراسة التعرف الى حالات العنف الاقتصادي الواقع على السيدات صاحبات الجنسية الأردنية والسورية العاملات في قطاع الخياطة والتجميل واستخلاص النتائج التي سوف يتم عرضها على المجتمع المحلي وأصحاب القرار بالمحافظة، والنتائج المتوقعة من البحث وهي الخروج بنتائج تخدم المشروع وتوضح الصورة الحقيقية لواقع العنف الاقتصادي على النساء السوريات والاردنيات العاملات في قطاع الخياطة والتجميل في العمل غير الرسمي بالنسبة للجهات المانحة والعاملين على المشروع والمجتمع المحلي وذلك للضغط على المسؤولين، على النحو التالي:

- 1- الصعوبات الاجتماعية التي تواجه المرأة جراء عملها في القطاع غير الرسمي ضمن قطاع الخياطة والتجميل.
- 2- التحديات ومشكلات التي تواجه المرأة جراء عملها في الاعمال غير الرسمية ضمن قطاع الخياطة والتجميل.
- 3- التوصل إلى اهم الإجراءات التي من الممكن أن تحد من الانتهاكات التي تواجه المرأة جراء عملها في الاعمال غير الرسمية ضمن قطاع الخياطة والتجميل.
- 4- التعرف إلى الظروف التي أجبرت المرأة على العمل في الاعمال غير الرسمية ضمن قطاع الخياطة والتجميل.

110. دائرة الإحصاءات العامة

111. الاستراتيجية الاردني دراسة القطاع غير الرسمي في الأردن: طبيعة العاملين فيه والتحديات

112. منتدى الاستراتيجيات الاردني

113. ورقة دراسية من منتدى الاستراتيجيات الأردني 2021

حدود الدراسة: الزمانية، المكانية، البشرية:

تم تنفيذ هذه الدراسة في الفترة الواقعة بين شهر أيار/ 2022 وشهر تشرين الثاني/ 2022 في محافظة المفرق والتي تقسمت إلى قسبة المفرق والبادية الشمالية لتشمل (160) سيدة عاملة في القطاع غير الرسمي الخياطة والتجميل)، تم اختيار العينة بناءً على الإحصائية التي أخذت بشكل غير رسمي من مديرية عمل المفرق وغرفة صناعة وتجارة المفرق والتي تبين فيها أن عدد العاملات في قطاع الخياطة 430 وفي قطاع صالونات التجميل 200 صالون

منهج الدراسة

تم استخدام المنهج الكمي والنوعي ضمن هذه الدراسة على عينة قوامها (160) سيدة موزعه على (50) من قطاع التجميل و (110) من قطاع الخياطة حيث تمثلت كما التالي:

- استمارة المسح:

استخدم في هذه الدراسة استمارة بحثية تضمنت المعلومات الديموغرافية لأفراد عينة، والجنسية، ومكان إجراء الاستبانة، والحالة الاجتماعية، والعمر، والمؤهل العلمي، وقطاع العمل المستهدف من الدراسة (الخياطة والتجميل)، وعدد سنوات الخبرة، بالإضافة لفقرات القياس المكونة من ستة مجالات للقياس مقسمة بين النوعي والكمي

- تصميم العينة

صممت العينة بناءً على الإحصائية التي أخذت من مكتب عمل العمل محافظة المفرق حول أعداد العاملات في قطاع الخياطة والتجميل في محافظة المفرق، بحيث تم أخذ 160 استبانة بشكل عشوائي من عينة الدراسة من مناطق مختلفة من المحافظة لتكون هذه العينة ممثلة وموثوقة لاستخلاص نتائج الدراسة وتحقيق أهدافها.

- جمع البيانات:

جمع البيانات من خلال استبيان ورقي يوزع على عينة الدراسة بشكل عشوائي ويتطلب منهم الإجابة عن فقراته بما يتناسب مع توجهاتهم المختلفة حول العنف الاقتصادي الموجه للنوع الاجتماعي.

الفصل الثاني: التشريعات والقوانين.

ورد في تقرير حالة البلاد الصادر عن المجلس الاقتصادي والاجتماعي الأردني 2021 أن الأردن قد خطا خطوات إصلاحية مهمة في مجال حقوق المرأة والعدالة الاجتماعية، وحول المساواة بين الجنسين في الحقوق والواجبات. فقد تضمنت مخرجات اللجنة الملكية لتحديث المنظومة السياسية إجراء تعديلات دستورية تتصل بالمرأة وتراعي مبدأ المساواة بين الجنسين، مثل إضافة كلمة الأردنيات إلى جانب الأردنيين في عنوان الفصل الثاني من الدستور ليصبح (حقوق الأردنيين والأردنيات)، إضافة إلى تعديل الفقرة (6) من المادة السادسة لتصبح: (تكفل الدولة تمكين المرأة ودعمها للقيام بدور فاعل في بناء المجتمع ممبا يضمن تكافؤ الفرص على أساس العدل والإنصاف وحمايتها من جميع أشكال العنف والتمييز). ولعله يمكن البناء على هذه التعديلات الدستورية مواءمة بعض النصوص التشريعية الأخرى ذات الصلة بشؤون المرأة ومنع التمييز¹¹⁴.

وقد ورد في نفس التقرير أن تصنف المشاركة الاقتصادية للمرأة وانخراطها في سوق العمل منخفضة مع أن نسبة التحاق المرأة بالتعليم مستوييه العادي والعالي تعد من أعلى النسب جداً مقارنة مع المنطقة العربية، وأن صعوبة و تعقيدات التمكين الاقتصادي للمرأة عموماً تتأثر بتحديات تشريعية وسياسية ومؤسسية وثقافية وتعليمية ومجتمعية، وكذلك ظاهرة العنف الواقع على المرأة أعاق مشاركتها بشكل كبير في النشاطات الاقتصادية مما جعلها تشغل برفع الظلم عن نفسها وعدم قدرتها على اتخاذ قرارها أو تمكين نفسها لعدم استفادتها من دخلها، فممارسة العنف ضدها قد يكون هدفه حرمانها من مواردها الاقتصادية (دخلها وميراثها)، ما يعني لها عدم قدرتها على اتخاذ قرار يتصل بأوجه الإنفاق أو الاستفادة من عملها الذي قد يدفعها إلى الانسحاب من سوق العمل لإحساسها بعدم جدواه¹¹⁵.

وفي ظل جائحة كورونا التي إصابت العالم صدرت أوامر وتعليمات الدفاع التي شملت العاملات في القطاعات الغير رسمية والتي لم تتصف السيدات العاملات في القطاع الغير رسمي منها:

- يستحق العاملون في القطاعات / الأنشطة الاقتصادية الأكثر تضرراً أو غير المصرح لها بالعمل (المستفيدون من برنامج (استدامة) المنصوص عليها في البند "ثالثاً" من أمر الدفاع رقم (24) من سنة 2020 والبلاغات الصادرة بمقتضاه أجورهم الشهرية عن الفترة من شاهر كانون الأول من سنة 2020 ولغاية شهر أيار من سنة 2021 على النحو التالي:

- نسبة (50%) من الاجر الشهري في القطاعات/ الأنشطة الاقتصادية غير المصرح لها بالعمل

114. تقرير حالة البلاد 2021

115. المرجع السابق

- استناداً لأحكام الفقرة (أ) من البند (عاشراً) من امر الدفاع رقم (6) لسنة 2020، أقر إصدار البلاغ التالي:
أولاً: لا تسري الاحكام المتعلقة بإنهاء العقود أو تجديدها تلقائياً الواردة في امر الدفاع رقم (6) لسنة 2020 والبلاغات الصادرة بمقتضاه على العاملين المعنيين بعد نفاذ في مؤسسات ومنشآت القطاع الخاص أو أي جهة أخرى خاضعه لقانون العمل سواء أكانت هذه المؤسسات والمنشآت أو الجهات قائمة قبل نفاذ ذلك الأمر أم بعده.

- نظام رقم (٩٣) لسنة ٢٠٢٠ نظام الحماية الاجتماعية المرتبط بتأمين الأمومة صادر بمقتضى الفقرة (ب) من المادة (٤٢) والمادة (١٠٦) من قانون الضمان الاجتماعي رقم (1) لسنة ٢٠١٤:
في هذا النظام ورد مواد تنص على احكام الحماية الاجتماعية من مؤسسة الضمان الاجتماعي التي تحتاجها كل أم عاملة في القطاعات الرسمية وغير رسمية غير ان العاملة في القطاعات الغير رسمية غير المنظمة لا تشملها هذه المواد او هذا النظام وذلك لأنها غير مشمولة بنظام الضمان الاجتماعي كما تم الاشتراط في المادة (4) من النظام المذكور أعلاه، كما ورد في المادة (6) صرف بدل رعاية للطفل فصل في الفقرات (أ-و) بإمكانية حصول المؤمن عليها مبلغ مالي لرعاية الطفل كما ورد في المادة (7) توضيح عن المبلغ المالي لكل طفل بناءً على راتب المؤمن عليها.

ورود أيضاً في بعض التشريعات والأنظمة السابقة:

- وفي نظام الوقاية والسلامة من الآلات والماكينات الصناعية ومواقع العمل لسنة 1998: يجب على صاحب العمل او المدير المسؤول في المؤسسة ان يتخذ الاحتياطات والاجراءات الكفيلة للوقاية والسلامة من المخاطر الميكانيكية والكهربائية والكيميائية للآلات والماكينات الصناعية ومواقع العمل وفق احكام هذا النظام والتعليمات الصادرة بمقتضاه. وبناءً على المشاهدة هذا ما تفتقر له اغلب النشاطات الاقتصادية غير الرسمية والصغيرة.

وهذا ما تفتقر له بعض الاعمال غير الرسمية والتي من شأنها حماية العاملة في المنشأة.

- وبالنسبة للعمالة غير الأردنية فقد يتحمل المستثمر او المشغل كلفة عالية لتشغيل هذه العمالة الوافدة عند إصداره لتصاريح العمل النشاط الاقتصادي/ المنشأة هذا ما يجعل المشغلين عدم التسجيل والخضوع للرقابة الحكومية مما ينعكس سلباً على الحقوق الخاصة بالعمال ورد هذا في نظام رسوم تصاريح العمل لغير الأردنيين لسنة 2019. للتنويه هنا يستثنى العمالة السورية من هذه المبالغ العالية ويتم استيفاء 10 دنائير أردني عن كل عامل.

وعلى الرغم ما ورد في التشريع السابق فقد لجأ العديد من أصحاب المنشأة والاعمال من تشغيل العمالة غير الأردنية (السورية) من غير تصاريح العمل وذلك للتهرب من المسؤولية والبعد عن إعطاء العاملة الحقوق العمالية الواجبة في قانون العمل والضمان الاجتماعي وغيرها من القوانين والأنظمة العمالية.

- نظام رقم 84 لسنة (2000)، نظام رسوم وبدل اجور التصنيف المهني لسنة (2000):
ورد في هذا النظام ان مؤسسة التدريب تستوفي مبالغ مالية عن اصدار شهادة لتصنيف المحل المراد مزاوله المهنة به وعن التصنيف وعن إجازة مزاوله المهنة واحور عن اجراء الاختبارات المهنية.
ونرى ان هذا مجحف بحق العاملات في هذه القطاعات فاذا فرضنا ان احدى السيدات تريد التقدم والتدريب في مؤسسة التدريب المهني سيجعلها رهينة لأرباب العمل بسبب عدم قدرتها على دفع المبالغ المطلوبة والمشار إليها في النظام.

الفصل الثالث: العمل الميداني

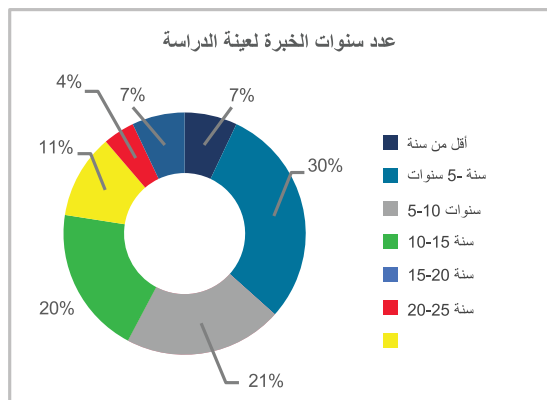
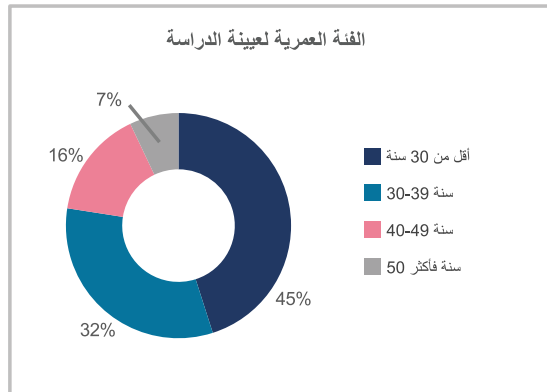
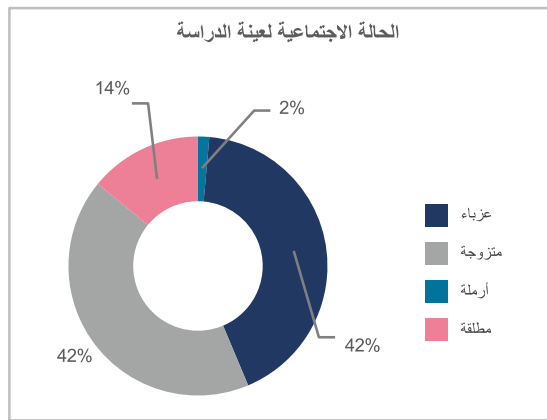
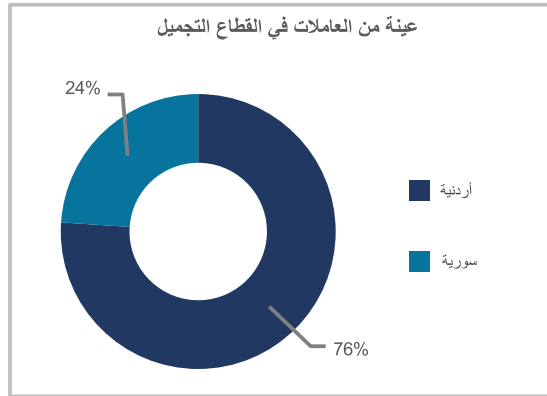
تمهيد

يكشف هذا القسم من الدراسة المسحية عن واقع النساء العاملات في قطاع التجميل والخباطة في محافظة المفرق، سيتم الكشف عن واقعهن من خلال تحليل البيانات التي تم الحصول عليها من العمل الميداني، إذ أنه تم العمل على جمع بيانات الدراسة بواسطة الأدوات المذكورة في المنهجية أعلاه، ويذكر أن الأداة التي تم استخدامها هي الاستمارة، وتم تصميم فقراتها بالعودة إلى بعض القوانين والتشريعات كالتى تكفل حماية حقوق العاملات في مختلف القطاعات

قطاع التجميل

بحسب الاحصائيات تبين أن في محافظة المفرق هناك 200 صالون مرخص من غرفة التجارة وبلدية المفرق الكبرى ولكن ليس هناك أي احصائيات لمجمل عدد العاملات في هذه الصالونات أي ان العاملات في هذ الصالونات ليست مسجلة في الضمان الاجتماعي، أي أن الغالبية الساحقة من العاملات بأجر في هذا القطاع لا يتمتعن بحقوقهن العمالية الأساسية من اجازات سنوية ومرضية واسبوعية ورسمية، وأشهرن أنهن يستلمن أجور في اغلب الأحيان تعتمد على النسبة في العمل وهي في طبيعة الحال ليست كافية وتكون دون الحد الأدنى من الأجور المقرر في القانون الأردني

وبسبب غياب الدور الحقيقي للمؤسسات الحكومية والقطاع الخاص في العمل المشترك في فهم التحديات والمشكلات وتحليل واقع الاقتصادي المحلي في محافظة المفرق تبين ان هناك تقصير في الدور الرقابي على هذا القطاع والذي يشغل ايدي عامله كبيرة من فئة النساء.



وفي هذه الدراسة تم استهداف (71) سيدة للمشاركة في الدراسة التي أجريت عن واقع قطاع السيدات في قطاع التجميل وتم استهداف (54) سيدة اردنية و (17) سيدة سورية بنسبة 76% اردنيات و 24% سوريات.

وقد اظهرت نتائج الدراسة بأن الحالة الاجتماعية للمشاركة في الدراسة كما يلي: عدد اللاتي شاركن في الدراسة (30) عزباء بنسبة 42%، و (30) سيدة متزوجة بنسبة 42%، و (10) سيدات مطلقات بنسبة 14% وسيدة واحدة ارملة بنسبة 2%، ومن خلال هذه النسب يتبين لنا ان اكثر العائلات في هذا القطاع هن من السيدات المتزوجات والعزوبات اللواتي يقع عليهن جزء من المسؤولية أو المسؤولية كلها في المصاريف المنزلية وتأمين الاحتياجات الرئيسية، وهذا ما يجعلها ان تتعرض للعنف الاقتصادي والعديد من الانتهاكات، وان السيدات المطلقات يضرن لتأمين المصاريف الشهرية والاساسية لهن ولاسرن، وهذا ما يجعلها ان ترضى بأقل الأجور وبدون حقوقها العمالية.

كما بينت نتائج الدراسة بان عمر المشاركات في دراسة واقع التجميل كما يلي: أقل من 30 سنة (32) مشاركة، و (23) مشاركة ضمن الفئة العمرية 30-39، وبن المشاركات في الدراسة من عمر 40-49 كان عددهن (11) مشاركة فيما شارك (5) سيدات ضمن الفئة العمرية اكبر من 50 سنة، ومن هذه النسب يتبين لنا أن يقع على عاتق السيدات من عمر 39 سنة فأقل مسؤولية وحمل رب الاسرة أحياناً او مساهمته في المسؤوليات المنزلية وكما ذكرنا سابقاً فهذا قد يعرضهن للعنف المبني على النوع الاجتماعي وللحرف الاقتصادي.

وقد اظهرت النتائج المؤهل العلمي للمشاركات في الدراسة (بان 2 (من المشاركات غير متعلقات و (3) يحملن شهادة الابتدائي و عدد اللاتي بالمرحلة الإعدادية (10) مشاركات و المرحلة الثانوية عدد (11) مشاركة والشهادة الكلية المجتمع (دبلوم) (8) مشاركات، و مرحلة الشهادة الجامعية الأولى البكالوريوس (11) مشاركة وأخيراً لا احد ممن يحملن الدراسات العليا ماجستير او دكتوراه كائن من ضمن العينة المختارة، وهذا مؤشر واضح على ان المبحوثات لديهن الوعي الكافي بفكرة العمل واهميتها وأن أي مشكلات قد يتعرضن لها تعتبر عنف مبني على النوع الاجتماعي او عنف اقتصادي مبني على النوع الاجتماعي

وتملك المشاركات في هذه الدراسة عدد سنوات من الخبرة في قطاع التجميل بشكل متنوع من أقل من سنة الى أكثر من 25 سنة في هذا المجال كما يلي: أقل من سنة (5) مشاركات، من سنة الى 5 سنوات (21) مشاركة، 5-10 سنوات (51) مشاركة، من 10 الى 15 سنة (14) مشاركة، وضمن الفئة 15-20 سنة قد شارك (8) مشاركة و 20-25 سنة (3) مشاركات و قد شارك خمس سيدات لديهن خبرة مهنية في هذا القطاع أكثر من 25 سنة.

وبمقارنة النتائج المرتبطة بالعامل الديمغرافي للمشاركات بين الاردنيات والسوريات بشكل يمكننا فهم تلك العوامل لكل جنسية على حدة والتي تظهر التنوع والاختلافات النسبية في عمل المراه في قطاع التجميل المرتبطة بالجنسية

الصعوبات الاجتماعية التي تواجه عمل المرأة والمشكلات او التحديات التي تواجه العاملات في قطاع التجميل.

ركزت دراسة (واقع العاملات في قطاع الخياطة والتجميل في محافظة المفرق) على دراسة وفهم جانبيين للعاملات في قطاع التجميل وهما الصعوبات الاجتماعية التي تواجه المرأة جراء عملها والأخر مشكلات العمل للمرأة في قطاع التجميل وقد اظهرت النتائج كما سيتم عرضها تالياً بشكل مفصل العديد من النقاط المهمة والتي تظهر فهم وتحليل أكثر عمقا للمشكلات المرتبطة بعمل المرأة في قطاع التجميل

كما سيتم إظهار مقارنة بالتحديات الاجتماعية والمشكلات التي تواجه عمل السيدات في قطاع التجميل بناءً على الجنسية اردنية وسورية والتي تظهر بان واقع عمل المرأة في قطاع التجميل يختلف نسبياً باختلاف الجنسية وهذا أيضاً يظهر نتائج وفهم أعمق للمشكلات التي تواجه الاردنيات والسوريات العاملات في قطاع التجميل

المجال الأول: الصعوبات الاجتماعية التي تواجه المرأة جراء عملها في قطاع التجميل

تم من خلال الجانب الأول السؤال عن (13) فقرة تم تحديدهم لفهم وتحليل التحديات المرتبطة بالجانب الاجتماعي والتحديات المرتبطة بعمل المرأة في هذا القطاع والتي تظهر نتائج الكمية تم قياسها بشكل معياري للوصول الى حقائق واحصائيات للاستدلال بها في تحديات ومشكلات المرتبطة بعمل المرأة في قطاع التجميل. وفيما يلي جدول يبين النتائج التي تم الحصول عليها من المشاركات كما تم ذكره سابقاً (71) سيدة في دراسة الصعوبات الاجتماعية والصعوبات التي تواجههن بالعمل في قطاع التجميل

الصعوبات الاجتماعية التي تواجه المرأة جراء عملها في قطاع التجميل	راضي بشدة	راضي	محايد	غير راضي	غير راضي بشدة
احرم من راتبي من قبل اسرتي	7	13	0	28	23
أحرم من مصروفي الخاص.	10	10	2	27	22
أملك المال لمكافئة أبنائي وتحفيزهم.	14	7	22	20	8
لا أستطيع دعوة أهلي لعدم امتلاكي المال الخاص. (راتب/ مصروف شهري)	15	13	4	29	10
أتلقي التوجيهات من من قبل اسرتي دائماً للتخفيف من مصاريفي والحد منها.	19	10	4	23	15
أحصل على القليل من المال لشراء احتياجاتي الضرورية.	21	26	3	18	3
أملك المال الكافي للعناية بصحتي.	22	12	6	15	16
أقبل بالعمل بافل الرواتب هروباً من الخلافات الأسرية.	13	8	5	29	16
أنفق كل ما أجنه من العمل على أسرتي.	18	12	6	25	10
واجه الصعوبات / المشكلات بسبب عدم قدرتي على العناية بأسرتي واطفالي بسبب طول ساعات العمل	19	7	14	22	9
أملك القدرة على التحكم بممتلكاتي	35	18	6	8	4
لا أستطيع تحصيل حقوقي المالية من الناس.	13	16	9	21	12
ممتلكاتي ملك لأسرتي وليست خاصه بي.	10	11	10	27	13

المجال الثاني: مشكلات العمل للمرأة في قطاع التجميل

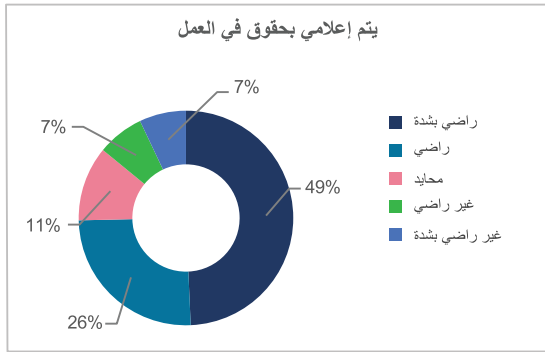
اظهرت النتائج المرتبطة طرح أسئلة تمكنا من قياس مدى تأثير المشكلات او المسببات بشكل أكثر عمقاً للتحديد مؤشرات ونتائج نستدل بها نحو تحليل المشكلات التي تواجه المرأة في العمل في قطاع التجميل.

مشكلات العمل للمرأة: في قطاع التجميل	راضي بشدة	راضي	محايد	غير راضي	غير راضي بشدة
يتم إعلامي بحقوق في العمل	35	18	8	5	5
يسمح لي بالانضمام للنقابات	18	19	12	16	6
يتم توقيع على عقد عمل	3	5	10	38	15
تم اشراكي بالضمان الاجتماعي	3	4	6	39	19
تم اشراكي بالتأمين الصحي	4	1	6	40	20
اتلقى دورات تدريبية في مجال عملي لتحسين جودة العمل	29	15	7	8	12
يتم استخدام قانون العمل المرن في مكان عملي	37	19	11	4	0
يسمح لي بالعمل الإضافي	35	22	8	5	1
اتقاضى اجر عن العمل الإضافي	32	21	8	8	2

1	1	1	19	49	يتم تطبيق شروط الصحة والسلامة المهنية في مكان عملي
14	22	6	14	15	انقاضي راتب يكفي ويكفي اسرتي
1	2	1	17	50	اشعر بالأمان داخل العمل
4	3	18	17	29	الراتب عادل بيني وبين زملائي في العمل
5	21	10	15	20	ساعات العمل الرسمي محدد.
23	27	11	2	8	يتم التمييز في العمل بناءً على الجنسية من قبل (صاحب/ة العمل أو الزملاء/ الزميلات)
24	31	12	1	3	يتم التمييز في العمل بناءً على الجنس (ذكر/انثى) من قبل (صاحب/ة العمل)

المجال الثالث: التحديات والمشكلات المرتبطة بوعي العاملات في قطاع التجميل بالحقوق العمالية

ومن خلال النتائج تبين ما نسبته 49% من المبحوثات ممن أجبن براضي بشدة حول إعلامهن بحقوقهن العمالية و 26% من المبحوثات أجبن براضي بينما 7% أكدن انهن يجهلن بحقوقهن العمالية كوجود عقد عمل شفهي أو كتابي صريح أو ضمنى يتعهد العامل بمقتضاه ان يعمل لدى صاحب العمل وتحت اشرافه أو ادارته مقابل اجر ويكون عقد العمل لمدة محدودة أو غير محدودة أو لعمل معين¹¹⁶ أو غير معين، كما ويجهلن اهمية وجود الضمان الاجتماعي والتأمين الصحي، وهذا يترتب عليه عدم خضوعهن لقانون العمل الأردني، وعدم حصولهن على الحد الأدنى للرواتب والذي عرفه قانون العمل الأردني بكل ما يستحقه العامل لقاء عمله نقداً أو عيناً مضافاً اليه سائر الاستحقاقات الاخرى أياً كان نوعه إذا نص القانون أو عقد العمل أو النظام الداخلي أو استقر التعامل على دفعها باستثناء الاجور المستحقة عن العمل الاضافي¹¹⁷، وهذا بسبب جهل وعدم توعية العاملات بهذه القوانين والحقوق.



ومن خلال نتائج التحليل تبين ان 54% ممن أجبن براضي بشدة و 21% اللواتي أجبن براضي وانهن لم يوقعن على عقود عمل مكتوبة وانهن وإن اتفقن على شيء فكان اتفاق أو كما ذكرنه عقد عمل شفوي، وأكدت السيدات المبحوثات بأن الإجازات التي يحصلن عليها مخصصه من النسبة المتفق عليها أو الراتب المتفق عليه، وأشرن الى ان هذه الاجازات تشعرهن بالسعادة والراحة احياناً وذلك بسبب عدد ساعات العمل الطويلة نسبياً وضغط العمل احياناً، ومنها نستنتج بأن العاملات في هذا القطاع يعانن من عدم كفاية الراتب وعدم وجود مفهوم للإجازات السنوية وأن عدد ساعات العمل غير محددة يجعلهن بعيدات عن اسرهن مما يدفعهن لأخذ إجازات من دون راتب للراحة والاهتمام بالأسرة وهذا ايضاً شكلاً من اشكال العنف القائم النساء.

ومن جهة أخرى هناك ما نسبته 11% من السيدات المبحوثات يؤكدن على معرفتهن السابقة بقانون العمل وبحقوقهن العمالية وأكدن السيدات بأن وجود عقد عمل موثق وناظم واشراكهن بالضمان الاجتماعي وهو ضمان اقتصادي لهن على المدى الطويل واشراكهن بتأمين صحي

كما ان العاملات في هذا القطاع من الجنسية السورية اوردن بأنهن يرغبن بوجود عقد عمل وبحقوق عماليه ولكن وحسب ما اخبرن به من صاحب العمل أو من المجتمع المحيط بأن العمالة من الجنسية السورية لا يحق لهن الحقوق العمالية وليس لهن حقوق اصلاً. وقالت احدى المبحوثات «ما بتعامل بعقد شفوي ومكتوب انا لإنو جنسيتي سوريه ما بطلع الي ضمان اجتماعي وتأمين واجازات»

أما فيما يخص المساواة وتحسين العمل اكدت السيدات بان تحسن العمل بزيادة الرقابة على صالونات التجميل واجبارهم على الالتزام بقانون العمل والعمل وما يتبعه من إجراءات وقوانين ناظمة والتي تشمل التساوي بالأجور كما اشارت السيدات المبحوثات من الجنسية السورية وتحديد الراتب وليس نسبة من العمل المنجز، كما تطوير مهارات السيدات العاملات في هذا القطاع مهم لتحسين العمل والإنتاجية. وقالت احدى المبحوثات «لازم يكون في عدل بالراتب واليومية حتى لو انا سورية بالأخر كلنا بشر»

المجال الرابع: هل تؤثر الاعمال غير الرسمية (غير مسجلة) على عمل المرأة من ناحية الانتهاكات؟

يبحث هذا السؤال عن دراسة مدى وعي المشاركات بالعمل غير الرسمي في الاردن حيث الاعمال الرسمية قسمت لقسمين (مسجلة وغير مسجلة) وهنا سألت السيدات المبحوثات تأثير الاعمال غير الرسمي (غير المسجلة) من ناحية الانتهاكات التي قد تؤثر على عملهن، فكانت الإجابات التي قدمتهن المشاركات ضهور عدة مشكلات مرتبطة بوعي وادراك العاملات للعمل غير الرسمي من جهة و من جهة اخرى القوانين واصحاب العمل ومن احدى هذه النتائج تظهر مدى التأثير على

116. قانون العمل الأردني، المادة 1
117. قانون العمل الأردني، المادة 2 - الاجر

العاملات بقطاع التجميل بشكل صارخ بأنهن يضطرن للعمل اثناء العطل الرسمية دون مقابل، وأن ساعات العمل طويلة دون تنظيم او مقابل وهذا ما يؤثر على مسؤولياتها اتجاه الاسرة.

كما أن السيدات العاملات في المنازل من الجنسية السورية لا يستطعن تقاضي أجور كباقي صالونات التجميل وذلك بسبب عملها من المنزل وعدم قدراتها على ترخيص او فتح صالون تجميل في مكان عام، وهذا أيضا ما يؤثر على مسؤولياتها اتجاه اسرتها وأولادها كما انها تستهلك وقت طويل على مردود مالي قليل مقارنة بالصالونات الأخرى.

وقد عانت ما عانت السيدات العاملات في قطاع التجميل المسجل وغير مسجل وذلك بسبب جائحة كورونا والقيود التي فرضت على الجميع جراء حظر التجول وتقييد بعض الاعمال منها صالونات التجميل

واجابت بعض السيدات المبحوثات بأنهن يتعرضن للإهانة وليس هناك ما يردع ويتقاضين أجور وفقا للإنتاجية (بالنسبة)، وأنهن لا يستطعن الاعتراض على أي انتهاك يتعرضن له داخل العمل وذلك لسهولة الاستغناء عنهن واستبدالهن بأخريات

وقد تتعرض السيدات لإصابات عمل متكررة ولكن وبسبب عدم وجود اي نوع من التامين الصحي او إصابات العمل فقد تتعطل السيدة عن عملها لأيام وربما أسابيع وهذا كله على حسابها الشخصي.

المجال الخامس: الإجراءات من الممكن ان تحسن وضع العاملات في القطاعات غير الرسمية (غير المسجلة)؟

اظهرت الدراسة من خلال اجابات المشاركات الى العديد من الحلول والتوصيات عند سؤال السيدات عن الأمور والإجراءات التي من الممكن ان تحسن من وضعهن في قطاع التجميل، وجدنا ان هناك عدم معرفة ودراية بأية من القوانين والإجراءات القانونية الناضجة للعمل في القطاعات الغير رسمية، وانما اقتصرت اجاباتهم على ضرورة وجود ضمانات من صاحب العمل ووجود عقد عمل يضمن تنظيم ساعات وايام عمل وتحديد أيام الاجازات السنوية والأمومة بالإضافة لإشراكهن بالضمان الاجتماعي وضمان راتب ثابت محدد بالعقد واجبار أصحاب/ صاحبات صالونات التجميل لإجراء دورات تدريبية تزيد من قدرة العاملات في نفس المجال.

كما واوصت السيدات العاملات بضرورة تفعيل دور نقابة أصحاب صالونات التجميل وتحقيق إجراءات السلامة العامة، والتقليل من أسعار مواد التجميل. والتقليل من مبلغ اشتراكات الضمان لان رواتب العاملات في هذا المجال قليل ولا يبقى منها في حال تم دفع اشتراك الضمان الاجتماعي والتامين الصحي.

واوصت العمالات بضرورة تدخل المنظمات التي تدافع عن حقوق العمال والتي من الممكن ان تشكل ضغط على أصحاب / صاحبات الصالونات بضرورة تحقيق العدالة العمالية والمساواة في الأجور وتطوير العمل داخل المنشآت

المجال السادس: أثر الظروف الاجتماعية الحالية على لجوء المرأة للعمل غير الرسمي (التحديات)؟

إن الظروف الاقتصادية وصعوبتها هي من أهم التحديات التي أجبرت المرأة على العمل خارج منزلها وبعيداً عن اسرتها بناءً على المقابلات مع عينة الدراسة في هذا القطاع، والتي تقسمت إلى من يردن المساهمة في المصاريف الاسرية ومنهن هن المعيل الأول ومن يتحملن المسؤولية كاملة.

وذكرت بعضهن ان الظروف والشاكل الاسرية هو وما دفعهن للعمل هروباً من المنزل والظروف الاسرية الصعبة على الرغم من تدني الأجور التي تقدم لهن مقابل عملهن لساعات طويلة.

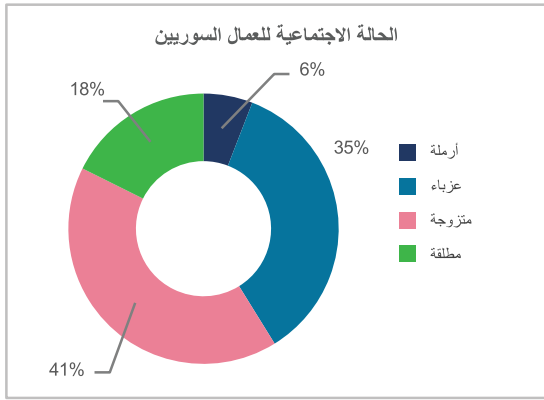
وذكر بعضهن على الرغم من حصولهن على شهادات علمية (بكالوريوس، كلية مجتمع) وبسبب عدم وجود وظائف حكومية وصعوبة الحصول عليها لجئن للعمل في قطاع الخياطة

مقاربة واقع العاملات في قطاع التجميل بين الاردنيات والسوريات

وعند الرجوع الى واقع قطاع التجميل وتحليل نتائج بالمقارنة بين الاردنيات والسوريات فقد شاركت (54) سيدة ما نسبته 76% من عينة الدراسة لواقع قطاع التجميل من الجنسية الأردنية و مشاركة 24% من الجنسية السورية ما يمثل (17) مشاركة في هذه الدراسة.

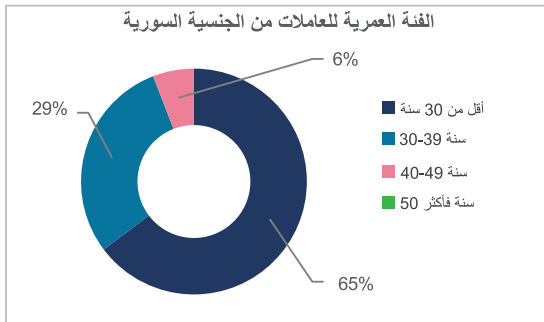
وقد بُنيت الدراسة على تحليل الوضع الديموغرافي للعاملات من الجنسيتين والتي بُناء عليها يتم تحليل واقع العاملات في قطاع التجميل وقد عمل فريق البحث على تحليل واقع السيدات الاردنيات والسوريات كلاً على حدى كما يلي:

السيدات العاملات في قطاع التجميل من الجنسية السورية



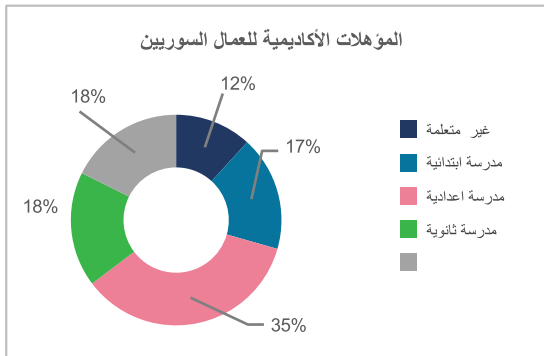
كما ذكرنا سابقاً ان نسبة 24% من عينة الدراسة لقطاع التجميل هن من الجنسية السورية، وبالسؤال عن الوضع الاجتماعي لهن تبين أن 41% هن من المتزوجات و 35% هن من العزباوات و 18% من المطلقات لتكون نسبة 6% من الارامل، وبهذه النسب نستنتج ان اغلب العاملات في قطاع التجميل من الجنسية السورية هن من المتزوجات واللواتي يلجأن للعمل من أجل مساعدة الزوج في تحسين الظروف المعيشية او الهروب من العنف المنزلي الواقع عليهن، وان العزباوات يلجأن للاعمال الغير رسمية وذلك ايضاً للمساعدة في تحسين الظروف المعيشية للأسرة.

وقد تبين ان 65% من عاملات الجنسية السورية في قطاع التجميل هن اقل من عمر 30 عام و 29% من عمر 30-39 و من الفئة العمرية 40-49 ما نسبته 6%.

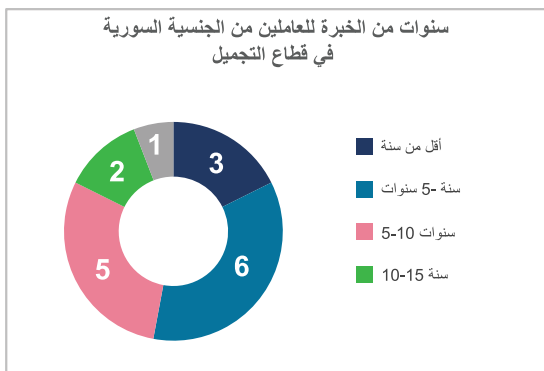


وتشير النسب ان اغلب العاملات هن من ضمن الفئة العمرية اقل من 30 عام والتي تعاني من انتهاك بالحقوق والاستغلال وقبولها باقل الأجر هروباً من المشاكل الاسرية والفقر، وايضاً لتوفير احتياجاتها الأساسية كسيدة في هذا العمر

وبالسؤال عن المؤهلات العلمية للعاملات في هذا القطاع تبين أن غالبية العاملات في هذا القطاع من الجنسية السورية هن من المتعلقات للمرحلة الإعدادية وهي المرحلة التي تقي لتعلم القراءة والكتابة وبعض العمليات الحسابية البسيطة وتشكل هذه الفئة ما نسبته 35% ، بالمقابل ان هناك ما نسبته 18% من المبحوثات حاصلات على شهادة الدبلوم (كلية مجتمع). أي ان الغالبية لديه القدرة على معرفة فيما إذا تتعرضت لعنف او انتهاك بحقوقها.



أما عن سنوات الخبرة للعاملات من الجنسية السورية في قطاع التجميل، تبين ان 18% لديهن خبرة اقل من سنة في هذا المجال، و 35% من العاملات هن من صاحبات الخبرة ضمن الفئة سنة الى خمسة سنوات، و 29% من العاملات ضمن الفئة 5 – 10 سنوات، و 12% لديهن خبره بيت 10-15 سنة بينما لم يكن هناك سوى 6% من العاملات ضمن الفئة 15-20 سنة



وفي الاستبانة البحثية تم سؤال العاملات عن الصعوبات والتحديات الاجتماعية التي تواجه المرأة جراء عملها في الاعمال الغير رسمية، حيث تم التعبير عن هذا السؤال بثلاثة عشر فقره، وتم تحليل الإجابات بناء على 5 درجات قياس اعلاها في نسبة القبول راضي بشدة تلبيها راضي ومحاييد و غير راضي ليكون اقلها في نسبة القبول او الموفقه غير راضي بشدة.

الصعوبات الاجتماعية التي تواجه المرأة جراء عملها

عبرت العاملات براضي بشدة بنسبة 12% و راض 29% العينة على انهن يحرم من راتبهن من قبل اسرهن و 35% غير راضي بشدة و 24% غير راضي وهذه نسب تبين مدى العنف الاجتماعي والاقتصادي الواقع على العامله بحرمانها من راتبها والتي من الممكن ان تكون ضحت باستقرارها الاسري وتحملها لجميع اشكال العنف التي من الممكن ان تتعرض له في العمل

وقد بينت النتائج بأن 12% من العاملات لا تتلقى أي مبلغ مالي كمصروف شخصي لها، وعبرن عنها براضي بشدة، و 23% من العينة أجبن براضي، بينما (6) عاملات أجبن بغير راضي أي انهن يتلقين مصروفهن الشخصي، (4) عاملات من العينة أجبن بغير راضي بشدة، بينما امتنع عن الاجابه عاملة واحده فقط

وفي السؤال عن إذا ما كانت العاملة تمتلك المال لمكافئة أبنائها وتحفيزهم كانتا الإجابات ضمن النسب 18% راضي بشده، غير راضي 29%، و18% غير راضي بشدة بينما 35% منهن امتنعن عن الإجابة

وفي سؤال العائلات عما إذا كن يمتلكن المهن الخاص لدعوة اهلن فكانت الإجابات راضي بشدة بنسبة 12% و راضي 6% بينما (11) عاملة اجبت بغير راضي و (2) عاملة أجبن بغير راضي بشدة وعاملة واحدة فقط امتنعت عن الإجابة.

وبينت النتائج بأن العاملات اللواتي يتلقين توجيهاً من الاسره للتخفيف من المصاريف والحد منها 17% من افراد العينة من الجنسية السورية بينما 12% ممن أجبن براضي، و(3) من العاملات أجبن بغير راضي بشدة و (8) من العاملات أجبن براضي أي انهن لا يتلقين التوجيهات من اسرهن بخصوص التخفيف والحد من المصاريف وامتنعت سيدة واحدة عن الإجابة.

وقد بينت النتائج بأن (8) من العاملات يحصلن على القليل من المال لشراء احتياجاتهن الضرورية و(4) من العاملات أجبن براضي بشدة، بينما (5) من السيدات أجبن بغير راضي.

وفي السؤال عن امتلاكهن المال الكافي للعناية بصحتهن 35% من السيدات أجبن بغير راضي بشدة أي انهن لا يمتلكن المال الكافي و 12% أجبن براضي، بينما امتنعن سيدتان عن الإجابة وكان ما نسبته 29% من العاملات أجبن برضاهن الشديد و 12% براضي.

وقد اجبت 10 من العاملات بعدم رضاهن بانهن يعملن بأقل الأجور والرواتب هروباً من الخلافات الاسرية و (3) عاملات أجبن بغير راضي بشدة وبنسبة 12% من العاملات أجبن براضي بشدة و 6% أجبن براضي بينما سيدة واحدة امتنعت عن الاجابه. وبناءً على هذه النسب يتبين لنا بأن هناك نسبة من المبحوثات يتعرضن لعنف اقتصادي وذلك بقبولها بأقل الأجور هروباً من العنف المنزلي بكافة اشكاله.

وفي سؤال العاملات بأنهن ينفقن كل ما يجنيه من العمل على اسرهن كانت النتائج 24% براضي بشدة و 17% أجبن براضي 35% أجبن بغير راضي و 17% أجبن بغير راضي بشدة بينما (4) امتنعن عن الإجابة، حيث قالت احدى المبحوثات: «اشتغلت لانو ما عندي مصاري لا يوجد احد يصرف عليي وعشان انا اصرف على عائلتي». ومن خلال المقابلات مع العاملات وجدنا ان هناك العديد منهن يقمن بالعمل في ظروف صعبة وتحتمل العديد من اشكال العنف الواقع عليها في العمل والمنزل وذلك لتتفق كل ما تجنيه على اسرتها وبالكاد تأخذ الفترات منه لنفسها.

وأوضحت ما نسبته 35% من العاملات بأنهن يواجهن الصعوبات بسبب عدم قدرتهن على العناية بأسرهن واطفالهن بسبب طول ساعات العمل وعبرن عن هذه النسبة براضي بشده، و18% براضي و 18% عاملات أجبن بغير راضي بينما 6% فقط غير راضية بشدة و 23% عاملات امتنعن عن الإجابة

اشارت العاملات خلال المقابلات واجراء الاستبانه البحثيه بأنهن يعانين من العديد من الصعوبات بسبب طول ساعات العمل وعدم قدرتهن على الاعتناء ياطفالهن واسرهن، وفي اغلب الأحيان يضطرون لوضع الأطفال في حضانات لحين العودة من العمل، وقالت إحدى المبحوثات: «الوضع المادي خلاني اطلع واترك اولادي ساعات طويله للعمل في الصالون».

وفي سؤال العاملات عن قدرتهن بالتحكم بممتلكاتهن الخاصه 59% أجبن براضي بشده بينما 17% أجبن براضي وعاملة واحدة فقطه اجابت بغير راضي و (3) سيدات امتنعن عن الإجابة.

وعلى الرغم من النسبة العاليه من اجبات المبحوثات بقدرتهن على التحكم بممتلكاتهن الخاصه، الا ان هناك نسبة منهن تقول بانها لا تستطيع ان تتحكم بهذه الممتلكات وانها تستباح من قبل افراد الاسرة وهذا ما اظهرنه في الفقره الأخير من هذا المجال.

وفي تحليل النتائج فيما إذا كانت تستطيع العامله من تحصيل حقوقها المالية من الناس (2) من العاملات أجبن براضي بشده و (2) أجبن براضي و 29% من العاملات أجبن بغير راضي بشدة و 24% براضي أي انهن يستطعن تحصيل حقوقهن بينما (4) عاملات امتنعن عن الإجابة.

وعلى الرغم من النسبة الممثله عن عدم استطاعتهن بتحصيل حقوقهن المادي قليله إلا أن وجودها محتّم ويدل على ان هناك عدد لا بأس به من السيدات يعانين من عنف اقتصادي بعدم قدرتهن على تحصيل حقوقهن قد تكون رواتب او نسب او من الممكن تحصيل الديون وغيرها من الأموال الخاصه.

وفي الفقره الاخير من المقياس تم سؤال العاملات فيما إذا كانت ممتلكاتها الخاصه ملك لاسرتها وليس لها أجبن براضي بشدة 12% و 29% براضي و غير راضي 29% و 12% غير راضي بشدة بينما 18% امتنعن عن الإجابة.

تعاني العديد من السيدات بشكل عام من استباح ممتلكاتها الشخصيه بكافة اشكالها وهذا ما أكدته المبحوثات من خلال المقابلات وتعبيرهن بالنسب عن هذا العنف.

وفي المجال الثاني من الاستبانه البحثيه لنفس العينة (العاملات في قطاع التجميل من الجنسية السورية) تم التعبير عن هذا السؤال ستة عشر فقره، وكان المجال يسال عن المشكلات والتحديات التي تواجهها المرأة في الاعمال الغير رسمية

المشكلات والتحديات التي تواجهها المرأة في الاعمال غير الرسمية

وفي سؤال العاملات عما إذا تم إخبارهم بحقوقهم العمالية أجبن 41% براضي بشدة و 29% براضي بينما (3) سيدات من العينة أجبن بغير راضي و سيدة واحدة بغير راضي بشدة وامتنعت سيدة واحدة عن الإجابة

وبينت النتائج ان (5) عاملات أجبن براضي بشدة على السماح لهن بالانضمام للنقابات و (2) أجبن براضي بنسبة 18% من العاملات السوريات أجبن براضي وغير راضي بشدة لكل منهم بينما 23% من العاملات السوريات امتنعن عن الإجابة. وفي سؤال العاملات عن اهم الأمور التي تعمل على تحسين وضع العاملات في القطاعات الغير رسمية بشكل عام وقطاع التجميل بشكل خاص، قالت احدهن «يزيد الاقبال على شغلنا ويكون في حد يدعنا وجود نقابه تشدد على الناس يلي بتفتح في البيوت الي باثر على شغلنا»

ولكن ما ورد في قانون العمل الأردني ينص على ان يشترط في المؤسس لاي نقابة من نقابات صاحب العمل ونقابات العمال وفي طالب الانتساب اليها ما يلي: ان يكون اردني الجنسية، وان لا يقل عمر المؤسس عن (25) سنة وعمر طالب الانتساب عن (18) سنة¹¹⁸. وفي سؤال العاملات فيما يتم توقيعهن على عقد عمل، اجابت (12) عاملة بغير راضي و (2) من العاملات بغير راضي بشدة بينما 6% من العاملات السوريات أجبن براضي أي يتم توقيعهن على عقد عمل بينما 12% من العاملات السوريات امتنعن عن الاجابه، ومن خلال المقابلات تبين ان الغالبية من العاملات لم يوقعن عقود عمل تنظم عملهن تبين فيها الاجازات السنوية وعدد ساعات العمل، وان كان هناك عقد فيكون شفوي وليس موضح لكل الأمور المتعلقة بالعمل، وهذا تعدي واضح على حقوق العاملات في هذا القطاع ويعتبر احد اشكالات العنف الذي تتعرض له السيدة العاملة ، قالت إحدى العاملات: «لازم يكون في عقد عمل مكتوب يضمن حق»

وعند سؤال العاملات فيما إذا تم اشراكهن في الضمان الاجتماعي أجبن بغير راضي بنسبة 59% وغير راضي بشدة 29% بينما امتنع عن الإجابة 12% من العاملات، وهي نسب تؤكد بأن العاملات في هذا القطاع لم يسجل في الضمان الاجتماعي ولا يخضعن لقانون الضمان الاجتماعي، وبحسب ما اوردن فالعاملات من الجنسية السورية لا يسمح لهن بالاشتراك بالضمان الاجتماعي. ومن خلال المقابلات قالت إحدى العاملات: «لا يوجد اي شيء يضمن لي حقوقي وانتهاكات او ضمان».

وقد بينت نتائج التحليل ان سيدة واحدة فقط اجابت براضي بشدة على سؤال هل تم اشراكها بالتأمين الصحي و53% من السيدات أجبن بغير راضي و29% أجبن بغير راضي بشدة واللواتي لم يتم اشراكهن بالتأمين الصحي بينما امتنعت عاملتان عن الإجابة، وهذه إحدى اشكال العنف الذي تتعرض له العاملات بعدم وجود أي تأمين صحي يساعدها في حال تعرضت لإصابة داخل العمل او في حال احتاجت التأمين الصحي بشكل عام. قالت إحدى السيدات: «في حال تعرضت لا اي اصابة عمل او اي شيء يضمن الي حق»

وبينت النتائج ان 53% من العاملات السوريات واللواتي أجبن براضي بشدة يتلقين دورات تدريبية لتحسين جودة العمل وعامله واحدة اجابت براضي بينما اجابت بغير راضي عاملتان وغير راضي بشدة عاملتان ايضا وامتنعت (3) سيدات عن الإجابة، وعلى الرغم برضى العاملات بوجود دورات تدريبية تحسم من جودة العمل إلا ان هناك نسبة تقول: «يجب ان يكون هناك دورات تمكين في مجال التجميل مدفوعة الاجر لتطوير المهارة والمعرفة أكثر في هذا القطاع»

وفي سؤال العاملات إذا يتم استخدام قانون العمل المرن في مكان العمل (5) عاملات أجبن براضي بشدة و (7) براضي بينما (3) سيدات أجبن بغير راضي وامتنعت عن الإجابة عاملتان

وقد تم سؤال العاملات فيما إذا يسمح لهن بالعمل الإضافي، وكانت النتائج 35% براضي بشدة و41% براضي وغير اضي 12% وغير راضي بشدة 6% وامتنعت سيدة واحدة عن الإجابة.

وتم سؤال العاملات فيما إذا يتقاضين أجر عن العمل الإضافي أجبن 35% براضي بشدة و29% براضي و12% بغير راضي و12% غير راضي بشدة بينما امتنعت عاملتان عن الإجابة.

وفي سؤال العاملات عن فيما إذا يتم تطبيق شروط الصحة والسلامة المهنية في مكان عملي أجبن 59% براضي بشدة و 35% براضي واجابت عاملة واحدة بغير راضيه.

وقد بينت نتائج التحليل ان 23% من العاملات السوريات أجبن براضي بشدة في سؤالهن عما إذا يتقاضين راتب يكفيهن ويكفي أسرهن بينما عاملة واحدة اجابت براضي و ما نسبته 41% أجبن بغير راضي و 18% غير راضي بشدة، بينما امتنعت عاملتان عن الإجابة، وقد ورد في قانون العمل الأردني يجب تحديد مقدار الاجر في عقد العمل او فيأخذ العامل الاجر المقدر لعمل من نفس النوع¹¹⁹، قالت إحدى العاملات: «يحسن من ناحية يكون في راتب شهري ثابت وما يكون يومي»

وقد بينت نتائج التحليل ان 71% من العاملات السوريات يشعرن بالأمان داخل عملهن وأجبن براضي بشدة و29% من العاملات أجبن براضي، ويتبين ان سبب هذه النسب بأن صالونات التجميل في محافظة المفرق تقتصر على العمالة من السيدات فقط ولا يوجد اختلاط والذي يسبب التحرش او التعدي في بعض الأحيان.

118. العمل الأردني، المادة (108) (ج)

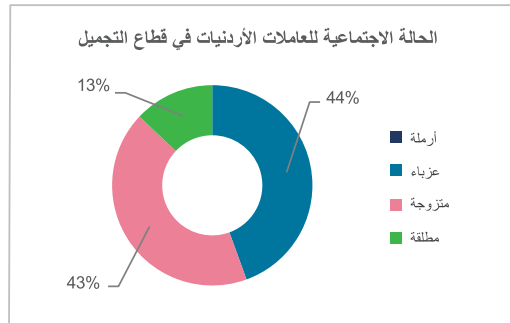
119. قانون العمل الأردني، المادة 45 حماية الاجور

وبالسؤال فيما إذا كان الراتب عادل بين العاملات داخل نفس المنشأة بينت النتائج ان 47% أجبن راضي بشده و23% راضي وسيدتان أجبن بغير راضي بشده بينما (3) سيدات امتنعن عن الإجابة، ومن خلال المقابلات اشارت العاملات بأن ليس هناك عدل بالراتب بين العاملات من الجنسية الأردنية والسورية فأجور العاملة من الجنسية السورية عادةً ما يكون اقل، فقالت احدهن: «لازم يكون هناك عدل بين الزميلات بالراتب الي تعطينا اياه صاحبة الصالون على قد تعبنا يكون ونأخذ حقوقنا ويكون في راتب شهري»

كما بينت النتائج ان 35% ممن أجبن براضي بشده عن إذا كانت ساعات العمل الرسمي محدده و18% أجبن براضي بينما (5) عاملات أجبن بغير راضي و(3) عاملات أجبن بغير راضي بشده. قالت إحدى السيدات: «الكوافيرة تترك اسرتها يومياً بدون عناية بسبب عدد ساعات العمل الطويلة»، وهذا ما نص عليه قانون العمل الأردني: «ايجوز تشغيل العامل أكثر من ثماني ساعات يومياً او ثمان واربعين ساعة في الاسبوع الا في الحالات المنصوص عليها في هذا القانون ولا يحسب منها الوقت المخصص لتناول الطعام والراحة»¹²⁰.

وبينت نتائج التحليل ان (3) من العاملات السوريات أجبن براضي بشده عند سؤالهن يتم التمييز في العمل بناءً على الجنسية من قبل (صاحب/ة العمل او الزملاء/الزميلات) و29% أجبن بغير راضي و35% أجبن بغير راضي بشده أي انهن لا يتعرضن للتمييز بينما (3) عاملات امتنعن عن الإجابة

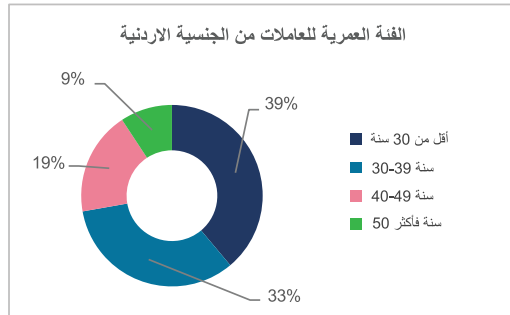
وفي سؤال العاملات في حال ان هناك تمييز في العمل بناءً على الجنس (ذكر/انثى) من قبل (صاحب/ة العمل) أجبن ما نسبته 6% راضي بشده وراضي بينما 35% من العاملات أجبن بغير راضي و 24% بغير راضي بشده وامتنعت 5 سيدات عن الإجابة.



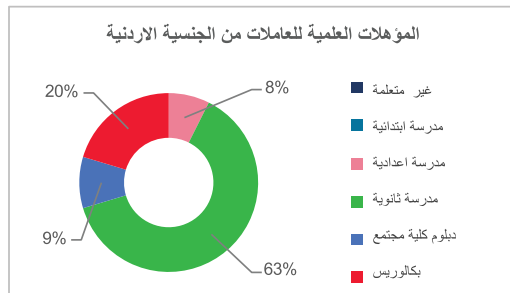
السيدات العاملات في قاطع التجميل من الجنسية الأردنية.

كما ذكرنا سابقاً ان نسبة 54% من عينة الدراسة لقطاع التجميل هن من الجنسية الأردنية، وبالسؤال عن الوضع الاجتماعي لهن تبين أن 43% هن من المتزوجات و 44% هن من العزباوات 13% من المطلقات لتكون نسبة 0% من الارامل، وبهذه النسب نستنتج ان اغلب العاملات في قطاع التجميل من الجنسية الأردنية هن من المتزوجات والعزباوات واللواتي يلجأن للعمل من اجل مساعدة الزوج في تحسين الظروف المعيشية او الهروب من العنف المنزلي الواقع عليهن، وان العزباوات يلجأن للاعمال الغير رسمية وذلك ايضاً للمساعدة في تحسين الظروف المعيشية للأسرة.

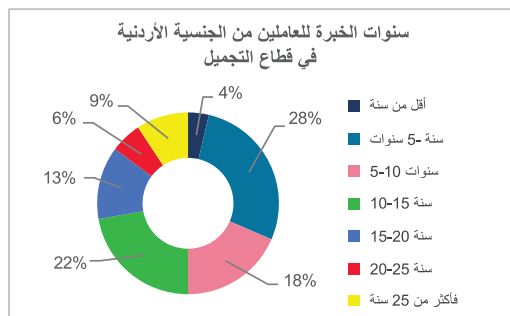
وقد تبين ان 39% من عاملات الجنسية الأردنية في قطاع التجميل هن اقل من عمر 30 عام، و 33% من عمر 30-39، و 19% ضمن الفئة العمرية 40 – 49 سنة، بينما 9% من ضمن الفئة العمرية 50 سنة فأكثر.



وبالسؤال عن المؤهلات العلمية للعاملات في هذا القطاع تبين أن غالبية العاملات في هذا القطاع من الجنسية الأردنية هن من المتعلّمات للمرحلة الثانوية بنسبة 63%، و ما نسبته 20% من العاملات هن من المتعلّمات للمرحلة الجامعية الأولى (بكالوريوس)، و 9% وصلن لمرحلة كلية المجتمع (الدبلوم) بينما 8% هن من المتعلّمات للمرحلة الإعدادية وبقراءة النسب التي ظهرت معنا خلال مرحلة التحليل للمؤهلات العلمية للعاملات من الجنسية الأردنية تبين ان غالبية العاملات وصلن لمرحلة دراسية تأهلهم لمعرفة حقوقهم وواجباتهم وأي شكل من أشكال العنف الذي ممكن ان يتعرضن له



أما عن سنوات الخبرة للعاملات من الجنسية الأردنية في قطاع التجميل، تبين ان 4% لديهن خبرة اقل من سنة في هذا المجال، و28% من العاملات هن من صاحبات الخبرة ضمن الفئة سنة الى خمسة سنوات، و 18% من العاملات ضمن الفئة 5 – 10 سنوات، و 22% لديهن خبره بيت 10-15 سنة بينما 13% من العاملات ضمن الفئة 15-20 سنة، و ضمن الفئة 20-25 سنة كانت النسبة 6%، وبنسبة 9% من العاملات ضمن الفئة 25 سنة فأكثر.



وفي الاستبانة البحثية تم سؤال العاملات عن الصعوبات والتحديات الاجتماعية التي تواجه المرأة جراء عملها في الاعمال الغير رسمية، حيث تم التعبير عن هذا السؤال بثلاثة عشر، وتم تحليل الإجابات بناء على 5 درجات قياس اعلاها في نسبة القبول راضي بشده تليها راضي ومحايدين و غير راضي ليكون اقلها في نسبة القبول او الموقفه غير راضي بشده

120. العمل الأردني، المادة (56) (أ)

الصعوبات الاجتماعية التي تواجه المرأة جراء عملها

عبرت العاملات براضي بشدة بنسبة 9% و راضي 15% من العينة على انهن يحرمن من راتبهن من قبل اسرهن و 35% غير راضي بشدة و 41% غير راضي وهذه نسب تبين مدى العنف الاجتماعي والاقتصادي الواقع على العاملة بحرمانها من راتبها والتي من الممكن ان تكون ضحت باستقرارها الاسري وتحملها لجميع اشكال العنف التي من الممكن ان تتعرض له في العمل.

وقد بينت النتائج بأن 15% من العاملات لا تتلقى أي مبلغ مالي كمصروف شخصي لها و أجبن براضي بشدة، و 11% من العينة أجبن براضي، بينما 39% من العاملات أجبن بغير راضي أي انهن يتلقين مصروفهن الشخصي، 33% من العاملات أجبن بغير راضي بشدة، بينما امتنع عن الاجابة عاملة واحدة فقط.

وفي السؤال عن إذا ما كانت العاملة تمتلك المال لمكافئة أبنائها وتحفيزهم كانتا الإجابات ضمن النسب 20% راضي بشده، راضي 13%، و 28% غير راضي، و 9% غير راضي بشدة و 30% منهن امتنع عن الإجابة

وفي سؤال العاملات عما إذا كن يملكن مالهن الخاص لدعوة اهلن فكانت الإجابات راضي بشدة بنسبة 24% و راضي 22% بينما 33% عاملة أجبن بغير راضي و 15% أجبن بغير راضي بشدة و عاملة و(3) عاملات امتنع عن الإجابة.

وبينت النتائج بأن العاملات اللواتي يتلقين توجيهاً من الاسره للتخفيف من المصاريف والحد منها 30% من افراد العينة من الجنسية الأردنية أجبن براضي بشدة، بينما 15% ممن أجبن براضي، و 28% من العاملات أجبن بغير راضي و 22% من العاملات أجبن بغير راضي بشدة أي انهن لا يتلقين التوجيهات من اسرهن بخصوص التخفيف والحد من المصاريف و امتنعت (3) عاملات عن الإجابة.

وقد بينت النتائج بأن (17) من العاملات أجبن براضي بشدة و(18) من العاملات أجبن براضي أي انهن يحصلن على القليل من المال لشراء احتياجاتهن الضرورية، بينما (13) من السيدات أجبن بغير راضي و (3) راضي بشدة، و(3) عاملات امتنع عن الإجابة، وعند اجراء المقابلات تبين ان العاملات يرغبن بالعمل لتأمين مصروفهن الخاص لتأمين احتياجاتهن الخاصة والضرورية كفتاة او سيدة كما قالت احدهن: «خلصت جامعه ومافي وظائف ولا شغل وبدي اصرف واعيش وانا صبيه عندي احتياجات»

وفي السؤال عن امتلاكهن المال الكافي للعناية بصحتهن 31% من العاملات أجبن براضي بشدة أي انهن يملكن المال الكافي 19% أجبن براضي، و 24% من العاملات أجبن بغير راضي و 19% غير راضي بشدة بينما امتنع (4) عاملات عن الإجابة

وقد اجابت 20% من العاملات براضي بشدة و 13% براضي أي انهن يقبلن ان يعملن باقل الأجور والرواتب هروباً من الخلافات الاسرية و (19) عاملة أجبن بغير راضي و (13) عاملة أجبن بغير راضي بشدة، بينما (4) من العاملات امتنعن عن الاجابه، وقد تبين ان وبسبب الأوضاع الاقتصادية السيئة تنتش العديد من الخلافات و وقوع العنف على السيدات في المنزل مما يضطرهن للعمل خارج المنزل باقل الأجور، حيث قالت احدهن: «المرأة صارت تشتغل حيا لله شو ماكان و صارت تشتغل باي مكان يدفع لو قليل بس عشان تحصل مصروفها»، وقالت أخرى: «الحاجة المادية جعلتها تخرج للعمل وبالأجر القليل أيضاً»

وفي سؤال العاملات بأنهن ينفقن كل ما يجنيه من العمل على اسرهن كانت النتائج 24% براضي بشدة و 17% أجبن براضي 35% أجبن بغير راضي و 17% أجبن بغير راضي بشدة بينما (4) امتنعن عن الإجابة، في هذا المجال أن اغلب العاملات اتجهت للعمل لتحصل على أجر تقوم بصرفه إما كاملاً أو الجزء الأكبر منه على عائلتها وذلك إمام بسبب عدم وجود معيل للأسرة وتكون هي المعيل الرئيسي أو للمساهمة في تحسين الظروف المعيشية، وقالت احدهن: «الي خلاني اشتغل الوضع المادي الصعب وتوفير احتياجات العائلة لانو عدد الافراد كبير»

وأوضحت ما نسبته 24% من العاملات بأنهن يواجهن الصعوبات بسبب عدم قدرتهن على العناية بأسرهن واطفالهن بسبب طول ساعات العمل وعبرن عنا براضي بشدة، ونسبة 7% براضي و (19) عاملة أجبن بغير راضي بينما (8) غير راضية بشدة و (10) عاملات امتنعن عن الإجابة، وبسبب عدم وجود ما يحدد ساعات العمل وينظمها وينظم الاجازات السنوية فقد تضطر السيدات العاملات للغياب عن اسرهن لفترات طويلة مما يسبب العديد من الصعوبات والتي قد تؤثر على استقرارها الاسري

وفي سؤال العاملات عن قدرتهن بالتحكم بممتلكاتهن الخاصة (25) سيدات أجبن براضي بشدة بينما (15) أجبن براضي و(7) بغير راضي و (4) بغير راضي بشدة (3) عاملات امتنعن عن الإجابة، وبناءً على النسبة نجد ان السيدات المبحوثات وهي العينة التي تمثل العاملات في قطاع التجميل يستطعن التحكم بالممتلكات الخاصة بهن ولا يتعرضن للعنف الاقتصادي والذي قد يحد مدى قدرتهن على التحكم بالممتلكات

وفي تحليل النتائج فيما إذا كانت تستطيع العاملة من تحصيل حقوقها المالية من الناس (11) من العاملات أجبن براضي بشدة (14) أجبن براضي و 15% من العاملات أجبن بغير راضي بشدة و 30% بغير راضي انهن يستطعن تحصيل حقوقهن بينما (5) عاملات امتنعن عن الإجابة

وفي فقره الاخير من المقياس تم سؤال العاملات فيما إذا كانت ممتلكاتها الخاصة ملك لاسرتها وليس لها أجبن براضي بشدة 15% و 11% براضي و غير راضي 41% و 13% غير راضي بشدة بينما 18% امتنعن عن الإجابة

وبين الجدول (11) اجابات المشاركات من الجنسية الاردنية في الدراسة على الصعوبات الاجتماعية التي تواجه المرأة جراء عملها في قطاع التجميل¹²¹ وفي المجال الثاني من الاستبانة البحثية لنفس العينة (العاملات في قطاع التجميل من الجنسية الاردنية) تم التعبير عن هذا السؤال ستة عشر فقره، وكان المجال يسأل عن المشكلات والتحديات التي تواجهها المرأة في الاعمال الغير رسمية

المشكلات والتحديات التي تواجهها المرأة في الاعمال غير الرسمية

وفي سؤال العاملات عما إذا تم اخبارهم بحقوقهم العمالية أجبن 52% براضي بشدة و 24% براضي بينما (2) من العينة و (4) أجبن بغير راضي وامتنتعت (7) عن الإجابة ومن خلال المقبلات وجدن ان العاملات وان علمن بحقوقهن العمالية ولكن يجهلن كيفية الحصول عليها وفي بعض الأحيان لا يرغبن الحصول عليها لعدة أمور سنقوم بذكرها لاحقاً، وهناك نسبة لاتعرف بأن هناك حقوق عمالية يجب اخذها عدا الراتب، كما قالت احدها: «ما عندي معرفه انا ما بأخذ راتب بأخذ نسبة بالشغل وحاليا عادي ما في مشكله مرتاحة لأنو سوء الشغل علي وعلى صاحبه العمل عدا هيك ما بتقصر»

على الرغم من ان النقابات العمالية تلعب دوراً في ضمان حقوق العامل كونها صاحبة المصلحة في انفاذ القانون الا انه ليس لها ظهور او أثر في كثير من القطاعات كما في قطاع التجميل، وقد ينت النتائج ان (13) عاملات أجبن براضي بشدة على السماح لهن بالانضمام للنقابات و (17) أجبن براضي و بنسبة 13% من العاملات الاردنيات أجبن بغير راضي و (3) بغير راضي بشده بينما 15% من العاملات الاردنيات امتنتعت عن الإجابة.

وفي سؤال العاملات فيما يتم توقيعهن على عقد عمل، اجابت (3) عاملة براضي بشدة و(4) من العاملات براضي بينما 48% من العاملات الاردنيات أجبن بغير راضي و 24% بغير راضي بشدة بينما 15% من العاملات الاردنيات امتنتعت عن الاجابه، بدراسة هذه النسب يتبين لنا ان غالبية العاملات لم يوقعن على عقود عمل او ان هنالك عقود عمل شفوية كما عرفها قانون العمل الأردني، وبهذه الحالة يتبين ان العاملات لا يحصلن على حقوقهن العمالية والتي تتمثل بالاجازات السنوية والمرضية وغيرها من الحقوق، وبهذا السياق قالت احدي العاملات: «إلى سنوات بشتغل بالقطاع الخاص ولا مره وقعت عمل ولايتم اشتراكنا بالتأمين وضمن»

وعند سؤال العاملات فيما إذا تم اشراكهن في الضمان الاجتماعي (3) من العاملات أجبن براضي بشدة و (4) أجبن براضي وبغير راضي أجبن ما بنسبة 54% وبغير راضي بشده 26% بينما امتنتعت عن الإجابة 7% من العاملات

وبالرجوع لقانون الضمان الاجتماعي نجد انه لا يحتوي على آليات تجبر العاملين والعاملات في القطاع الخاص على الاشتراك بالضمان الاجتماعي، ولكن الخيار الوحيد الموجود في القانون ما يسمى الاشتراك الاختياري وتكون قيمة الاشتراك عالية مما يصعب على العديد من العاملات دفعه وذلك بسبب تدني الأجور التي تحصل عليها العاملات في هذا القطاع.

وبطبيعة عمل السيدات اللواتي يعملن في صالونات التجميل فهن يستخدمن الأدوات الحادة المواد الكيميائية ومن احدى حقوقهن ان يتمتنعن بتأمين صحي او ما يسعفهن عند حدوث إصابات العمل ولكن ما وجدنها حسب نتائج التحليل ان (3) سيدات فقط أجبن براضي بشده على سؤال هل تم اشراكها بالتأمين الصحي وواحدة فقط براضي بينما 57% من السيدات أجبن بغير راضي و 28% أجبن بغير راضي بشدة واللواتي لم يتم اشراكهن بالتأمين الصحي بينما امتنتعت (4) عاملات عن الإجابة، ويعد هذا انتهاك واضح لحقوق العاملات وما يؤثر على صحتهن

وبينت النتائج ان 37% من العاملات الاردنيات واللواتي أجبن براضي بشده يتلقين دورات تدريبية لتحسين جودة العمل و 26% أجبن براضي بينما اجابت بغير راضي (6) عاملات وبغير راضي بشده (10) عاملات وامتنتعت (4) سيدات عن الإجابة، وهذه الدورة تمنح العاملات القدرة على التطور والاستمرارية بالعمل، وهناك نسبة من العاملات واللواتي لم يحصلن على أي تدريب بهذا المجال واللواتي اكدن من خلال المقابلات بأنه يمكن الاستغناء عنهن بسهولة من اجل تطوير العمل وهذا بسبب عدم وجود ضمانات بالعمل، وقالت احدي العاملات: «لو في دورات تدريبية تواكب الموضة وتكون غير مكلفة لأنه الدورات الخاصة بالتجميل باهضه الثمن»

وفي سؤال العاملات إذا يتم استخدام قانون العمل المرن في مكان العمل (32) عاملات أجبن براضي بشدة و(12) براضي بينما عامله واحدة فقط اجابت بغير راضي وامتنتعت عن الإجابة (9) عاملات.

وقد تم سؤال العاملات فيما إذا يسمح لهن بالعمل الإضافي، وكانت النتائج 54% براضي بشدة 28% براضي وبغير راضي 5% وامتنتعت (7) عاملات عن الإجابة.

وتم سؤال العاملات فيما إذا يتقاضين أجور عن العمل الإضافي أجبن 48% براضي بشدة و 30% براضي وبغير راضي 11% غير بينما امتنتعت (6) عاملات عن الإجابة.

وفي سؤال العاملات عن فيما إذا يتم تطبيق شروط الصحة والسلامة المهنية في مكان عملي أجبن 72% براضي بشدة و 24% براضي واجابت عاملة واحدة بغير راضيه وواحدة امتنتعت عن الإجابة

وقد بينت نتائج التحليل ان 20% من العاملات الاردنيات أجبن براضي بشدة في سؤالهن عما إذا يتقاضين راتب يكفيهن ويكفي اسرهن بينما 24% أجبن براضي و ما نسبته 28% أجبن بغير راضي و 20% غير راضي بشده، بينما امتنعت (4) عن الإجابة، وجاءت هذه النسب لتؤكد ان العاملات لا يحصلن على أجور كافية وذلك ما اشارت له السيدات بأنهن يقمن بأخذ نسبة على عملن ولا يوجد راتب ثابت يكفيهن واسرهن، وقالت احدى المبحوثات في سؤالهن عن ما هي الامور التي تحسن من وضع العاملات في قطاع التجميل: «إشراك بالضمام الاجتماعي، دورات تجميلية أكثر، راتب ثابت»

وكما أشرن سابقاً بأن وضع صالونات التجميل في محافظة المفرق يختلف عن وضع الصالونات في المحافظات الأخرى في الأردن، والتي تمتاز بعدم وجود اختلاط من زوار الصالونات والعاملين فاعاملات لا يتعرضن للتحرش او المضايقات، وقد بينت نتائج التحليل ان 70% من العاملات الاردنيات يشعرن بالأمان داخل عملهن وأجبن براضي بشده و22% من العاملات أجبن براضي و (2) من العاملات أجبن بغير راضي وعامله واحده إجابات بغير راضي بشده بينما امتنعت عامله واحده عن الإجابة.

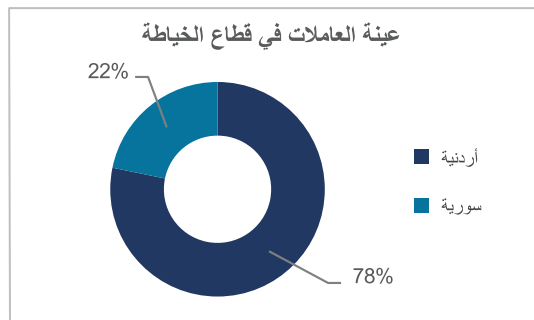
وبالسؤال فيما إذا كان الراتب عادل بين العاملات داخل نفس المنشأة بينت النتائج ان 26% أجبن راضي بشده و22% راضي و30% أجبن بغير راضي و4% بغير راضي بشده بينما (10) عاملات امتنعت عن الإجابة.

بعد النتائج التي أظهرت بان العاملات لم يوقعن على عقود عمل مكتوبة ولم يكون هناك عقود عمل شفوية أكدن انه لا يوجد تحديد لعدد ساعات العمل والتي تحكم في العقود المتفق عليها بين الطرفين، فكانت النتائج ان 9% ممن أجبن براضي بشده عن إذا كانت ساعات العمل الرسمي محددة و4% أجبن براضي بينما (22) عامله أجبن بغير راضي و(17) عامله أجبن بغير راضي بشده و (8) عاملات امتنعت عن الإجابة، فقالت احدها في سؤالها عما إذا تعلم بحقوقها العمالية: «نعم عندي معرفه بالحقوق العمالية وحاب نحدد ساعات العمل بشكل رسمي»

وبينت نتائج التحليل ان (5) من العاملات الاردنيات أجبن براضي بشده عند سؤالهن يتم التمييز في العمل بناءً على الجنسية من قبل (صاحب/ة العمل او الزملاء/الزميلات) و(2) أجبن براضي و41% أجبن بغير راضي و31% بغير راضي بشده أي انهن لا يتعرضن للتمييز بينما (8) عاملات امتنعت عن الإجابة

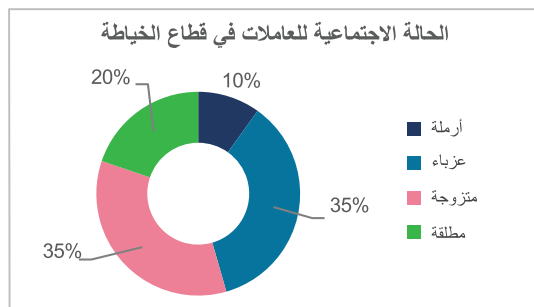
وفي سؤال العاملات في حال ان هناك تمييز في العمل بناءً على الجنس (ذكر/انثى) من قبل (صاحب/ة العمل) أجبن ما نسبته 4% راضي بشده وبغير راضي 46% بغير راضي و 37% بغير راضي بشده وامتنعت (7) عاملات عن الاجابه

قطاع الخياطة

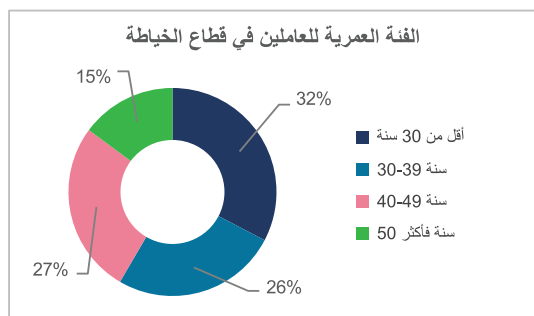


تعرض فريق البحث خلال مرحلة جمع البيانات لتحدي منعهم من جمع المعلومات في مصانع الخياطة في محافظة المفرق، وهو عدم سماح المستثمر المسؤول عن هذه المصانع من الدخول الى المصانع وجمع البيانات من العاملات فيها، وهذا ما جعل فريق البحث للخروج والبحث عن العاملات في مناطق سكنهن ولكن لم يستطع فريق البحث من الوصول إلا لعدد قليل وذلك لخوفهن من ان يعلم المستثمر بهذه المقابلات.

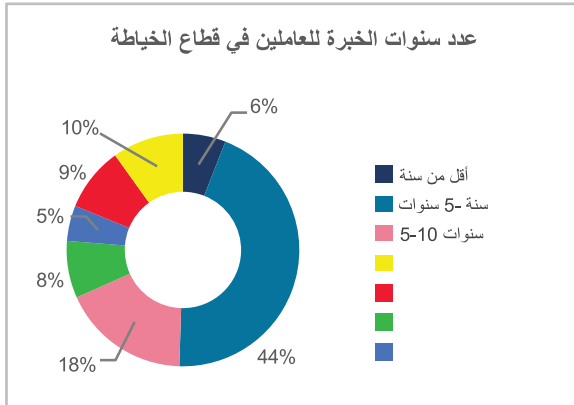
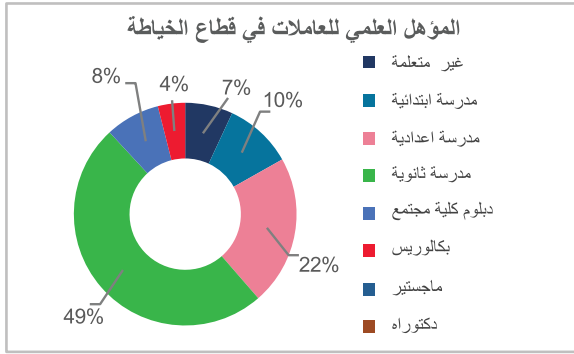
ولذلك كان جمع المعلومات اقله من عاملات الخياطة والمتواجدات في محلات الخياطة في سوق محافظة المفرق.



تم استهداف (101) سيدة للمشاركة في الدراسة التي أجريت عن واقع قطاع السيدات في قطاع الخياطة وتم استهداف (79) سيدة اردنية و (22) سيدة سورية بنسبة 78% اردنيات و 22% سوريات. وقد اظهرت نتائج الدراسة بان الحالة الاجتماعية للمشاركة في الدراسة كما يلي: عدد اللاتي شاركن في الدراسة 35% عزباء، و 35% متزوجة، و 20% مطلقات و 10% ارامل، ومن خلال هذه النتائج يتبين ان النسبة الأكبر من العاملات هن من السيدات المتزوجات والعزباوات واللواتي يعملن للمساهمة في المصاريف الاسرية وخصوصاً المتزوجات وذلك ما يضطرها للابتعاد عن أطفالها وعدم قدرتها على الاهتمام بشكل اكبر بهم.



كما بينت نتائج الدراسة بان عمر المشاركات في دراسة واقع الخياطة كما يلي: أقل من 30 سنة بنسبة 32%، و26% من عينة الدراسة ضمن الفئة العمرية 30-39، وبان المشاركات في الدراسة من عمر 40-49 كانت نسبتهن 27% مشاركة فيما شاركة ما نسبته 15% ضمن الفئة العمرية اكبر من 50 سنة.



وقد اظهرت النتائج المؤهل العلمي للمشاركات في الدراسة بان (7) من المشاركات غير متعلّقات و (10) ممن يحملن شهادة الابتدائي و عدد اللاتي بالمرحلة الإعدادية (22) مشاركة و المرحلة الثانوية عدد (50) مشاركة والشهادة كلية المجتمع (دبلوم) (8) مشاركات، و مرحلة الشهادة الجامعية الأولى البكالوريوس (4) مشاركة. ومن خلال هذه النتائج يتبين ان غالبية العاملات لديهن القدرة على معرفة اذا تعرضن للعنف او الانتهاكات العمالية.

وتمتلك المشاركات في هذه الدراسة عدد سنوات من الخبرة في قطاع الخياطة بشكل متنوع من اقل من سنة الى اكثر من 25 سنة في هذا المجال كما يلي: اقل من سنة (6) مشاركات، و من سنة الى 5 سنوات (45) مشاركة، 5-10 سنوات (18) مشاركة، من 10 الى 15 سنة (8) مشاركة، وضمن الفئة 15-20 سنة قد شارك (5) مشاركة و 20-25 سنة (9) مشاركات و قد شارك (10) سيدات لديهن خبرة مهنية في هذا القطاع اكثر من 25 سنة. وبمقاربة النتائج المرتبطة بالعامل الديمغرافي للمشاركات بين الاردنيتين والسوريات بشكل يمكننا فهم تلك العوامل لكل جنسية على حدة والتي تظهر التنوع والاختلافات النسبية في عمل المراه في قطاع الخياطة المرتبطة بالجنسية

الصعوبات الاجتماعية التي تواجه عمل المراه و المشكلات او التحديات التي تواجه العاملات في قطاع الخياطة

ركزت دراسة (واقع العاملات في قطاع الخياطة والخياطة في محافظة المفرق) على دراسة وفهم جانبيين للعاملات في قطاع الخياطة وهما الصعوبات الاجتماعية التي تواجه المرأة جراء عملها والآخر مشكلات العمل للمرأة في قطاع الخياطة وقد اظهرت النتائج كما سيتم عرضها تالياً بشكل مفصل العديد من النقاط المهمة والتي تظهر فهم وتحليل أكثر عمقا للمشكلات المرتبطة بعمل المرأة في قطاع الخياطة

كما سيتم إظهار مقارنة بالتحديات الاجتماعية والمشكلات التي تواجه عمل السيدات في قطاع الخياطة بناءً على الجنسية اردنية وسورية والتي تظهر بان واقع عمل المرأة في قطاع الخياطة يختلف نسبياً باختلاف الجنسية وهذا أيضاً يظهر نتائج وفهم أعمق للمشكلات التي تواجه الاردنيتين والسوريات العاملات في قطاع الخياطة

المجال الأول: الصعوبات الاجتماعية التي تواجه المرأة جراء عملها في قطاع الخياطة

تم من خلال الجانب الأول السؤال عن (13) فقرة تم تحديدهم لفهم وتحليل التحديات المرتبطة بالجانب الاجتماعي والتحديات المرتبطة بعمل المرأة في هذا القطاع والتي تظهر نتائج الكمية تم قياسها بشكل معياري للوصول الى حقائق وإحصائيات للاستدلال بها في تحديات ومشكلات المرتبطة بعمل المرأة في قطاع الخياطة. وفيما يلي جدول يبين النتائج التي تم الحصول عليها من المشاركات كما تم ذكره سابقاً (101) سيدة في دراسة الصعوبات الاجتماعية والصعوبات التي تواجههن بالعمل في قطاع الخياطة

الصعوبات الاجتماعية التي تواجه المرأة جراء عملها في قطاع الخياطة	راضي بشدة	راضي	محايد	غير راضي	غير راضي بشدة
أحرم من راتبي من قبل اسرتي	14	13	8	45	21
أحرم من مصروفي الخاص.	14	17	6	46	18
أملك المال لمكافئة أبنائي وتحفيزهم.	11	16	16	47	11
لا أستطيع دعوة أهلي لعدم امتلاكي المال الخاص (راتب/ مصروف شهري)	15	30	11	41	4
أتلقي التوجيهات من من قبل اسرتي دائماً للتخفيف من مصاريفي والحد منها.	18	22	11	37	13
أحصل على القليل من المال لشراء احتياجاتي الضرورية.	43	29	8	16	5
أملك المال الكافي للعناية بصحتي.	20	27	4	36	14
أقبل بالعمل باقل الرواتب هروباً من الخلافات الأسرية.	19	21	3	43	15
أنفق كل ما أجنيه من العمل على أسرتي.	38	28	8	23	4
أواجه الصعوبات / المشكلات بسبب عدم قدرتي على العناية بأسرتي واطفالي بسبب طول ساعات العمل	25	27	10	37	2
أملك القدرة على التحكم بممتلكاتي	36	35	8	19	3
لا أستطيع تحصيل حقوقي المالية من الناس.	32	13	13	40	3
ممتلكاتي ملك لأسرتي وليست خاصه بي.	11	18	10	50	12

المجال الثاني: مشكلات العمل للمرأة في قطاع الخياطة

أظهرت النتائج المرتبطة طرح أسئلة تمكنا من قياس مدى تأثير المشكلات او المسببات بشكل أكثر عمقاً للتحديد مؤشرات ونتائج نستدل بها نحو تحليل المشكلات التي تواجه المرأة في العمل في قطاع الخياطة.

مشكلات العمل للمرأة: في قطاع الخياطة	راضي بشدة	راضي	محايد	غير راضي	غير راضي بشدة
يتم إعلامي بحقوق في العمل	27	39	7	19	9
يسمح لي بالانضمام للنقابات	8	18	27	36	12
يتم توقيعي على عقد عمل	14	20	6	43	18
تم اشراكي بالضمان الاجتماعي	21	17	2	36	25
تم اشراكي بالتأمين الصحي	5	9	2	58	27
اتلقى دورات تدريبية في مجال عملي لتحسين جودة العمل	31	16	6	29	19
يتم استخدام قانون العمل المرن في مكان عملي	29	45	2	17	8
يسمح لي بالعمل الإضافي	20	36	21	22	2
انقضى اجر عن العمل الإضافي	21	32	22	23	3
يتم تطبيق شروط الصحة والسلامة المهنية في مكان عملي	51	34	6	5	5
انقضى راتب يكتفي ويكفي اسرتي	8	22	5	51	15
اشعر بالأمان داخل العمل	50	43	3	3	2
الراتب عادل بيني وبين زملائي في العمل	24	42	16	15	4
ساعات العمل الرسمي محدد.	33	35	5	24	4
يتم التمييز في العمل بناءً على الجنسية من قبل (صاحب/ة العمل او الزملاء/ الزميلات)	7	5	11	52	26
يتم التمييز في العمل بناءً على الجنس (ذكر/انثى) من قبل (صاحب/ة العمل)	5	9	12	51	24

المجال الثالث: التحديات والمشكلات المرتبطة بوعي العاملات في قطاع الخياطة بالحقوق العمالية

تم دراسة وتحليل وعي وفهم العاملات في قطاع الخياطة من خلال تصميم اسئلة لإظهار التحليل النوعي لدراسة أكثر عمق للمشكلات التي تواجه العاملات في قطاع الخياطة من وجهة نظرهن والتي يمكن فهم أكثر عمق وتفصيل من خلال أسئلة مفتوحة تم الإجابة عليها من خلال قياس مدى الإدراك وفهم جانبين مهمين وهما مدى معرفتك بحقوقك العمالية (عقد عمل شفوي أو مكتوب، الضمان الاجتماعي، التأمين الصحي، الاجازات السنوية والاجازات المدفوعة (إجازة الأمومة)؟، ثانيا توصيات واحتياجات من وجهة نظر المرأة العاملة في قطاع الخياطة تسهم في صياغة أو تشخيص أكثر دقة للاحتياجات وأيضا توصيات يمكن المساهمة في حل المشكلات المرتبطة بالعمل في قطاع الخياطة. كما يلي النتائج التي ظهرت من خلال تحليل الإجابات وتتلخص فيما يلي

ولان العينة المأخوذة هن من السيدات اللواتي يعملن في مصانع الخياطة في محافظة المفرق فهي خاضعة لقانون العمل والعمال والذي يستوجب على المستثمر ضرورة تنفيذ الحقوق العمالية من عقود عمل وتأمين صحي وضمان اجتماعي والحد الأدنى من الرواتب والاجازات السنوية وغيرها من الحقوق.

ولكن لا نجد هذا مطبق عند باقي افراد العينة من نفس المجال وذلك لانهن عملن في «محلات» الخياطة في الأسواق، فعند تحليل الإجابات على هذا السؤال وجدنا ان العاملات في قطاع الخياطة يجهلن وجود الحقوق عمالية كعقد عمل مكتوب ناظم والذي يشمل تحديد عدد ساعات العمل وعدد أيام العمل والاجازات وطريقتها كما ويجهلن اهمية وجود الضمان الاجتماعي والتأمين الصحي، وهذا يترتب عليه عدم خضوعهن لقانون العمل والحد الأدنى للرواتب المقرر في القانون الأردني وذلك اما بسبب عدم قدرة السيدات على القراءة والكتابة وهي الامية او بسبب عدم معرفتهم المسبقة بهذه القوانين الناطمة والتي تحفظ حقوقهن كعاملات.

وأكدت السيدات المبحوثات بأنهن لم يتم ارشادهن من قبل صاحبة/ صاحب العمل الى حقوقهن او ما يدل عليها، وأنهن لم يوقعن على عقود عمل مكتوبه وإن اتفقن على شيء فكان اتفاق او كما ذكرنه عقد عمل شفوي، وأكدت السيدات المبحوثات بأن وان حصلن على إجازة فهي مخصومه من النسبة المتفق عليها او الراتب المتفق عليه وأشرن الى ان هذه الاجازات تشعرهن بالسعادة والراحة احيانا وذلك بسبب عدد ساعات العمل الطويلة نسبياً وضغط العمل احيانا

ومن جهة أخرى هناك عدد لا بأس به من السيدات المبحوثات يؤكدن على معرفتهن السابقة بقانون العمل وبحقوقهن العمالية وأكدت السيدات بأن وجود عقد عمل موثق وناظم واشراكهن بالضمان الاجتماعي وهو ضمان اقتصادي لهن على المدى الطويل واشراكهن بتأمين صحي. بحيث اشارت العديد منهن بأنهن وبدون عقد اتفقن مع صاحبة/ صاحب العمل على اخذ نسبة من الأرباح وليس راتب ثابت

كما ان العاملات في هذا القطاع من الجنسية السورية لا يرغبن بوجود عقد عمل الناظم وذلك باعتقادهن بأن العاملات من الجنسية السورية لا يحق لهن الحقوق العمالية وليس لهن حقوق اصلاً.

أما فيما يخص المساواة وتحسين العمل اكدت السيدات بان تحسن العمل بزيادة الرقابة على صالونات الخياطة واجبارهم على الالتزام بقانون العمل والعمل وما يتبعه من إجراءات وقوانين ناظمة والتي تشمل التساوي بالأجور كما اشارت السيدات المبحوثات من الجنسية السورية وتحديد الراتب وليس نسبة من العمل المنجز، كما تطوير مهارات السيدات العاملات في هذا القطاع مهم لتحسين العمل والإنتاجية.

المجال الرابع: هل تؤثر الاعمال غير الرسمية (غير المسجلة) على عمل المرأة من ناحية الانتهاكات؟

يبحث هذا السؤال عن دراسة مدى وعي المشاركات بالعمل الغير رسمي في الاردن حيث الاعمال الرسمية قسمت لقسمين (مسجلة وغير مسجلة) وهنا سألت السيدات المبحوثات تأثير الاعمال الغير رسميه غير المسجلة من ناحية الانتهاكات التي قد تؤثر على عملهن، فكانت الإجابات التي قدمتهن المشاركات ظهور عدة مشكلات مرتبطة بوعي وإدراك العاملات للعمل الغير رسمي من جهة و من جهة اخرى القوانين واصحاب العمل ومن احدى هذه النتائج تظهر مدى التأثير على العاملات بقطاع الخياطة بشكل صارخ بأنهن يجبرن على العمل اثناء العطل الرسمية دون مقابل، وأن ساعات العمل طويلة دون تنظيم او مقابل وهذا ما يؤثر على مسؤولياتها اتجاه الاسرة، وتأتي هذه الانتهاكات بسبب عدم وجود عقود عمل شفوية او مكتوبه موقعه تنظم العمل وتعطي العاملات حقوقهن

كما أن السيدات العاملات في المنازل من الجنسية السورية لا يستطعن تقاضي أجور جيد وذلك بسبب عملها من المنزل وعدم قدراتها على ترخيص او فتح مشغل خياطه، وهذا أيضا ما يؤثر على مسؤولياتها اتجاه اسرتها وأولادها كما انها تستهلك وقت طويل على مردود مالي قليل.

وقد عانت ما عانت السيدات العاملات في قطاع الخياطة المسجل والغير مسجل وذلك بسبب جائحة كورونا والقيود التي فرضت على الجميع جراء حضر التجول وتقييد بعض الاعمال مشاغل ومصانع الخياطة.

واجابت بعض السيدات المبحوثات بأنهن يتعرضن للإهانة وليس هناك ما يردع ويتقاضين أجور وفقاً للإنتاجية (بالنسبة)، وأنهن لا يستطعن الاعتراض على أي انتهاك يتعرضن له داخل العمل وذلك لسهولة الاستغناء عنهن واستبدالهن بأخريات.

وقد يتعرضن السيدات لإصابات عمل متكررة ولكن وبسبب عدم وجود أي نوع من التأمين الصحي أو إصابات العمل فقد تتعطل السيدة عن عملها لأيام وربما أسابيع وهذا كله على حسابها الشخصي.

المجال الخامس: الإجراءات من الممكن ان تحسن وضع العاملات في القطاعات غير الرسمية (غير المسجلة)؟

أظهرت الدراسة من خلال اجابات المشاركات الى العديد من الحلول والتوصيات عند سؤال السيدات عن الأمور والإجراءات التي من الممكن ان تحسن من وضعهن في قطاع الخياطة، وجدنا ان هناك عدم معرفة ودراية بأية من القوانين والإجراءات القانونية النازمة للعمل في القطاعات الغير رسمية، وانما اقتصررت اجابتهن على ضرورة وجود ضمانات من صاحب العمل ووجود عقد عمل يضمن تنظيم ساعات وايام عمل وتحديد أيام الاجازات السنوية والأمومة بالإضافة لإشراكهن بالضمان الاجتماعي وضمان راتب ثابت محدد بالعقد واجبار أصحاب / صاحبات صالونات الخياطة لإجراء دورات تدريبية تزيد من قدرة العاملات في نفس المجال.

كما واوصت السيدات العاملات بضرورة التقليل من أسعار مواد الخياطة. والتقليل من مبلغ اشتراكات الضمان لان رواتب العاملات في هذا المجال قليل ولا يبقى منها في حال تم دفع اشتراك الضمان الاجتماعي والتأمين الصحي.

واوصت العاملات بضرورة تدخل المنظمات التي تدافع عن حقوق العمال والتي من الممكن ان تشكل ضغط على أصحاب / صاحبات الصالونات بضرورة تحقيق العدالة العمالية والمساواة في الأجور وتطوير العمل داخل المنشآت

المجال السادس: أثر الظروف الاجتماعية الحالية على لجوء المرأة للعمل غير الرسمي (التحديات)؟

إن الظروف الاقتصادية وصعوبتها هي من أهم التحديات التي أجبرت المرأة على العمل خارج منزلها وبعيداً عن اسرتها بناءً على المقابلات مع عينة الدراسة في هذا القطاع، والتي تقسمت إلى من يردن المساهمة في المصاريف الاسرية ومنهن هن المعيل الأول ومن يتحملن المسؤولية كاملة.

وذكرت بعضهن ان الظروف والشاكل الاسرية هو وما دفعهن للعمل هروباً من المنزل والظروف الاسرية الصعبة على الرغم من تدني الأجور التي تقدم لهن مقابل عملهن لساعات طويلة.

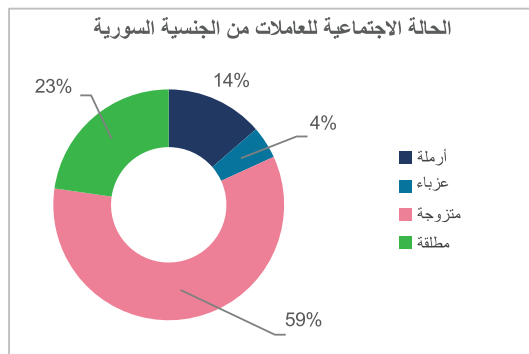
وذكر بعضهن على الرغم من حصولهن على شهادات علمية (بكالوريوس، كلية مجتمع) وبسبب عدم وجود وظائف حكومية وصعوبة الحصول عليها لجئن للعمل في قطاع الخياطة.

مقاربة واقع العاملات في قطاع الخياطة بين الاردنيات والسوريات

وعند الرجوع الى واقع قطاع الخياطة وتحليل نتائج بالمقارنة بين الاردنيات والسوريات فقد شاركت (79) مشاركة ما نسبته 78% من عينة الدراسة لواقع قطاع الخياطة و مشاركة 22% من الجنسية السورية ما يمثل (22) مشاركة في هذه الدراسة فيما يلي سيتم عرض نتائج الدراسة بناء على المشاركات الاردنيات و السوريات و النتائج المرتبطة بالمحاور الرئيسية وهي الحالة الاجتماعية و العمر و المؤهل العملي و وعدد سنوات الخبرة

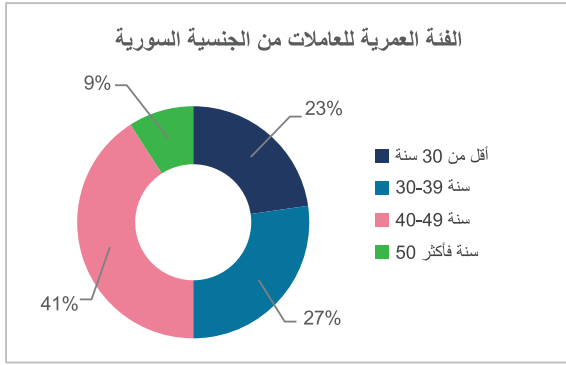
وقد بُنيت الدراسة على تحليل الوضع الديموغرافي للعاملات من الجنسيتين والتي بناء عليها يتم تحليل واقع العاملات في قطاع الخياطة وقد عمل فريق البحث على تحليل واقع السيدات الاردنيات والسوريات كلاً على حدى كما يلي:

السيدات العاملات في قاطع الخياطة من الجنسية السورية

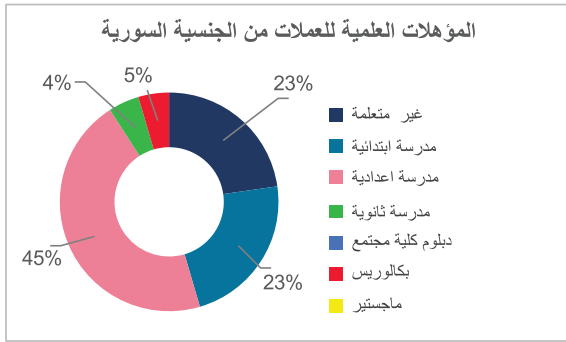


كما ذكرنا سابقاً ان نسبة 24% من عينة الدراسة لقطاع الخياطة هن من الجنسية السورية، وبالسؤال عن الوضع الاجتماعي لهن تبين أن 59% هن من المتزوجات و 4% هن من العزباوات 23% من المطلقات لتكون نسبة 14% من الارامل، وبهذه النسب نستنتج ان اغلب العاملات في قطاع الخياطة من لجنسية السورية هن من المتزوجات واللواتي يلجأن للعمل من اجل مساعدة الزوج في تحسين الظروف المعيشية او الهروب من العنف المنزلي الواقع عليهن، وان العزباوات يلجأن للاعمال الغير رسمية وذلك ايضاً للمساعدة في تحسين الظروف المعيشية للأسرة.

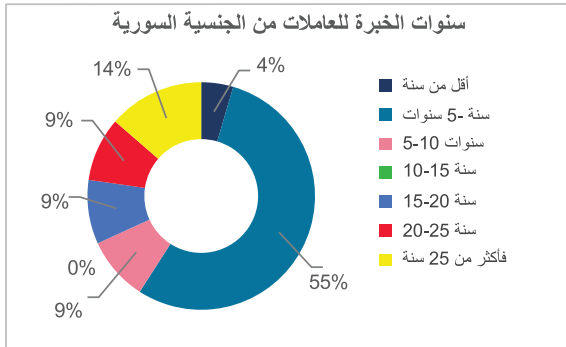
وقد تبين ان 23% من عاملات الجنسية السورية في قطاع الخياطة هن اقل من عمر 30 عام و 27% من عمر 30-39 و 41% من ضمن الفئة 40 - 49 سنة وضمن الفئة 50 سنة فأكثر كانت النسبة 9%.



وبالسؤال عن المؤهلات العلمية للعاملات في هذا القطاع تبين أن غالبية العاملات في هذا القطاع من الجنسية السورية هن من المتعلّمات للمرحلة الإعدادية وهي المرحلة التي تقي لتعلم القراءة والكتابة وبعض العمليات الحسابية البسيطة وتشكل هذه الفئة ما نسبته 45% و لمن اكملن التعليم الابتدائي 23% و للمرحلة الثانوية 4% ولمن اكملن دبلوم كلية المجتمع 23% ولمرحلة البكالوريوس 5%.



أما عن سنوات الخبرة للعاملات من الجنسية السورية في قطاع الخياطة، تبين ان 12% لديهن خبرة اقل من سنة في هذا المجال، 70% من العاملات هن من صاحبات الخبرة ضمن الفئة سنة - 5 سنوات، و 12% من العاملات ضمن الفئة 5 - 10 سنوات، و 12% لديهن خبره بيت 10-15 سنة بينما لم يكن هناك سوى 12% من العاملات ضمن الفئة 15-20 سنة.



وفي الاستبانة البحثية تم سؤال العاملات عن الصعوبات والتحديات الاجتماعية التي تواجه المرأة جراء عملها في الاعمال الغير رسمية، حيث تم التعبير عن هذا السؤال بثلاثة عشر فقره، وتم تحليل الإجابات بناء على 5 درجات قياس اعلاها في نسبة القبول راضي بشدة تليها راضي ومحيد و غير راضي ليكون اقلها في نسبة القبول او الموفقه غير راضي بشدة.

الصعوبات الاجتماعية التي تواجه المرأة جراء عملها

عبرت العاملات براضي بشدة بنسبة 23% و راضي 13% العينة على انهن يحرمن من راتبهن من قبل اسرهن و 14% غير راضي بشدة و 36% غير راضي بينما امتنعت 14% من العاملات عن الإجابة وهذه نسب تبين مدى العنف الاجتماعي والاقتصادي الواقع على العاملة بحرمانها من راتبها والتي من الممكن ان تكون ضحت باستقرارها الاسري وتحملها لجميع اشكال العنف التي من الممكن ان تتعرض له في العمل.

وقد بينت النتائج بأن 23% من العاملات اللواتي أجبن براضي بشدة لا تتلقى أي مبلغ مالي كمصروف شخصي لها، و 32% من العينة أجبن براضي، بينما (7) عاملات أجبن بغير راضي أي انهن يتلقين مصروفهن الشخصي، (2) عاملات من العينة أجبن بغير راضي بشدة، بينما امتنع عن الاجابه عاملة واحدة فقط، وجاءت المقابلات الشخصية مع العاملات لتؤكد انهن يعملن لتأمين مصروفهن الشخصي والذي لا تستطيع الاسره توفيره لها.

وبناءً على المقابلات الشخصية مع عينة الدراسة كانت الظروف الاقتصادية هي التي دفعتهم للعمل بظروف مختلف قد تشكل انتهاك لحقوق العاملات وقد توقع العنف بشتى اشكاله على العاملة، فقد يفسر العنف الاقتصادي الواقع على السيدات بعدم قدرتهن على تحفيز ابنائهن للدراسة مثلاً أو للعمل ودعوة اهاليهن لمنازلهن وهذا بسبب تدني الوضع الاقتصادي للسيدة، ومنهن من يتلقين التوجيه للتقليل من المصاريف سواء ان كانت في بيت الزوجيه او في منزل ذويها وكانت النسب التالية هي ما ارشدنا لهذا الاستنتاج

وفي السؤال عن اذا ما كانت العاملة تمتلك المال لمكافئة أبنائها وتحفيزهم كانتا الإجابات ضمن النسب 9% راضي بشده و راضي 18% ، غير راضي 50%، 23% غير راضي بشدة

وفي سؤال العاملات عما اذا كن يمتلكن مالهن الخاص لدعوة اهلهن فكانت الإجابات راضي بشدة بنسبة 32% و راضي 23% بينما (6) عاملة اجبت بغير راضي و (1) عاملة أجبن بغير راضي بشدة (3) عاملات امتنعن عن الإجابة.

وبينت النتائج بأن العاملات اللواتي يتلقين توجيهاً من الأسره للتخفيف من المصاريف والحد منها 23% من افراد العينة من الجنسية السورية أجبن براضي بشدة بينما 18% ممن أجبن براضي، و(3) من العاملات أجبن بغير راضي بشدة و (5) من العاملات أجبن براضي أي انهن لا يتلقين التوجيهات من أسرهن بخصوص التخفيف والحد من المصاريف وامتنعت (5) سيدات عن الإجابة.

وقد بينت النتائج بأن 15% من العاملات يحصلن على القليل من المال لشراء احتياجاتهن الضرورية واللواتي عبرن عنا براضي بشدة و23% من العاملات أجبن براضي، بينما 18% من السيدات أجبن بغير راضي وامتنعت عن الإجابة 14% من العاملات، وذكرت احدى العاملات: «اشتغلت لاني بحاجة المصاري ويشتغل حتى اصرف عيالي»

وفي السؤال عن امتلاكهن المال الكافي للعناية بصحتهن 5% من السيدات أجبن براضي بشدة و 14% أجبن براضي، بينما 36% أجبن بغير راضي وغير راضي بشدة أي انهن لا يملكن المال الكافي للعناية بصحتهن وامتنعت سيدتان عن الإجابة

وقد اجابت براضي بشدة ما نسبته 32% من العاملات بأنهن يقبلن باقل الأجور هرباً من الخلافات الاسرية و براضي 27% بينما عبرن العاملات بعدم رضاهن بأنهن يعملن باقل الأجور والرواتب هروباً من الخلافات الاسرية بنسبة 27% راضي 5% غير راضي بشدة وعاملتان امتنعتا عن الإجابة، قالت احدى العاملات: «المشاكل الي بالبيت خلتي اطلع اشتغل أي شي».

وفي سؤال العاملات بأنهن ينفقن كل ما يجنيه من العمل على أسرهن كانت النتائج 59% براضي بشدة و 27% أجبن براضي 5% أجبن بغير راضي و 9% امتنعت عن الإجابة، وبسبب الأوضاع الاجتماعية التي تعانيها العاملات بشكل عام والعاملات من الجنسية السورية بشكل خاص فقد تعرض للعنف الاجتماعي والاقتصادي خلال الازمة السورية، وقالت احدهن: «من خلال حرب سوريا لجئت الى الخياطة منشان اعيش ولادي لاني مطلقه ولا يوجد راتب للبيت الالمهنتي»

وأوضحت ما نسبته 32% من العاملات بأنهن يواجهن الصعوبات بسبب عدم قدرتهن على العناية بأسرهن واطفالهن بسبب طول ساعات العمل وعبرن عن هذه النسبة براضي بشدة، و 45% براضي و (5) عاملات أجبن بغير راضي، حيث قالت احدى العاملات في سؤالها عن التحديات التي تواجهها جراء عملها في الاعمال الغير رسمية: «اثر على وضع المعيشة في المنزل وعدم قدره على تلبية حاجات ابنائي بسبب طول ساعات العمل»

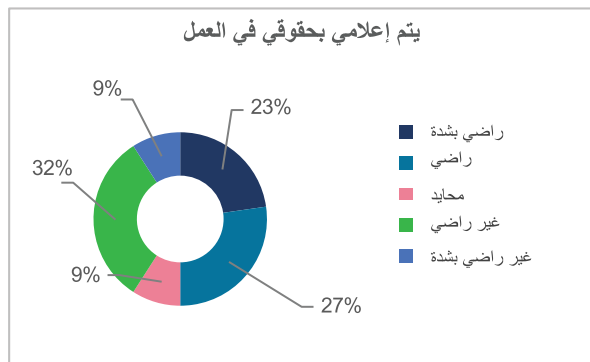
وفي سؤال العاملات عن قدرتهن بالتحكم بممتلكاتهن الخاصة (2) من العاملات أجبن براضي بشدة بينما (9) أجبن براضي و(7) عاملات أجبن بغير راضي و (1) أجبن براضي بشدة و (3) من العاملات امتنعت عن الإجابة.

وفي تحليل النتائج فيما اذا كانت تستطيع العامله من تحصيل حقوقها المالية من الناس (5) من العاملات أجبن براضي بشدة و (2) أجبن براضي و 50% من العاملات أجبن بغير راضي أي انهن يستطعن تحصيل حقوقهن بينما (4) عاملات امتنعت عن الإجابة

وفي فقره الاخيره من المقياس تم سؤال العاملات فيما اذا كانت ممتلكاتها الخاصه ملك لاسرتها وليس لها أجبن براضي بشدة 14% و 14% براضي و غير راضي 36% و 9% غير راضي بشدة بينما 27% امتنعت عن الإجابة.

وبين الجدول (21) اجابات المشاركات من الجنسية السورية في الدراسة على الصعوبات الاجتماعية التي تواجه المرأة جراء عملها¹²² وفي المجال الثاني من الاستبانة البحثيه لنفس العينة (العاملات في قطاع الخياطة من الجنسية السورية) تم التعبير عن هذا السؤال ستة عشر فقره، وكان المجال يسال عن المشكلات والتحديات التي تواجهها المرأة في الاعمال الغير رسمية

المشكلات والتحديات التي تواجهها المرأة في الاعمال غير الرسمية



وفي سؤال العاملات عما اذا تم اخبارهم بحقوقهم العمالية أجبن 23% براضي بشدة 27% براضي بينما 32% من العينة أجبن بغير راضي و9% بغير راضي بشدة وامتنعت (2) عملة عن الإجابة، على الرغم من وجود نسبة من العاملات يعلمن بحقوقهن العمالية إلا انهن لا يطالبن بتحصيلها، ومنهن من لا يعلمن بهذه الحقوق حيث قالت احدهن: «ما بعرف عن هاي الحقوق العمالية وانا يشتغل بمخيطه وباخذ مياومة فقط»

وبينت النتائج ان عامله اجابت براضي بشدة على السماح لهن بالانضمام للنقابات و 5% اجبن براضي بشدة وبراضي 5%، بينما 45% من العاملات السوريات أجبن بغير راضي و 18% براضي بشدة و 27% امتنعت عن الإجابة، على الرغم من أهمية النقابات العمالية والتي تسعى لنفاذ القوانين إلا ان هناك العديد من أصحاب الاعمال لا يرغبون بتفعيل هذه النقابات وذلك بسبب ان النقابات تقوم بالمطالبة بحقوق العمال وهذا ما لا يرغبه أصحاب الاعمال

وفي سؤال العاملات فيما يتم توقيعهن على عقد عمل، اجابت 18% براضي و50% من العاملات بغير راضي و 32% غير راضي بشدة أي لم يتم توقيعهن على عقد عمل، وقالت احداهن العاملات: «انا في بيبي وبين صاحب المحل عقد كتابي بس مش عقد رسمي ورقه بس، ولانو جنسيتي سوريه ما بطلعلي لا تامين صحي ولا ضمان اجتماعي»

وعند سؤال العاملات فيما إذا تم اشراكهن في الضمان الاجتماعي أجبن بغير راضي بنسبة 50% وغير راضي بشده 41% وبراضي 9%، وقد اكدت العاملات من خلال المقابلات انهن لم يشمل في الضمان الاجتماعي وكما اوردن بانه لا يمكنهن الاشتراك بالضمان الاجتماعي لأنهن من جنسية غير الأردنية، وهذا عكس ما ينص عليه قانون الضمان الاجتماعي بشريطة وجود تصريح عمل لغير الاردني¹²³، أو ان العاملات غير قادرات على الاشتراك بالضمان الاجتماعي الاختياري وهذا بسبب تدني الأجور وارتفاع رسم الاشتراك في الضمان.

وقد بينت نتائج التحليل ان سيدة واحدة فقط اجابت براضي على سؤال هل تم اشراكها بالتأمين الصحي و55% من السيدات أجبن بغير راضي 41% أجبن بغير راضي بشدة واللواتي لم يتم اشراكهن بالتأمين الصحي بينما عامله واحدة فقط اجابت براضي وامتنتعت عاملتان عن الإجابة، وهذا ما قالت احدى العاملات: «حاب اشتراك بالضمان والتأمين الصحي لكن لا يوجد مال كافي لتغطية المصاريف»

وبينت النتائج ان 41% أجبن براضي بشدة وبراضي 5% من العاملات السوريات واللواتي يتلقين دورات تدريبية لتحسين جودة العمل وبغير راضي 27% و18% بغير راضي بشدة بينما (2) عاملة عن الإجابة

وفي سؤال العاملات إذا يتم استخدام قانون العمل المرن في مكان العمل (7) عاملات أجبن براضي بشدة و(10) براضي بينما (2) عامله و (2) عامله أجبن بغير راضي بشدة وامتنتعت عن الإجابة عامله واحدة.

وقد تم سؤال العاملات فيما إذا يسمح لهن بالعمل الإضافي، وكانت النتائج 23% براضي بشدة 23% براضي وغير ااضي 41% وامتنتعت 13% امتنتعن عن الإجابة.

وتم سؤال العاملات فيما إذا يتقاضين أجور عن العمل الإضافي أجبن 23% براضي بشدة 18% براضي و41% بغير راضي بينما امتنتعت 18% عن الإجابة.

وفي سؤال العاملات عن فيما اذا يتم تطبيق شروط الصحة والسلامة المهنية في مكان عملي أجبن 68% براضي بشدة و 18% براضي و 5% بغير راضي بشدة و عاملتان امتنتعن عن الإجابة.

وقد بينت نتائج التحليل ان 5% من العاملات السوريات أجبن براضي بشدة في سؤالهن عما إذا يتقاضين راتب يكفيهن ويكفي اسرهن بينما 18% أجبن براضي و ما نسبته 45% أجبن بغير راضي و 18% غير راضي بشده، بينما امتنتعت (3) عاملات عن الإجابة، وقالت احدى العاملات من افراد العينة: «لا يوجد راتب شهري ع نص بيبي وبين صاحب العمل»، وهذا ما يثبت بأن العاملات ا يحصلن على راتب ثابت يوازي عملهن في المنشآت ويوازي عدد أيام وساعات العمل

وقد بينت نتائج التحليل ان 64% من العاملات السوريات يشعرن بالأمان داخل عملهن وأجبن براضي بشده 36% من العاملات أجبن براضي، من حق العاملات في أي قطاع كان ان يشعرن بالأمان واي نوع من أنواع التحرش او الاعتداء عليهن

وبالسؤال فيما إذا كان الراتب عادل بين العاملات داخل نفس المنشأة بينت النتائج ان 32% أجبن راضي بشده و23% راضي وغير راضي 18% وبغير راضي بشدة 4% بينما (5) عاملات امتنتعن عن الإجابة.

كما بينت النتائج ان 41% ممن أجبن براضي بشده عن إذا كانت ساعات العمل الرسمي محدده 27% أجبن براضي بينما (4) عاملات أجبن بغير راضي و(2) عاملات أجبن بغير راضي بشده وعامله واحدة امتنتعت عن الإجابة، وكما جاء في قانون العمل الأردني يحق لصاحب العمل تنظيم أوقات العمل بما له من سلطة تنظيمية في إدارة عمله، ولكن بفرض بعض القيود على صاحب العمل، والتي تعدّ بمثل التزام مترتب على عاتقه، وهو التقيد بحدّ معيّن لساعات العمل، حيث إنّ عدد ساعات العمل حسب قانون العمل الأردني ثمانى ساعات يومياً وأربعون ساعة في الأسبوع، ويجب ألاّ تحتسب منها الوقت الذي تم تخصيصه للطعام والراحة، حيث إنه يجب أن توزع ساعات العمل الأسبوعية وفترات الراحة بما لا يزيد في مجموعها عن إحدى عشرة ساعة في اليوم، وبالتالي فإنه يحظر على صاحب العمل تشغيل العامل لأكثر من ثمانى ساعات يومياً، وأكثر من أربعين ساعة أسبوعياً، وهذا لم تشر له العاملات في حيث انهن يعملن لساعات عمل طويله كما قالت احداهن: «بدنا عقود عمل وتحديد ساعات العمل»

وبينت نتائج التحليل ان (1) من العاملات السوريات أجبن براضي بشده عند سؤالهن يتم التمييز في العمل بناءً على الجنسية من قبل (صاحب/ة العمل او الزملاء/الزميلات) و (2) أجبن براضي و41% أجبن بغير راضي 36% أجبن بغير راضي بشده أي انهن لا يتعرضن للتمييز بينما (2) عاملات امتنتعن عن الإجابة

وفي سؤال العاملات في حال ان هناك تمييز في العمل بناءً على الجنس (ذكر/انثى) من قبل (صاحب/ة العمل) أجبن ما نسبته 4% راضي بشده وراضي بينما 14% و بغير راضي و 45% بغير راضي و32% بغير راضي بشدة وامتنتعت عامله واحدة عن الاجابه

السيدات العاملات في قاطع الخياطة من الجنسية الأردنية

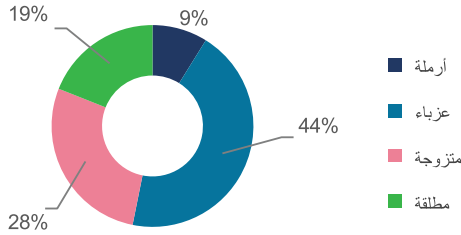
كما ذكرنا سابقاً أن نسبة 78% من عينة الدراسة لقطاع الخياطة هن من الجنسية الأردنية، وبالسؤال عن الوضع الاجتماعي لهن تبين أن 28% هن من المتزوجات و 44% هن من العزباوات 19% من المطلقات لتكون نسبة 9 % من الارامل، وبهذه النسب نستنتج ان اغلب العاملات في قطاع الخياطة من الجنسية الاردنية هن من المتزوجات والعزباوات واللواتي يلجأن للعمل من اجل مساعدة الزوج في تحسين الظروف المعيشية او الهروب من العنف المنزلي الواقع عليهن، وان العزباوات يلجأن للاعمال الغير رسمية وذلك ايضاً للمساعدة في تحسين الظروف المعيشية للأسرة.

وقد تبين ان 35% من عاملات الجنسية الأردنية في قطاع الخياطة هن اقل من عمر 30 عام، و25% من عمر 30-39، و23% ضمن الفئة العمرية 40 – 49 سنة، بينما 17% من ضمن الفئة العمرية 50 سنة فأكثر.

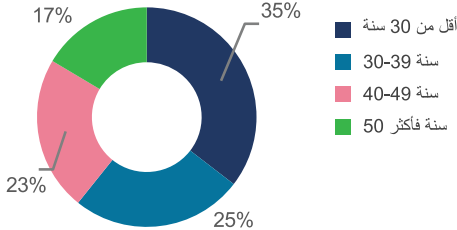
وبالسؤال عن المؤهلات العلمية للعاملات في هذا القطاع تبين أن غالبية العاملات في هذا القطاع من الجنسية الاردنية هن من المتعلّمات للمرحلة الثانوية بنسبة 62%، يليها 15% من العاملات ممن اكملن المرحلة الإعدادية و 10% ممن لم يلتحقن بالمدارس و 4% ممن اكمل المرحلة الابتدائية و مناسبة 4% ممن حصلن على الشهادة الجامعية الاولى درجة البكالوريوس، ومن خلال النسب السابقة يتبين ان العاملات لديهن القدرة على التمييز في حال تعرضن للعنف الاقتصادي والاجتماعي في العمل او خارجه، ويترتب عليه معرفتهم بطريقة تحصيل حقوقهن العمالية ايضاً

أما عن سنوات الخبرة للعاملات من الجنسية الأردنية في قطاع الخياطة، تبين ان 4% لديهن خبرة اقل من سنة في هذا المجال، 42% من العاملات هن من صاحبات الخبرة ضمن الفئة سنة الى خمسة سنوات، و 20% من العاملات ضمن الفئة 5 – 10 سنوات، و 10% لديهن خبره بيت 10-15 سنة بينما 10% من العاملات ضمن الفئة 15-20 سنة، و ضمن الفئة 20-25 سنة كانت النسبة 9%، ونسبة 9% من العاملات ضمن الفئة 25 سنة فأكثر.

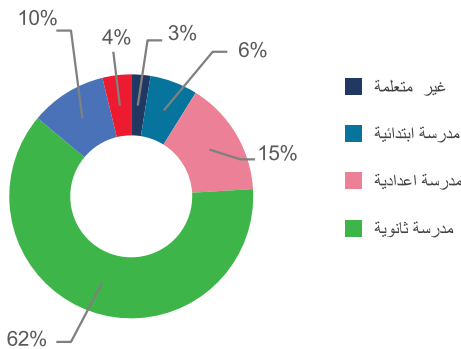
الحالة الاجتماعية للعاملات من الجنسية الأردنية



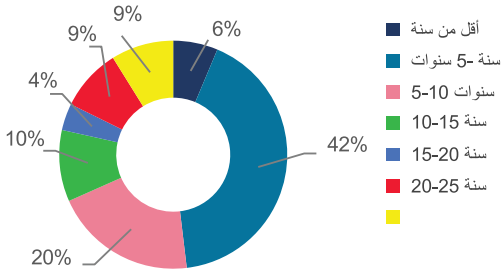
الفئة العمرية للعاملات من الجنسية الأردنية



المؤهلات العلمية للعاملات من الجنسية الأردنية



عدد سنوات الخبرة للعاملات من الجنسية الأردنية



الصعوبات الاجتماعية التي تواجه المرأة جراء عملها

ولأن ليس هناك قانون يحمي المرأة من العنف الاقتصادي الواقع عليها من الأسرة (الزوج، الأخ، الاب) سوى قانون النفقة فقط فقد تتعرض السيدة للعديد من أشكال العنف الاقتصادي، وعند سؤال العاملات من عينة الدراسة كانت النسب كالتالي

عبرت العاملات براضي بشدة بنسبة 11% و راضي 13% من العينة على انهن يحرمن من راتبهن من قبل اسرهن 23% غير راضي بشدة و 47% غير راضي، وقالت حداث: «بشغل لأنه محتاج اصرف على نفسي»

وقد بينت النتائج بأن 12% من العاملات لا تتلقى أي مبلغ مالي كمصروف شخصي لها و أجبن براضي بشدة، و 13% من العينة أجبن براضي، بينما 49% من العاملات أجبن بغير راضي أي انهن يتلقين مصروفهن الشخصي، 20% من العاملات أجبن بغير راضي بشدة، بينما امتنع عن الاجابه (5) عاملات، وقالت احدى العاملات: «ابوي مو دايم يصرف عليه و هيك يعتمد على نفسي»

وفي السؤال عن اذا ما كانت العاملة تمتلك المال لمكافئة أبنائها وتحفيزهم كانتا الإجابات ضمن النسب 11% راضي بشدة، و راضي 15%، و 46% غير راضي، و 8% غير راضي بشدة و 20% ب منهن امتنعن عن الإجابة

وفي سؤال العاملات عما اذا كن يملكن مالهن الخاص لدعوة اهلهن فكانت الإجابات راضي بشدة بنسبة 10% و راضي 32% بينما (34) عاملة أجبن بغير راضي و (4) عاملات أجبن بغير راضي بشدة و (8) عاملات امتنعن عن الإجابة.

وبينت النتائج بأن العاملات اللواتي يتلقين توجيهاً من الاسره للتخفيف من المصاريف والحد منها 16% من افراد العينة من الجنسية الأردنية أجبن براضي بشدة، بينما 23% ممن أجبن براضي، و(32) من العاملات أجبن بغير راضي بشدة و (10) من العاملات أجبن بغير راضي بشدة أي انهن لا يتلقين التوجيهات من اسرهن بخصوص التخفيف والحد من المصاريف وامتنعن (6) عاملات عن الإجابة.

وقد بينت النتائج بأن (33) من العاملات أجبن براضي بشدة و(24) من العاملات أجبن براضي أي انهن يحصلن على القليل من المال لشراء احتياجاتهن الضرورية، بينما (12) من السيدات أجبن بغير راضي و (5) راضي بشدة، و(5) عاملات امتنعن عن الإجابة، وقالت احدى العاملات: اشتغلت لاتي بدي مصروف شخصي إلي وانا ما حالقني الحظ ودرست لاشتغل بوظيفه حكومية»

وفي السؤال عن امتلاكهن المال الكافي للعناية بصحتهن 24% من العاملات أجبن براضي بشدة أي انهن يملكن المال الكافي 30% أجبن براضي، و 35% من العاملات أجبن بغير راضي و 8% غير راضي بشدة بينما امتنعن (2) عاملات عن الإجابة

وقد اجابت 15% من العاملات براضي بشدة و 19% براضي أي انهن يقبلن ان يعملن باقل الأجور والرواتب هروباً من الخلافات الاسرية و (37) عاملة أجبن بغير راضي و (14) عاملة أجبن بغير راضي بشدة، بينما (1) من العاملات امتنعن عن الاجابه. وكما جاء على لسان احدى المبحوثات: «ما يحب اضل في البيت اكتب ومرض وطوشات مع الاهل وما بتفق مع اهلي بطلع بريح راسي وبقلل من هاي الخلافات وحتى لو الراتب قليل»

وفي سؤال العاملات بأنهن ينفقن كل ما يجنيه من العمل على اسرهن كانت النتائج 32% براضي بشدة و 28% أجبن براضي 28% أجبن بغير راضي و 5% أجبن بغير راضي بشدة بينما (6) امتنعن عن الإجابة، وقالت احدى العاملات: «انا معيل الوحيد لاسرتي لا يوجد مصدر دخل ثاني»

وأوضحت ما نسبته 23% من العاملات بأنهن يواجهن الصعوبات بسبب عدم قدرتهن على العناية بأسرهن واطفالهن بسبب طول ساعات العمل وعبرن عنا براضي بشدة، ونسبة 21% براضي و (32) عاملة أجبن بغير راضي بينما (2) غير راضية بشدة و (10) عاملات امتنعن عن الإجابة. وبهذا السؤال اجابت احدى العاملات: «اثر علي الشغل كثير صار وقتي وطاقتي كلها للشغل وبعده عن اسرتي وفي استغلال لانو بشتغل ساعات عمل طويلة بس المردود قليل»

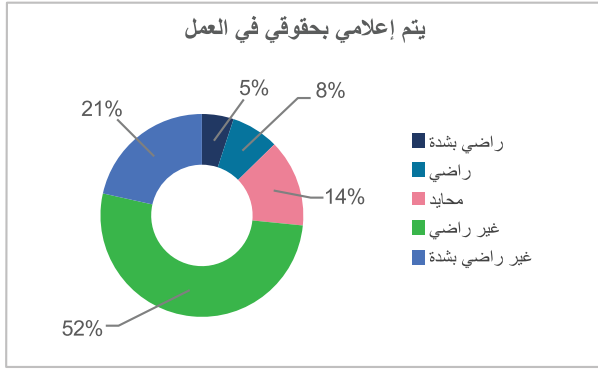
وفي سؤال العاملات عن قدرتهن بالتحكم بممتلكاتهن الخاصه (34) سيدات أجبن براضي بشدة بينما (26) أجبن براضي و(12) بغير راضي و (2) بغير راضي بشدة (5) عاملات امتنعن عن الإجابة.

وفي تحليل النتائج فيما اذا كانت تستطيع العامله من تحصيل حقوقها المالية من الناس (27) من العاملات أجبن براضي بشدة (11) أجبن براضي و 37% من العاملات أجبن بغير راضي و 30% بغير راضي و 4% بغير راضي بشدة انهن يستطعن تحصيل حقوقهن بينما (9) عاملات امتنعن عن الإجابة

وفي فقره الاخير من المقياس تم سؤال العاملات فيما اذا كانت ممتلكاتها الخاصه ملك لاسرتها وليس لها أجبن براضي بشدة 10% و 19% براضي و غير راضي 53% و 13% غير راضي بشدة بينما 5% امتنعن عن الإجابة

وفي المجال الثاني من الاستبانة البحثيه لنفس العينة (العاملات في قطاع الخياطة من الجنسية الاردنية) تم التعبير عن هذا السؤال ستة عشر فقره، وكان المجال يسال عن المشكلات والتحديات التي تواجهها المرأة في الاعمال الغير رسمية

المشكلات والتحديات التي تواجهها المرأة في الاعمال غير الرسمية



وفي سؤال العاملات عما اذا تم اخبارهم بحقوقهم العمالية أجبن 28% براضي بشدة و 42% براضي بينما 15% من العينة غير راضي و 9% أجبن بغير راضي بشدة و امتنعت 6% من العينة عن الإجابة. وقد اجابت احدى العاملات: «انا ما بعرف شو حقوقي واحنا اصلا بس نبلس نشغل ما بهمنا اذ في النامين صحي او يكون النامضمان اذ نمرض نعتذر على هاليوم ويخصمو علينا»

وبينت النتائج ان (7) عاملات أجبن براضي بشدة على السماح لهن بالانضمام للنقابات و (17) أجبن براضي و بنسبة 33% من العاملات الاردنيات أجبن بغير راضي و 10% بغير راضي بشدة بينما 27% من العاملات الاردنيات امتنعت عن الإجابة.

بوجود عقد عمل ناظم سواء اكان شفوي او مكتوب، تضمن به العاملات حقوقهن العمالية من عدد ساعات العمل و يام الاجازات السنوية والمرضييه وقيمة الأجور ولكن وجدن من خلال النتائج بأن نسبة كبيرة من العاملات لم يوقعن على عقود عمل كالتالي

وفي سؤال العاملات فيما يتم توقيعهن على عقد عمل، اجابت (14) عاملة براضي بشدة و (16) من العاملات براضي بشدة بينما 40% من العاملات الاردنيات أجبن بغير راضي و 14% بغير راضي بشدة بينما 8% من العاملات الاردنيات امتنعت عن الاجابه.

وعند سؤال العاملات فيما إذا تم اشراكهن في الضمان الاجتماعي (21) من العاملات ادبن براضي بشدة و (15) أجبن براض وبغير راضي أجبن ما بنسبة 32% و غير راضي بشدة 20% بينما امتنعت عن الإجابة 2% من العاملات

وقد بينت نتائج التحليل ان (5) سيدات فقط أجبن براضي بشدة على سؤال هل تم اشراكها بالتأمين الصحي و (8) براضي بينما 58% من السيدات أجبن بغير راضي 23% أجبن بغير راضي بشدة واللواتي لم يتم اشراكهن بالتأمين الصحي بينما امتنعت (2) عاملات عن الإجابة.

وهذا ما عبرت عنه احدى العامل: «حباب اشترك بالضمان والتأمين الصحي لكن علي التزامات مالية لا اقدر ان ادفع اشتراكات الضمان والتأمين الصحي لانو الراتب قليل»

وبينت النتائج ان 28% من العاملات الاردنيات واللواتي أجبن براضي بشدة يتلقين دورات تدريبية لتحسين جودة العمل 19% أجبن براضي بينما اجابت بغير راضي (23) عاملات و غير راضي بشدة (15) عاملات و امتنعت (4) سيدات عن الإجابة. وقد عبرت احدى العاملات عن هذا السؤال: «وجود دورات للتطوير من مهنة الخياطة لجميع الفئات العمرية المهمة بهذا المجال»

وفي سؤال العاملات إذا يتم استخدام قانون العمل المرن في مكان العمل (22) عاملات أجبن براضي بشدة و (34) براضي بينما (16) اجابت بغير راضي و (6) بغير راضي بشدة و امتنعت عن الإجابة عامله واحده فقط.

وقد تم سؤال العاملات فيما إذا يسمح لهن بالعمل الإضافي، وكانت النتائج 19% براضي بشدة و 39% براضي و غير اضي 16% و 3% غير راضي بشدة و امتنعت 23% من العاملات عن الإجابة.

وتم سؤال العاملات فيما إذا يتقاضين أجور عن العمل الإضافي أجبن 20% براضي بشدة و 35% براضي وبغير راضي 18% و غير راضي بشدة 4% بينما امتنعت (18) عامله عن الإجابة.

وفي سؤال العاملات عن فيما اذا يتم تطبيق شروط الصحة والسلامة المهنية في مكان عملي أجبن 44% براضي بشدة و 39% براضي و غير راضي 7% وبغير راضي بشدة 5% و (4) امتنعت عن الإجابة

وقد بينت نتائج التحليل ان 9% من العاملات الاردنيات أجبن براضي بشدة في سؤالهن عما إذا يتقاضين راتب يكفيهن ويكفي اسرهن بينما 23% أجبن براضي و ما نسبته 52% أجبن بغير راضي و 14% غير راضي بشدة، بينما امتنعت (2) عن الإجابة. وعبرت احدى العاملات والتي اشتكت قلة الأجور: «لو يعطوني راتب يكفيني ويكفي اسرتي ويخففو ساعات العمل»

وقد بينت نتائج التحليل ان 46% من العاملات الاردنيات يشعرون بالأمان داخل عملهن وأجبن براضي بشدة 44% من العاملات أجبن براضي و (3) من العاملات أجبن بغير راضي و (2) إجابات بغير راضي بشدة بينما امتنعت (3) عاملات عن الإجابة.

وبالسؤال فيما إذا كان الراتب عادل بين العاملات داخل نفس المنشأة بينت النتائج ان 21% أجبن راضي بشدة 47% راضي و 14% أجبن بغير راضي و 4% بغير راضي بشدة بينما (11) عاملات امتنعت عن الإجابة.

كما بينت النتائج ان 30% ممن أجبن براضي بشده عن إذا كانت ساعات العمل الرسمي محدده 37% أجبن براضي بينما (20) عامله أجبن بغير راضي و(2) عامله أجبن بغير راضي بشده و (4) عاملات امتنعن عن الإجابة، وبسبب ضغط العمل في بعض الأحيان تتعرض العاملات للعمل بأوقات مختلفة ولساعات أطول أحياناً فقد عبرت احدى العاملات عن هذا: « وتقلص عدد ساعات العمل وزيادة عدد العاملات في المصنع»

وبينت نتائج التحليل ان (6) من العاملات الاردنيات أجبن براضي بشده عند سؤالهن يتم التمييز في العمل بناءً على الجنسية من قبل (صاحب/ة العمل او الزملاء/الزميلات) و(3) أجبن براضي 54% أجبن بغير راضي 23% بغير راضي بشده أي انهن لا يتعرضن للتمييز بينما (9) عاملات امتنعن عن الإجابة

وفي سؤال العاملات في حال ان هناك تمييز في العمل بناءً على الجنس (ذكر/انثى) من قبل (صاحب/ة العمل) أجبن ما نسبته 5% راضي بشده وراضي 8% بغير راضي و 52% بغير راضي بشده 21% وامتنعن (11) عاملات عن الاجابه

الملحق

مصطلحات الدراسة:

- العنف الاقتصادي القائم على النوع الاجتماعي: هو إحدى أنواع العنف أو الأذى تتعرض له المرأة نتيجة وقوعها أسيرة تحكّم الأهل أو الزوج أو استغلال ارباب العمل، هؤلاء من يمنعونها أن يكون لها مورداً اقتصادياً مستقلاً لتظل مُعتمدة عليهم، وبالتالي خاضعة لهم بالحاضر والمستقبل.
- العمل اللائق: عرفة منظمة العمل الدولية العمل اللائق بـ "توفير الفرص للجميع (نساءً ورجالاً) على عمل منتج يدر دخلاً عادلاً ويحقق الأمن في مكان العمل والحماية الاجتماعية للأسر ويكفل مستقبلاً أفضل لتطويع الذات والاندماج الاجتماعي.
- العمل غير الرسمي: عرفت العديد من الدراسات العمل الغير رسمي، ونستخلص منه « انه العمل الاقتصادي الذي يحدث خارج مجال المؤسسات الرسمية ومن الممكن ان لا يخضع للضرائب ولا الرقابة. والذي يقسم الى عمل منظم وغير منظم.
- العمل المرن: عُرف العمل المرن بنظام صادر عن نظام العمل المرن لسنة 2017 بأنه « أن يعمل لدى صاحب العمل وتحت إشرافه وإدارته مقابل أجر ويكون العقد محدد المدة أو غير محدد المدة أو لعمل معين أو غير معين وفقاً لأشكال العمل المرن المحددة في هذا النظام».



7	العنوان	واقع العنف الاقتصادي ضد النساء العاملات في قطاع المصانع الخاصة: دراسة حالة لواء الرصيفة
الجمعية	جمعية السيدات العاملات	الباحثة دلال سليم

فهرس المحتويات

168	الملخص التنفيذي
169	المقدمة
169	مشكلة الدراسة
170	اهداف الدراسة
170	حدود الدراسة
170	منهجية الدراسة
170	مجتمع وعينة الدراسة
170	الاطار النظري
172	الفصل الثالث القسم الميداني
172	عرض النتائج
186	مناقشة النتائج
186	التوصيات
187	المراجع
188	الملاحق

الملخص التنفيذي

تم تكليف الباحثة دلال سليم بإعداد دراسة بحثية تتناول أوضاع العاملات في قطاع المصانع في لواء الرصيفة في ظل العنف الاقتصادي المبني على النوع الاجتماعي الممارس ضد عاملات المصانع، بشكل خاص، من قبل جمعية السيدات العاملات ضمن لواء الرصيفة، كجزء من مساهمتها في المشروع الاقليمي «قوة النسوية 2022-2025». وقد قامت الباحثة بإتمام الدراسة ما بين شهري آب وتشرين الأول لعام 2022م. حيث ينفذ مشروع «قوة النسوية» بالتعاون مع جمعية النساء العربيات، باعتبارها تمثل الأردن، إلى جانب جمعيات نسوية من كل من فلسطين ولبنان وليبيا وتونس والمغرب، بإشراف منظمة المرأة من أجل المرأة السويدية وبتمويل من وزارة الخارجية الهولندية. ومن خلال هذه الدراسة سيتم الكشف عن واقع العاملات اللواتي يعملن في مصانع لواء الرصيفة من خلال دراسة وصفية للواقع بواسطة الاستمارة التي تم تصميمها بناءً على قانون العمل (الحقوق العمالية، التحديات، الحماية الاجتماعية). وتمثلت منهجية الدراسة في الحصول على البيانات الثانوية من خلال الاطلاع إلى مجموعة التشريعات والدراسات السابقة التي ساعدت في بناء الاستبانة. ثم خلصت عينة الدراسة على مجموعة من العاملات والعاملين ضمن قطاع المصانع في لواء الرصيفة حيث تجسدت العينة 182 عاملة 53 عامل، وخلصت الدراسة بمجموعة من النتائج أبرزها

1. هناك نسبة عنف قائم على العاملات والعاملين في المصانع الخاصة في لواء الرصيفة وأن نسبة العاملات المعنفات في المصانع الخاصة كانت أكثر من نسبة الذكور المعنفين.
 2. أن أكثر أشكال العنف الذي يتعرض له العاملات والعاملين في المصانع هو العنف اللفظي .
 3. الأسباب التي تؤدي الى ممارسة العنف ضد العاملات والعاملين فجاء في الاجابات عدة اسباب منها المطالبة بالراتب او عدم السماح بأخذ استراحة أو عدم القيام بالمهام المطلوبة على أكمل وجه.
- وكانت أبرز التوصيات التي خرجت بها الدراسة التوصيات التالية:
- 1- تفعيل تطبيق العقوبات الرادعة والقوانين التي تعاقب المسيء، وضرورة إتخاذ الاجراءات الفورية بحماية من يتعرض للعنف في المصانع الخاصة في لواء الرصيفة. مع تضمين كل مصنع بلائحة الجزاءات والعقوبات التي يمكن ايقاعها على مرتكب المخالفة.
 - 2- إعداد الدورات التدريبية للتوعية في مجال العنف الاقتصادي واشكال العنف الموجه للنساء العاملات والعاملين في المصانع الخاصة في لواء الرصيفة.
 - 3- تشجيع النساء العاملات في المصانع الخاصة في لواء الرصيفة في حال تعرضت للعنف الى ان تقدم شكوى رسمية للجهات المختصة ضد الشخص المعنف لها؛ عن طريق دورات توعية .

المقدمة

يشكل العنف أحد التحديات الهامة التي يتم العمل عليها في كثير من الهيئات والمؤسسات والجمعيات والمنظمات الدولية والمحلية والباحثين/ات الاجتماعيين، وذلك لوعيهم وإدراكهم العميق لما يتركه العنف من أثار مدمرة على بنية المجتمع وأفراده ولاسيما النساء كأولى ضحايا العنف

ويعد العنف ضد المرأة اعتداء صريحاً على كرامتها الإنسانية، وذلك من خلال استغلالها والسيطرة عليها وتبعيتها، إضافة الى أنها تضعف وتقلل من مكانة المرأة، وما تقوم به من دور في تنشئة الاجيال، ما يؤدي إلى احداث خلل في دور النظام الأسري الذي يدعم النظام الاجتماعي في المجتمعات الأخرى.¹²⁴

ولا يقتصر العنف على الإيذاء الجسدي، ولكن يتخطاه ليشمل الجانب النفسي والمعنوي والمجتمعي، حيث إنه فعل متعدد الأبعاد سواء الاقتصادية أو الثقافية أو القانونية أو الاجتماعية، وتتمثل هذه الأبعاد ببعض خصائص وسمات الشخصية للشخص المعنف وبعض منها في خصائص شخصية الفاعل، وفي كلا الحالتين فإن ثقافة المجتمع هي المسؤولة عن تشكيل هذه الشخصيات.

وأبرز الأبعاد التي تهمنا ضمن هذه الدراسة البعد الاقتصادي حيث إن العنف الاقتصادي المبني على النوع الاجتماعي مصطلح جديد من حيث المبدأ قديم ومبطن من حيث التطبيق. لذا تسعى هذه الدراسة التعرف إلى واقع العنف الاقتصادي الواقع على النساء العاملات في المصانع الخاصة ضمن لواء مدينة الرصيفة، حيث يعتبر لواء الرصيفة من أكثر ألوية المملكة الأردنية حيوية ونشاط سواء على القطاع التجاري أو القطاع الصناعي وكذلك قطاع الخدمات. ونظراً «للكثافة السكانية العالية في اللواء» تتوفر الأيدي العاملة المدربة والمؤهلة لأية نشاطات صناعية أو تجارية.¹²⁵ حيث تبلغ الكثافة السكانية (نسمة/كلمتر مربع) (6342.7) ويضم اللواء (10760) منشأة عاملة، ويبلغ عدد العاملين الأردنيين فيها قرابة (45) ألف عاملة وعامل، إضافة إلى (15) ألف عاملة وعامل وافد.¹²⁶ وتم استهداف لواء الرصيفة لدراسة واقع العنف الاقتصادي ضد النساء العاملات في المصانع الخاصة، بعد ما أظهرته تقييمات وإحصائيات أزمة جائحة كورونا من هضم لحقوق النساء العاملات وقلة الحماية الاجتماعية لها، حيث نشرت هيئة الأمم المتحدة للمرأة في نيسان 2022 تقييماً سريعاً لتأثير كوفيد-19 على النساء المستضعفات في الأردن، وقد اشتملت الدراسة على 847 مشاركاً منهم 91% من النساء ومزيج من الأردنيين وللاجئين السوريين، وعندما سأل عن الأثر الاقتصادي الاجمالي للارزمة، كانت النتائج محبطة حيث قال 99% منهم والذين يعملون في القطاع الغير رسمي قبل جائحة كورونا انهم اصبحوا - الان - عاطلين عن العمل، بينما لا يزال 71% من الذين يعملون رسمياً قبل جائحة كورونا على رأس عملهم.¹²⁷ وهذا مؤشر يضع لدينا مجموعة من التساؤلات حول واقع العنف الاقتصادي الذي وقع على النساء قبل وبعد هذه الجائحة خاصة أنه كما ذكرنا سابقاً أن الفئة المستضعفة هي النساء وخاصة العاملات،

ما جعل هناك نوع من الانسحاب من سوق العمل بشكل مباشر وغير مباشر ما يرتبط ارتباطاً وثيقاً بواقع العنف الاقتصادي المبني على النوع الاجتماعي.

مشكلة الدراسة:

إن واقع العنف الاقتصادي الواقع على النساء يؤدي إلى تهميش دورهن والحد من مشاركتهن الاقتصادية ما يؤدي الى كثير من الانتهاكات لحقوقها كعاملة، وللغنف الاقتصادي عدة أوجه تتمثل ضمن الفضاء الداخلي والخارجي في المجتمع؛ منه حرمان المرأة من مشاركتها للموارد الاقتصادية وحرمانها أيضاً من إستخدام مواردها الاقتصادية، وهناك العديد من أوجه الحرمان نذكر منها:

- عدم المساواة في الأجور بينها وبين الرجل.
- إنكار جهدها بالعمل والتقليل من أجرها المستحق.
- الاستحواذ على مالها والسيطرة عليه.
- عدم مراعاة ظروفها كامرأة وحرمانها من الإجازات الصحية المستحقة من قبل صاحب العمل.
- وهناك جانب لا يظهر على العلن وهو الاستغلال جنسياً من أجل المال.
- الحرمان من الميراث واستغلال النساء لأخذ القروض بشكل يضر بها.

وضمن سياق الدراسة يكون خطر التعرض للعنف أكبر ضمن القطاع غير الرسمي، حيث تتعرض المرأة بشكل كبير للاستغلال والتمييز بينها وبين الرجال حيث لا تتلقى المرأة نفس الأجر المستحق ولا يتم إشراكها بالخضوع بالتأمين الصحي أو إشراكها بالضمان الاجتماعي كالرجال، أو يتم حرمانها لاي حق من حقوقها الوادعة في قانون العمل، وما زالت المرأة تتعرض للعنف بأشكاله في مجال العمل حتى يومنا هذا. وضمن الممارسات السابقة من الممكن أن تتعرض النساء العاملات لمجموعة من أشكال الحرمان التي قد تتصدى لها ولكن من الممكن أن تكون العواقب كبيرة؛ خاصة العواقب المتعلقة بفقدان العمل فقد تتعرض المرأة الى خسارة وظيفتها إن قررت التصدي والوقوف بوجه زميل قام بالتحرش بها. وكذلك تتحمل المرأة العنف اللفظي إن كان موجهاً لها أو لغيرها للحفاظ على وظيفتها

124. Assal, D. (2003). Violence against women and it's Impact on Children Abuse. Jordon

125. الموقع الإلكتروني لوزارة الداخلية، قسم المحافظات والمراكز الادارية

126. سجل منتسبي غرفة تجارة الزرقاء (جميع المشتركين)

127. دراسة أثر جائحة كورونا في مجالات الصحة والعنف الاسري والاقتصاد في الاردن بحسب النوع الاجتماعي. (2020)، المجلس الاقتصادي والاجتماعي.

وفي الكثير من الحالات تفضل المرأة عدم أخذ إجازة بالرغم من وجود عذر طبي خصوصاً بحالة الحمل وذلك كي لا تخسر وظيفتها مما يشكل خطراً على حياتها والجنين. جميع ما ذكر سابقاً من أوجه العنف الاقتصادي المبني على النوع الاجتماعي يشكل ظاهرة منها ما هو ظاهر ومنها ما هو باطن؛ لهذا هناك ازدياد ملحوظ لهذه الظاهرة الأمر الذي يستدعي تسليط الضوء عليه كظاهرة اجتماعية ذات أبعاد خطيرة، لهذا ستسلط هذه الدراسة الضوء على واقع العنف الاقتصادي ضد النساء العاملات في المصانع الخاصة ضمن لواء الرصيفة؛ للوقوف على أشكال وأسباب العنف القائمة على العاملات؛ ومن أي فئات تتعرض للعنف. للحد من هذه الظاهرة. وأبرز ما يميزها أخذ وجهة نظر العاملين ضمن القطاع بحيث تظهر الصورة كاملة من أشكال العنف الواقع على النساء والرجال العاملات والعاملين ضمن قطاع المصانع بأكثر الأماكن حيوية في المملكة الأردنية الهاشكية بشكل عام.

أهداف الدراسة:

تطرقت الدراسة لعدة أهداف أهمها:

1. التعرف إلى أشكال العنف الممارس و الأسباب التي تؤدي الى ظهور السلوك العنيف ضد النساء العاملات والعاملين في المصانع الخاصة في لواء الرصيفة .
2. التعرف إلى إذا كان قطاع المصانع الخاصة في لواء الرصيفة يراعي حقوق النساء العاملات والعاملين الواردة في قانون العمل الاردني مثل (حقهم في الاشتراك بالضمان الاجتماعي ، عقد العمل ، الاشتراك في التأمين الصحي ، عدد ساعات العمل).
3. التعرف إلى إذا كانت بيئة العمل في المصانع الخاصة تراعي ظروف النساء العاملات الصحية .
4. التعرف إلى إذا كانت هناك علاقة بين الاشتراك بالضمان الاجتماعي والجنس (التمييز).
5. معرفة إذا كانت النساء العاملات والعاملين لديهم رضا وظيفي عن عملهم او لا ، او يتأثر أدائهن الوظيفي في حال كانوا ضحايا للعنف.

حدود الدراسة:

تتمثل حدود الدراسة بثلاثة حدود؛ الحدود الزمنية: حيث بدأت الدراسة في الفترة من التاريخ الموافق 1/حزيران إلى 31/أغسطس 2022. وتمثلت الحدود المكانية على المصانع الخاصة في لواء الرصيفة ؛ وقد بلغ عدد المصانع التي تم عمل استبيانات بها (8) مصانع. أما الحدود البشرية اقتصرت على عينة من العاملات والعاملين في المصانع الخاصة في لواء الرصيفة.

منهجية الدراسة:

المنهج الوصفي حيث تسعى هذه الدراسة إلى اختبار محاور البحث من خلال جمع البيانات الكافية التي تحقق غاية الدراسة بواسطة استبيان لإستطلاع آراء ومواقف عينة البحث ومن ثم تفرغها وتحليلها وتفسيرها

مجتمع الدراسة وعينته:

يتكون مجتمع الدراسة من النساء العاملات والعاملين في المصانع الخاصة في لواء الرصيفة ، وتم استخدام أسلوب العينة العشوائية في الدراسة ، التي تمثلت في مفردات المجتمع التي أجابت على الاستبيان ، وقد تكونت العينة من (182) من النساء العاملات و (53) من العاملين في المصانع الخاصة في لواء الرصيفة حيث تم وضع عينة الذكور للمقارنة وإعطاء تفاصيل حول فروق العنف والمحاور الأخرى بين الذكور والإناث

الإطار النظري:

يعتبر الدستور الأردني رأس الهرم التشريعي وتناول التأكيد على حقوق الأردنيين بشكل عام وحقوق العمال بشكل خاص وسيتم تناوله في الفرع الأول، وأولت المعايير الدولية منذ بواكيرها اهتماماً خاصاً بحقوق العاملات في الزراعة وحمايتها من العنف الاقتصادي وسيتم تناوله في الفرع الثاني، إما على الصعيد الوطني فهناك مجموعة من نصوص قانونية في القوانين والأنظمة والتعليمات وسيتم تناوله في الفرع الثالث.

حيث كفل الدستور لعام 2022م في الفصل الثاني منه حقوق الأردنيين والأردنيات وواجباتهم حيث اشار في المادة السادسة منه على عدم التمييز بين المواطنين من حيث الحقوق والواجبات بغض النظر عن العرق أو اللغة و الدين ، كما اكد الدستور كفاءة الدولة تمكين المرأة ودعمها للقيام بدور فاعل في بناء المجتمع وتطوره بما يضمن تكافؤ الفرص على أساس العدل والانصاف وحمايتها من كافة اشكال العنف ، كما كفلت الدولة حق العمل ضمن حدود امكانياتها ، وتناول حق العمل وضرورة تقديم تعويضات للعمال المعيلين وتوفير الرعاية الصحية استناداً إلى احكام المادة 23 منه حيث نصت على ما يلي

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

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

أ. اعطاء العامل اجرا يتناسب مع كمية عمله وكيفيته.

ب. تحديد ساعات العمل الاسبوعية ومنح العمال ايام راحة اسبوعية وسنوية مع الاجر.

ج. تقرير تعويض خاص للعمال المعيلين، وفي احوال التسريح والمرض والعجز والطوارئ الناشئة عن العمل.

د. تعيين الشروط الخاصة بعمل النساء والاحداث.

هـ. خضوع العامل للقواعد الصحية.

و. تنظيم نقابي حر ضمن حدود القانون.¹²⁸

وبتحديد القوانين التي ساندت النساء في سوق العمل؛ قانون العمل والضمان الاجتماعي؛ حيث وضعت العديد من القوانين التي تضمن حفظ الحقوق وتضمن احقاق توازن عادل بين الفرص و الاجور والمعاملة بين العاملات والعاملين، ومن هذه القوانين ما يلي

1. ينظم عقد العمل باللغة العربية وعلى نسختين على الاقل يحتفظ كل من الطرفين بنسخة منه ، ويجوز إثبات حقوقه

بجميع طرق الاثبات القانونية اذا لم يحرر العقد كتابة .¹²⁹

2. يدفع الاجر خلال مدة لا تزيد عن (7) ايام من تاريخ استحقاقه ، ولا يجز للصاحب العمل حسم اي جزء منها الا

في الحالات التي يجيزها القانون .¹³⁰

3. لا يجوز تستغيل العامل أكثر من (8) ساعات يومياً او (48) في الاسبوع ولا يحسب منه الوقت المخصص للراحة

وتناول الطعام ، الا في الحالات المنصوص عليها في هذا القانون وعلى أن يتقاضى العامل في هذه الحالات الأجر

الاضافي المنصوص عليه في القانون .¹³¹

4. لكل عامل الحق في إجازة مرضية مدتها (14) يوماً خلال السنة بأجر كامل بناء على تقرير طبيب معتمد من

قبل المؤسسة ، ويجوز تجديدها (14) يوماً أخرى بأجر كامل اذا كان نزول أحد المستشفيات بناء على تقرير طبيب

معتمد من قبل المؤسسة التي يقل عدد عمالها عن (20) عاماً ، اما المؤسسات التي تزيد عدد عمالها عن (20)

عاماً فيتم اعتماد لجنة طبية معتمدة خاصة لغايات اعتماد التقارير الطبية .¹³²

5. يخضع جميع العمال الخاضعين لقانون العمل للضمان الاجتماعي دون تمييز في الجنسية أو شكل ومدة عقد العمل،

شرط أن لا يقل الأجر عن الحد الأدنى من الأجور. لا يقتطع للضمان الاجتماعي العمل الإضافي أو قيمة الطعام

المقدم حقاً.¹³³

6. يحق للعامل أن يترك العمل دون إشعار مع احتفاظه بحقوقه القانونية عند إنتهاء الخدمة وما يترتب له من تعويضات

عطل وضرر وذلك إذا إعتدى صاحب العمل أو من يمثله عليه في أثناء العمل أو بسببه و لك بالضرب أو التحقير أو

بأي شكل من أشكال الإعتداء الجنسي المعاقب عليه بموجب أحكام التشريعات النافذة المفعول/حيث إذا تبين للوزير

وقوع إعتداء من صاحب العمل أو من يمثله بالضرب أو بممارسة أي شكل من أشكال الإعتداء الجنسي على العاملين

المستخدمين لديه، فله أن يقرر إغلاق المؤسسة للمدة التي يراها مناسبة، وذلك مع مراعاة أحكام أي تشريعات أخرى

نافذة المفعول .¹³⁴

7. الأردنيون أمام القانون سواء لا تمييز بينهم في الحقوق والواجبات وإن اختلفوا في العرق أو اللغة أو الدين ، ويجب

إعطاء العامل اجرا يتناسب مع كمية عمله وكيفيته.¹³⁵

وفقاً لجميع ما سبق؛ شهدت وتيرة التقدم في المشاركة الاقتصادية للمرأة الأردنية ركوداً نسبياً على مدى العقد الماضي، وفي

هذا تناقض حاد مقارنة مع وتيرة النمو الاقتصادي. فوفقاً لمؤشر الفجوة الجندرية الدولي والصادر عن المنتدى الاقتصادي

العالمي حصلت 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%، مقارنة 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%، منهم 2.6% متعطلات عن العمل، ويعني ذلك أن نسبة الأردنيات غير النشطات اقتصادياً قد بلغت

87.4% في العام 2014.

128. الدستور الأردني

129. (15) قانون العمل الاردني مادة

130. قانون العمل الاردني المادة (46)

131. المادة (57) قانون العمل الاردني

132. قانون العمل الاردني مادة (65)

133. قانون الضمان الاجتماعي المواد 4، 24، 48، 45، 42، 29، 59

134. قانون العمل الاردني

135. الدستور الاردني المادتين 6، 23

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

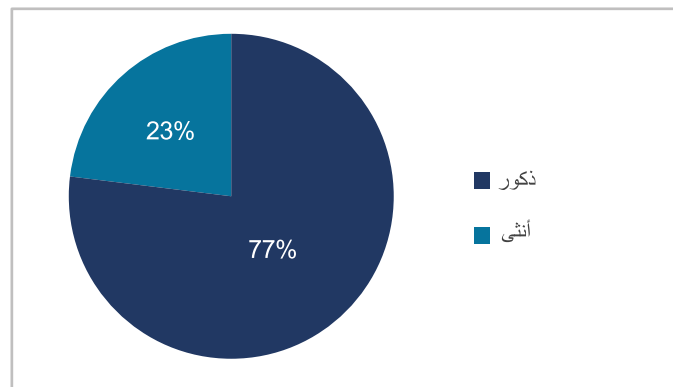
بناءً على ما سبق، فإن الأردن قادر على حل العديد من الأزمات الاقتصادية من خلال تشجيع المرأة على العمل وتسهيل فرص المشاركة في السوق لها. كما أنه بوسع الأردن من قطاع عام وقطاع خاص ومؤسسات مجتمع مدني القيام بالكثير لتشجيع النساء على العمل. أولاً يجب أن تخدم مخرجات التعليم سوق العمل وتهيئ المرأة للحياة العملية من خلال تقديم التدريب العملي والنظري والخدمات الإرشادية والتوعوية

الفصل الثالث القسم الميداني:

في هذا القسم من الدراسة الاستطلاعية للكشف عن واقع العاملات في قطاع المصانع ضمن لواء الرصيفة، سيتم الكشف عن واقع العاملات والعاملين من خلال تحليل البيانات التي تم الحصول عليها من العمل الميداني، إذ أنه تم العمل على جمع بيانات الدراسة بواسطة الأداة المذكورة في المنهجية أعلاه، ويذكر أن الأداة التي تم استخدامها هي الاستمارة، وتم تصميم فقراتها بالعودة إلى بعض القوانين والتشريعات كالتي تكفل حماية حقوق العاملات في مختلف القطاعات. ومن أجل الوصول إلى هدف الدراسة القائم على تقييم العنف الاقتصادي ضد النساء العاملات والعاملين، ومن خلال تحليل إجابات الاستبان الذي تم إعداده لقياس أهداف الدراسة؛ تم الوصول إلى النتائج التالية:

عرض النتائج:

الجدول (1) توزيع استجابات العاملين والعاملات تبعا لمتغير الجنس



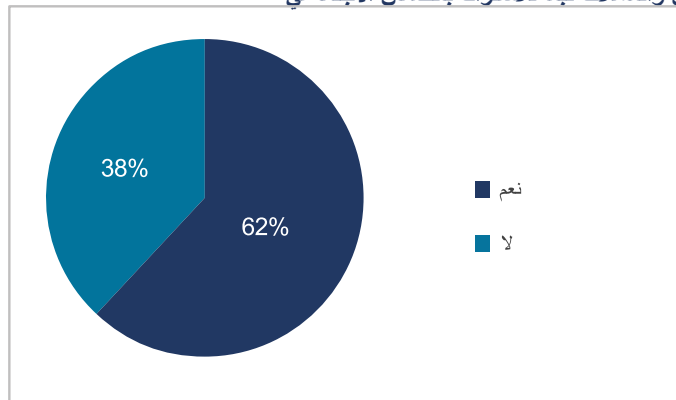
يلاحظ من الجدول (1) أن عدد الذكور بلغ (53) بنسبة مئوية (22.6%) من عينة الدراسة وبلغ عدد الإناث (182) بنسبة مئوية (77.4%) من عينة الدراسة

نتائج اسئلة الاستبانة

1. هل انت مشترك/مشاركة بالضمان الاجتماعي :

للإجابة عن السؤال المتعلق بالاشتراك بالضمان الاجتماعي كانت استجابات العينة كالتالي:

الجدول (2) توزيع استجابات العاملين والعاملات تبعا للاشتراك بالضمان الاجتماعي



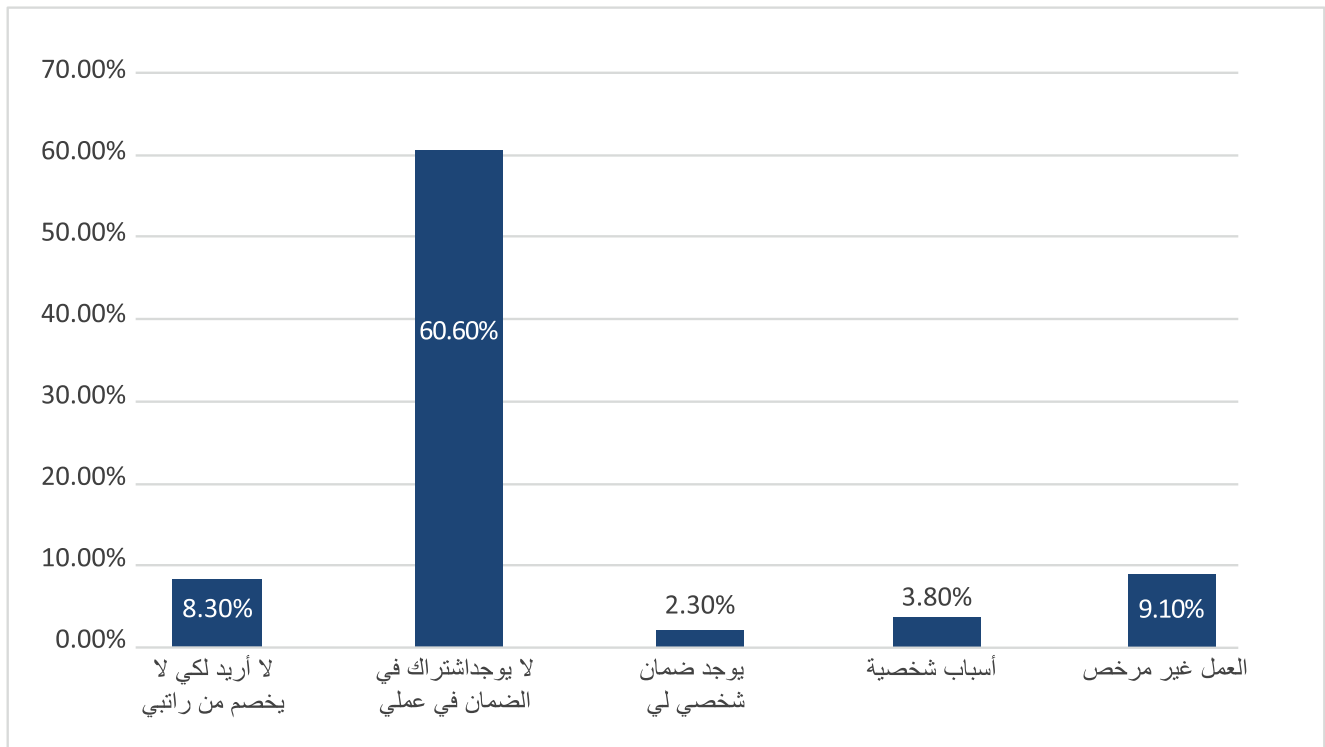
يلاحظ من الجدول (2) أن عدد المشتركين في الضمان الاجتماعي بلغ بنسبة مئوية (37.9%) من عينة الدراسة و بلغ عدد غير المشتركين بنسبة مئوية (62.1) من عينة الدراسة. وهذا مخالف تماماً لما تم ذكره ضمن الدستور الأردني وخاصة في قانون العمل حيث أن الاشتراك بالضمان الاجتماعي هو شرط مهم للعمل؛ ولمعرفة عدد الذكور والاناث الغير مشتركين و العلاقة بين الاشتراك في الضمان الاجتماعي و الجنس تم استخراج البيانات من الجدول التالي:

الجدول (2) التكرارات والنسب المئوية و اختبار مربع كاي للعلاقة بين الاشتراك في الضمان و الجنس

الاستجابة	العدد	انثى	ذكر	المجموع	قيمة مربع كاي
لا	النسبة المئوية	53.2%	8.9%	62.1%	*14.731
	العدد	125	21	146	
نعم	النسبة المئوية	24.3%	13.6%	37.9%	
	العدد	57	32	89	
المجموع	النسبة المئوية	77.4%	22.6%	100.0%	
	العدد	182	53	235	

يبين الجدول (2) أن أكثر غير المسجلين و المشتركين في الضمان الاجتماعي كان من الاناث بنسبة مئوية (53.2%) من عينة الدراسة و (8.9%) للذكور، وتبين قيمة مربع كاي أنها بلغت (14.731) وهي قيمة دالة إحصائية أن هناك علاقة ذات دلالة ارتباطية بين عدم الاشتراك في الضمان الاجتماعي والجنس و كما وضح أن الاناث أكثر عدم اشتراك في الضمان الاجتماعي من الذكور. علماً أن هذا يعد عنف اقتصادي مبني على النوع الاجتماعي؛ وكانت اسباب غير المشتركين في الضمان كالاتي

الجدول (4) اسباب عدم الاشتراك بالضمان الاجتماعي

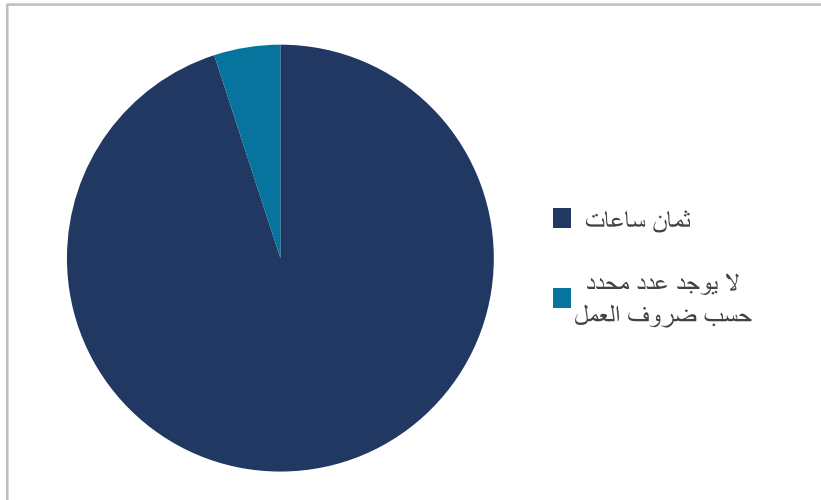


يبين الجدول (4) أن أكثر اسباب عدم الاشتراك في الضمان الاجتماعي كانت عدم وجود ضمان أو اشتراك في الضمان الاجتماعي في العمل بنسبة مئوية (60.6%) وهذا مخالف تماماً للتشريعات في قانونت العمل، تلاه أن العمل مؤقت أو غير ثابت أو أقل من 3 شهور بنسبة مئوية (10.6%) و العمل غير مرخص بنسبة مئوية (9.1%) وعدم رغبة الموظف في الاشتراك بالضمان كي لا يخصم راتبه بنسبة مئوية (8.3%)، وأقلها كان وجود ضمان اجتماعي للموظف بنسبة مئوية (2.3%) و الاسباب الشخصية (3.8%)

2. ما هو عدد ساعات العمل اليومية:

للإجابة عن السؤال المتعلق بعدد ساعات العمل اليومية كانت استجابات العينة كالتالي:

الجدول (4) توزيع استجابات العاملين والعاملات تبعا لساعات العمل



يلاحظ من الجدول (4) أن عدد الذين يعملون ثمان ساعات يوميا بلغ (169) بنسبة مئوية (71.9%) من عينة الدراسة و تلاه عدد الذين يعملون عشر ساعات (51) بنسبة مئوية (21.7%) من عينة الدراسة، ثم لا يوجد عدد محدد حسب ظروف العمل (9) بنسبة مئوية (3.8%) و أخيرا جاء الذين يعملون ست ساعات (6) بنسبة مئوية (2.6%)، و الجدول التالي يبين عدد ساعات العمل بين الذكور و الإناث و هو ضمن عدد الساعات المعتمد من قبل الحكومة الأردنية حيث أن أي زيادة تعد عمل إضافي وعلى صاحب العمل أن يلتزم بدفعها للعمال.

الجدول (5) التكرارات والنسب المئوية لعدد ساعات العمل تبعا للجنس

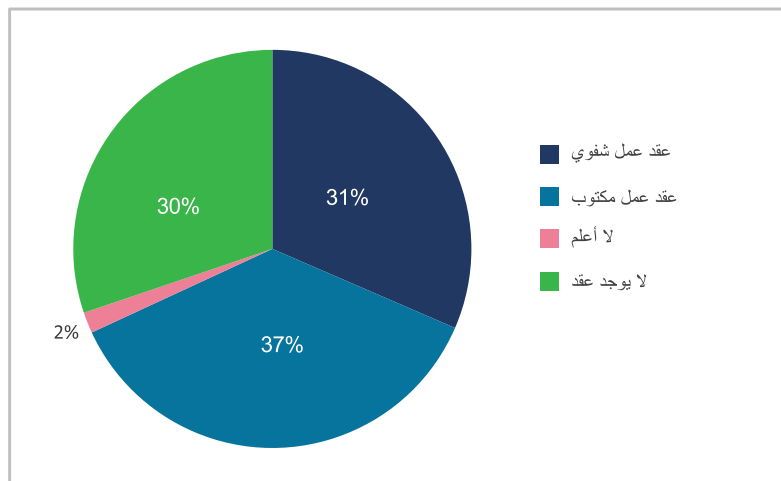
الاستجابة	ثمان ساعات	ست ساعات	عشر ساعات	لا يوجد عدد محدد حسب ظروف العمل	المجموع
العدد	139	6	33	4	182
النسبة المئوية	59.1%	2.6%	14.0%	1.7%	77.4%
العدد	30	0	18	5	53
النسبة المئوية	12.8%	0.0%	7.7%	2.1%	22.6%
العدد	169	6	51	9	235
النسبة المئوية	71.9%	2.6%	21.7%	3.8%	100.0%

يبين الجدول (5) أن أكثر العمال من الإناث و الذكور يعملون بواقع 8 ساعات يوميا.

وهذا مؤشر جيد على أن الالتزام بساعات العمل يكون ضمن المعقول ولا يوجد به أي نوع من التمييز أو من الفجوات الجندرية بين الإناث و الذكور.

3. الالتزام بالعمل يكون من خلال، للإجابة عن السؤال المتعلق بالالتزام بالعمل كانت استجابات العينة كالتالي:

الجدول (6) توزيع استجابات العاملين والعاملات تبعا للالتزام بالعمل



بلا حظ من الجدول (6) أن عدد الذين يكون الالتزام بالعمل لديهم عن طريق عقد عمل مكتوب بلغ (86) بنسبة مئوية (36.6%) من عينة الدراسة و تلاه الملتزمين بالعمل عن طريق عقد شفوي (74) بنسبة مئوية (31.5%) من عينة الدراسة، ثم الذين لا يوجد عقد (71) بنسبة مئوية (30.2%) و اخيرا جاء الذين لا يعرفون كيفية الالتزام بالعمل (4) بنسبة مئوية (1.7%)، وفكرة أن العقود الشفوية منتشرة أكثر من الموقعة والمكتوبة بين الذكور والاناث مؤشر على أن التخلي عن العمال والعاملات من الممكن أن يكون بسهولة بلا أي ضمانات مع أنها تعد أحد أشكال العقود. لكن نسبة المخاطرة تكون أكبر بالنسبة للعاملات والعاملين في قطاع المصانع.

ولمعرفة عدد الذكور والاناث والعلاقة بين الالتزام بالعمل و الجنس تم استخراج التكرارات و النسب المئوية واختبار مربع كاي و الجدول التالي يبين هذه النتائج:

الجدول (7) التكرارات والنسب المئوية و اختبار مربع كاي للعلاقة بين الالتزام بالعمل و الجنس

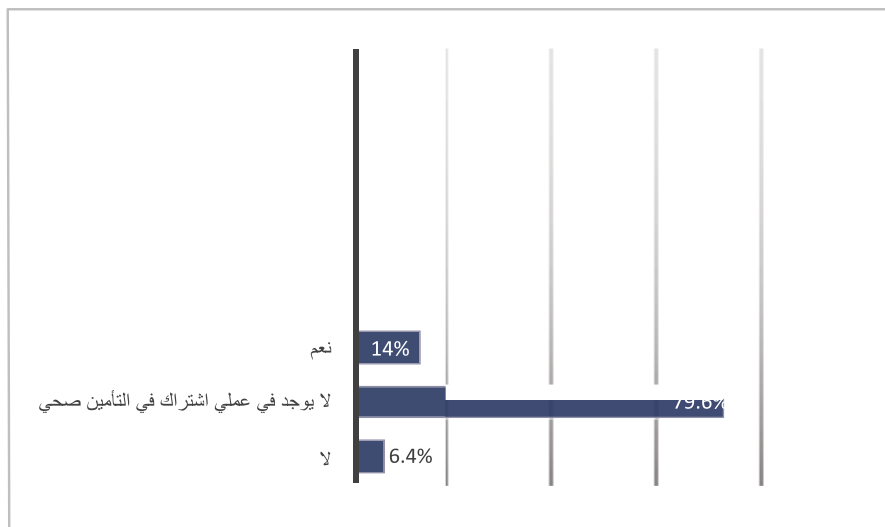
الاستجابة		عقد عمل شفوي	عقد عمل مكتوب	لا اعلم	لا يوجد عقد	المجموع	قيمة مربع كاي
انثى	العدد	60	60	4	58	182	5.360
	النسبة المئوية	25.5%	25.5%	1.7%	24.7%	77.4%	
ذكر	العدد	14	26	0	13	53	
	النسبة المئوية	6.0%	11.1%	0.0%	5.5%	22.6%	
المجموع	العدد	74	86	4	71	235	
	النسبة المئوية	31.5%	36.6%	1.7%	30.2%	100.0%	

يبين الجدول (7) أن أكثر الملتزمين بالعمل كان من الاناث سواء بعقد عمل مكتوب أو شفوي بنسبة مئوية (25.5%) أو عدم وجود عقد بنسبة مئوية (24.7%) من عينة الدراسة بنسب أقل للذكور، وتبين قيمة مربع كاي أنها بلغت (5.36) أي انه لا توجد علاقة ارتباطية بين عدم الالتزام بالعمل والجنس وأن لا يوجد تمييز بهذه النقطة .

4. هل انت مشترك بالتأمين الصحي لعملك:

للإجابة عن السؤال المتعلق بالاشتراك في التأمين الصحي كانت استجابات العينة كالتالي:

الجدول (8) توزيع استجابات العاملين والعاملات تبعا للالتزام بالعمل



يبين الجدول (8) أن عدد الذي كانت استجاباتهم لا يوجد في عملي اشتراك في التأمين الصحي بلغ (187) بنسبة مئوية (79.6%) تلاه المشتركين في التأمين الصحي و بلغ عددهم (33) بنسبة مئوية (14%) اما استجابة لا بلغ العدد (15) بنسبة مئوية (6.4%). حيث إن الجدول يظهر ضعف بمنتسبي التأمين الصحي بشكل عام.

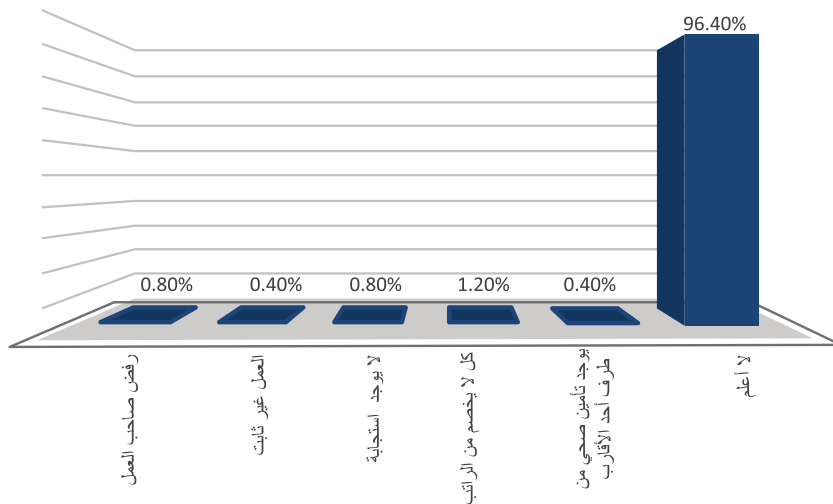
ولمعرفة عدد الذكور والاناث الغير مشتركين بالتأمين الصحي و العلاقة الجنس تم استخراج التكرارات و النسب المئوية واختبار مربع كاي و الجدول التالي يبين هذه النتائج:

الجدول (9) التكرارات والنسب المئوية و اختبار مربع كاي للعلاقة بين الاشتراك بالتأمين الصحي و الجنس

الاستجابة		لا	لا يوجد في عملي اشتراك في التأمين الصحي	نعم	المجموع	قيمة مربع كاي
انثى	العدد	10	148	24	182	1.727
	النسبة المئوية	4.3%	63.0%	10.2%	77.4%	
ذكر	العدد	5	39	9	53	
	النسبة المئوية	2.1%	16.6%	3.8%	22.6%	
المجموع	العدد	15	187	33	235	
	النسبة المئوية	6.4%	79.6%	14.0%	100.0%	

يبين الجدول (9) أن أكثر الغير مشتركين في التأمين الصحي من حيث أن العمل لا يوجد فيه تأمين صحي كان من الاناث بنسبة مئوية (63%) من عينة الدراسة و (16.6%) للذكور، وتبين قيمة مربع كاي أنها بلغت (1.727) وهي قيمة غير دالة أي انه لا توجد علاقة ارتباطية بين الاشتراك بالتأمين الصحي و الجنس.

وكانت اسباب غير المشتركين في التأمين الصحي كالآتي:



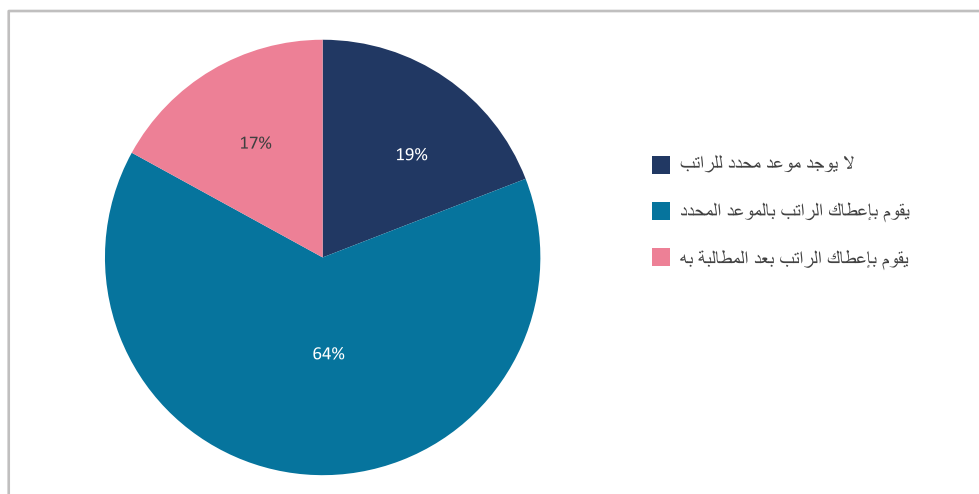
الجدول (10) اسباب عدم الاشتراك بالتأمين الصحي

يبين الجدول (10) أن عينة الدراسة والاستجابات لم تقدم اسباب لعدم الاشتراك في التأمين الصحي حيث بلغ نسبة عدم وجود استجابة (96.4%) وتراوحت الاسباب بين عدم المعرفة و رفض صاحب العمل وهذا بمبدأ الرأسمالية للمحافظة على الأموال التي يجنيها صاحب العمل ، ووجود تأمين صحي من قبل احد الأقارب

5. عند المطالبة بالراتب الشهري يقوم صاحب العمل:

للإجابة عن السؤال المتعلق بالمطالبة بالراتب الشهري كانت استجابات العينة كالتالي:

الجدول (11) توزيع استجابات العاملين والعاملات تبعا للمطالبة بالراتب الشهري



يبين الجدول (11) أن عدد الذي كانت استجاباتهم يقوم بإعطائك الراتب بالموعد المحدد بلغ (150) وبنسبة مئوية (63.8%) من عينة الدراسة وهذا يدل على نوع من الالتزام من صاحب العمل اتجاه العاملات

والعمال بشكل عام؛ تلاه لا يوجد موعد محدد للراتب وبلغ عددهم (45) وبنسبة مئوية (19.1%) اما استجابة يقوم بإعطائك الراتب بعد المطالبة به (40) وبنسبة مئوية (17%). ولمعرفة عدد الذكور والاناث تبعا للمطالبة بالراتب الشهري الجدول التالي يبين هذه النتائج:

الجدول (12) التكرارات والنسب المئوية بين المطالبة بالراتب الشهري و الجنس

الاستجابة	لا يوجد موعد محدد للراتب	يقوم بإعطائك الراتب بالموعد المحدد	يقوم بإعطائك الراتب بعد المطالبة به	المجموع
انثى	العدد	40	111	182
	النسبة المئوية	17.0%	47.2%	77.4%
ذكر	العدد	5	39	53
	النسبة المئوية	2.1%	16.6%	22.6%
المجموع	العدد	45	150	235
	النسبة المئوية	19.1%	63.8%	100.0%

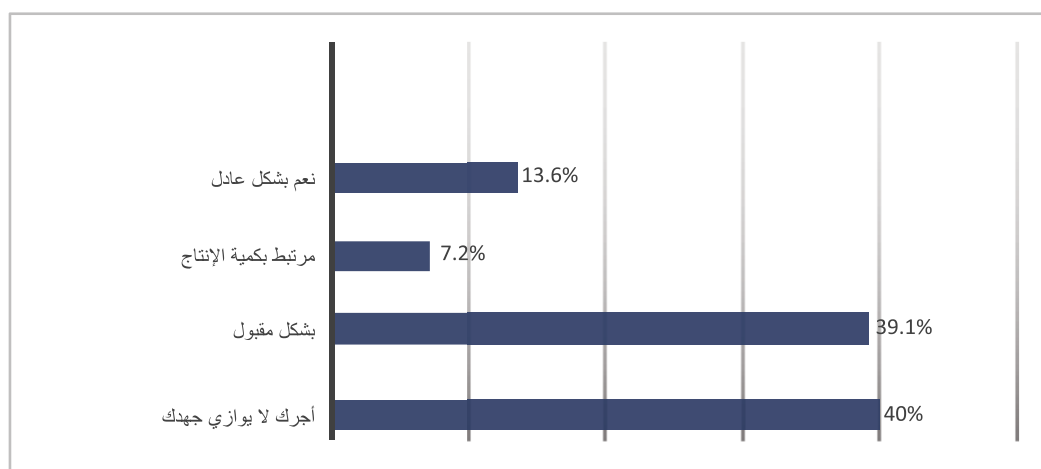
يبين الجدول (12) التزام اصحاب العمل بإعطاء الراتب بالوقت المحدد بالنسبة للإناث بنسبة مئوية (47.2) من عينة الدراسة و (16.6%) بالنسبة للذكور و عدم وجود وقت محدد بالنسبة للإناث (17%) و للذكور (2.1%) ، اعطاء الراتب بعد المطالبة به بالنسبة للإناث (13.2%) و بالنسبة للذكور بلغت النسبة (3.8%).

ولا يوجد ضمن هذه النقطة فجوة جندرية بين العاملات والعمالين ضمن المصانع بحيث أن الجميع تقع عليه نفس الشروط.

6. هل تشعر/تشعري بان جهدك المبذول يتناسب مع دخلك الشهري :

للإجابة عن السؤال المتعلق بالشعور بأن الجهد المبذول يتناسب مع الدخل الشهري كانت استجابات العينة كالتالي:

الجدول (13) توزيع استجابات العاملين والعاملات تبعا للراتب المناسب للجهد



يلاحظ من الجدول (13) أن عدد الذين استجاباتهم نحو مناسبة الراتب للجهد المبذول كان بأن الاجر لا يوازي الجهد بلغ (94) بنسبة مئوية (40%) من عينة الدراسة و تلاه أن الراتب مناسب بشكل مقبول (92) بنسبة مئوية (39.1) من عينة الدراسة، ثم يرون أن الراتب مناسب بشكل عادل (32) بنسبة مئوية (13.6%) و اخيرا جاء أن الراتب مرتبط بكمية الإنتاج (17) بنسبة مئوية (7.2%)، ولمعرفة عدد الذكور والاناث للاستجابات تم استخراج التكرارات و الجدول التالي يبين هذه النتائج:

الجدول (14) التكرارات والنسب المئوية للاستجابات بين الذكور و الاناث

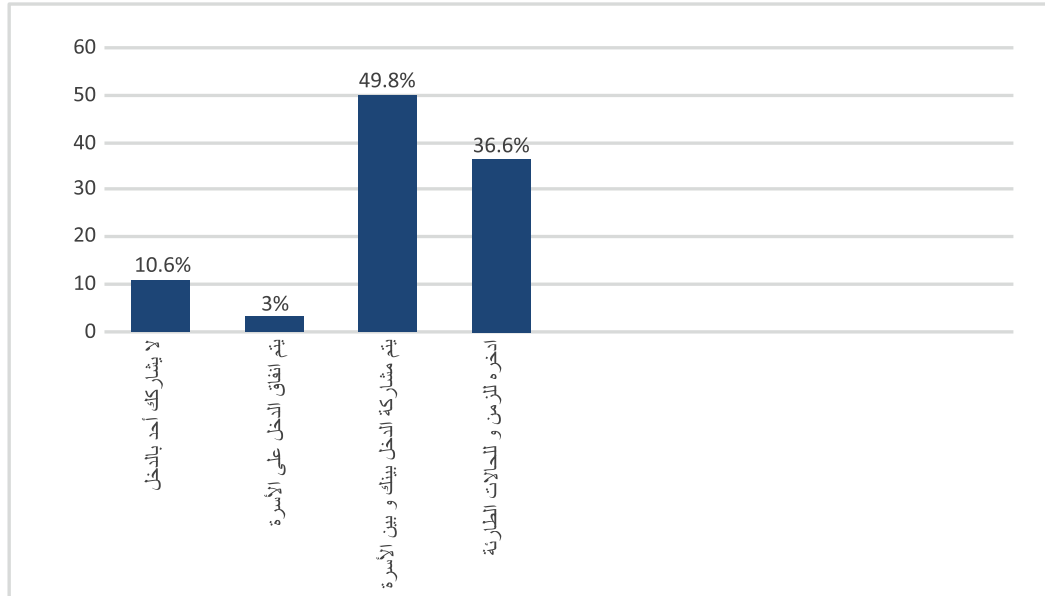
الاستجابة	أجرك لا يوازي جهدك	بشكل مقبول	مرتبط بكمية الإنتاج	نعم بشكل عادل	المجموع
انثى	العدد	66	75	17	24
	النسبة المئوية	28.1%	31.9%	7.2%	10.2%
ذكر	العدد	28	17	0	8
	النسبة المئوية	11.9%	7.2%	0.0%	3.4%
المجموع	العدد	94	92	17	32
	النسبة المئوية	40.0%	39.1%	7.2%	13.6%

يبين الجدول (14) أن الراتب كان مناسب بشكل مقبول من الاناث بنسبة مئوية (31.9%) من عينة الدراسة و بنسبة (7.2%) للذكور وتلاه أن الراتب غير مناسب مع الجهد المبذول بالنسبة للاناث بنسبة مئوية (28.1%) و للذكور بنسبة مئوية (11.9%)، أي أن الاستجابات تراوحت بين المناسب بشكل مقبول و الاجر لا يوازي المجهود. ضمن الجهد المبذول بعدم الرضا هناك العديد من العاملات اللواتي أشرن إلى أن راتب العالمين لا يوازيهن وهذا يعد مؤشر مهم على وجود فجوة جندرية ضمن العاملات والعالمين في الراتب حيث يعد أحد أنواع العنف الاقتصادي الظاهر.

7. من يستفيد من دخلك الشهري :

للإجابة عن السؤال المتعلق بالاستفادة من الدخل الشهري كانت استجابات العينة كالتالي:

الجدول (15) توزيع استجابات العاملات والعالمين تبعاً للاستفادة من الراتب الشهري



يلاحظ من الجدول (15) أن عدد الذين استجاباتهم أنه يتم اتفاق الدخل على الأسرة بلغ (117) بنسبة مئوية (49.8%) من عينة الدراسة و تلاه أن الراتب يتم مشاركته بينك وبين الأسرة وهذه نسبة تعتبر طبيعية في المجتمع الأردني بحيث أن النساء والرجال يعملون لإعالة الأسر

(86) بنسبة مئوية (36.6%) من عينة الدراسة، ثم لا يشاركك أحد بالدخل (25) بنسبة مئوية (10.6%). و أخيراً جاء أن أخبره للزمن وللحالات الطارئة (7) بنسبة مئوية (3%)، ولمعرفة عدد الذكور والاناث للاستجابات تم استخراج التكرارات والجدول التالي يبين هذه النتائج

الجدول (16) التكرارات والنسب المئوية للاستجابات بين الذكور و الاناث للمشاركة في الراتب

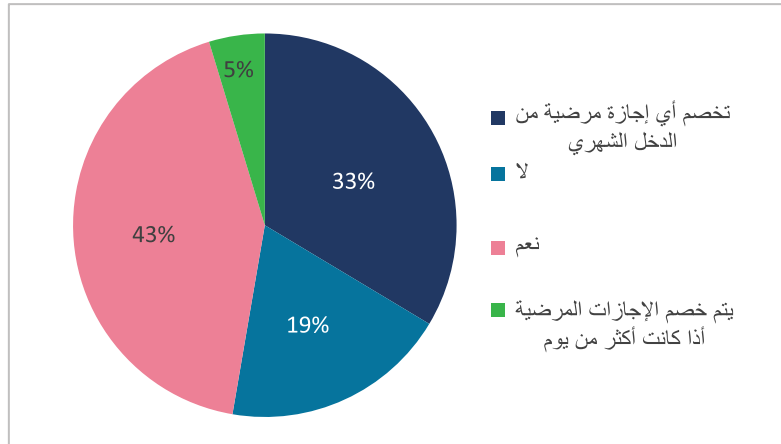
الاستجابة	لا يشاركك أحد بالدخل	أخبره للزمن وللحالات الطارئة	يتم اتفاق الدخل على الأسرة	يتم مشاركة الدخل بينك وبين الأسرة	المجموع
انثى	18	4	94	66	182
النسبة المئوية	7.7%	1.7%	40.0%	28.1%	77.4%
ذكر	7	3	23	20	53
النسبة المئوية	3.0%	1.3%	9.8%	8.5%	22.6%
المجموع	25	7	117	86	235
النسبة المئوية	10.6%	3.0%	49.8%	36.6%	100.0%

يبين الجدول (15) أن الراتب يستفيد منه ويتم اتفاقه على الأسرة من الاناث بنسبة مئوية (40%) و بنسبة (9.8%) للذكور ثم يتم مشاركته بينك وبين الأسرة بنسبة مئوية (28.1%) للاناث و (8.5%) أي أن الاستجابات بينت أن أكثر استفادة راتب الاناث والذكور يذهب للاتفاق على الأسرة و المشاركة مع الأسرة

8. هل يتم اعطائك اجازات مرضية غير مخصصة من دخلك الشهري :

للإجابة عن السؤال المتعلق بالاجازات المرضية غير المخصصة كانت استجابات العينة كالتالي:

الجدول (16) توزيع استجابات العاملين والعاملات تبعاً للإجازات المرضية غير المخصصة



يلاحظ من الجدول (16) أن عدد الذين بأنه يتم إعطاؤهم إجازات مرضية غير مخصصة من الراتب بلغ (100) بنسبة مئوية (42.6%) من عينة الدراسة و تلاه تخصم أي إجازة مرضية من الدخل الشهري (79) بنسبة مئوية (33.6%) من عينة الدراسة، ثم استجابة لا (45) بنسبة مئوية (19.1%) و أخيراً يتم خصم الإجازات المرضية إذا كانت أكثر من يوم (11) بنسبة مئوية (4.7%)، ولمعرفة عدد الذكور والإناث للاستجابات تم استخراج التكرارات و الجدول التالي يبين هذه النتائج:

الجدول (17) التكرارات والنسب المئوية للاستجابات بين الذكور والإناث للإجازات المرضية

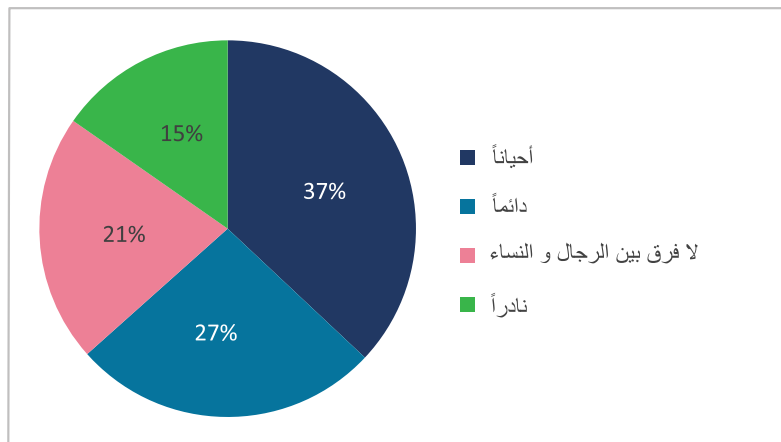
الاستجابة	العدد	تخصم أي إجازة مرضية من الدخل الشهري	لا	نعم	يتم خصم الإجازات المرضية إذا كانت أكثر من يوم	المجموع
انثى	العدد	63	33	80	6	182
	النسبة المئوية	26.8%	14.0%	34.0%	2.6%	77.4%
ذكر	العدد	16	12	20	5	53
	النسبة المئوية	6.8%	5.1%	8.5%	2.1%	22.6%
المجموع	العدد	79	45	100	11	235
	النسبة المئوية	33.6%	19.1%	42.6%	4.7%	100.0%

يبين الجدول (17) أنه يتم الحصول على الإجازة المرضية غير مخصصة من الراتب من الإناث بنسبة مئوية (34%) و بنسبة (8.5%) للذكور ثم تخصم أي إجازة مرضية من الدخل الشهري بنسبة مئوية (26.8%) للإناث و (6.8%) أي أن الاستجابات بينت أن استفادة الذكور و الإناث من الإجازات المرضية دون الخصم ثم جاء انه يتم خصم الإجازة المرضية من الدخل الشهري

9. هل عملك يراعي ظروف النساء :

للإجابة عن السؤال المتعلق فيما إذا كان العمل يراعي ظروف النساء كانت استجابات العينة كالتالي:

الجدول (18) توزيع استجابات العاملين والعاملات تبعاً لمراعاة ظروف النساء



يلاحظ من الجدول (18) أن العمل يراعي ظروف النساء جاء لاستجابة أحياناً بعدد بلغ (87) بنسبة مئوية (37%) من عينة الدراسة و تلاه استجابة دائماً بعدد (62) بنسبة مئوية (26.4%) من عينة الدراسة، ثم استجابة لا فرق بين الرجال و النساء بعدد (50) بنسبة مئوية (21.3%)

واخيرا استجابة نادرا بعدد (36) بنسبة مئوية (15.3%)، ولمعرفة عدد الذكور والاناث للاستجابات تم استخراج التكرارات و الجدول التالي يبين هذه النتائج

الجدول (19) التكرارات والنسب المئوية للاستجابات بين الذكور والاناث لمراعاة ظروف النساء

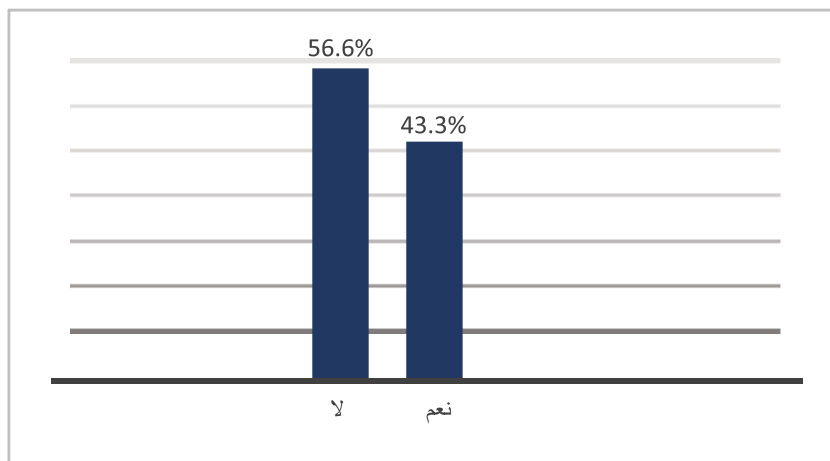
الاستجابة	احيانا	دائما	لا فرق بين الرجال والنساء	نادرا	المجموع
العدد	80	52	18	32	182
النسبة المئوية	34.0%	22.1%	7.7%	13.6%	77.4%
العدد	7	10	32	4	53
النسبة المئوية	3.0%	4.3%	13.6%	1.7%	22.6%
العدد	87	62	50	36	235
النسبة المئوية	37.0%	26.4%	21.3%	15.3%	100.0%

يبين الجدول (19) أنه طبيعة العمل تراعي ظروف النساء جاءت استجابة احيانا عند الاناث بنسبة مئوية (34%) و بنسبة (3%) للذكور ثم استجابة دائما عند الاناث بنسبة مئوية (22.1%) وبنسبة (4.3%) لدى الذكور، وجاءت استجابة لا فرق بين الرجال والنساء لدى الذكور بأعلى نسبة (13.6%) أي أن الاستجابات أن طبيعة العمل تراعي بشكل ظروف النساء.

10. هل تعرضت لأي شكل من اشكال العنف في عملك :

للإجابة عن السؤال المتعلق بالتعرض للعنف كانت استجابات العينة كالتالي:

الجدول (20) توزيع استجابات العاملين والعاملات تبعا للتعرض للعنف



يلاحظ من الجدول (20) أن عدد العاملين الذين لم يتعرضوا للعنف بلغ (113) بنسبة مئوية (56.6%) من عينة الدراسة و بلغ عدد الذين تعرضوا لأي شكل من اشكال العنف (102) بنسبة مئوية (43.3%)

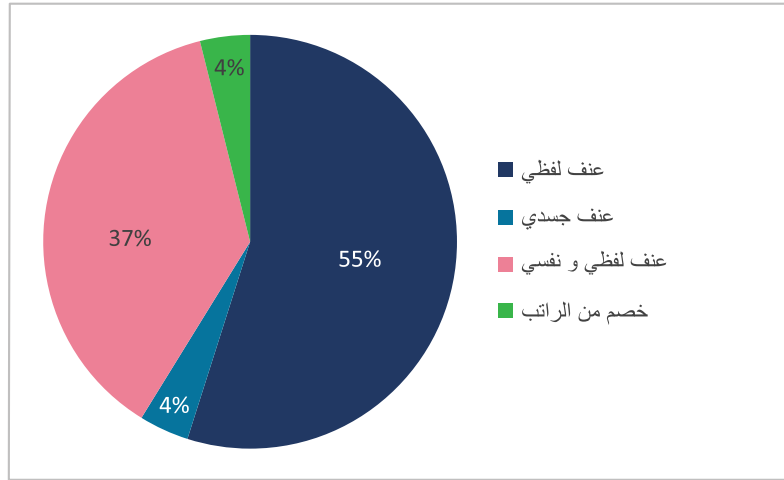
من عينة الدراسة. ولمعرفة عدد الذكور والاناث الذي يتعرضوا أو لم يتعرضوا للعنف و العلاقة بين التعرض للعنف والجنس تم استخراج التكرارات و النسب المئوية واختبار مربع كاي و الجدول التالي يبين هذه النتائج

الجدول (21) التكرارات والنسب المئوية واختبار مربع كاي للعلاقة بين التعرض للعنف والجنس

الاستجابة		انثى	ذكر	المجموع	قيمة مربع كاي
لا	العدد	99	34	133	1.590
	النسبة المئوية	42.1%	14.5%	56.6%	
نعم	العدد	83	19	102	1.590
	النسبة المئوية	35.3%	8.1%	43.4%	
المجموع	العدد	182	53	235	
	النسبة المئوية	77.4%	22.6%	100.0%	

يبين الجدول (21) أن نسب الذين تعرضوا لأي شكل من اشكال العنف كان أعلى عند الاناث بنسبة مئوية (35.3%) من عينة الدراسة و (8.1%) للذكور وهذا مؤشر خطير جداً على أن العاملات يتعرضن للعنف بشكل واضح أكثر من الذكور حيث إن الحاجة للعمل تجبرهن على البقاء بالرغم من العنف الذي يتعرضن له وهذا شكل واضح للعنف الاقتصادي المبني على النوع الاجتماعي، والذين لم يتعرضوا للعنف كانت نسبة الاناث (42.1%) و للذكور (14.5%)، وتبين قيمة مربع كاي أنها بلغت (1.590)

وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.05 - أي أنه لا توجد علاقة ارتباطية بين التعرض لأي شكل من أشكال العنف والجنس. وكانت أشكال العنف الذي تعرضوا لها كالاتي
الجدول (22) أشكال العنف الذي تعرض له العاملين



يبين الجدول (22) أن أكثر أشكال العنف التي يتعرض لها العاملين هو العنف اللفظي حيث بلغت نسبته (54.9%) تلاه العنف اللفظي و النفسي بنسبة مئوية (37.3%) وأخيراً العنف الجسدي والمادي الخضم من الراتب بنسبة (3.9%). ويعد هذا الجدول أحد أهم الجداول في الدراسة حيث أنها تظهر نسبة أشكال العنف القائمة في المصانع في لواء الرصيفة بشكل عام. ولمعرفة العلاقة بين التعرض للعنف و الحالة الاجتماعية للعاملين تم استخراج التكرارات و النسب المئوية واختبار مربع كاي و الجدول التالي يبين هذه النتائج:

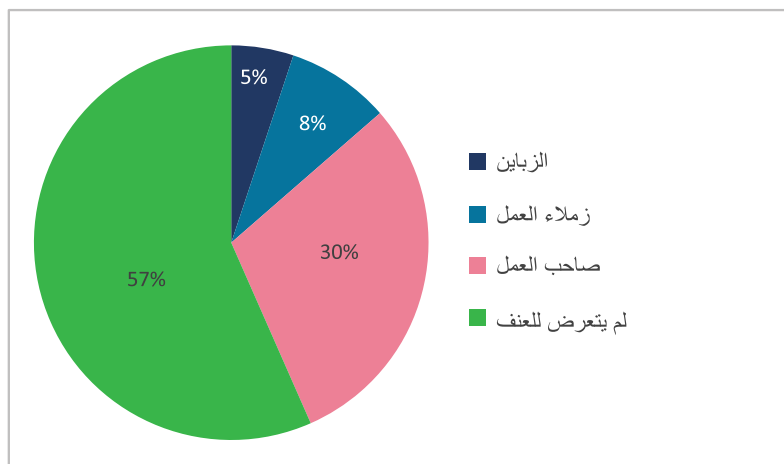
الجدول (23) التكرارات والنسب المئوية و اختبار مربع كاي للعلاقة بين التعرض للعنف و الحالة الاجتماعية

الاستجابة	اعزب	متزوج	مطلق/ارمل	المجموع	قيمة مربع كاي
لا	العدد	60	61	12	133
	النسبة المئوية	25.5%	26.0%	5.1%	56.6%
نعم	العدد	38	52	12	102
	النسبة المئوية	16.2%	22.1%	5.1%	43.4%
المجموع	العدد	98	113	24	235
	النسبة المئوية	41.7%	48.1%	10.2%	100.0%

يبين الجدول (24) أن قيمة مربع كاي أنها بلغت (1.594) وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة - أي أنه توجد لا علاقة ارتباطية بين التعرض للعنف و الحالة الاجتماعية

11. في حال تعرضت لأي شكل من أشكال العنف فإن العنف كان من قبل :

للإجابة عن السؤال المتعلق في حال التعرض للعنف فإن العنف كان من قبل كانت استجابات العينة كالتالي:
الجدول (24) توزيع استجابات العاملين والعاملات تبعاً لمسبب العنف

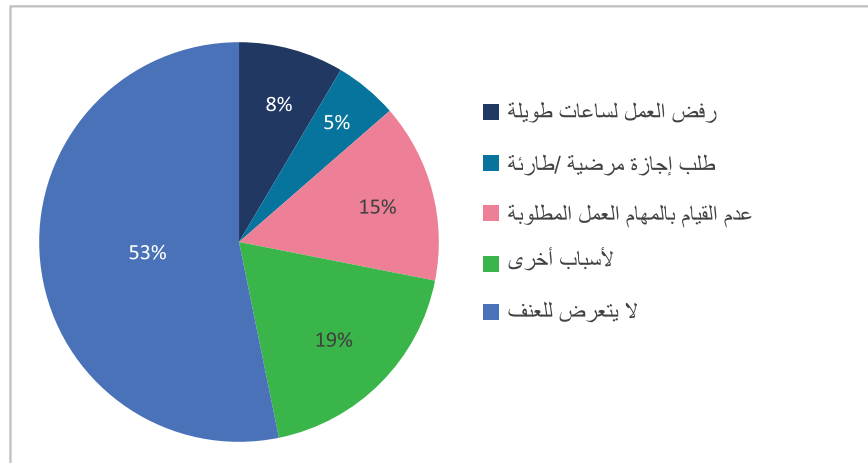


يلاحظ من الجدول (24) التعرض لأي شكل من أشكال العنف كان من قبل عينة لم تتعرض للعنف بحيث بلغ العدد (133) بنسبة مئوية (57%) من عينة الدراسة؛ و تلاه العنف الموجه من قبل صاحب العمل بعدد (70) بنسبة مئوية (30%) من عينة الدراسة، ثم العنف الموجه من قبل زملاء العمل بعدد (20)

بنسبة مئوية (8.5%) و اخيرا العنف الموجه من قبل الزبائن بعدد (12) بنسبة مئوية (5.1%). وبالنسبة للفقرة لم تظهر الأسباب جلياً لدى فئة الذين لم يتعرضوا للعنف إلا أن نسبة صاحب العمل وزملاء العمل لم تكن بالقليقة ما يعكس التحرش الذي تخشى السيدات أن يظهره للعلن وخاصة أن الغالبية سبب وجودها بالمصانع دعم الأسرة من الناحية المادية لهذا تسكت أغلب العاملات عن هذه النقطة علماً أنها ترتبط ارتباطاً مباشراً مع العنف الاقتصادي المبني على النوع الاجتماعي.

12. في حال تعرضت لأي شكل من اشكال العنف فإن السبب: للإجابة عن السؤال المتعلق في سبب التعرض للعنف كانت استجابات العينة كالتالي:

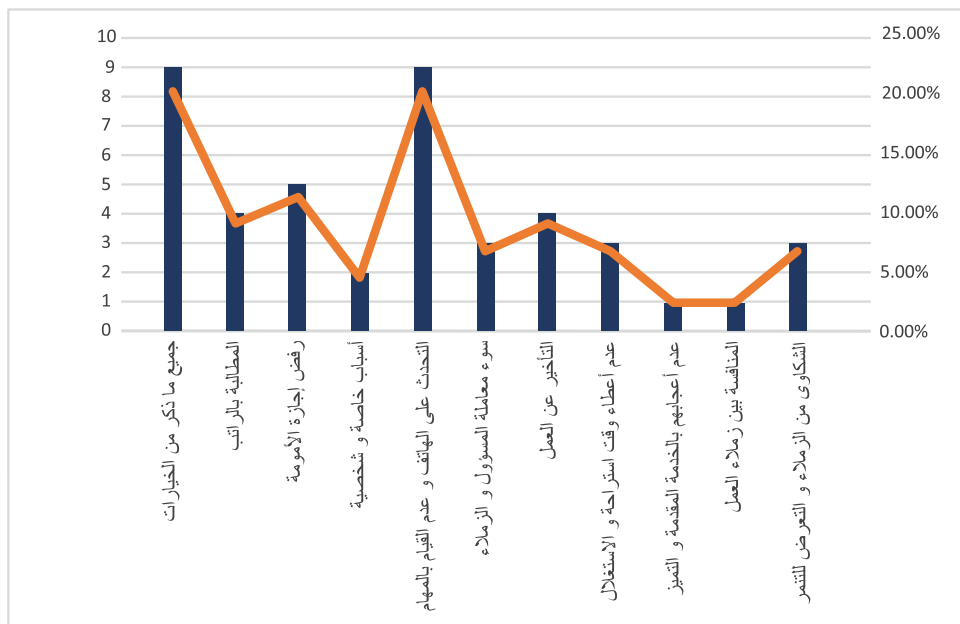
الجدول (25) توزيع استجابات العاملين والعاملات تبعاً لسبب العنف



يلاحظ من الجدول (25) أن سبب التعرض لأي شكل من اشكال العنف كان لعدم التعرض للعنف بعدد بلغ (125) بنسبة مئوية (53.2%) وهي النسبة التي تم اظهارها في النقاط السابقة حيث أن العاملات لم يدلن ببالتعرض للعنف خوفاً من الأسرة وصاحب العمل. و تلاه استجابة اسباب اخرى بعدد (44) وبنسبة مئوية (18.7%)، ثم عدم القيام بالمهام المطلوبة بعدد (34) بنسبة مئوية (14.5%) من عينة الدراسة، ثم رفض العمل لساعات طويلة بعدد (20) بنسبة مئوية (8.5%) و اخيرا طلب إجازة مرضية أو طارئة بعدد (12) بنسبة مئوية (5.1%)

وكانت اسباب التعرض للعنف كالتالي:

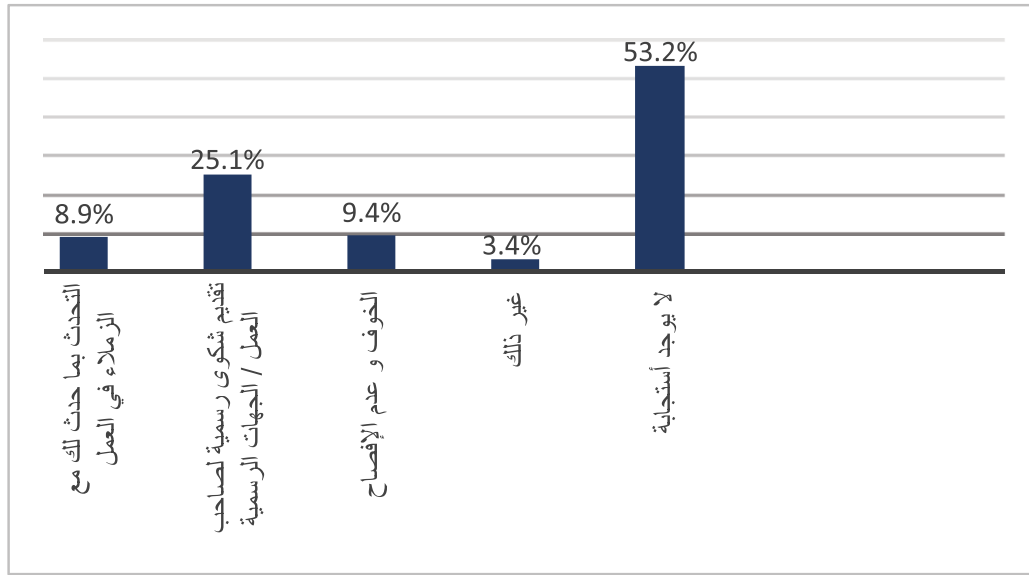
الجدول (26) اسباب العنف الذي تعرض له العاملين



يبين الجدول (26) أسباب العنف الذي تعرض له العاملات والعمال علماً أن فئة العاملات هي التي تتعرض للعنف حيث كانت جميع أسباب العنف السابقة بالإضافة الى سوء معاملة المسؤول والزملاء حيث بلغت نسبته (20.5%) تلاه المطالبة بالراتب بنسبة مئوية (11.4%) و اخيرا جاءت رفض إجازة الأمومة و المنافسة بين الزملاء بنسبة (2.3%)

31. في حال تعرضت لأي شكل من أشكال العنف فان تصرفك كان : للإجابة عن السؤال المتعلق في التصرف الذي قام به العامل عند التعرض للعنف كانت استجابات العينة كالتالي:

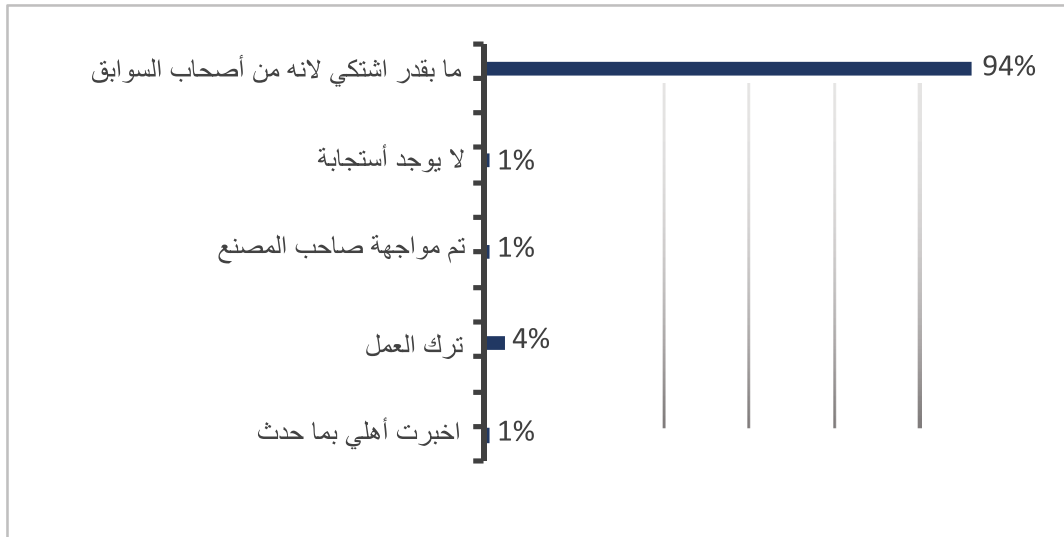
الجدول (27) توزيع استجابات العاملين والعاملات تبعاً للتصرف الذي قام به العامل عند التعرض للعنف



يلاحظ من الجدول (27) أن سبب التصرف الذي قام به العامل عند التعرض للعنف بعدم ذكر أي استجابة بعدد بلغ (125) بنسبة مئوية (53.2%) من عينة الدراسة و تلاه الخوف وعدم الإفصاح بعدد (59) بنسبة مئوية (25.1%) من عينة الدراسة، ثم تقديم شكوى رسمية لصاحب العمل/ الجهات الرسمية بعدد (22) بنسبة مئوية (9.4%) و التحدث بما حدث لك مع الزملاء في العمل بعدد (21) بنسبة مئوية (8.9%)، وأخيراً استجابة التصرفات الأخرى بعدد (8) بنسبة مئوية (3.4%)

وكانت التصرفات الأخرى التي قام بها الموظف عند التعرض للعنف كالتالي:

الجدول (28) التصرف الذي قام به العامل عند التعرض للعنف

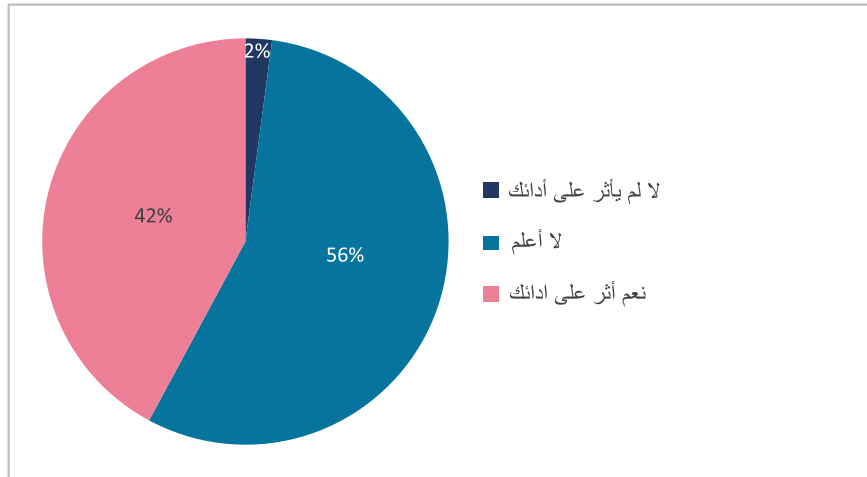


يبين الجدول (28) أن أكثر التصرفات التي قام بها العاملات اللواتي تعرضن للعنف كانت ترك العمل بلغت نسبته (4%) تلاه إخبار الأهل و مواجهة صاحب العمل و عدم تقديم شكوى بنسبة مئوية (1%) في حين لم يقدم ما نسبته (94%) أي تصرفات قام بها. علمًا أن عدم الاستجابة مرتبط بالنتائج السابقة بحيث أن خطورة عدم وجود أي استجابة له مضار على العاملة ويكمل دائرة العنف التي تتعرض لها

41. في حال تعرضت لأي شكل من أشكال العنف فهل أثر على أدائك العملي:

للإجابة عن السؤال المتعلق بتأثير العنف على الاداء العملي كانت استجابات العينة كالتالي:

الجدول (29) توزيع استجابات العاملين والعاملات تبعا لتأثير العنف على الاداء العملي



يلاحظ من الجدول (29) استجابة عينة الدراسة على تأثير العنف على الاداء العملي كان بلا اعلم بعدد بلغ (131) بنسبة مئوية (55.7%) من عينة الدراسة و تلاه نعم اثر على الاداء بعدد (99) بنسبة مئوية (42.1%) من عينة الدراسة وهذا التأثير طبيعي من حيث المبدأ إذ انها ليست بيئة صحية للعمل لهذا الشعور بشغل الكاهل يرافق العاملة وحتى العامل بشكل كبير، و أخيراً استجابة لم يؤثر على الأداء بعدد (5) بنسبة مئوية (2.1%). ولمعرفة تأثير العنف على الاداء العملي للعاملين تم استخراج التكرارات والنسب المئوية واختبار مربع كاي لفحص العلاقة و الجدول التالي يبين هذه النتائج

ولمعرفة عدد الذكور والاناث الذي تأثروا بالعنف و العلاقة بين تأثير العنف على الاداء و الجنس تم استخراج التكرارات و النسب المئوية واختبار مربع كاي و الجدول التالي يبين هذه النتائج:

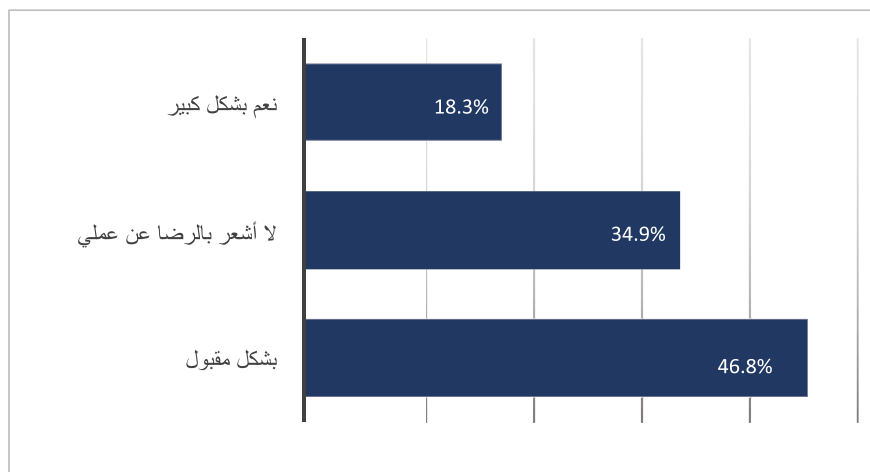
الجدول (30) التكرارات والنسب المئوية و اختبار مربع كاي للعلاقة بين تأثير العنف و الجنس

الاستجابة	العدد	لا لم يؤثر على أدائك	لا أعلم	نعم أثر على أدائك	المجموع	قيمة مربع كاي
انثى	العدد	4	100	78	182	٠,٢١٣
	النسبة المئوية	1.7%	42.6%	33.2%	77.4%	
ذكر	العدد	1	31	21	53	
	النسبة المئوية	4%	13.2%	8.9%	22.6%	
المجموع	العدد	5	131	99	235	
	النسبة المئوية	2.1%	55.7%	42.1%	100.0%	

يبين الجدول (31) أن تأثير العنف على الاداء العملي كان أعلى عند الاناث بنسبة مئوية (33.2%) من عينة الدراسة من (8.9%) للذكور، والذين لم يعرفوا اذا كان قد اثر على عملهم كانت نسبة الاناث (62.6%) و للذكور (13.2%)، وتبين قيمة مربع كاي أنها بلغت (0.213) وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة - أي انه لا توجد علاقة ارتباطية أو تأثير بين تأثير العنف على الاداء العملي والجنس

15. هل تشعر/تشعري برضا عام عن عملك : للإجابة عن السؤال المتعلق بالشعور بالرضا عن العمل كانت استجابات العينة كالتالي:

الجدول (31) توزيع استجابات العاملين والعاملات تبعا للشعور بالرضا عن العمل



يلاحظ من الجدول (31) استجابة عينة الدراسة على الشعور بالرضا عن العمل جاءت استجابة بشكل مقبول بعدد بلغ (110) بنسبة مئوية (46.8%) من عينة الدراسة و تلاه لا اشعر بالرضا عن عملي بعدد (82) بنسبة مئوية (34.9%) من عينة الدراسة، و اخيرا استجابة نعم بشكل كبير بعدد (43) بنسبة مئوية (18.3%). ولمعرفة عدد الذكور والاناث الذين يشعرون بالرضا عن العمل و العلاقة بين الرضا عن العمل و الجنس تم استخراج التكرارات و النسب المئوية واختبار مربع كاي و الجدول التالي يبين هذه النتائج:

الجدول (32) التكرارات والنسب المئوية واختبار مربع كاي للعلاقة بين الرضا عن العمل و الجنس:

الاستجابة	العدد	بشكل مقبول	لا اشعر بالرضا عن عملي	نعم بشكل كبير	المجموع	قيمة مربع كاي
انثى	العدد	91	58	33	182	3.885
	النسبة المئوية	38.7%	24.7%	14.0%	77.4%	
ذكر	العدد	19	24	10	53	
	النسبة المئوية	8.1%	10.2%	4.3%	22.6%	
المجموع	العدد	110	82	43	235	
	النسبة المئوية	46.8%	34.9%	18.3%	100.0%	

يبين الجدول (32) أن الشعور بالرضا عن العمل كان أعلى عند الاناث بشكل مقبول بنسبة مئوية (38.7%) من عينة الدراسة من (8.1%) للذكور، والذين لم يكن لديهم رضا عن العمل كانت نسبة الاناث (24.7%) و للذكور (10.2%)، وتبين قيمة مربع كاي أنها بلغت (3.885) وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة - أي انه لا توجد علاقة ارتباطية الرضا عن العمل والجنس

ولفحص تأثير العنف على الرضا عن العمل تم استخراج التكرارات و النسب المئوية واختبار مربع كاي و الجدول التالي يبين هذه النتائج:

الجدول (33) التكرارات والنسب المئوية واختبار مربع كاي للعلاقة بين الرضا عن العمل و التعرض للعنف:

الاستجابة	العدد	بشكل مقبول	لا اشعر بالرضا عن عملي	نعم بشكل كبير	المجموع	قيمة مربع كاي
لا	العدد	66	27	40	133	*42.447
	النسبة المئوية	28.1%	11.5%	17.0%	56.6%	
نعم	العدد	44	55	3	102	
	النسبة المئوية	18.7%	23.4%	1.3%	43.4%	
المجموع	العدد	110	82	43	235	
	النسبة المئوية	46.8%	34.9%	18.3%	100.0%	

*دال إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.05

يبين الجدول (33) أن الشعور بالرضا عن العمل كان أعلى عند الذين تعرضوا للعنف بعدم الرضا عن العمل بنسبة مئوية (23.4%) من عينة الدراسة وهذه نسبة طبيعية لأي شخص يتعرض للعنف ويعيش ضمن بيئة مؤذية نفسياً. و (18.7%) ممن كان لديهم الرضا بشكل مقبول ممن تعرضوا للعنف، وتبين قيمة مربع كاي أنها بلغت (42.447) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.05 - أي انه توجد علاقة ارتباطية الرضا عن العمل والتعرض للعنف، حيث أن الذين يتعرضون للعنف يميلون الى عدم الشعور بالرضا عن العمل

ولفحص تأثير مناسبة الراتب للجهد المبذول على الرضا عن العمل تم استخراج التكرارات و النسب المئوية واختبار مربع كاي و الجدول التالي يبين هذه النتائج:

الجدول (33) التكرارات والنسب المئوية واختبار مربع كاي للعلاقة بين الرضا عن العمل و مناسبة الراتب للجهد المبذول

الاستجابة	اجرك لا يوازي جهدك	بشكل مقبول	مرتبط بكمية الانتاج	نعم بشكل عادل	المجموع	مربع كاي
بشكل مقبول	العدد	30	55	17	110	35.983
	النسبة المئوية	12.8%	23.4%	7.2%	46.8%	
لا اشعر بالرضا عن عملي	العدد	52	19	4	82	
	النسبة المئوية	22.1%	8.1%	1.7%	34.9%	
نعم بشكل كبير	العدد	12	18	11	43	
	النسبة المئوية	5.1%	7.7%	4.7%	18.3%	
المجموع	العدد	94	92	32	235	
	النسبة المئوية	40.0%	39.1%	13.6%	100.0%	

*دال إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.05

يبين الجدول (34) أن قيمة مربع كاي أنها بلغت (35.983) وهي قيمة دالة إحصائية عند مستوى الدلالة - أي أنه توجد علاقة ارتباطية الرضا عن العمل ومناسبة الراتب للجهد المبذول، حيث إن الذين لا يكون أجرهم موازياً للجهد المبذول في العمل يميلون إلى عدم الشعور بالرضا عن العمل. وهذه الطبيعة البشرية حيث أن الشعور بالرضا من عدمه ترتبط مع العنف الذي تتعرض له العاملات والعاملين بشكل كبير ضمن البيئة العمالية

مناقشة نتائج :

خلصت نتائج الدراسة إلى التالية:

- هناك نسبة عنف قائم على العاملات والعاملين في المصانع الخاصة في لواء الرصيفة وأن نسبة العاملات المعنفات في المصانع الخاصة كانت أكثر من نسبة الذكور المعنفين.
- أن أكثر أشكال العنف الذي يتعرض له العاملات والعاملين في المصانع هو العنف اللفظي .
- الأسباب التي تؤدي إلى ممارسة العنف ضد العاملات والعاملين فجاء في الاجابات عدة اسباب منها المطالبة بالراتب او عدم السماح بأخذ استراحة أو عدم القيام بالمهام المطلوبة على أكمل وجه.
- هناك نسبة عنف قائم على العاملات والعاملين في المصانع الخاصة في لواء الرصيفة وأن نسبة العاملات المعنفات في المصانع الخاصة كانت أكثر من نسبة الذكور المعنفين.
- أن أكثر أشكال العنف الذي يتعرض له العاملات والعاملين في المصانع هو العنف اللفظي .
- الأسباب التي تؤدي إلى ممارسة العنف ضد العاملات والعاملين فجاء في الاجابات عدة اسباب منها المطالبة بالراتب او عدم السماح بأخذ استراحة أو عدم القيام بالمهام المطلوبة على أكمل وجه.
- وبينت النتائج ان النسبة الاعلى للغير مسجلين في الضمان والتأمين الصحي كانت للإناث بعكس نسب الذكور , ولاسباب منها أما لعدم استجابة صاحب المصنع او رفضه.
- وتظهر الدراسة أيضاً أن المسبب الاول للعنف كان من قبل صاحب العمل ، يليه نسبة زملاء العمل ، ثم نسبة الزبائن ، وجدير بالذكر أن أغلب اصحاب المصانع منعوا الدخول للمصنع او التحدث للعاملات او العاملين لتعبئة الاستبيان؛ وقد انتظرنا خروج العاملات والعاملين من المصانع وعندها تم أخذ أرقام هواتفهم وعمل الاستبيان في بيوتهم.
- يجدر بنا ذكر أن هناك حالات عنف جنسي تقريبا (4) حالات ، لكن رفضن الافصاح عن ذلك في الاستبيان ورفضن تكملة تعبئة الاستبيان خوفا من فقدان العمل او الخوف من الاهل مع أننا حرصنا على التأكيد على عدم ذكر الأسم او أي تفصيل قد يعرف عليهن وأكدنا على مبدأ السرية والخصوصية لكن مع ذلك تم الرفض.
- وأظهرت نتائج الدراسة أن استجابة نسبة كبيرة من العاملات تتشكل في الخوف وعدم الافصاح ولذلك لربما لعدة أسباب منها إما لانها ستتعرض للطرد من العمل في حال تقدمت بشكوى رسمية او أخبرت أي جهة مسؤولة ؛ لهذا تفضل عدم البوح، او خوفا من اهله او على حد قولها انها تخاف من الفضيحة،
- غياب الوعي القانوني الكبير عند النساء العاملات والعاملين ، حيث نلاحظ في نتائج محور سؤال الأشتراك بالضمان الاجتماعي في الاستبيان أن أعلى نسبة كانت بأن المصنع لا يشمل الأشتراك في الضمان الاجتماعي .
- اظهرت النتائج أيضاً أن المصنع غير شامل الإشتراك بالضمان لأن المكان غير مرخص وهذا يدل على غياب الرقابة وبالتالي التمادي والتجراً على ممارسة العنف .
- وبينت اجابة اخرى و بنسبة أعلى أنه لا يوجد وقت محدد للراتب و هذا يخالف بند القانون الذي ينص على دفع الراتب بمدة لا تتجاوز (7)ايام من تاريخ الراتب المستحق .
- محور طلب إجازة مريضة نلاحظ أن نسبة عالية تخصم أي إجازة مرضية من راتبهم ، في حين هناك اجابات بأن صاحب العمل يقوم بخصم الاجازات المرضية اذا كانت أكثر من يوم ، أيضا هذا يخالف بند قانون العمل الذي يعطي الحق للعاملات او العاملين اجازة مرضية مدتها (14) يوم في السنة مدفوعة الثمن.

توصيات:

- 1- إجراء المزيد من الدراسات المتعمقة التي تقيس وتفسر العنف الاقتصادي .
- 2- تفعيل دور الرقابة على أصحاب العمل في قطاع المصانع الخاصة في لواء الرصيفة نظرا لارتفاع بعض النسب ذات مؤشر عالي مثل عدم (مراعاة إعطاء النساء العاملات والعاملين حقوقهم كأشخاص في الضمان الاجتماعي والتأمين الصحي، الاجازات المرضية) .
- 3- تفعيل تطبيق العقوبات الرادعة والقوانين التي تعاقب المسيء، وضرورة إتخاذ الاجراءات الفورية بحماية من يتعرض للعنف في المصانع الخاصة في لواء الرصيفة. مع تضمين كل مصنع بلائحة الجزاءات والعقوبات التي يمكن ايقاعها على مرتكب المخالفة.
- 4- إعداد الدورات التدريبية للتوعية في مجال العنف الاقتصادي وأشكال العنف الموجه للنساء العاملات والعاملين في المصانع الخاصة في لواء الرصيفة.
- 5- تشجيع النساء العاملات في المصانع الخاصة في لواء الرصيفة في حال تعرضت للعنف الى ان تقدم شكوى رسمية للجهات المختصة ضد الشخص المعنف لها؛ عن طريق دورات توعية .
- 6- ضرورة تفعيل دور الجهات المسؤولة بضرورة التفقيش الدوري، والرقابة الفعالة حول حالات العنف ومخالفة قوانين العمل في المصانع الخاصة في لواء الرصيفة
- 7- إعداد الدورات التي تعنى برفع الوعي القانوني الذي يحمي حقوقهم ويزيد وعيهم بكيفية مواجهة أي مخالفة او إساءة لدى العاملات والعاملين في المصانع الخاصة في لواء الرصيفة .

المراجع:

1. Assal, D. (2003). Violence against women and it's Impact on Children Abuse. Jordon
2. التقرير الاحصائي السنوي لأعمال وزارة التنمية الاجتماعية لعام (2021)
3. الموقع الإلكتروني لوزارة الداخلية، قسم المحافظات والمراكز الادارية.(3)
4. سجل منتسبي غرفة تجارة الزرقاء (جميع المشتركين) . (4)
5. دراسة أثر جائحة كورونا في مجالات الصحة والعنف الاسري والاقتصاد في الاردن بحسب النوع الاجتماعي .(2020)، المجلس الاقتصادي والاجتماعي
6. منظمة العمل الدولية
7. جمعية معهد تضامن النساء الاردن
8. Gustave,NF .(2003).psychologie des violence sociale .paris
9. العواودة ، امل سالم .(2009).العنف ضد المرأة العاملة في القطاع الصحي .عمان .(9).
10. حسن، محمود شمال.(2001).سوكولوجية الفرد في المجتمع .(10)
11. كمال، اللحائي(2018).دراسة تحليلية عن النساء العاملات في مدينة تبارزة.الجزائر
12. سليمان،صالح .(2015)النظرية النسوية ودراسة التفاوت الاجتماعي
13. سليمان،صالح .(2015)النظرية النسوية ودراسة التفاوت الاجتماعي.
14. المادة 15، قانون العمل الأردني
15. قانون العمل الاردني المادة (46)
16. المادة (57). قانون العمل الاردني
17. قانون العمل الاردني مادة (65).
18. قانون الضمان الاجتماعي 2010 المواد (4،24،29،42،45،48،59)
19. قانون العمل الاردني
20. الدستور الاردني المادتين (23،6)

الملاحق:

الملحق 1

مصطلحات الدراسة:

العنف القائم على النوع الاجتماعي:

يتمثل في أي عمل من أعمال العنف يترتب عليه، أو يرجح أن يترتب عليه تكيد النساء والفتيات الأذى أو المعاناة البدنية أو النفسية أو الجنسية بما في ذلك التهديد بارتكاب أي فعل من هذا القبيل أو الإكراه أو الحرمان التعسفي من الحرية، سواء كان ذلك على الصعيد الحياة العاملة أو الخاصة، ويعد العنف القائم على الجندر انعكاس لعلاقات القوة الغير متكافئة بين الرجل و المرأة في المجتمع أو مكان العمل، كما ويشكل العنف الاقتم على الجندر خطرا كبيرا على المجتمع.¹³⁶

العنف الاقتصادي:

أي فعل أو سلوك يتسبب في ضرر الاقتصادي للفرد ويمكن أن يحدث على سبيل المثال أضراراً في الممتلكات أو تقييدا في الوصول إلى الموارد المالية أو التعليم أو سوق العمل أو عدم الامتثال للمسؤوليات الاقتصادية مثل النفقة.¹³⁷

العنف المجتمعي:

وهو يعني الأفعال الموجهة للمرأة العاملة من أبناء المجتمع على شكل اتهامات أو تحريض أو عدم تقبل لدورها الوظيفي.

العنف في العمل : مجموعة الأفعال والأحداث من خلالها يتعرض الإنسان للتحرش أو التهديد أو المضايقة في العمل . وهذه الأفعال تسبب ضررا ضمنيا أو ظاهرا يمس بأمن او /و جسده ؛او براحة الجسدية او / و النفسية وصحته الجسدية او / والنفسية.¹³⁸

136. منظمة العمل الدولية

137. جمعية معهد تضامن النساء الاردن

138. Gustave,NF .(2003).psychologie des violence sociale .paris

الملحق 2

استبيانة تقييم واقع العنف الاقتصادي ضد النساء العاملات والعاملين في المصانع الخاصة في لواء الرصيفة

اولا: اسئلة عامة: الرجاء الاجابة على الاسئلة التالية :

الاسم : العمر :
الجنس : جهة العمل :
رقم الهاتف : الحالة الاجتماعية :
المؤهل العلمي :

الرجاء وضع دائرة حول رمز الاجابة التي تنطبق عليك :

- 1- هل انت مشترك/مشاركة بالضمان الاجتماعي :
نعم ب. لا . واذا كانت الاجابة لا يرجى ذكر السبب
.....
- 2- ما هو عدد ساعات العمل اليومية :
أ.ست ساعات ب. ثماني ساعات ج.عشر ساعات د. لا يوجد عدد محدد حسب ظروف العمل.
3- الالتزام بالعمل يكون من خلال :
أ.عقد عمل مكتوب ب.عقد عمل شفوي ج.لا اعلم د.لا يوجد عقد .
4- هل انت مشترك بالتأمين الصحي لعملك:
أ.نعم ب.لا ج. لا يوجد في عملي اشتراك في التأمين صحي . اذا كانت اجابتك لا يرجى ذكر السبب:
.....
- 5- عند المطالبة بالراتب الشهري يقوم صاحب العمل:
أ.يقوم بإعطائك الراتب بالموعد المحدد ب. يقوم بإعطائك الراتب بعد المطالبة به ج.لا يوجد موعد محدد للراتب .
6- هل تشعر/تشعري بان جهدك المبذول يتناسب مع دخلك الشهري :
أ.نعم بشكل عادل ب.بشكل مقبول ج.اجرك لا يوازي جهدك د.مرتبط بكمية الانتاج
7- من يستفيد من دخلك الشهري :
أ.يتم انفاق الدخل على الاسرة ب.لا يشاركك احد بالدخل ج.يتم مشاركة الدخل بينك وبين الاسرة
د.ادخره للزمن وللحالات الطارئة .
8- هل يتم اعطائك اجازات مرضية غير مخصصة من دخلك الشهري :
أ.نعم ب. لا ج.تخصم اي اجازة مرضية من الدخل الشهري د. يتم خصم الاجازات المرضية اذا كانت اكثر من يوم
9- هل عملك يراعي ظروف النساء :
أ.دائما ب. احيانا ج.نادرا د.لا فرق بين الرجال والنساء .
10- هل تعرضت لاي شكل من اشكال العنف في عملك:
أ.نعم ب. لا اذا كانت اجابتك نعم فيرجى ذكر نوع العنف الممارس.
.....



11- في حال تعرضت لاي شكل من اشكال العنف فان العنف كان من قبل :

أ.صاحب العمل ب.زملاء العمل ج.الزبائن د.غير ذلك.

12-في حال تعرضت لاي شكل من اشكال العنف فان السبب:

أ.عدم القيام بالمهام العمل المطلوبة ب. رفض العمل لساعات طويلة ج. طلب اجازة مرضية /طارئة د. لاسباب اخرى.
إذا كانت اجابتك لاسباب اخرى يرجى ذكر السبب

13- في حال تعرضت لاي شكل من اشكال العنف فان تصرفك كان :

أ.الخوف وعدم الافصاح ب.تقديم شكوى رسمية لصاحب العمل/ الجهات الرسمية ج.التحدث بما حدث لك مع الزميلات في العمل. د.غير ذلك. في حال كانت اجابتك بغير ذلك يرجى ذكر التصرف

14- في حال تعرضت لاي شكل من اشكال العنف فهل اثر على ادائك العملي:

أ.نعم اثر على دائك ب. لا لم يأتثر على ادائك ج.لا اعلم

15- هل تشعر/تشعري برضا عام عن عملك:

أ.نعم بشكل كبير ب.بشكل مقبول ج.لا اشعر بالرضا عن عملي.

8	العنوان	حقوق النساء العاملات في القطاع الزراعي في الأردن: التحديات التشريعية والعملية – دراسة حالة دير علا
الجمعية	الباحثة	جمعية البلاونة الخيرية بثينة فريحات

193	الملخص التنفيذي
194	الفصل الأول: مقدمة ومنهجية البحث
194	المقدمة
194	إشكالية الدراسة
194	أهداف الدراسة
195	حدود الدراسة
195	منهج الدراسة
195	الفصل الثاني: الإطار القانوني
195	. الدستور الأردني
174	. الاتفاقيات الدولية
197	. التشريعات الوطنية
198	الفصل الثالث: واقع أوضاع حقوق العاملات في الزراعة
198	. الخصائص الديمغرافية والشخصية للمرأة العاملة في الزراعة.
200	. واقع أوضاع حقوق العاملات في الزراعة
204	نتائج الدراسة
205	التوصيات
205	المراجع
206	الملاحق

الملخص التنفيذي

عند الحديث عن العنف الاقتصادي المبني على النوع الاجتماعي فلا بد من التطرق إلى العاملات في الزراعة للوقوف على العنف اللاتي يتعرضن له والتحديات التي تواجهها في قطاع الزراعة بهدف تسليط الضوء على التحديات الاجتماعية والاقتصادية التي تواجهها العاملات في الزراعة كحرمانها من الأجر أو عدم المساواة في الأجر لنفس العمل والخبرة مع الرجل العامل أو غياب مظلة للحماية الاجتماعية والصحية وغياب العمل اللائق والتي تحول دون تقدمها في مختلف المجالات مما يحتم على واضعي السياسات والمدافعين عن حقوق العاملات في الزراعة لا سيما حمايتها من العنف الاقتصادي دعمها والتنبيه لأوضاعها للعمل مستقبلاً على تلافى أوجه القصور سواء اكانت في التشريعات أو السياسات أو الممارسات لتكون هذه الدراسة في الأردن رافدة للجهود المبذولة من قبل لجهات ذات العلاقة

في هذا البحث تناول حقوق العاملات في الزراعة وحمايتها من العنف الاقتصادي في الدستور الأردني والاتفاقيات الدولية التي صادق عليها الأردن وتم نشرها في الجريدة الرسمية والتشريعات الأردنية

اعتمدت الدراسة منهجية كمية ونوعية من خلال إعداد استبانة بحثية استهدفت مئة عاملة زراعية لجمع معلومات تقييم الحالة الديمغرافية والاجتماعية والاقتصادية للعاملات في الزراعة، كذلك اعتمدت أسلوب البحث النوعي من خلال إعداد قائمة مسائل للنقاش تناقش مع العاملات في المجموعات البورية. وكشفت الدراسة ما يلي

- حقوق العمال/ات في الزراعة الواردة في التشريعات الوطنية والمتعلقة بساعات العمل والأجر والضمان الاجتماعي والإجازات وتوفير الحماية الاجتماعية وتنظيم العلاقة بين صاحب العمل الزراعي وبين العاملة غير مطبقة على أرض الواقع.
 - تدني الأجور التي تتقاضاه المرأة العاملة في الزراعة مقارنة مع العمل الشاق والقاسي الذي تقوم فيه، علاوة على وجود تمييز في الأجر على أساس الجنس.
 - غياب شروط السلامة والصحة المهنية للعاملات، حيث لا يقوم أصحاب العمل الزراعي بتزويدهن بملابس وأحذية وكمامات تحميهم من ظروف العمل الصعبة كأشعة الشمس ولدغات الأفاعي والعقارب.
 - ضعف الرقابة من قبل وزارة العمل والزراعة والجهات الرقابية ومؤسسات المجتمع المدني والإعلام على أوضاع العاملات في الزراعة وقد ساهم ذلك في استغلال الظروف المادية الصعبة التي تعيشها المرأة وأسرتها من قبل أصحاب العمل الزراعي في تشغيلهن وعدم توفير أبسط حقوقهن.
 - ضعف تقديم برامج توعية بحقوق العاملات في الزراعة من قبل الجهات المعنية ومؤسسات المجتمع المدني.
 - استخدام وسائل نقل لا توفر شروط السلامة العامة للعاملات في الزراعة من خلال نقلهن في مجموعات بواسطة باص هونداي أو بك اب غير مخصصة لنقل الركاب وبحمولة زائدة تعرضهن للخطر والانزلاق والاضرار الصحية حيث أن وسيلة النقل عبارة عن مركبة مخصصة لنقل البضائع فقط.
 - ضعف رقابة إدارة السير على استخدام مركبة مخصصة لنقل البضائع في نقل العاملات وبحمولة زائدة مما يعرض العاملات للخطر.
- ومن هنا تأتي أهمية التوصيات المتعلقة بتطبيق الإطار التشريعي الناظم لحقوقهن على أرض الواقع وتوعيتهن بحقوقهن، واتخاذ كافة الوسائل والأساليب لحماية العاملات من العنف الاقتصادي التي تتعرض له المرأة وتوفير كافة الإجراءات لضمان تبليغهن عن العنف



تم تكليف الباحثة بثينة فريجات بإعداد دراسة بحثية تتناول أوضاع العاملات في الزراعة في منطقة ديرعلا في ظل العنف الاقتصادي المبني على النوع الاجتماعي الممارس ضد عاملات الزراعة، بشكل خاص، من قبل جمعية البلاونة الخيرية في ديرعلا التي تقع في الأغوار الوسطى المحاذية لنهر الأردن، كجزء من مساهمتها في المشروع الإقليمي «قوة النسوية 2022-2025». وقد قامت الباحثة بإتمام الدراسة ما بين شهري آب وتشرين الأول لعام 2022م

ينفذ مشروع «قوة النسوية» بالتعاون مع جمعية النساء العربيات، باعتبارها تمثل الأردن، إلى جانب جمعيات نسوية من كل من فلسطين ولبنان وليبيا وتونس والمغرب، بإشراف منظمة المرأة من أجل المرأة السويدية وبتمويل من وزارة الخارجية الهولندية.

الفصل الأول: مقدمة ومنهجية البحث

المقدمة

أولت المعايير الدولية منذ بواكيرها اهتماماً خاصاً بحقوق المرأة الاقتصادية وحمايتها من العنف الاقتصادي، فقد جاء كل من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية بنصوص تحت على المساواة واحترام الكرامة الإنسانية، وقد تبع ذلك اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، وقد أفردت المادة (14) عن حقوق المرأة الريفية، وأضافت اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة في عام 1992م توصية عامة رقم 19 خاصة بالعنف ضد المرأة¹³⁹ ورغم مصادقة الأردن على اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة ونشرها في الجريدة الرسمية وأصبحت ملزمة بإعطاء المرأة حقوقاً متساوية مع الرجل إلا أن موقع الأردن لا يزال متدنياً في المؤشر العالمي للفجوة الجندرية بين الجنسين لعام 2021م إذ حل الأردن المرتبة 131 من بين 156 دولة، وتشير نتائج تقرير المؤشر العالمي إلى أن الأردن احتل المرتبة (133) في المشاركة والفرص الاقتصادية. 153 في مشاركة القوى العاملة، 56 في الانصاف في الأجور لنفس العمل)، ولا تزال مشاركة المرأة في القوى العاملة في الأردن منخفضة تتراوح ما بين (14% إلى 15%) مقابل 54 للذكور، وبلغت التقديرات الوطنية لبطالة الأردنيات 30.8% مقابل 21.2% للأردنيين

للمرأة دور محوري في القطاعات الاقتصادية بشكل عام وفي القطاع الزراعي بشكل خاص في مناطق الأغوار وارتباط وثيق بإدارة الموارد والاقتصاد المنزلي، وجاءت جائحة كورونا لتكشف حجم وهشاشة القطاعات غير المنظمة كالقطاع الزراعي والتمهيش الذي يتعرض العاملون والعاملات في القطاع وتحديداً النساء فيه

إشكالية الدراسة

يعاني القطاع الزراعي من تحديات كثيرة من أبرزها انتهاكات الحقوق العمالية، وتزداد التحديات عندما يتعلق الأمر بالعاملات حيث تصبح شكل من أشكال العنف الاقتصادي المبني على النوع الاجتماعي إذ تتعرض العاملات لغياب معايير العمل اللائق ومن الأمثلة على مثل هذه التحديات

- عدم الالتزام بدفع الاجر من قبل صاحب العمل الزراعي.
 - إعطاء المرأة العاملة أجراً أقل من الرجل العامل لذات العمل.
 - حرمان العاملات من الإجازات السنوية والمرضية وإجازة الأمومة.
 - عدم توفر أي شكل من أشكال الرعاية الصحية أو التأمين الصحي.
- وتتعرض المرأة العاملة في الزراعة بالذات، للإصابات بضربة شمس ولدغات الحشرات والقوارض دون توفر شروط السلامة المهنية، ويتم نقل العاملات من بيوتهن إلى المزرعة بواسطة مركبات مخصصة لنقل البضائع مما يعرض حياتهن للخطر

أهداف الدراسة

مراجعة التشريعات الوطنية النازمة لحقوق العاملات في الزراعة لا سيما حقوقها الاقتصادية وحمايتها من العنف الاقتصادي ومقارنتها مع المعايير الدولية التي صادقت عليها الأردن وتم نشرها في الجريدة الرسمية وتقديم التوصيات لتعديل ما يتعارض منها أن وجد، وكذلك تسليط الضوء على التحديات الاجتماعية والاقتصادية التي تواجهها العاملات في الزراعة كحرمانها من الأجر أو عدم المساواة في الأجر لنفس العمل والخبرة مع الرجل العامل أو عدم المعرفة بالجهات المعنية بحمايتها من العنف الاقتصادي والتي تحول دون تقدمها في مختلف المجالات مما يحتم على واضعي السياسات والمدافعين عن حقوق العاملات في الزراعة لا سيما حمايتها من العنف الاقتصادي دعمها والتنبيه لأوضاعها للعمل مستقبلاً على تلافى أوجه القصور سواء اكانت في التشريعات أو السياسات أو الممارسات لتكون هذه الدراسة في الأردن رافدة للجهود المبذولة من قبل الجهات ذات العلاقة

ومن أجل تحقيق أهداف هذه الدراسة فسيتم التطرق إلى عدة موضوعات والإجابة عن عدة تساؤلات أبرزها:

- التشريعات الوطنية النازمة لحقوق العاملات في الزراعة ومدى انسجامها مع المعايير الدولية.
- وسائل النقل التي تنقل العاملة من منزلها إلى مكان عملها في المزرعة.
- عقد العمل الذي ينظم العلاقة بين عاملة الزراعة وصاحب العمل الزراعي.
- العنف الاقتصادي التي تتعرض له المرأة العاملة في الزراعة.
- أجور عاملة الزراعة والمزايا والإجازات.
- الرعاية الصحية للعاملات في الزراعة وإصابات العمل.
- الرعاية التي تلقاها العاملة في الزراعة قبل الوضع وبعده ومدى انسجامها مع المعايير الدولية النازمة لحقوق العاملات في الزراعة.
- السلامة المهنية والتدابير المتخذة.

حدود الدراسة: الزمانية والمكانية والبشرية

تناول الدراسة أوضاع العاملات في الزراعة في منطقة دير علاء / البلاونة من شهر آب ولغاية شهر تشرين الأول لعام 2022م

منهج الدراسة:

اتبعت الدراسة المنهجية التالية:

- ❖ مراجعة الإطار الدولي النازم لحقوق النساء بشكل عام وحقوق العاملات في الزراعة بشكل خاص والتي صادقت عليها الأردن وتم نشرها في الجريدة الرسمية، ومراجعة الإطار الوطني كالدستور الأردني والتشريعات الوطنية النازمة لحقوق العاملات في الزراعة ومقارنة التشريعات مع الدستور الأردني والمعايير الدولية.
- ❖ اعتمدت الدراسة منهجية كمية ونوعية وطورت أداة / استبانة بحثية استهدفت (100) عاملة زراعة لجمع معلومات كمية بهدف تقييم الحالات الديمغرافية والاقتصادية والاجتماعية للعاملات في الزراعة، كما استند البحث النوعي على منهجية المجموعات البورية وتم تطوير قائمة المسائل لرصد أوضاع حقوق العاملات في الزراعة وحمايتها من العنف الاقتصادي، وتم عقد الجلسات البورية على مدة ثلاث شهور في الفترة الممتدة من شهر آب ولغاية شهر تشرين الأول، واتبعت الدراسة منهجية تتماشى مع الممارسات الفضلى من خلال مراعاة احتياجات ومتطلبات العاملات في الزراعة في منطقة دير علاء، وقد استهدفت أربع جلسات لمجموعات بورية في كل مجموعة كان ست عاملات.
- ❖ تنفيذ زيارة رصدية من قبل الباحث لبعض المزارع المتواجدة في دير علا بتاريخ 1/10/2022م ومشاهدة أوضاع العاملات في الزراعة أثناء عملهن على أرض الواقع.
- ❖ تحليل المعلومات التي جمعها وحصل عليها الباحث من قبل العاملات وأصحاب العمل الزراعي ومن الرصد الميداني للبعض المزارع.

الفصل الثاني: الإطار القانوني

يعتبر الدستور الأردني هو رأس الهرم التشريعي وتناول حقوق الأردنيين بشكل عام وحقوق العمال بشكل خاص وسيتم تناوله في الفرع الأول، وأولت المعايير الدولية منذ بواكيرها اهتماماً خاصاً بحقوق العاملات في الزراعة وحمايتها من العنف الاقتصادي وسيتم تناوله في الفرع الثاني، إما على الصعيد الوطني فهناك مجموعة من نصوص قانونية في القوانين والأنظمة والتعليمات وسيتم تناوله في الفرع الثالث

الفرع الأول: الدستور الأردني

كفل الدستور لعام 2022م¹⁴⁰ في الفصل الثاني منه حقوق الأردنيين والأردنيات وواجباتهم حيث أشار في المادة السادسة منه على حق المساواة بين المواطنين من حيث الحقوق والواجبات بغض النظر عن العرق أو اللغة و الدين ، كما أكد الدستور كفالة الدولة تمكين المرأة ودعمها للقيام بدور فاعل في بناء المجتمع وتطوره بما يضمن تكافؤ الفرص على أساس العدل والانصاف وحمايتها من كافة أشكال العنف ، كما كفلت الدولة حق العمل ضمن حدود امكانياتها ، وتناول حق العمل وضرورة تقديم تعويضات للعمال المعيلين وتوفير الرعاية الصحية استناداً إلى احكام المادة 23 منه حيث نصت على ما يلي

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

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

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

الفرع الثاني: الاتفاقيات الدولية

انضمت المملكة الأردنية الهاشمية إلى منظمة العمل الدولية¹⁴¹ عام 1956 م أي بعد 10 سنوات من استقلالها. وصادق على (26) اتفاقية من اتفاقيات العمل الدولية، منها سبع اتفاقيات من الاتفاقيات الأساسية الثماني، وهي الاتفاقيات (105 بشأن تحريم العمل الجبري، 98 بشأن المفاوضة الجماعية وحق التنظيم، 29 بشأن العمل الجبري، 138 بشأن الحد الأدنى لسن الاستخدام، 182 بشأن القضاء على أسوأ أشكال عمل الأطفال، 100 بشأن تساوي الأجور عند تساوي قيمة العمل، 111 بشأن عدم التمييز في الاستخدام والمهنة)، بينما لم يصادق على الاتفاقية رقم 87 بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، كما صادق على ثلاث من اتفاقيات الحوكمة الأربع وهي الاتفاقيات (81 تفتيش العمل، 122 سياسات التشغيل، 144 المشاورات الثلاثية)، بينما لم يصادق على الاتفاقية رقم 129 بشأن تفتيش العمل في الزراعة¹⁴²

بمجرد أن صادقت الأردن على الاتفاقيات المذكورة وبذلك فأنها تسمو على القوانين الأردنية اخذاً بالمبدأ الذي اعتمدته «اتفاقية فيينا لقانون المعاهدات» والتي اعتبرت أنه «لا يجوز لطرف في معاهدة أن يحتج بنصوص قانونه الداخلي كمبرر لإخفاقه في تنفيذ المعاهدة»، فاستقر اجتهاد محكمة التمييز الأردنية في العديد من قراراتها على سمو المعاهدات والاتفاقيات الدولية المصادق عليها على القانون الوطني في حال تعارضت معه، فجاء في أحد قراراتها: «تسمو المعاهدات والاتفاقيات الدولية مرتبة على القوانين المحلية ولها أولوية التطبيق عند تعارضها معها ولا يجوز الاحتجاج بأي قانون محلي أمام الاتفاقية»

وبناء على ما ذكر فإن الأردن ملزم بتطبيق المبادئ الواردة في الاتفاقيات والمعاهدات الدولية عند وضع التشريعات الوطنية وبما يشمل جميع العمال في مختلف قطاعات العمل ومنهم العاملون في القطاع الزراعي، ومن جانب آخر نود الإشارة إلى أن الأردن لم يصادق على الاتفاقية رقم 87 بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم¹⁴³، وهي من اتفاقيات المبادئ الأساسية إلا أنه ملزم وفق إعلان منظمة العمل الدولية أن دول الأعضاء تعتبر ملزمة للمبادئ الأساسية للمنظمة بحكم عضويتها حتى لو لم تصادق على الاتفاقيات ذات العلاقة بهذه المبادئ، وبشكل خاص ضمان الحق في تأسيس النقابات لجميع العاملين والانضمام إليها دون قيود ودون إذن مسبق

- ❖ اتفاقية القضاء على جميع اشكال التمييز ضد المرأة
- ❖ صادق الأردن على الاتفاقية عام 1992 م وتم نشرها في الجريدة الرسمية في 1/8/2007م حيث أكدت الاتفاقية على حقوق المرأة متساوية مع الرجل¹⁴⁴، وخصصت المادة 14 منها على حقوق المرأة الريفية ونصت على ثلاثة اجراءات رئيسية على النحو الاتي:
- ❖ تضع الدول الأطراف في اعتبارها المشاكل الخاصة التي تواجهها المرأة الريفية، والأدوار الهامة التي تؤديها في تأمين أسباب البقاء اقتصاديا لأسرتها، بما في ذلك عملها في قطاعات الاقتصاد غير النقدية، وتتخذ جميع التدابير المناسبة لضمان تطبيق أحكام هذه الاتفاقية على المرأة في المناطق الريفية.
- ❖ تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في المناطق الريفية لكي تكفل لها، على أساس التساوي مع الرجل.
- ❖ المشاركة في التنمية الريفية والاستفادة منها، وتكفل للمرأة بوجه خاص الحق في:
- ❖ المشاركة في وضع وتنفيذ التخطيط الإنمائي على جميع المستويات.
- ❖ نيل تسهيلات العناية الصحية الملائمة، بما في ذلك المعلومات والنصائح والخدمات المتعلقة بتنظيم الأسرة.
- ❖ الاستفادة بصورة مباشرة من برامج الضمان الاجتماعي.
- ❖ الحصول على جميع انواع التدريب والتعليم، الرسمي وغير الرسمي، بما في ذلك ما يتصل منه بمحو الامية الوظيفية، والحصول كذلك، في جملة أمور، على فوائد كافة الخدمات المجتمعية والإرشادية، وذلك لتحقيق زيادة كفاءتها التقنية.
- ❖ تنظيم جماعات المساعدة الذاتية والتعاونيات من اجل الحصول على فرص اقتصادية متكافئة عن طريق العمل لدى الغير أو العمل لحسابهن الخاص.
- ❖ المشاركة في جميع الانشطة المجتمعية.

141. www.ilo.org

142. www.labor-watch.net

143. www.ohchr.org

144. www.ohchr.org

- ❖ فرصة الحصول على الائتمانات والقروض الزراعية، وتسهيلات التسويق والتكنولوجيا المناسبة، والمساواة في المعاملة في مشاريع إصلاح الأراضي والإصلاح الزراعي وكذلك في مشاريع التوطين الريفي.
 - ❖ التمتع بظروف معيشية ملائمة، ولا سيما فيما يتعلق بالإسكان والإصحاح والامداد بالكهرباء والماء، والنقل، والاتصالات.
- نلاحظ أن المادة (14) من الاتفاقية اكدت على حقوق العاملات في الزراعة متساوية مع الرجل وتناولت حقها في الضمان الاجتماعي وتوفير الخدمات الأساسية والإصلاح الزراعي والاستفادة من مشروعات الاقراض وغيره

الفرع الثالث: التشريعات الوطنية

أ. قانون العمل الأردني وتعديلاته لعام 1996م:

صدر أول قانون عمل في الأردن عام 1960م واستثنى من أحكامه عمال الزراعة باستثناء من يعملون في الري الدائم وفي المؤسسات الحكومية في أعمال ميكانيكية، وفي عام 1996م صدر القانون العمل رقم 8 والذي ما زال نافذاً حتى إعداد هذا البحث وجرى عليه تعديل عام 2002م بحيث سمح لمجلس الوزراء بأن يشمل بالقانون فئات يختارها بموجب نظام يصدره لهذه الغاية وشمل بالقانون فئات محدودة من عمال الزراعة وهم الأطباء البيطريون، والمهندسون الزراعيون، وعمال الزراعة في المؤسسات الحكومية، والعمال الفنيين على الآلات الزراعية وفي المشاتل ومزارع تربية الحيوانات وحرهم في نفس الوقت من حقهم في التنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية والتدريب المهني، أما العمال من الفئات الأخرى والذين يمثلون الغالبية العظمى من العاملين في الزراعة فقد بقوا خارج إطار قانون العمل. وفي عام 2008م صدر تعديل على القانون وتضمن التعديل إلغاء النص القانوني في المادة الثالثة من قانون العمل الذي يستثنى عمال الزراعة والعمال المنزليين من القانون، واستبداله بنص يوجب على الحكومة إصدار أنظمة خاصة تحدد الأحكام التي يخضع لها عمال الزراعة والعمال المنزليين، كما تضمن التعديل تشكيل اللجنة الثلاثية للتشاور في شؤون العمل، واستحداث نصوص خاصة بالعمل الجبري، وفرض عقوبات مشددة في حالات الاعتداء على العمال وفي المخالفات المتعلقة بعمل المرأة والأحداث.

ب. نظام عمال الزراعة لعام 2021م

في بداية الأمر صدر النظام الخاص بالعمال المنزليين فقط بحجة شمول عمال الزراعة بقانون العمل رغم عدم صدور النظام الخاص بهم سنداً لإحكام المادة الثالثة من قانون العمل التي لم تستثنى عمال الزراعة من أحكامه، إلى أن أصدرت محكمة التمييز الأردنية قرارها المتضمن بعدم شمول عمال الزراعة بقانون العمل بسبب عدم صدور نظام عمال الزراعة الذي أوجب القانون إصداره، وفي ظل عدم اصدار النظام أدى حرمان العمال من الحماية والحقوق في قانون العمل ومن حق التقاضي المستعجل وفقاً لقانون العمل، وكذلك حرمانهم من حق التنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية ومن جانب آخر ورغم أن قانون الضمان الاجتماعي نص على الزامية الضمان ولم ينص على استثناء عمال الزراعة من الاشتراك، إلا أن المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي استمرت أيضاً باستثناء عمال الزراعة منذ صدور أول قانون للضمان الاجتماعي عام 1978، بحجة عدم وجود نظام العمال الزراعة وعدم شمولهم بقانون العمل، وأن معظمهم يعملون في أعمال موسمية ومؤقتة ويومية

وبعد 13 سنة من تأخير اصدار نظام خاص بعمال الزراعة الذي نص عليه قانون العمل عام 2008م، أصدرت الحكومة نظام عمال الزراعة في شهر ايار لعام 2021م الذي شكل نقله نوعية وتاريخية في تطور الحقوق العمال في الأردن وفي مجال تنظيم العلاقة بين أصحاب العمل والعمال، وأنهى حقبة زمنية طويلة من استثناء قطاع الزراعة من قانون العمل، شهدت غياب الحماية القانونية وكانت خلالها علاقات العمل في هذا القطاع دو تنظيم أو رقابة

نظام عمال الزراعة¹⁴⁵ شمل كافة أشكال العمل الزراعي (النباتية والحيوانية) والمنشآت والحيارات الزراعية التي تمارس الأعمال الزراعية كلياً أو جزئياً، وجميع العمال بغض النظر عن جنسيتهم أو جنسهم كما شمل كافة أشكال عقود العمل محددة المدة وغير محددة المدة ومنها الأعمال المؤقتة والموسمية، ومن أجل عدم السماح بممارسة العنف الاقتصادي المبني على النوع الاجتماعي وتناول حقوق العاملات في الزراعة :- تحديد ساعات العمل وأجاز لصاحب العمل تشغيل العامل الزراعي أكثر من ساعات العمل اليومية العادية في حالات الموسم الزراعي والحالات الطارئة من أجل تلافي وقوع خسائر في المنتجات الزراعية، على أن يتقاضى العامل أجراً إضافياً وبحسب المنصوص عليه في قانون العمل ، - وتناول النظام حق العاملات في الإجازات السنوية والمرضية وإجازة الأمومة بأجر كامل لمدة عشرة أسابيع ويحظر تشغيل المرأة قبل انقضاء المدة ، - والمساواة في الأجور بين العمال والعاملات في الزراعة عن كل عمل ذي قيمة متساوية دون أي تمييز قائم على الجنس ، - وتوفير شروط السلامة والصحة المهنية ، أو أشراك العاملات في الضمان الاجتماعي وحمايتهن من كافة أشكال العنف. وأكد نص المادة 16 من النظام على تطبيق أحكام قانون العمل في الحالات التي لم يرد بشأنها نص خاص في النظام، الأمر الذي أكد على شمول عمال / عاملات الزراعة بكافة أحكام قانون العمل وليس فقط وبصدد هذا النظام أصبح من حق عمال الزراعة الحصول على كافة الحقوق التي نص عليها قانون العمل إضافة إلى ما ذكر حقهم في خدمات التشغيل والتدريب والتنظيم النقابي والمفاوضات الجماعية، وبشكل خاص أصبح من حقهم اللجوء إلى مفتشي العمل وتقديم شكاوهم بشأن حقوقهم وكذلك إلى المحاكم بإقامة دعاوى عمالية معفاة من الرسوم وتخضع للإجراءات المستعجلة وإثبات حقوقهم بكافة طرق الإثبات بعد أن كانت المحاكم ترفض معاملة دعاوهم معاملة القضايا العمالية.

على الرغم من إيجابيات النظام غير أن النظام نص في المادة 15 منه على استثناء صاحب العمل الزراعي الذي يستخدم ثلاثة عمال فأقل من الأحكام الخاصة الأمر الذي أوجد التمييز بين العمال في الحقوق بناء على عدد العمال الذين يشغلهم صاحب العمل، ما يؤدي إلى حرمان العمال من غالبية الحقوق الواردة في النظام، مثل ساعات العمل والإجازات وأوقات الراحة والعمل الإضافي والإجازات الأسبوعية وهذا الاستثناء "غير قانوني وغير دستوري ويمكن أن يلجأ أصحاب العمل بتشغيل ثلاث عمال فما دون (التحايل على القانون) بهدف حرمان العمال من حقوقهم الأمر الذي يتسبب في صعوبات جمة في إجراءات المحاكم

ومن جانب آخر أصدر رئيس الوزراء البلاغ رقم (41) لسنة 2021م¹⁴⁶ الصادر بالاستناد لأحكام أمر الدفاع رقم (24) لسنة 2020م والمتضمن « للحيارة الزراعية تعليق تطبيق تأمين الشيخوخة والعجز والوفاء وتأمين الأمومة وتأمين التعطل عن العمل على جميع أو بعض عمال الزراعة الواجب إشراكهم بأحكام قانون الضمان الاجتماعي وفقاً لنظام عمال الزراعة رقم (19) لسنة 2021، على أن يتم إشراكهم بتلك التأمينات اعتباراً من 1/1/2023م

نلاحظ بأنه تم تعليق حق العمال/ات من أشراكهم بالضمان الاجتماعي بسبب تداعيات جائحة كورونا ولفترة زمنية معينة وتنتهي في 31/12/2022م، مع الحفاظ على باقي حقوق العمال/ات الواردة في النظام والذي أكد فيه على حقوق العاملات اقتصادياً وحمايتهن من العنف الاقتصادي

الفصل الثالث: واقع أوضاع حقوق العاملات في الزراعة

كشفت النتائج الرئيسية للتعداد الزراعي لعام 2017 م والمنفذ من قبل دائرة الإحصاءات العامة، بأن عدد الحائزين المستغلين الذين يحوزون حيازة زراعية واحدة أو أكثر بلغ 101995 حائزاً منهم 6133 امرأة حائزة وبنسبة 6%. وعلى الرغم من النسبة المتدنية للنساء الحائزات مقارنة مع الذكور الحائزين، إلا أن عدد الحائزات أرتفع بما نسبته 73% مقارنة مع عام 2007م، وبنسبة (126%) مقارنة مع عام 1997م. أما عدد النساء العاملات في الزراعة فإنه يصعب تحديده بسبب غياب تنظيم القطاع الزراعي ولكن بحسب منظمة الغذاء والزراعة في الأمم المتحدة فإن الأردن هو الأعلى في مشاركة النساء في قطاع الزراعة في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا ويتوقع أن تزيد هذه النسبة في السنوات المقبلة

ولغايات الوقوف تطبيق العنف الاقتصادي على أرض الواقع على أوضاع العاملات في الزراعة من منظور « جندي » تم توزيع استبانة بحثية لجمع البيانات الكمية تهدف تقييم الحالة الشخصية والاجتماعية والاقتصادية وتحليلها على شكل أرقام ونسب مئوية

1. الخصائص الديمغرافية والشخصية للمرأة العاملة في الزراعة: الجنسية

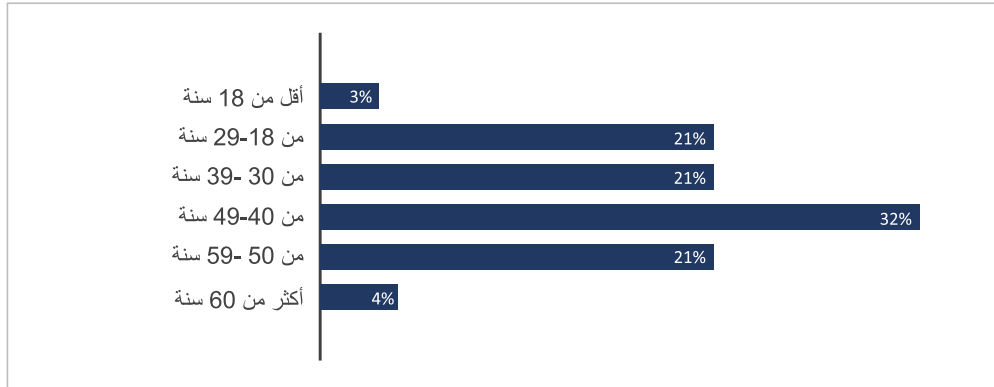
شملت عينة الدراسة مجموعة من النساء الأردنيات فقط ولا تمثل أي امرأة غير أردنية ضمن العينة، فكانت نسبة النساء الأردنيات ضمن العينة 100%.

145. www.mol.gov.jo

146. www.pm.gov.jo

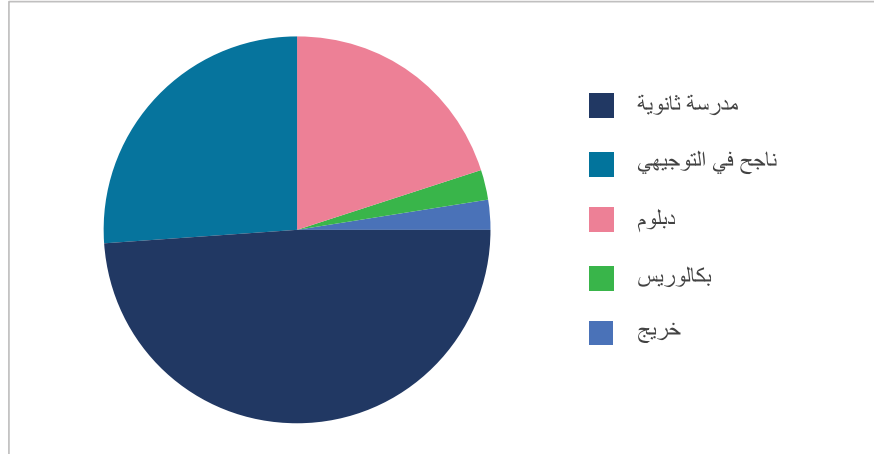
العمر

أظهرت الدراسة الكمية بأن أعلى نسبة اعمار العاملات في القطاع الزراعي للفئة العمرية من (40-49) بنسبة (32%)، تليها الفئة العمرية من (30-39) ومن (50-59) حيث تساوت في نفس النسبة (21%)، ثم الفئة العمرية 60 فأكثر حيث بلغت النسبة 4%، وأدنى فئة عمرية كانت دون 18 سنة حيث وصلت نسبة 3% (كما هو موضح في الرسم البياني رقم 1)، الأمر الذي يؤكد عدم وجود سن محدد لعمل المرأة في قطاع الزراعة



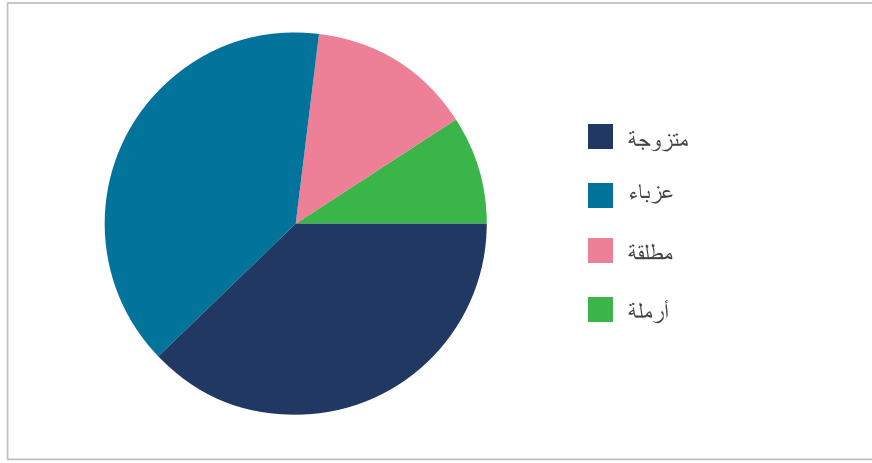
التعليم

أظهرت الدراسة الكمية أن (49%) لم تكمل مرحلة التعليم الثانوية العامة، ثم تلتها نسبة 26% توجيهي ناجح، و(20%) من حملة شهادة الدبلوم، وكان من ضمن العينة من حملة شهادة البكالوريوس والدراسات العليا حيث بلغت نسبتهن (25%) كما هو موضح بالرسم البياني أدناه، ومن خلال الاطلاع على النسب نجد بأن العاملات في الزراعة من مختلف الشهادات، واحتلت النسبة الأعلى لمن هن دون الثانوية العامة بسبب قلة حصول النساء على الفرص التعليمية للإناث في منطقة ديرعلا وذلك لتدني الوعي بأهمية التعليم للمرأة، كما لوحظ من خلال زيارات الباحث لبعض المزارع والالتقاء مع العاملات من وجود نساء من حملة شهادة البكالوريوس والدراسات العليا، وأكد ذلك الجلسات البورية مع العاملات وقد علن ذلك لعدم توفر فرص العمل لهن مما يدفعهن للعمل في القطاع الزراعي



الحالة الاجتماعية

أظهرت العينة بأن جميع الحالات الاجتماعية تعمل في القطاع الزراعي وكانت النسبة الأعلى للعاملات غير المتزوجات حيث بلغت النسبة (39%)، تليها متزوجات حيث بلغت (38%)، ثم الارامل والمطلقات كما هو موضح في الرسم البياني أدناه. وهذا وقد أكدت الجلسات البورية مع العاملات في الزراعة بأنهن يعملن بالزراعة بغض النظر عن حالتهم الاجتماعية للإنفاق على أنفسهن وعلى أسرهن وأولادهن، وأضفن بأنهن يتنازلن عن أرتهن رغما عنهن ثم يبحثن عن عمل لينفقن على أنفسهن وأسرهن، وعالية نلاحظ أن المرأة تتعرض للعنف الاقتصادي، وبالرغم من أن قانون الأحوال الشخصية الأردني لعام 2019م الزم الأب بالإنفاق على أبنائه طالما لم تتزوج ولم تعمل، كما الزم القانون الزوج بالإنفاق على زوجته حتى لو كانت تعمل، والذمة المالية للزوجة مستقلة عن الذمة المالية للزوج وغير ملزمة بالإنفاق على ابنائها أو نفسها، وهذا مؤشر على تعرض المرأة العاملة في الزراعة للعنف الاقتصادي الأسري في حال أخذ مالها دون رضاها أو حرمانها من النفقة أو إجبارها على العمل دون رضاها من قبل أسرتها



• واقع أوضاع حقوق العاملات في الزراعة

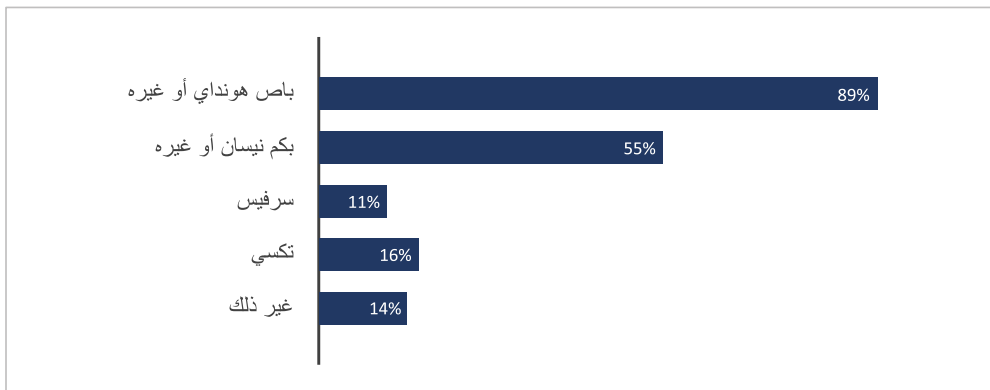
عند الحديث عن العنف الاقتصادي الواقع حقوق العاملات في الزراعة لابد من التطرق إلى رحلة عمل العاملة من لحظة اختيارها كعاملة في الزراعة و خروجها للعمل حتى عودتها إلى منزلها من خلال ما يلي:

❖ العقد

يتم التعاقد شفويا بين صاحب العمل الزراعي والعاملات في الزراعة ، ويتم اختيارهن من قبل مسؤولية العاملات والتي تكون معروفة لدى صاحب العمل الزراعي ليضمن بقطف الخضروات مع مراعاة الخبرة والقدرة على تحمل صعوبة العمل ولا يقبل بنساء ذوات إعاقة للعمل في المزارع لعدم قدرتهن على العمل حسب اعتقاده¹⁴⁷، وقد لاحظ فريق البحث لدى زيارته لمزرعة وجود ثلاث نساء عاملات تجاوزت أعمارهن 60 عاماً بينما لم يلاحظ وجود اي امرأة ذات إعاقة، وتتراوح اعمار العاملات وقت الزيارة البحثية من 16 سنة إلى 75 سنة، وبالرجوع إلى قانون العمل الأردني لعام 1996م وتعديلاته نجد بان عقد العمل اتفاق شفهي أو خطي صريح أو ضمني ، وبين نظام العمل الزراعي لعام 2021م في المادة الثالثة منه بأنه إذا نظم عقد العمل خطياً فيشترط أن ينظم باللغة العربية وبلغه يفهمها العامل/هـ الزراعي ، ويجوز للعامل/هـ الزراعي إثبات حقوقه بجميع طرق الأثبات القانونية اذا لم يحضر العقد كتابية، ومن جانب آخر نود الإشارة بأن رفض تشغيل المرأة ذات الإعاقة هو شكل من أشكال العنف الاقتصادي الموجه لها، فقد عرف قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة رقم 20 لسنة 2017م العنف بأنه كل فعل أو امتناع من شأنه حرمان الشخص ذي الإعاقة من حق أو حرية ما، أو تقييد ممارسته لأي منها، أو إلحاق الأذى الجسدي أو العقلي أو النفسي به على أساس الإعاقة أو بسببها.

❖ وسيلة نقل العاملات

أظهرت الدراسة الكمية بان نسبة العاملات اللاتي يتم نقلهن بواسطة باص هونداي (89%) تليها بك اب نيسان (100%) كما هو موضح في الجدول أدناه، ووسيلة النقل التي تعود بها العاملة هي نفسها حيث بلغت نسبة (100%) وأنها متوفرة طوال الأسبوع.



أشارت العاملات في الجلسات البؤرية بأنه يتم نقلهن من وإلى المزرعة بواسطة باص هونداي مخصص لنقل بضاعة وليس ركاب، وذلك بعد تعاقد شفوي بين صاحب المزرعة وسائق المركبة مقابل أجرة يومية مقدارها من (7-10) دنانير يدفعها صاحب المزرعة ، حيث تبعد بيوتهن عن المزرعة من 9 إلى 12 كيلو متر تقريباً وبمعدل عشرة دقائق للوصول إلى المزرعة ، وأحياناً يتم نقل العاملات على دفتين وفي كل دفعه تكون الحمولة زائدة ويكون خط سير السائق من خلال الطرق الفرعية والزراعية من أجل تحاشي مخالفة السير لانعدام تواجد دوريات السير وكون حركة السير في هذه الطرق شبه معدومة، ومن جانب آخر أظهرت العينة نسبة (95%) أشاروا وسيلة النقل لا تتوفر فيها شروط السلامة العامة ، و(5%) أشاروا بان وسيلة النقل تتوفر فيها شروط السلامة العامة، وقد بينت العاملات في الجلسات البؤرية بان سائق الباص الهونداي يحمل أكثر من 15 عاملة

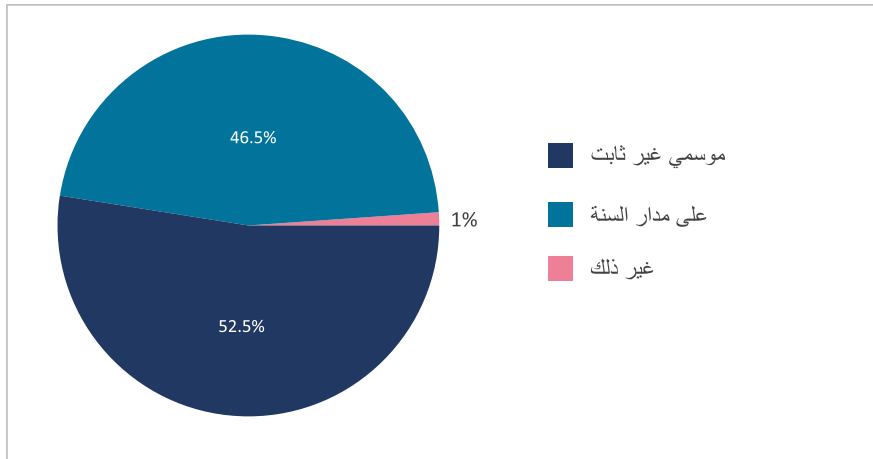
147. قام فريق البحث بزيارة المزارع والالتقاء مع أصحاب العمل لمزارعي

ونجلس على أرض الباص وفوق بعضنا البعض على حد تعبيرهن مما يضطر إلى فتح الصندوق الخلفي للباص وهذا يشكل خطورة على سلامة العاملات ، وقد أشارت إحدى العاملات أن صديقته في إحدى المزارع وأثناء ركوبها في المركبة لنقلها من البيت إلى المزرعة سقطت من المركبة لزيادة الحمولة ونتج عن السقوط رضوض، وهذا شكل من أشكال العنف الصحي، وأنه لا يسمح لهن التعبير عن مخاوفهن أو الاعتراض على أي نوع من السلوك غير المسؤول خشية أن يطلب منهن النزول من الباص وعندئذ سيفوتهن يوم عمل ، وهذا يعتبر عنف نفسي تتعرض له بسبب عملها ، وجميع ما سبق يدل على عنف مركب تتعرض له النساء العاملات في القطاع الزراعي علماً بأن جميع ما ذكر سابقاً هو مخالف لإحكام المادة (78) من قانون العمل الأردني التي أوجبت على صاحب العمل توفير الاحتياطات والتدابير اللازمة لحماية العمال من الأخطار ، وكذلك نصت المادة (11) من نظام عمال الزراعة الذي أشتراط على صاحب العمل الزراعي توفير شروط السلامة والصحة المهنية، وسائق المركبة مخالف أحكام قانون السير لعام 2008 م وتعديلاته.

عند ركوبهن بالباص أحياناً يتعرضن أيضاً للعنف الصحي لتواجد رائحة كريهة ناتجة عن حمل المواشي بأنواعها المختلفة الأمر الذي يؤثر على صحتهن وعلى البيئة، أما عند ركوبهن بك اب عند عودتهن لبيوتهن فغالباً يتواجد فيه خضروات في الصناديق ويجلسن فوق الصناديق مما يزيد الخطورة على سلامتهن مما يؤثر على الوضع النفسي والصحي للنساء العاملات.

طبيعة العمل

يوصف العمل في الزراعة بأنه شاق ومرهق من جميع الجوانب الجسدية والنفسية، فعملهن يتضمن قطف الخضروات أو الزيتون وتعبئتها في الصناديق بالإضافة إلى تنظيف ما تبقى من آثار العمل، وقد يكون العمل زراعة مثل زراعة الثوم أو الفلفل أو غيره ، ويعتمد نظام عمل العاملات في الزراعة حسب فصول السنة ، ففي فصل الصيف تعمل من اربع إلى خمس ساعات صباحي ، وفي فترة بعد الظهر من الساعة الثالثة ولغاية الساعة السابعة مساءً ، للعاملة اختيار الفترة الصباحية أو المسائية أو الفترتين معاً ، أما في فصل الشتاء الفترة الصباحية من الساعة السادسة ولغاية العاشرة والفترة الثانية من الساعة الثانية عشر ولغاية الساعة الرابعة بعد الظهر ، وقد يكون العمل لنظام الفترتين في نفس المزرعة أو في مزارع مختلفة ، وقد كشفت الدراسة بأن 52% يعملن بالمواسم وعملهن غير ثابت و(46%) يعملن على مدار السنة كما هو موضح في الرسم البياني ادناه ، وقد نص نظام عمال الزراعة في المادة الرابعة منه بساعات العمل الزراعي ثماني ساعات في اليوم الواحد على أن لا تزيد عن ثماني وأربعين ساعة في الشهر موزعين على ست أيام بالأسبوع ويجوز تشغيل العامل/هـ بموافقته أكثر من ساعات العمل اليومية أو الأسبوعية في الحالات الطارئة تلافياً لواقع خسائر في المنتجات النباتية ، وفي جميع الأحوال لا يجوز تشغيل العامل أكثر من 11 ساعة في اليوم وعلى أن يتقاضى العامل/هـ الأجر الإضافي المنصوص عليه في قانون العمل ، كما أشارت العاملات في الجلسات اليومية بوجود فترة استراحة مدتها من نصف إلى ساعة لتناول الطعام على حسابهن ولا تحسب من ساعات العمل، هذا وقد بين نظام عمال الزراعة في المادة الرابعة منه بأن فترة الاستراحة لا تقل عن ساعة تمنح للعامل/هـ ولا تحسب من ساعات العمل .



قطف الثمار أو الخضروات هو عمل مخصص للنساء من وجهة نظر صاحب المزرعة لكون النساء يبرعن في ذلك وقد يساعدن الرجال في القطف ولكن عدد النساء العاملات أكثر. ويقوم العمال بحمل الصناديق إلى المكان المخصص لترتيب الخضروات من قبل النساء في نفس المزرعة وغالباً يكون تحت ظل شجرة، ثم يقوم العمال بحملها إلى سيارة نقل الخضروات (بك اب)، وأثناء عمل العاملات في المزرعة قد يتعرضن للعنف اللفظي من قبل صاحب العمل بسبب التقصير في العمل أو التقاعس عن العمل حسب قولهن.

❖ ساعات العمل

يبدأ عملهم من الساعة الخامسة والنصف حتى الساعة العاشرة والنصف في معظم الأيام، وقد يعملون في فصل الشتاء من الساعة الثانية عشر وحتى الخامسة مساءً وقد كشفت الدراسة أن عدد ساعات العمل بالأسبوع أقل من 48 ساعة كانت نسبتهم (30%)، و(33%) أكثر من 48 ساعة في الأسبوع، و(37%) غير ثابت عدد الساعات. يبلغ معدل عدد أيام عمل العاملة في الزراعة 6 أيام بنسبة (50%)، و(30%) كل أيام الأسبوع و10% أقل من خمس أيام بالأسبوع.

وبالرجوع إلى قانون العمل ونظام عمال الزراعة لعام 2021م أكد في المادة الرابعة منه بأن عدد ساعات العمل يجب ألا تتجاوز 48 ساعة توزع على ست أيام في الأسبوع، وأجاز النظام تشغيل العامل أكثر من عدد الساعات المسموح بها تلافياً لخسائر على أن تحسب عمل إضافي.

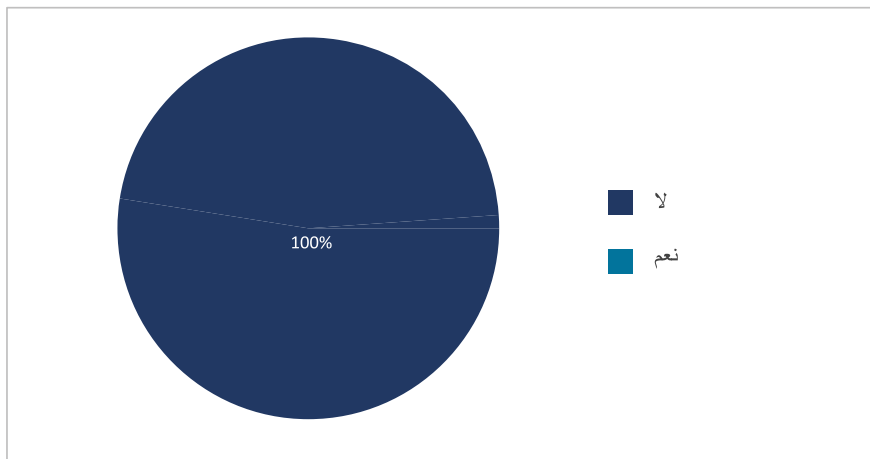
❖ بيئة العمل

بعض العاملات وهن قلة يرتدين قفازات وقبعة ومنديلاً على حسابهن الخاص ليغطي نصف وجههن ليقيهن من أشعة الشمس ويحميهن من اضرار غبار الخضروات ، والبعض الآخر لا يرتدين لعدم قدرتهن على شراءه ، ولا يوفر صاحب العمل ذلك للعاملات ، وتكون عند القطف رؤوسهن منحنية نحو الخضروات ليقطفن ما نضج منها ويعملن على تعبئته بالصناديق تحت اشعة الشمس الحارقة حيث سجلت درجات الحرارة في موسم القطف 45 درجة مئوية ، ونتيجة للعمل الشاق والمرهق تصاب العاملات بالآلام في الظهر جراء الانحناء لساعات طويلة، وكذلك الأم في الركبة بسبب الجلوس في وضعية القرفصاء لمدة طويلة (بسبب طبيعة العمل وجمع المحصول)، وعليه وبناء على ما ذكر نلاحظ بأن عدم توفر شروط السلامة العامة من قبل صاحب العمل الزراعي يعد احد أشكال العنف الاقتصادي الموجه ضد العاملة في الزراعة .

لا يوجد مكان يستظلن فيه مما يضطررن لتقضي استراحتها تحت شجرة لتناول الطعام والشراب، كما لا يوجد مرافق صحية في اغلب المزارع وأن وجد فهي غير منفصلة عن المرافق الصحية للرجال.

❖ الحقوق الصحية

لا تخضع المزارعة لأي فحوصات طبية قبل الشروع بالعمل في الزراعة لبيان مدى موائمة حالتها الصحية مع ظروف العمل القاسية، حيث تبين وجود عاملات تجاوزت اعمارهن 60 عاماً يعانين من الضغط والسكري، وعاملات يعانين من تحسس الجو والغبار وقد كان ظاهراً عليها التحسس والتعب عند زيارة المزرعة من قبل فريق البحث وعدم القدرة على العمل ولكنها تكابر على نفسها خوفاً من الاستغناء عن خدماتها. وقد أظهرت الدراسة الكمية بأن جميع العاملات في الزراعة لا يوجد لديهن تامين صحي من قبل صاحب العمل الزراعي كما هو موضح في الجدول ادناه، وفي حال تعرضت العاملة لإصابة أو لدغة افعى أو عقرب فهي المسؤولة عن علاج نفسها وتتحمل تكاليف العلاج فصاحب العمل فقط يقوم بنقلها إلى اقرب مستشفى ، لقد الزم قانون العمل الأردني ونظام عمال الزراعة صاحب العمل باتخاذ كافة إجراءات السلامة العامة وتعريف العمال/ات بهذه الإجراءات للحد من تعرض العاملة للإصابة ، كما ينبغي على أصحاب العمل بنشر البرامج التوعوية للحد من الإصابات وإيجاد تدابير للسلامة لمنع الإصابة اثناء العمل وتوفير المستلزمات والمعدات اللازمة للوقاية من إصابات العمل ، وفي حال تعرضهن لأذى فيجب اسعافهن وأعطاهن إجازة مرضية مدفوعة الأجر وحسب التقارير الطبية .



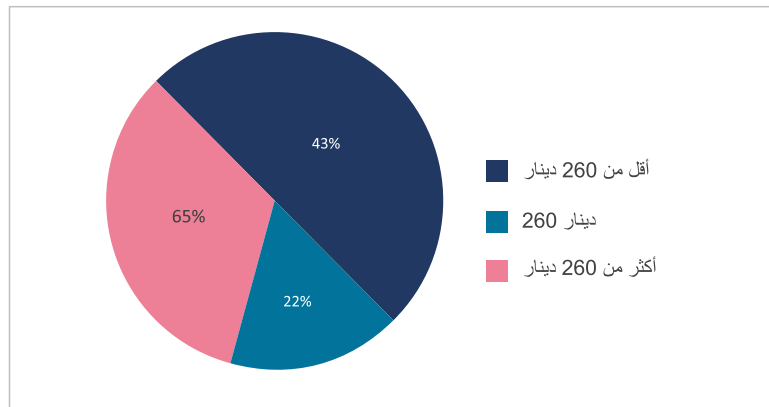
في الجلسات البؤرية أشارت العاملات بأنه في حال مرض أحدهن أثناء عملها يتم اعادتها إلى بيتها، وتحسب اجرتها فقط عن ساعات العمل التي قامت بها، اما إذا مرضت العاملة قبل وجودها في المزرعة فلا يتم احضارها ولا يقوم صاحب العمل بتوفير العلاج اللازم لها ولا تعطى إجازة مرضية أو إجازة خاصة ، وعليه نجد بأن ما قام به صاحب العمل مخالف لقانون العمل والمادة (7/ب) من نظام عمال الزراعة الذي أوجب منح العاملة إجازة مرضية مقدارها 14 يوم في السنة مدفوعة الأجرة وتجدد 14 يوم اخر اذا كانت نزيلة في أحد المستشفيات ، ويعد حرمان المرأة من حقها في العلاج وإجازة المرضية شكل من أشكال العنف الاقتصادي .

❖ الإجازات

لا تعطى المرأة العاملة إجازات سنوية أو مرضية أو إجازة أمومة مدفوعة الأجر كما هو موضح في الرسم البياني، وفي حال غياب العاملة بعذر أو بغير عذر لا تحصل على أجر عن ذلك اليوم، نجد أن حرمان المرأة العاملة من إجازة سنوية وإجازة المرضية وإجازة الأمومة مخالف لإحكام قانون العمل والمادة (7) من نظام عمال الزراعة أعطت للعاملة إجازة سنوية مقدارها (14) يوم وإجازة مرضية (14) في السنة، وإجازة أمومة باجر كامل مدتها عشر أسابيع ويحظر تشغيلها قبل انقضاء المدة.

❖ الأجر

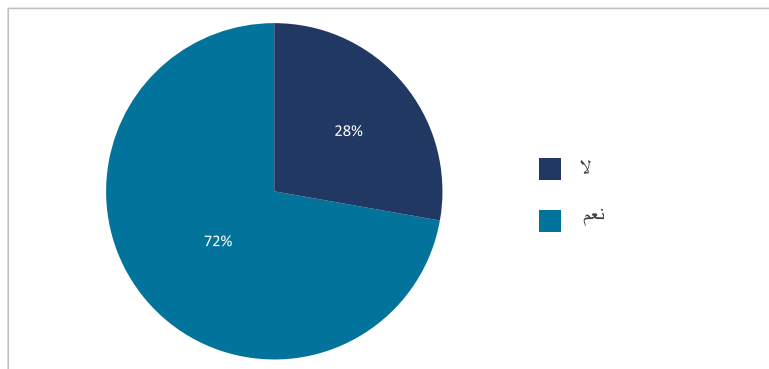
أجره عاملة الزراعة مقدارها دينار وربع عن كل ساعة عمل لا غير ليصل مقدار أجرتها يومياً خمسة دنانير وقد أظهرت الدراسة الكمية بأن (91%) من العينة تتقاضى أجرتها كل اسبوع ، و(4%) تتقاضى أجرتها بشكل يومي من صاحب العمل كونها تعمل بنظام المياومة ، في جميع الأحوال يجب أن لا يقل عن الحد الأدنى للأجور وتعطى العاملة أجرتها في موعد أقصاه أسبوع من تاريخ استحقاقها ويعكس ذلك يكون صاحب العمل مخالف لإحكام قانون العمل والمادة (8) من نظام عمال الزراعة لعام 2021م ويعد شكل من أشكال العنف الاقتصادي بإعطاء المرأة العاملة أقل ما تستحق ، وتقول العاملات بعض اصحاب العمل الزراعي يلتزم بدفع الأجر والبعض الآخر لا يلتزم بدفع الأجر أو يدفع أقل مما تستحقه العاملة وما تم الاتفاق عليه بينهما، مما يدفع العاملة إلى الانقطاع عن العمل والبحث عن مزرعة أخرى يقوم صاحبها بالالتزام بدفع الأجرة ، ولم يسبق لأي عاملة أن قدمت شكوى على صاحب العمل خوفاً من الاستغناء عنها أو عدم تشغيلها من قبل أصحاب مزارع أخرى ونظراً لصعوبة الحياة الاقتصادية والحاجة إلى تأمين دخل لها ولأبنائها وترى العاملة نفسها بأنه في حال اللجوء إلى اية جهة لتقديم الشكوى تتكد مواصلات أكثر من أجرتها.



وتشير العاملات في المجموعات البؤرية إلى أن الرجل لا يتقاضى نفس المبلغ الذي تتقاضاه المرأة على نفس العمل والخبرة حيث يتقاضى الرجل أكثر من المرأة الأمر الذي أكدته الدراسة الكمية حيث بلغت نسبة (100%) على أن الرجل يتقاضى أكثر من المرأة على نفس العمل بحجة أن الرجل عليه التزامات مالية وهذا يعتبر شكل من أشكال العنف الاقتصادي الممارس على المرأة العاملة بالرغم من صدور قانون العمل لعام 2019 والذي عرف المساواة في الأجور وأكد عليها ، وكذلك نظام عمال الزراعة في المادة (8/ج) والتي ألزمت صاحب العمل الزراعي بالمساواة بين العمال في الأجر عن كل عمل ذي قيمة متساوية دون أي تمييز قائم على أساس الجنس

❖ الحق في معاملة انسانية

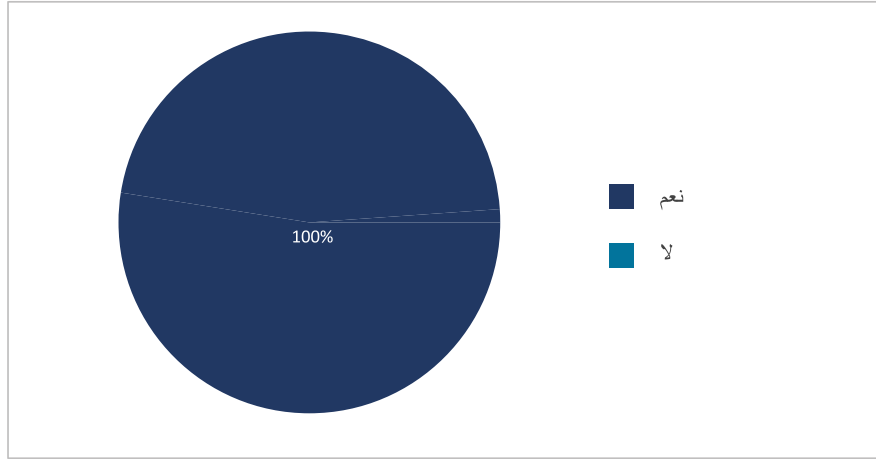
أظهرت الدراسة الكمية أن نسبة المستجيبات اللواتي لم يتعرضن للعنف (الجسدي واللفظي) أثناء العمل (72%)، اما نسبة اللاتي تعرضن للعنف والمضايقات أثناء العمل (28%) كما هو واضح في الرسم البياني أدناه ، وفي الجلسات البؤرية أشارت العاملات بأنهن يتعرضن للتحرش بمختلف أعمارهن وظروفهن الاجتماعية من قبل اشخاص مختلفين سواء في المزرعة أو في وسيلة النقل، والخوف من وصمة العار المجتمعية تمنعهن من الإفصاح عن الاعتداء والتبليغ عنه، وبالتالي فإن غياب منظومة حماية العاملة من العنف والتحرش يؤدي بالنتيجة إلى غياب آليات الشكوى والمحاسبة وبالتالي الاستمرار وقوع العنف على النساء دون محاسبة المعتنف.



عند سؤال العاملات خلال الجلسات البورية ما إذا كان هناك مضايقات من قبل الرجال أثناء العمل فكانت الإجابة أنهن يتعرضن للمضايقات والتوبيخ والصراخ والمعاملة السيئة، أما العنف الجسدي أو الجنسي نادراً ما يحدث

❖ الضمان الاجتماعي

■ أظهرت الدراسة الكمية بأن جميع العاملات في الزراعة لا يخضعن للضمان الاجتماعي من قبل صاحب العمل الزراعي كما هو موضح في الرسم البياني أدناه.



نتائج الدراسة:

- حقوق العمال/ات في الزراعة الواردة في التشريعات الوطنية والمتعلقة بساعات العمل والاجر والضمان الاجتماعي والاجازات وتوفير الحماية الاجتماعية وتنظيم العلاقة بين صاحب العمل الزراعي وبين العاملة غير مطبقة على ارض الواقع، ناهيك عن ضعف الرقابة من قبل الجهات ذات العلاقة الامر الذي ترتب عليه استغلال أصحاب الأراضي الزراعية العمال/ات التي تعمل في بيئة وظروف عمل قاسية وفيها الكثير من اشكال الاستغلال.
- تدني الأجور التي تتقاضاه المرأة العاملة في الزراعة مقارنة مع العمل الشاق والقاسي الذي تقوم فيه، علاوة على وجود تمييز في الاجر على أساس الجنس، ناهيك عن تعرض المرأة للعنف الاقتصادي إضافة إلى التمييز في الاجر حرمان المرأة من الحصول على اجرها أو تأخر في دفع الاجر أو دفعه اقل مما تم الاتفاق عليه.
- ينحصر عمل النساء العاملات في جمع الخضروات كون جمع بعض أنواع الخضروات يحتاج الى دقة معينة، مما يكرس الأطر التقليدية لعمل النساء بالتالي يتم تهيمشهن واستبعادهن من مجالات عمل أخرى تتعلق بالميكنة الزراعية.
- غياب شروط السلامة والصحة المهنية للعاملات، حيث لا يقوم اصحاب العمل الزراعي بتزويدهن بملابس واحذية وكمامات تحميهم من ظروف العمل الصعبة كأشعة الشمس ولدغات الافاعي والعقارب.
- غياب معايير العمل اللائق التي اقرتها منظمة العمل الدولية والتي تناولت الضمان الاجتماعي والاجر والحماية الاجتماعية والسلامة المهنية وغيره.
- عدم توفر شروط السلامة والصحة المهنية، اذ لا يقوم صاحب العمل بتوفير القفازات وكمامات وملابس واحذية للعاملات تقيهن ظروف العمل الصعبة. ولا يشترط صاحب المزرعة إجراء الفحوصات الطبية اللازمة للعاملات قبل شروعهن بالعمل للتحقق من مدى ملائمة صلاتهن الصحية لظروف العمل الامر الذي تسبب بسوء اوضاعهن الصحية.
- ضعف الرقابة من قبل وزارة العمل والزراعة والجهات الرقابية ومؤسسات المجتمع المدني والإعلام على أوضاع العاملات في الزراعة وقد ساهم ذلك في استغلال الظروف المادية الصعبة التي تعيشها المرأة وأسرتها من قبل أصحاب العمل الزراعي في تشغيلهن وعدم توفير أبسط حقوقهن.
- الفقر يدفع النساء للعمل الزراعي الشاق والمرهق وبأجور رمزية وتحت أشعة الشمس الحارقة ودون إجازات سنوية أو مرضية أو مكان يستظللن فيه أو ضمان اجتماعي أو تأمين صحي.
- ضعف تقديم برامج توعوية بحقوق العاملات في الزراعة من قبل الجهات المعنية ومؤسسات المجتمع المدني.
- استخدام وسائل نقل لا توفر شروط السلامة العامة للعاملات في الزراعة من خلال نقلهن في مجموعات بواسطة باص هونداي أو بك اب غير مخصصة لنقل الركاب وبحمولة زائدة تعرضهن للخطر والانزلاق والأضرار الصحية حيث أن وسيلة النقل عبارة عن مركبة مخصصة لنقل البضائع فقط.
- ضعف رقابة إدارة السير على استخدام مركبة مخصصة لنقل البضائع في نقل العاملات وبحمولة زائدة مما يعرض العاملات للخطر.

التوصيات:

- المصادقة على اتفاقيات العمل الدولية وبشكل خاص الاتفاقية 87 بشأن التنظيم النقابي، والاتفاقية 190 بشأن إنهاء العنف والتحرش في عالم العمل، والاتفاقية 129 بشأن التفتيش في المنشآت الزراعية.
- توعية أصحاب العمل الزراعي والعمال في الزراعة بنظام عمل الزراعة لعام 2021م من خلال تنفيذ جلسات توعوية وبالشراكة مع مؤسسات المجتمع المدني. وتوفير برامج تدريبية على التكنولوجيا الزراعية الحديثة للعمال في الزراعة من أجل فتح المجال أمامهم للحصول على فرص عمل جديدة وإخراجهم من دائرة العمل التقليدي.
- اعتماد عقود عمل مناسبة للعمال في الزراعة تتوافق مع ظروف عملهم وتحفظ حقوقهم من ساعات العمل والأجور والإجازات والتأمينات الاجتماعية والصحية وحقوقهم خلال فترات الحمل وساعات الرضاعة.
- تكثيف المراقبة والتشدد على المركبات التي تقوم بنقل العمال في الزراعة وضمان اجراءات صارمة توفر السلامة لجميع الركاب.
- ضرورة إيجاد تدابير للسلامة لمنع الإصابة أثناء العمل وتوفير المستلزمات والمعدات اللازمة للوقاية من إصابات العمل.
- توفير معايير السلامة والعمل اللائق للعمال في الزراعة ومن ضمنها الالتزام بالحد الأدنى للأجور وتوفير وسائل نقل آمنة ومنحهم الضمانات الاجتماعية والصحية.
- ضمان حماية العمال تحت مظلة الضمان الاجتماعي، وتنفيذ برامج وآليات حماية تساعد المرأة على الاشتراك في الضمان والتأمينات الصحية والعلاجية.
- الرقابة المستمرة من قبل وزارة العمل والزراعة والأعلام على أوضاع العمال في الزراعة وتحديدًا في لواء ديرعلا.
- إنشاء نقابة خاصة بالعمال والعاملين في الزراعة لتحسين أوضاعهم وتلقي الشكاوى من العمال.
- إجراء حوار مع أصحاب الشركات من المستثمرين وأصحاب المزارع في ديرعلا من أجل توفير بيئة عمل صحية ملائمة للمرأة العاملة، وترسيخ مبدأ تكافؤ الحقوق سواء من حيث الحد الأدنى للأجور وساعات العمل والإجازات المرضية وباقي الحقوق العمالية الأخرى.
- توفير خدمات مساندة لعمل المرأة كإمكان لرعاية الأطفال من خلال توفير حضنة قريبة من المزرعة.
- تقديم المزيد من الدعم المادي لهن عن طريق مؤسسة الإقراض الزراعي وغيرها من المؤسسات الحكومية ومؤسسات القطاع الخاص. وزيادة أعداد المستفيدات من هذه القروض خاصة النساء الريفيات وزيادة قيمة القروض نفسها لسد الفجوة الجندرية بينهن وبين الرجال.
- إعداد قاعدة بيانات خاصة بالعمالة الزراعية نساءً ورجالاً من أجل العمل على تضمين هذه العمالة في نظم الحماية الاجتماعية.
- ضمان نقل العمال أو مواصلات بشروط تراعي احتياجات المرأة العاملة بكافة شرائحها بحيث تراعي شروط السلامة العامة وتدعيمها بنظام العمل ومدونة السلوك ونظام تبليغ الشكاوى عن الانتهاكات خلال التنقل بواسطة النقل.
- اتخاذ كافة الوسائل والأساليب لحماية العمال من العنف الاقتصادي التي تتعرض له المرأة وتوفير كافة الإجراءات لضمان تبليغهن عن العنف.

المراجع

- التقرير السنوي السادس عشر لحالة حقوق الإنسان في المملكة الأردنية الهاشمية – المركز الوطني لحقوق الإنسان.
- الموقع الرسمي لوزارة الزراعة الأردني www.moa.gov.jo
- الموقع الرسمي لوزارة العمل الأردنية www.mol.gov.jo
- الموقع الرسمي لرئاسة الوزراء والجريدة الرسمية www.pm.gov.jo
- الموقع الرسمي للمركز الوطني لحقوق الإنسان www.nchr.org.jo
- الموقع الرسمي للبنك الدولي www.albankaldawli.org
- الموقع الرسمي لمنظمة العمل الدولية www.ilo.org
- مؤسسة صداقة www.sadaqajo.org
- بيت العمال للدراسات والأبحاث – حمادة أبو نجمة www.workershhouse.org
- الموقع الرسمي لدائرة الإحصاءات العامة www.dos.org.jo
- الموقع الرسمي لجمعية معهد تضامن للنساء الأردني www.sigi.jordan.jo
- دراسة المرأة العاملة في الزراعة وتحديات النقل – صداقة.
- العاملات الزراعيات ما بين الاستغلال والتهميش – منى عزت
- المرأة الريفية وحققها في الغذاء الأردني – فريال العساف

الملاحق

الملحق رقم (1) المصطلحات الاجرائية

منظمة العمل الدولية: وكالة متخصصة تابعة للأمم المتحدة، تعمل على تعزيز العدالة الاجتماعية وحقوق الانسان وحقوق العمل المعترف بها دولياً. وكونها الوكالة الوحيدة في الأمم المتحدة التي تضم مكونات ثلاثية، فهي تجمع بين الحكومات وأصحاب العمل والعمال لتعزيز العمل اللائق في جميع أنحاء العالم، وكذلك صياغة معايير وسياسات العمل

عامل/ه الزراعة: كل شخص طبيعي يودي عملاً زراعياً لقاء أجر لصالح صاحب العمل الزراعي ويكون تابعاً له.

العنف الاقتصادي: هو شكل من اشكال العنف الموجه للمرأة من خلال حرمانها من الوصول إلى الموارد الاقتصادية أو التحكم في مصادر دخلها

العمل الزراعي: كل جهد يبذله عامل /ه في الإنتاج النباتي أو الحيواني في الحيازة الزراعية أو المنشأة الزراعية وكل عمل مرتبط به يغلب فيه الطابع الزراعي سواء كان بشكل دائم أو مؤقت أو موسمي.

صاحب العمل الزراعي: الشخص الطبيعي أو الاعتباري الذي يتولى إدارة حيازة زراعية أو منشأة زراعية والإشراف عليها ويستخدم عاملاً زراعياً أو أكثر.

الأجر: كل ما يستحقه عامل /ه الزراعة لقاء عمله الزراعي نقداً أو عيناً مضافاً اليه سائر الاستحقاقات الأخرى أيا كان نوعها إذا نص القانون أو عقد العمل أو النظام الداخلي أو استقر التعامل على دفعها.

التمييز في الأجر: عدم المساواة بين العمال في الأجر عن كل عمل ذي قيمة متساوية دون أي تمييز قائم على الجنس.

العمل اللائق: العمل الذي يحترم الحقوق الأساسية للفرد كإنسان كما يحترم حقوق العاملين في إطار مجموعة من قواعد الأمان ومعايير لتحديد أجور مجزية، مع مراعاة السلامة الجسدية والعقلية للعامل خلال تأديته لوظيفته.

الحيازة الزراعية: وحدة للإنتاج الزراعي تخضع لإدارة واحدة لاستغلالها بصورة كلية أو جزئية لغايات الانتاج النباتي أو الحيواني.

الملحق رقم (2)

الاستبانة

تقوم جمعية البلاونة الخيرية بإعداد دراسة من خلال نتائج هذا الاستبيان، ويسرنا مشاركتك التطوعية في الإجابة على هذا الاستبيان، التي تستغرق (10) دقائق فقط. وستكون اجابتك سرية ومحط اهتمام الجمعية ومخصصة إجاباتها بدون أسماء المستجيبين فقط لأغراض هذه الدراسة. ولبدء في تعبئة الاستمارة يرجى الموافقة على ما تم ذكره أعلاه

أ. معلومات شخصية:

1. الجنسية

☐ أردنية.

2. العمر

- ☐ أقل من 18 سنة.
- ☐ من 18-29 سنة.
- ☐ من 30-39 سنة.
- ☐ من 40-49 سنة.
- ☐ من 50-59 سنة.
- ☐ 60 سنة فأكثر

3. التعليم

- ☐ دون الثانوية العامة.
- ☐ توجيهي ناجح.
- ☐ دبلوم.
- ☐ بكالوريوس.
- ☐ دراسات عليا.

4. الحالة الاجتماعية.

- ☐ عزباء
- ☐ متزوجة.
- ☐ مطلقة.
- ☐ أرملة

ب. معلومات متعلقة بظروف العمل

5. هل أنتي مسجلة في الضمان الاجتماعي من قبل صاحب العمل الذي تعمل لدية؟

- ☐ نعم.
- ☐ لا

6. ما هي طبيعة عملك في الزراعة؟

- ☐ موسمي غير ثابت.
- ☐ على مدار السنة.
- ☐ غير ذلك

7. عدد ساعات العمل في الأسبوع

- ☐ أقل من 48 ساعة
- ☐ أكثر من 48 ساعة
- ☐ غير ثابت



8. تمنح عاملة الزراعة فترة للراحة وتناول الطعام مدتها ساعة ولا تحسب من ساعات العمل.

- ☐ نعم.
☐ لا.

9. كيف تتقاضين اجرِك.

- ☐ يومي.
☐ اسبوعي.
☐ شهري.
☐ غير ذلك ...حدد

10. ما هو معدل دخلك الشهري نتيجة عملك في الزراعة؟

- ☐ اقل من 260 دينار.
☐ 260 دينار.
☐ أكثر من 260 دينار.

11. هل انتي مؤمنة صحياً من قبل صاحب العمل الذين تعملين لديه؟

- ☐ نعم.
☐ لا

12. كم يوم تعملين في الأسبوع؟

- ☐ اقل من 5 أيام.
☐ 5 أيام في الأسبوع.
☐ 6 أيام في الأسبوع.
☐ كل أيام الأسبوع.

13. هل يتقاضى الرجل العامل الي يعمل نفس عملك نفس المبلغ المالي الذي تتقاضيه انتي؟

- ☐ نعم.
☐ لا

14. في حال اصابتك بوعكة صحية فهل يتم اعطائك إجازة مرضية مدفوعة الأجر؟

- ☐ نعم.
☐ لا

15. هل يتم منح العاملة الزراعية إجازة سنوية بأجر كامل مدتها 14 يوم؟

- ☐ نعم.
☐ لا

16. هل يتم اعطاء المرأة العامل في الزراعة إجازة الامومة لمدة عشر أسابيع مدفوعة الأجر؟

- ☐ نعم.
☐ لا

ج. معلومات متعلقة بالنقل؟

17. ما هي وسيلة النقل التي تستخدمها للوصول إلى المزرعة، يمكن اختيار أكثر من الإجابة؟

- ☐ باص هونداي أو غيره.
- ☐ يكب نيسان أو غيره.
- ☐ ديانا.
- ☐ تكسي.
- ☐ سرفيس
- ☐ غير ذلك (مشي).

18. هل تستخدمين نفس وسيلة النقل التي تعودين فيها إلى البيت؟

- ☐ نعم.
- ☐ لا

19. هل خدمة وسيلة نقل متوفرة طوال الأسبوع؟

- ☐ نعم.
- ☐ لا

20. هل وسيلة النقل تتوفر فيها شروط السلامة العامة؟

- ☐ نعم.
- ☐ لا.

21. هل تتعرضين لمضايقات من قبل الرجال في المزرعة؟

- ☐ نعم.
- ☐ لا



الملحق رقم (3) قائمة المسائل المتعلقة بالعاملات في الزراعة

المحافظة المنطقة
يوم وتاريخ الرصد وقت الزيارة
فريق الرصد

أولاً: معلومات عن العاملات في الزراعة

طبيعة عمل العاملات في المزارعة
العدد الكلي للعاملين في المزرعة عدد الإناث العاملات
أعمار الإناث العاملات من إلى
هل يوجد عاملات أو عمال من الأطفال، وما سبب عدم التحاقهم بالمدرسة
هل يوجد عاملات من كبار سن؟
هل يوجد عاملات من ذوي الإعاقة؟، كم عددهم ونوع الإعاقة
هل جميع العاملين يحملون الجنسية الأردنية؟ ما هي الجنسيات الأخرى للعاملات؟ كم عدد العاملات غير الأردنيات؟

ثانياً: عقد العمل

هل تم إبرام عقد عمل مع العاملات؟ هل عقد العمل المبرم جماعي أم فردي؟
هل عقد العمل محدد المدة أم غير محدد؟
هل تم الاتفاق مع العاملات على طبيعة العمل الواجب القيام به؟
كم عدد ساعات العمل في اليوم وكم مجموعها في الأسبوع
ما هي الساعات المسموح بها العمل خلال اليوم (من. إلى.)، هل توجد مرونة في هذه الساعات أم ملزمين بفترة محددة؟ هل هناك فترة استراحة خلال اليوم؟
هل تم إشراك العاملات بالضمان الاجتماعي؟
هل تم إصدار تصاريح عمل للعاملات غير الأردنيات؟

ثالثاً: أجور العاملات والمزايا المادية والإجازات

ما هو معدل الأجور للعاملات
هل أجور العاملات أقل من أجور العاملين الذكور
ما هو معدل أجر العاملات الأردنيات وأجر العاملات غير الأردنيات
- طبيعة العمل الواجب القيام به
كيفية دفع الأجر للعاملات: يومياً اسبوعياً شهرياً مدة أخرى متفق عليها
هل العاملات يعملن بنظام المياومة؟
هل هناك تأخير في تسليم الأجور للعاملات
هل يتم منح إجازات مدفوعة وإجازات مرضية للعاملات
هل ساعات العمل تتناسب مع الأجر المستحق

هل يمكن العاملة الحصول على المزايا المصرفية والبنكية مثل قروض الائتمان الزراعي

رابعاً: الرعاية الصحية

هل تم إجراء الفحوصات الطبية اللازمة للعاملات قبل البدء بالعمل

ما هي الاجراءات المتخذة في حال اصابة العاملة بأذى بسبب العمل

هل العاملات مشتركات بتأمين صحي شامل

هل هذا التأمين يشمل جميع مجالات الرعاية الصحية

خامساً: طبيعة العمل

ما هي طبيعة العمل للعاملات في المزرعة؟

هل عملهم الفعلي كما هو متفق عليه بين صاحب العمل والعاملات؟

هل يتم تكليف العاملات بعمل اخر غير الذي تم الاتفاق عليه

ما هي طبيعة العمل للعاملات من ذوي الإعاقة

هل طبيعة العمل تتناسب مع العاملات من ذوي الإعاقة

إذا كان يوجد عاملات من كبار السن فما هي طبيعة العمل المكلفون بالقيام به؟ وهل هذا العمل يتناسب مع عمرهم؟

سادساً: شروط السلامة المهنية والتدابير المتخذة

هل تتوافر مقومات السلامة العامة من حيث:

- الملابس الخاصة بالعمل
- مظلات للحماية من أشعة الشمس
- قفازات وكمامات للحماية من المواد الكيميائية المستخدمة للقضاء على الحشرات والقوارض والمبيدات النباتية والأوبئة في حال انتشارها
- هل يتم تهيئة ظروف العمل بما يتناسب مع حرارة وأجواء فصل الشتاء والصيف من حيث:
- توافر وسائل التدفئة
- ساعات العمل

سابعاً: وسيلة النقل المستخدمة للحضور إلى مكان العمل

ما هي وسيلة النقل المستخدمة للوصول إلى مكان العمل؟

هل صاحب العمل يقوم بتأمين وسيلة النقل للعاملات؟

هل الطريق إلى مكان العمل آمن أم صعبة وتعرض حياتهم للخطر؟

كم تحتاج العاملات من الوقت تقريبا من أجل الوصول إلى مكان العمل؟

ثامناً: الطعام والشراب

هل يتم تقديم الطعام للعاملات؟ كم وجبة في اليوم؟

هل يسمح للعاملات بإحضار الطعام معهن؟ هل طبيعة الطعام المقدمة مناسبة من حيث النوعية والكمية؟

هل تتوافر مياه شرب صحية هل يتم تقديم الطعام لهن، هل يتم صرف بدل عن ذلك

ثامناً: السلامة الجسدية للعاملات

هل يتم احترام خصوصية العاملات، هل تتعرض العاملات للتحرش ضمن بيئة العمل

هل هذا الاعتداء يقع من قبل أردنيين أو غير أردنيين؟، هل الضحايا من العاملات الأردنيات أم غير الأردنيات

كم عمر الضحايا

9	العنوان	واقع المرأة العاملة في القطاع غير الرسمي في المجتمع الأردني: دراسة حالة: مدينة معان، لواء الحسينية، وقضاء المريغة
الجمعية	جمعية المرأة للتنمية المستدامة	الباحث د. ناصر عبدالله أبو زيتون

215	الفصل الأول: مقدمة ومنهجية البحث
215	مقدمة
216	أولاً: مشكلة البحث
216	ثانياً: أهداف البحث
216	ثالثاً: حدود البحث
216	رابعاً: منهج البحث وأدواته
217	الفصل الثاني: الدراسات السابقة
217	ملامح واقع المرأة الأردنية العاملة في قانون العمل
218	الفصل الثالث: النتائج الميدانية
	التحليل الكمي للدراسة
219	التحديات الاجتماعية
220	التحديات الاقتصادية
220	التحليل النوعي للدراسة
221	سلامة بيئة العمل للمرأة
222	التحديات الاقتصادية والاجتماعية
223	الخاتمة
223	التوصيات
223	قائمة المراجع
224	الملاحق

ملخص تنفيذي:

ترمي الدراسة للتعرف إلى الحقوق المتاحة للمرأة الأردنية العاملة في القطاع غير الرسمي في مدينة معان ولواء الحسينية وقضاء المريغة، كما تسعى لتبيين محددات بيئة العمل، والكشف عن التحديات الاجتماعية والاقتصادية التي تواجهها، ولتحقيق أهداف الدراسة فقد اعتمدت المنهج الوصفي التحليلي الكمّي على النحو الآتي: تمّ بناء الاستبانة لغرض جمع البيانات، ومن ثمّ وزعت على (446) عاملة من المجتمع الأصلي للبحث في جميع القطاعات: (التعليمية، والصناعية، والتجارية، واللوجستية، والخدمية، والصحية)، أعيد منها (348) مفردة صالحة للتحليل الإحصائي. ومن خلال المنهج الوصفي النوعي، وبهدف الوصول إلى فهم معمق، تمّ تصميم استمارة لجمع البيانات النوعية من خلال المقابلات الشخصية المعمقة، حيث تمّت مقابلة (36) امرأة عاملة في مختلف القطاعات، بالطريقة العشوائية، وتناولت المقابلات محاور ثلاث: محور الحقوق الأساسية للعاملات كما وردت في قانون العمل، ومحور بيئة العمل، ومحور التحديات الاجتماعية والاقتصادية. وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج منها: 77% من المشاركات يعملن 8 ساعات فأقل، وأكثر من نصفهن مشاركات في الضمان الاجتماعي بنسبة 55%، 76% منهنّ ليس لديهنّ تأمين صحي، ورغم أنّ 64% منهن وقعن عقود عمل إلا أنّ ما نسبته 36% من المشاركات لم يوقعن عقود عمل. وفيما يتعلق بالحقوق الإنسانية أشارت النتائج إلى وجود خلل في عدم التزام صاحب العمل، في معظم القطاعات التي تمّت دراستها، وتكشف النتائج وجود بيئة عمل غير سليمة، تحديداً، في القطاعات: اللوجستي، والتجاري، والصناعي؛ لعدم توفر العناصر الأساسية، أهمها: الأمن الوظيفي، والتقدير المعنوي والمادي، والراحة الجسدية والنفسية، كما أنّ التحديات تختلف باختلاف القطاع، حيث كانت التحديات الأكثر في القطاعات اللوجستي، والطبي، والصناعي؛ لطبيعة عمل هذه القطاعات، وجاءت التحديات الاقتصادية بالمرتبة الأولى، وبدرجة متوسطة، تليها التحديات الاجتماعية، وتشير النتائج إلى أنّ المرأة العاملة تتعرض للعديد من مظاهر العنف، خاصة الموجه لها من صاحب العمل والأسرة بأشكال ومظاهر مختلفة، فما تزال تعاني العنف الاقتصادي المبني على النوع، مما لا يمكنها اقتصادياً، فهي لا تتحكم في مواردها الاقتصادية، وبالتالي لا قدرة لها على النهوض بدورها نحو إحداث التغيرات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية

مقدمة:

خطاً الأردن خطوات كثيرة ومتقدمة للنهوض بأوضاع المرأة ضمن مختلف السياسات والتشريعات والإجراءات التي أسهمت في تطوير وضع المرأة في الأردن، ورغم الإنجازات التي ساهمت المرأة بتحقيقها في مختلف المجالات الاجتماعية والسياسية والاقتصادية والثقافية إلا إنّ هناك العديد من التحديات التي يجب العمل على تذليلها (الاستراتيجية الوطنية للمرأة في الأردن 2020-2025)

وفي ظل الانخفاض الملحوظ في الوظائف المتاحة للمرأة في القطاع العام، والتضخم الذي يعانيه القطاع العام، وجب على القطاعات الأخرى نحو القطاع الخاص- اشريك الاستراتيجية- والقطاع غير الرسمي، القيام بدور أكبر على صعيد تشغيل الإناث في ظروف عمل ملائمة، حيث تشير الأدبيات الاقتصادية أن الاقتصاد غير الرسمي يتمتع بإمكانات خلق فرص العمل، وبالتالي توفير الدخل، لذا فإنه من غير الممكن اعتبار الاقتصاد غير الرسمي ظاهرة مؤقتة لمدة معينة أو محددة بوقت، وفيما يتعلق بواقع حجم الاقتصاد غير الرسمي في الأردن فإن عدد الدراسات التي تناولت تحليل واقع الاقتصاد غير الرسمي يعتبر محدوداً إلى حد ما، فيما توصي دراسة سابقة بأخذ ظاهرة الاقتصاد غير الرسمي على محمل الجدّ من خلال السعي إلى ضم الاقتصاد غير الرسمي إلى القطاع الرسمي ليساهم في تعزيز الإيرادات الحكومية وتحسين جودة البيانات الاقتصادية، وأبرز تقديرات الاقتصاد غير الرسمي في الأردن دراسة صندوق النقد الدولي سنة 2018 حيث يبلغ نسبة (17.38 %) من الناتج المحلي الإجمالي (ابوشاويش، وآخرون 2022)

ويؤكد هذا الحاجة لدعم المرأة في البحث عن فرص عمل تناسب مهاراتها، مع تحسين خيارات التشغيل في القطاع غير الرسمي، بحيث تسهم المساواة بين الجنسين بشكل كبير في النهوض باقتصادات المجتمعات ودعم التنمية المستدامة، مما يضمن حياةً فضلى للنساء والرجال معاً والمجتمع ككل، وفي ظل الأزمات الاقتصادية الحادة التي يعانيها المجتمع، وارتفاع معدلات البطالة، لا تزال الفجوة في العمل بين الرجال والنساء تتسع في الأردن، وسط أعداد كبيرة من العاطلات عن العمل

في حين يساهم تمكين المرأة اقتصادياً بمنحها دوراً أكبر في بالمجتمعات من حيث توفير الفرص الحقيقية لها وزيادة مشاركتها الاقتصادية في رفع الناتج المحلي، كما يوفر حياةً فضلى لها ولأسرتها، وهذا عنصر مهم من عناصر تنمية المجتمعات

وقد بلغ عدد الإناث في الأردن (5.2) مليون نسمة، وبنسبة بلغت 47.1% من مجموع السكان الكلي لعام 2021، كما شكّلت نسبة الإناث التي تقلّ أعمارهن عن (15) سنة 35.6 % من إجمالي الإناث، وفي المقابل ترتفع هذه النسبة بين الإناث في الفئة العمرية بين (15-64) لتسجل 60.6%، ثم تنخفض هذه النسبة إلى 3.9% في سن (65) سنة فأكثر (دائرة الإحصاءات العامة، 2021)

وتشير أرقام دائرة الإحصاءات العامة إلى أنّ عدد السكان المقدّر في الأردن بنهاية عام 2021 بلغ (11.057) مليون نسمة منهم (5.203) مليون أنثى و(5.854) مليون ذكر. فيما وصل عدد الإناث في الأردن اللاتي بلغت أعمارهن (15) عاماً فأكثر 3.3525 مليون نسمة. وبناءً على ذلك فإنّ قوة العمل من النساء (النشيطات اقتصادياً) تبلغ (448812) امرأة تعاني (147210) منهن البطالة، فيما انسحبت من سوق العمل خلال الربع الرابع من عام 2020 حوالي (39312) امرأة (أصبحت غير نشيطات اقتصادياً)

أولاً: مشكلة البحث:

تعد نسبة المشاركة الاقتصادية للمرأة الأردنية من أقل النسب في العالم، مما لا يتواءم مع إنجازاتها ومؤهلاتها العلمية، فوفقاً لإحصائيات البنك الدولي تعدّ نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل في الأردن خامس أقل نسبة عالمياً، وتقول منظمة العمل الدولية: إنّ معدلات إدماج المرأة في سوق العمل في الأردن من الأدنى عالمياً، الأمر الذي يتناقض مع معدلات التأهيل الجامعي، إذ تمثل النساء 53% من مجموع خريجي وخريجات الجامعات الأردنية، وهذا يضع الأردن في المرتبة (149) من بين (153) في العالم من حيث مشاركة المرأة في القوى العاملة، وهي مرتبة أقل بكثير من المتوسط العالمي في البلدان ذات الدخل المتوسط- المنخفض، وهذا ما يتناقض مع الإنجازات المهمة التي أحرزتها الدولة في مجال التنمية البشرية على مدى العقود الثلاثة الماضية، وعلى سبيل المثال، فقد أحرزت الأردن تقدماً ملحوظاً في العدالة الجنسانية في قطاعي الصحة والتعليم.

وتشير نتائج الاستراتيجية الوطنية للمرأة في الأردن إلى أنّ المشاركة الاقتصادية للمرأة في الأردن لا تزال متواضعة؛ ومردّد ذلك لارتباطها بالظروف الاقتصادية من جهة وبالسّياق الاجتماعيّ والأدوار النمطية داخل الأسرة من جهة أخرى، وهذا ما يؤثر على خيارات المرأة في العمل ضمن تخصصات مشبعة في سوق العمل. (الاستراتيجية الوطنية للمرأة في الأردن 2020-2025)

وبالنظر إلى المرأة الأردنية فإنها تساهم جنباً إلى جنب مع الرجل بالعمل في مختلف المجالات؛ الصناعية، والتجارية، والزراعية، والقانونية، كما تتنوع مجالات المرأة العاملة في محافظة معان فمنها الصناعية، والتجارية، والخدمية، والتعليمية، ولبناء مستقبل أفضل في الأردن يتحتم علينا إزالة العقبات التي تحول دون مشاركة المرأة في القوى العاملة، والاعتراف بالنساء كمساهمات في تحقيق النمو والرفاهية لأسرهن ومجتمعاتهن.

ووفقاً لأرقام دائرة الإحصاءات العامة الأردنية لعام 2021 فلا تزال مشاركة المرأة في القوى العاملة منخفضة حيث تمثل ما نسبته 14%، مقارنة بالرجل 54% رغم الجهود المبذولة في الأردن لتمكين المرأة اقتصادياً، غير أن المشاركة الاقتصادية ليست المحدد الوحيد في التمكين الاقتصادي للمرأة حيث تشير العديد من الأدبيات العلمية والتقارير الدولية إلى أن مواجهة العوائق التي تمنع المرأة من الوصول والتحكم في الموارد جزء هام من تمكينها اقتصادياً ورفع مستوى مشاركتها وإنتاجيتها في العمل.

ومن الملاحظ أنّ المرأة العاملة في القطاع غير الرسمي تحديداً تواجه العديد من المشكلات التي تؤثر على حقوقها سواء من حيث التشريعات التي تنظم علاقات العمل أو ممارسات أصحاب العمل التي تحمل في طياتها بعض التحديات الاجتماعية والاقتصادية التي تواجهها المرأة العاملة، وفي ضوء ذلك تتحدد مشكلة الدراسة الحالية في الإجابة عن السؤال الرئيسي الآتي: ما واقع المرأة العاملة في القطاع غير الرسمي في مدينة معان ولواء الحسينية وقضاء المريغة؟

ثانياً: أهداف البحث:

- 1- التعرف إلى الحقوق المتاحة للمرأة الأردنية العاملة في القطاع غير الرسمي في معان ولواء الحسينية وقضاء المريغة.
- 2- بيان محددات بيئة العمل للمرأة العاملة في القطاع غير الرسمي في معان ولواء الحسينية وقضاء المريغة.
- 3- الكشف عن التحديات (الاجتماعية والاقتصادية) التي تواجه المرأة الأردنية العاملة في القطاع غير الرسمي في معان ولواء الحسينية وقضاء المريغة.

ثالثاً: حدود البحث:

- (1) الحدود الزمانية: تم إجراء الدراسة في الفترة من 1/ 8/ 2022 وحتى 31/ 10/ 2022.
- (2) الحدود المكانية: مدينة معان، لواء الحسينية وقضاء المريغة.
- (3) الحدود البشرية: المرأة الأردنية العاملة في القطاع غير الرسمي التي يزيد عمرها عن (15) سنة (في قوة العمل) على اختلاف مستوياتها التعليمية، أو المستويات الاجتماعية، ممن يعملن في القطاع غير الرسمي.

رابعاً: منهج البحث وأدواته:

تستند هذه الدراسة إلى منهج كمّي ونوعي، حيث تم استخدام الأساليب الوصفية التحليلية، إضافة إلى المقابلات المعمّقة التي تستكشف الواقع المعاش للعاملات في القطاع الخاص وفق الأدوات التالية

- (أ) أداة كمّية تتمثل في الاستبيان: وتضمّن الاستبيان أربعة محاور: ملحق رقم (2)
- (ب) أداة كيفية تتمثل في المقابلات المعمّقة: وتضمّن تفصيلاً ملحق رقم (3)

مجتمع البحث: يتكون مجتمع البحث من جميع النساء العاملات في القطاع غير الرسمي في مختلف القطاعات الاقتصادية، ونظراً لعدم وجود إحصائيات حول حجم العاملين في هذا القطاع وبجهود شخصية وبالتعاون مع بلدية معان الكبرى، ومديرية العمل في معان، ومنطقة معان التنموية، ومديرية صحة معان، ومديرية التربية والتعليم لمنطقة معان، فقد تمّ حصر جميع العاملات في مختلف القطاعات حسب الجدول رقم (1)

عينة البحث: شارك في البحث (446) عاملة من مختلف المهن في القطاع غير الرسمي جاوب منهن (348) على استبيان يقيس الحقوق والتحديات التي تواجههن في بيئة العمل، وأجرينا مقابلات معمقة مع (36) عاملة بالطريقة العشوائية لفهم أعمق وأشمل فيما يتعلق بالحقوق والتحديات في بيئة العمل

جدول (1) يبين توزيع العاملات في القطاع غير الرسمي حسب المنطقة والقطاع الاقتصادي

القطاع الاقتصادي	المنطقة	العدد الكلي لمجتمع الدراسة	المشاركات في تعبئة الاستبيان	المشاركات في المقابلات المعمقة
تعليمي	معان	162	110	15
تجاري	معان	51	45	5
لوجستي	معان	86	78	3
خدمي	معان	31	29	2
مالي	معان	22	17	0
طبي	معان	65	45	7
زراعي	المريغة	4	3	1
صناعي	معان	15	12	3
صناعي	الحسينية	10	9	0
		446	348	36

المصدر¹⁴⁸: تصميم فريق البحث بالتعاون مع المؤسسات الرسمية وغير الرسمية

الفصل الثاني

الدراسات السابقة:

ومن أبرز الدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع البحث دراسة المحافظة، والعواودة: «العوامل المؤثرة على العنف ضد المرأة العاملة في المجتمع الأردني» (2011) توصلت الدراسة إلى أنّ المرأة الأردنية العاملة تعاني كافة أشكال العنف الوظيفي؛ إذ أشارت النتائج إلى أنّ العنف المجتمعي أكثر أشكال العنف الوظيفي انتشاراً، فقد بلغت نسبة انتشاره بين عينة الدراسة (46%)، في حين بلغت نسبة من لم يُمارس عليهن العنف المجتمعي (52%)، ويعدّ اتهام المرأة العاملة برفع معدل البطالة في الأردن من أكثر الأشكال انتشاراً، فقد بلغت نسبة انتشاره (66.2%)، وأشارت النتائج إلى أنّ أكثر أشكال التحرشات الجنسية انتشاراً إبداء الإعجاب والغزل الصريح وبنسبة (46.4%)، في حين بلغت نسبة من واجهن التعليق على اللباس والمكياج (43.6%)، وتعدّ المصافحة المتعمدة، والنظرات الجنسية من أكثر أشكال التحرش الجنسي شيوعاً إذ بلغت نسبتها (26.5%). أمّا ما يتعلق بنوع المهنة وأنواع العنف فقد دلت النتائج على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين نوع المهنة والعنف الجندي، وعلى أنّ العاملات في الوظائف الخاصة يتعرضن لمضايقات وتحرشات جنسية أكثر من اللاتي يعملن في القطاع الحكومي، ولا يوجد أيّ علاقة بين مكان الإقامة للمرأة العاملة والعنف المجتمعي، وهذا يعني أنّ النساء في الريف والمدن يتعرضن لاتهامات المجتمع بخصوص عملهن دون فوارق جغرافية

وحددت دراسة بدر «سلامة المرأة في بيئة العمل» (2021) العوائق التي تحول دون توفر أماكن عمل آمنة للنساء وحللتها من حيث العدالة بين الجنسين والعنف القائم على النوع الاجتماعي، وعرفت بمعايير الصحة والسلامة التي تؤثر بشكل خاص على النساء في مختلف القطاعات، وتشير النتائج إلى أنّ العنف ضد النساء العاملات لا ينحصر في شكل واحد بل يتخذ عدّة أشكال تمثلت بالعنف النفسي، يليها العنف الجنسي، فالاقتصادي، فالإلكتروني، فالجسدي، وأظهرت الدراسة أنّ أكثر الأماكن التي تعرضت فيها العاملات للعنف هي أماكن عملهن، وتبين النتائج وجود عدد من المعوقات الاجتماعية كالعيب المزدوج ما بين المنزل والعمل، والمشكلات النفسية كوجود مشاعر القلق والتوتر لدى العاملات

كما أشارت دراسة منندى الاستراتيجيات الأردني «القطاع غير الرسمي في الأردن: طبيعة العاملين فيه والتحديات» 2020 أن غالبية العاملين في القطاع غير الرسمي بين الفئة العمرية (31-50) بنسبة 64%، وأن معظم العاملين في القطاع غير الرسمي يعملون في قطاع الخدمات بنسبة (69%) من أفراد العينة، وأبرز تحدي هو عدم القدرة على التسجيل في مؤسسة الضمان الاجتماعي والحصول على تأمين صحي بنسبة (33%) من أفراد العينة وذلك لتدني الدخل.

ملاحق واقع المرأة الأردنية العاملة في قانون العمل: 149

شكل إصدار التشريعات من القوانين والأنظمة وتعديلاتها نقطة تحول جوهريّة فيما يتعلق بعمل المرأة؛ لدورها الأساسي في حماية المرأة وزيادة مشاركتها الاقتصادية، ولقد شهدت الأعوام الخمسة الماضية صدور مجموعة من التشريعات وتعديلاتها كذلك، منها: قانون العمل ونظام دور الحضانة ونظام العمل المرن رقم (22) لعام 2017، ورغم كافة الجهود التنموية

148. فريق بحثي مساعد مُدرّب لجمع البيانات المطلوبة من الفئة المستهدفة.

149. قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996م.

والإصلاحات المؤسسية في القوانين والتشريعات التي بذلت في الأردن في العقود الأخيرة لزيادة مشاركة المرأة الاقتصادية، إلا أن مشاركتها في سوق العمل لا تزال دون الطموح، وهذا يعني استمرار فجوة القوى العاملة بين الذكور والإناث، فالمؤشرات الكمية والنوعية تُظهر تدني دور المرأة الاقتصادي في الأردن، ولا زالت هناك حاجة لإعادة النظر في بعض الأحكام الخاصة بهذه التشريعات، كما أن التحديات المرتبطة بالتشريعات لا تقتصر على التشريع نفسه، بل تمتد لتشمل قضايا مرتبطة بالقدرة على التطبيق وسيادة القانون

ومن ناحية تشريعية، فالنساء العاملات في الأردن يتيح لهن قانون العمل إجازة مدفوعة الأجر مدة عشر أسابيع يدفعها صاحب العمل بالكامل، ولكن واقع الحال أن القطاع غير الرسمي يتهرّب من ذلك، فأصحاب العمل ينفرون من عمل المتزوجات، وفي حال حصولهن على وظيفة فهن يواجهن خطر الاستغناء عن خدماتهن أو التشجيع على الاستقالة قبل الولادة، وبالتالي فحتى عندما تدخل الإناث سوق العمل فإنهن لا يبقين فترة طويلة، وبالإضافة إلى ذلك فإن (المادة 72) من قانون العمل «يلزم صاحب العمل بتهيئة مكان آمن لرعاية الأطفال في مكان العمل إلا أن العديد من المؤسسات لا تلتزم بتطبيقه، ورغم أن التشريعات الأردنية عالجت العديد من القضايا المتعلقة بعمل المرأة مثل إجازة الأمومة (المادة 70)، وساعة الإرضاع للطفل، وإجازة دون أجر لرعاية أطفالها حسب المادة (67) وعدم فصل المرأة الحامل ابتداء من الشهر السادس أو أثناء إجازة الأمومة، وعدم تكليف المرأة العاملة بأعمال خطيرة ومضرة بصحتها، كما حددت أوقات عمل المرأة. فالتشريعات تكفل للمرأة العاملة الحماية القانونية اللازمة وتنظيم قيامها بالعمل، وهو ما يقتضي سد الثغرات في بعض التشريعات. في ظل الظروف الاقتصادية والاجتماعية المحيطة بعمل المرأة، فإنه يستلزم إعادة النظر في هيكل سوق العمل أو طبيعته

الفصل الثالث

النتائج الميدانية

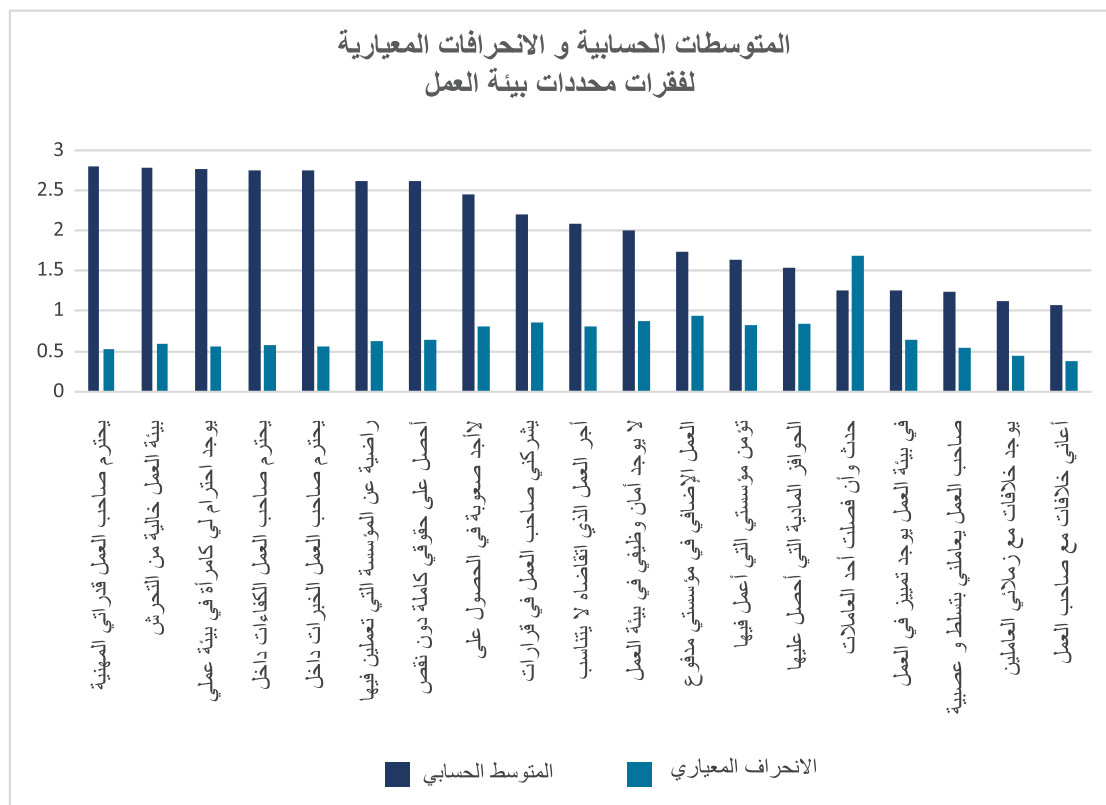
التحليل الكمي للدراسة:

ما الحقوق المتاحة للمرأة العاملة في القطاع غير الرسمي في مدينة معان ولواء الحسينية وقضاء المريغة؟

أظهرت النتائج أن 77% من المشاركات يعملن 8 ساعات فأقل، وأكثر من نصفهن مشاركات في الضمان الاجتماعي بنسبة 55%، وأتضح أن 76% منهن ليس لديهن تأمين صحي، وهذا يشير إلى حرمان المرأة العاملة حقاً من حقوق الإنسان في الحماية الاجتماعية والصحية، وهذا يعكس بيئة غير صديقة للمرأة العاملة في القطاع غير الرسمي، وأجابت 83% منهن أنهن على علم بالأنظمة والقوانين المتعلقة بالعمل، ورغم أن 64% منهن وقعن عقود عمل إلا أن أكثر من ثلث المشاركات 36% لم يوقعن عقود عمل. ملحق(6)

ما محددات بيئة العمل للمرأة العاملة في القطاع غير الرسمي في مدينة معان ولواء الحسينية وقضاء المريغة؟

شكل (1)



يعكس الشكل (1) أن المتوسطات الحسابية جاءت مرتفعة بشكل إيجابي حول محددات بيئة العمل المتعلقة باحترام المرأة العاملة والاعتراف بقدراتها ومهاراتها ووصولها للمعلومات الخاصة بعملها وعدم تعرضها للتحرش وشعورها بالرضا، فيما حصلت المحددات المتعلقة بوجود الأمان الوظيفي وإشراك العاملة في القرارات الإدارية وقيمة الأجر الذي تتلقاه مقارنة مع الجهد أو ما تؤديه من عمل إضافي على درجة متوسطة، وهذا قد يعطي مؤشراً على أن الدخل الذي تتلقاه المرأة في القطاع غير الرسمي قد لا يوائم الجهد الذي تبذله، وفيما يتعلق بالعلاقات الاجتماعية مع الزملاء والإدارة كانت إيجابية، فلا توجد خلافات أو تمييز أو سوء معاملة، ورغم عدم التعرض للفصل التعسفي دون أسباب، إلا أنه يوجد (ضعف) فيما يتعلق بالحوافز المادية أو بناء القدرات من خلال التدريب والتعليم

ما التحديات الاجتماعية والاقتصادية التي تواجه المرأة العاملة في القطاع غير الرسمي في مدينة معان ولواء الحسينية وقضاء المريغة؟

جدول (2) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمجالات السبعة

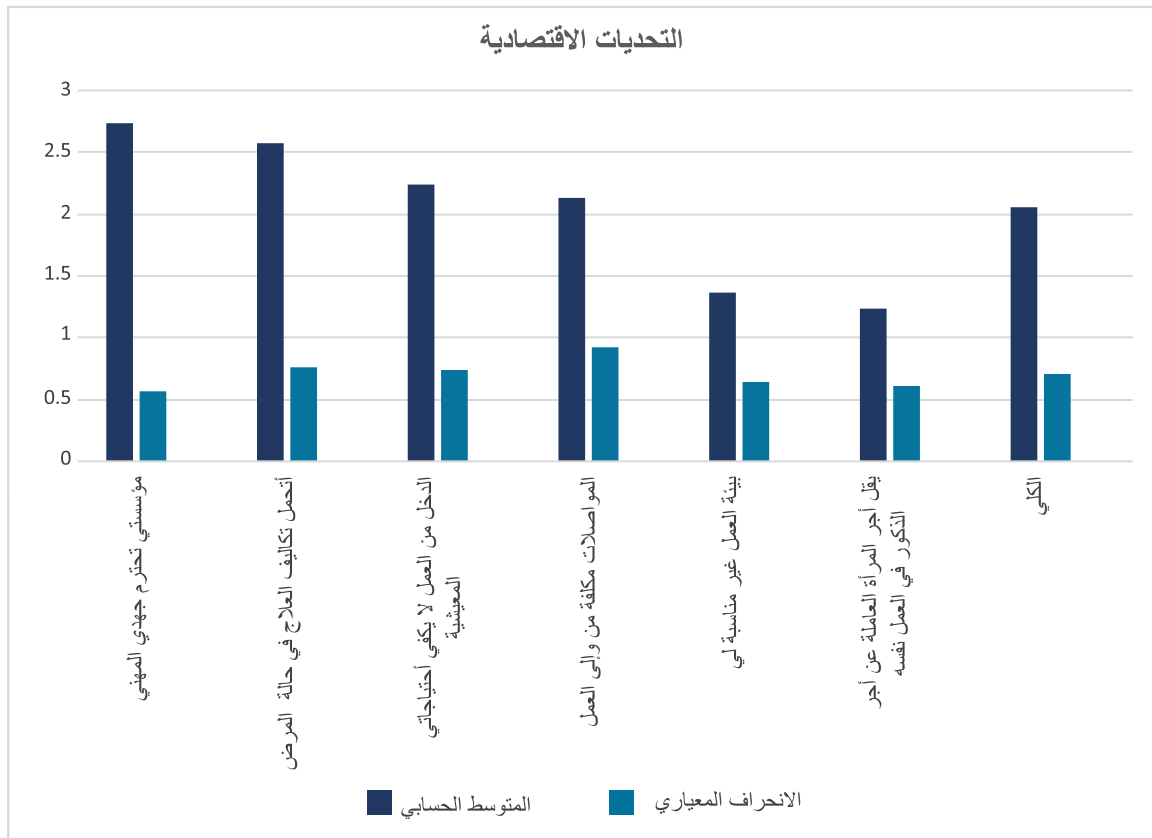
المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
التحديات الاجتماعية	1.57	0.56	1	ضعيفة
التحديات الاقتصادية	2.05	0.71	2	متوسطة
الكلي	1.68	0.66		متوسطة

وبينت النتائج في الجدول (2) أن التحديات الاجتماعية والاقتصادية التي تواجه المرأة العاملة في القطاع غير الرسمي في مدينة معان ولواء الحسينية وقضاء المريغة جاءت بدرجة المتوسط العام لكلا التحديات، وإذا ما فصلنا هذه التحديات نجد أن المرأة تعاني التحديات الاقتصادية أكثر من التحديات الاجتماعية، وهذا يفسر أن التحدي الاقتصادي الذي يتمثل في تدني الأجور لا يقتصر دوره على إشباع الحاجات المادية، والذي هو الأساس لا يساهم في توفير الاحتياجات الأساسية، بل يمتد ليعطي الشعور بالأمن ويرمز للمكانة الاجتماعية، كما أن الفرد ينظر للأجر كرمز لتقدير أهميته كشخص منتج، وأشارت النتائج أن الغالبية العظمى من القطاعات لا توفر مواصلات للعاملات، وتحمل العاملات تكاليف العلاج في ظل عدم وجود للاشتراكات في التأمين الصحي، وهذه النتيجة واقعية نظراً لطبيعة العمل في القطاع غير الرسمي حيث انعدام الأمان الوظيفي

وتالياً التفاصيل المتعلقة بالتحديات الاجتماعية والاقتصادية كما وضحتها المشاركات:

التحديات الاجتماعية:

تبين أن استغلال النساء مالياً من قبل أفراد العائلة جاءت بدرجة كبيرة فعندما يُجبرن على التنازل عن الدخل الشهري لصالح أحد أفراد الأسرة هذا يعكس شكل من أشكال العنف الاقتصادي الواقع على المرأة العاملة، وفيما يتعلق بعملية التوفيق بين مسؤوليات ومهام العمل والأعباء المنزلية جاءت بدرجة متوسطة إلا أن ذلك يبقى في إطار التحدي الذي تواجه معظم النساء العاملات فيما يتعلق بأدوار الرعاية الاجتماعية غير مدفوعة الأجر حيث تتمثل النساء هذه الأعباء وبشكل مضاعف ويتعرضن لكثير من الضغوط النفسية والعائلية والاجتماعية من أجل تحمل كلفة هذه الأعباء، والتي تتمثل من خلال عملها الرعائي والمنزلي في مسؤولية متابعة وتدريب الأبناء ورعاية الأسرة، مع تلك الأعباء الاقتصادية التي تقع عليها، وتشتد عندما تكون هي المعيل الوحيد والأساسي لأسرتها والمتمثلة في حالة (الطلاق، أو وفاة الزوج، أو في حالة رعاية كبار السن والأشخاص من ذوي الإعاقة). فتعيش المرأة حالة من الضغط النفسي والشعور بالقلق والتوتر؛ الأمر الذي قد يؤدي إلى تدني الوضع الصحي لها، وقد تعمل المرأة ساعات طويلة في عدد من القطاعات: منها القطاع الصحي، والقطاع التعليمي، واللوجستي، والصناعي. الأمر الذي يحد من العلاقات الاجتماعية المتمثلة بتكوين صدقات أو تبادل للزيارات، ويزيد من حجم هذه الأعباء عدم توفر الخدمات المساندة للنساء العاملات اللواتي لديهن أطفال كخدمة الحضانه والتي جاءت بشكل ضعيف. ملحق (7)



يشير الشكل (2) إلى التحديات الاقتصادية، حيث تتحمل العاملات وبشكل مرتفع كلف المعالجات الصحية، خاصة في ظل انخفاض أعداد المشتركات في التأمين الصحي للعاملات في القطاع غير الرسمي بعينة الدراسة في مختلف القطاعات، فـ76% من عينة البحث ليس لديهن تأمين صحي، ورغم أن الدخل من العمل لا يلبي الاحتياجات المعيشية للعاملات، حيث جاء بدرجة متوسطة، ولا يعني أن هذا الدخل فعلياً يلبي الاحتياجات المعيشية في ظل المؤشرات الاقتصادية الوطنية، والتي تشير إلى ارتفاع معدلات التضخم مقابل ثبات الأجور، ناهيك عن ضعف الدخل في القطاع غير الرسمي مقارنة مع الدخل في القطاع العام، وفيما يتعلق بتكلفة المواصلات فقد جاءت بدرجة متوسطة، وهذا ما جعل المرأة العاملة تلجأ للسير على الأقدام لمكان العمل (وهذه مشقة إضافية) في ظل غياب خدمة النقل العام في مجتمع البحث، وفيما يتعلق بموضوع الأجور بين الجنسين فمن اللافت أن الغالبية العظمى من عينة البحث لا يعانون من تمييز واضح بين الذكور والإناث تحديداً معدلات الأجور

التحليل النوعي للدراسة:

بهدف الوصول إلى فهم معمق لواقع المرأة الأردنية العاملة بالقطاع غير الرسمي في مدينة معان ولواء الحسينية وقضاء المريغة تم مقابلة (36) امرأة عاملة في مختلف القطاعات، توزعت بين (تعليمية، طبية، زراعية، تجارية، لوجستية، صناعية، خدمية) ملحق رقم (4) وقد تناولت في المقابلات المعمقة ثلاثة محاور تضمنت: محور الحقوق الأساسية للعاملات كما وردت في قانون العمل، وذلك فيما يتعلق: بساعات العمل، والاشتراك بالضمان الاجتماعي، والتأمين الصحي، والأجور وعقود العمل. ومحور بيئة العمل من حيث: البيئة التنظيمية والاجتماعية كذلك الحوافز والتدريب والتطوير لمهارات العاملات. ومحور التحديات الاجتماعية والاقتصادية التي تشمل توفير الخدمات الاجتماعية المساندة للمرأة العاملة ومدى القدرة على التوفيق بين مسؤوليات العمل والأعمال المنزلية كذلك الاستقلالية المالية. وأخيراً التحديات الاقتصادية والتي تتضمن القدرة الاقتصادية للعمل من حيث كفاية الدخل، والمواصلات، والأجور، وتأثيرها على مستوى المعيشة. وعليه بنيت النتائج

أولاً: اختلالات الحقوق الأساسية للعاملات في القطاع غير الرسمي.

فيما يتعلق بالحقوق الأساسية للعاملات تعكس نتائج البحث وجود خلل في عدم التزام صاحب العمل في معظم القطاعات التي تمت دراستها، ففي القطاع التجاري تشير جميع الحالات التي تمت دراستها أن دخلهن يقل عن الحد الأدنى للأجور والذي ينص عليه قانون العمل والذي يبلغ 260 ديناراً، وتبين أجور العاملات بين (160، 175، 150 دينار) كما أن جميع العاملات غير مشمولات بالتأمين الصحي، ولا في بالضمان الاجتماعي مع ساعات عمل طويلة تتراوح بين «10 إلى 12 ساعة». علماً بأن النتائج الكمية للبحث أظهرت غير ذلك فيما يتعلق بالأجور «بأن الغالبية العظمى من عينة البحث لا يعانون من تمييز واضح بين الذكور والإناث» تحديداً معدلات الأجور، بينما الواقع الفعلي ما أشارت له المشاركات في المقابلات بتدني مستوى الأجور تحديداً في القطاع التجاري والخدمي للعاملات في عدم التزام صاحب العمل بدفع الحد الأدنى للأجور، وتذكر إحدى العاملات: «دوام طويل جداً يتقارب للعموم ١٢ ساعة يومياً غير المناسبات والأعياد للفجر»¹⁵⁰ وهذا عمل دون احتساب أجر إضافي ما يخالف قانون العمل الذي يحدد 8 ساعات عمل يومياً، ولا يوجد عقد عمل مكتوب لأي عاملة من المشاركات في البحث وهذه مخالفة صريحة لقانون العمل. ويظهر في القطاع التعليمي اختلالات- حيث تشير إحدى العاملات: «نعاني من انحراف نوع على عقد، والواقع شيء آخر الراتب مختلف» وتقول كذلك: «بحاجة ماسة للعمل مش لاقين عمل في الحكومة»¹⁵¹ - إن العاملات لديهن عقد يمكن أن نطلق عليه عقد عمل خفي، فبنود العقد المكتوبة لا تطبق في واقع بيئة العمل من ناحية، والعاملات لا يحصلن على حقوقهن المكتوبة، الجانب الآخر يتعلق في العقد والأجور التي تم احتسابها، حيث لا تحصل على الحد الأدنى للأجور الذي يبلغ 260 ديناراً، وتشير «حسبي الله ونعم الوكيل». هناك شعور بالظلم كما عبرت إحدى العاملات، وفي مختلف القطاعات، وتشير الغالبية العظمى من العاملات بقول إنهن: «قطاع خاص لا يؤمن تأمين صحي» و: «ما في عندهم تأمين صحي»، سوى القطاع الصناعي، وكان شمولهم جزئياً، وتعكس النتائج فروقات واضحة في الاختلالات، تستند إلى نوعية القطاع في انتهاك حقوق العاملات، من حيث عدم التزام صاحب العمل، فهناك مخالفات صريحة بالقوانين الناظمة للعمل، تظهر في القطاع اللوجستي، والخدمي، والتجاري، والتعليمي. وهذا يفسر في إطار وقوع النساء العاملات ضحية علاقات القوة غير المتكافئة في مؤسسات العمل بالقطاع غير الرسمي؛ لذا على صاحب العمل أن يلتزم بتطبيق القوانين، وتحمل مسؤولياته نحو توفير بيئة داعمة للمرأة العاملة

ثانياً: سلامة بيئة العمل للمرأة.

تعكس نتائج الدراسة وجود بيئة عمل غير سليمة، تحديداً، في القطاع اللوجستي، والقطاع التجاري، والصناعي؛ لعدم توفر العناصر الأساسية، أهمها: الأمن الوظيفي، والتقدير المعنوي والمادي، والراحة الجسدية والنفسية، حيث إن العاملات يفتقدن هذه العناصر الأساسية، فتشير إحدى العاملات: «لا يوجد احترام من صاحب العمل والنظرة الدونية للعاملة»¹⁵² وتواجه العديد من العاملات ممارسات غير مقبولة في بيئة العمل أبرزها: المعاناة من التعنيف المعنوي، ويأتي تحت مسميات التهديد والتخويف بالفصل، تقول إحداهن، وهو رأي الغالبية، «أعرض للتهديد في حال المطالبة بحقوقنا، أنا بخاف من فقدان الوظيفة، دائماً في حالة توتر وقلق»¹⁵³ وتقول: «لو أقول زياده بحكي الله معك في غيرك». في القطاع اللوجستي ظهر التمييز بين الذكور والإناث في الأجور لصالح الذكور، ولا يمكن الحصول على أي معلومة تتعلق بالعمل، و«يتم نقل العاملة من قسم إلى قسم وهي لا تعلم»، وبممارس أصحاب العمل السلطة العليا والتعسف في استخدام سلطاته. إن العاملات في القطاع اللوجستي يتعرضن إلى انتهاك في حقوقهن القانونية عن غيرهن في القطاعات الأخرى المدروسة، كما أن العاملات في نفس القطاع يتعرضن إلى عنف جندي من حيث عدم المساواة في تقسيم العمل والأجور والمعاملة، ويتعرضن إلى التهديد بشكل كبير، تقول إحداهن: «بخاف يفصلوني ما بقدر أحكي معهم» و: «أهم شيء الشغل، نموتني تعيشي أهم شيء الشغل»، و: «ما في شغل في البلد ما في غيرو»¹⁵⁴، وهذا يعكس مدى استغلال المرأة، والخوف من فقدان الوظيفة، وبما أن الوضع الاقتصادي لا يسمح بتغيير العمل في ظل ارتفاع مؤشرات معدلات البطالة، تحديداً بين الإناث، ومن الملاحظ التعامل مع (الخوف القلق) بشكل يومي، فهناك جهود كبيرة تبذلها العاملات في المقاومة والتكيف، تقول: «لا الحمد لله تمام مش لاقية شغل غيرو»¹⁵⁵، وفي القطاعين اللوجستي والصناعي تعكس نتائج البحث أن المرأة العاملة تعاني مشكلة المواصلات: «بيتي كثير بعيد بس بجي وبروح على رجلي كل يوم مشان وفر بدل المواصلات لأولادي الايتام، بس والله رجلي عم يوجعوني والله تعبنا»¹⁵⁶، أثناء رحلتهم للوصول اليومي من وإلى العمل: «أعاني من المواصلات مكلفة جداً»¹⁵⁷ فتتميل العاملات إلى استخدام وسائل النقل الخاصة في ظل أجور عمل محدودة أو المشي، وهذا يعكس تكلفة مادية ونفسية تتعلق بـ (التعب والإرهاق) في ظل عدم وجود خدمة النقل العام وارتفاع التكلفة المادية للمواصلات، وتشير النتائج الميدانية للبحث أن بيئة العمل في جميع القطاعات لا توفر حق العاملات في تطوير قدراتها ومهارتها وذلك لغياب عنصر التدريب وبناء القدرات في مكان العمل يترافق ذلك مع عدم وجود الحوافز التي تنعكس على زيادة الإنتاجية للمؤسسة وعلى حق العاملة في تحقيق الذات الذي يمثل وفق هرم ماسلو¹⁵⁸ من الاحتياجات الإنسانية لاي فرد، كما أشارت جميع العاملات إلى أن الجهد المبذول أكثر من الدخل الذي تنقضاه معظم العاملات في كل القطاعات، حيث يبذلن جهوداً في تأدية مهام العمل على اختلاف طبيعة المهام ونوعيتها، ومعظم

150. ل أ 1 القطاع التجاري 2022/9/13

151. ن أ 1 القطاع التعليمي 2022/9/6

152. م م 1 القطاع اللوجستي 2022/9/7

153. م أ 1 القطاع اللوجستي 2022/9/10

154. م م 1 القطاع اللوجستي 2022/9/7

155. م م 1 القطاع التجاري 2022/9/8

156. س س 1 القطاع اللوجستي 2022/9/5

157. م أ 1 القطاع الصناعي 2022/9/15

158. هرم ماسلو للحاجات: وتمثل على شكل هرمي، وفحوى هذه النظرية أن الإنسان يسعى لتحقيق مختلف حاجاته الأساسية أولاً التي تمثل قاعدة الهرم العريضة، ثم يسعى لتحقيق حاجات ذات مستوى أو طموح أعلى بالتدرج.

العاملات أجبن بأنهن يبذلن جهوداً وطاقت تفوق مقدار الدخل أو العائد المادي وهذا يستنزف طاقات العاملة النفسية والذهنية والجسدية، خاصة أن هذا الدخل لا يغطي تكاليف المعيشة، حسب ما ذكرت غالبية العاملات، في ظل ثبات الدخل وغلاء المعيشة وارتفاع معدلات التضخم، كما تعكس نتائج البحث أن بيئة العمل في القطاع الصناعي تتوفر فيها عوامل الخطورة على العاملات أكثر من القطاعات الأخرى كما تشير إحدى العاملات أن «أهم شيء هو البيئة الخطرة التي نعمل فيها»¹⁵⁹ من أدوات ثقيلة، وأوزان، وإضاءة خافتة جداً، وتهوية المكان السيئة، بالإضافة لعدم وجود صيانة، ولا تدفئة أو مراوح، فيتحملون عبء البرد بالشتاء والحرارة العالية بالصيف، وعليه فمن المؤكد وقوع إصابات عمل بنسبة عالية، ولأن العاملات يحصلن على تأمين صحي جزئي فهذا يعني أن تكلفة التعرض لإصابة عمل خطيره ستحملها العاملة نفسها، كما كشفت نتائج البحث أن بعض العاملات في القطاع اللوجستي يعملن في أعمال أقل من مستوياتهم العلمية على سبيل المثال: دبلوم متوسط عاملة نظافة، وهذا يخلق شعور بعدم التقدير الذاتي لكون العمل دون المستوى التعليمي

ثالثاً: التحديات الاقتصادية والاجتماعية:

أولاً: تضاعف الضغوطات في دور الرعاية الاجتماعية:

بيّنت النتائج أن التحديات تختلف باختلاف القطاع، فقد كانت التحديات الأكثر في القطاعات اللوجستي والطبي والصناعي؛ لطبيعة عمل هذه القطاعات القائمة على التوريدات لفترات صباحية ومساءية، في ظل غياب الخدمات المساندة في بيئة العمل، وهذا ما أشارت إليه الغالبية العظمى من العاملات، بالقول: «عدم توفر حضانات للأطفال حديثي الولادة»، رغم أن (المادة 72) من قانون العمل «يلزم صاحب العمل بتهيئة مكان آمن لرعاية الأطفال في مكان العمل، وهنا تكمن أهمية تفعيل المادة السابقة من قانون العمل لكي توفر بيئة عمل مناسبة ومساندة للمرأة في مختلف أدوارها، وتشير النتائج أن هناك معاناة تتعلق بعدم القدرة على التوفيق بين مسؤوليات الرعاية المنزلية والأسرية ومتطلبات العمل، تشير: «لا أستطيع التوفيق بين العمل والأسرة علشان هيكل في مشاكل مع زوجي»¹⁶⁰ و: «إضافة إلى ذلك لا يوجد تقدير أسري من قبل الزوج، في ظل ثقافة تحمل المسؤولية للمرأة في الرعاية المنزلية نتج عن هذه الأعباء والضغوطات الآثار النفسية السلبية لعمل الزوجة، فتمثلت بالشعور بالقلق، وعبء العمل الزائد يسبب لها المشكلات كالضيق والعصبية، والقلق، والتعب بتحمل المسؤوليات في العمل والمنزل، تقول إحداها «لا أخذ حقّي في النوم والاهتمام بنفسي»¹⁶¹ أما الآثار الصحية المترتبة فكانت تشير إلى الشعور بالإرهاق الشديد، ويتضح أن ما تواجهه المرأة من صراع أدوار بين مطالب العمل والأسرة يكون حاداً عندما تشعر بأن تقسيم العمل في الأسرة لا يتم على أساس عادل، وعندما تتوقع من الزوج أن يكون أكثر إيجابية إزاء المسائل المتعلقة بشؤون الأسرة والمنزل، وهذا ما أشارت إليه نتائج دراسة بدر، حيث يوجد عدد من المعوقات الاجتماعية كالعنب المزودج ما بين المنزل والعمل، والمشكلات النفسية نحو مشاعر القلق والتوتر لدى العاملات. هذا ما أكدته نتائج الدراسة من أن العاملات يواجهن العديد من التحديات الاجتماعية منها معاناتهن من صراع الأدوار؛ نتيجة التعارض بين متطلبات العمل والأسرة. وظهرت حالات فردية (في القطاع التعليمي) لديها مشاركة في هذه الأدوار أي أن الزوج يتحمل مسؤوليات مشاركة الزوجة في الأعباء المنزلية فيما يتعلق بمتابعة شؤون المنزل وربما هذا القطاع يعكس مستويات تعليمية مرتفعة تعكس قدرة الأسرة على التعامل مع هذه الأدوار، كما بينت نتائج البحث في جميع القطاعات أن رؤية المجتمع والأسرة والأقارب لعمل المرأة رؤية إيجابية على الرغم من عدم وجود أي نظره سلبية لعمل المرأة في القطاع غير الرسمي الذي لا تتوفر فيه ميزات العمل في القطاع العام من ناحية، إضافة إلى أن بعض المهن في القطاع غير الرسمي تمثل مجالات عمل جديدة على ما هو سائد في محافظة معان، التي تسود فيها اتجاهات نحو العمل التقليدي مثل التعليم والصحة، إلا أن ذلك لا يعني وجود تغيير اجتماعي في ثقافة العمل، أو اعتراف أو تقدير لحق المرأة في اختيار نوع العمل الذي ترغب به، وتفسير الأقرب في هذه الحالة هو الحاجة

ثانياً: العنف الاقتصادي المبني على النوع:

أظهرت الحالات أن المرأة منخرطة بشكل كبير في الإنفاق الاقتصادي على الأسرة، وهي ممول رئيسي لتغطية تكاليف الأسرة في ظل عدد من الحالات (أرملها، ومطلقة)، هي المعيل الرئيس للأسرة، ولدى بعضهن أزواج متقاعدون أو عاطلون عن العمل، والغالبية العظمى من النساء فيما يتعلق بأوجه الإنفاق للدخل التي تحصل عليه من العمل تذكر إحدى العاملات: «عليها دين عندي التزامات كثير يساعد زوجي في تسديد ديونه»¹⁶² أجبرت على تغطية سداد ديون زوجها عجز عن سددها، وهذا يعني الحرمان من التمتع الاقتصادي في دخلها ووضع عليها أعباء إضافية في التفكير بوسائل أخرى لتوفير أموال لسداد القروض نحو الاشتراك بالجمعيات التقليدية بين العاملين كقروض، تقول إحداها: «أنا بصرف على البيت كل شيء»¹⁶³ وتتحمّل جزءاً كبيراً من الإنفاق على الاحتياجات الأساسية حيث تميل النساء العاملات لتخصيص نصيب أكبر من مواردهن لأسرهن من حيث الصرف على الاحتياجات الأساسية كالغذاء والرعاية الصحية والتعليم، وتشير إحدى الحالات بذلك بقولها: «زوجي هو يقوم باستلام الراتب الشهري»¹⁶⁴ وهذا يعكس تقييد حريتها في الممارسة الطبيعية للدخل، والعنف الاقتصادي الواقع على المرأة يأخذ أوجه مختلفة تظهر في أشكال مختلفة أجبرن عليه (أموال منحت للزوج لشراء سيارة، أو منزل، أو زوج ابن)¹⁶⁵ تخضع له في سياق ثقافي واجتماعي من منطلق الحماية والاستقرار والخوف على الأسرة

159. د ع القطاع الطبي 2022/9/10.

160. م ع القطاع الصناعي 2022/9/15.

161. ن أ القطاع اللوجستي 2022/9/5.

162. ع خ القطاع التعليمي 2022/9/1.

163. د ع القطاع التعليمي 2022/8/29.

164. ر م القطاع التعليمي 2022/9/4.

165. الطبي 2022/9/9 ع ك القطاع

وغياب فكرة الاستقلال الاقتصادي للمرأة حيث وفّرت القوانين حرية الاستقلال المالي (الذمة المالية المستقلة للمرأة) إلا أنّ الممارسة في الواقع مع المرأة العاملة بعيد جداً عن فكرة الاستقلالية والتي تعكس غياب ممارسة الحقوق الاقتصادية للمرأة العاملة في حرية التصرف والادخار، وهذا ما أكدته نتائج دراسة بدر فالعنف ضد النساء العاملات لا ينحصر في شكل واحد، بل يتخذ عدة أشكال تمثلت بالعنف النفسي والاقتصادي، ولكن في القطاع التجاري لم يظهر عنف اقتصادي في حدود المقابلات التي تمّ إجراؤها مع العاملات غير متزوجات، ولا يمكن تعميم النتيجة، فربما تكون غير ذلك إذا تمّ التوسع مع حالات ضمن هذا القطاع

الخاتمة:

تباينت نتائج الدراسة الميدانية في وجود اختلالات لواقع المرأة العاملة في القطاع غير الرسمي في منطقة الدراسة تبعاً إلى اختلاف القطاعات (التعليمية، والطبية، والزراعية، والتجارية، واللوجستية، والصناعية، والخدمية)، حيث إنّ الحقوق العمالية أظهرت اختلالات وتباينات من قطاع لآخر أكثر شدة ووضوحاً في القطاع اللوجستي والتجاري والخدمي، والذي أظهرت وجود مؤشرات سلبية، ومردّد ذلك أنّ النساء تشكّل عمالة تقبل أجوراً مادية أقلّ في كثير من المهن، وما زالت المرأة العاملة تعاني عدم التمتع بحقوقها الأساسية في الأمن الوظيفي في بيئة العمل، وما يترتب على ذلك من قضايا التمييز والاستغلال وبما ينعكس على جودة أو نوعية عملها، وفيما يتعلق بالتحديات الاقتصادية والاجتماعية في جميع القطاعات عكست نتائج البحث أنّ المرأة العاملة بالقطاع غير الرسمي (تقوم) بأعباء أدوار الرعاية الاجتماعية المضاعفة، كما تعرضت للعديد من مظاهر العنف خاصّة الموجه لها من صاحب العمل والأسرة بأشكال ومظاهر مختلفة، إذ مازالت المرأة العاملة تعاني العنف الاقتصادي المبني على النوع وعدم تمكينها الفعلي اقتصادياً، فهي لا تتحكم في مواردها الاقتصادية، وبالتالي عدم قدرتها على القيام بدورها في إحداث التغير الاجتماعي والاقتصادي والسياسي

التوصيات:

أولاً: مراجعة القوانين والتشريعات المرتبطة بحماية النساء من العنف الوظيفي، ومراقبة تنفيذ هذه القوانين من قبل جهات مختصة، وبما يضمن حق النساء في الحماية من تغوّل أصحاب العمل في القطاع غير الرسمي، من خلال تقديم مقترحات بهذه القوانين إلى الجهات المعنية

ثانياً: ضرورة عقد برامج وورش عمل للتثقيف والتوعية كأحد الوسائل الوقائية الهادفة إلى رفع مستوى الوعي فيما يتعلق بالحقوق التي منحها قانون العمل للمرأة العاملة في محافظة معان

ثالثاً: إجراء المزيد من الدراسات لتغطية الجوانب التي لم تتطرق لها الدراسة، والعمل على إجراء دراسات مستقبلية شاملة للقطاع غير الرسمي في محافظة معان؛ لإيجاد قاعدة بيانات مختصة تعنى بمعلومات جندرية وقطاعية

رابعاً: نشر ثقافة الوعي لأصحاب القرار حول مفهوم ثقافة العمل المرن وأهمية تطبيقه اجتماعياً واقتصادياً.

خامساً: زيادة فاعلية أجهزة الرقابة والتفتيش (مكتب عمل معان) على أماكن العمل للتأكد من تطبيق سيادة القانون، وتوفير المرافق التي نصّ عليها القانون، والتأكد من مدى التزام أصحاب العمل بكلّ الشروط القانونية في أماكن العمل

سادساً: حملة مناصرة من مؤسسات المجتمع المدني بمحافظه معان لمكافحة العنف بكافة أشكاله ضد المرأة العاملة بالقطاع غير الرسمي من أجل تحقيق العدالة والمساواة

قائمة المراجع:

1. الاستراتيجية الوطنية للمرأة في الأردن 2020-2025، اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة، 2020م، بدعم من هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين واللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا.
2. بدر، علا (2021)، سلامة المرأة في بيئة العمل». مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية، الأردن.
3. دائرة الإحصاءات العامة الأردنية، الكتاب الإحصائي السنوي، 2021.
4. أبو شوايش رشاء، أمانى الرواشده وأخرون، تقدير حجم الاقتصاد غير الرسمي في الأردن خلال الفترة (2002-2022)، مجلة الدراسات الاقتصادية التطبيقية ع2، البنك المركزي الأردني، 2022.
5. بودة وكواديك (2018)، الاقتصاد غير الرسمي في الجزائر وإشكالية دمج أنشطته في قنوات الاقتصاد الرسمي -دراسة تحليلية-، مجلة المقار للدراسات الاقتصادية المركز الجامعي تندوف، العدد3.
6. محمد عبد الكريم محافظة، وأمل سالم العواودة (2011)، العوامل المؤثرة على العنف ضد المرأة العاملة في المجتمع الأردني- دراسة تطبيقية، مجلة العلوم الاجتماعية، مجلد 39، العدد1، ص 91 – 124: الكويت.
7. منتدى الاستراتيجيات الأردني (2020) « القطاع غير الرسمي في الأردن: طبيعة العاملين فيه والتحديات » عمان، الأردن.
8. smith p.. (1994) Assessing the size of the underground economy : the Canadian statistical perspectives Canadian Economic Observer 3(11-010) : 16-33

الملاحق

ملحق (1)

مصطلحات البحث: المفاهيم النظرية والإجرائية:

القطاع غير الرسمي: يعتبر الاقتصاد غير الرسمي ظاهرة اقتصادية واجتماعية وسياسية معقدة إلى درجة كبيرة، عانت منها وبدرجات متفاوتة كل أنواع الاقتصادات في العالم، ويوصف القطاع غير الرسمي بشكل عام بأنه يضم وحدات الإنتاج التي تعمل على نطاق صغير ومستوى بسيط من التنظيم، مع عدم وجود تقسيم يذكر بين العمالة ورأس المال كعوامل إنتاج، وهدفه الأساسي هو توليد الدخل، حيث تعدّ حقوق العاملين الضائعة أبرز السلبيات في مؤسسات الاقتصاد غير الرسمي من خلال عدم تمتع العاملين بالقطاع غير الرسمي بالأمن الاقتصادي والاجتماعي لعدم حصولهم على عقود عمل، أو تأمين صحي، أو ضمان اجتماعي، يضمن لهم وأسرهم حياة كريمة

وعرف الاقتصاد غير الرسمي بعدة مسميات، كالاقتصاد الظل، والاقتصاد الموازي، والاقتصاد غير المنظم، والاقتصاد الأرضي، والاقتصاد غير المرئي (بودلة وكواديك 2018)، إذ لا تزال إشكالية المصطلح قائمة إلى الآن، بحيث يصعب إيجاد تعريف عام محدد لهذه الظاهرة؛ لكونه يتطور باستمرار حسب التغيرات التي تطرأ على النظام الضريبي واللوائح التنظيمية

وعرّف (سميث) الاقتصاد غير الرسمي: «بأنه إنتاج للسلع والخدمات يركز على احتياجات السوق وسواء أكان قانوني أو غير قانوني، ولا يكون مشمولاً في التقديرات الرسمية للناتج المحلي» (smith1994)

ويمكن تعريف القطاع غير الرسمي إجرائياً بأنه: «ذلك القطاع الذي يشمل وحدات اقتصادية،(نشاط اقتصادي: إنتاجي، أو تجاري، أو خدمي....) تمارس أنشطة مشروعة بطبيعتها، ولكنها لا تلتزم - جزئياً أو كلياً - بالإجراءات الرسمية التي حددتها الدولة لمزاولة نشاطها

المرأة العاملة:

تمثل المرأة العاملة إجرائياً في الدراسة الحالية المرأة الأردنية التي يزيد عمرها عن (15) عاماً (في قوة العمل) على اختلاف مستوياتها التعليمية، أو المستويات الاجتماعية، ممن يعملن في القطاع غير الرسمي في مختلف القطاعات الاقتصادية (التعليمية، والطبية، واللوجستية، والتجارية، والصناعية، والزراعية) وبدخل يوميًا و شهريًا أو موسميًا

استبيان
ملحق (2)

واقع المرأة العاملة في القطاع غير الرسمي في المجتمع الأردني
دراسة ميدانية في مدينة معان ولواء الحسينية وقضاء المريغة

التاريخ: 2022/ /

التاريخ: 2022/ /

التوقيع: _____

التوقيع: _____

اسم الباحث

اسم المشرف

هل أنت موافقه على المشاركة في هذه الدراسة؟	
١. نعم	٢. لا
الباحث: انتهت المقابلة	

أولاً: البيانات الأساسية

1. العمر

- 18-28 سنة () 29 – 38 سنة () 39 - 48 سنة ()
49 سنة فأكثر ()

2. المستوى التعليمي .

- أمية () تعليم أساسي () تعليم ثانوي () دبلوم متوسط ()
جامعي () دراسات عليا . ()

3. الحالة الاجتماعية

- عزباء () متزوجة () مطلقة () أرملة ()

4. عدد الأبناء

- أقل من 3 أفراد () 4-7 أفراد () 8 أفراد فأكثر () لا يوجد أبناء ()

5. مجال عملك

- الصناعي () التجاري () الخدمات () الزراعي ()
الطبي . () أخرى :..... ()

6. سنوات الخبرة .

- أقل من سنتين () 3 سنوات – 6 سنوات () 7 سنوات – 10 سنوات ()
11 سنة فأكثر () .

7. الدخل من العمل

- أقل من 300 دينار () 301-600 دينار () 601-900 دينار ()
901- دينار فأكثر ()

8. مكان الإقامة

- مدينة معان () لواء الحسينية () قضاء المريغة ()

ثانياً: حقوق العاملات:

ما عدد ساعات العمل اليومية؟

8 ساعات فأقل ()

من 9-12 ساعة ()

أكثر من 13 ساعة ()

هل أنت مشتركة من قبل عملك في الضمان الاجتماعي؟

نعم ()

لا إذا كانت الإجابة لا لماذا..... ()

هل يوفر لك عملك تأمين صحي؟

نعم ()

لا إذا كانت الإجابة لا لماذا..... ()

هل تحصلين على الإجازات الممنوحة لك في قانون العمل مدفوعة الأجر؟

- نعم ()

- لا ()

هل لديك معرفة بقوانين وأنظمة عملك؟

نعم ()

لا

هل وقعت على عقد عمل مكتوب قبل استلام العمل؟

نعم ()

لا ()

لماذا.....

ثالثاً: محددات بيئة العمل

الفقرات	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة ضعيفة
يوجد احترام لي كمرأة في بيئة عملي			
صاحب العمل يعاملني بتسلط وعصبية			
بيئة العمل خالية من التحرش			
يحترم صاحب العمل قدراتي المهنية			
أعاني من خلافات مع صاحب العمل			
يوجد خلافات مع زملائي العاملين			
لا أجد صعوبة في الحصول على معلومات تتعلق بالعمل			
أجر العمل (الراتب الشهري) الذي اتقاضاه لا يتناسب مع الجهد الذي أبذله			
تؤمن مؤسستي التي أعمل فيها تدريبات مستمرة			
الحوافز المادية التي أحصل عليها مناسبة			
العمل الإضافي في مؤسستي مدفوع الأجر			
لا يوجد أمان وظيفي في بيئة العمل			
حدث وأن فصلت أحد العاملات تعسفياً بدون سبب			
يشركني صاحب العمل في قرارات المؤسسة			
في بيئة العمل يوجد تمييز في العمل بين الذكور والإناث			
أحصل على حقوقي كاملة دون نقص			
يحترم صاحب العمل الخبرات داخل العمل			
راضية عن المؤسسة التي تعملي بها			
يحترم صاحب العمل الكفاءات داخل العمل			



رابعاً: التحديات (الاجتماعية والاقتصادية)

الفقرات	بدرجة كبيرة	بدرجة متوسطة	بدرجة ضعيفة
التحديات الاجتماعية			
لا أستطيع التوفيق بين مسؤولياتي المهنية والبيئية			
يستولي أحد أفراد الأسرة على الدخل الشهري من عملي			
يتدخل أحد أفراد الأسرة في عملي			
بيئة العمل تتعارض مع عاداتي وتقاليدي			
يوفر صاحب العمل حضانة للأطفال في مكان العمل			
التحديات الاقتصادية			
الدخل من العمل لا يكفي احتياجاتي المعيشية			
المواصلات مكلفة من وإلى العمل.			
بيئة العمل غير مناسبة لي			
مؤسستي تحترم جهدي المهني			
يقل أجر المرأة العاملة عن أجر الذكور في العمل نفسه			
أتحمل تكاليف العلاج في حالة المرض			

ملحق (3)

أسئلة المقابلات الفردية المعمقة

واقع المرأة العاملة في القطاع غير الرسمي في المجتمع الأردني

دراسة ميدانية في مدينة معان ولواء الحسينية وقضاء المريغة

2022م

• أولاً: معلومات عن المشاركة

كم عمرك () ما حالتك الاجتماعية () ما عدد الأولاد ()
أعمارهم :-

--

من يتكفل برعاية أبنائك أثناء الدوام

• الدراسة

- أين درست:-
- ما نوع تخصصك المدرسي:- (علمي , أدبي , مهني)
- هل أنهيت الثانوية العامة :- (نعم) , (لا)
- إذا لا لماذا
- هل تلقيت تعليم جامعي :-

الإقامة

أين تقيم حالياً :-

هل تعيشين في منزل: ملك، أجار، إسمان فقراء بدون مقابل

العمل

- منذ متى تعملين :-
- منذ متى تعلمين في مهنتك الحالية:-
- هل مكان سكنك بعيد أو قريب من مكان العمل :-
- كيف تذهبين للعمل (مواصلات ؟) :-
- كم التكلفة :-

• ثانياً: حقوق العمل

أي ساعة تذهبين للعمل	وأي ساعة العودة	ما عدد ساعات العمل اليومية	كم يوم بالأسبوع تعملين
هل لديك إجازات محددة في العمل :-	كم مدتها	هل تحصلين عليها بسهولة	

الضمان الاجتماعي

هل لديك ضمان اجتماعي :- (نعم) ، (لا)	منذ متى أنت مشتركة بالضمان :-
إذا لا لماذا :-	



التأمين الصحي

هل لديك تأمين صحي:- (نعم) , (لا)	
(لا) لماذا :-	
هل يغطي عملك تكاليف العلاج:- (نعم) , (لا)	
هل أنت معرضه لإصابات العمل:-	
هل يتكفل صاحب العمل بالعلاج :-	
هل لديك استراحات إثناء العمل:-	ما مدة هذه الاستراحة:- ()

• ثالثاً: محددات بيئة العمل

ما هو مقدار أجرك الشهري من عملك:-
هل تشعرين أن الجهد الذي تبذليه أكثر من الدخل الذي تكسبيه:-
هل أنت راضية عن دخلك:
هل يكفي لاحتياجاتك المعيشية:
هل لديك مصدر آخر للدخل غير هذا العمل:-
تحدث بالتفصيل عن طبيعة عملك:-
هل تشعرين أن صاحب العمل يتعامل باحترام معك أثناء العمل :-
هل يراعي صاحب العمل الظروف الصحية للعاملات أثناء العمل:-
هل تعرضت أو تعرضت إحدى زميلاتك لموقف فيه إساءة أو عنف من صاحب العمل، أو من أحد الزملاء الذكور:-

هل لديك عمل إضافي:-
هل تتقاضين أجر بدل العمل الإضافي :-
في مكان عملك هل يتقاضى الذكور أجر مقابل العمل الإضافي :-
هل تحصلين بسهولة على معلومات تتعلق بعملك :-
هل هناك اجتماعات دورية مع صاحب العمل : (مشاورات أو مناقشات في أمور تتعلق بالعمل أو حرية الاختيار) الاشتراك مثل في صناعة القرار
مقارنه مع الذكور، هل يتوفر لك/ لكن في مكان العمل :-
- التعامل بمساواة :-
- لدينا نفس الفرصة في الترقية في العمل :-
- نحصل على فرص في التدريب :-
- نحصل على أجر متساوي في نفس العمل :-

• رابعاً: التحديات التي تواجه المرأة العاملة في القطاع غير الرسمي

صف بالتفصيل كيف يمكن لك التوفيق بين مسئولياتك المهنية والبيئية؟
كيف يرى المجتمع (الأهل، الأصدقاء، الجيران، الأقارب) عملك:-
هل تشعرين بالحرج/ عدم الارتياح للعمل الذي تقومين به :-
هل يتسبب لك عملك بنوع من المشكلات مع أسرتك (زوجك، أولادك، إخوانك، الجيران) :-
ما طبيعة هذه المشكلات مثال(صراخ، عنف، تهديد، إساءة لفظية :-
أوجه الانفاق لدي التزامات مالية أكبر من دخلي:- مثال عندي قروض متعثرة:- حجم الأسرة كبير ويفرض علي التزامات مالية:- تعليم الأبناء مكلف:- لدي فاتورة علاج كبيرة:-

ملحق (4)

توزيع أفراد عينة الدراسة النوعية حسب متغيرات الدراسة

العدد	الفئات	المتغير
14	سنة 18-28	العمر
16	سنة 29-38	
4	سنة 39-48	
2	سنة فأكثر 49	
0	أميه	المستوى التعليمي
8	تعليم أساسي	
7	تعليم ثانوي	
1	دبلوم متوسط	
20	جامعي	
0	دراسات عليا	الحالة الاجتماعية
12	عزباء	
19	متزوجة	
4	مطلقة	
1	أرمله	مجال العمل
3	صناعي	
5	تجاري	
3	لوجستي	
1	زراعي	
7	طبي	
15	تعليمي	
0	مالي	
2	خدمات	

ملحق (5)

توزيع أفراد عينة الدراسة الكمية حسب متغيرات الدراسة

المتغير	الفئات	النسبة
العمر	18-28 سنة	32%
	29-38 سنة	37%
	39-48 سنة	24%
	49 سنة فأكثر	8%
	أميه	3%
المستوى التعليمي	تعليم أساسي	10%
	تعليم ثانوي	26%
	دبلوم متوسط	13%
	جامعي	43%
	دراسات عليا	5%
الحالة الاجتماعية	عزباء	29%
	متزوجة	59%
	مطلقة	10%
	أرمله	2%
	أقل من 3 أفراد	38%
عدد الأبناء	4-7 أفراد	26%
	8 أفراد فأكثر	1%
	لا يوجد أبناء	45%
	صناعي	6%
	تجاري	13%
مجال العمل	لوجستي	22%
	زراعي	1%
	طبي	13%
	تعليمي	32%
	مالي	5%
سنوات الخبرة	خدمات	8%
	أقل من سنتين	27%
	3 سنوات – 6 سنوات	24%
	7 سنوات – 10 سنوات	18%
	11 سنة فأكثر	31%
الدخل من العمل	أقل من 300 دينار	68%
	301-600 دينار	29%
	601-900 دينار	2%
	901-دينار فأكثر	1%

ملحق (6)

توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الحقوق المتاحة للمرأة العاملة في القطاع غير الرسمي في مدينة معان ولواء الحسينية وقضاء المريغة

المتغير	الفئات	النسبة
عدد ساعات العمل	8 ساعات فأقل	77%
	9-12 ساعة	22%
	أكثر من 13 ساعة	1%
الاشتراك في الضمان الاجتماعي	نعم	55%
	لا	45%
توفير التأمين الصحي	نعم	24%
	لا	76%
الحصول على الإجازات	نعم	76%
	لا	24%
معرفة أنظمة وقوانين العمل	نعم	83%
	لا	17%
توقيع عقد عمل	نعم	64%
	لا	36%

التحديات الاجتماعية:

ملحق (7)

جدول (3)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية مرتبة ترتيباً تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

رقم الفقرة	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
2	يستولي أحد أفراد الأسرة على الدخل الشهري من عملي	2.45	384.	كبيرة
1	لا أستطيع التوفيق بين مسؤولياتي المهنية والبيئية	1.92	751.	متوسطة
5	يوفر صاحب العمل حضانة للأطفال في مكان العمل	1.22	604.	ضعيفة
4	بيئة العمل تتعارض مع عاداتي وتقاليدي	1.21	566.	ضعيفة
3	يتدخل أحد أفراد الأسرة في عملي	1.05	246.	ضعيفة
	الكلي	1.57	0.56	ضعيفة



