



تقرير استشاري مُصغر

عمل المرأة السورية "اللاجئة" في الأردن

نبذة مركز تمكين للدعم والمساندة

مركز تمكين للدعم والمساندة هو منظمة غير حكومية مستقلة محايدة، تأسس في 10 تشرين أول من العام 2007، يهدف إلى تعزيز ضمانات ممارسة الحقوق والحريات الأساسية لكافة فئات المجتمع، خاصة المهمشة منها: الأطفال، والنساء، واللاجئين، والعمال، والأشخاص من ذوي الإعاقة، وغيرهم، وفقا للتشريعات الوطنية والمواثيق الدولية.

تخصص مركز تمكين للدعم والمساندة في العمل على تعزيز حماية المهاجرين، والعمال، ومكافحة الاتجار بالبشر وتعزيز الحماية الاجتماعية وسيادة القانون.

يسعى المركز إلى تحقيق ذلك من خلال بناء القدرات للجهات الحكومية وغير الحكومية وتقديم الخدمات، والاستشارات لمحتاجيها، وتمكينهم وتعريفهم بحقوقهم وواجباتهم، وتقديم برامج متخصصة في مجال حقوق الإنسان لمختلف فئات المجتمع، ذلك من خلال رفع الوعي العام حول الحقوق والواجبات لكل الأطراف ذات العلاقة، كما يعمل المركز على اصدار تقارير ودراسات حول المواضيع ذات العلاقة بتخصصه.

يعمل تمكين للدعم والمساندة على تعزيز التعاون وتنسيق الجهود بين الجهات المعنية المختلفة مثل: الهيئات والمؤسسات الوطنية والجمعيات ومنظمات المجتمع المدني، إضافة إلى النشطاء والعاملين في مجال حماية حقوق الإنسان، كما يعمل المركز على اقامة العلاقات والشراكات مع المنظمات في الدول الأخرى من أجل حماية حقوق المهاجرين.

يعمل مركز تمكين للدعم والمساندة على المساعدة في مكافحة الاتجار بالبشر وانتهاكات حقوق الإنسان من خلال تنفيذ نظام مكون من ثلاثة خطوات هي: الوقاية والحماية والملاحقة القضائية، ويمكن تحقيق الوقاية عن طريق تثقيف العمال المهاجرين، والمسؤولين الحكوميين، والناس عامة حول انتهاكات محتملة لحقوق الإنسان في قطاع العمل، ويعمل "تمكين" على الحد من انتهاكات حقوق الإنسان من خلال المناصرة القانونية لإصلاح السياسات، وتثقيف العمال المهاجرين حول حقوقهم وواجباتهم من خلال البرامج التعليمية، وإطلاق منشورات تناشد عامة الناس.

مقدمة

استطاعت المرأة السورية في الأردن، كسر الصورة النمطية للمرأة اللاجئة خلال السنوات الماضية، حيث تعززت مفاهيم عدة منها: أن المرأة اللاجئة ضعيفة، وراضخة لأوضاع اللجوء التي أجبرتها على الجلوس في المخيمات، أو خارجها من دون أن يكون لها أي دور في المجتمع، وأنها المرأة الساعية وراء المساعدات، وجرى اغفال حقيقة النساء السوريات اللواتي يعملن لإعالة أسرهن، أو اللواتي يقدمن كل ما يمكن لمساعدة اللاجئين في محتهم الصعبة، وقد تركت هؤلاء السيدات بصمات لا تزال نتائجها تتطور إيجابياً يوماً بعد يوم.

ومن هذا المنطلق أكدت العديد من التقارير أن عائلة من بين كل أربع عائلات تكفلها امرأة بمفردها من أجل البقاء على قيد الحياة، وتخوض النساء ظروفًا صعبة من أجل تدبير الأمور المعيشية، ويناضلن للحفاظ على كرامتهن والاهتمام بعائلتهن في منازل متداعية ومكتظة، وملاجئ مؤقتة وحيام غير آمنة.

كذلك تواجه كثيرا من هؤلاء السيدات خطر العنف أو الاستغلال، ويواجه أطفالهن صدمات نفسية ومآسي متزايدة، خاصة في ظل نقص المال الذي يشكل العقبة الأولى في حياة الأسر السورية وفقاً لعدد من اللاجئات، حيث تكافح معظم النساء من أجل سداد إيجار المسكن وتأمين الغذاء وشراء المستلزمات الأساسية.

ولتجاوز معضلة نقص المال التحقت المرأة السورية بسوق العمل حيث تنوع العمل النسائي لها في الأردن، بين عمل جماعي مؤسسي، وفردى استهدف تحسين ظروف حياتهم الصعبة في ظل اللجوء وسوء الأوضاع المعيشية.

وفي هذا التقرير الاستشراقي يسلط مركز تمكين للدعم والمساندة الضوء على ظروف عمل المرأة السورية "اللاجئة" العاملة في سوق العمل الأردني، من حيث معدلات الأجور، وساعات العمل، والحماية الاجتماعية، وغيرها من الظروف التي تتعلق ببيئة العمل اللائق.

أهمية التقرير:

يكتسب التقرير أهميته من طبيعة موضوعه ومنهج تناوله، وتبدو أهمية هذا التقرير في كونه يبحث في ظروف عمل المرأة السورية "اللاجئة"، والوضعية القانونية والاقتصادية لشريحة واسعة منهن، كما يكتسب أهميته العملية من خلال تحليل بيئة العمل وحقوق العاملات ومدى فاعليتها على أرض الواقع، في ظل ندرة الدراسات المتعلقة في هذا الجانب.

الأهداف:

يهدف التقرير إلى التعرف على الإطار القانوني الدولي والأردني الذي يتناول عمل المرأة، والتعرف على الاطار الاجتماعي والاقتصادي لعمل المرأة السورية "اللاجئة" في الأردن، وتبسيط الضوء على ظروف عمل العاملات في عدد من القطاعات العمالية.

منهجية التقرير:

من أجل تحقيق أهداف التقرير المصغر، 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 بعمل المرأة.
2. إجراء مجموعة من المقابلات مع عدد من المختصين، وعاملات سوريات، وأصحاب عمل.
3. تحليل كافة المقابلات والوقوف على خصائصها، ومعرفة تفاصيل العمل فيها.

ملخص تنفيذي

يتضمن هذا التقرير الاستشرافي تحليلاً موسعاً لظروف المرأة السورية "اللاجئة" العاملة في سوق العمل الأردني، فهي قضية تستحق البحث والدراسة، للتعرف على حجمها والوصول إلى الحقائق المتعلقة بها، ومن ثم وضع الآليات المناسبة للتعامل معها، في ظل وجود ما يقارب الـ 51% من الإناث من مجموع عدد اللاجئين السوريين في الاردن، 15% منهم يعملون في مهن عدة مثل الخياطة وصناعة الحلويات، وعمل المخملات.

وتعاني المرأة السورية من ظروف الحرب القاسية التي أجبرتها على اللجوء إلى الأردن؛ إلى جانب وفقدان أحد أفراد الأسرة، وغياب المعيل والمنزل، وألم مضاعف في إدارة أمور ما تبقى من أسرتها، مما دفعها للالتحاق في سوق العمل الأردني لتكون المعيل الأول لعائلتها، رغم ظروف العمل غير اللائقة، التي قد ترتقي في غالبية الأحيان إلى العمل الجبري.

وتشير دراسات إلى أن 28% من العائلات السورية اللاجئة تقودها امرأة، منها 35% تعمل فيها ربة الأسرة غالباً في الأعمال المنزلية في منازل عائلات أردنية¹، فيما تظهر تقارير للمفوضية السامية لشؤون اللاجئين أن أكثر من 145 ألف امرأة سورية في بلدان اللجوء يدرن أمور بيوتهن².

وفي ظل ظروف اللجوء تتعرض المرأة السورية الباحثة عن العمل في السوق الأردني لما تتعرض لها مثيلاتها الأردنيات من انتهاكات، إلا أنّ ظروف لجوئها واستغلال حاجتها للعمل يزيد من حالات الإساءة، وتتمثل الانتهاكات بعدم دفع الأجور، أو الطرد من العمل بعد عدة أيام من دون دفع الأجر، وفي القليل من الحالات يتعرضن للتحرش من قبل رب العمل.

معاناة اللجوء قد تنتهي مع الوقت إلا إنّ الإساءة الإنسانية تبقى الأشد ثقلاً على اللاجئة السورية التي تريد كسب رزقٍ يحميها من سؤال الناس.

¹ دراسة لمنظمة "كير" العالمية

² المفوضية السامية لشؤون اللاجئين

ولغايات التقرير قابل فريق عمل مركز تمكين للدعم والمساندة 150 عاملة يحملن الجنسية السورية ويعملن في قطاعي الغزل والنسيج والخدمات، لجأن إلى العمل في قطاع العمل غير النظامي في مهن بسيطة من أجل تخطي التصاريح النظامية وما يستتبعه ذلك من رسوم مالية مكلفة وجوازات سفر سارية المفعول.

عدد من الحالات التي جرى مقابلتها؛ أكدن حاجتهن للعمل في ضوء عدم كفاية المساعدات المقدمة لهن ولأسرهن لاستمرار معيشتهم، وتتقاضى العاملات التي جرى مقابلتهن ما بين 100 إلى 300 ديناراً أردنياً، مقابل عملهم لساعات طويلة، من دون إعطائهن مقابل مادي عن عملهن الإضافي، أو شمولهم بمظلة الضمان الاجتماعي، أو حتى توفير أي حق من الحقوق العمالية بحجة توفير مكان عمل لهن وأن عملهم غير رسمي، إضافة أن هنالك عاملات يعملن بأجر يعتمد على النسبة حيث يحصلن على أجورهن وفقاً لما يقمن ببيعه من ملابس قمن بخياطتها أو من خلال بيعهن للمخللات والأطعمة الشعبية التي يصنعنها بأنفسهن.

ويتقاضى 60% من أفراد العينة أجورهم ما بين 100 – 150 ديناراً أردنياً، فيما يتقاضى 23% أجوراً تتراوح بين 151 – 200 ديناراً، أما ما نسبته 10% فإنه يتقاضون أجوراً تبلغ ما بين 200-300 ديناراً أردنياً، فيما يتقاضى 7% من أفراد العينة أجوراً تتجاوز الـ300 ديناراً أردنياً.

وفيما يتعلق بالضمان الاجتماعي فإن ما نسبته 71% من أفراد العينة غير مشمولين بمظلة الضمان الاجتماعي وهذا يعد مخالفة لنص الفقرة (ج) من المادة (20) من قانون الضمان.

وحول ساعات العمل فإن 59% من أفراد العينة يعملن ما بين 12 – 15 ساعة يومياً من دون الحصول على بدل إضافي مخالفين بذلك نص المادة (59) من قانون العمل الأردني.

فيما أكد 70% من أفراد العينة أنهم لا يحصلون على اجازات أي كان نوعها سنوية أو مرضية أو رسمية.

وأفادت 25% من أفراد العينة أنهن تعرضن للتهديد بالفصل من العمل أو الخصم من الأجور في حال مطالبتهن بحقوقهن العمالية، أو في حال رفضهن قراراً يعتبر مخالفة لحقهن، فيما أفادت ما نسبته 75% منهن بأنهن لم يتعرضن لأي نوع من أنواع التهديد المباشر، إلا أنهن قد يتعرضن لتهديدات غير مباشرة.

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

ويوصي التقرير بتفعيل دور مفتشي وزارة العمل للكشف عن الانتهاكات التي تتعرض لها المرأة السورية "اللاجئة" العاملة في سوق العمل الأردني، وتفعيل دور مفتشي المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي لضمان اشتراك جميع العاملات في الضمان الاجتماعي.

إضافة إلى ذلك العمل على تطوير قاعدة بيانات دقيقة تشمل جميع العاملات السوريات "اللاجئات" وقطاعات عملهن، وتوسيع مظلة التأمينات الاجتماعية الواردة في قانون الضمان الاجتماعي ليشمل التأمين الصحي لجميع المشتركين في الضمان، والنص في قانون العقوبات الأردني أو القوانين الجزائية الأخرى بشكل صريح على تجريم العمل القسري.

عمل اللاجئيين السوريين والقانون الإنساني الدولي

رغم أن الأردن لم يوقع على اتفاقية عام 1951 الخاصة بحقوق اللاجئين، إلا أنه مثل العديد من الدول ملتزم بتطبيق المبادئ العامة الواردة في الاتفاقيات الدولية المتعلقة بحقوق الإنسان ومنها الاتفاقية المذكورة، خاصة أن الأردن صادق على العهدين الدوليين الخاصين بالحقوق المدنية والسياسية والحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، وهذا يعزز التزامه باحترام الحقوق الأساسية للاجئين في اطار المجالات التي نصت عليها تلك الاتفاقيات في المجالات المدنية والاقتصادية والاجتماعية، واستنادا إلى هذه الأسس استقبل الأردن مختلف موجات لجوء السوريين على مدار الخمس سنوات الماضية.

وفي عام 1997 وقع الأردن مذكرة تفاهم مع المفوضية السامية لشؤون اللاجئين تسمح بتمكين المفوضية من مباشرة أنشطتها المتعلقة بالحماية الدولية والمساعدة الإنسانية لصالح اللاجئين ما عدا اللاجئين الفلسطينيين لشمولهم برعاية الأونروا، كما تنص الاتفاقية على منع طرد أي لاجئ يجري قبوله من قبل المفوضية كطالب لجوء، مع ضرورة التزام اللاجئين بالقوانين والأنظمة في المملكة، وتضمنت الاتفاقية مواد تتعلق بحقوق اللاجئين الدينية والعرقية وحق العمل لحسابه الخاص في المهن الحرة، وبإعفاء اللاجئين من غرامات تجاوز الإقامة، كما تتضمن الاتفاقية على أن يستمر مكتب المفوضية في توفير تكاليف المعيشة من سكن ومأكل وملبس وعلاج وفقا للأسس المعمول بها في المفوضية، وأوضحت الاتفاقية الحالات التي يجري فيها تدفق كبير للاجئين إلى الأردن، التزام الطرفين (الأردن والمفوضية)، بالتعاون الكامل للاستجابة السريعة لحالات الطوارئ ووضع آلية مشتركة للتعامل مع متطلبات توفير الغذاء والمياه والصرف الصحي وخدمات الإيواء والخدمات الصحية وامن وحماية اللاجئين.

وفي هذا الاطار ينطبق على العاملين/ات من اللاجئين واللاجئات من الجنسية السورية في الأردن ما ينطبق على الأجانب العاملين في الأردن من مختلف الجنسيات الأخرى، من حيث ضرورة حصولهم على تصاريح عمل حسب الأصول المتبعة في الأردن، وفي اطار المهن المسموح للأجانب العمل بها، وبما تسمح به القوانين والأنظمة والتعليمات الأردنية، ولأن السوريين المقيمين في الأردن سواء كانوا لاجئين أم غير لاجئين يخضعون لولاية الدولة الأردنية، فإنهم يتمتعون بكامل الحقوق الواردة في العهدين الدوليين لحقوق الإنسان والحقوق الاقتصادية والاجتماعية، في اطار التعاون مع المفوضية السامية لشؤون اللاجئين.

الإطار التشريعي والقانوني لعمل المرأة في الأردن بما فيها المرأة السورية:

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.

فيما 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 تمييزا ضد المرأة ، فقانون العمل لعام 2010 لا يتضمن نصوصا 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 أماكن العمل.

تتركز الغالبية الساحقة من النساء العاملات في الأردن (95) بالمائة في ثلاثة قطاعات اقتصادية من أصل (13) قطاع 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 دولة³، 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 المؤسسة⁴.

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 التوالي⁵.

وتشير العديد من التقارير العمالية والحقوقية أن النساء العاملات بمن فيهم العاملات السوريات في القطاع الخاص يتعرضن للعديد من الانتهاكات، وتجاوزات مخالفة لنصوص قانون العمل الأردني، فأعداد كبيرة منهن يعملن لساعات أكثر من 8 ساعات يومياً، ومحرومات 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.

تفاصيل عينة التقرير:

قابل فريق مركز تمكين للدعم والمساندة 150 عاملة من الجنسية السورية واللاقي لجأ إلى الأردن على فترات مختلفة من بدء الأزمة، تتراوح فئتهن العمرية بين 18 و 47 عاماً، وهن معيلات لعائلاتهن، و33% منهن متعلقات ويحملن شهادات مختلفة تتنوع بين الدبلوم والبيكالوريوس، و67% منهن غير متعلقات ودرسن فقط للصفوف الأولى، ومنهن من لم يلتحق بالتعليم بأي من مراحلها.

وحول قطاعات عمل العينة التي جرى استطلاع ظروف عملها فإن 44% منهن يعملن في قطاع الغزل والنسيج، فيما تعمل 38% من العاملات في قطاع الطبخ وصنع المخللات، وما نسبته 18% من أفراد العينة يعملن في قطاع العمل المنزلي.

³تقرير المنتدى الإقتصادي العالمي حول النوع الاجتماعي عام 2014

⁴المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي

⁵دائرة الإحصاءات العامة

ومن خلال التقرير الاستشراقي سنوضح ظروف العمل التي تعمل فيها اللاجئات السوريات وفقاً لاجابتهن على الأسئلة التي جرى طرحها لهن.

ظروف العمل

في هذا القسم من التقرير الاستشراقي المصغر سنستعرض ظروف عمل المرأة السورية "اللاجئة" العاملة في الأردن، حيث تتعرض للعديد من الانتهاكات التي تدرج تحت بند العمل الجبري، حيث أجرى فريق التقرير مقابلات مع 150 عاملة في محافظات عدة هي عمان واريد والمفرق والكرك، حيث تعمل لاجئات سوريات بالأردن في مهن مختلفة لتوفير الحد الأدنى من متطلبات أسرهن، بعدما دفعتهن الظروف الاقتصادية السيئة في الدول المضيفة للتوجه إلى سوق العمل، تحت ظروف صعبة وانتهاكات وظروف عمل سيئة، بعد أن فقدن أزواجهن وآبائهن في الحرب.

عمل اللاجئات السوريات

يخضع اللاجئون السوريون في عملهم في الأردن إلى قانون العمل الأردني عدا عن الأنظمة والتعليمات والقرارات الصادرة عن وزارة العمل الأردنية، فعمل اللاجئ السوري مرتبط بالمادة (12) من قانون العمل المعدل رقم (26) لعام 2010؛ التي تنص على اتباع وتنفيذ آليات وشروط استقدام العمال المهاجرين ضمن تعليمات تصدرها وزارة العمل وتغريم من يخالف هذه التعليمات بمبلغ لا يقل عن 200 ديناراً ولا يزيد عن 500 ديناراً، مع إمكانية زيادتها في حال تكررت المخالفة، عدا عن رسوم تصاريح العمل التي تتراوح من (60 دينار وحتى 825 دينار).

أما فيما يتعلق بالاتفاقيات الدولية التي تحكم عمل اللاجئتين في الأردن؛ فهو ملتزم بالعهد والمواثيق الدولية وبخاصة العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، إضافة إلى العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية بما يتعلق باللاجئتين تحديداً، إلا أنه من غير الموقعين على اتفاقية الأمم المتحدة لعام 1951 وبروتوكول 1967 الخاصين بوضع اللاجئتين، وترتبطه فقط اتفاقية بين الحكومة ومفوضية شؤون اللاجئين.

وينص العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في الجزء الثالث (المادة 7) بأنه لكل شخص من حق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية تكفل على الخصوص: مكافأة توفر لجميع العمال، كحد أدنى، وأجر منصف، ومكافأة متساوية لدى تساوى قيمة العمل من دون أي تمييز، على أن يضمن للمرأة خصوصاً تمتعها بشروط عمل لا تكون أدنى من تلك التي يتمتع بها الرجل، وتقاضيها أجراً يساوي أجر الرجل لدى تساوي العمل، وعيشاً كريماً لهم ولأسرهم طبقاً لأحكام هذا العهد، وظروف عمل تكفل السلامة والصحة، وتساوى الجميع في فرص الترقية، داخل عملهم، إلى مرتبة أعلى ملائمة، من دون إخضاع ذلك إلا لاعتباري الأقدمية والكفاءة، والاستراحة وأوقات الفراغ، والتحديد المعقول لساعات العمل، والاجازات الدورية المدفوعة الأجر، وكذلك المكافأة عن أيام العطل الرسمية.

وفقاً لقرار وزارة العمل الصادر بداية العام الجاري؛ تقرر إغلاق عدة مهن أمام العمال المهاجرين وهو ما يسري أيضاً على العمال السوريين، مع عدم السماح باشغالها إلا من قبل العمال الأردنيين، وكان وزير العمل آنذاك نضال القطامين قد أكد أن استحداث فرص العمل للسوريين في الأردن سيكون من خلال الاستثمارات، بحيث تكون الأولوية فيها للعمال الأردنيين، مشدداً على أنه لن يجري السماح بالمساس بالعمال الأردنيين، بحيث تبقى المهن والوظائف المغلقة للأردنيين فقط، وعدا هذه المهن فيخضع أي عامل سوري إلى قانون العمل الأردني الذي يتطلب عدة بيانات وتعليمات قبل العمل في السوق الأردني لعل أهمها استصدار تصريح عمل من قبل صاحب العمل.

ظروف العمل:

- الرواتب والأجور

من التحديات الهامة التي تواجه المرأة السورية العاملة في الأردن المستوى المتدني لمعدلات أجور غالبيتهم، وعلى الرغم من تفاوت الأجور تبعاً للمهارة، ووفقاً للعيينة التي جرى مقابلتها وعددها 150 عاملة سورية فإن غالبية الأجور كانت أقل من 150 ديناراً أردنياً ونسبة 60% من أفراد العينة، فيما بلغت أجور 23% من أفراد العينة بين 151-200 ديناراً أردنياً، أما ما نسبته 10% من أفراد العينة فتبلغ أجورهم ما بين 200-300 مع ملاحظة أن العاملين السوريين الذين يمتلكون مهارة عالية تزيد عن 300 ديناراً شهرياً ونسبة 7% من أفراد العينة.

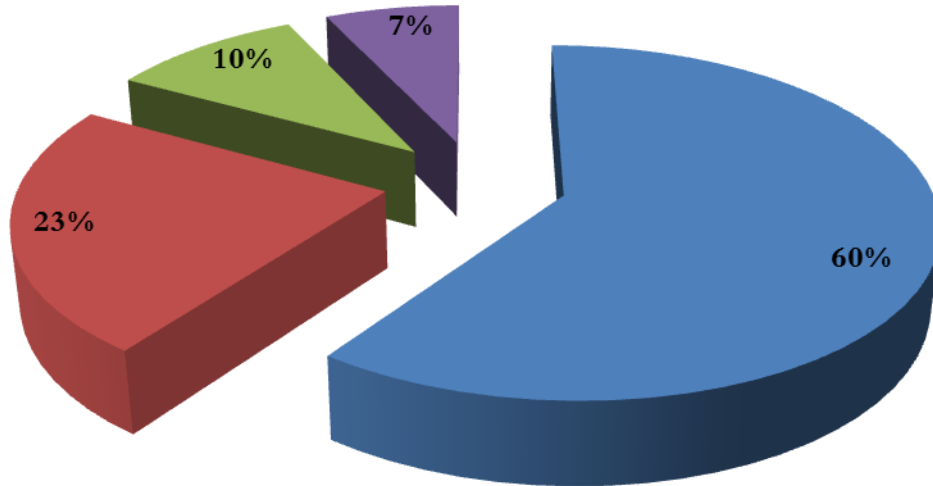
آيه التي لم تتجاوز 23 من عمرها تعيل أسرتها المكونة من 5 أفراد، حيث تعمل في أحد المصانع براتب لا يتجاوز الـ170 ديناراً أردنياً، ولساعات عمل تتجاوز الـ14 ساعة يومياً.

جدول يوضح الأجر التي تتلقاها العاملات السوريات وفقاً لأفراد العينة

الأجر بالدينار	العدد	النسبة المئوية
150 - 100	90	60%
200 - 151	35	23%
300 - 200	15	10%
أكثر من 300	10	7%
المجموع	150	100

الأجر التي تتلقاها العاملات السوريات وفقاً لأفراد العينة

■ 150 - 100 ■ 200 - 151 ■ 300 - 200 ■ أكثر من 300



- الاشتراك في الضمان الاجتماعي والتأمين الصحي:

على الرغم من إلزامية شمول العاملين في مظلة الضمان الاجتماعي، إلا أن العديد من العاملات السوريات اللواتي جرى مقابلتهن لم يجري إشراكهن في مظلة الضمان وبنسبة 71%، وهذا يعد مخالفة لنص الفقرة (ج) من المادة (20) من قانون الضمان الاجتماعي، فيما جرى شمول 29% من أفراد العينة في مظلة الضمان الاجتماعي.

سارة تعمل في محل للألبسة براتب شهري يقدر بـ100 دينار وساعات عمل تتجاوز الـ12 ساعة يومياً من دون ضمان اجتماعي أو بدل عمل إضافي، لكنها مضطرة للعمل لتعيل أبنائها وتوفير الطعام لهم.

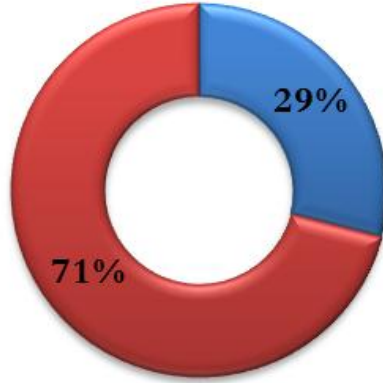
أما فيما يتعلق بالتأمين الصحي، فإن كافة العاملات اللواتي جرى مقابلتهن لا يتمتعن بالتأمين الصحي.

جدول يوضح نسبة المشتركات بالضمان الاجتماعي من أفراد العينة

النسبة المئوية	العدد	الضمان الاجتماعي
29%	44	مشمولين في الضمان
71%	106	غير مشمولين
100%	150	المجموع

نسبة المشتركات بالضمان الاجتماعي من أفراد العينة

■ مشمولين في الضمان ■ غير مشمولين



- الإجازات والعطل الرسمية:

وفيما يتعلق بالإجازات والعطل الرسمية، فإن غالبية العاملات لا يحصلن عليها بنسبة 70%، وهذا يعد مخالفة لنص الفقرة (أ) من المادة (61) من قانون العمل التي تنص على إجازة (14) يوماً سنوياً، أو (21) يوماً للذين يعملون في ذات المؤسسة خمس سنوات فأكثر، ونشير هنا أنّ ما نسبته 30% فقط من أفراد العينة يحصلون على إجازات سنوية.

أم راشد قتل زوجها وابنها في الحرب الدائرة في بلدها سوريا، دفعتها الحاجة إلى العمل في مشغل لصناعة الصابون، براتب لا يتجاوز 200 ديناراً أردنياً، ومن دون ضمان اجتماعي أو بدل عمل إضافي، أو إجازة أكانت سنوية أو مرضية أو في العطل والمناسبات الرسمية أو أي حقوق عمالية أخرى.

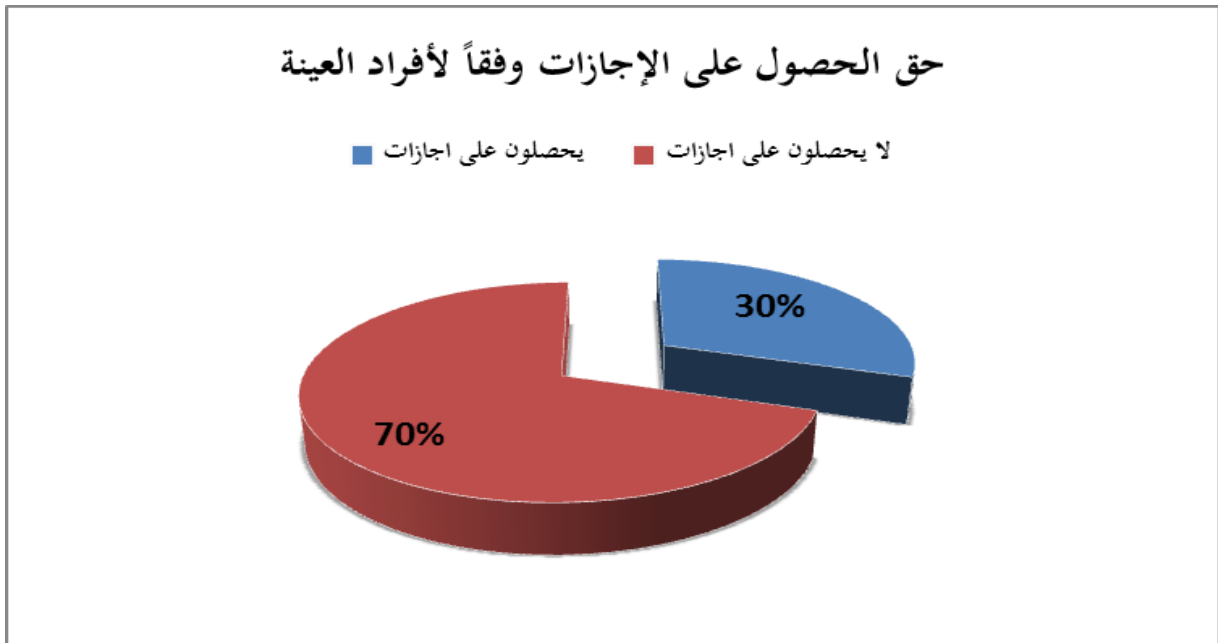
وفيما يتعلق بالإجازات المرضية، فإن غالبية العاملات يجري حرمانهن من حق الإجازة المرضية، التي تصل إلى (14) يوماً سنوياً وفي ظروف مرضية خاصة تصل إلى (28) يوماً، الأمر الذي يعد انتهاكاً صريحاً لنص المادة (65) من قانون العمل الذي يشير إلى أن

"لكل عامل الحق في إجازة مرضية مدتها أربعة عشر يوماً خلال السنة الواحدة بأجر كامل بناء على تقرير من الطبيب المعتمد من قبل المؤسسة، ويجوز تجديدها لمدة أربعة عشر يوماً أخرى بأجر كامل إذا كان نزيل أحد المستشفيات أو بناء على تقرير لجنة طبية تعتمدها المؤسسة".

إلى جانب ذلك تتعرض العاملات السوريات للعديد من الانتهاكات إلى جانب ما ذكر ومنها: حرمانهم من بدل العمل الإضافي، وتعرضهم للانتهاكات اللفظية، وعدم استصدار تصاريح عمل وأذون إقامة لهم.

جدول يوضح حق الحصول على الإجازات وفقاً لأفراد العينة

الاجازات	العدد	النسبة المئوية
يحصلون على اجازات	45	30%
لا يحصلون على اجازات	105	70%
المجموع	150	100%



طول ساعات العمل

حدد قانون الأردني رقم 8 لسنة 1996 وتعديلاته، ساعات العمل اليومية بثماني ساعات أو 48 ساعة أسبوعية، إلا أن الغالبية العظمى من أصحاب العمل المشغلين لعاملات سوريات لا يلتزمون بساعات العمل المنصوص عليها في القانون. حيث أن 59% من أفراد العينة يعملون من 12-15 ساعة يومياً، فيما تعمل 23% من أفراد العينة أكثر من 15 ساعة يومياً، ونشير هنا أن العاملات لا يحصلن على بدل العمل الإضافي، وتعمل 18% من أفراد العينة بين 8-11 ساعة يومياً يتخللها ساعة استراحة لتناول الغذاء أو للصلاة أو غيرها من القضايا التي ترغب العاملة بعملها.

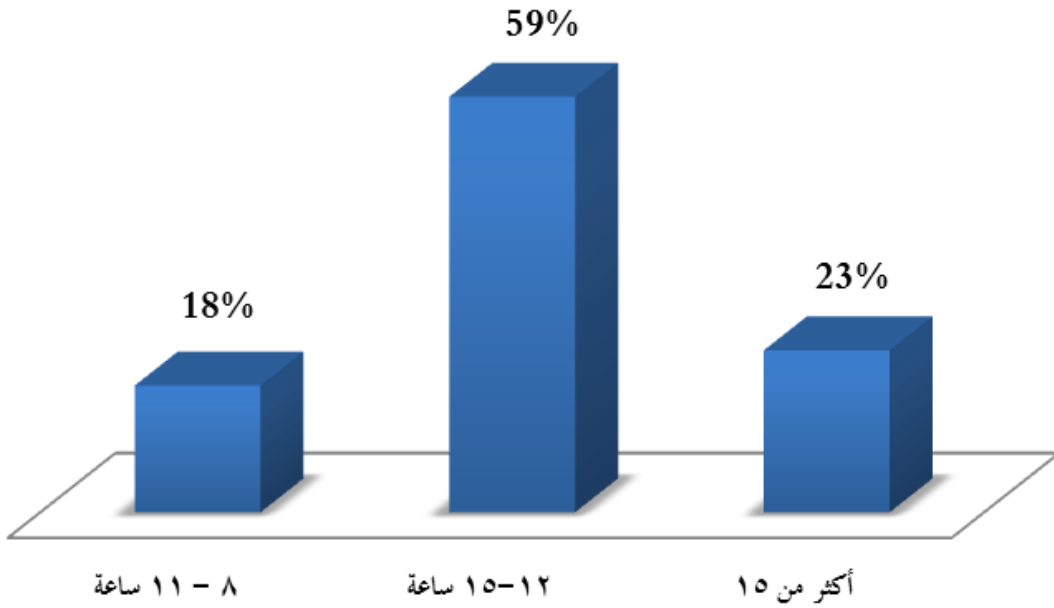
وتنص المادة (57) من الفصل الثامن من قانون العمل الأردني على أنه يجوز لصاحب العمل تشغيل العامل أكثر من ساعات العمل اليومية - 8 ساعات - أو الأسبوعية - 48 - ذلك في الحالات التالية على أن يتقاضى العامل في أي من هذه الحالات الأجر الإضافي المنصوص عليه في القانون الحالة الأولى هي القيام بأعمال الجرد السنوي للمؤسسة وإعداد الميزانية والحسابات الختامية والاستعداد للبيع بأثمان مخفضة بشرط أن لا يزيد عدد الأيام التي تنطبق عليها أحكام هذه الفقرة على ثلاثين يوماً في السنة وأن لا تزيد ساعات العمل الفعلية على عشر ساعات في كل يوم منها. أما الحالة الثانية فهي من أجل تلافي وقوع خسارة في البضائع أو أي مادة أخرى تتعرض للتلف أو لتجنب مخاطر عمل فني أو من أجل تسلم مواد معينة أو تسليمها أو نقلها.

كما تنص المادة (59) من القانون المادة (أ) بأنه يجوز تشغيل العامل بموافقة أكثر من ساعات العمل اليومية أو الأسبوعية على أن يتقاضى العامل عن ساعة العمل الإضافية أجراً لا يقل عن 125% من أجره المعتاد.

جدول يوضح ساعات العمل وفقاً لأفراد العينة

النسبة المئوية	العدد	ساعات العمل
18%	27	11 - 8 ساعة
59%	88	12-15 ساعة
23%	35	أكثر من 15
100%	150	المجموع

جدول يوضح ساعات العمل وفقاً لأفراد العينة



الصحة والسلامة المهنية

ومن المشاكل بالغة الأهمية التي تواجهها العاملات السوريات غياب أدوات ومعايير السلامة المهنية، حيث أنهن معرضات أحياناً لخطر الإصابة، وتختلف خطورة العمل وفقاً لاختلاف قطاع العمل، حيث أن هنالك عاملات يعملن في المصانع، ومنهن من يعملن في الخياطة، ومنهن من يعملن في بيع مواد التنظيف وغيرها من الأعمال.

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

هذا وتنص المادة (78) من قانون العمل على انه يتوجب على صاحب العمل توفير الاحتياطات والتدابير اللازمة لحماية العمال من الأخطار والأمراض التي قد تنجم عن العمل وعن الآلات المستعملة فيه، كما يجب على صاحب العمل توفير الحماية الشخصية

والوقاية للعاملين من أخطار العمل وأمراض المهنة كالملابس والنظارات والقفازات والأحذية وغيرها وإرشادهم إلى طريقة استعمالها والمحافظة عليها وعلى نظافتها.

كما تنص المادة على أنه يتوجب على صاحب العمل إحاطة العامل قبل اشتغاله بمخاطر مهنته وسبل الوقاية الواجب عليه اتخاذها وأن يعلق بمكان ظاهر تعليمات وإرشادات توضح فيها مخاطر المهنة ووسائل الوقاية منها وفق الأنظمة والقرارات التي تصدر بهذا الشأن، وتوفير وسائل وأجهزة الإسعاف الطبي للعمال في المؤسسة وفقاً للمستويات التي تحدّد بقرار من الوزير بعد استطلاع آراء الجهات الرسمية المختصة.

حقوق مختلفة

وأفادت 25% من أفراد العينة أنّهم تعرضن للتهديد بالفصل من العمل أو الخصم من الأجور في حال مطالبتهم بحقوقهن العمالية، أو في حال رفضهن قراراً يعتبر مخالفةً لحقهن، فيما أفادت ما نسبته 75% منهن بأنّهن لم يتعرضن لأي نوع من أنواع التهديد المباشر، إلا أنّهن قد يتعرضن لتهديدات غير مباشرة.

إضافة إلى ذلك ومن وجهة نظر العاملات السوريات، فإن الأعمال التي يُؤمن بها غير مستقرة، فبعض أصحاب العمل قد يستغنون عن العاملات بكل سهولة ومن دون مبررات.

تصاريح العمل

بالرغم من قيام وزارة العمل باستصدار 34 ألف تصريح عمل ساري المفعول للسوريات خلال العام 2016، وإصدار قرار بإعفاء أصحاب العمل من رسوم استصدار تصاريح عمل للعاملين لديهم من حملة الجنسية السورية، إلا أن إقبال المرأة العاملة السورية ومن يقوم بتشغيلها لاستصدار تصريح عمل ضعيف جداً حيث أن نسبة من استصدر تصريح عمل من أفراد العينة لم يتجاوز الـ 29% فقط، حيث تتردد العاملات السوريات باستصدار تصاريح عمل، لتخوفهن من فقدان حقوقهن كلاجئين، بخاصة من ناحية توقف تقاضيهم لمساعدات مالية وعينية من المفوضية السامية لشؤون اللاجئين وغيرها، كذلك لتخوفهن من فقدان حقهم بالتوطين في بلد ثالث، لمن تقدموا بطلب لجوء، رغم أن وزارة العمل الأردنية أكدت أن إصدار التصاريح لن يؤثر على مساعدات "المفوضية" لحملتها السوريات، مُعتبرة ذلك إجراءً تنظيمي لحماية حقوق العاملات من حملة الجنسية السورية، فالتصاريح تصدر وفقاً لأحكام قانون العمل.

إضافة إلى ذلك إن بعض أصحاب العمل يرفضون استصدار تصاريح عمل لهم وجعلهن يعملن بشكل قانوني وإعطائهن جميع حقوقهن مما سيرفع التكلفة عليهم في ظل أن سبب تشغيل العمال السوريات بالنسبة لهم أن أجورهم متدنية، أو لأنّهن يعملن أساساً في

مهن مغلقة أو بشكل مخالف أو يعملون في منازلهم أو في جمعيات خيرية أو في تنظيف المنازل وصناعة الأطعمة والمخللات، ولا يرغبون باستصدار تصريح عمل.

أصحاب العمل وتشغيل العمالات السوريات

يلجأ بعض أصحاب منشآت الأعمال إلى تشغيل العمالات السوريات، بسبب انخفاض أجورها واستعدادها للعمل لساعات أطول من دون إعطائهن بدل العمل الإضافي.

وأظهرت نتائج استطلاع رأي نفذه فريق مركز تمكين للدعم والمساندة، من خلال مقابلة 50 من أصحاب العمل الذين يُشغلون عمالات سوريات أن 70% أي 35 صاحب عمل، أبدوا موافقتهم أن العاملة السورية تقبل بأجر أقل من نظيراتها العمالات الأردنيات.

وأكد ما نسبته 30% من أصحاب العمل أي 15 صاحب عمل من عدد عينة الاستطلاع أن العمالات السوريات لا يقبلن بأجور متدنية بسبب امتلاكهن مهارات حرفية مرتفعة.

وفيما يتعلق بساعات العمل الطويلة أكد ما نسبته 85% من أصحاب العمل المستطلعة آرائهم أن العمالات السوريات يقبلن بالعمل لساعات طويلة من دون أي اعتراض كان، فيما أشار 15% من أفراد العينة أن العاملة السورية ترفض العمل لأكثر من 11 ساعة يومياً تشملها ساعة الإستراحة، لتعود لمنزلها وتعني بأطفالها.

وأبدى أصحاب العمل الذين جرى مقابلتهم أنهم يُفضلون تشغيل العمالات السوريات بسبب مهارتهن في العمل، واثقانه بشكل حرفي وجميل عند عملهن بالخياطة والتطريز، ويصنعن طعاماً ومخللات ذات نكهة متميزة في حال عملهن في مجال الطبخ وغيرها من الأمور ذات العلاقة.

التوصيات

1. تفعيل دور مفتشي وزارة العمل للكشف عن الانتهاكات التي تتعرض لها المرأة السورية "اللاجئة" العاملة في سوق العمل الأردني.
2. تفعيل دور مفتشي المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي لضمان اشتراك جميع العاملات في الضمان الاجتماعي.
3. تطوير قاعدة بيانات دقيقة تشمل جميع العاملات السوريات "اللاجئات" وقطاعات عملهن.
4. توسيع مظلة التأمينات الاجتماعية الواردة في قانون الضمان الاجتماعي ليشمل التأمين الصحي لجميع المشتركين في الضمان.
5. النص في قانون العقوبات الأردني أو القوانين الجزائية الأخرى بشكل صريح على تجريم العمل القسري.
6. إجراء دراسات مسحية لتحليل واقع عمل المرأة السورية العاملة، والصعوبات التي يواجهونها أثناء عملهن، والوقوف على مؤشرات حقيقية حول أعدادهن وتوزيعهم الجغرافي.



أعد هذا التقرير الاستشراقي المُصغر بدعم مالي من الاتحاد الأوروبي، ويُعتبر كلاً من مركز تمكين للدعم والمساندة ومنظمة أركس مسؤولين عن محتوياتها، ولا يُمكن بأي ظرف من الظروف اعتبار محتويات هذا التقرير انعكاساً لموقف الاتحاد الأوروبي.