ARDD
النهضة العربية للديمقراطية والتنمية
Arab Renaissance for Democracy & Development

عوائق في وجه التوازن

تجاوز العقبات أمام المشاركة الاقتصادية للنساء في الأردن

الفهرس

منظمة النهضة العربية للديمقراطية والتنمية (أرض)	3
الملخص التنفيذي	3
العوائق أمام التوظيف والتشغيل	4
التمييز والتحرّش في مكان العمل	5
ديون النساء (الغارمات)	6
النتائج: التوصيات الرئيسية	7
استراتيجيات التغيير	8
الاستراتيجيات من أجل السياسات العامة	9
الاستراتيجيات من أجل المجتمع المدنيّ	10
الاستراتيجيات من أجل القطاع الخاص	11

منظمة النهضة العربية للديمقراطية والتنمية (أرض)

أُسست منظمة النهضة العربية للديمقراطية والتنمية (أرض) عام 2008 في عمّان-الأردن، كمنظمة مجتمع مدني تسعى لتشكيل مشروع نهضوي عربي يسهم في مواجهة التحديات التي يواجهها العالم العربي ويبني على أهم منجزات وأفكار مشاريع النهضة العربية السابقة بهدف فتح باب المشاركة المستقبلية في صياغة إجراءات ملموسة لتحقيق التغيير والتطور المنشودين من خلال تقديم الدعم للأفراد والمجتمعات - بما في ذلك اللاجئون والمهاجرون - ومساعدتهم في اكتساب حقوقهم الاجتماعية والسياسية والاقتصادية والتمتع بها، وتقديم المساعدة القانونية والدعم النفسي والاجتماعي وتعبئة وسائل الإعلام والقاعدة الشعبية، والبحث وحشد التأييد لرفع وعي كافة الجهات المعنية محليًا وإقليميًا ودوليًا بالتحديات التي يواجهها الأشخاص المستضعفون في الأردن والعالم العربي.

الملخّص التنفيذي

تواجه النساء في الأردن، كما في كثير الدول النامية، معضلةً استثنائية!

فمن ناحية، تحثُّ الحكومات والمنظمات غير الحكومية النساء من أجل الانضمام إلى سوق العمل وأن يصبحن هنّ أيضاً من «رياديات الأعمال»، وذلك في مواجهة انخفاض معدلات مساهمة النساء في الأيدي العاملة والزيادة المطّردة في معدلات البطالة بين الشباب.

ومن الناحية الأخرى، هناك «تقسيم منزليّ» للعمل يُلقي أعباءً إضافيةً على كاهل المرأة في إطار اقتصاد رعاية «غير مبالٍ» يتّسم بعدم التكافؤ وعدم المساواة.

وفوق هذا وذاك، هناك عدد لا يحصى من العقبات التي تواجه العمل مدفوع الأجر للمرأة بما في ذلك: شُح فرص العمل بشكل عام، والتمييز في مكان العمل، والسياسات الاجتماعية (مثل إجازات الأمومة التي لا تلبّي الغرض منها والافتقار لرياض الأطفال)، وطبعا التحرّش.

فرص «ريادة الأعمال» المتاحة هي الأخرى يعتريها ما يعتريها من إشكالات: ففي معرض محاولة النساء انتشال أنفسهنّ وأسرهنّ من غيلاء الفقر، يجدن أنفسهن مضطرات للاعتماد على تمويل المشاريع الصغيرة (Micro-Financing)، أو، وهو الأكثر شيوعاً، اللجوء إلى سوق التمويل غير الرسمية، وهو الخيار الذي بات يُفضي بشكل متزايد إلى عبء دين ساحق، أو حتى إلى قضبان السجن.

وهكذا، تتضافر العوامل الثلاثة مجتمعة: العوائق التي يفرضها السوق أمام فرص العمل، التمييز والتحرّش في مكان العمل، وغَلَبَة الدين، من أجل إحكام الخِناق على المرأة في الأردن وأسْرِها داخل دوّامة فقر لا تنتهي. وهذا التقرير، والذي صدر في شكله الأوليّ بالتزامن مع الاحتفال باليوم العالميّ للمرأة 2019، يقوم بتفكيك هذه العوامل الثلاثة ومن ثم يعيد تركيبها في ضوء المعطيات والأدلة العلمية المتوفرة من أجل التوصّل إلى سلسلة من التوصيات المقترحة والسياسات الرامية إلى تمكين المرأة على مستوى اقتصاد السوق واقتصاد الرعاية على حد سواء.

العوائق أمام التوظيف والتشغيل

- خلُصت منظمة النهضة العربية للديمقراطية والتنمية (أرض) إلى أن أكثر العوائق تواتراً أمام عمل النساء مدفوع الأجر هو شُح فرص العمل المتوفّرة؛ فمن أصل (349) امرأة تم استطلاعها، هناك فقط (166) امرأة عاملة بما نسبته (37.8%)، في مقابل (273) امرأة متعطّلة عن العمل بنسبة (62.2%). ومن بين هذه النساء المتعطّلات عن العمل هناك (192) امرأة من السوريات، أي ما نسبته (70.3%) من المجموع الكلي للمتعطّلات عن العمل.

- كاستجابة منهنّ، تلجأ أعداد كبيرة من النساء إلى العمل غير الرسميّ (أي العمل غير المسجّل أو المرخّص رسمياً سواء كان حكومياً أو غير حكومي)، وذلك نتيجة لشُحّ فرص العمل في قطاع العمل الرسميّ من جهة، وبفعل واجباتهنّ المنزلية كربّات بيوت وفي رعاية الأطفال من جهة أخرى.

- إضافةً لما تقدم، نسبة النساء العاملات بأجر اللواتي يعتمدن على التوظيف الذاتيّ وفقاً لدراسة منظمة النهضة (أرض) هي أعلى من نظيرتها في البحث الذي سبق وأن أجرته منظمة الأمم المتحدة للمرأة (UN Women) سنة 2017، الأمر الذي قد يشي بأن هذه تحديداً قد أصبحت نزعة قوية بين الأكثر استضعافاً في المجتمع.

- وكاستطراد، نتائج منظمة النهضة (أرض) تُظهر أن ما يقف وراء النسبة الأكبر من هذا العمل مدفوع الأجر غير الرسميّ هو التدريب المهني «الموسوم جندرياً» الذي تنفّذه المنظمات غير الحكومية، والذي تشجّع من خلاله النساء للركون إلى مشاريع ريادية منزلية لا تمثّل مورداً مالياً مضموناً نظير العمل المبذول.

- ركزّت دراسة منظمة النهضة (أرض) بشكل أساسي على المُستضعَفات من اللاجئات السوريات ونظيراتهنّ من نساء المجتمعات الأردنية المحلية المستضيفة، حيث المستويات التعليمية أدنى لدى عينة الدراسة هنا مقارنةً بدراسة منظمة الأمم المتحدة للمرأة المشار إليها سابقا.

- مع أن النساء الأردنيات في هذه الدراسة قد تمتعن في المجمل بمستويات تعليمية أعلى من نظيراتهنّ السوريات، إلا أنّ هذا لم ينعكس على شكل فرص أعلى للظفر بعمل مدفوع الأجر، وهو ما يمكن أن يُفسَّر لصالح المغالطة الشائعة بأنه لا يوجد هناك ارتباط بين المستوى التعليميّ وفرصة الحصول على عمل مدفوع الأجر.

- بحسب دراسات سابقة هناك طلب كبير على العمل بدوام جزئيّ من قِبل نساء المجتمعات المستضيفة واللاجئات السوريات على حد سواء (UN Women, 2017; WANA Institute, 2018). وبحسب دراسة منظمة النهضة (أرض) فإن ساعات العمل الطويلة هي من العوائق الرئيسية التي تحد من انخراط النساء في سوق العمل.

- مع أن دراسة منظمة النهضة (أرض) قد أظهرت أن تدني الأجور يلعب دوراً حاسماً بالنسبة للنساء الأردنيات واللاجئات السوريات على حد سواء، إلا أنّ هذا العامل أشد وطأةً على النساء السوريات اللواتي يواجهن أجوراً أدنى قياساً بنظرياتهنّ الأردنيات.

- عدم القدرة على الحصول على تصاريح العمل لا يمثّل مسألة ملحّة بالنسبة للاجئات السوريات باعتبار أن القطاعات المفتوحة للعمل أمام غير الأردنيين هي ليست من القطاعات التي تعمل فيها اللاجئات السوريات في العادة (كالإنشاءات، والزراعة، الصناعة). في حين أنّ القطاعات التي تعمل فيها الإناث عادةً بقيت مغلقة في وجههنّ (كالتعليم، والتجميل، والعمل الإداري).

- تُظهر نتائج منظمة النهضة (أرض) أن دخول اللاجئات السوريات إلى سوق العمل يعتمد بشكل أساسي على «الواسطة»، وهو ما يؤكّد النتائج التي خلُصت إليها دراسات سابقة (UN Women, 2017; OECD, 2017).

- ثقافة العيب، شأنها شأن سائر عوامل الضغط الاجتماعية (ثقافيّاً وأسريّاً ومجتمعيّاً ودينيّاً) التي تقف كمعيقات أمام ولوج النساء لسوق العمل، هي مسائل تقرّ بها الكثير من النساء أنفسهنّ.

- عوضاً عن التمتع بحرية متزايدة وفرص أكبر للعمل كما تقترح دراسات سابقة (UN Women, 2017)، تُظهر نتائج منظمة النهضة (أرض) أن النساء اللواتي يتولين دور المُعيل لأسرهنّ (ربّات الأسر) يواجهن مسؤوليات أكبر وضغوطات باتجاه العمل.

التمييز والتحرّش في مكان العمل

- المسوحات وجلسات التركيز التي نفّذتها منظمة النهضة (أرض) أكّدت وجود «تباين» و«تمييز» جندريَين بالأجور في مكان العمل.

- تُظهر نتائج منظمة النهضة (أرض) أيضاً أن الكثير من النساء يتركن العمل بعد الولادة، وهي نزعة ربما تتأثر بالقصر النسبي لفترة إجازة الأمومة المنصوص عليها في المادة (70) من قانون العمل الأردني، إلى جانب أوجه القصور في المادة (72) من نفس القانون.

- هناك مستوى عالٍ من التمييز على أساس النوع الاجتماعي يعتري عملية التوظيف. الصور النمطية المرتبطة بالنوع الاجتماعي مشفوعة بانعدام الرغبة لدى أصحاب العمل بتوظيف النساء متذرّعين بأسباب «إحصائية»، أو «بناءً على التجربة»، أو نتيجة التعصّب على أساس الجنس. أما في حالة اللاجئات السوريات فإن «ارتباطاتهن الوطنية» هي وجه آخر من أوجه التمييز يضاف إلى الأوجه السابقة.

- تُظهر نتائج منظمة النهضة (أرض) أن بعض أصحاب الأعمال يقومون بتوظيف اللاجئين السوريين في ما يُفترض أنها قطاعات مغلقة أمام غير الأردنيين بموجب التشريعات المتعلقة بتصاريح العمل، الأمر الذي يشي بأن إغلاق بعض القطاعات أمام غير الأردنيين لا يزيد من فرص عمل الأردنيين بمقدار ما يزيد من حجم الصعوبات والاستضعاف الذي يعاني منه اللاجئون السوريون.

- تُظهر نتائج منظمة النهضة (أرض) أن «النزعة» المشار إليها في تقارير كل من هيئة الإغاثة الدولية (IRC, 2017)، ومنظمة العمل الدولية (ILO, 2017b)، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي (UNPD, 2017)، ومنظمة الأمم المتحدة للمرأة (UN Women, 2017)، والمتعلقة بعزوف النساء عن مناقشة مسائل التحرّش الجنسيّ خشية «الوسم الاجتماعي».. قد أصبحت هذه النزعة بمثابة طبع أو سمة شخصية ثابتة لدى تلك النساء. إضافة إلى ذلك، ضعف الفهم أو الاعتراف إزاء الأسباب الجذرية وراء التحرش الجنسي يدفع بعض أماكن العمل لتبني مقاربات على غرار الفصل بين الجنسين، وهي مقاربات من شأنها فقط إعادة التأكيد على وجهات النظر التقليدية وعلى الأسباب الجذرية للتحرّش الجنسيّ.

- إلى جانب عدم تغطية قانون العمل الأردني كافة أشكال التحرّش الجنسيّ (ILO, 2017b)، فإن ضعف الإرشاد والتوجيه المقدّم لأماكن العمل حول كيفية مكافحة التحرّش هو من الأسباب التي تؤدي إلى تبنّي مقاربات غير مناسبة بهذا الخصوص، والافتقار إلى سياسات واضحة للإبلاغ بالنسبة للموظفين.

ديون النساء (الغارمات)

- بحسب المسح الذي أجرته منظمة النهضة (أرض) لنساء سوريات وأردنيات في كل من عمان والمفرق، فإن غالبية النساء اللواتي شملهنّ المسح (65%) يرزحن حالياً تحت وطأة الديون. في حين أفادت حوالي (40%) من الأردنيات أنهنّ لم يسبق لهنّ وأن كنّ مدينات، و(3.9%) كنّ مدينات ولكنهنّ أوفين ديونهنّ.

- اللاجئات السوريات أبدين نزعة أكبر كثيراً نحو الرزح تحت وطأة الدَين، فحوالي (92%) من اللاجئات السوريات اللواتي شملهنّ المسح هنّ مدينات حالياً، في حين أفادت (5.7%) فقط أنهنّ لم يسبق لهنّ وأن كنّ تحت الدَين، و(2.3%) كنّ مدينات وأوفين ديونهنّ.

- يتم تشجيع النساء الأردنيات بشكل حثيث على الاستدانة من مؤسسات تمويل المشاريع الصغيرة من أجل تأسيس مشاريع مدرّة للدخل من شأنها نظرياً أن تُخرجهنّ من دائرة الفقر. هذا التركيز قاد لأن يصبح الأردن رابع أكبر سوق لهذا النوع من الإقراض على المستوى العربي.

- تمويل المشاريع الصغيرة يختلف عن بقية أشكال برامج المساعدات (بشكل خاص المنح المالية، والخدمات الاجتماعية، والمبادرات المرتبطة بالتوظيف)، فبرامج تمويل المشاريع الصغيرة تُلقي بمخاطر نجاح البرنامج على كواهل منتفعيها. وعليه، إذا لم تنجح المرأة في سداد قرضها على شكل نجاح للمشروع، عندها ستدخل في دائرة الإعسار. وفي الحالات الأكثر شدة يمكن أن يؤدي عدم سداد الدَين بالمرأة إلى السجن، وهي أزمة متنامية بين النساء في الأردن (الغارمات).

- تُظهر نتائج منظمة النهضة (أرض) أن الأسباب الأكثر شيوعاً للاستدانة هي: البطالة وتدني الأجور، وارتفاع كُلَف المعيشة، والفواتير والمواصلات، والصعوبات التي تواجهها ربّات الأسر اللواتي يتولين إعالة أسرهنّ في العثور على عمل.

- بشكل يثير الدهشة، تُظهر النتائج أن «ضعف الدخل» أو «محدودية الدخل» هو عامل أكثر تسبباً بالسقوط في الدَين مقارنة بـ «الافتقار إلى مصدر للدخل» أو عدم القدرة على العثور على عمل؛ حيث جاءت نتائج استطلاع النساء الأردنيات واللاجئات السوريات بهذا الخصوص على النحو التالي: ضعف الدخل (37.5% من الأردنيات و33.9% من اللاجئات السوريات)، الافتقار إلى مصدر للدخل (29.5% من الأردنيات و16.3% من اللاجئات السوريات)، عدم القدرة على العثور على عمل (18.2% من الأردنيات و12.7% من اللاجئات السوريات).

- تُظهر نتائج منظمة النهضة (أرض) أن النساء يلعبن دوراً نشطاً في التعاطي مع مسألة الدَين من خلال العمل، أو البحث عن فرصة عمل للتخلص من الدَين، أو تولّي زمام بعض المسؤوليات المنزلية حتى يتسنى لبقية أفراد الأسرة العمل، أو تخفيض إنفاق الأسرة على الغذاء والاحتياجات المنزلية، أو تولّي إدارة الشؤون المالية للأسرة.

النتائج: التوصيات الرئيسية

التحديات التي تواجهها النساء في الأردن، وبشكل خاص اللاجئات السوريات، هي تحديات جدّية لا يمكن الاستهانة بها؛ فالدخول إلى سوق العمل تحدّه طائفة واسعة من المعيقات والصعوبات، ومتى ما تمكنت المرأة من الحصول على فرصة عمل تبقى عُرضة لشتّى أشكال التمييز والتحرّش والأجور المنخفضة، وذلك بموازاة التزاماتها المنزلية التي لا تنتهي.

أمّا الظروف الاقتصادية الصعبة وشظف العيش فهي عوامل إضافية في وجه النساء تُضاف إلى الصعوبات أعلاه وتُضاعِف من وقعها وأثرها.

ومع شح الفرص في سوق العمل، أخذت الكثير من الجهات المحلية والدولية على عاتقها مهمة ترويج «الأعمال الصغيرة محدودة النطاق» كبديل لفرص التوظيف والتشغيل، وهو ما قاد في عديد من السياقات إلى إعادة توجيه مخاطر ومسؤوليات التنمية الاقتصادية وإلقائها على كاهل المرأة التي تقبع أساساً في دائرة التهديد والخطر.

تمويل المشاريع الصغيرة (Microfinance) يبدو خياراً جذاباً في عيون المانحين والمُقرضين الدوليين، وهو خيار قد ينضوي على إمكانات حقيقية بالنسبة لبعض النساء، ولكن على المستوى الكليّ، فإن التطبيق الواسع لهذا النموذج قد فاقم وزاد من حدّة مشكلة ديون الأسرة في الأردن.

التوصيات التالية، تحاول التعاطي مع موضوع «تمكين المرأة» من منظور بنيويّ شموليّ أصيل؛ فإفقار المرأة وافتقارها للتمكين هو حصيلة تضافر العديد من العوامل والأعباء المادية مثل عدم وجود تأمين صحي، وارتفاع الإيجارات.. وذلك جنباً إلى جنب مع معيقات وصعوبات سوق العمل، و«الضبط والربط» الضعيفين لسوق الإقراض وتمويل المشاريع الصغيرة.

وعليه، أي حل شافٍ وافٍ يجب أن يأخذ بعين الاعتبار جميع هذه التحديات معاً وفي نفس الوقت، بدلاً من إلقاء العبء الأكبر من أجل التغيير على أكتاف المرأة التي طالما حملت وتحمّلت وأنجزت رغم الظروف والمحددات.

استراتيجيات التغيير

هـذا التقريـر الشـامل يفـضي إلى مجموعـة مـن الخُلاصـات الرئيسـية التـي تقـود بدورهـا إلى مجموعـة مـن الاسـتراتيجيات المقترحـة تتعلـق بالسياسـات العامّـة، والمجتمـع المـدنيّ، والقطـاع الخـاص.

بالنسبة للخُلاصات الرئيسية فهي تتمثل فيما يلي:

أولاً: زيـادة فـرص العمـل الرسـمية ينبغـي أن تكـون الأولويّـة، والمقصـود بالرسـمية هـو العمـل المدفـوع ضمن مؤسسـات مسـجّلة ومرخصـة قانونيـاً سـواء كانـت حكوميـة (قطـاع عـام) أو غـير حكوميـة. أمـا بخصـوص مسـاعدة النسـاء مـن أجـل تأسـيس مشـاريعهنّ المنزليـة الخاصـة وتطويرهـا، ومـع التسـليم بوجاهـة مثـل هـذا المسـعى، إلا أن الحـل الـذي تقترحـه منظمـة النهضـة (أرض) يتمثّـل في إيـلاء التركيـز لعـلاج المعيقـات والصعوبـات التـي تحـول دون حصـول النسـاء عـلى فـرص عمـل رسـمية بـدوام جـزئي أو كلّي، وذلـك بكـون أي مـشروع خـاص تؤسسـه المـرأة سـيواجَه بمحدوديـة الأسـواق، وغيـاب التأمـين الصحـي، وضعـف البصـيرة الـذي يعـتري التخطيـط لهـذا القطـاع برمتـه.

ثانيـاً: رعايـة الأسرة هـي عمـل أيضـا، وعليـه فـإن أي حلـول مقترحـة، سـواء اتّبعـت منحـى المشـاريع المنزليـة، أو اتّبعـت منحـى الوظائـف الرسـمية، عليهـا أن تأخـذ بعـين الاعتبـار أن مسـؤوليات المـرأة المنزليـة تُلقـي عليهـا أعبـاءً إضافيـة. وهنـا تـأتي أهميـة منظومـات الدعـم الاجتماعـي اللازمـة، مثـل ريـاض الأطفـال، وإجـازات الأمومـة، والمِنـح الماليـة (بـدلا مـن الإقـراض) مـن أجـل مسـاعدة المـرأة في التعاطـي مـع هـذه المتطلبـات المُلحّـة التـي تسـتنزف وقتهـا وجهدهـا.

ثالثـاً: المصـادر المطّـردة التـي تتسـبب بشـكل ممنهـج أو منتظـم بالضَنـك أو الشُـح أو الإعسـار المـالي الـذي تعـاني منـه النسـاء في مقابـل المحـددات المتعـددة عـلى المسـتوى الشـخصي ينبغـي أن يتـم التعاطـي معهـا جميعهـا بالشـكل المناسـب. وهنـا ينبغـي التأكيـد عـلى أن الأسـباب التـي تجعـل النسـاء يلجـأن إلى القـروض، بمـا في ذلـك تمويـل المشـاريع الصغـيرة، تنبـع مـن الصعوبـات الاقتصاديـة المرتبطـة بغيـاب الفـرص، وبوجـود معيقـات وصعوبـات تعـتري سـوق العمـل، وبارتفـاع كلـف المعيشـة، ووضـع اللاجئـات السـوريات هـو الأكـثر فداحـة بهـذا الخصـوص. وعليـه، أي حلـول مقترحـة لأزمـة الديـون الأسريّـة ينبغـي أن تأخـذ بعـين الاعتبـار أيضـاً كُلَـف المسـكن، والرعايـة الصحيـة، وشـح فـرص العمـل الرسـمي أمـام الأردنيـين عمومـاً، والسـوريين بشـكل خـاص.

رابعـاً: بيئـة البيانـات والمعلومـات يجـب أن تتحسـن، وهـي مشـكلة عابـرة لكافـة مسـتويات التدخّـل، ابتـداءً مـن الحكومـة، مـروراً بالمجتمـع المـدني، وصـولاً إلى القطـاع الخـاص.

خامسـاً: الأسـباب التـي تمنـع النسـاء مـن التـماس المسـاعدة القانونيـة هـي ثلاثيـة التركيـب: (1) أحـدٌ لم يُبلغهـنّ بحقوقهـنّ ومصـادر المسـاعدة، (2) مؤسسـات المسـاعدة محـدودة ومحـدّدة، (3) النسـاء لا يريـن في «منظومـة العدالـة» حلـولاً يُعـوّل عليهـا أو يُعتـدُّ بهـا. شـبح السـجن، والمزايـا التفضيليـة التـي يتمتـع بهـا المُقرضـون وأربـاب العمـل وفـق نظـام العدالـة السـائد، عاملان خانقـان لا يـتركان فسـحة للأمـل أمـام النسـاء.

الاستراتيجيات من أجل السياسات العامة

- الحبس بسبب العجز عن الوفاء بالديون هو حل «موهوم»، يعطي نتائج عكسية، ويخلق خوفاً وتوجّساً إزاء الاستفادة من برامج تمويل المشاريع الصغيرة. كما أنّ دخول النساء إلى السجن يدمغ النساء بوَسْم اجتماعيّ من الصعب التعافي منه. وأخيراً، الحبس هو إهدار للمال العام بكون كلفة حبس الكثير من النساء تفوق المجموع الكلّي للديون المترتبة عليهنّ.

- الحلول المتّبعة يجب أن تُهيئ وتشجّع طرقاً للسداد لا تُعطّل المدينات عن الإنتاج أو تنزعهنّ انتزاعاً من وسط أسرهنّ. مثل هذه الطرق تشمل: الوساطة القضائية، والبرامج العامّة لسداد الديون، والتثقيف أكثر حيال محاذير ومخاطر تحميل النفس أعباء الديون.

- مع وجود الكثير من الأسباب التي تُبرر النظر إلى برامج تمويل المشاريع الصغيرة باعتبارها إحدى الدعائم الرئيسية للحدّ من الفقر، إلا أن مثل هذه البرامج ينبغي أن يتم تنظيمها وصياغتها بطريقة تتناسب مع احتياجات المُنتفعين المُفترضين منها وقدرتهم على الدفع. أما جهات الإقراض غير المسجلّة وغير المرخّصة رسمياً فجيب إجبارها على توفيق أوضاعها أو إغلاقها بشكل حازم.

- توفير البيانات: على القطاع العام أن يجعل البيانات متاحة بشكل أكبر وأسرع، سواء البيانات المتعلقة بالدعاوى القانونية ضد النساء المَدينات، أو المتعلقة بأعداد النساء المسجونات لأسباب تتعلق بالديون، أو المتعلقة بمصادر الديون (مؤسسات الإقراض المرخّصة، مؤسسات الإقراض غير المرخّصة، الدائنون بطرق غير رسمية). من دون توفير مثل هذه البيانات لن تستطيع مؤسسات المجتمع المدني ومؤسسات المساعدة القانونية التعاطي مع أزمة الديون بالشكل المناسب.

- تصاريح العمل: من هنا إلى أن يتم فتح القطاعات التي تعمل فيها الإناث عادةً أمام اللاجئات السوريات، أو من هنا إلى أن تقوم اللاجئات السوريات باكتساب المهارة والرغبة بالعمل في قطاعات غير تقليدية، ينبغي أن يكون التركيز على المزيد مِن مَنح اللاجئات السوريات تصاريح عمل.

- نعم، الأصل هو أن تنصب الجهود على التأكّد من أن التدابير الرسمية الخاصة بتصاريح العمل ليست منحازة على أساس النوع الاجتماعي، ولكن لحين تحقيق ذلك لا بد من فتح القطاعات «الأنثوية» قليلاً أمام نسبة من اللاجئات السوريات.

- تطبيق القانون: منظمة النهضة (أرض) تُحيي الحكومة الأردنية على التزامها بتحسين المساواة في الأجور بين الجنسين، وترى أنه من الجدير بالحكومة شمول هذا الموضوع ضمن مسودة تعديلاتها المقترحة على قانون العمل. ومع هذا، ينبغي هنا الانتباه إلى ظاهرة دفع أجور متباينة نظير أعمال مختلفة في طبيعتها ولكنها متساوية من حيث القيمة، بكون هذه الظاهرة من العوامل التي تؤثّر بشكل كبير على الأجور التي تتقاضاها النساء. وعليه، فإن منظمة النهضة (أرض) تدعم توصيات منظمة العمل الدولية سنة 2010 بأن تحذو دول العالم حذو السويد وكندا في مقاربتهما من أجل تطبيق معايير تقييم وظيفي محايدة جندرياً.

- إجازة الأمومة: يجب زيادة أمد إجازة الأمومة لأكثر من عشرة أسابيع من أجل التسهيل على النساء الاستمرار في وظائفهنّ بعد الولادة. ويمكن هنا محاكاة السياسات المتّبعة في بعض الدول بحيث يصاحب تمديد إجازة الأمومة تقليل في نسبة الأجر التي يتم تقاضيها خلال هذه الإجازة. بطبيعة الحال هناك حاجة لمزيد من البحث والدراسة لمعرفة الصيغة الأفضل التي تحبّذها النساء للموازنة بين نسبة الأجر المدفوعة ومدة الإجازة

أو التمديد، وكذلك ما هي أفضل طريقة لتقديم مثل هذا المُقترح من دون أن يؤدي ذلك إلى مزيد من عزوف أصحاب العمل عن توظيف النساء. وبالمثل، لا بد من زيادة مدة الإجازة الممنوحة للأب عند استقبال مولود جديد لأكثر من يومين كما هو منصوص عليه حالياً في مسودة التعديلات المقترحة على قانون العمل، على الرغم من أن تضمين مبدأ منح الأب إجازة في هذه التعديلات هو بحد ذاته بادرة تستحق الإشادة.

- ينبغي تعديل المادة (1/أ/27) من قانون العمل الأردني بحيث يكون من غير الجائز عدم تجديد عقود النساء إذا كانت مدة العقد تنتهي خلال إجازة الأمومة.

- ينبغي تعديل المادة رقم (72) من قانون العمل بحيث تشمل الرجال والنساء معاً، ومن دون ربطها بعدد الأبناء، وبحيث يتم منح أصحاب العمل الذين يلتزمون بتطبيق هذه المادة حوافز مثل الإعفاءات الضريبية أو منح ومساعدات حكومية لتغطية كلفة التزامهم بهذه المادة.

الاستراتيجيات من أجل المجتمع المدنيّ

- الاستقلالية الاقتصادية: النساء اللواتي يتمتعن بالتمكين والاستقلالية الاقتصادية يستطعن بشكل أفضل الوصول إلى الموارد وفرص التعليم التي تُرسي وتكفل استمرارية نجاحهنّ. وعليه، إبقاء النساء في منازلهنّ (حتى ولو بصيغة مشاريع منزلية) يحدّ من قدرة منظمة النهضة (أرض) وغيرها من منظمات المجتمع المدني على الوصول إلى تلك النساء وإحداث تأثير مستدام في حياتهنّ.

- ربما من الجدير بمنظمات المجتمع المدني إعادة تقييم مُقارباتها المتّبعة إزاء التدريب المهنيّ وغيرها من أشكال التدريب المقدمة للمرأة، وذلك للتأكّد من أنها (أي منظمات المجتمع المدني) لا تشجّع النساء على السعي وراء أعمال ومشاريع لا سوق لها، أو تُفاقم من الصور النمطية المرتبطة بالنوع الاجتماعي، أو تدريب اللاجئات السوريات على قطاعات هي أساساً مغلقة أمام غير الأردنيين.

- وبالمثل، مؤسسات تمويل المشاريع الصغيرة ينبغي أن تعمل بشكل مترادف مع البرامج المُصممة خصيصاً للتعامل مع ارتفاع الكُلَف بالنسبة للأسر من جهة، وتشجيع وتعزيز مشاركة المرأة في سوق العمل من جهة أخرى.

- بيانات قانونية أفضل: جودة أي حلول مقترحة هي من جودة البيانات التي تدعمها. على سبيل المثال المنظمات المختلفة يجب أن تتكاتف وتوفّر معلومات أفضل وأوفى حول الديون: من أين تتأتى هذه الديون؟ مَن الذي يلجأ إلى الوساطة القضائية (ومَن لا يفعل ذلك)؟ ما هي مُخرجات هذه الوساطة؟ مَن هنّ النساء وراء القضبان؟

- يجب أن يُصاحب برامج تمويل المشاريع الصغيرة مبادرات تخلو من المحاذير والمخاطر مثل المِنَح المالية المباشرة، والتدريب المهني، والتوعية القانونية بالحقوق، والبرامج الرامية إلى التخفيف من الأعباء المنزلية الواقعة على كاهل النساء.

- العَوَز للنقود والافتقار إلى المصادر للتعريف بالديون. النساء اللواتي يعانين من أوضاع بائسة لسن في مقام يخولهنّ لاستثمار القروض في مشاريع مدرّة للدخل، وفي هذه الحالة تصبح مؤسسات تمويل المشاريع الصغيرة مجرد دعامة أخرى من دعامات دوامة الفقر والإفقار.

- التوعية القانونية والمالية: يجب بذل المزيد من الجهود من أجل توعية النساء بحقوقهنّ والتزاماتهنّ عندما يُقدمن على الاقتراض، بما في ذلك العواقب المحتملة. وكذلك قنوات المساعدة القانونية المتاحة أمامهن لالتماس العون فيما يتعلق بالتحرّش والتمييز.

- المزيد من الدعم القانوني: إضافة إلى زيادة ثقافتهنّ العامّة بخصوص الدَين والتحرّش والتمييز، تحتاج النساء المزيد من الوصول إلى المساعدة القانونية. هناك في الأردن ثلاث منظمات فقط تقدّم مثل هذه المساعدة القانونية بما في ذلك منظمة النهضة (أرض)، وهذه المنظمات القائمة تحتاج هي نفسها إلى مزيد من الموارد إلى جانب الحاجة لتأسيس المزيد من هذه المنظمات.

- المزيد من الدعم القانوني: ينبغي أن يكون المحامون مدربين بشكل متخصص على المسائل المالية، وأن يتمتعوا بمهارات وقدرات أفضل في جمع المعلومات والتحليل، وذلك حتى يتسنّى لهم التعاون بشكل مثمر مع مؤسسات المجتمع المدني والجهات الحكومية من أجل التعاطي مع الأسباب الجذرية للرزوح تحت الدَين.

- تعزيز دور المجتمع المدني في الإصلاح الاقتصادي: وذلك من خلال تحسين استراتيجيات التدخّل التي ينتهجها المجتمع المدني، وعلى أن تلقى هذه الاستراتيجيات آذاناً صاغيةً واستجابةً من قبل صانعي القرار سواء أكانوا مانحين أو مسؤولين حكوميين.

الاستراتيجيات من أجل القطاع الخاص

- الشراكة بين القطاع الخاص والعام، وبين القطاع الخاص والمجتمع المدني: هناك حاجة لبذل المزيد من الجهود من أجل إرساء دور القطاع الخاص في التعاون مع الحكومة ومبادرات المجتمع المدنيّ الرامية إلى تمكين النساء في سوق العمل وأماكن العمل.

- بدلاً من محاولة تسويق النساء لدى أصحاب العمل من منظور «الربحيّة»، يجب أن يكون هناك تركيز أكبر على الاشتباك مع الأسباب الجذريّة للتمييز ضد النساء، والتي تكمن في الفكرة السائدة بأن النساء غير قادرات على تولي أشكال معينة من الأدوار والمسؤوليات. كما ينبغي أيضا بذل جهود من أجل زيادة الوعي بالإسهامات التي يمكن أن يقدّمها «الاقتصاد التحويليّ» وكذلك زيادة القيمة التي يتم تكريسها لصحة العامل. تحسين الثقافة السائدة إزاء رضا العامل ذكراً كان أم أنثى هو أمر يصبّ في مصلحة أصحاب العمل، ومن جملة ذلك اعتماد ساعات أكثر مرونة للعمل.

- يجب زيادة وعي أصحاب العمل الأردنيين إزاء التعديلات التي تم إدخالها على قانون الضمان الاجتماعي فيما يتعلق بإجازة الأمومة. وبالمثل، لا بد من زيادة وعي الموظفين وتعريفهم بحقوقهم بالتقابل ما بين قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي.

- التماس الحقوق: غالبية مشاريع القطاع الخاص أصغر من أن ترفد النساء العاملات لديها بالتوعية اللازمة إزاء حقوقهنّ ضمن مكان العمل. على القطاع الخاص أن يحسن أداءه بهذا الخصوص، وعلى مديريات وأقسام الموارد البشرية أن تكون قادرة وأن تمنح العاملات القدرة لالتماس العدالة فيما يتعلق بالتحرّش والتمييز في مكان العمل.