



المجلس الوطني لشؤون الأسرة
NATIONAL COUNCIL FOR FAMILY AFFAIRS

دراسة واقع حقوق المرأة الأردنية العاملة



دراسة ميدانية للمرأة الأردنية العاملة
في المدن الصناعية



دراسة واقع حقوق المرأة الأردنية العاملة

دراسة ميدانية للمرأة الأردنية العاملة
في المدن الصناعية

جميع حقوق النشر محفوظة للمجلس الوطني لشؤون الأسرة

المجلس الوطني لشؤون الأسرة
جبل عمان، شارع فوزي الملقى
ص. ب. ٨٣٠٨٥٨ عمان ١١١٨٣٦ الأردن
هاتف: +٩٦٢ ٦ ٤٦٢٣ ٤٩٠
فاكس: +٩٦٢ ٦ ٤٦٢٣ ٥٩١
الموقع الإلكتروني: www.ncfa.org.jo

لا يجوز تصوير أو إعادة طبع وإنتاج أي جزء من هذه المادة من غير إذن مسبق من المجلس الوطني لشؤون الأسرة. الآراء والتفسيرات والنتائج التي تحتويها هذه الدراسة تعبر عن وجهة نظر الباحثين ولا تعبر بالضرورة عن رأي المجلس الوطني لشؤون الأسرة

تم إعداد وتحضير هذه الدراسة من قبل
المجلس الوطني لشؤون الأسرة وبالتعاون مع مؤسسة فريدوم هاوس

ملخص الدراسة

العمل حق رئيس من حقوق الإنسان الأساسية التي نصت عليها المواثيق الدولية والتشريعات الوطنية، ووضعت الدول للعمل تشريعات تنظمه و تكفل استعمال هذا الحق، وتضمنت العديد من الحقوق المتفرعة عنه ومنح العاملين العديد من المزايا.

وجاءت التشريعات بما يحمي العامل ويوفر له بيئة عمل مناسبة تتناسب وكرامة الإنسان يستطيع من خلاله تأمين مورد مالي لنفقات معيشته. ولقد منحت التشريعات المرأة العاملة حقوقا خاصة بالإضافة إلى الحقوق العمالية العامة، وكذلك عملت التشريعات على إزالة الفوارق في المعاملة بين الرجال والنساء في الحقوق العمالية. وعلى الرغم من كل هذه الجهود العالمية والوطنية في هذا الاتجاه، إلا أن هناك حالة من الضعف الواضح في تطبيق هذه الحقوق والاستفادة منها بشكل كامل، يساهم فيها عدم إلمام بعض النساء العاملات بهذه الحقوق وكذلك عدم تفهم بعضهن لمضمون هذه الحقوق، مما يجعل الاستفادة منها أمر نسبي في اغلب الحالات.

وجاءت هذه الدراسة لتحديد بأسلوب علمي، اعتمادا على لغة الأرقام والإحصاء، من خلال استطلاع هذا الواقع والحصول على المعلومة من العاملات أنفسهن للحصول على نتائج تحدد المشكلة وتمكن من وضع الحلول والتصورات لتحسين الواقع.

وقد تم تصميم استبيان لهذه الغاية، يقوم على ثلاثة محاور، الأول يتعلق بعرض خصائص وطبيعة عينة الدراسة التي تكونت من (٣٠٠) عاملة في مواقع مختلفة، والثاني يحدد مدى إلمام وتفهم المرأة العاملة لجملة الحقوق التي يمنحها القانون لها كما جاءت في قانون العمل الأردني وقانون الضمان الاجتماعي الأردني النافذان وقت الدراسة، أما المحور الثالث فقد استظهر تطبيق هذه الحقوق ودرجة الاستفادة منها لدى المرأة العاملة.

و ظهر من النتائج، ومن خلال إجابات العينة المختارة، وتحليل النتائج إحصائيا، أن هناك حقائق بارزة تتركز في ضعف الإلمام بهذه الحقوق مما استتبع ضعفا في تطبيقها ودرجة الاستفادة منها بشكل كامل، كما بينت النتائج أن بعض النساء العاملات ما زلن بعيدات عن العمل القيادي وان الغالبية منهن لم يقمن بالانضمام إلى التجمعات العمالية، كالنقابات مثلا، وظهر من النتائج أن الغالبية من العاملات مشتركات ببرامج التأمينات التي ينص عليها قانون الضمان الاجتماعي، وأظهرت الدراسة الحاجة إلى برامج توعية خاصة بالحقوق العمالية بالإضافة إلى التثقيف القانوني بهذه الحقوق للعاملات على نطاق واسع، وشكلت الأجور المتدنية للعاملات ابرز وأكثر القضايا المؤثرة للعاملات، وعرضت الدراسة هذه النتائج وأوصت بعدة توصيات تستهدف معالجة هذا الواقع وتحسينه بما ينسجم مع التشريعات والمواثيق الدولية والمعايير العالمية، لتحقيق أقصى درجات التمكين الاقتصادي للمرأة العاملة، لان عمل المرأة يشكل دعما لموارد الأسر بشكل واضح كما جاء في البيانات الإحصائية لهذه الدراسة.

المقدمة

ما زال واقع حقوق المرأة العاملة يمثل حالة تستحق الدراسة والتحليل، فعلى الرغم من مرور عقود طويلة على صدور التشريعات العمالية وما تضمنته من نصوص تركز حقوقاً للمرأة العاملة تراعى فيها أوضاعها وظروفها الخاصة، وعلى الرغم أيضاً من حركات الإصلاح والتعديلات المتتالية لهذه القوانين حتى تكون منسجمة إلى حد بعيد مع التوجهات العالمية في منح المرأة مزيداً من الحقوق ورفع مستوى هذه الحقوق وإزالة كل الفوارق التي تميز بين الرجل العامل والمرأة العاملة، إلا أن الواقع ما زال يعطي مؤشرات مختلفة تحتاج إلى تشخيص دقيق ودراسة علمية لواقع هذه الحقوق والاستعانة بالإحصائيات الرقمية بعيداً عن التنظير والرؤى والتصورات، وذلك في محاولة جادة لوضع الأمور في نصابها وإعطائها الاهتمام الذي تستحقه. ويبدل المجلس الوطني لشؤون الأسرة في الأردن جهوداً كبيرة من أجل مراجعة التشريعات التي تنظم عمل المرأة، والعمل على تطويرها وتحديثها بالتعاون مع الجهات ذات العلاقة، لأن المرأة تعتبر من الأفراد المعيلين في الأسر، وتقع ضمن أولويات عمل المجلس وأنشطته المختلفة.

وقد حققت المرأة الأردنية مراكز متقدمة، وشغلت مناصب قيادية ووصلت إلى أعلى مراتب العمل الوظيفي المهني والسياسي وذلك بفضل الرؤية الملكية السامية لجلالة الملك عبد الله الثاني ابن الحسين وما يرافقه من جهد مميز و كبير من جلالة الملك رانيا العبد الله، فالمرأة الأردنية الآن هي الوزيرة والنائب والقاضي والعاملة في المصانع والمديرة في عملها والقائد لفرق العمل.

ولهذا كله جاءت هذه الدراسة في سياق الجهود المميزة للمجلس الوطني لشؤون الأسرة من أجل تقييم واقع حقوق المرأة العاملة من خلال دراسة واقعية تعتمد لغة الأرقام والإحصاء بطريقة علمية.

وتستعرض الدراسة خلفية حقوق المرأة العاملة نظرياً وتطوراته التشريعية وموقف التشريع الوطني والمعاهدات والمواثيق الدولية من هذا الموضوع، و ستخصص قسماً لوصف خصائص عينة الدراسة وواقع العمل الخاص بالمرأة العاملة.

كما تتعرض الدراسة إلى مضمون حقوق المرأة العاملة ودرجة الاستيعاب لهذه الحقوق ودرجة الممارسة لها على أرض الواقع.

وبعد تحليل الإجابات على الاستبيان إحصائياً، يتم استخلاص النتائج والحقائق التي تم التوصل إليها، ومن ثم صياغة توصيات تقترحها الدراسة بعضها ورد على لسان المرأة العاملة من عينة الدراسة و مما جاء من نتائج في هذه الدراسة، نرى وجوب العمل على الاهتمام بها ووضعها بين يدي المعنيين وأصحاب القرار، لأنها ما زالت تشكل نقاطاً مظلمة بحاجة إلى المزيد من الإضاءة حولها. وما زالت تعاني حقوق المرأة من ممارسات خلافاً، إلى حد ما، عما جاءت به التشريعات. إذ نستطيع القول أنه ظهر من خلال الدراسة الإحصائية تفاوت كبير بين مضمون الحقوق التي منحها القانون للمرأة وبين ممارسة هذه الحقوق على أرض الواقع لأسباب بعضها معروف وبعضها الآخر يحتاج إلى دراسة الأسباب المفترضة. ولعل أغلبها يعود إلى عدم الوعي بالحقوق بشكل كامل. ونرجو أن تساهم هذه الدراسة ومن خلال هذا التقرير في تسليط الضوء على الكثير من الزوايا وأن تصل المقترحات إلى المعنيين لمعالجة الضعف والقصور في هذا الواقع. لأننا ندرك حجم مساهمة المرأة العاملة في رفد الناتج القومي بدخل لا يستهان به، وتساهم المرأة في نفقات إعالة الأسرة بشكل مباشر كما ظهر من الدراسة

الإحصائية المرفقة بالتقرير، وعدم النظر دائماً إلى أن عمل المرأة يمثل حالة ترف يمكن الاستغناء عنها. فمن الواضح تماماً مقدار اعتماد الأسر على عمل المرأة في تدبير نفقات المعيشة. كما أن عمل المرأة يمثل حالة من الأداء الاجتماعي والاقتصادي لنصف المجتمع في ميادين مختلفة.

كما نأمل أن تحقق هذه الدراسة الهدف من إعدادها وان تساعد في تشخيص الواقع تمهيدا لوضع التصورات والحلول للمشكلات التي برزت من خلال هذه الدراسة، وان تشكل انطلاقة لدراسات أخرى مكملتها في هذا الموضوع المهم.

ونرجو كذلك أن تكون هذه الدراسة معززة للنجاحات المتواصلة في جهود دعم أنشطة المرأة الأردنية وإعطاء هذه الجهود القيمة التي تستحق والتقدير الذي يبرزها ويضعها في مكانها اللائق.

الأمين العام

الدكتورة هيفاء أبو غزالة



أولاً: خلفية الدراسة

العمل حق مشروع كفلته التشريعات الوطنية والمواثيق الدولية، فقد نص الدستور الأردني في المادة (٢٣) على حق العمل على النحو التالي، تنص الفقرة الأولى منها على أن: «العمل حق لجميع المواطنين وعلى الدولة أن توفره للأردنيين بتوجيه الاقتصاد الوطني والنهوض به». وتنص الفقرة الثانية من المادة المشار إليها في البنود الواردة فيها على ما يلي:

”تحمي الدولة العمل و تضع له تشريعا يقوم على المبادئ الآتية:

- ١- إعطاء العامل أجرا يتناسب مع كمية عمله و كلفيته.
- ٢- تحديد ساعات العمل الأسبوعية و منح العمال أيام راحة أسبوعية و سنوية مع الأجر.
- ٥- تقرير تعويض خاص للعمال المعيلين، وفي أحوال التسريح والمرض والعجز والطوارئ الناشئة عن العمل.
- ٨- تعيين الشروط الخاصة بعمل النساء والأحداث.
- هـ- خضوع المعامل للقواعد الصحية.
- و- تنظيم نقابي حر ضمن حدود القانون“.

أما قانون العمل الأردني رقم (٨) لعام ١٩٩٦ م وتعديلاته، فقد جاء بجملة من المبادئ والأحكام الخاصة بالعمل، وجاء تعريف العامل في المادة الثانية منه على أنه: ” كل شخص ذكرا كان أو أنثى يؤدي عملا لقاء اجر ويكون تابعا لصاحب العمل وتحت إمرته و يشمل ذلك الأحداث ومن كان قيد التجربة أو التأهيل.“ و ساوى القانون بين الرجل والمرأة في حق العمل والتمتع بكافة المزايا التي يوفرها القانون بغض النظر عن الجنس. وقد ورد في القانون المذكور العديد من الحقوق التي يمنحها القانون للعامل رجلا كان أم امرأة، جاءت ترجمة للمبادئ الدستورية والمواثيق الدولية التي انضم إليها الأردن والتي تتعلق بمسائل العمل كالأجرة، والإجازات الأسبوعية والسنوية مدفوعة الأجر، والإجازات المرضية، و ساعات العمل وأوقات الراحة.

بالإضافة إلى المساواة في الأجر مع الرجل، إذا تساوت ظروف وشروط العمل عند كل من الرجل والمرأة، فعند تعريف الأجر في المادة الثانية من قانون العمل أشير إلى العامل بصفة مطلقة ولم تفرق بين الرجل والمرأة لهذه الغاية.

أما تلك التي تخص المرأة العاملة في هذا القانون، ومنها:

١. حظر القانون فصل المرأة العاملة أثناء إجازة الأمومة أو ابتداءً من الشهر السادس للحمل للمرأة العاملة الحامل في المادة (٢٧/ ١/أ).

٢. أعطى القانون حقوقا خاصة للمرأة من بينها:

إجازة التفرغ لمرافقة الزوج، و إجازة التفرغ لتربية الأطفال، إجازات الأمومة والإرضاع، وكذلك إلزامية توفير حضانة ملائمة لأطفال العاملات بشروط معينة في أماكن العمل.

٣. أعطى قانون العمل في المادة (٦٩) منه، لوزير العمل صلاحية اتخاذ قرارات بعد استطلاع رأي الجهات الرسمية، لتحديد الصناعات التي لا يجوز تشغيل النساء فيها و الأوقات التي لا يجوز تشغيل النساء فيها والاستثناءات الخاصة، وترجمة لذلك فقد صدر قرار لوزير العمل عام ١٩٩٧ حدد فيه بعض الصناعات التي لا يجوز تشغيل المرأة فيها، ومنها، على سبيل المثال: صهر المعادن، صناعة المواد المتفجرة، لحام المعادن، العمليات التي يدخل فيها الرصاص، صناعة الإسفلت، صناعة الكاوتشوك، وغيرها. كذلك حظر القرار المشار إليه تشغيل النساء الحوامل في مجالات معينة كالعمل في مجال المواد المشعة أو المواد الكيميائية التي يمكن إن تسبب تشوه الأجنة. كما حظر القرار أيضا العمل الليلي للمرأة ما بين الساعة الثامنة مساءً وحتى السادسة صباحاً، باستثناء الفنادق والمطاعم والمطارات والمستشفيات وغيرها.

كما جاء في المواثيق الدولية تأكيد على حق العمل باعتباره واحداً من حقوق الإنسان. وقد وقعت المملكة الأردنية الهاشمية على العديد من المعاهدات والاتفاقيات بهذا الخصوص، منها اتفاقية منظمة العمل الدولية، واتفاقية العمل العربية لسنة ١٩٦٦ م. و سنين ما جاء في بعضها تالياً:

أولاً: جاء في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة في عام ١٩٤٨ م، وفي المادة (٢٣) تحديداً، ما نصه:

١- لكل شخص الحق في العمل وله حرية اختياره بشروط عادلة مرضية، كما أن له الحق في الحماية من البطالة.

٢- لكل فرد دون أي تمييز الحق في اجر متساو للعمل.

٣- لكل فرد يقوم بعمل، الحق في اجر عادل مرض يكفل له ولأسرته عيشة لائقة بكرامة الإنسان، تضاف إليه عند اللزوم وسائل أخرى للحماية الاجتماعية.

ثانياً: ورد في العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة عام ١٩٦٦ م ما يلي:

١- تنص المادة الثالثة منه على أن تتعهد الدول الأطراف بضمان مساواة الذكور والإناث في حق التمتع بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية المنصوص عليها في هذا العهد ومنها حق العمل، وحق الحصول على شروط عمل عادلة و مرضية، وحق تكوين النقابات والانضمام إليها، حق كل مواطن في الضمان الاجتماعي.

٢- ضمان الأجر المنصف دون تمييز تساوي قيمة العمل، على أن يضمن للمرأة التمتع بشروط لا تقل عن تلك التي يتمتع بها الرجل وتقاضي اجر مساو لأجر الرجل عند تساوي العمل، كما جاء في المادة (٧) منه.

ثالثاً: الميثاق العربي لحقوق الإنسان لسنة ٢٠٠٤ م الذي أكد في المادة (٣٤) منه على ما يلي:

١. العمل حق طبيعي لكل مواطن، و تعمل الدولة على توفير فرص العمل قدر الإمكان لأكبر عدد من المقبلين عليه، مع ضمان الإنتاج وحرية العمل وتكافؤ الفرص، ومن دون أي نوع من أنواع التمييز على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو اللغة أو الرأي السياسي أو الانتماء النقابي أو الأصل الوطني أو الأصل الاجتماعي أو الإعاقة أو أي موضوع آخر.

٢. لكل عامل الحق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية و تؤمن الحصول على اجر مناسب لتغطية مطالب الحياة الأساسية له ولأسرته وتكفل تحديد ساعات العمل والراحة و الإجازات المدفوعة الأجر وقواعد حفظ الصحة و السلامة المهنية و حماية النساء والأطفال والأشخاص ذوي الإعاقات أثناء العمل.

كما أعطت الحق بالانضمام إلى النقابات التي تهدف حماية مصالح العمال. وقد شهدت العقود القريبية الماضية اهتماماً متزايداً بحقوق المرأة عموماً و حقوق المرأة العاملة خصوصاً.

رابعاً: اتفاقية (سيداو) (Convention On The Elimination Of All Forms of Discriminations Against Women) (اتفاقية إلغاء كافة أشكال التمييز ضد المرأة) جاء في المادة الحادية عشرة من هذه الاتفاقية و المتعلقة بضمان حقوق المرأة في اختيار المهنة و ضمان الحق في المساواة مع الرجل في فرص العمل والأجر و الضمان الاجتماعي و الوقاية الصحية، و تدعو إلى حظر فصل المرأة عن العمل بسبب الحمل و إجازات الأمومة و الإلزام بإنشاء مرافق لرعاية أطفالها و تنميتهم.

ولعل ما جاءت به اتفاقية (سيداو) من أجل إلغاء كافة أشكال التمييز ضد المرأة، يشكل نقطة تحول في هذا السياق لأنها نتيجة رحلة كفاح خاضتها المرأة لإثبات وجودها الفاعل في الميدان العملي على كافة الأصعدة. وقد حصلت المرأة بموجبها كذلك على حقوق عديدة في مجال العمل العام و المشاركة السياسية.

خامساً: الاتفاقية العربية بشأن المرأة العاملة لعام ١٩٧٦، اهتمت هذه الاتفاقية بشروط و ظروف عمل المرأة و توفير الرعاية الصحية والاجتماعية، ومنها حظر تشغيل النساء ليلاً، او تشغيلهن في مهن خطيرة، و العمل على توفير حضانه لأطفال المرأة العاملة، و توفير ظروف خاصة بالمرأة في العمل تراعي خصوصية المرأة.

سادساً: لا يوجد في الشرائع السماوية عموماً و تحديداً في الإسلام ما يمنع المرأة من العمل المباح أو ممارسة حق الكسب المشروع.

ولا يخفى ما يجري العمل على تحقيقه في الأردن من الحفاظ على المكاسب التي حققتها المرأة و الجهد الرسمي والشعبي من أجل دعم حقوق المرأة و نضالها للحصول على حقوقها الإنسانية والطبيعية و بما يحفظ للمرأة مكانتها و دورها الاجتماعي والاقتصادي والسياسي، و دورها كإنسانة قادرة على الإنجاز والتميز. وهذا ما أثبتته واقع الحال من خلال المشاهدات والملاحظات و النتائج على أرض الواقع.

ويشهد الأردن حركة نشطة في هذا الاتجاه تتمثل في الأداء الراقى للمؤسسات الرسمية كمجلس الأمة والحكومة و المجلس الوطني لشؤون الأسرة، و المركز الوطني لحقوق الإنسان وغيرها، وكذلك مؤسسات المجتمع المدني و التعاون البارز في هذا السياق و هذا التناغم الرائع في الأداء الديمقراطي ترعاه قيادة حكيمة آمنت بالخيار الديمقراطي و تفعيل حقوق الإنسان كوسيلة لتحقيق مجتمع الأمن و الأمان و الاستقرار السياسي و التقدم و التنمية المستدامة، و آمنت به كخيار يدعم الأمن و السلم الإنساني في المجتمع الأردني، و اجتثاث فكرة التسلط و العنف و الإقصاء و التمييز و إحلال روح الحوار و الانفتاح في مقابل التعصب و الانغلاق، و احترام الرأي الآخر و حرية التعبير كوسيلة للوصول إلى نتائج عملية لتحقيق أهداف التنمية البشرية على كافة الأصعدة و ما يستتبعه من تنمية اقتصادية و سياسية تتمثل في وطن عصري بكل المقاييس تحترم فيه حقوق الإنسان بشكل عام و المرأة بشكل خاص، و قد كان وما زال الأردن سباقاً في هذا المجال بفضل حكمة و رؤية القيادة الهاشمية، و يمثل الدستور الأردني مرجعية وطنية في الحفاظ على حقوق الإنسان في الأردن عبر عقود من الزمن رافقت

استقلاله وتكرست هذه الحقوق من خلال مؤسسات تعمل على صيانتها والحفاظ عليه وتطبيق فكرة سيادة القانون كواحدة من أهم أركان البناء الديمقراطي. وتمثل حقوق المرأة بشكل عام والمرأة العاملة بشكل خاص مقدمة الأولويات التي يعمل الأردن الرسمي والشعبي على تحقيقها والدفاع عنها.

وما حققته المرأة الأردنية يستحق الاحترام والتقدير والإشادة وكانت به جديرة حيث احتلت المرأة مراكز رفيعة متقدمة أثبتت المرأة الأردنية من خلالها قدرتها ونضجها الكافي وتميزها في داخل الوطن وخارجه.

ومن الجدير بالإشارة إليه هنا ما نشرته صحيفة الغد الأردنية في عددها الصادر بتاريخ ٢٠٠٩/٦/٧م يؤكد وجود تطور ايجابي في هذا السياق، حيث جاء في مقال نشرته تلك الصحيفة بعنوان (المرأة الأردنية تكسر احتكار الرجل في (٢٣) مهنة) كانت حكرًا على الرجال تقليدياً، وتدل على وجود قبول اجتماعي من جهة وتحد واضح من المرأة الأردنية يستحق كل التقدير والدعم والتشجيع، وقد صرحت في المقال المذكور السيدة المديرية التنفيذية لملتقى سيدات الأعمال الأردنية بالقول بأنه تم البدء في برنامج تدريب ما يقارب (خمسة آلاف) سيدة في مهن كانت تقليدياً للرجال منها (مشرف إنتاج بلاستيك، مشغل آلات محوسبة، لحام كهرباء، تحكم صناعي، راديو وتلفزيون، ميكانيكي معدات صناعية فني تبريد وتكييف) وغيرها. و ترى أن المجتمع الأردني سوف يتقبل التحاق المرأة بهذه المهن وهو دليل تحقيق المرأة انجازات عظيمة. يذكر أن معدل البطالة بين النساء مازال مرتفعاً (٢٣,١%) في مقابل (٩,٧%) للرجال حسب دائرة الإحصاءات العامة في نهاية عام ٢٠٠٨ م

والتعاون بين المؤسسات من أجل العمل على تفعيل النصوص والتشريعات المنظمة للعمل وخاصة تلك الجوانب التي تخص المرأة يأتي من أجل إشراك المرأة في عملية التنمية المستدامة، لأن هناك بعض الجوانب ما زالت دون الطموح والواقع العملي فيه ابتعاد نسبي عن حقيقة أهداف وتطبيق النصوص بما تضمنته من حقوق لصالح المرأة العاملة. وظهرت تلك المفارقات من خلال دراسات عديدة أبرزت نقاط الضعف في التطبيق على أرض الواقع وأظهرت صعوبات تواجه المرأة العاملة.

وظهر من تلك الدراسات ما يؤكد ما جاء في نتائج هذا التقرير الذي جاء كخلاصة لدراسة مسحية اعتمدت على استطلاع الواقع من خلال الاستبيان المباشر وإجابات النساء العاملات. إلى جانب بعض الدراسات النفسية التي أكدت أهمية العمل للمرأة، على اعتبار أن العمل يحقق للمرأة الحاجات النفسية وتحقيق الذات من خلال العمل، ولم يعد العمل مجرد مورد رزق أو يحقق غاية مادية منعزلة عن البعد النفسي والاجتماعي وإحساس المرأة بأنها كيان فاعل وتؤثر في صياغة القرار الوطني وليس مجرد أداة لاجتلاب المال.

وتاريخياً جاء انخراط المرأة في سوق العمل كمرافق لدخول الرجل إلى ميدان الحروب، حيث أدت المرأة دوراً في استمرارية العجلة الاقتصادية والعمل في المصانع مما ساهم في استمرارية العمل بها، إلا أنها ولفترة طويلة كانت في أوروبا تتقاضى نصف اجر الرجل. وفي المجتمعات الشرقية كانت المرأة تسهم بدور كبير في العمل الزراعي إلى جانب الرجل ولم تظهر الحاجة إلى عمل المرأة خارج نطاق العمل الأسري إلا متأخرة كنتيجة لتراجع مساهمة الزراعة في الاقتصاد مما دفع المرأة للبحث عن فرصة عمل خارج الإطار الأسري لدعم موارد المنزل ومارست المرأة العمل بشكل متحفظ ومنتقد في أحيان كثيرة وكانت المرأة العاملة لا تحظى بذلك الاحترام الذي تستحق وكانت نظرة الازدراء والاستعلاء بادية تماماً لها في المجتمع.

وقد شاهدنا أن كثيراً من النساء أدين دوراً عظيماً في بناء الأسر وقامت بدور الأب والأم في الأسر التي فقدت معيها بشكل مبكر ومارست أدواراً مزدوجة جعلت من المرأة محط اهتمام، ومع بداية التحول الديمقراطي

وانسجاماً مع حركة حقوق الإنسان خاضت المرأة نضالاً قوياً كانت محصلته حقوقاً تحترم، وبدأت التشريعات تستجيب لهذه النضالات والتوجهات، وبدأت النصوص تتحدث عن حقوق خاصة بالمرأة وعن رفع درج هذه الحقوق لتصل إلى حد إزالة الفوارق والتي تمثلت مؤخراً في اتفاقية (سيداو).

ويبقى الأمل موصولاً بأن تزال كل التشوهات والنقائص التي تشوب الوضع القائم وإزالة كل الصعوبات والمعوقات أمام تقدم المرأة. ولكن هذا لا يتحقق من جانب واحد، فالمرأة لا يجوز أن تبقى تنتظر من يمنحها حقوقاً بل عليها أن تطالب بها، وكيف تطالب بهذه الحقوق إذا كانت ما زالت نسبة عالية جداً من النساء بعيدات عن دائرة الفعل المؤثر في صنع القرار من خلال الانتساب إلى النقابات والتجمعات العمالية؟ كذلك إذا كانت المرأة ما زالت تتحفظ على بعض الأنشطة كالانضمام إلى النقابات والتجمعات المهنية؟ فما زال هذا الجانب مثار انتقاد واستغراب، كذلك عدم حرص بعض النساء العاملات على مطالعة حقوقها والبحث عنها، وما زالت بعض النساء يقفن موقفاً سلبياً من فكرة الثقافة المهنية والقانونية، مكتفية بما تقوم به النخبة من النساء الناشطات ومكتفية بما يصل إليها من معلومات من غير مصادرها المعتمدة.

وما زالت المرأة تواجه صعوبات في بيئة العمل لا بد من تضافر الجهود من أجل التغلب عليها وتفعيل أدوات الرقابة لتطبيق القانون بشكل كامل. لأن حالات الاستغلال ما زالت ملحوظة سواءً من خلال قلة الرواتب، أو إبعاد المرأة عن المواقع القيادية وعدم توفير مرافق رعاية خاصة لأبناء العاملات بما يوفر بيئة سليمة لنمو أطفال النساء العاملات. و اللجوء إلى إبعاد المرأة عن العمل بسبب الزواج في بعض الحالات، فهذه وغيرها من التشوهات مصدر قلق للعاملين في هذا المجال والمراقبين والباحثين الذي تشير دراساتهم ومقالاتهم إلى وجود ثغرات واضحة في آلية التعامل مع المرأة العاملة والنظر إليها كجانب ضعيف في المعادلة.

فالدعوات مفتوحة لمزيد من التعاون ولمزيد من الحوار مع أصحاب العمل لتوعيتهم بحقوق المرأة العاملة وأن هذه الحقوق ليست منحة أو هبة منهم للعمال وإنما هي حقوق ومكتسبات لا بد من احترامها وتطبيق النصوص بشأنها.

إن القناعة الراسخة لدى كل المعنيين بأن مساهمة المرأة العاملة في دعم مسيرة الاقتصاد الوطني ودعم الناتج القومي أمر لا ينكر ولكنها ما زالت متواضعة إذ تبلغ هذه النسبة في آخر إحصاء رسمي لدائرة الإحصاءات العامة ١٤,٧٪ من القوة العاملة في الأردن لعام (٢٠٠٧). وهذه المساهمة المتواضعة ما زالت بحاجة إلى الزيادة وتوفير ظروف ملائمة لنمو المرأة وتقدمها من خلال العمل وبما يحقق الأهداف الاقتصادية والاجتماعية والسياسية لمشاركة المرأة في الحياة العامة. ولعل من أخطر التحديات هو منافسة الأيدي العاملة المهاجرة وغير الأردنية للعامل الأردني، ولا بد من النظر إلى هذه المسألة بجدية وبالأهمية التي تستحق لأن هذه الأيدي العاملة عادة ما تقبل برواتب متدنية قياساً بالرواتب عموماً وتعمل في ظل شروط وظروف قاسية أقل من الشروط التي يقبل بها العامل الأردني كما تشير تقارير المنظمات الدولية المتخصصة بهذا الشأن ومنها منظمة تقرير (NLC) الأمريكية عن المناطق المؤهلة صناعياً (QIZ).

وهذا نتج عنه مشكلات عديدة منها استغلال اليد العاملة الوطنية تحت إلحاح الحاجة. وإذا ما نظرنا إلى الدول التي جاء منها هؤلاء العمال والذين يقدر عددهم بـ ٤٠٠-٥٠٠ ألف عامل حاصل على تصريح عمل رسمي حسب إحصاء عام (٢٠٠٨) الصادر عن وزارة العمل الأردنية، فإن مستوى المعيشة لديهم منخفض بالمقارنة مع الأردن. وهذا دفع بالعديد من العمال الأردنيين إلى رفض العمل بهذه الشروط القاسية.

كذلك ما نتج عنه من استنزاف العملات الأجنبية المصدرة خارج الأردن وحرمان الاقتصاد الوطني من نسبة عالية من دخل العمال عند تحويلها إلى بلدانهم، وهذا التحدي يفترض وجود تشريعات تكفل الحماية للعمال الأردني بما يحقق له الكرامة الإنسانية والكفاية الاقتصادية وتقليل خطر المنافسة إلى أبعد الحدود وفي أضيق نطاق، وعدم التصريح بعمل العمالة الوافدة إلا عند عدم وجود الخبرة أو المهارة المطلوبة لدى العامل الأردني و بشرط إلزامه بتدريب العامل الأردني.

وهناك العديد من التحديات والصعوبات والتي تحتاج إلى كل الجهود المختلفة من أجل العمل على تلافيها والتغلب عليها بشكل علمي مدروس بعيد عن القرارات الآتية والمحكومة بالظروف وأن تكون في إطار مؤسسي يكفل لها الاستمرارية والاستقرار النسبي لتحقيق الأهداف المرجوة منها.

ثانياً: إجراءات إعداد التقرير

لغايات إعداد هذا التقرير والوصول إلى نتائج واقعية إلى حد ما فقد تم تحديد عينة عشوائية تمثل المرأة العاملة، تتكون من (٣٠٠) عاملة تتوزع على قطاعات مختلفة ومراعاة التوزيع الجغرافي لأماكن العمل في مناطق المملكة، وذلك لمراعاة أعلى درجات الواقعية والثبات وصدق الاختبار.

وتم الاهتمام بمعامل صدق الاختبار في الاستبانة بحيث تم صياغة الاستبانة بشكل مبسط ومباشر في أغلب الفقرات لمراعاة الحصول على إجابات واقعية، كما ابتعدت عن كثير من الجوانب التي لا تؤثر في صدق الاختبار.

وتم توزيع فقرات الاستبانة على النحو الآتي:

القسم الأول:

١. المعلومات العامة: وذلك لدراسة واقع المرأة العاملة من حيث توزيع المرأة العاملة على قطاعات العمل المختلفة (مكتبي، مهني، ميداني، مصانع) ثم بيان خصائص المرأة العاملة من حيث (العمر، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، المسافة بين مكان العمل ومكان السكن).

ثم مراعاة طريقة ارتباط المرأة العاملة بالعمل من خلال العقود وأشكال هذه العقود (مكتوب، شفوي).

٢. وتم دراسة واستطلاع سبب اختيار العمل والدافع إلى الانخراط في العمل وكذلك حالة الرضا عن نوع العمل والإحساس تجاه العمل بالانتماء من خلال درجة الإنتاجية والفائدة للعمل، ودرجة الاستقرار في العمل الحالي والرغبة في التغيير والانتقال.

٣. وتم استطلاع المستوى الذي تمثله المرأة في قطاع العمل وهل هي مجرد عاملة أم يمكن أن تحتل مراكز إدارية متقدمة ومواقع قيادية في عملها.

٤. محاولة دراسة درجة الرضا عن العمل من خلال ربط الأجر ومستوى الرضا عنه بالرضا عن نوع العمل والاستقرار فيه.

٥. وتم استطلاع إحساس المرأة بنظرة الرجل العامل لزميلته العاملة وهل بدأت تتلاشى النظرة التقليدية لصورة المرأة الضعيفة واستهجان عمل المرأة تقليدياً.

٦. ولما يمثله قانون الضمان الاجتماعي من حالة متقدمة من رعاية حقوق العمال عموماً والمرأة العاملة خصوصاً وما يوفره من درجة أمان وظيفي عالية، فإلى أي مدى تستفيد المرأة من وجود هذا القانون والاشتراك في برامج الضمان الاجتماعي. وتم تحديد نسبة الاشتراك لأنه يمثل درجة من درجات وعي المرأة بحقوقها العمالية التي يمنحها قانون العمل والضمان الاجتماعي.

٧. ولا يخفى على أحد دور النقابات المهنية ودورها في خدمة حقوق العمال وصيانتها وتمثيل العمال لدى الجهات المختلفة ذات العلاقة سواءً كانت تتعلق بأصحاب العمل أم الإدارة العامة (الدولة) فإلى أي مدى يوجد ارتباط للمرأة العاملة بهذه النقابات والإيمان بدورها، وقناعة المرأة بجدوى هذا الدور لهذه النقابات. خصوصاً وأن مسألة وجود النقابات من أبرز الحقوق العمالية التي ينص عليها التشريع الأردني.

القسم الثاني:

١. تم استطلاع درجة استفادة المرأة العاملة من مزايا وحقوق عمالية بموجب القانون، كما تم استطلاع مدى إلمام المرأة بهذه الحقوق، لأن درجة الإلمام بها تمثل بداية الاستفادة من هذه الحقوق ولأن استيعاب المرأة لهذه الحقوق يساعدها بلا شك في المطالبة بها وتطويرها بشكل مستمر.

حيث تم تحديد حالات الاستفادة من الإجازات بأنواعها المختلفة. ودرجة إلمام المرأة بتفاصيل هذه الحقوق من خلال الأسئلة عن مضمونها ومدى إدراك المرأة العاملة لهذا المضمون ودقة الإلمام به.

كذلك استطلاع درجة حرص المرأة العاملة على البحث عن مضمون هذه الحقوق ومحاولة الاستفادة منها.

ومن خلال الدراسة تم استطلاع درجة مراعاة ظروف المرأة العاملة لكونها أمّاً وزوجة ولها احتياجاتها الخاصة داخل العمل بما يختلف عن الرجال وإلى أي مدى هناك حرص على مراعاة هذه الظروف.

ولإعطاء هذا الاستبيان درجة عالية من الصدق فقد تم عرض الأسئلة بشكل يكشف عن درجة التناقض في الإجابات سيشار إليها ضمن هذه النتائج ومن هنا تم عرض المضمون بأشكال مختلفة لمحاولة الوصول إلى نتائج واقعية إلى أقصى حدٍ يمكن. وتم تخصيص القسم الثالث لما يمكن الاستفادة من نتائجه لهذه الغاية.

الإجراءات الإحصائية والنتائج

تم توزيع الاستبيان على عينة الدراسة في مواقع العمل وأعطيت العينة فرصة الإجابة عن الأسئلة بشكل سري يكفل لها حرية الإجابة، تفريخ الاستبانة بعد عودتها من المستجيبين. وتم جدولة النتائج والحصول على النسب التي تمثلها كل حالة. وتم الوصول مبدئياً إلى نتائج معبرة بشكل معقول وذلك من خلال الجدية التي تم التعامل معها في الاستبيان، فلم ترصد حالات رفض للإجابة، كذلك عادت جميع الاستبانة والتي عددها (٣٠٠) ما عدا أربع استبانة فقط، ولم نلاحظ إهمالاً للإجابات إلا بشكل لا يكاد يذكر، ولكن كان من الواضح قصور في حالات إبداء الملاحظات، فعلى الرغم من أن المعلومات والبيانات سرية وشخص المستجيب غير معروف للباحث إلا أن الإحجام عن إبداء الملاحظات كان واضحاً لأسباب ربما تعود إلى عدم القناعة أو الخشية من الاطلاع عليها من قبل المعنيين في العمل وتعرض العاملة للمساءلة بسببها. وربما لأن بعضهن لا يوجد لديها رأي محدد بشأنها.

ومع ذلك فقد وردت ملاحظات في بعض الاستبانة يمكن أن تؤشر لوجود مشكلة حقيقية لأنها تكاد تجمع على موضوع محدد وهو الراتب وقلة الراتب وموازاة الراتب لتكاليف المعيشة. وسيشار إليها في النتائج. وتم تمثيل بعض النتائج بيانياً لسهولة الرجوع إليها والقراءة السرية للمعطيات التي تم التوصل إليها، وأضيف إلى التقرير في ملحق التقرير.

ويلاحظ أن نسبة الخطأ في النتائج المفترضة لا تتجاوز ١-٢٪ في حدها الأقصى. وتم تقريب النسب المئوية لأقرب خانة صحيحة لسهولة الوصول إلى الرقم المطلوب. وتم إجراء مقارنات ودراسة مدى ارتباط بعض المتغيرات للاستفادة منها في تحليل النتائج وترجمتها إلى نتائج ومعلومات غير مجردة.

النتائج

أ. وصف لواقع وخصائص فئة الدراسة كما ظهرت من تحليل النتائج إحصائياً

الملخص

يهدف هذا الجزء من الدراسة إلى التعرف على خصائص العينة المختارة، حيث ظهر من خلال هذا الجزء ما يلي:

- ١- تعمل اغلب النساء في العمل الصناعي يليه العمل المكتبي.
- ٢- أكثر العاملات يحملن مؤهلات علمية حيث جاءت الثانوية العامة في مرتبة أولى تليها الشهادة الجامعية.
- ٣- ترتفع نسبة العاملات العازبات بشكل ملحوظ تليها المتزوجات وبنسب متواضعة الأرامل والمطلقات.
- ٤- شكلت إعالة الأسر الهدف الأكبر المشترك للعاملات بشكل واضح، مما سمح بالقول أن المرأة تشارك وبفاعلية في تعزيز موارد الأسر.
- ٥- تبلغ النسبة الأكبر من أفراد العينة من العاملات اللواتي تزيد أعمارهن عن الثلاثين عاماً.

النتائج التفصيلية:

١. تتوزع المرأة العاملة على أربع قطاعات بالنسب التالية:

يعمل ٤٨% من النساء في مجال المصانع و ٢٤% منهن في مجال العمل المكتبي و ١٨% في أعمال مهنية، و ١٠% فقط منهن في أعمال ميدانية.

وتمثل هذه النسب حالة قريبة من الواقع لأن عمل المرأة يتركز عادةً في المصانع لحاجة هذه القطاعات لأيدي عاملة كثيرة وفي نفس الوقت تقبل المرأة براتب أقل من راتب الرجل. ولأن طبيعة العمل في المصانع يحتاج إلى صبر ودقة. وتبتعد المرأة عن العمل الميداني نسبياً لأنه يحتاج عادةً إلى الانتقال والحركة بما لا يلائم طبيعة المرأة وحاجتها إلى الاستقرار لأن المجتمع الشرقي ما زالت يرفض فكرة تنقل المرأة من مكان لآخر.

٢. وفي جانب المؤهلات الأكاديمية أظهرت الدراسة أن العاملات مؤهلات أكاديمياً مما يوفر فرصة أكبر لإمكانية التدريب والتأهيل وزيادة درجة الوعي بالحقوق، حيث ظهر أن النسبة الأعلى يحملن مؤهل الثانوية العامة وبنسبة وصلت إلى ٣٧% في حين حملة درجة البكالوريوس في المرتبة الثانية بنسبة ٢٤% وحملة كليات المجتمع فقط ٢٢% أما حملة مؤهلات أقل من الثانوية العامة فقد بلغت أدنى مستوى بنسبة ١٦,٧% وهذا كافٍ للتدليل على انخفاض نسبة الأمية بين النساء العاملات إلى أدنى مستوى وهذه المؤشرات تعطي دلالة واضحة على إمكانية زيادة الوعي بشكل أسهل مما يوفر قاعدة ملائمة لنشر الوعي القانوني بحقوق المرأة العاملة على نطاق واسع بين أفراد هذه الفئة وسهولة إيصال الأفكار والتوعية.

٣. وإذا أضفنا إلى هذه البيانات درجة الخبرة المقاسة بعدد السنوات يتضح بشكل لا يدع مجال للشك أن هناك شكلاً من أشكال عدم الاستمرارية في العمل لفترات طويلة وربما يرتبط هذا بشكل مباشر بأن المرأة بعد فترة معينة كالسن مثلاً أو بسبب الارتباط بالزواج والأسرة تترك العمل حيث ظهر فقط ما يقارب ٣٨٪ من العاملات لديهن خبرة تقل عن ٥ سنوات في مقابل ١٣,٧٪ كانت خبرتهن تزيد على خمس عشرة سنة. وتنحصر فترات الخبرة ما بين أقل من خمس سنوات وحتى عشر سنوات أي بمعدل خبرة يصل إلى ثماني سنوات. وظهر أن ما يقارب ربع النساء العاملات هن حديثات الخبرة ٢٤,٧٪ من أفراد العينة. وهذه الأرقام دليل كافي على وجود حالة من عدم الاستمرارية في العمل، وهذا قد يقلص فترة الاستفادة من الحقوق الممنوحة بموجب القوانين للمرأة العاملة.

٤. وإذا ما تم ربط هذه النتائج بالحالة الاجتماعية تم وضوح الصورة أكثر حيث ظهر من خلال الدراسة أن المتزوجات فقط ٣٥٪ من نسبة النساء العاملات في حين كانت الغالبية من النساء العازبات ٥٤,٧٪ وهذا يؤكد ما قلناه سابقاً أن فترة بقاء المرأة في العمل ترتبط بالحالة الاجتماعية إذ أنه يصعب أحياناً التوفيق بين العمل والزواج والأعباء المنزلية والأسرية، يساهم في ذلك العادات والتقاليد في بعض المجتمعات الريفية بشكل مباشر فما زالت المرأة العاملة تشكل فيها حالة أقرب إلى الاستثناء في مجتمع محافظ يرى في مكان المرأة البيت على نطاق واسع وان عمل المرأة يأتي غالباً لديها تحت إلحاح الحاجة وضيق الموارد الاقتصادية للأسر.

وهناك نسبة من المطلقات والأرامل العاملات في عينة الدراسة، وتصل هذه النسبة إلى ٤,٧٪ من الأرامل و ٥,٣٪ من المطلقات أي ما يقارب ١٠٪ من الأيدي العاملة النسائية يعلنن أنفسهن ويعتمدن على العمل لسد الاحتياجات الاقتصادية والنفقات.

٥. ويرجح بعد مكان السكن عن مكان العمل فرضية عدم الاستمرار بسبب صعوبة الانتقال إلى مواقع العمل كذلك والمعاناة التي تواجهها النساء في سبيل الوصول للعمل حيث ظهر أن ما يقارب ٣٠٪ من العاملات يعملن خارج المحافظات التي يقمن فيها. و٤٨٪ منهن داخل محافظة السكن أي أقل من النصف. و ١٣٪ منهن يقمن في نفس مكان العمل. أما من يعملن في مكان غير ثابت كالعامل الميداني فتصل النسبة إلى ٨,٧٪ فقط وهي نسبة ضئيلة جداً تظهر حرص المرأة على طلب الاستقرار والأعمال ذات المكان الثابت.

٦. وتتوزع العاملات على فئات عمرية مختلفة حيث ظهر هناك ارتفاع ملحوظ في عمر العاملات حيث بلغ ما نسبته ٤٨٪ من العاملات أعمارهن فوق ٣٠ سنة، وبربط المعلومة بسنوات الخبرة نجد هناك تفاوت واضح وفروق في نسبة من لديهن خبرة ومن كانت أعمارهن فوق الثلاثين وهذا يدل على وجود فترات انتظار بين التخرج من المدرسة أو الكلية أو الجامعة والالتحاق بالعمل وربما هذا انعكاس لحالة البطالة العامة في سوق العمل. وإلا كيف نفسر الفرق بين نسبة الخبرة ونسبة العمر، حيث بلغت هذه النسبة ١٣,٧٪ لمن كانت خبرتهن أكثر من ١٥ سنة ومن كانت أعمارهن فوق الثلاثين بنسبة بلغت ٤٨٪.

٧. أما الفئة العمرية في العينة التي تزيد عن عشرين سنة حيث بلغت النسبة ٤٠٪، هذه الفئة تؤثر على الفئة الحديثة في سوق العمل وهذا قد يفسر زيادة دخول المرأة سوق العمل مؤخراً وزيادة نسبة النساء المشاركات في قطاع العمل ويؤثر على التغيير الاجتماعي الذي بدأ يتسامح بل يطالب بدخول المرأة سوق العمل وبشكل تدريجي تحت إلحاح الحاجة وضغط قلة الموارد الاقتصادية وارتفاع تكاليف المعيشة على الرغم من وجود الصعوبة التي لا تنكر من التوفيق بين العمل والأعباء الأسرية.

كما لوحظ هناك فئات ممن تقل أعمارهن عن ١٨ سنة وهي فئة تشكل ٢,٧٪ من العاملات، وهذه تحت السن القانوني وقد يشكل مخالفة صريحة لحظر عمالة الأطفال ممن هن دون السن القانوني ١٨ سنة إلا لغايات التدريب و بشروط خاصة لهذه الفئة، والفئة العمرية للعاملات الأكثر في عينة الدراسة كانت فوق ٣٠ سنة وبنسبة ٤٨,٦٪ من نسبة العاملات.

وبربط هذه المعلومات مع عدد سنوات الخبرة يلاحظ بشكل واضح عدم استقرار أو استمرار النساء في العمل لفترات طويلة كما أشير سابقاً.

٨. أما عن سبب لجوء المرأة للعمل فقد ظهر وبشكل لا يدع مجالاً للشك أن الحاجة إلى المساهمة في زيادة دخل الأسر يأتي على رأس الأولويات لدخول المرأة ميدان العمل رغم صعوبته، حيث قالت النساء العاملات أن ٦١,٣٪ منهن دخلن العمل لحاجة الأسرة للدخل. ولم يعد العمل مجرد ترف وإشغال وقت الفراغ حيث بلغت نسبة الراغبات في إشغال وقت الفراغ فقط ٤٪ و ٢٠٪ من العاملات يدركن أن العمل يأتي لغايات تنمية المهارات الشخصية والمهنية.

٩. ويمثل العمل للمرأة إما حاجة اقتصادية وهي تأتي في المقام الأول ويضاف إليها تنمية المهارات الشخصية والمهنية وما تعلمته أثناء الدراسة تأتي في المقام الثاني ٢٠,٧٪ وهذا يدل على رغبة المرأة في أن يكون لها وجوداً فاعلاً على الصعيد الاجتماعي والاقتصادي. وإذا ما أضفنا مجرد الرغبة في العمل التي بلغت ١٤٪ يدل على بدايات التغير الاجتماعي في دور المرأة في المجتمع وبداية الانتقال من حالة إلى حالة جديدة لها طابع مختلف عن النظرة التقليدية لدور المرأة. لان العمل يمثل للمرأة حالة من تحقيق الذات والشعور بالأهمية والإحساس بالفاعلية والشعور بالرضا عن النفس في كثير من الحالات.

١٠. وتشير الإحصائيات التي تم الحصول عليها من خلال الاستبيان أن دخل المرأة العاملة ينفق غالباً داخل الأسرة حيث بلغت نسبة العاملات اللاتي يخصصن أجرنهن بالكامل للأسرة ٣٨,٧٪ يضاف إلى هذه النسبة مشاركة المرأة في مصاريف ونفقات الأسرة التي وصلت إلى ٢٩,٨٪ وهذا يشكل مجمله نسبة تصل إلى حوالي ٨٠٪ من الدخل يتوجه إلى الأسر. أما أولئك اللواتي ينفقن دخلهن على أنفسهن فقد بلغت نسبتهن ١٦٪ فقط. أما الادخار فقد بلغت نسبة من يدخرن الدخل ٦٪ فقط لتخصيصه للحالات الطارئة وهذا يؤشر على عدم كفاية الراتب وعدم وجود فائض للادخار. وعلى العكس كانت الإشارة إلى عدم كفاية الراتب واضحة من خلال نسبة اللواتي عبرن عن عدم كفاية الراتب وصلت إلى ٤٤٪ يضاف إلى من كان الراتب بالنسبة لهن مقبول ٣٠٪. أما من يشكل الراتب لهن قيمة عادلة للمجهود فكانت النسبة فقط ١٦٪ وهذا ليس بمستغرب أن تعبر المستجيبات عن ملاحظتهن المتكررة بعدم كفاية الراتب والمطالبة بزيادة الأجور ورفع الحد الأدنى للأجور بشكل عام فهناك دائماً شكوى من عدم كفاية هذا الراتب بما يسد كامل احتياجات الأسر والعاملات.

١١. ولا بد من الإشارة إلى اعتماد الأسر على دخل المرأة العاملة بغض النظر عن كونها متزوجة أم لا، وصلت النسبة إلى حوالي ما مجموعه ٧٨٪ على دخل المرأة العاملة وهذه النسبة تدل بشكل قاطع على مساهمة المرأة الجديدة في توفير دخل للأسر وقيامها بدور تكاملي مع دور الرجل في إعالة الأسر الأردنية وخير دليل على دور المرأة في الأداء الاقتصادي وتقبلاً متنامياً من المجتمع لهذا الدور.

٣- توجهات (اتجاهات المرأة العاملة نحو العمل):

الملخص

جاء هذا الجزء ليصف توجهات المرأة العاملة نحو العمل باعتباره حقاً لها وفي نفس الوقت ميداناً تمارس فيه هذا النشاط، وتمثل بيئة العمل المناسبة والإحساس نحو العمل جانباً مهماً لقيام العاملة بدورها على أفضل وجه، وظهر من النتائج ما يلي:

- ١- تدني درجة الرضا عن العمل عند غالبية العاملات.
- ٢- ما زالت اغلب العاملات بعيدات عن الأعمال القيادية في عملهن.
- ٣- تفتقر العاملات للدورات التدريبية مما يجعل الأداء غير كاف لديها.
- ٤- عبرت الكثير من العاملات عن الرغبة بشكل واضح في البحث عن فرصة عمل أخرى مناسبة.
- ٥- تشعر المرأة العاملة من عينة الدراسة بالرضا عن نفسها وتشعر بتقدير معقول ممن حولها من الزملاء الذكور في العمل.
- ٦- تشعر غالبية العاملات بدرجة كافية من الإحساس بالإنتاجية على الرغم من بعض الظروف الخاصة بالعمل، ولعل أبرزها قلة الأجور وعدم كفايتها.

النتائج التفصيلية:

عبرت النساء العاملات عن اتجاهات مختلفة نحو العمل من حيث درجة الرضا عن العمل والإحساس بالإنتاجية، وكذلك من حيث موقع المرأة في العمل وهل حققت مكاسب إدارية ومواقع قيادية أم لا؟ ورغبتها في إشغال المراكز القيادية في مجال عملها، وقياس مدى شعور المرأة بالتقدير من الزملاء الذكور في العمل.

١. حيث لوحظ أن إحساس العاملات بالرضا متواضع جداً حيث عبرت فقط ١٣,٣% من العاملات عن الرضا بشكل تام عن العمل الذي يؤديه أما من كانت درجة الرضا عندهن سيئة عن العمل فقد بلغت ١٢,٧% وإذا استعملنا تعبير مقبول على أنه حالة من القبول بالأمر الواقع غير المقترن بالرضا الكامل فلا يد من الإشارة إلى النسبة التي وصلت إلى ٤٦,٧% أي أن غالبية العاملات لديهن إحساس بالقبول باعتباره أمراً واقعاً لا بديل له. وظهر ذلك من خلال تعبير المرأة العاملة عن رغبتها في تغيير عملها الحالي بشكل دائم ليصل إلى نسبة ٢٢%، وإذا أضفت من ينتظرن فرصة أفضل والتي وصلت إلى ٣٥% أي أن عدم الرضا عن العمل الحالي تبلغ أكثر من أغلبية العاملات وانحصرت نسبة الرغبة في الاستمرار بغض النظر عن الإحساس تجاه العمل والرضا عنه فقط ٢٠% ومن كانت لديهن الفكرة مطروحة وبشكل متكرر وصلت النسبة إلى ٢٣%. ولا نبالغ إذا قلنا أن حالة الرضا تكاد تكون مجرد قبول بالأمر الواقع لانعدام البدائل المتاحة أمام المرأة العاملة. وقلة فرص العمل بشكل عام في سوق العمل.

٢. وعبرت ٤٨٪ من أفراد العينة عن عدم إشغالهن مناصب قيادية وهذا يشير بوضوح إلى انه مازالت المرأة بعيدة نسبياً عن المواقع القيادية، لأننا إذا ربطنا بين هذا الرقم ونسبة من لا يرغب في شغل الوظائف القيادية لوجدنا أن العامل الأهم هو في وجود إستراتيجية أو قرارات غير معلنة بإبعاد المرأة عن الوظائف القيادية لدى فئات من أصحاب العمل. وربما كان ذلك من جانب آخر يفيد أن القطاع الخاص غالباً يدار من قبل أصحابه (ملاكه) ولأن عمل المرأة في القطاع الخاص ربما يقلص أكثر من القطاع العام لهذه الفرص، فالقطاع الخاص قد لا يمنح العامل بشكل عام سواءً كان رجل أو امرأة مراكز قيادية متقدمة للسبب المذكور سابقاً. علماً بأن الرغبة في إشغال الوظائف القيادية متوافر لدى المرأة العاملة، بنسبة تصل إلى حدود ٩٠٪ ويدل ذلك على شعور المرأة بالقدرة ولكن هناك ما زال حاجز لا بد من التغلب عليه في إيصال المرأة إلى المراكز قيادية متقدمة.

٣. أما تنمية قدرات العاملات الوظيفية فيبرز من خلال الأرقام جملة حقائق جاءت من الإجابات لدى فئة الدراسة تقول أن ٤٨٪ من العاملات لم يحضرن أي دورة تدريبية خاصة بالعمل. وأن فقط ٣٥٪ حصلن على هذا النوع من الدورات. وأن ٧٪ من العاملات لا يرغبن في الدورات و ٣٠٪ منهن ينتظرن دورهن في هذه الدورات. وهذا يؤشر إلى وجوب مراجعة إجراءات وأساليب التعامل مع تنمية قدرات المرأة العاملة وزيادة درجة إلمامها بالعمل مما يوفر لها درجة استقرار وانتماء وظيفي أكبر.

٤. ولكشف تناقض الإجابات أجابت في مكان آخر من الدراسة ٣١,٧٪ من العاملات بإجابة نعم على حضورها دورات مرتبطة بالعمل، ولعل الفارق في الأرقام يفيد بعدم وجود تحديد لموضوع ومحتوى الدورات وهل تتعلق بالعمل أم لا. وأجابت ٦٨,٣٪ من العاملات بعدم حضورهن دورات ولعل في هذا تناقض مبرره فيما ترى الدراسة إلى عدم وضوح أهداف الدورات وغرض فكرة الدورة لدى العاملات.

٥. ولعل ما يستحق التوقف والتأمل هو اتجاه المرأة نحو عملها ودرجة الإنتاجية فالملاحظ بشكل بارز أن ٨٤,٦٪ من العاملات يشعرن بأنهن منتجات و ٦,٧٪ أبدین رغبتهن في التدريب لزيادة الإنتاجية.

أما من وجدت نفسها في مكان لا ترتبط به فتشعر أنها غير منتجة حيث بلغت هذه النسبة ٦,٧٪ و نسبة ٢٪ من العاملات يشعرن بأنهن غير مفيدات لعملهن. وتبقى هذه النسب الضئيلة ليست ذات دلالة إحصائية كافية على عدم إنتاجية المرأة في العمل، بل تظل المرأة على الرغم من ذلك عنصراً منتجاً في عملها يعزز لديها قيم الانتماء والمساهمة في بناء المجتمع ودعم الموارد الاقتصادية الخاصة والعامّة.

٦. وعن مدى ارتباط العمل الذي تقوم به النساء العاملات بالمؤهلات التي تحملها العاملات فقد تبين أن ما يقارب ٧٥٪ من العاملات يعملن في مجالات غير مرتبطة بالمؤهل العلمي وأن حوالي ٢٤٪ فقط يعملن في مجال مرتبط بالمؤهل العلمي، وهذا يقلل من فرصة تقدم المرأة في عملها من خلال توظيف الجانب العلمي في العمل وتحقيق النمو المهني. وظهر من خلال الإحصائيات أن ٢٤٪ من العاملات يعملن في مجالات لا تحتاج إلى مؤهل علمي وربما يرتبط ذلك بطبيعة العمل الذي لا يحتاج إلى قدرات علمية خاصة وعادة ما تكون أعمال يدوية بسيطة غير معقدة خاصة في المجال الصناعي. وذلك بربط عدد العاملات في المصانع الذي وصل ٤٨٪ من حجم العاملات لدى أفراد العينة يدل على أن العمل في المصانع يستوعب فئتين من العمال منهم من هو محترف متخصص ومنهم من لا يشترط توفر درجة احتراف أو تخصص لديه.

٧. أما من حيث تحقيق درجة تقدم وظيفي لدى المرأة العاملة فإن المرأة العاملة حققت مكاسب، وان كانت متواضعة بعض الشيء، من خلال احتلال مراكز قيادية متقدمة في مجال عملها حيث ظهر من الدراسة أن

٢٨٪ من النساء شغلن مراكز قيادية وهناك ١٦,٧٪ ينتظرن دورهن في إشغال المراكز القيادية. وربما يعود انخفاض نسبة غير الراغبات في إشغال الوظائف القيادية لدى أفراد العينة ١٠٪ فقط، إلى وجود إحساس لدى المرأة بالقدرة على القيام بالأعمال القيادية والإدارية العليا بكفاءة على قدم المساواة مع الرجال على الرغم من بعض العوائق الوظيفية والاجتماعية.

٨. ونظراً لإحساس المرأة بالرغبة في تحسين الوضع المرتبط عادةً بالراتب، حيث تبحث عادة عن فرص أفضل وتطوير فقد ظهر واضحاً ضعف الراتب وتواضعه مما يوحى بذلك فكرة تغيير العمل وكذلك الملاحظات المتكررة في نهاية الاستبيان والتي تشير إلى هذه المسألة بوضوح. مما يستدعي إعطاء هذه المسألة درجة عالية من الاهتمام من الجهات المختصة للحفاظ على الأيدي العاملة النسائية الوطنية بدلاً من إحلال اليد العاملة الأجنبية والتي تقبل براتب أقل بكثير نظراً لانخفاض مستوى المعيشة في بلدانهم الأصلية وهذا يشكل حالة منافسة حادة للعمالة الوطنية بشكل لا يدع مجالاً للشك بأنه ساهم بشكل أو بآخر في ارتفاع نسبة البطالة النسائية.

٩. كما أظهرت النتائج وجود تقدير لجهود المرأة العاملة بشكل واضح حيث أفادت العاملات من أفراد العينة إلى أن ٢٩,٣٪ منهن يشعرن بتقدير الزملاء الذكور و٣١٪ يشعرن بتقدير بدرجة مقبولة و ٣٢,٣٪ لا يكثرثن لهذه المسألة، في حين أن فقط ما نسبته ٧,٣٪ من العاملات يشعرن بعدم تقدير الزملاء الذكور لهن. وهذه الأرقام تشير بوضوح إلى بدايات ملحوظة تدل على تغيير النظرة الاجتماعية والاعتراف بدور المرأة من المجتمع الذكوري ولم تعد حالة الاستهجان لعمل المرأة أمراً شائعاً فهي تلقى القبول وفوق ذلك التقدير من الزملاء الذكور. وتعزو نسبة من العاملات بلغ عددها ٣٣,٦٪ تعاون الزملاء الذكور يعود إلى قدرتها على إنجاز أعمالها بكفاءة والتزاماً بمقدرتها، وعزت ٣٨,٧٪ من العاملات هذا التعاون من الزملاء الذكور إلى كونها متميزة في عملها، أما أولئك الذين يبدون درجة تعاون على اعتبار أن المرأة ضعيفة في نظرهم فقد عبرت ١٦,٧٪ من العاملات عن هذا الشعور، أما من يتعاون مع المرأة على اعتبار أنها تحتاج إلى مساعدة لم تتجاوز ١١٪ فقط. وكل هذه المعطيات تشكل حالة من التقبل والانسجام وعدم النظر إلى وجود المرأة في العمل على أنه يشكل حالة منافسة للرجل وبالتالي فإن نسبة التعاون مع المرأة العاملة من الزملاء الذكور يعود في أغلبه إلى قدرة وكفاءة وتميز حيث وصلت النسبة إلى ٧٢٪ من العاملات وهذا مؤشر إيجابي على وجود تغير واضح في النظرة الاجتماعية التقليدية وإقرار ضمنى بقدرة المرأة وتميزها في المجالات التي تعمل فيها.

١٠. وقد تضمنت الاستجابات نحو هذه المسألة ثقة عالية من المرأة بنفسها وزالت لديها مسألة الإحساس بالضعف أمام المجتمع الذكوري وأنها تشكل مسانداً ومكملاً ولم تعد تشكل حالة منافسة وتناقض وخاصة إذا ما ربطنا ذلك بمقدار مساهمة المرأة في دخل الأسر المشار إليها سابقاً فعندما تدخل المرأة إلى ميدان العمل تكون مدفوعة برغبة مسبقة من الذكور في المساهمة في تحمل الأعباء المالية وتحمل المسؤولية في هذا الجانب المهم من حياة الأسر.

٦- مضمون حقوق المرأة العاملة ودرجة الإلمام بها

الملخص

يستعرض هذا الجزء من الدراسة عددا من الحقوق الخاصة بالعمل ودرجة الإلمام عند العاملات من عينة الدراسة حيث تبين ما يأتي:

- ١- رغم أن الاشتراك في العمل النقابي حق للعمال عموما إلا أن نسبة المشتركات قليلة جدا بالنظر إلى حجم العينة.
- ٢- تدرك الغالبية العظمى من العاملات أهمية الضمان الاجتماعي وكانت نسبة المشتركات عالية بالقياس مع المشتركات في النقابات.
- ٣- ظهر بشكل واضح في هذا الجزء من الدراسة أن الغالبية العظمى من عينة الدراسة تفتقر إلى الثقافة بالحقوق العمالية، وظهر عدم إلمام بالحقوق من جهة ومن جهة أخرى عدم الوصول إلى المعلومة القانونية من مصادرها و عدم الاطلاع على النشرات التي تصدرها الجهات المعنية بموضوع التثقيف بالحقوق العمالية.

النتائج التفصيلية:

يعد إلمام المرأة العاملة بجملة الحقوق التي توفرها لها القوانين والأنظمة أو عقود العمل مقدمة أساسية لتفهم هذه الحقوق واستعمالها والحفاظ عليها والمطالبة بتطويرها وتعديلها بما يحقق العدالة والمساواة مع الرجل في العمل من جانب، ومن جانب آخر يمكن المرأة من الدفاع عنها وحمايتها باعتبارها مكاسب لا بد من الحفاظ عليها في كل الظروف، و بعد أن حصلت عليها المرأة من خلال كفاح طويل وكان ثمرة طيبة لجهود بذلتها المرأة خلال عقود طويلة من الزمن.

ومما يسترعي الانتباه في هذا المجال توزع الاستجابات بشكل ملفت للنظر حول مضمون هذه الحقوق والرغبة في معرفتها لأنه في غياب هذه المعرفة يمكن أن تكون هذه الحقوق مجرد نصوص جامدة لا تجد نصيبا لها في التطبيق العملي. ولعل دور النقابات العمالية في القيام بهذا الدور يشكل حجر الزاوية في حماية الحقوق العمالية بدلا من الحديث الفردي أو المرتبط بموقع عمل محدد.

١. فقد أظهرت الدراسة أن ما نسبته ٥٧% من عينة الدراسة لم تنضم إلى نقابة عمالية، وإن عزا البعض السبب المباشر هو عدم وجود نقابة وبعضهن أبدن عدم قناعة بجدوى الانضمام للنقابات أو أن بعضهن لا تجد الوقت لذلك. فهذه النسبة تبدو كبيرة في ظل التطور السياسي والتحول نحو المجتمع المدني والذي يبرز فيه دور المؤسسات والعمل المؤسسي في كل المرافق. حيث شكلت نسبة المنضمات إلى نقابات عمالية أقل من النصف ٤٣% وهذا مؤشر يحتاج إلى التوقف عنده والتأمل في جدية إحصاء المرأة عن الانخراط في العمل النقابي.

٢. وبالمقابل فإن ٧٦٪ من العاملات مشتركات في الضمان الاجتماعي ولعل ارتفاع النسبة هنا يوحي بوجود قناعة بتوافر مكاسب مادية من خلال الانضمام للضمان بينما قد لا توجد نفس المكاسب عند الانضمام للنقابات العمالية. ويعود سبب عدم اشتراك ٢٤٪ من العاملات في الضمان الاجتماعي إلى سببين رئيسيين أشارت إليهما العاملات أبرزهما ضعف الراتب مما لا يسمح بالتخلي عن جزء منه لصالح جهة الضمان، علماً أن مسألة الانضمام إلى مظلة الضمان مسألة إلزامية وعدم إشراك العاملة في الضمان يشكل مخالفة صريحة لأحكام قانون الضمان الاجتماعي في الأردن. وربما كان السبب الثاني الذي ذكرته العاملات أنهن يخضعن لنظام التقاعد المدني كونهن يعملن موظفات في الجهاز الحكومي.

٣. ومع ذلك فإن النقابات العمالية تشكل مرجعية لعدد من العاملات في حال وجود خلاف مع أصحاب العمل مما يبرز دور النقابات وجدواها للعاملات حيث تلجأ ٤١٪ من عينة الدراسة إلى النقابة التي تنتمي إليها عند وجود خلاف مع صاحب العمل. في حين تلجأ ٢٧٪ من العاملات إلى المصالحة مع صاحب العمل و ١٦,٧٪ إلى توسط الزملاء. في حين أن ١٤,٧٪ من العاملات فقط يلجأن للقضاء في حال وجود خلاف مع صاحب العمل. وهذا الميل التصالحي لدى العاملات يرتبط بشكل واضح بمسألة عدم الإلمام بالحقوق ابتداءً أو لأن المرأة تحجم عن خلق حالة نزاع قانوني مع صاحب العمل خوفاً من المواجهة المباشرة التي قد تسبب لها بعض الحرج في اللجوء إلى القضاء والذهاب للمحاكم المختصة.

٤. ومما يؤكد صحة هذا الفرض هو وجود عدم معرفة ابتداءً بالجهات القضائية المختصة، فمثلاً أظهرت الدراسة أن ٦٢٪ من العاملات عدم معرفتهن بسلطة الأجور ولا مكان وجودها قانوناً، و فقط كانت نسبة ٢٣,٣٪ من العاملات يعرفن مكانها بالتحديد. وبعضهن اعتبرها تابعة لوزارة العدل بنسبة ٣,٢٪ و ١١,٣٪ اعتبرتها في المحاكم. وهذا يشير بوضوح إلى أن عدم المعرفة بالحقوق يؤدي إلى عدم المقدرة على المطالبة بها. كما يشير إلى ضعف الثقافة القانونية العمالية لدى العاملات حيث أن ٤٢٪ من العاملات لم تحضر أي ندوة تتعلق بحقوق المرأة العاملة وكذلك أبدت ٢٤,٣٪ عدم رغبتهن بالحضور وقالت ٣,٧٪ منهن بعدم جدواها. وكانت فقط ٣,٠٪ نسبة من حضرن دورات أو ندوات لهذه الغاية أي أن ما مجموعه ٧٠٪ من العاملات ليس لديهن ثقافة عمالية بقانون العمل ولا بحقوق المرأة. إذ أظهرت الدراسة أن ٣٠٪ من العاملات لم يطالعن أي نشرة تصدر عن المراكز المتخصصة بحقوق المرأة العاملة و فقط ٨٪ من العاملات يواظبن على الاطلاع على مثل هذه النشرات. ويندر لدى ٢٣٪ من العاملات الاطلاع على هذه النشرات.

٥. ورغم ارتفاع نسبة العاملات اللواتي يعرفن القانون المنظم لعلاقة العامل بصاحب العمل التي وصلت ٧٢٪ وأن حوالي ٢٨٪ لا يعرفن هذا القانون. إلا أن الاطلاع على نصوص هذا القانون لم تتعدى ١٥٪ من مصادره الرسمية (الجريدة الرسمية والصحف المحلية). وتعتمد نسبة من العاملات على معلومات الزملاء في هذا المجال بنسبة وصلت إلى ٤٧,٣٪ والحقيقة أن الزميل لا يعد في أغلب الأحيان مصدراً معتمداً للحصول على المعلومة القانونية. إلى درجة أن كثير من العاملات يجهلن شكل الارتباط بالعمل وأن فكرة العقد غامضة جداً لديهن حيث أعربت ٢٠٪ من العاملات عن عدم وجود عقد يربطها بصاحب العمل وهذا فهم خاطير جداً لمفهوم العقد. وكذلك ٣,٣٪ من العاملات لا يعرفن كيف يتم الارتباط بالعمل وكانت هناك نسبة تشير إلى وجود عقود شفوية لم تتعدى ٣,٣٪ من العاملات. أما من تدرك مفهوم العقد وأنها ارتبطت بعقد مكتوب فقد كانت النسبة ٧٣,٣٪ ولعل في اللجوء إلى العقود المكتوبة مصلحة لصاحب العمل أكثر من العامل من ناحية قانونية إذ يعفيه العقد المكتوب من عبء الإثبات إذ يكلفه القانون بإثبات العقد بصورة خطية. كذلك يفيد في مسألة الضرائب وتنزيل قيمة الراتب من قيمة الضرائب المستحقة للدولة. وما زال على الرغم من ذلك غموض في فكرة العقد والتعاقد لدى المرأة العاملة.

٦. ولقياس درجة إلمام المرأة العاملة بالحقوق العمالية وخاصة تلك التي تعنى بها المرأة ومنها:

١. ساعات العمل اليومي فقط ٥٦٪ من العاملات يعرفن أن ساعات العمل ثماني ساعات.
 ٢. وإجازة الأمومة التي نص عليها القانون فقط ٢٧٪ من العاملات يعرفن عدد أيامها ومدتها بالضبط. و ٢٦٪ من العاملات لا يعرفن عنها وهذا قد يكون مبرراً بوجود عازبات غير معنيات بإجازة الأمومة. أما من لا يعرفن مقدارها بالضبط ٦,٣٪ وهناك ٤٠٪ من العاملات أجبن بأن مدة الإجازة شهران.
 ٣. كما أظهر الاستبيان أن ٧٠٪ من العاملات لا يعرفن عن إجازة مرافقة الزوج كما أن ٣٥٪ من العاملات لا يعرفن عن إجازة الإرضاع التي نص عليها القانون.
 ٤. أما عن الإجازة بدون راتب للتفرغ لتربية الأطفال فكانت ٧٦٪ من العاملات لا يعرفن عن عدد العمال المطلوب توافره في المنشأة العمالية حتى تستطيع الحصول على هذه الإجازة.
 ٥. وظهر حوالي ٥٥,٣٪ فقط من العاملات لديهن معرفة بأن طريقة احتساب الأجر الإضافي مختلفة عن طريقة احتساب الأجر العادي. وأن ٢١,٣٪ من العاملات لا يعرفن كيف يتم احتساب هذه الأجرة.
 ٦. وهناك نسبة تزيد عن ٤٧٪ من العاملات لا يعرفن عن إصابة العمل وشروط تطبيق القانون عليها. وانحصرت النسبة في ٥٢٪ بمعنى أن حوالي نصف العاملات لا يعرفن عن هذا الموضوع شيء، ولنا أن نتصور حجم المشكلة إذا ما رأينا أن ٧٪ من العاملات لم يسمعن بإصابات العمل نهائياً.
 ٧. وما زالت العاملات يشعرن بعدم وجود إمكانية الحصول على إجازات مدفوعة الأجر بشكل واضح حيث أن ٣٠,٦٪ أي ما يقارب ثلث العاملات لم يحصلن على إجازة مدفوعة الأجر، وأن ١٨,٧٪ من العاملات نادراً ما يحصلن عليها وأن فقط ما يقارب ٢٤٪ أي أقل من ربع العاملات يحصلن على هذا النوع من الإجازات بشكل منتظم.
- وهذا بدوره يؤثر على عدم وضوح هذه الفكرة في ذهن المرأة العاملة أو أنه يساء استخدامها من قبل أصحاب العمل لأسباب مختلفة.
٨. وفي جانب مراعاة ظروف المرأة العاملة وما لها من خصوصية لا بد من احترامها وتوفير بيئة عمل تحافظ على كرامة المرأة وتحترم خصوصيتها فقط أظهرت النتائج أن ما يقارب ١٤٪ من العاملات يشعرن بوجود مراعاة لظروف المرأة العاملة وأن ٢٢,٧٪ يشعرن بعدم وجود فوارق في هذا الجانب. وفي جانب آخر أظهر الاستبيان أن ٢٦,٦٪ من مرافق العمل تخلو من مرافق خاصة بالنساء و ١٤,٧٪ نادراً ما توفر هذه المرافق وأن ما نسبته ٣٨٪ أي حوالي الثلث من أماكن العمل يتوفر فيها مثل هذه المرافق.
 ٩. أما ما يلفت الانتباه بحق ويستدعي وقفة تأمل ومراجعة ويؤشر بخطورة على جانب الاستقرار النفسي للعاملات هو وجود الحضانه الخاصة بالأطفال فهذا الجانب شبه معطل في مرافق العمل رغم وجود نصوص قانونية تلزم بوجوده. حيث ظهر من الاستطلاع أن ٧٤٪ من العاملات لا يتوفر في أماكن عملهن حضانه وإن توفرت في بعضها وكانت غير مناسبة فتصل النسبة إلى ١٣,٦٪.

٧. وفي المحصلة إن أقل من عُشر العاملات يوجد في أماكن عملهن حضانة مناسبة وبنسبة بلغت ٩,٣% وبعضهن يلجأن إلى مربية في البيت وطبعاً هذا لا يتلاءم مع ظروف الرواتب التي تشكو منها العاملات فكانت فقط ٣%. وإذا ما قارنا هذه النسب مع أعداد المتزوجات نجد أن هناك تفاوتاً كبيراً بين النصوص وبين الواقع مما يستدعي تفعيل أدوات الرقابة على هذا الجانب وتأمين درجة استقرار نفسي للعاملة أثناء وجود طفلها في حضانة قريبة من عملها، فأغلبية العاملات يفترض وجود أطفال لديهن حتى الأرامل والمطلقات، فإغفال هذا الجانب يعطي مؤشراً كافياً على عدم احترام النصوص وتطبيقها بشكل فاعل في أماكن العمل، وتوفير بيئة عمل مستقرة للمرأة العاملة لأن هذا الأمر لا يخص المرأة العاملة فقط وإنما يشمل كذلك حق الطفل في رعاية ملائمة وطبيعية نصت عليها المواثيق الدولية.

٨- تطبيق حقوق المرأة العاملة على الواقع

الملخص

تم تخصيص هذا الجزء من الدراسة لغاية التحقق من درجة تطبيق الحقوق العمالية وخاصة تلك التي يمنحها القانون للمرأة العاملة، حيث جاءت النتائج بالصورة الآتية:

يعاني الجانب التطبيقي لدى عينة الدراسة من ضعف في التطبيق ظهر من خلال عناصر مختلفة منها على سبيل المثال:

- ١- عدم توفر حضانات ملائمة لأطفال العاملات في أماكن العمل.
- ٢- عدم توفر مرافق خاصة بالنساء في بعض أماكن العمل.
- ٣- عدم الاستفادة من الإجازات مدفوعة الأجر.
- ٤- قلة اللجوء للجهات المحددة عند حصول النزاعات العمالية والتي عينها القانون كسلطة الأجور أو المحاكم والميل إلى التصالح مع أصحاب العمل.
- ٥- يساهم تدني الأجور في كثير من حالات عدم الاستقرار والرضا عن العمل.
- ٦- كثير من العاملات في عينة الدراسة لا يعرفن بعض أنواع الإجازات مما يجعل الاستفادة منها غير متحقق في كثير من الأحيان.

النتائج التفصيلية:

أشرنا فيما سبق إلى أن مقدمة تطبيق هذه الحقوق تكمن في فهم جملة الحقوق واستيعابها والمعرفة بتفاصيلها كما جاءت في القانون، كما أن حرص المرأة العاملة على متابعتها وتفهمها يساعد في حماية هذه الحقوق وعدم التعدي عليها بأي شكل من الأشكال. ولا يمكن لأي امرأة عاملة أن تطالب أو أن تدافع عن حق هي لا تعرفه أو لم تطلع عليه من مصدر موثوق أو رسمي.

ولعل ما جاء في الصفحات السابقة من أرقام ومعطيات كافٍ للدلالة على أن تطبيق هذه الحقوق ما زال غير مكتمل ويعاني من ثغرات لعل أهم الأسباب هي عدم الإلمام بهذه الحقوق بشكل كافٍ. فغياب المرأة عن العمل النقابي بشكل ملحوظ وتحفظ المرأة على عمل النقابات رغم أن قانون العمل الأردني عالج هذه المسألة وحدد أهداف النقابات من خلال المادة (٩٩) من قانون العمل الأردني، حيث تمارس النقابات عملها في إطار القانون لتحقيق الأهداف التالية:

١. رعاية مصالح العاملين في المهنة، والدفاع عن حقوقهم في نطاق الأحكام المنصوص عليها في هذا القانون، (قانون العمل).

٢. تقديم الخدمات الصحية والاجتماعية للعمال المنتسبين للنقابة وإنشاء العيادات الطبية و مؤسسات الرعاية الاجتماعية والاستهلاكية لهم.

٣. العمل على رفع المستوى الاقتصادي والمهني والثقافي للعمال.»

وهذا يؤكد على أهمية الدور النقابي لحماية حقوق ومكتسبات العمال، وتوفير العديد من المزايا والخدمات عن طريق النقابات لهم، وكذلك تأهيل العمال بما يعود عليهم بالفائدة المباشرة.

١. فعندما تشير الأرقام إلى خروج أكثر من نصف العاملات من مظلة العمل النقابي وتحت حجج مختلفة فهذا يعني ضياع فرصة الحماية التي ينص عليها القانون وكذلك التثقيف والوعي. وكيف يمكن لما يعادل ٧٠٪ من العاملات يشعرن بقلّة الراتب وأنه لا يوازي الجهود المبذولة من المطالبة بتحسين هذا الوضع أو المطالبة بتفعيل المعطل من الحقوق التي جاءت بها النصوص القانونية.

٢. وكيف يمكن لما يقارب ٩٠٪ من العاملات أن يشعرن بالاطمئنان النفسي على أطفالهن بسبب عدم توفر حضانة ملائمة للأطفال والتي ألزم القانون بوجودها في أماكن العمل التي يزيد عدد العمال فيها عن عشرين عاملاً. ولنا أن نتخيل كيف ينمو هؤلاء الأطفال إذا لم يتم توفير مثل هذه الأماكن في مكان عمل المرأة.

٣. ولماذا دائماً تشعر المرأة العاملة أنها بحاجة إلى حالة تصالح مع صاحب العمل وأنها في موقف أضعف من صاحب العمل، حيث نجد أن حوالي ٤٤٪ من العاملات يفضلن الأسلوب التفاوضي والتصالحي على اللجوء للقضاء لفض النزاعات، وتتخطى المرأة العاملة حقها باللجوء إلى لجان التوفيق أو المحكمة العمالية أو القضاء.

٤. لعل الضعف في الجانب التثقيفي للمرأة العاملة، بسبب عدم الاطلاع على النشرات المتعلقة بحقوق المرأة وكذلك الاطلاع على قانون العمل وحضور الندوات بهذا الشأن يجعل من هذه الحقوق غائبة عن ذهن المرأة العاملة وإلا كيف ستطالب بها وتعمل على حمايتها بصورة قانونية.

٥. وأظهرت الدراسة أن ما يقارب ٨٥٪ من العاملات لا يعرفن عن إجازة مرافقة الزوج في حال انتقاله للعمل في الخارج. وأن فقط ٢٧٪ منهن على علم تام بإجازة الأمومة كما حددها القانون.

كما أن ما يقارب نصف العاملات لا يعرفن طريقة احتساب الأجر الإضافي.

كل هذه المعطيات وسواها تؤشر على ضعف الجانب التطبيقي لحقوق المرأة العاملة بسبب غياب الوعي الكامل بهذه الحقوق.

وإذا نظرنا إلى مدى استفادة المرأة العاملة من هذه الحقوق فإنها تكاد تكون محصورة نسبياً في الإجازات حيث ظهر أن ٨٠,٧٪ من العائلات يحصلن على إجازات مرضية خلال آخر ثلاث سنوات من العمل، كما أن ما يقارب ٦٧٪ من العاملات يعرفن سن التقاعد المبكر للمرأة حسب أحكام قانون الضمان الاجتماعي إلا أن من يعرفن عدد سنوات الاشتراك المطلوبة فقد كانت ٥٦,٧٪ من العاملات.

باستثناء هذا الجانب ما زالت كثير من الحقوق للمرأة العاملة غامضة لدى أكثر العاملات وغير معروفة تماماً. فكيف للنساء العاملات أن يمارسن حقوقاً لم يعرفن مصدرها.

حوالي ٢٥% من العاملات لا يدركن الشكل القانوني لارتباطهن بالعمل (العقد). وحوالي ٣٠% من العاملات لا يعرفن القانون الذي ينظم العلاقة بين العامل وصاحب العمل.

وغياب الوعي بهذه الأمور ينشأ عنه بالضرورة إساءة استعمال لهذه الحقوق مما يجعل المرأة العاملة عرضة للاضطهاد وكتفم الحقوق واستغلال جهودها.

وكل هذا بالطبع سينشأ عنه حالة من سوء تطبيق الحقوق واستعمالها على نطاق كامل كما يمنحها القانون أو يحددها عقد العمل في حال اشتماله على مزايا أفضل للعاملة.

الخاتمة والتوصيات

لما كانت المرأة العاملة تشكل رقماً واضحاً في نسبة الناتج القومي، وذلك بمساهمتها بما يعادل ١٧,٧% من القوة العاملة في الأردن حسب إحصاءات دائرة الإحصاءات العامة لعام (٢٠٠٧)، ولأن دخول المرأة العاملة ميدان العمل في مجتمع له سماته وخصائصه التي بدأت تتقبل دور المرأة في العمل وتنفهم جهود المرأة العاملة وبعد جهود كبيرة بذلت على عدة مستويات لضمان دخول المرأة إلى هذا الميدان مع الاحتفاظ لها بحقوق مكافئة لحقوق الرجل مع الحرص على إعطاء المرأة حقوقاً خاصة تتلاءم وطبيعة الدور الاجتماعي والاقتصادي للمرأة العاملة وبما يكفل تحقيق توازن بين مصالح المجتمع بشكل عام والمتمثل في رعاية الأم العاملة ومساهمتها في بناء المجتمع، فقد جاءت هذه الدراسة لإبراز جملة من الحقائق وللإجابة عن تساؤلات عن جانب في عمل المرأة وهو واقع حقوق المرأة العاملة، ويصعب وضع إجابات نظرية لها من خلال مجرد الملاحظة فكانت الدراسة التي بين أيدينا معتمدة على الإحصائيات والتقييم المباشر من خلال إجابات المرأة العاملة الموضوع محل البحث والدراسة، ولهذا تم تصميم استبيان ليتضمن فقرات تستهدف استطلاع واقع المرأة العاملة وخصائصها وكذلك اتجاهات المرأة العامة نحو واقع هذه الحقوق والعمل بشكل عام ثم مدى تطبيق هذه الحقوق في العمل وبشكل يكفل خصوصية وسرية المعلومات.

وبعد تحليل البيانات وتفريغها على جداول خاصة. اتضحت بعض الحقائق التي توصل إليها التقرير، نوجزها فيما يلي:

١. إن التركيز للعاملات يكون في العمل الصناعي، وتعتبر المدن الصناعية هي أكبر مشغل للمرأة العاملة يليها العمل المكتبي. وأن المرأة تبتعد عن الأعمال الميدانية بشكل واضح.
٢. إن المرأة العاملة الأردنية هي عاملة مؤهلة أكاديمياً، وتحمل درجات علمية يتركز أغلبها في الثانوية العامة ثم حملة البكالوريوس في المرتبة الثانية تليها كليات المجتمع. وهذا بحد ذاته يجعل من إمكانية التقدم والنمو المهني أمراً ميسراً وكذلك يسهل عملية التثقيف والتوعية بالحقوق ومن ثم استعمال هذه الحقوق.
٣. إن الأغلبية المطلقة من العاملات هن من العازبات، وأما المتزوجات فتشكل نسبتهن ٣٥% مما يدل بشكل واضح على وجود حالة انسحاب من العمل بعد الزواج والارتباط بالأسرة وهذا يعطي مؤشراً على صعوبة التوفيق بين العمل والزواج في كثير من الحالات وأن سبب ذلك يرجع إلى عدم توفر ما يمكن أن نسميه حالة التوافق أو المواءمة بين العمل والزواج، اما بسبب بعد العمل عن البيت او عدم مراعاة ظروف النساء الخاصة بعد الزواج خاصة فيما يتعلق برعاية الأطفال أثناء العمل.
٤. تعمل ثلث العاملات تقريباً في أماكن بعيدة عن أماكن السكن المعتاد وهذا أيضاً من العوامل التي تؤثر على استقرار المرأة العاملة وإعطائها فرصة للنمو والتقدم كذلك سيكون له انعكاس واضح على درجة الإنتاجية في العمل. وهذا نتج عنه حالة عدم رضا عن العمل بشكل عام، بالإضافة إلى عوامل أخرى كالراتب المتواضع.
٥. تشارك المرأة العاملة وبفاعلية مطلقة في تحمل الأعباء المالية للأسر إذ تشكل نسبة العاملات اللواتي ينفقن دخلهن بالكامل على أسرهن أو يشاركن في دعم موارد الأسر المالية يصل إلى ما يقارب ٨٠% من العاملات. وهذه النسبة تجعلنا نقول، أن المرأة تساهم وبجدارة في تحمل أعباء الأسر الاقتصادية إلى جانب الرجل، إلا

أن الشكوى ما زالت متكررة من قلة الراتب وعدم كفايته وجاء ذلك في ملاحظات متعددة أوردتها عينة الدراسة. وكذلك تدل عليه الأرقام بهذا الخصوص.

٦. ظهر وبشكل واضح ضعف شديد في تنمية قدرات العاملات وتدريبهن من خلال العمل وكذلك ضعف حصولهن مع ما يكفي لنشر الثقافة والوعي القانوني بالحقوق العمالية، بمعنى أن المرأة مجرد عاملة تؤدي عملاً رتيباً لا توجد فيه فرصة كبيرة للتقدم أو النمو، على الرغم من وجود فرص لإشغال وظائف قيادية لدى فئة مهمة من عينة الدراسة وظهر بينها وجود طموح لدى المرأة وأنها قادرة وواعية لدورها وبحاجة لمن يأخذ بيدها باتجاه التقدم واحتلال مراكز متقدمة في عملها.

٧. تقدير دور المرأة العاملة من الزملاء الذكور في أماكن العمل ما زال بحاجة إلى توعية بشأنه، فما زالت الأرقام متواضعة وتقول أن المرأة لم تلق التقدير الكافي من الزملاء الذكور في العمل، ولا بد من إزالة الإحساس بضعف المرأة وفق النظرة الاجتماعية الموروثة عند بعض العاملين من الذكور.

٨. إن غياب دور المرأة الفاعل والنشط في مجال العمل النقابي وإدعاء بعضهن عدم الرغبة في العمل النقابي لأسباب كثيرة، أو عدم وجود قناعة أساساً بدور النقابات، فإن المرأة بحاجة إلى زيادة درجة الوعي بأهمية العمل الجماعي المنظم وفق أحكام القانون للحفاظ على المكاسب والحقوق التي ناضلت من أجل الحصول عليها وكذلك تكون القدرة للدفاع عنها من خلال هذه المؤسسات وفي طبيعتها مؤسسات المجتمع المدني (النقابات) أو الجمعيات العمالية أكثر فاعلية ونضجاً من الجهود الفردية المبعثرة، لأن هذه المؤسسات تمثل مصالح مشتركة وليس مصلحة فردية.

٩. ما زالت بعض العاملات وبنسبة بلغت الربع خارج مظلة الضمان الاجتماعي وكان السبب الأبرز لتبرير ذلك قلة الراتب بما لا يسمح بالخصم منه لحساب الضمان دون النظر إلى أهمية الانضمام لمظلة الضمان الاجتماعي على المدى البعيد.

١٠. تميل المرأة العاملة إلى الطابع التصالحي مع صاحب العمل، إما لجهل بأسلوب اقتضاء الحقوق أو لضعف في الوعي القانوني، أو لمجرد الحرج في المطالبة بالحقوق ورفع النزاعات إلى الجهات الرسمية المختصة، ولعل السبب المباشر الأوضح في اعتقادنا، يعود إلى انخفاض نسبة الوعي بالحقوق ومضمونها، مما يفقد المرأة القدرة على استعمالها واقتضاؤها بشكل منظم والتحرر من الحرج عند الذهاب إلى جهات فض النزاعات بالطرق القانونية باعتباره حقاً لها.

وربما يعود في بعض الحالات إلى عدم وجود حماية كافية للمرأة العاملة من خلال عقود العمل التي تعطي صاحب العمل حق إنهاء العقود بإرادته المنفردة عادة.

١١. أظهرت الدراسة ضعفاً واضحاً في الحصول على المعلومة القانونية من مصادرها وأظهرت عدم معرفة بمجمل ومضمون الحقوق التي يمنحها القانون للمرأة العاملة، وتلك التي يخص القانون بها النساء العاملات، بالإضافة إلى الحقوق الأخرى التي يمنحها القانون للعمال عموماً ذكوراً وإناثاً.

١٢. ما زالت أماكن العمل فقيرة بالمرافق الخاصة بالنساء وكذلك ما يكفل استقرار نفسي للمرأة العاملة الأم، وتوفير رعاية لأطفالها من خلال غياب حضانة ملائمة أو وجود مرافق خاصة بالنساء في أماكن العمل. وفي غياب الرقابة الفاعلة ستبقى المشكلة قائمة مما سينعكس سلباً على إنتاجية المرأة وكذلك على أطفالها إذا كانوا بعيدين عنها لفترات طويلة، رغم وجود نصوص تلزم بذلك انطلاقاً من حماية الطفل وتوفير جو ملائم لنموه نمواً طبيعياً.

١٣. إن عدم شمول الإجازات مدفوعة الأجر لجميع العاملات يدل على عدم استعمال هذا الحق بشكلٍ كافٍ حتى أننا نعتقد أن هناك توجهات غير معلنة من بعض أصحاب العمل إلى فصل العاملة إذا استعملت هذا الحق، مما يجعله نسبي التطبيق وغير شامل لكل فئات العاملات.

١٤. أظهرت الدراسة إلى أن هذا الموضوع يحتاج إلى دراسة وطنية على نطاق واسع للبحث في وعقد حلقات نقاشية مباشرة مع العاملات وأصحاب العمل للوصول إلى المعيقات وحل الصعوبات التي تحول دون تفعيل النصوص بشكل يكفل حقوق أطراف المعادلة دون إجحاف أو ظلم من طرف لأخر أو استغلال طرف لظروف طرف آخر.

١٥. ما زالت النظرة التقليدية القاصرة تحكم كثير من مواقع العمل حيث تظهر الدراسات المختلفة ومنها هذه الدراسة وجود فجوة بين النص وبين الواقع ووجود حالات يتمكن منها أصحاب العمل من التحكم بالأجور مستغلين ظروف الحاجة للمرأة العاملة وساعد في ذلك وجود عمالة وافدة منافسة بشكل جدي للعامل الأردني ذكرا كان أم أنثى يحتاج إلى وقفة مخلصه وجادة للتخلص من آثار المنافسة الحادة لهذا الشكل من العمالة.

التوصيات:

من خلال عرض النتائج وبعد استعراض كل المعطيات التي أظهرتها الدراسة ونتيجة البحث توصي هذه الدراسة بالعمل على تحقيق ما يلي:

١. العمل على رفع رواتب العملات وتوفير حد أدنى من الدخل لتأمين العيش الكريم للمرأة العاملة بما يمكنها من الاستمرار في العمل وتحقيق أعلى درجات الاستقرار المادي والنفسي بما ينعكس على الاستقرار الاجتماعي للأسر في المجتمع، وقد لوحظت شكوى متكررة من ضعف وقلة الرواتب التي تتقاضاها المرأة العاملة وربط الزيادات بأرباح المنشآت ودرجة الإنتاج.
٢. رفع درجة الوعي بالحقوق التي منحها القانون للمرأة وذلك من خلال عقد دورات متخصصة في أماكن العمل حتى تحقق هذه الدورات أهدافها والوصول إلى المرأة العاملة في أقرب مكان لها وتوفير مصادر ميسرة للمعلومة القانونية عن طريق النشرات الدورية المتخصصة ووسائل الإعلام المختلفة، والعمل على تبسيط هذه الحقوق وعرضها بطريقة عملية تتضمن تطبيقات على قانون العمل والضمان الاجتماعي تحديداً.
٣. توعية المرأة العاملة بدور النقابات العمالية وتشجيع انضمام المرأة العاملة لهذه النقابات والعمل على إلزامية الانضمام للنقابات لأنها تشكل الإطار القانوني لحماية حقوق ومكتسبات المرأة العاملة والعمال على وجه العموم. وهذه النقابات ومؤسسات المجتمع المدني الأخرى تشكل حاضنة لحقوق العمال ومدافعة عنها في إطار مؤسسي وقانوني.
٤. الأخذ بيد المرأة العاملة وإعطائها الفرصة لإشغال المواقع القيادية المتقدمة، وتحقيق طموحات المرأة العاملة في تحقيق الذات وممارسة دورها على أكمل وجه ومحاربة كل أشكال الإقصاء والاستبعاد للمرأة عن الأدوار القيادية.
٥. توفير مرافق خاصة بالنساء في العمل ومراعاة ظروف المرأة العاملة بما لها من خصوصية، بالإضافة إلى تأمين الاستقرار النفسي للعاملات ولأطفالها في سن الحضانة والرضاعة وتوفير كل ما يمكن المرأة العاملة من تأمين الرضاعة الطبيعية لطفلها كما جاءت في كثير من المواثيق الدولية. وتوفير بيئة ملائمة لنمو الطفل نمواً سليماً وطبيعياً من خلال توفير هذه المرافق داخل أماكن العمل حتى لا تضطر كثير من العاملات لتترك العمل أو التضحية بحاجات الطفل الأساسية مما يحرمه من حقوقه التي نصت عليها مواثيق حقوق الطفل خاصة وحقوق الإنسان عامة.
٦. زيادة فاعلية أجهزة الرقابة والتفتيش على أماكن العمل للتأكد من تطبيق معايير السلامة واحترام القانون وتوفير المرافق التي نص عليها القانون وكذلك مدى التزام أصحاب العمل بكل الشروط القانونية في أماكن العمل.
٧. العمل على توعية الرجال العاملين بأهمية دور المرأة في العمل وإزالة كل الفوارق في النظرة الاجتماعية للمرأة وكذلك العمل على توضيح فكرة أن عمل المرأة ليس حالة تنافسية مع عمل الرجل بل هو مكمل وموازي في الحقوق والالتزامات في إطار القانون واحترام الآخر.
٨. تشجيع المرأة العاملة على الانضمام لمظلة التأمينات الاجتماعية التي يوفرها قانون الضمان الاجتماعي للمرأة العاملة وزيادة الرقابة على تطبيق أحكام القانون بالزامية الانضمام وتشجيع الفئات غير المشمولة

بالانضمام الاختيار وإبراز مزايا التأمين الاجتماعي على المدى البعيد وعدم حصره في النظرة الآتية على أنه نقص من الراتب بدون مردود.

٩. تشجيع المرأة العاملة على اللجوء إلى الأدوات القانونية والقضائية المشروعية لفض النزاعات مع أصحاب العمل وتأمين الحماية الكافية لها من تعسف أصحاب العمل إذا ما مارست حقها في اللجوء إلى القضاء أو أي جهة أخرى للمطالبة بحقوقها المشروعة.

١٠. القيام بإجراء دراسات وطنية شاملة تساهم فيها دائرة الإحصاءات العامة ووزارة العمل، لدراسة تأثير العمالة الوافدة على حقوق العمال الأردنيين والعمل على الحد من المنافسة التي تنعكس بشكل مباشر على قضية الأجور غير العادلة للعامل الأردني في مقابل العامل الوافد. لأن هذا يمثل مصلحة قومية عليا من جهة، وهما يمثلان من آثار ضارة اقتصاديا واجتماعيا يتمثل في حرمان الأسر من مصدر دخلها ويعمل على تفاقم البطالة وما ينتج عنها من مشاكل غير محدودة العواقب.

جداول نتائج استبانة تقييم واقع حقوق المرأة العاملة في الأردن

أولاً: المعلومات عامة

النسبة المئوية (%)	
١- نوع العمل	
٢٣,٧	أ - مكتبي
١٨	ب - مهني
١٠,٣	ج - عمل ميداني
٤٨	د - مصانع
٢- الارتباط بالعمل تم من خلال:	
٧٣,٣	أ - عقد مكتوب
٣,٣	ب - عقد شفوي
٣,٣	ج - لا ادري
٢٠	د - لا يوجد عقد
٣- سنوات الخبرة:	
٢٤,٧	أ - اقل من سنة
٣٨,٣	ب - اقل من خمس سنوات
٢٣,٣	ج - أكثر من عشر سنوات
١٣,٧	د - أكثر من خمس عشرة سنة
٤- المؤهل العلمي:	
١٦,٧	أ - اقل من ثانوية عامة
٣٧,٣	ب - ثانوية عامة
٢٢	ج - كلية مجتمع

٢٤	د - بكالوريوس
٥-العمر:	
٢,٧	أ - اقل من ١٨ سنة
٨,٧	ب - أكثر من ١٨ سنة
٤٠,٣	ج - أكثر من ٢٠ سنة
٤٨,٣	د - أكثر من ٣٠ سنة
٦-الحالة الاجتماعية:	
٥٤,٧	أ - عزباء
٣٥,٣	ب - متزوجة
٤,٧	ج - أرملة
٥,٣	د - مطلقة
٧-المسافة بين مكان العمل و السكن:	
٤٨	أ - داخل محافظة السكن
٣٠	ب - خارج محافظة السكن
١٣,٣	ج - في نفس مكان العمل
٨,٧	د - مكان العمل غير ثابت
٨-سبب اختيار العمل:	
٦١,٣	أ - حاجة الأسرة إلى الدخل
٢٠,٧	ب - تنمية المهارات الشخصية والمهنية
١٤	ج - الرغبة فقط في العمل
٤	د - إشغال وقت الفراغ
٩-الرضا عن نوع العمل:	
١٢,٧	أ - سيئ
٤٦,٧	ب - مقبول
٢٧,٣	ج - جيد
١٣,٣	د - راضية تماما

١٠- التفكير في تغيير العمل الحالي:	
٢٢	أ - دائماً
٢٣	ب - أحياناً
٢٠	ج - لا أفكر في تغيير العمل الحالي
٣٥	د - انتظر فرصة أفضل
١١- اشعر بانني من خلال عملي:	
٨٤,٦	أ - منتجة
٦,٧	ب - غير منتجة
٢	ج - غير مفيدة لعملي
٦,٧	د - بحاجة للتدريب
١٢- من يستفيد من الدخل:	
٣٨,٧	أ - يتم إنفاق دخلي من العمل على الأسرة
١٦	ب - لا يشاركني احد في دخلي من العمل
٣٩,٣	ج - يتم توزيع الدخل بيني وبين الأسرة
٦	د - ادخره للزمن والحالات الطارئة
١٣- هل حصلت على أي موقع قيادي في العمل:	
٢٨	أ - نعم
٤٥,٣	ب - لا
١٠	ج - لا ارغب بالعمل القيادي
١٦,٧	د- انتظر دوري في مركز قيادي
١٤- هل حصلت علي أي دورات تدريبية خاصة بالعمل:	
٣٥	أ - نعم
٤٨	ب - لا
٧	ج - لا ارغب بالدورات
١٠	د - انتظر دوري في الدورات

١٥- عملي الحالي مرتبط بالمؤهل الذي احمله:	
٢٤	أ - بشكل مباشر
١٥,٣	ب - بشكل غير مباشر
٣٦,٧	ج - لا علاقة بينهما
٢٤	د - عملي لا يحتاج مؤهل محدد
١٦- اشعر بتقدير زملاء الذكور في العمل:	
٢٩,٣	أ - بشكل كبير
٣١	ب - بشكل مقبول
٧,٣	ج - لا يشعروني بالتقدير
٣٢,٣	د - لا اهتم لرأيهم
١٧- اشعر من خلال عملي أنني أحصل على أجر:	
١٦	أ - بشكل عادل
٣٠	ب - بشكل مقبول
٤٤	ج - اجري لا يوازي جهدي
١٠	د - مرتبط بكمية الإنتاج
١٨- هل أنت مشتركة في الضمان الاجتماعي:	
٧٦	أ - نعم
٢٤	ب - لا
١٩- هل أنت عضوة في نقابة عمالية:	
٤٣	أ - نعم
٥٧	ب - لا
٢٠- هل يوجد معيل في الأسرة غيرك؟	
٨٠	أ - نعم
٢٠	ب - لا

ثانياً: اختاري الإجابة التي تنطبق عليك: ضعني إشارة (x) بجانب الإجابة التي تنطبق عليك

النسبة المئوية (%)	
١- ما هو القانون الذي ينظم العلاقة بين العامل وصاحب العمل:	
١٢,٧	قانون المهن والحرف
٧٢	قانون العمل
٥	قانون الضمان الاجتماعي
١٠,٣	لا ادري
٢- قمت بالاطلاع على القانون من خلال:	
٩,٣	الصحف المحلية
٤٧,٣	الزملاء
٦	الجريدة الرسمية
٣٧,٣	لم اطلع على القانون
٣- عدد ساعات العمل اليومية:	
٢٤	ست ساعات
٩,٣	عشر ساعات
٥٦	ثماني ساعات
١٠,٧	لا يوجد عدد محدد حسب ظروف العمل
٤- مدة إجازة الأمومة:	
٤٠	شهران
٦,٣	سنة أسابيع
٢٧	عشرة أسابيع
٢٦,٧	لا اعرف بالضبط

٥- الإجازة بدون راتب لمدة سنة للتفرغ لتربية الأطفال مشروطة بان تكون المؤسسة تشغل:	
٦,٧	خمسة عمال فأكثر
٦,٧	عشرة عمال فأكثر
١٠,٦	عشرين عاملا فأكثر
٧٦	لا ادري
٦- إجازة الإرضاع تكون لمدة:	
١٠	ساعتين يوميا
٤٠	ساعة يوميا
١٥	نصف ساعة يوميا
٣٥	لا اعرف
٧- إجازة التفرغ لمرافقة الزوج	
١٤,٧	سنتان
٨	سنة
٦,٧	ثلاث سنوات
٧٠,٦	لا اعرف
٨- يتوفر في مكان عملي حضانة للأطفال:	
٩,٣	مناسبة
١٣,٦	غير مناسبة
٣	الأطفال عند مربية في البيت
٧٤	لا توجد حضانة في مكان العمل
٩- السن التي يسمح خلالها للطفل البقاء في الحضانة التابعة للعمل هي:	
٤٠	سنتان
٢٤	ثلاث سنوات
١١,٣	أربع سنوات
٢٤,٧	خمس سنوات

١٠- حصلت على إجازات مدفوعة الأجر عند استحقاقها:	
٢٤	دائما
٢٦,٧	أحيانا
١٨,٧	نادرا
٣٠,٦	لم احصل نهائيا
١١- إذا وقع لك حادث أثناء الذهاب إلى العمل والعودة إلى البيت من العمل هل تعتبر إصابة عمل؟	
٥٢,٧	نعم
٢٤,٦	لا اعرف
٧,٣	لم اسمع بإصابة العمل
١٥,٣	فقط الإصابة داخل العمل
١٢- لو حصل بينك وبين صاحب العمل نزاع متعلق بالعمل هل تلجئين:	
١٤,٧	إلى القضاء
٢٧,٣	إلى المصالحة مع صاحب العمل
١٦,٧	إلى توسط الزملاء
٤١,٣	إلى نقابة العمال التي انتمي إليها
١٣- الندوات العمالية المتعلقة بحقوق المرأة التي شاركت فيها:	
٣٠	مفيدة
٣,٧	غير مفيدة
٤٢	لم احضر ندوات
٢٤,٣	لا وقت لدي لحضور ندوات
١٤- هل تعرفين أين تقو سلطة الأجور:	
١١,٣	في المحاكم
٣,٣	في وزارة العدل
٢٣,٣	في وزارة العمل
٦٢	لا اعرف

١٥- يتم حساب ساعات العمل الإضافي في أيام العطل:	
١٠	بنفس طريقة الأجر العادي
٥٥,٣	لها طريقة حساب خاصة
١٣,٣	لا يجوز العمل في العطل
٢١,٣	لا اعرف
١٦- في عملي تراعى ظروف النساء:	
١٤,٣	دائماً
٣٥,٣	أحيانا
٢٤,٧	نادرا
٢٢,٧	لا فرق بين الرجال والنساء
١٧- عند المطالبة بالراتب اشعر:	
١٥,٣	بالحرج والتردد
٤٨	انه مقابل جهدي
٣٠	انه اقل من جهدي
٦,٧	برغبة اقل في العمل
١٨- يوفر عملي مرافق خاصة للنساء:	
٣٨	دائماً
٢٠,٧	أحيانا
١٤,٧	نادرا
٢٦,٦	لا يتوفر مرافق خاصة
١٩- اشعر بتعاون زملاء الذكور معي لأنني:	
١٦,٧	في نظرهم ضعيفة
٣٣,٦	أنجز كل الأعمال بكفاءة
١١	احتاج دوما للمساعدة
٣٨,٧	متميزة في عملي

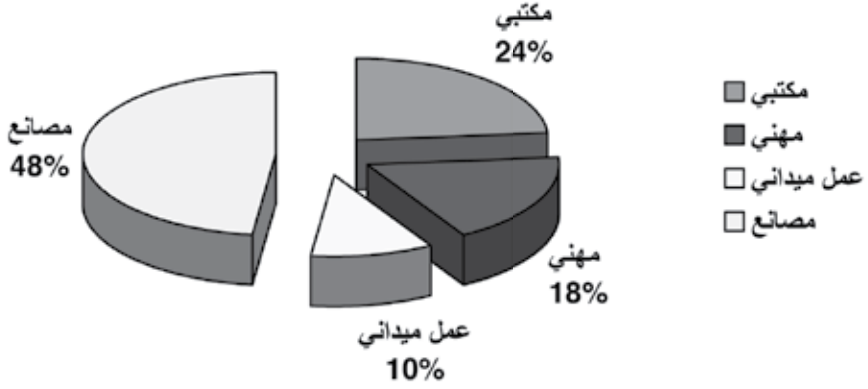
٢٠- اطلع على النشرات التي تصدرها المراكز المتخصصة المتعلقة بحقوق المرأة العاملة:

٨	دائماً
٣٨,٧	أحياناً
٢٣,٣	نادراً
٣٠	لم اطلع أبداً

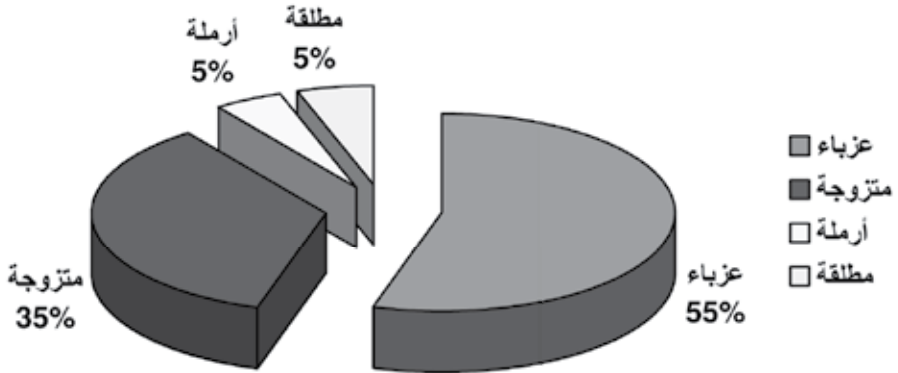
ثالثاً: الإجابة بين الأقواس

النسبة المئوية (%)	
١- كم عدد أيام الإجازات المدفوعة الأجر التي حصلت عليها خلال عام:	
٨٠,٧	صح
١٩,٣	خطأ
٢- كم عدد أيام الإجازات المرضية التي حصلت عليها خلال آخر ثلاث سنوات:	
٧٦	صح
٢٤	خطأ
٣- ما هو سن التقاعد المبكر للمرأة العاملة:	
٦٧	صح
٣٣	خطأ
٤- كم عدد اشتراكات الضمان الاجتماعي التي تمكن المرأة من الحصول على الراتب التقاعدي:	
٤٣,٣	صح
٥٦,٧	خطأ
٥- كم عدد الدورات المهنية المرتبطة بالعمل التي التحقت بها:	
٣١,٧	صح
٦٨,٣	خطأ

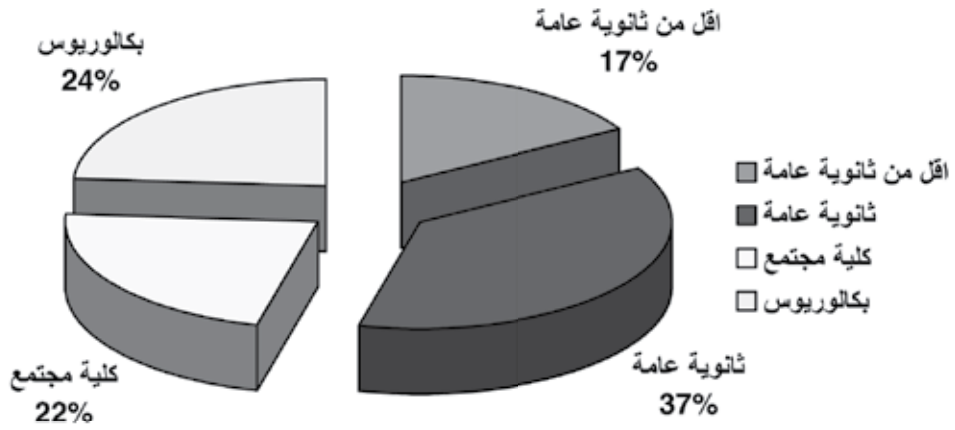
نوع العمل



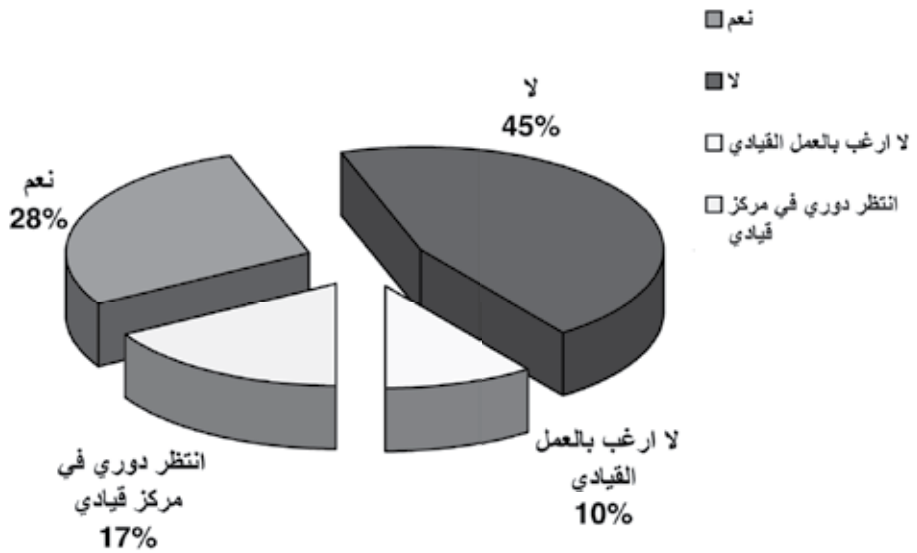
الحالة الاجتماعية



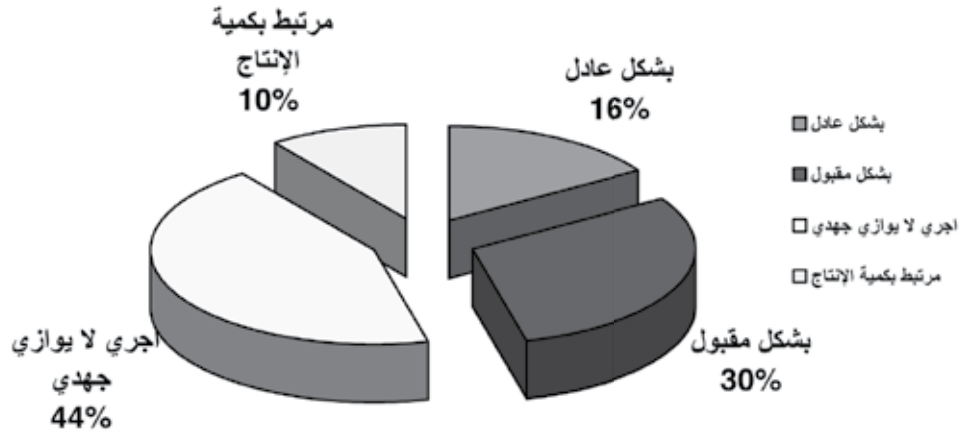
المؤهل العلمي



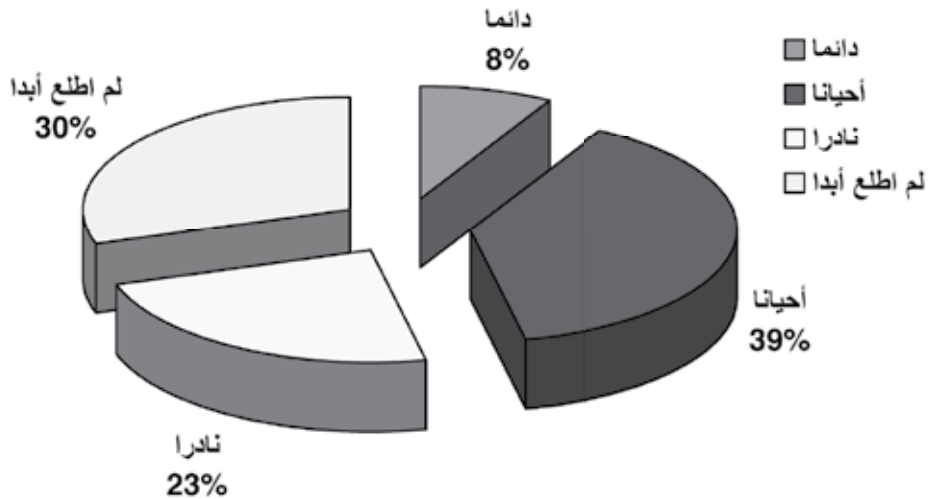
هل حصلت على أي موقع قيادي في العمل؟



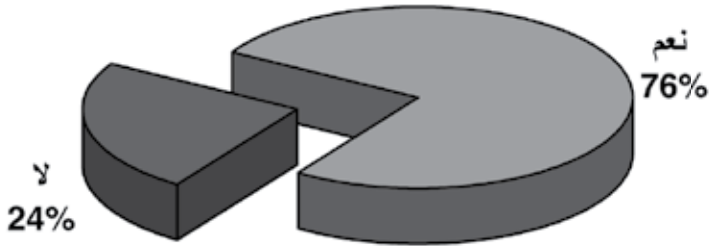
اشعر من خلال عملي أنني أحصل على أجر :



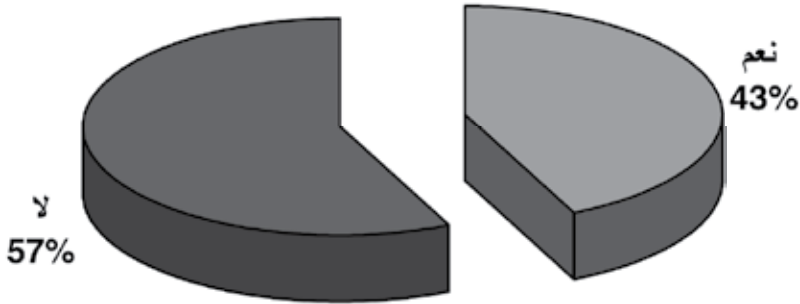
اطلع على النشرات التي تصدرها المراكز المتخصصة المتعلقة بحقوق المرأة العاملة:



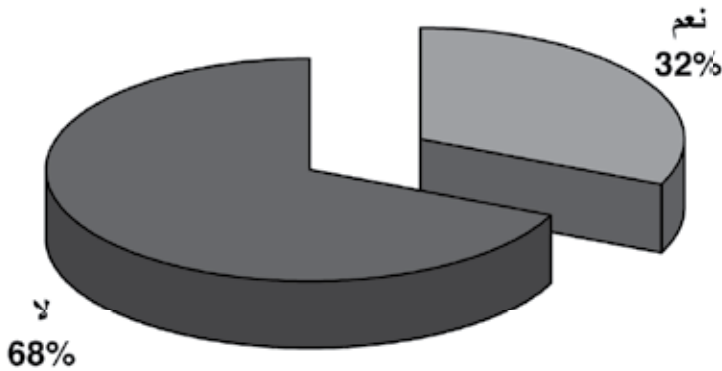
هل أنت مشتركة في الضمان الاجتماعي؟



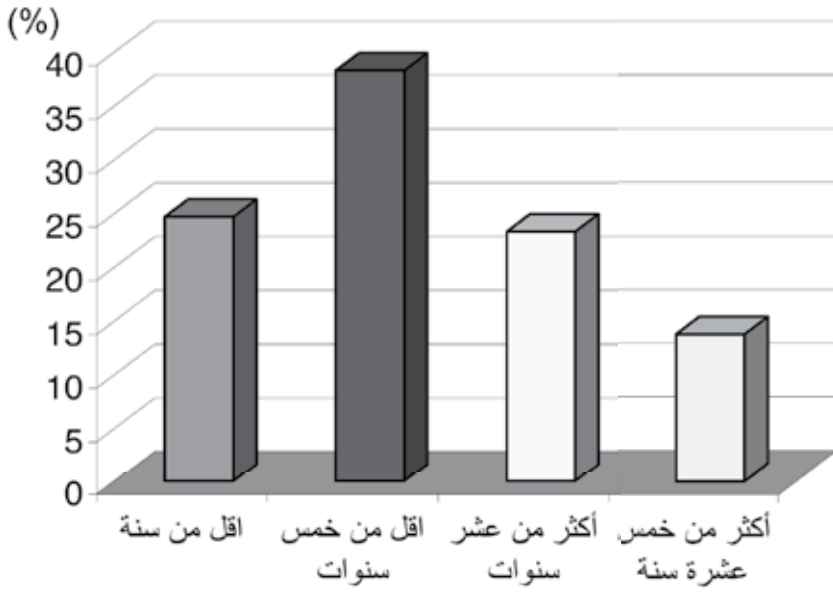
هل أنت عضوة في نقابة عمالية؟



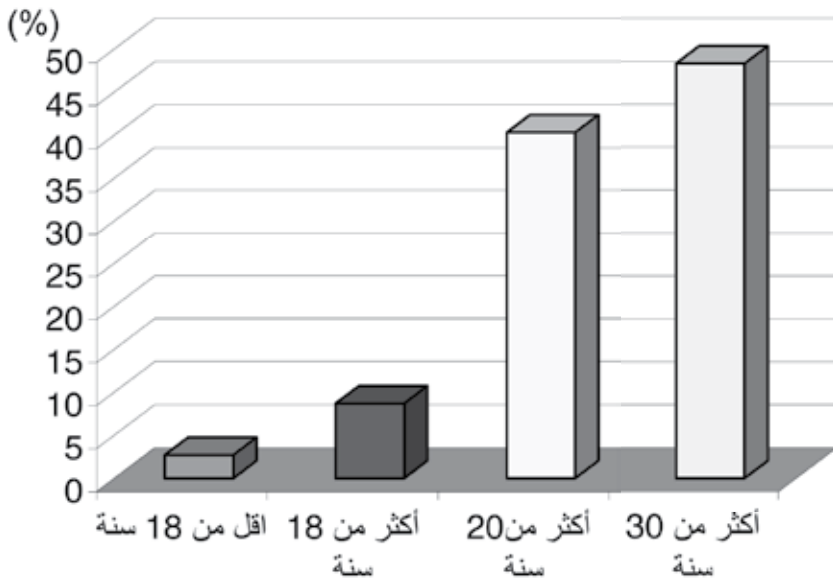
الالتحاق بدورات مهنية مرتبطة بالعمل



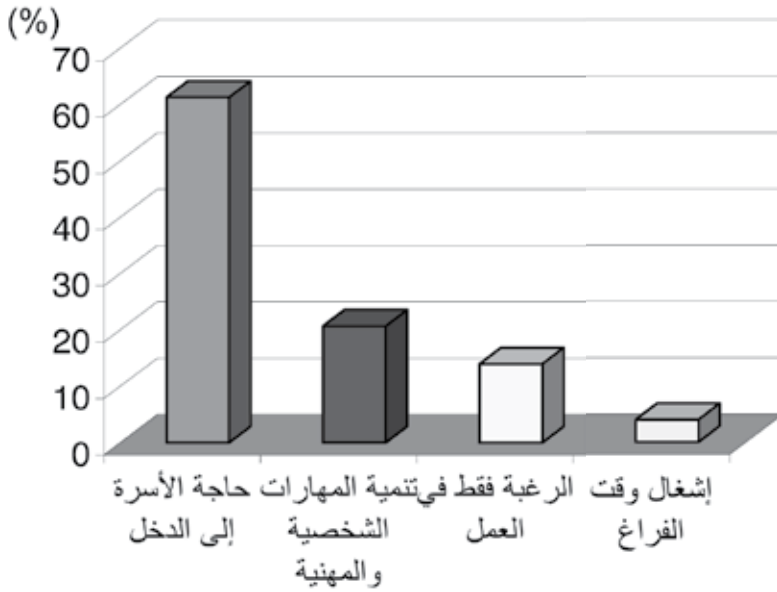
سنوات الخبرة



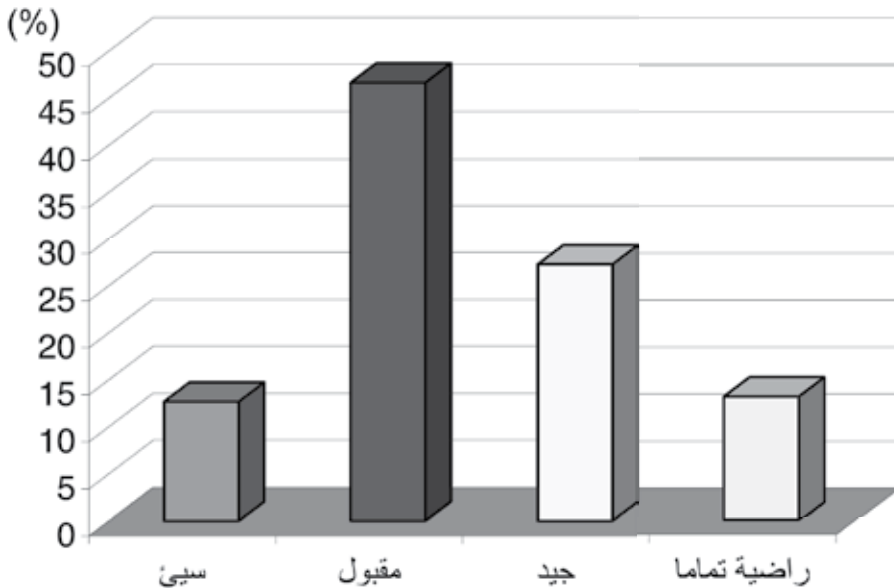
العمر



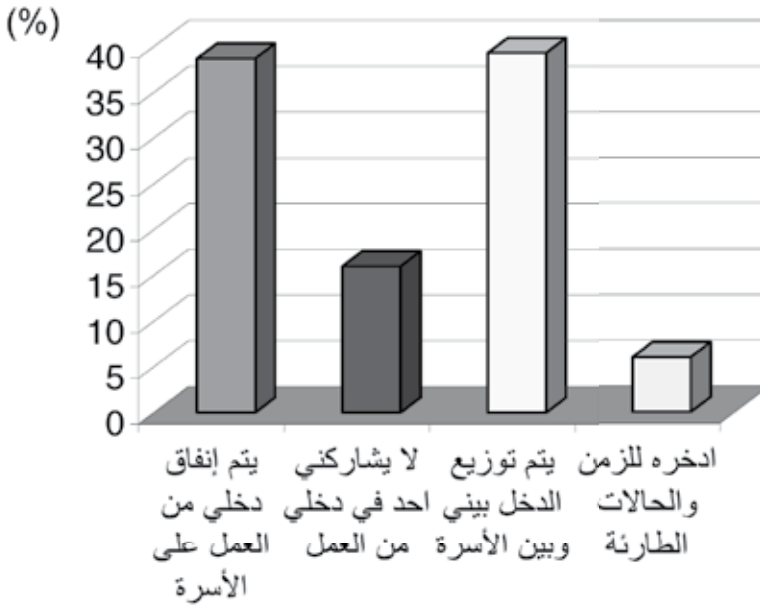
سبب اختيار العمل



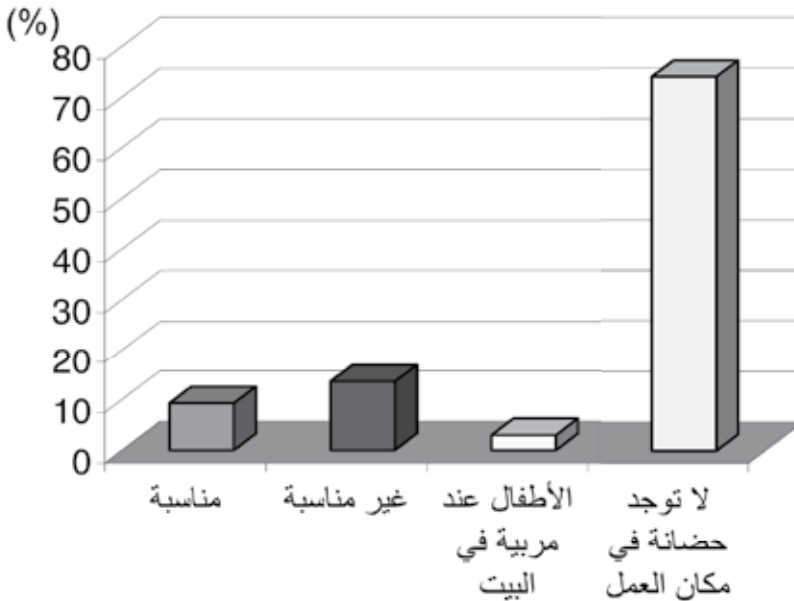
الرضا عن نوع العمل



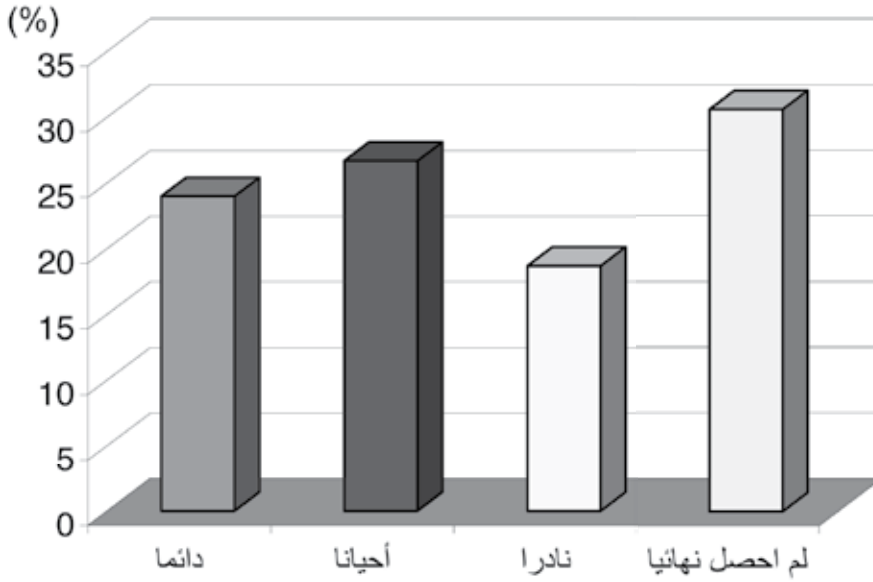
من يستفيد من الدخل



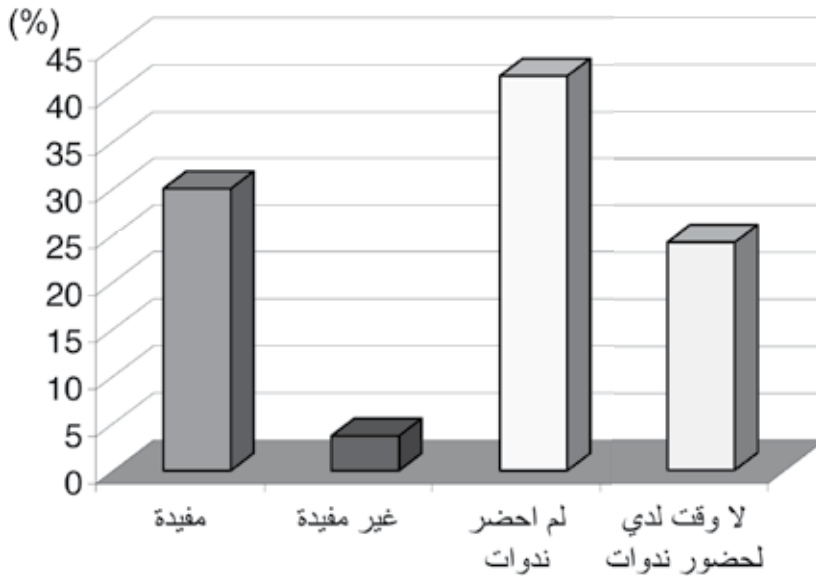
يتوفر في مكان عملي حضانة للأطفال



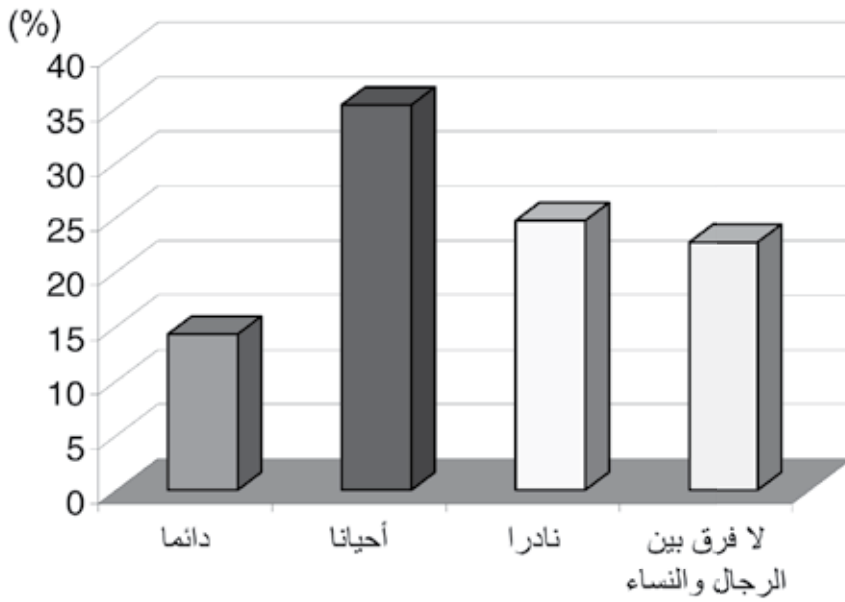
حصلت على إجازات مدفوعة الأجر عند استحقاقها



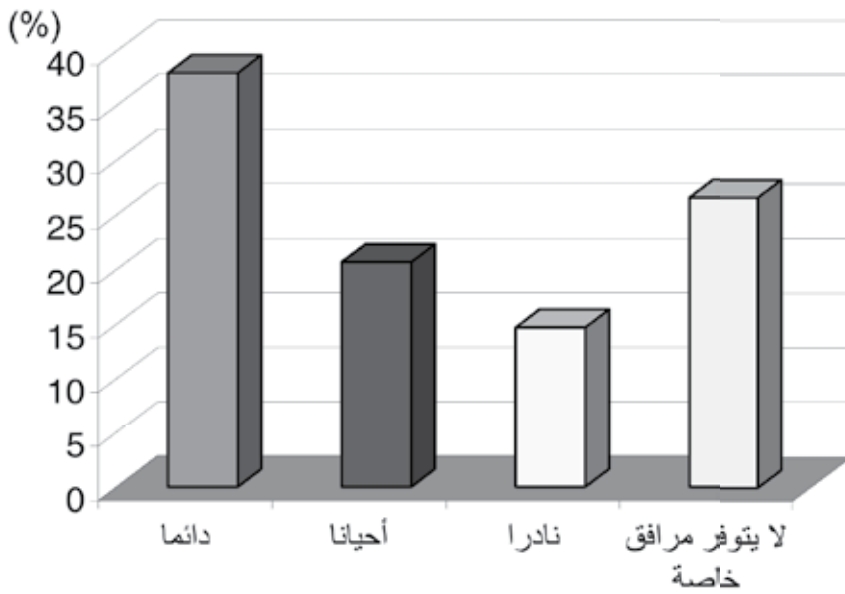
الندوات العمالية المتعلقة بحقوق المرأة التي شاركت فيها



في عملي تراعى ظروف النساء



يوفر عملي مرافق خاصة للنساء



استبانه تقييم واقع حقوق المرأة العاملة في الأردن بالتعاون مع المجلس الوطني لشؤون الأسرة

مقدمة

الأخت العاملة في أي موقع:

العمل حق من حقوق الإنسان أقرته الشرائع الوطنية والدولية وكرسه القانون ولقد تضمن القانون الأردني جملة من الحقوق العمالية بشكل عام، وأعطى المرأة حقوقا خاصة ، ومن خلال عمل الإنسان فانه يحقق تقدما لوطنه وخدمة لنفسه، ونحن إذ نحیی بك روح العمل، نتوجه لك بالتقدير والاحترام، فإننا نقوم بهذه الدراسة لتقييم (واقع عمل المرأة في الأردن) وهذه الدراسة لغايات البحث العلمي فقط، ونرجو أن تمنحنا جزءا من وقتك الثمين للإجابة بدقة عن هذه الأسئلة شاكرين لك تعاونك، ونرجو أن تنعكس نتائج هذه الدراسة على واقع المرأة العاملة في أردننا الغالي بشكل ايجابي.

وهذه دعوة لنصنع النجاح معا، مع تحيات الباحث.

نرجو الإجابة عن جميع الأسئلة

أولاً: المعلومات عامة

الرجاء وضع دائرة حول رمز الإجابة للحالة التي تنطبق عليك

١- نوع العمل:

أ - مكثبي

ب - مهني

ج - عمل ميداني

د - مصانع

٢- الارتباط بالعمل تم من خلال:

أ - عقد مكتوب

ب - عقد شفوي

ج - لا ادري

د - لا يوجد عقد

٣- سنوات الخبرة:

أ - اقل من سنة

ب - اقل من خمس سنوات

ج - أكثر من عشر سنوات

د - أكثر من خمس عشرة سنة

٤ - المؤهل العلمي:

أ - اقل من ثانوية عامة

ب - ثانوية عامة

ج - كلية مجتمع

د - بكالوريوس

٥- العمر:

أ - اقل من ١٨ سنة

ب - أكثر من ١٨ سنة

ج - أكثر من ٢٠ سنة

د - أكثر من ٣٠ سنة

٦- الحالة الاجتماعية:

أ - عزباء

ب - متزوجة

ج - أرملة

د - مطلقة

٧- المسافة بين مكان العمل و السكن:

أ - داخل محافظة السكن

ب - خارج محافظة السكن

ج - في نفس مكان العمل

د - مكان العمل غير ثابت

٨- سبب اختيار العمل:

أ - حاجة الأسرة إلى الدخل

ب - تنمية المهارات الشخصية والمهنية

ج - الرغبة فقط في العمل

د - إشغال وقت الفراغ

٩- الرضا عن نوع العمل:

أ - سيئ

ب - مقبول

ج - جيد

د - راضية تماما

١٠- التفكير في تغيير العمل الحالي:

أ - دائما

ب - أحيانا

ج - لا أفكر في تغيير العمل الحالي

د - انتظر فرصة أفضل

١١- اشعر بانني من خلال عملي:

أ - منتجة

ب - غير منتجة

ج - غير مفيدة لعملي

د - بحاجة للتدريب

١٢- من يستفيد من الدخل:

أ - يتم إنفاق دخلي من العمل على الأسرة

ب - لا يشاركني احد في دخلي من العمل

ج - يتم توزيع الدخل بيني وبين الأسرة

د - ادخره للزمن والحالات الطارئة

١٣- هل حصلت على أي موقع قيادي في العمل:

أ - نعم

ب - لا

ج - لا ارغب بالعمل القيادي

د - انتظر دوري في مركز قيادي

١٤- هل حصلت علي أي دورات تدريبية خاصة بالعمل:

أ - نعم

ب - لا

ج - لا ارغب بالدورات

د - انتظر دوري في الدورات

١٥- عملي الحالي مرتبط بالمؤهل الذي احمله:

أ - بشكل مباشر

ب - بشكل غير مباشر

ج - لا علاقة بينهما

د - عملي لا يحتاج مؤهل محدد

١٦- اشعر بتقدير الزملاء الذكور في العمل:

أ - بشكل كبير

ب - بشكل مقبول

ج - لا يشعروني بالتقدير

د - لا اهتم لرأيهم

١٧- اشعر من خلال عملي أنني أحصل على أجر:

أ - بشكل عادل

ب - بشكل مقبول

ج - اجري لا يوازي جهدي

د - مرتبط بكمية الإنتاج

١٨- هل أنت مشتركة في الضمان الاجتماعي:

أ - نعم

ب - لا

إذا كانت الإجابة لا الرجاء ذكر السبب

١٩- هل أنت عضوة في نقابة عمالية:

أ - نعم

ب - لا

يرجى ذكر السبب إذا كانت الإجابة لا

٢٠- هل يوجد معيل في الأسرة غيرك؟

أ - نعم

ب - لا

ثانيا: يرجى الإجابة عما يلي:
الإجابة بين الأقواس

١- كم عدد أيام الإجازات المدفوعة الأجر التي حصلت عليها خلال عام:

٢- كم عدد أيام الإجازات المرضية التي حصلت عليها خلال آخر ثلاث سنوات:

٣- ما هو سن التقاعد المبكر للمرأة العاملة: سنة

٤- كم عدد اشتراكات الضمان الاجتماعي التي تتمكن المرأة
من الحصول على الراتب التقاعدي:

٥- كم عدد الدورات المهنية المرتبطة بالعمل التي التحقت بها:

ثالثاً: اختاري الإجابة التي تنطبق عليك:
ضعي إشارة (x) بجانب الإجابة التي تنطبق عليك

١- ما هو القانون الذي ينظم العلاقة بين العامل وصاحب العمل:

قانون المهن والحرف

قانون العمل

قانون الضمان الاجتماعي

لا ادري

٢- قمت بالاطلاع على القانون من خلال:

الصحف المحلية

الزملاء

الجريدة الرسمية

لم اطلع على القانون

٣- عدد ساعات العمل اليومية:

ست ساعات

عشر ساعات

ثماني ساعات

لا يوجد عدد محدد حسب ظروف العمل

٤- مدة إجازة الأمومة:

شهران

ستة أسابيع

عشرة أسابيع

لا اعرف بالضبط

٥- الإجازة بدون راتب لمدة سنة للتفرغ لتربية الأطفال

مشروطة بان تكون المؤسسة تشغل:

خمسة عمال فأكثر

عشرة عمال فأكثر

عشرين عاملاً فأكثر

لا ادري

٦- إجازة الإرضاع تكون لمدة:

ساعتين يوميا

ساعة يوميا

نصف ساعة يوميا

لا اعرف

٧- إجازة التفرغ لمرافقة الزوج:

سنتان

سنة

ثلاث سنوات

لا اعرف

٨- يتوفر في مكان عملي حضنة للأطفال:

مناسبة

غير مناسبة

الأطفال عند مربية في البيت

لا توجد حضنة في مكان العمل

٩- السن التي يسمح خلالها للطفل البقاء في الحضنة

التابعة للعمل هي:

سنتان

ثلاث سنوات

أربع سنوات

خمس سنوات

١٠- حصلت على إجازات مدفوعة الأجر عند استحقاقها:

دائما

أحيانا

نادرا

لم احصل نهائيا

١١- إذا وقع لك حادث أثناء الذهاب إلى العمل والعودة إلى البيت من العمل هل تعتبر إصابة عمل؟

نعم

لا اعرف

لم اسمع بإصابة العمل

فقط الإصابة داخل العمل

١٢- لو حصل بينك وبين صاحب العمل نزاع متعلق بالعمل هل تلجئين:

إلى القضاء

إلى المصالحة مع صاحب العمل

إلى توسط الزملاء

إلى نقابة العمال التي انتمي إليها

١٣- الندوات العمالية المتعلقة بحقوق المرأة التي شاركت فيها:

مفيدة

غير مفيدة

لم احضر ندوات

لا وقت لدي لحضور ندوات

١٤- هل تعرفين أين تقع سلطة الأجور:

في المحاكم

في وزارة العدل

في وزارة العمل

لا اعرف

١٥- يتم حساب ساعات العمل الإضافي في أيام العطل:

بنفس طريقة الأجر العادي

لها طريقة حساب خاصة

لا يجوز العمل في العطل

لا اعرف

١٦- في عملي تراعى ظروف النساء:

دائماً

أحياناً

نادراً

لا فرق بين الرجال والنساء

١٧- عند المطالبة بالراتب اشعر:

بالحرج والتردد

انه مقابل جهدي

انه اقل من جهدي

برغبة اقل في العمل

١٨- يوفر عملي مرافق خاصة للنساء:

دائماً

أحياناً

نادراً

لا يتوفر مرافق خاصة

١٩- اشعر بتعاون زملاء الذكور معي لأنني:

في نظرهم ضعيفة

أنجز كل الأعمال بكفاءة

احتاج دوما للمساعدة

متميزة في عملي

٢٠- اطلع على النشرات التي تصدرها المراكز المتخصصة المتعلقة بحقوق المرأة العاملة:

دائماً

أحياناً

نادراً

لم اطلع أبداً

فريق البحث:

١. الدكتور عماد ربيع مستشار الدراسة
٢. السيد أحمد غطاشة مساعد باحث

اللجنة الاستشارية للدراسة: أعضاء اللجنة التوجيهية لمشروع تشريعات عمل المرأة والتوعية حولها

- الدكتورة هيفاء ابو غزالة الامين العام للمجلس الوطني لشؤون الاسرة
- السيد حمادة أبو نجمة الشؤون القانونية / وزارة العمل
- السيد خالد الهباهبة الاتحاد العام لنقابات العمال
- السيدة عائدة أبو راس جمعية أصدقاء المرأة العاملة
- الأنسة رهام يونس جمعية أصدقاء المرأة العاملة

الإشراف والمراجعة:

فريق إدارة برامج الأسرة - المجلس الوطني لشؤون الأسرة

- السيد محمد مقدادي
- السيدة حنان الظاهر
- السيدة نائلة الصرايرة

تم اعداد هذه الدراسة من قبل المجلس الوطني لشؤون الأسرة وبالتعاون مع فريدوم هاوس، تحت مظلة برنامج «تواصل» الممول من قبل الوكالة الأمريكية للتنمية البشرية