

2015

المرأة العاملة في قطاعات

"السكرتاريا، وصالونات التجميل، والخدمات الصحية المساندة"

"لا حماية وسوء معاملة"

مركز تمكين للدعم والمساندة



دراسة استشرافيه مصغرة

المرأة العاملة في قطاعات

"السكرتاريا، وصالونات التجميل، والخدمات الصحية المساندة"

"لا حماية وسوء معاملة"

ملخص تنفيذي

أجرى مركز تمكين دراسة استشرافيه مصغرة عن واقع المرأة العاملة في الأردن بثلاث قطاعات هي: "السكرتاريا، وصالونات التجميل، والخدمات الصحية المساندة"، بهدف التعرف على الإطار القانوني الدولي والأردني الذي يتناول العمل الجبري، والتعرف على الإطار الاجتماعي والاقتصادي لعمل المرأة في الأردن، وتسلط الضوء على ظروف عمل العاملات في كلا من القطاعات التي جرى اختيارها وربطها بمؤشرات العمل الجبري.

ستستعرض الدراسة خلفية حقوق المرأة العاملة نظرياً، والتطورات التشريعية، وموقف التشريع الوطني والمعاهدات والمواثيق الدولية في هذا الشأن، وستخصص قسم لوصف بيئة وواقع العمل الخاص بالمرأة العاملة، كما ستعرض الدراسة مضمون حقوق المرأة العاملة ودرجة استيعابها لهذه الحقوق، ودرجة ممارستها على أرض الواقع وفقاً لمؤشرات العمل الجبري، كما تقدم تعريفاً لمفهوم العمل الجبري وتعرض واقعه عالمياً.

تشير الدراسة إلى أنه لا يزال معدل مشاركة المرأة في سوق العمل الأردني من أدنى المعدلات في العالم (14% للمرأة مقابل 66% للرجل)، حيث يشير ترتيب الأردن عالمياً إلى تدني مشاركة المرأة الاقتصادية، بل وتعد نسبة مشاركتها من أدنى النسب على مستوى العالم، حيث صنف تقرير المنتدى الاقتصادي العالمي حول النوع الاجتماعي عام 2014 الأردن بالمرتبة 140 من أصل 142 دولة.

تؤكد الدراسة تعرض النساء العاملات في قطاعات السكرتاريا، وصالونات التجميل والخدمات الصحية المساندة لسلسلة من الانتهاكات التي تندرج تحت بند العمل الجبري.

ففيما يتعلق بالعاملات بقطاع السكرتاريا، تشير الاحصائيات إلى أن عدد العاملات في مهنة السكرتاريا في منشآت القطاع الخاص الصغيرة والمتوسطة يقدر بـ 11 - 13 ألف عاملة، تشكّل الأردنيات منهن ما يقرب من 90%، وأن نسبة كبيرة من العاملات في هذا المجال، يتقاضين رواتب تقل عن الحد الأدنى للأجور البالغ 190 ديناراً، كما أنهن يعانين من ظروف عمل لا تتفق تماماً مع التشريعات النافذة، سواء من حيث الإجازات بمختلف أنواعها، أو التأمين الصحي، وعدم شمولهن في الضمان الاجتماعي، كذلك في حال طالبت السكرتيرة بحقوقها العمالية تجبر على تقديم استقالتها، أو يجري وضعها في ظروف غير لائقة حتى تتخذ قرار الاستقالة بنفسها دون أن تحصل على حقوقها العمالية، كذلك تقوم العديد من السكرتيرات إلى جانب عملهن الإداري بأعمال أخرى مثل: "تنظيف المكتب، وعمل المشروبات"، يشار هنا أن السكرتيرات لا تحصل على غالبية الحقوق العمالية التي نصّت عليها التشريعات.

وأكدت العاملات التي جرى مقابلتهم أنهن يعملن ساعات طويلة من (12-15) ساعة يومياً، مما يعني أنه يجب أن يكون أجرهن مضاعفاً لكن لا يجري ذلك، ويُجرمن من اجازاتهم المتمثلة بـ الاجازات السنوية والمرضية والعطل الرسمية والوطنية والأعياد، وإن الإجازات التي يحصلن عليها غير مدفوعة الأجر، ولا يوجد بند عمل إضافي لهن حال عملن لأكثر من ثماني ساعات.

أما بخصوص الرواتب فهناك العديد منهن يتقاضين أقل من الحد الأدنى للأجور وأن الرواتب التي تمنح لهن تتراوح بين 100 إلى 150 ديناراً فقط مخالفين بذلك قرار وزارة العمل، خاصة الذي حدد نسبة الحد الأدنى للرواتب بـ 190 ديناراً شهرياً.

أما عن حقوق نهاية الخدمة أو عند الاستغناء عن الخدمات فهذه الحقوق غير واردة ويجري تجاهلها من قبل أصحاب العمل ولا يتعامل معها في قطاع العاملات بمهنة السكرتيرات، أما فيما يتعلق بالتأمين الصحي فقد أكدت العاملات عدم وجود تأمين صحي رغم أن عملهن الطويل على الآلات الطابعة وأجهزة الكمبيوتر قد يعرضهن للمرض المهني، ومن السكرتيرات من يعمل في البوفيه والصيانة، وهذا الأمر قد يعرضها للخطر أيضاً، كذلك هنالك افتقار الوعي النقابي لدى العاملات في مهنة السكرتارية حيث يجهلن أدنى متطلباتهن ومعرفتهن لأي نقابة ينتمين.

وحسب الدراسة يبلغ عدد العاملات والعاملين في الخدمات الصحية المساندة ما بين 11 - 14 ألف عامل وعاملة، تتعرض غالبيةن لانتهاكات عمالية كبيرة يصل بعضها إلى شبهة العمل الجبري، وتؤكد الدراسة أن غالبية العاملات يحصلن على أجور تقل عن الحد الأدنى، ويجبرن على العمل لساعات طويلة تصل إلى 16 ساعة يومياً، كذلك إن غالبية العاملات غير مسجلات في الضمان الاجتماعي، ولا يتمتعن بأي شكل من أشكال التأمين الصحي، ويُجرمن من اجازاتهم المتمثلة بـ الاجازات السنوية والمرضية والعطل الرسمية والوطنية والأعياد وإجازة الأمومة، ومن بين الانتهاكات التي تتعرض لها العاملات في هذا القطاع عدم توفر شروط الصحة والسلامة المهنية في أماكن عملهن، رغم تعاملهن مع مرضى ومواد ومخلفات طبية ومختبرات تحليل طبية وأنسجة وتجميع النفايات بمختلف أنواعها، وتتعرض بعض العاملات للفصل من العمل في حال المطالبة بالحقوق العمالية، أو من الممكن أن تتعرض للتهديد، فيما أكدت بعض العاملات أن الشركة خصمت من رواتبهم عندما طالبوا بحقوقهن.

وتعرض الدراسة ظروف عمل العاملات في صالونات التجميل، فتشير أن عدد العاملات والعاملين في صالونات السيدات في المملكة يبلغ 24 ألفاً، غالبيتهم من السيدات، موزعين على 6000 صالون تجميل سيدات في مختلف محافظات المملكة، يتمركز معظمها في العاصمة عمان، وتتقاضى غالبية العاملات في هذا القطاع أجوراً تقل عن الحد الأدنى المقرر في الأردن بـ190 ديناراً، إضافة إلى عملهم لساعات طويلة تزيد عن 8 ساعات يومياً، حتى أن بعض العاملات يعملن 15 ساعة يومياً دون أن يتقاضين بدل عمل إضافي حسب نصوص قانون العمل، كما تعاني العاملات من عدم حصولهن على العطل الرسمية، والسببية، والمرضية، ومنهن من لا يحصلن حتى على العطلة الأسبوعية والمقررة يوم الأحد لصالونات تجميل السيدات، وتعرض العاملات للعديد من إصابات العمل بسبب غياب أدوات الصحة والسلامة المهنية، إضافة إلى إصابتهن بأمراض نفسية بسبب تعاملهن مع بعض المواد الكيميائية الضارة.

كذلك إن غالبية العاملات في هذا القطاع غير مشمولات في مظلة الضمان الاجتماعي، كما أن العاملات في القطاع لا يحصلون على أي شكل من أشكال التأمين الصحي، إضافة إلى أن عدد من الصالونات لا توفر للعاملات أدوات الصحة والسلامة العامة.

كذلك لا يجري إعطاء نشاطات ودورات تدريبية لرفع كفاءة العاملات، ولا يوجد كذلك عقود عمل بين صاحب الصالون والعامل لديه لحمايته، كذلك هنالك جزءاً كبيراً من العاملات في صالونات التجميل في عمان الغربية يتقاضين أجوراً تعتمد على نظام النسبة المئوية من عائدات عملهن، الذي قد يرفع أجورهن في المواسم إلى 400 ديناراً أردنياً وربما أكثر من ذلك، وهذا الراتب يعتبر مرتفع نسبياً مقارنة مع رواتب العاملات في المهنة، أما في المناطق الشعبية سواء داخل العاصمة عمان أو في المحافظات، فإن غالبيةهن يعملن براتب شهري، يتراوح بين 50 ديناراً و 150 ديناراً.

وتوصي الدراسة بالعمل على تفعيل دور النقابات العمالية للعمل على تحسين ظروف العمل وتوعية العاملين وتدريبهم، وتوسيع مظلة التأمينات الاجتماعية الواردة في قانون الضمان الاجتماعي ليشمل التأمين الصحي لجميع المشتركين في الضمان، وزيادة أعداد مفتشي العمل وزيادة فعاليتهم لمتابعة ظروف العاملات في هذه القطاعات.

إضافة إلى النص في قانون العقوبات الأردني أو القوانين الجزائية الأخرى بشكل صريح على تجريم العمل القسري، وإعادة النظر بالتشريعات المتعلقة بالحماية الاجتماعية في الأردن، والمصادقة على الاتفاقيات الدولية ذات العلاقة بالحماية الاجتماعية في الأردن، وتطوير مفهوم شامل للحماية الاجتماعية وخارطة طريق للتمكين الاقتصادي والاجتماعي للمرأة الأردنية.

الخلفية

ما زال واقع المرأة العاملة يمثل حالة تستحق الدراسة والتحليل، رغم مرور عقود طويلة على صدور التشريعات العمالية وما تضمنته من نصوص تركز حقوقاً للمرأة العاملة تراعى فيها أوضاعها وظروفها الخاصة، ورغم حركات الإصلاح والتعديلات المتتالية لهذه القوانين حتى تكون منسجمة مع التوجهات العالمية في منح المرأة مزيداً من الحقوق وإزالة كل الفوارق التي تميز بين الرجل العامل والمرأة العاملة، إلا أن الواقع يؤكد تعرض النساء في مواقع العمل إلى العديد من الانتهاكات المهنية والنفسية والجسدية، ويعتبر العمل الجبري من أبرز الانتهاكات التي تواجهها المرأة العاملة، على كافة الصعد العالمية والاقليمية، ولا يمكن استثناء الأردن من وجود هذه الظاهرة، في ظل الخلل الكبير الذي يعاني منه سوق العمل أصلاً، إضافة الى نظرة المجتمع للمرأة.

تأتي هذه الدراسة الاستشرافيه المصغرة لتقييم واقع حقوق المرأة العاملة في قطاعات العمل التالية: "السكرتاريا، وصالونات التجميل، والخدمات الصحية المساندة"، لقياس وجود ظاهرة العمل الجبري في بيئات العمل الثلاثة، وذلك من خلال دراسة واقعية تعتمد لغة الأرقام والاحصاءات بطريقة علمية.

وستستعرض الدراسة خلفية حقوق المرأة العاملة نظرياً، والتطورات التشريعية، وموقف التشريع الوطني والمعاهدات والمواثيق الدولية من هذا الشأن، وستخصص قسم لوصف بيئة وواقع العمل الخاص بالمرأة العاملة، كما تعرض مضمون حقوق المرأة العاملة ودرجة استيعابها لهذه الحقوق، ودرجة ممارستها على أرض الواقع، وفقاً لمؤشرات العمل الجبري.

أهمية الدراسة

تكتسب الدراسة أهميتها من طبيعة موضوعها ومنهج تناولها، وتبدو أهمية هذه الدراسة في كونها تبحث في أسباب العمل الجبري في قطاعات العمل التالية: "السكرتاريا، وصالونات التجميل، والخدمات الصحية المساندة"، والوضعية القانونية والاقتصادية لشريحة واسعة من العاملات في هذه القطاعات، كما تكتسب هذه الدراسة أهميتها العملية من خلال تحليل بيئة العمل وحقوق العاملات ومدى فاعليتها على أرض الواقع، في ظل ندرة الدراسات المتعلقة في هذا الجانب.

الأهداف

تهدف الدراسة إلى التعرف على الإطار القانوني الدولي والأردني الذي يتناول العمل الجبري، والتعرف على الاطار الاجتماعي والاقتصادي لعمل المرأة في الأردن، وتبسيط الضوء على ظروف عمل العاملات في كلا من القطاعات التالية: الخدمات الصحية المساندة، وصالونات التجميل، والسكرتاريا، وربطها بمؤشرات العمل الجبري.

منهجية الدراسة

من أجل تحقيق أهداف الدراسة المصغرة، سيستخدم المنهج الوصفي التحليلي، من خلال تطبيق مجموعة من الأدوات البحثية بنوعها الكمية والنوعية كما يلي:

1. إجراء مراجعة لكافة الدراسات والتقارير والاتفاقيات الدولية والتشريعات الوطنية ذات العلاقة بالعمل الجبري.
2. إجراء مجموعة من المقابلات مع عدد من المختصين، وعاملات في القطاعات التي جرى اختيارها، ووزارة العمل، ورؤساء النقابات العمالية، وأصحاب عمل.
3. تحليل كافة المقابلات والوقوف على خصائصها، ومعرفة تفاصيل العمل في كلا من القطاعات المختارة.

العمل الجبري

يعود تجريم العمل الجبري إلى بدايات القرن المنصرم من خلال جهود منظمة العمل الدولية التي عكفت منذ نشأتها على الاهتمام بالحقوق العمالية ورفع الظلم عن العمال على الصعيد الدولي، لذلك كانت من ثمرات جهودها اعتماد الاتفاقية الخاصة بالسخرة والعمل الجبري رقم 29 لسنة 1930.

ويعرف العمل الجبري بأنه "جميع الأعمال أو الخدمات التي تُفرض عنوة على أي شخص تحت التهديد بأي عقاب، والتي لا يكون هذا الشخص قد تطوع بأدائها بمحض اختياره"¹.

ومن المؤشرات القوية على العمل الجبري الخداع بشأن طبيعة العمل، والإستخدام القسري مثل: الخطف والإحتجاز أثناء عملية الإستخدام، والإستخدام المرتبط بالديون، أما الإستخدام القائم على الخداع بشأن ظروف العمل ومضمون عقد العمل وقانونيته وظروف السكن والمعيشة والوضع القانوني ومكان العمل والأجور، والإستخدام المخادع القائم على الوعد بالزواج فجميعها مؤشرات متوسطة.

وفيما يتعلق بالمؤشرات القوية على العمل والمعيشة تحت الإكراه فهي الإرغام على العمل لساعات طويلة، وتقييد حرية التنقل والإتصال مع الغير، وظروف العمل والمعيشة المهينة، أما إرغام العامل / العاملة العمل في أعمال صاحب العمل الخاصة أو لدى سائر أفراد الأسرة فتعتبر من المؤشرات المتوسطة.

كما تعتبر من المؤشرات القوية على إستحالة مغادرة / ترك صاحب العمل، وتقييد الحرية في فسخ عقد العمل، والإرغام على البقاء لمدة أطول بإنتظار الرواتب المستحقة، أو العمل حتى أجل غير مسمى لغاية تسديد الديون المستحقة.

¹اتفاقية السخرة - الاتفاقية (رقم 29) الخاصة بالسخرة

وكانت دراسة أجرتها منظمة العمل الدولية أكدت أن العمال المهاجرين من ذوي المهارات المتدنية، هم "الأكثر عرضة للعمل الجبري في الشرق الأوسط"، مبيّنة أن ضحايا الاتجار عادة ما يعانون من الضائقة المالية، "وهم مثقلون بالديون ولم يحصلوا على التعليم الكافي".

وبحسب إحصائيات منظمة العمل الدولية للعام 2014 فإن هناك أكثر من 21 مليون شخص ضحية للعمل الجبري في العالم، منهم 11 مليون امرأة وفتاة، و10 ملايين رجل وطفل، وإن معظم حالات العمل الجبري توجد في الشركات الخاصة وخدمات المنازل، وتنتشر بين عمال الزراعة والإنشاءات والصناعة وغيرها²، ويقدر مجموع أرباح العمل الجبري وفقاً لتقرير "الأرباح والفقير: اقتصاديات العمل الجبري" الصادر عن منظمة العمل الدولية بـ 150 مليار دولار، أي 99 مليار دولار أتت من الاستغلال الجنسي لأغراض تجارية، بينما نتج الثلث الآخر، 51 مليار دولار، من الاستغلال الاقتصادي الجبري، بما في ذلك العمل المنزلي والزراعة وأنشطة اقتصادية أخرى³.

وفي منطقة الشرق الأوسط قدرت المنظمة وجود (600) ألف ضحية للعمل الجبري وإرغام (3.4) بالألف من سكان المنطقة على العمل خلافاً لإرادتهم⁴.

وفي الأردن يتعرض المئات من العمال سواء أردنيين أو مهاجرين للعمل الجبري، فالعديد منهم يتعرضون إلى حجز الحرية، وحجز جوازات السفر، وعدم دفع الأجور، وحرمانهم من الطعام، ومنع العاملين من التواصل مع أهاليهم، وتعرضهم للضرب والشتيم، وحرمانهم من الرعاية الصحية، إضافة إلى عدم تخصيص مكان للنوم، وطول ساعات العمل، وحرمانهم من الإجازات، ومطالبتهم في العمل بأكثر من مكان، إلى جانب التحرش الجنسي.

أنماط العمل الجبري

العمل الجبري يتوزع على ثلاثة أنماط رئيسية هي:

أولاً: العمل الجبري الذي تفرضه الدولة : وهو يشمل ثلاث فئات رئيسية وردت في التقرير العالمي الأول عن الموضوع في عام ٢٠٠١ وهي: العمل الجبري الذي تفرضه قوات الجيش عنوة، والمشاركة في الأشغال العامة قسراً، والعمل الجبري في السجون.

ثانياً: العمل الجبري الذي يفرضه وكلاء للاستغلال الجنسي التجاري: وهذا النوع يشمل النساء والرجال الذين يمارسون الدعارة بغير إرادتهم أو إشكالياً أخرى من النشاطات، والذين يمارسون الدعارة طوعاً لكن ليس بوسعهم تركها.

² منظمة العمل الدولية

³ تقرير "الأرباح والفقير: اقتصاديات العمل الجبري" الصادر عن منظمة العمل الدولية

⁴ دراسة منظمة العمل الدولية عالمياً في الفج : الاتجار بالشر في الشرق الأوسط

ثالثاً: العمل الجبري الذي يفرضه وكلاء للاستغلال الاقتصادي: هذا النوع يشمل جميع أشكال العمل الجبري الذي يفرضه وكلاء لاستغلال آخرين غير الاستغلال الجنسي مثل الدين أو عمل المنازل أو العمل التجاري الاجباري وغيره.

الإطار التشريعي والقانوني لعمل المرأة في الأردن

وقع الأردن على 24 اتفاقية دولية من أصل 188 اتفاقية و 198 توصية لها علاقة بالعمل والعمال ذكورا واناثا، وصادق على الاتفاقية الدولية للقضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة لعام 2000، كما ساوى الدستور الأردني بين النساء والرجال في الحقوق والواجبات، حيث نصت الفقرة 1 من المادة (6) من الدستور الاردني بأن الأردنيون أمام القانون سواء لا تمييز بينهم في الحقوق والواجبات وإن اختلفوا في العرق أو اللغة أو الدين، كما نصت الفقرة 2 من ذات المادة على أن الدولة تكفل العمل والتعليم ضمن حدود امكانياتها وتكفل الطمأنينة وتكافؤ الفرص لجميع الاردنيين.

كما نصت المادة 13 من الدستور على أنه لا يفرض التشغيل الالزامي على أحد غير أنه يجوز بمقتضى القانون فرض شغل أو خدمة على أي شخص الا في حالة اضطرارية كحالة الحرب، أو عند وقوع خطر عام، أو حريق، أو طوفان، أو مجاعة، أو زلزال أو مرض وبائي شديد للإنسان أو الحيوان، أو آفات حيوانية أو حشرية أو نباتية أو أية آفة اخرى مثلها أو في أية ظروف اخرى قد تعرض سلامة جميع السكان أو بعضهم الى خطر.

كما نصت المادة 23 من الدستور على أن العمل حق لجميع المواطنين وعلى الدولة أن توفره للأردنيين بتوجيه الاقتصاد الوطني والنهوض به، وعليه فإن نصوص الدستور لم تميز بين المرأة والرجل فيما يتعلق بالحقوق والواجبات خاصة حق العمل.

غير أن هناك العديد من التشريعات المتعلقة بالعمل التي تحمل تمييزاً ضد المرأة، فقاوان العمل لعام 2010 لا يتضمن نصوصاً صريحة تحظر التمييز في الاستخدام والمهنة و توجب المساواة في الأجور بين الرجال والنساء عن العمل ذي القيمة المتساوية كما يفتقر القانون لنصوص واضحة تحمي المرأة من كل أشكال التحرش والمضايقات في اماكن العمل.

تتركز الغالبية الساحقة من النساء العاملات في الأردن (95) بالمائة في ثلاثة قطاعات اقتصادية من أصل (13) اقتصادي، وهذه القطاعات الثلاثة تتمثل في الادارة العامة والتعليم والصحة والعمل الاجتماعي.

واقع المرأة في سوق العمل الأردني

يوصف سوق العمل الأردني بأنه بيئة غير صديقة للمرأة، فلا يزال معدل مشاركة المرأة في سوق العمل الأردنية من أدنى المعدلات عالمياً بنسبة (14% للمرأة مقابل 66% للرجل)، وصنف تقرير المنتدى الإقتصادي العالمي حول النوع الاجتماعي لعام 2014 الأردن بالمرتبة 140 من أصل 142 دولة⁵، وترتفع نسب البطالة بين النساء في الأردن بشكل كبير حيث تصل إلى 22%، فيما ترتفع في المناطق الفقيرة إلى 40% .

من جانب آخر فإن أحدث الأرقام الصادرة عن المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي خلال العام 2015 تشير إلى أن نسبة النساء المشتركات في المؤسسة تقارب 26.0% من مجمل المشتركين في المؤسسة⁶.

كما تعاني المرأة العاملة في الأردن من التمييز في الأجور لصالح الذكور، فحسب مؤشرات صادرة عن دائرة الإحصاءات العامة فإن متوسط أجور العاملين الشهري في القطاع العام يبلغ (412) ديناراً، وفي القطاع الخاص (338) ديناراً، بفجوة لصالح الذكور قدرها (63) ديناراً و (69) ديناراً شهرياً على التوالي⁷.

وتشير كذلك العديد من التقارير العمالية والحقوقية أن النساء العاملات في القطاع الخاص يتعرضن للعديد من الانتهاكات وتجاوزات مخالفة لنصوص قانون العمل الأردني، فأعداد كبيرة منهن يعملن لساعات أكثر من 8 ساعات يومياً، ومخرومات من أي شكل من أشكال الحماية الاجتماعية والضمان الاجتماعي، كذلك هنالك أعداد كبيرة منهن يحصلن على أجور تقل كثيراً عن الحد الأدنى للأجور ولا يتمتعن بالاستقرار الوظيفي وغيرها من شروط العمل اللائق.

وتتعرض العديد من العاملات، خاصة في القطاع الخاص والقطاع غير المنظم لأشكال عدة من العمل الجبري وفق المفهوم المتعارف عليه دولياً "جميع الأعمال أو الخدمات التي تفرض عنوة على أي شخص تحت التهديد بأي عقاب، التي لا يكون هذا الشخص قد تطوع بأدائها بمحض اختياره".

ومن أشكال ممارسات العمل الجبري الواقع على بعض العاملات في عدة قطاعات اقتصادية، إكراه العاملة على تأدية العمل بحيث تكون مجبرة من غير اختيار أو رغم إرادتها أو بالقوة في أداء العمل أو باستخدام العنف الجسدي ضد العاملة، وحجز راتبها أو تأخيرها تعمداً من صاحب العمل أو تغيير طبيعة العمل المتفق عليه، وما إلى ذلك.

⁵تقرير المنتدى الإقتصادي العالمي حول النوع الاجتماعي عام 2014

⁶المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي

⁷دائرة الإحصاءات العامة

الحماية الاجتماعية في الأردن

تعتبر الحماية الاجتماعية مكوناً أساسياً للإعلان العالمي لحقوق الإنسان؛ حيث نصت المادة 22 منه على أنه "لكل شخص بصفته عضواً في المجتمع الحق بالضمانات الاجتماعية، وفي أن تحقق بواسطة الجهود القومي والتعاون الدولي، وبما يتفق ونظم كل دولة ومواردها الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والتربوية التي لا غنى عنها لكرامته وللنمو الحر لشخصيته"، كما أشارت إحدى فقرات المادة 23 وبصراحة إلى أنه "لكل فرد يقوم بعمل الحق في أجر عادل مرض يكفل له ولأسرته عيشة لائقة بكرامة الإنسان تضاف إليه، عند اللزوم، وسائل أخرى للحماية الاجتماعية".

وأكد العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الصادر في العام 1966، وفي المادة 9 منه على حق كل إنسان بالضمان الاجتماعي بما في ذلك التأمينات الاجتماعية، إضافة إلى الحق بالعمل اللائق والرعاية الصحية للبالغين والأطفال >المواد (12،11،10).

وتقع الحماية الاجتماعية تحت جملة من الاتفاقيات الدولية التي تتضمن مجموعة من الخدمات الاجتماعية المرتبطة بتمكين المرأة والقضاء على كافة أشكال التمييز تجاهها، واتفاقية حقوق الطفل، والاتفاقية الدولية لحماية حقوق العمال المهاجرين، والاتفاقية الخاصة بحقوق الأشخاص من ذوي الإعاقة.

ولقد تطورت الضمانات الاجتماعية في مرحلة الأربعينيات والستينيات من القرن الماضي، لتتجه نحو تأمين حد أدنى يكفل الحياة لكل فرد، وشملت تغطية الاستشفاء والرعاية الصحية إضافة إلى مختلف الخدمات الاجتماعية. وفي المرحلة الثانية (1965 – 1988) رفع مستوى الخدمات المقدمة ووسعت التغطية لفئات أخرى غير مشمولة سابقاً تحديداً الفئات غير الناشطة اقتصادياً. وشهدت النصوص القانونية المرتبطة بالحماية الاجتماعية في العقدين الماضيين اتجاهاً نحو مزيد من المرونة في ضمان الحماية الاجتماعية للأفراد والجماعات إلا أنه قد صدر في العام 2001 نص بعنوان "الاجماع الدولي حول الضمان الاجتماعي" الذي كفل صراحة أن الضمان الاجتماعي حق أساسي من حقوق الانسان.

وتعتبر الاتفاقية 102 التي تحدد المعايير الدنيا للضمان الاجتماعي بمثابة النص المرجع للحقوق والواجبات المرتبطة بمجالات الحماية الاجتماعية التسعة وهي:

الخدمات العلاجية، والبطالة، ومنافع المتقنين على قيد الحياة، ومنح العجز، ومنافع الأمومة، والمنافع العائلية، والتغطية ضد حوادث الشغل والأمراض المهنية، ومنافع الشيخوخة، ومنح المرض.

وقد نصت توصية 202 الصادرة عن منظمة العمل الدولية بأن ارضية الحماية الاجتماعية تتضمن مجموعة من السياسات المتداخلة والمتكاملة فيما بينها، التي تضمن حماية شاملة للأفراد والجماعات من المخاطر الاقتصادية والاجتماعية التي من الممكن أن تهدد حقهم بالعيش الكريم، ذلك من خلال ضمان حد أدنى من الدخل والخدمات بما يمكنهم من تأمين حاجاتهم الغذائية وغير الغذائية الأساسية.

ووفقاً لتقرير لجنة الحماية الاجتماعية بالأمم المتحدة فإن نحو 5,1 مليار شخص يفتقرون إلى الأمن الاجتماعي الكافي أو الحماية الاجتماعية في أنحاء العالم⁸، وهذا يعني انه من بين كل سبعة أشخاص في العالم أكثر من خمسة يفتقرون إلى الضمان الاجتماعي الكافي ، وهو ما دفع فريفاً رفيع المستوى بالأمم المتحدة إلى الدعوة لضمان الدخل والخدمات الأساسية للجميع ليس فقط كوسيلة لضمان السلام والاستقرار بل لتعزيز نمو الاقتصاد⁹.

وتناولت التشريعات الأردنية عناصر الحماية الاجتماعية بإطار قانوني ضم مجموعة واسعة من القوانين والأنظمة والتعليمات، إلا أن معظم التشريعات المحلية لا تزال تعاني من القصور وعدم ملاءمتها للمعايير الدولية ذات العلاقة.

وفي مجال التشريعات الخاصة بالتأمينات الاجتماعية لم يصادق الأردن حتى الآن على أربع اتفاقيات دولية تتناول مختلف قضايا التأمينات الاجتماعية، وهم: اتفاقية رقم 121 لعام 1964 والمتعلقة بإعانات إصابات العمل، واتفاقية رقم 128 لعام 1967 والمتعلقة بإعانات العجز الشيخوخة والورثة، واتفاقية رقم 130 لعام 1969 والمتعلقة بالرعاية الطبية وإعانات المرض واتفاقية رقم 183 لعام 2000 والمتعلقة بحماية الأمومة.

وكذلك لم يصادق على الاتفاقية رقم 87 الخاصة بحرية التنظيم، وهي التي تضمن للعاملين الدفاع عن مصالحهم وحمايتهم وتحسينها، وهي تعد من معايير أرضيات الحماية الاجتماعية.

وفيما يتعلق بمدى مواءمة منظومات الحماية الاجتماعية في الأردن، في ضوء معايير الحماية الاجتماعية الواردة في توصية منظمة العمل الدولية 202 المتعلقة بأرضيات الحماية الاجتماعية، نجد أن منظومة الحماية الاجتماعية لا تشمل جميع المواطنين ولا تقدم التغطيات كافةً.

ومن هذا المنطلق نجد أن الحماية الاجتماعية تغيب عن غالبية العاملات في قطاعات "السكرتاريا، وصالونات التجميل، والخدمات الصحية المساندة"، حيث أن 80% منهن لا يتمتعن بالشمول بالضمان الاجتماعي، و100% منهن لا يتمتعن بالتأمين الصحي بأشكاله كافة، مما يؤثر سلباً على العاملات في هذه القطاعات بمجالات حياتهن كافة حاضراً ومستقبلاً، فرغم عملهن لسنوات طويلة إلا أنهن سيخرجن من عملهن دون ضمان راتب تقاعدي، أو شيخوخة، أو حتى أي تأمين عن إصابات العمل التي قد يتعرضن لها، مما يساهم بشكل مباشر في زيادة نسب الفقر في ظل إرتفاع المستوى المعيشي، مما يؤدي إلى وجود مستقبل غير آمن لهن.

⁸ الأمم المتحدة : تقرير لجنة الحماية الاجتماعية ، 2011

⁹ هيئة الأمم المتحدة : لجنة الأمم المتحدة للتنمية المستدامة ، 2010

العمل الجبري في الأردن

في هذا القسم من الدراسة الاستشراعية المصغرة سنستعرض مؤشرات العمل الجبري في ثلاثة قطاعات تعمل فيها المرأة حيث تتعرض للعديد من الانتهاكات التي تندرج تحت بند العمل الجبري¹⁰، حيث أجرى فريق الدراسة مقابلات مع 50 عاملة في هذه القطاعات بثلاث محافظات هي عمان واربد ومعان.

تفاصيل عينة الدراسة

قابل فريق مركز تمكين للدعم والمساندة 50 عاملة بثلاث قطاعات هي: "السكرتاريا، وصالونات التجميل، والخدمات الصحية المساندة"، 80% منهن من الجنسية الأردنية، و20% منهن من العاملات المهاجرات، تتراوح فئتهن العمرية بين 20 و40 عاماً، وهن معيلات لعائلتهن، و60% منهن متعلقات ويحملن شهادات مختلفة تتنوع بين الدبلوم والبيكالوريوس، و40% منهن غير متعلقات ودرسن فقط للصفوف الأولى، ومنهن من لم يلتحق بالتعليم بأي من مراحلها.

وجرى سؤال العينة في القطاعات الثلاثة حول ظروف عملهن والأجور التي يتلقينها، إضافة إلى بيئة العمل ومدى تمتعهن بحقوقهن العمالية والإدارية، وحول سؤالهن عن أجورهن بينت 76% من العينة أن أجورهن تقل عن الحد الأدنى للأجور وتتراوح بين 50 إلى 180 ديناراً أردنياً، فيما تحصل 24% منهن على أجور تتراوح ما بين الحد الأدنى ديناراً 190 إلى 350 ديناراً أردنياً.

أما فيما يتعلق بساعات العمل الإضافي فإن 100% من العاملات أكدن أنه لا يجري تعويضهن بدلا عنها، بل وحسبهن يُفرض عليهن العمل الإضافي، وفي حال رفضن يُهددن بالفصل أو يُخصم من رواتبهن.

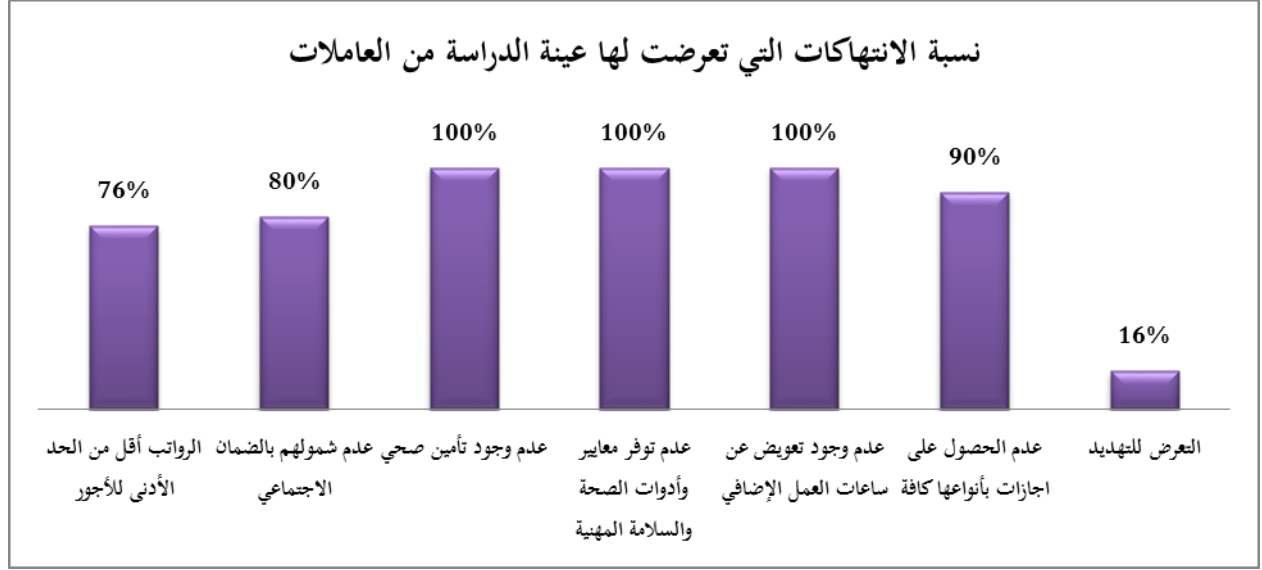
كذلك تُحرم العاملات من الاجازات السنوية والمرضية وحتى من العطل الرسمية، حيث أفاد ما نسبته 90% منهن أنهن لا يحصلن على أي نوع من أنواع الإجازات، وفي حال اضطررن لها فتكون على حسابهن الشخصي، فيما قالت 10% من العاملات انهن يحصلن على إجازتهن بإختلاف أنواعها.

وأفادت 16% من أفراد العينة أنهن تعرضن للتهديد بالفصل من العمل أو الخصم من الأجور في حال مطالبتهن بحقوقهن العمالية، أو في حال رفضهن قرارا يعتبر مخالفة لحقهن، فيما أفادت ما نسبته 84% منهن بأنهن لم يتعرضن لأي نوع من أنواع التهديد المباشر، إلا أنهن قد يتعرضن لتهديدات غير مباشرة.

وفيما يتعلق بالحماية الاجتماعية للعاملات قالت 80% منهن أنهن لا يتمتعن بالشمول بالضمان الاجتماعي، و100% منهن أكدن أنهن لا يتمتعن بالتأمين الصحي بأشكاله كافة.

¹⁰كافة الانتهاكات التي عُرضت في قطاعات العمل بناءً على سلسلة من المقابلات جرت مع العاملات في قطاعات السكرتاريا، وصالونات التجميل، والخدمات الصحية للمساندة

ويغيب مستوى تطبيق شروط ومعايير الصحة والسلامة المهنية في القطاعات المذكورة رغم خطورة وحساسية المهام التي يقمن فيها العاملات، حيث أن 100% العاملات أكدن عدم وجود معايير الصحة والسلامة المهنية في أماكن عملهن.



وفيما يلي تفاصيل الانتهاكات في قطاعات العمل التي جرى اختيارها في الدراسة الاستشرافيه المصغرة

1. قطاع السكرتاريا

تشير الاحصائيات إلى أن عدد العاملات في مهنة السكرتاريا في منشآت القطاع الخاص الصغيرة والمتوسطة يقدر بـ 11 - 13 ألف عاملة¹¹، تشكّل الأردنيات منهن ما يقرب من 90%، وأن نسبة كبيرة من العاملات في هذا المجال يتقاضين رواتب تقل عن الحد الأدنى للأجور البالغ 190 ديناراً شهرياً، وتتراوح الرواتب التي تمنح لهن بين 100 إلى 150 ديناراً، كما أنهن يعانين من ظروف عمل لا تتفق إلى حد ما مع التشريعات ذات العلاقة، سواء من حيث الإجازات بمختلف أنواعها، أو التأمين الصحي، وعدم شمولهن في الضمان الاجتماعي بنسبة تصل إلى 90%، كذلك في حال طالبت السكرتيرة بحقوقها العمالية تجبر على تقديم استقالتها، أو يجري وضعها في ظروف غير لائقة حتى تتخذ قرار الاستقالة بنفسها، دون أن تحصل على حقوقها العمالية، كذلك تقوم العديد من السكرتيرات إلى جانب عملهن الإداري بأعمال أخرى مثل: "تنظيف المكتب، وعمل الشاي والقهوة وغيرها"، يشار هنا أن السكرتيرات لا تحصل على غالبية الحقوق العمالية التي نصّت عليها التشريعات.

¹¹ المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي

وفي التفاصيل فإن غالبية السكرتيرات في المكاتب والشركات لا يملكن عقود عمل تحفظ حقوقهن وتحميهن الفصل التعسفي، كذلك في حال وجود عقد عمل بين السكرتيرات وأصحاب المكاتب يكون شفوي لهذا يكون الفصل دون التسلسل الإداري المعروف من توجيه إنذارات ولفقت نظر وغيرها من العقوبات الواضحة في قانون العمل والأنظمة الداخلية إن وجدت.

دعاء تبلغ من العمر 20 عاماً عملت سكرتيرة لإحدى المؤسسات بأجر شهري يبلغ 150 ديناراً أردنياً، وتعمل 10 ساعات يومياً دون استراحة، حتى أنها كانت تمنع من تناول الطعام بحجة أن المكتب للعمل وليس لتناول الطعام

وتعاني العاملات في هذا القطاع من ظروف عمل صعبة تتمثل بساعات العمل الطويلة دون حصولهن بدل العمل الإضافي، حيث تعمل بعض السكرتيرات بعدد ساعات يقدر بحوالي 12-15 ساعة يومياً، مما يعد مخالفة لنص المادة 56 من نصوص قانون العمل الذي يحدد ساعات العمل بواقع 8 ساعات يومياً أو 48 ساعة عمل أسبوعياً، كذلك تُحرم غالبية العاملات من الإجازات السنوية والعطل الرسمية مما يُعد مخالفة لنص المادة 61 من قانون العمل الذي يعطي العاملين إجازات سنوية لمدة 14 يوماً في السنة إذا كانت مدة عمله / عملها في مكان العمل ذاته تقل عن خمس سنوات، و 21 يوماً في السنة إذا كانت مدة عمله / عملها في مكان العمل ذاته تبلغ خمس سنوات فأكثر .

وتتعدد المهام التي تؤديها السكرتيرات، فالكثير منهن يأدين إلى جانب عمل السكرتاريا أعمال تنظيف المكاتب وإعداد الشاي والقهوة لرب العمل وضيوفه، إضافة إلى أي مهام أخرى يطلبها صاحب العمل، وفي حال رفضت ذلك قد تتعرض لإنهاء خدماتها دون إنذار.

وفاء تبلغ من العمر 40 عاماً عملت سكرتيرة لدى أحد الأطباء بأجر شهري يبلغ 180 ديناراً أردنياً جرى رفعه إلى 190 ديناراً بعد 4 سنوات من العمل، تقول أنها تعمل 13 ساعة يومياً مقابل نصف ساعة استراحة، وتشير أنها ورغم عملها لعشر سنوات بنفس المكان إلا أن صاحب عملها لم يُسجلها بالضمان الاجتماعي، وفي حال مرضى تكون إجازتها على حسابها الخاص، وحتى أنها تدفع لعلاجها بسبب عدم وجود تأمين صحي. وأضافت أنه وخلال 10 سنوات عمل كانت تقوم بتنظيف المكتب صباحاً، وعمل مشروبات للضيوف، وغيره من الأعمال غير الإدارية.

أما عن حقوق نهاية الخدمة أو عند الاستغناء عن العمل فهذه الحقوق غير واردة، ويجري تجاهلها من قبل أصحاب العمل ولا يتعامل معها في قطاع العاملات بمهنة السكرتيرات.

أما فيما يتعلق بالتأمين الصحي فقد أكدت العاملات عدم وجود تأمين صحي رغم أن عملهن الطويل على الآلات الطابعة وأجهزة الكمبيوتر قد يعرضهن للمرض المهني، ومن السكرتيرات من يعمل في البوفيه وصيانة الآلة الطابعة أو أي جهاز موجود في المكتب وهذا الامر قد يعرضها للخطر أيضا.

كذلك هنالك افتقار الوعي النقابي لدى العاملات في مهنة السكرتارية حيث يجهن أدنى متطلباتهن ومعرفتهن لأي نقابة يتتمين.

2. قطاع الخدمات الصحية المساندة

يبلغ عدد العاملات والعاملين في الخدمات الصحية المساندة ما بين 11-14 ألف عامل وعاملة¹²، 30% منهم من الأردنيين و70% من العمالة المهاجرة، ويشمل قطاع العاملين بالخدمات الصحية المساندة، عمال النظافة، والتغذية والمراسلين، وغيرهم من العاملين لحساب شركات خاصة في مستشفيات حكومية وخاصة وعيادات ومراكز صحية وصيدليات ومختبرات وعيادات الأشعة وغيرها من مؤسسات صحية.

وترتفع نسبة العاملين الذكور العاملين في هذا القطاع، يعود ذلك إلى طبيعة العمل في المستشفيات التي تفرض على العامل سواء كان رجلا أو امرأة العمل لساعات متأخرة من الليل، وهو الأمر الذي لا يتلائم مع الغالبية العظمى من النساء، مما يجعل هذا القطاع بيئة طاردة للمرأة العاملة.

تتعرض غالبية العاملات رغم عددهن القليل نسبياً لانتهاكات عمالية كبيرة يصل بعضها إلى شبهة العمل الجبري، ونشير هنا أن غالبية العاملات يحصلن على أجور تقل عن الحد الأدنى، ويجبرن العاملات على العمل لساعات طويلة تصل إلى 16 ساعة يوميا، كذلك إن غالبية غير مسجلات العاملات في الضمان الاجتماعي، ولا يتمتعن بأي شكل من أشكال التأمين الصحي، ويجرمون من اجازاتهم المتمثلة بـ الاجازات السنوية والمرضية والعطل الرسمية والوطنية والأعياد وإجازة الأمومة.

أم محمد التي تعمل عاملة نظافة في أحد المستشفيات تقوم أنها أُصيب بالربو بسبب طبيعة عملها مع المواد الكيماوية الخاصة بالتنظيف، وأن الطبيب منعها من العمل، إلا أن الحاجة تدفعها لذلك، وأكدت أنها طلبت من مسؤوليها توفير مواد سلامة عامة إلا أنه رفض وعاقبها بالخصم من راتبها.

وتضيف أن راتبها 150 دينارا يُخصم منه في بعض الأحيان ثمن مواد التنظيف، ورغم عملها لساعات طويلة تصل إلى 12 ساعة يوميا إلا أنه لا تُعوض بدلا من العمل الإضافي

¹²النقابة العامة للعاملين في الخدمات الصحية المساندة

ومن بين الانتهاكات التي تتعرض لها العاملات في هذا القطاع عدم توفر شروط الصحة والسلامة المهنية في أماكن عملهن، رغم تعاملهن مع مرضى ومواد ومخلفات طبية ومختبرات تحليل طبية وأنسجة وتجميع النفايات بمختلف أنواعها، مما يعد مخالفة لنص المادة (78) من قانون العمل الأردني التي تطالب صاحب العمل بتوفير الاحتياطات والتدابير اللازمة لحماية العمال من الأخطار والأمراض التي قد تنجم عن العمل وعن الآلات المستعملة فيه، وهناك العديد من الحالات التي كان اضطررت فيها العمال لدفع نفقات علاجها من إصابات تعرضن لها أثناء ممارستهم العمل، ونشير هنا أن عدد من العاملات الذين جرى مقابلتهن مصابات بحساسية في الجلد، أو حساسية في الجهاز التنفسي

عدد من عاملات شركات الخدمات الصحية المساندة لم يحصلن على إجازة مدفوعة الأجر، وإذا ما اضطروا يوماً إلى التغيب عن العمل فإن شركاتهم تلزمهن بإحضار بديل وبدفع أجرة البديل.

وتتعرض بعض العاملات للفصل من العمل في حال المطالبة بالحقوق العمالية، أو من الممكن أن تتعرض للتهديد، فيما أكدت بعض العاملات أن الشركة خصمت من رواتبهم عندما طالبوا بحقوقهم.

خالدة جرى فصلها من عملها بسبب مطالبتها بحقوقها العمالية وشمولها بالضمان الاجتماعي، وقالت أنها عملت في بيئة عمل صعبة حيث لم يتجاوز أجرها 120 ديناراً مقابل 10 ساعات عمل يومية، ودون إجازات سنوية أو رسمية. وتضيف أن العديد من زملائها العاملين في قطاع الخدمات لا يمتلكون أدى حقوقهم العمالية، إضافة إلى عدم معرفتهم بهذه الحقوق

كما يجري خصم بدل مواد التنظيف من أجور العاملة، ولا يحق لهن المطالبة بتعويض مالي بدلا من الخصم، كذلك يُخصم منهم بدل أدوات التنظيف التي انتهت صلاحية عملها.

كثير من موظفي شركات الخدمات المساندة يعملون في ظروف سيئة كما يصفونها، خاصة أن عاملات النظافة في شركات الخدمات المساندة هن في غالبيتهم من ذوي التعليم المتدني، وبعضهم يجهل القراءة والكتابة، وهو ما يحول دون تمتعهم بالثقافة القانونية الضرورية للحفاظ على حقوقهم.

3. قطاع صالونات التجميل

يبلغ عدد العاملات والعاملين في صالونات السيدات في المملكة ما بين 24 ألفاً، غالبيتهم من السيدات، موزعين على 6000 صالون تجميل سيدات في مختلف محافظات المملكة، يتمركز معظمها في العاصمة عمان.

وتعاني العاملات في قطاع صالونات التجميل من ظروف عمل صعبة، إضافة إلى ساعات العمل الطويلة التي تتجاوز الحد القانوني التي تصل في بعض الحالات إلى 16 ساعة عمل يومية، فإن العاملون في هذا القطاع محرومون من حصولهن على الإجازات السنوية

والمرضية، والعطل الرسمية بما فيها يوم العطلة الأسبوعية المقررة يوم الأحد، هذا يعد مخالفة صريحة لنص المادة (57) من قانون العمل الأردني التي تشير إلى عدم جواز تشغيل العاملين أكثر من 8 ساعات يومياً، إلا في حالات خاصة ولفترة لا تزيد عن 30 يوماً في السنة وبحد أقصى ساعتين يومياً، على أن تحسب عملاً إضافياً مقابل أجر حده الأدنى ساعة وربع مقابل كل ساعة من أجره المعتاد حسب نص المادة (59) من القانون، هذا إلى جانب أن اجبار العاملات على العمل لساعات طويلة يدخل في إطار "شبهة العمل الجبري" التي تعد جريمة وفق القوانين الأردنية ومعايير العمل الدولية.

كذلك تعاني العاملات في هذا لقطاع من تدني الأجور التي يتقاضونها مقابل عملهم، الأمر الذي ينعكس سلباً على واقعهم المعيشي، ففي الوقت الذي تحدد فيه الحكومة الحد الأدنى للأجور بـ (190) ديناراً، فإن هنالك أعداد كبيرة من العاملات يتقاضين أجوراً تقل عن الحد الأدنى للأجور، وهذا المستوى المتدني من الأجور للعاملات لا يلبي الاحتياجات الأساسية لها، ونشير هنا أن جزءاً كبيراً من العاملات في صالونات التجميل في عمان الغربية يتقاضين أجوراً تعتمد على نظام النسبة المئوية من عائدات عملهن، الذي قد يرفع أجورهن في المواسم إلى 400 ديناراً أردنياً وربما أكثر من ذلك، وهذا الراتب يعتبر مرتفع نسبياً مقارنة مع رواتب العاملات في المهنة، أما في المناطق الشعبية سواء داخل العاصمة عمان أو في المحافظات، فإن غالبيةن يعملن براتب شهري، يتراوح بين 50 ديناراً و 150 ديناراً.

نسرین التي عملت في إحدى صالونات التجميل منذ 5 سنوات، حرمت خلالها من الاشتراك بالضمان الاجتماعي، وعملت خلالها لساعات تجاوزت الـ 14 ساعة يومياً دون تعويضها عن بدل ساعات العمل، جرى فصلها من العمل بسبب حملها.

وفي انتهاك آخر لقانون العمل لا تتمتع غالبية العاملات بالتأمين الصحي أو الضمان الاجتماعي، حيث أشارت العاملات اللاتي جرى مقابلتهن أنهن وفي حال مرضهن يضطرن للعلاج على نفقتهن الخاصة، وفيما يتعلق بالضمان الاجتماعي فإن غالبية العاملات غير مشمولات بالضمان الاجتماعي، حيث يبلغ عدد العاملين المشمولين بالقطاع 1800 مشترك؛ ما يؤثّر على أن نسبة التهرب عن شمول العاملين في هذا القطاع تصل إلى 95 %، كما أن العاملات في القطاع لا يحصلون على أي شكل من أشكال التأمين الصحي، إضافة إلى أن عدد من الصالونات لا توفر للعاملات أدوات الصحة والسلامة العامة.

غياب أدوات السلامة العامة مؤثر من مؤشرات العمل الجبري

وتتعرض الكثير من العاملات للعديد من إصابات العمل بسبب غياب أدوات الصحة والسلامة المهنية، إضافة إلى إصابتهن بأمراض تنفسية نتيجة تعاملهن مع بعض المواد الكيميائية الضارة.

وتغيب عن غالبية صالونات التجميل أدوات الصحة والسلامة العامة والملابس الخاصة ومعدات الوقاية في أماكن العمل حيث تتعامل العاملات مع العديد من المواد الكيميائية دون وجود حماية منها، حيث أكدت عدد من العاملات إصابتهن بأزمات تنفسية وريو بسبب مادة "الكيراتين" وهي "مادة تحتوي على الفورمالدهايد المسرطن الذي هو غاز عديم اللون وقابل للاشتعال، ويتميز ذلك الغاز برائحة نفاذة ويُنْتِج بكميات صغيرة بشكل طبيعي من النباتات والحيوانات والبشر، والتعرض لكميات بسيطة من تلك المادة في الهواء، وبعض الأطعمة والمنتجات، بما في ذلك أن المنتجات الخشبية المركبة قد تسبب تهيجا في الجلد والعينين والأنف، والحلق، كما أن المستويات العالية من التعرض قد تسبب بعض أنواع السرطان والازمات الصدرية الحادة " الربو الحاد " الذي مع المدة قد يتسبب في سرطان الرئة".

كذلك لا يجري عقد نشاطات ودورات تدريبية لرفع كفاءة العاملات، ولا يوجد كذلك عقود عمل بين صاحب الصالون والعامل لديه لحمايته.

عاملة فلبينية تعمل في أحد صالونات التجميل في الصوفية تقول أن رب عملها يقوم بتشغيلها في الصالون لعمل " البدكير والمانكير"، وتقوم بالعمل بمنزله بنفس الراتب الذي يبلغ 200 ديناراً أردنياً، إلا أنها تقبل بذلك بسبب حصولها على "بقشيش" من بعض الزبائن قد يصل شهريا بين 75 ديناراً و100 ديناراً.

وإلى جانب العمالة الأردنية تنتشر عمالة النساء المهاجرات في قطاع صالونات التجميل وأسوة بالعمالة الأردنية النساء العاملات في هذا القطاع من تدي أجورهن، ويتعرضن مثل زميلاتهن العاملات الى عمليات استغلال ذات علاقة بعدم توفر شروط السلامة والصحة المهنية وغياب أي شكل من أشكال التأمين الصحي الى جانب عدم تمتعهن بالتأمينات الاجتماعية التي يوفرها الاشتراك بالضممان الاجتماعي.

أمراض الجهاز التنفسي والأمراض الجلدية تنتشر على نطاق واسع بين العاملات في صالونات العناية بالأظافر، هذا إضافة إلى زيادة احتمال إصابتهن بأمراض أخرى مثل السرطان، وتعرض صحتهن الإنجابية إلى الخطر والتسبب بنمو غير طبيعي للجنين أو تتعرض للإجهاد.

وتعمل العاملات من الجنسية الفلبينية عادة " البديكير والمانكير"، ويتعرضن للتعامل المباشر مع المواد الكيماوية ولا يستخدمن أدوات السلامة العامة، ومن العاملات من يعمل في منزل صاحبة الصالون ويعملن في الصالون إلا أن ذلك غالبا ما يكون برغبتهن لأنهن يأخذن مالاّ اضافيا عن عملهن.

هنالك عاملات من الجنسية الفلبينية يعملن اجبارا في الصالون دون الحصول على بدل عمل اضافي وتكتفي صاحبة الصالون باعطائها 200 دينارا أردنيا عن تنظيف المنزل وعمل " بديكير ومانكير" في الصالون، وهنالك عاملات فلبينيات يعملن بنظام المياومة ويتعاملن مع أكثر من صالون.

الخلاصة والتوصيات:

تعاني العاملات في القطاعات المذكورة في العديد من ممارسات في جوانب متعددة من عملهم، وللحد من هذه الممارسات، نوصي بما يلي:

1. تفعيل دور النقابات العمالية للعمل على تحسين ظروف العمل وتوعية العاملين وتدريبهم
2. توسيع مظلة التأمينات الاجتماعية الواردة في قانون الضمان الاجتماعي ليشمل التأمين الصحي لجميع المشتركين في الضمان.
3. زيادة أعداد مفتشي العمل وزيادة فعاليتهم لمتابعة ظروف العاملات في هذه القطاعات.
4. النص في قانون العقوبات الأردني أو القوانين الجزائية الأخرى بشكل صريح على تجريم العمل القسري.
5. إعادة النظر بالتشريعات المتعلقة بالحماية الاجتماعية في الأردن.
6. المصادقة على الاتفاقيات الدولية ذات العلاقة بالحماية الاجتماعية في الأردن.
7. تطوير مفهوم شامل للحماية الاجتماعية وخارطة طريق للتمكين الاقتصادي والاجتماعي للمرأة الاردنية.



أعدت هذه الدراسة الاستشرافية المُصغرة بدعم مالي من الاتحاد الأوروبي، ويُعتبر كلا من مركز تمكين للدعم والمساندة ومنظمة أركس مسؤولين عن محتوياتها، ولا يُمكن بأي ظرف من الظروف اعتبار محتويات هذه الدراسة انعكاساً لموقف الاتحاد الأوروبي.