Dirasat: Human and Social Sciences, Volume 51, No. 4, 2024

Deanship of Scientific Research

The Reality of Working Women in the Informal Sector in Jordanian Society: A Sociological Study in Southern Jordan

Naser Abdallah Abu Zetun**, Aydah Mhagir Abutayeh

Department of University Requirements, College of Educational Sciences, Al-Hussein Bin Talal University, Ma'an, Jordan

Received: 6/3/2023
Revised: 2/7/2023
Accepted: 24/8/2023
Published: 30/7/2024

* *Corresponding author:*
naser_jor@yahoo.com

Citation: Abu Zetun, N. A. ., & Abutayeh , A. M. . (2024). The Reality of Working Women in the Informal Sector in Jordanian Society: A Sociological Study in Southern Jordan. *Dirasat: Human and Social Sciences*, *51*(4), 1–17. https://doi.org/10.35516/hum.v51i4.3859

© 2024 DSR Publishers/ The University of Jordan.

This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY-NC) license https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/

Abstract

Objectives: The study aims to identify the rights available to Jordanian women working in the informal sector in the city of Ma'an, Al-Husayniyeh and Al-Mreigheh districts, to identify the determinants of the work environment and reveal the social and economic challenges they face.

Methods: The study adopted the quantitative descriptive-analytical method. The questionnaire was designed for the purpose of data collection. It was applied to (348) female workers from the original sample in all sectors: Educational, Industrial, Commercial, Logistic, Service, and Health. Through the qualitative descriptive approach, an interview manual was designed, in which (36) working women in various sectors were intentionally interviewed, and the interviews addressed three dimensions: Basic Rights, Work Environment, and Social and Economic challenges.

Results: The study found that 77% of female participants work 8 hours or less, more than half of them,)55%), are social security subscribers, 76% do not have health insurance, and 36% have not signed work contracts. With regard to human rights, the results revealed the existence of an unhealthy work environment, specifically in the logistic, commercial, and industrial sectors, due to the lack of job security, moral and material appreciation, and physical and psychological comfort. The most significant challenges are faced by the logistic, medical, and industrial sectors. Economic challenges ranked first and have a moderate degree, followed by social challenges. It was also found that women working in this sector were exposed to many forms of violence, especially directed at them by the employer and the family.

Conclusions: Women working in the informal sector suffer from economic violence based on gender, as they do not control their economic resources, and this affects their economic empowerment; thus, their role in participating in bringing about social and economic changes is absent.

Keywords: Working woman, informal sector, women's rights, gender, Jordanian society.

واقع المرأة العاملة في القطاع غير الرسميّ في المجتمع الأردنيّ: دراسة سوسيولوجية في جنوب الأردن

ناصر عبدالله أبو زيتون*، عايده مهاجر ابوتاية

قسم متطلبات الجامعة، كلية العلوم التربوية، جامعة الحسين بن طلال، معان، الأردن

ملخّص

الأهداف: هدفت الدراسة إلى تعرُّف الحقوق المتاحة للمرأة الأردنيّة العاملة في القطاع غير الرسمي في مدينة معان ولواء الحسينيّة وقضاء المريغة، لتبيين محددات بيئة العمل، والكشف عن التحديات الاجتماعيّة والاقتصاديّة التي تواجهها.

المنهجية: اعتمدت الدراسة المنهج الوصفيّ التحليليّ الكمّيّ على النحو الآتي: تمّ بناء الاستبانة لغرض جمع البيانات، طُبقت على (348) عاملةً من المجتمع الأصلي في جميع القطاعات: التعليميّة، والصناعيّة، والتجاريّة، واللوجستيّة، والخدميّة، والصحيّة من خلال المنهج الوصفيّ النوعيّ، تمّ تصميم دليل المقابلات، حيث تمّت مقابلة (36) امرأة عاملة في مختلف القطاعات، بالطريقة القصدية، وتناولت المقابلات ثلاثة محاور: الحقوق الأساسية، وبيئة العمل، والتحديات الاجتماعيّة والاقتصاديّة.

النتائج: توصلت الدراسة إلى أن 77% من المشاركات يعملنَ 8 ساعات فأقل، وأكثر من نصفهن (55%) مشتركات في الضمان الاجتماعيّ، وأنّ 76% ليس لديهنّ تأمين صحيّ، و36% لم يوقّعنَ عقود عمل. وفيما يتعلق بالحقوق الإنسانية، كشفت النتائج عن وجود بيئة عمل غير سليمة، تحديدًا في القطاعات: اللوجستيّ، والتجاريّ، والصناعيّ؛ لعدم توفّر: الأمن الوظيفيّ، والتقدير المعنويّ والماديّ، والراحة الجسديّة والنفسيّة. التحديات الأكثر كانت في القطاعات اللوجستيّ، والطبيّ، والصناعيّ؛ وجاءت التحديات الاقتصاديّة بالمرتبة الأولى وبدرجة متوسطة، تليها التحديات الاجتماعيّة. وكانت تعرّض المرأة العاملة في هذا القطاع للعديد من مظاهر العنف، خاصّة الموجّه لها من صاحب العمل والأُسرة.

الخلاصة: تعاني المرأة العاملة في القطاع غير الرسمي من العنف الاقتصاديّ المبني على النوع، فهي لا تتحكم في مواردها الاقتصاديّة، مما يؤثر في تمكينها اقتصاديًا، وبالتالي يغيب دورها في المشاركة بإحداث التغيّرات الاجتماعيّة والاقتصاديّة.

الكلمات الدالة: المرأة العاملة، القطاع غير الرسمي، حقوق المرأة، النوع الاجتماعي، المجتمع الأردني.

مقدمة

خَطَا الأردن خطوات كثيرة ومتقدمة للنهوض بأوضاع المرأة ضمن مختلف السياسيات والتشريعات والإجراءات التي أسهمت في تطوير وضع المرأة في الأردن، ورغم الإنجازات التي ساهمت المرأة بتحقيقها في مختلف المجالات الاجتماعيّة والسياسية والاقتصاديّة والثقافية إلا أنّ هناك العديد من التحديات التي يجب العمل على تذليلها (الإستراتيجية الوطنية للمرأة في الأردن2020-2025). وفي ظل الانخفاض الملحوظ في الوظائف المتاحة للمرأة في القطاع العام، والتضخم الذي يعانيه القطاع العام، وجب على القطاعات الأخرى كالقطاع الخاص- الشريك الاستراتيجي-والقطاع غير الرسمي، القيام بدور أكبر على صعيد تشغيل الإناث في ظروف عمل ملائمة، حيث تشير الأدبيات الاقتصاديّة أن الاقتصاد غير الرسمي يتمتع بإمكانات خلق فرص العمل، وبالتالي توفير الدخل، لذا فإنه من غير الممكن اعتبار الاقتصاد غير الرسمي ظاهرة مؤقتة لمدة معينة أو محددة بوقت، وفيما يتعلق بواقع حجم الاقتصاد غير الرسمي في الأردن فإن عدد الدراسات التي تناولت تحليل واقع الاقتصاد غير الرسمي يُعَدّ محدودًا إلى حدّ ما، فيما توصي دراسة سابقة بأخذ ظاهرة الاقتصاد غير الرسمي على محمل الجدّ من خلال السعي إلى ضم الاقتصاد غير الرسمي إلى القطاع الرسمي ليساهم في تعزيز الإيرادات الحكومية وتحسين جودة البيانات الاقتصاديّة، وأبرز تقديرات الاقتصاد غير الرسمي في الأردن دراسة صندوق النقد الدولي سنة 2018 حيث يبلغ نسبة (17.38 %) من الناتج المحلي الإجمالي. (أبو شاويش، وأخرون2022).

وفي ظل الأزمات الاقتصاديّة الحادّة التي يعانيها المجتمع، وارتفاع معدلات البطالة، لا تزال الفجوة في العمل بين الرجال والنساء تتسع في الأردن، وسط أعداد كبيرة من العاطلات عن العمل. فضلا عن ذلك، يساهم تمكين المرأة اقتصاديا بمنحها دورًا أكبر في بالمجتمعات من حيث توفير الفرص الحقيقية لها وزيادة مشاركتها الاقتصاديّة في رفع الناتج المحلي، كما يوفّر حياة فضلى لها ولأسرتها، وهذا عنصر مهم من عناصر تنمية المجتمعات.

وفي هذا الصدد، فقد بلغ عدد الإناث في الأردن (5.2) مليون نسمة، وبنسبة بلغت 47.1% من مجموع السكان الكلّيّ لعام 2021، كما شكّلت نسبة الإناث التي تقلّ أعمارهن عن (15) سنة 35.6 % من إجمالي الإناث، وفي المقابل ترتفع هذه النسبة بين الإناث في الفئة العمريّة بين (15-64) لتسجل 60.6%، ثم تنخفض هذه النسبة إلى 3.9% في سنّ (65) سنة فأكثر (دائرة الإحصاءات العامة،2021). كذلك تشير أرقام دائرة الإحصاءات العامة إلى أنّ عدد السكان المقدّر في الأردن بنهاية عام 2021 بلغ (11.057) مليون نسمة منهم (5.203) مليون أنثى و(5.854) مليون ذكر. فيما وصل عدد الإناث في الأردن اللاتي بلغت أعمارهن (15) عامًا فأكثر 3.3525 مليون نسمة. وبناءً على ذلك فإنّ قوّة العمل من النساء (النشيطات اقتصاديًا) تبلغ (448812) امرأة تعاني (147210) منهن البطالة، فيما انسحبت من سوق العمل خلال الربع الرابع من عام 2020 حوالي (39312) امرأة (أصبحن غير نشيطات اقتصاديًا).

مشكلة الدراسة.

تعدّ المشاركة الاقتصاديّة للمرأة الأردنيّة في سوق العمل متدنية مقارنة مع مؤهلاتها العلمية إذ تمثل النساء 53% من خريجي الجامعات الأردنيّة، ووفقًا لمنظمة العمل الدولية فإنّ معدلات إدماج المرأة في سوق العمل في الأردن من الأدنى عالميًا، وهذا يضع الأردن في المرتبة (149) من بين (153) في العالم من حيث مشاركة المرأة في القوى العاملة، وهي مرتبة أقل بكثير من المتوسط العالميّ في البلدان ذات الدخل المتوسط-المنخفض، وهذا ما يتناقض مع الإنجازات المهمّة التي أحرزتها الدولة في مجال التنمية البشريّة على مدى العقود الثلاثة الماضية.

تشير تقديرات دائرة الإحصاءات العامة الأردنيّة لعام 2021 إلى أن نسبة مشاركة المرأة في القوى العاملة 14%، مقارنة 54% للرجل رغم الجهود المبذولة في الأردن لتمكين المرأة اقتصاديّا، وبحسب نتائج الاستراتيجيّة الوطنيّة للمرأة في الأردن 2020- 2025م فإنّ تدني المشاركة الاقتصاديّة للمرأة الأردنية مرتبط بالظروف الاقتصاديّة من جهة وبالسياق الاجتماعيّ والأدوار النمطيّة داخل الأسرة من جهة أخرى، وهذا ما يؤثر في خيارات المرأة في العمل ضمن تخصصات مشبعة في سوق العمل.

علاوة على ذلك تعاني النساء في الأردن من مستويات بطالة مرتفعة تصل إلى 31.5 % مقارنة مع 22.5% عند الرجال، فيما ترتفع نسبة البطالة بين النساء من حملة البكالوريوس 78.7% مقابل 24. 6 % للرجال. (دائرة الإحصاءات العامة، 2022). وفي ظل محدودية فرص العمل المستحدثة التي يتوفر فيها شروط العمل اللائق لتلبية حاجة الباحثات عن عمل فإن هذه الظروف تدفع بالنساء للانخراط في القطاع غير الرسمي كما تشير تقارير وطنية والغالبية الكبيرة منهن يعملن بشروط عمل غير لائقة، مثل القطاع الزراعي، وقطاعات أخرى يتعرضن فيها للاستغلال واختلال في منظومة الحقوق الأساسية مثل قطاع التعليم في المدارس الخاصة، صالونات التجميل، وتسويق المنتجات وعاملات المنازل لحسابهن الخاص.

ضمن هذا السياق جاءت هذه الدراسة لتلقي الضوء على عمل المرأة في القطاع غير الرسمي في محافظة معان في ظل غياب المعلومات والبيانات في هذا القطاع، حيث تتمثل **مشكلة الدراسة** في الكشف عن واقع المرأة العاملة في القطاع غير الرسمي في ثلاثة مجتمعات في المحافظة هي مدينة معان ولواء الحسينة وقضاء المريغة من حيث درجة تمتعهن بحقوقهن العمالية الأساسية، وشروط العمل اللائق، والعنف المبني على النوع الاجتماعي، وتسعى الدراسة للإجابة عن الأسئلة الآتية:

أولا: ما الحقوق المتاحة للمرأة الأردنيّة العاملة في القطاع غير الرسمي في معان ولواء الحسينيّة وقضاء المريغة؟

ثانيا: ما محددات بيئة العمل للمرأة الأردنيّة العاملة في القطاع غير الرسمي في معان ولواء الحسينيّة وقضاء المريغة

ثالثا: ما التحديات (الاجتماعيّة والاقتصاديّة) التي تواجه المرأة الأردنيّة العاملة في القطاع غير الرسمي في معان ولواء الحسينيّة وقضاء المريغة؟

رابعا: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائيّة في درجة حصول العاملات على حقوق العمل تبعًا لمتغيّر قطاع العمل في معان ولواء الحسينيّة وقضاء المريغة؟

أهداف الدراسة

1.التعرف إلى الحقوق المتاحة للمرأة الأردنيّة العاملة في القطاع غير الرسمي في معان ولواء الحسينيّة وقضاء المريغة.

2.بيان محددات بيئة العمل للمرأة العاملة في القطاع غير الرسمي في معان ولواء الحسينيّة وقضاء المريغة

3.الكشف عن التحديات (الاجتماعيّة والاقتصاديّة) التي تواجه المرأة الأردنيّة العاملة في القطاع غير الرسمي في معان ولواء الحسينيّة وقضاء المريغة.

4.كشف الفروق ذات الدلالة الإحصائية في درجة حصول العاملات على حقوق العمل تبعًا لمتغيّر قطاع العمل في معان ولواء الحسينيّة وقضاء المريغة.

أهميّة الدراسة

تنبثق أهمية الدراسة الحاليّة من أهمية الشريحة الاجتماعيّة التي تهتم بدراستها، المتمثلة بالمرأة، إذْ تشكّل المرأة ضمن سكان المجتمع الأردنيّ ما نسبته 47.4% حسب تقديرات دائرة الإحصاءات العامة لعام 2021، وبعبارة أخرى، فهي تشكّل نصف القوة البشريّة التي يمكن الإفادة منها في عملية التنمية المستدامة، علاوة على أن هذه الدراسة تركز على نحو خاص على النساء العاملات في القطاع غير الرسمي الذي تشير بيانات منظمة العمل الدولية 2015م، إلى أن نسبة النساء الأردنيات اللاتي يعملن في القطاع غير الرسمي 41% مقابل 59% للذكور.

هناك ندرة في الدراسات العلمية - بحدود علم الباحثين- التي تتناول واقع النساء العاملات في القطاع غير الرسمي على مستوى الأردن على نحو عام في حين هذه الدراسة هي الأولى على مستوى محافظة معان، وتتمثل **الأهمية العلمية** للدراسة في تسليط الضوء على واقع بيئة العمل للمرأة العاملة في القطاع غير الرسمي في مدينة معان ولواء الحسينية وقضاء المريغة، وتوفير معلومات وبيانات حول المرأة العاملة في هذا القطاع للباحثين المهتمين في مجال عمل المرأة، وكذلك للمسؤولين وصناع القرار، أما **الأهمية التطبيقية** فتتمثل في التركيز على كشف ممارسات التمييز المبني على النوع الاجتماعي الموجه للعاملات في هذا القطاع، ودرجة تمتعهن بحقوقهن في العمل، وتحديدا القطاعات غير الرسمية التي تتركز بها المرأة العاملة في محافظة معان للاستفادة من هذه النتائج في تصميم برامج وورش تدريب تهدف إلى زيادة الوعي، وبناء قدرات العاملات في هذا القطاع وفي مجال حقوق المرأة العاملة.

مفاهيم الدراسة:

أولا: القطاع غير الرسمي: يُعَدّ الاقتصاد غير الرسمي ظاهرة اقتصاديّة واجتماعيّة وسياسيّة معقدة إلى درجة كبيرة، عانت منها وبدرجات متفاوتة كلُّ أنواع الاقتصادات في العالم، ويوصف القطاع غير الرسمي على نحو عام بأنه يضم وحدات الإنتاج التي تعمل على نطاق صغير ومستوى بسيط من التنظيم، مع عدم وجود تقسيم يذكر بين العمالة ورأس المال كعوامل إنتاج، وهدفه الأساسي هو توليد الدخل، حيث تعدّ حقوق العاملين الضائعة أبرز السلبيات في مؤسسات الاقتصاد غير الرسميّ من خلال عدم تمتع العاملين بالقطاع غير الرسمي بالأمن الاقتصاديّ والاجتماعيّ لعدم حصولهم على عقود عمل، أو تأمين صحيّ، أو ضمان اجتماعيّ، يضمن لهم وأسرهم حياه كريمة. وعرف الاقتصاد غير الرسمي بعدة مسميات، كاقتصاد الظل، والاقتصاد الموازيّ، والاقتصاد غير المنظم، والاقتصاد الأرضيّ، والاقتصاد غير المرئيّ (بودلة وكواديك، 2018).

إذ لا تزال إشكالية المصطلح قائمة إلى الآن، بحيث يصعب إيجاد تعريف عام محدد لهذه الظاهرة؛ لأنه يتطور باستمرار حسب التغيرات التي تطرأ على النظام الضريبيّ واللوائح التنظيمية. ويعرَّف(**سميث**) الاقتصاد غير الرسمي: "بأنّه انتاج للسلع والخدمات يرتكز على احتياجات السوق وسواء أكان قانونيا أو غير قانونيّ، ولا يكون مشمولا في التقديرات الرسمية للناتج المحلي"(Smith1994) .

فيما يعرّف مكتب الإحصاءات الرسمية في المملكة المتحدة القطاع غير الرسمي على أنه "مجموع الأنشطة الاقتصاديّة التي يتولد عنها عناصر دخل ولا يمكن تقديرها من مصادر الإحصاءات الرسمية والمناط بها عادة وضع مقاييس الدخل والناتج الوطني" (أندراوس, 2005 ,15).

ويمكن تعريف **القطاع غير الرسمي إجرائيًا** بأنّه: "القطاع الذي يشمل وحدات اقتصاديّة، (نشاط اقتصاديّ: إنتاجيّ، أو تجاريّ، أو خدميّ....) تمارس أنشطة مشروعة بطبيعتها، ولكنها لا تلتزم – جزئيّا أو كليّا – بالإجراءات الرسميّة التي حددتها الدولة لمزاولة نشاطها.

ثانيا: المرأة العاملة هي المرأة الأردنية التي يزيد عمرها عن (15) عامًا (في قوة العمل) حسب قانون العمل الأردنيّ.

تمثل المرأة العاملة إجرائيًا: العاملات في القطاع غير الرسمي في مختلف القطاعات الاقتصاديّة (التعليميّة، والطبيّة، واللوجستيّة، والتجاريّة، والصناعيّة، والزراعيّة) وبدخل يوميّ وشهريّ أو موسميّ. على اختلاف مستوياتها التعليميّة، أو الاجتماعيّة.

الإطار النظري والدراسات السابقة:

تنطلق الدراسة من النظرية النسوية كموّجه نظري للدراسة، وهي من أهم النظريات التي اهتمت بقضايا المرأة وحقوقها الاقتصاديّة والاجتماعيّة والسياسيّة، وأبرزت تأثير التمييز بين الجنسين على ظلم المرأة وقهرها، وتشير النسويّة إلى وعي فكريّ وحضاريّ ومعرفيّ، حيث عرّفت "إلين ميسر" النسوية Feminism، بأنها "لغة جديدة لفهم وشرح العلاقة بين المرأة والثقافة"، Davdow, 2002, P:26)) وهي أيضا ممارسة سياسية انعكست في حركة تحرر المرأة في مرحلتها الثانية في كل من بريطانيا والولايات المتحدة الأمريكية من خلال لفت الانتباه إلى وجود نوع جديد من المعرفة حول قضايا المرأة. والنسوية هي حركة اجتماعيّة تهدف إلى إنهاء قهر المرأة، وإن كان ذلك لا يعني وجود حركة نسوية موحدة. (Arneil,1999, P:118). والنسوية تمثّل حركة سياسيّة في أصولها، وتهدف إلى غايات اجتماعيّة، في مقدمتها حقوق وقضايا المرأة، وهويتها، ودورها في المجتمع، حيث اهتمت النسوية بتحليل وتفسير قضايا وحقوق المرأة، وذلك بغرض تحسينها وتطويرها والاعتراف بمكانتها، وتحقيق الاستفادة (الخولي، 2005: 11).

وتطورت الفلسفة النسوية بفعل التحولات الاجتماعيّة والسياسية في المجتمع الغربي، حيث كانت انعكاسًا لواقع المرأة وقضاياها، وهو ما أدى إلى دراسة حقوق المرأة الاجتماعيّة والسياسية والاقتصاديّة. (عقله، 2000) وقد تركز الخطاب النسوي هناك على ضرورة معالجة الآثار السلبية لنظم الاقتصاد الحرّ على أوضاع المرأة معيشيًا واقتصاديًا، وكذلك طالبت بتوسيع قاعدة المشاركة الديموقراطية وخصوصا في مقاعد البرلمان (Waylen, 1994,p:14-15)، كذلك تكمن المشكلة في هيمنة المجتمع الذكوري الأبوي الذي لا يعير اهتماما لاضطلاع المرأة بغالبية الأعباء المنزلية وعدم إدخالها في الحسابات الاقتصاديّة، وعدم الاعتراف بدورها المهم في عديد من القطاعات الاقتصاديّة (Pettman, 1997,pp466).

لذلك، فإنّ النظريّة النسويّة (Feminism) هي كبقية النظريات الأخرى، ذات نزعات متعددة، فثمة النسوية الليبرالية، والنسوية الاشتراكية، وغيرها، لكن هذه النزعات جميعا تتضافر في الاعتقاد بضرورة (إلغاء تبعية النساء)، والتعلق بمبدأ (المساواة) بين الجنسين، ونبذ التمييز والخضوع القانوني لسلطة الرجل بسبب (الوضع البيولوجي) أو(الطبيعة) التي تضع المرأة في مرتبة أدنى من مرتبة الرجل وتقيم بينها)اختلافا) أو (فرقا) يسوغ المعاملة غير المتساوية، وبالتالي غير العادلة بينها.(عبدالعظيم، 2014, 15)، وللاتجاه النسوي ثلاث تنويعات أساسية ترتب تاريخيًّا على النحو الآتي:

الاتجاه النسويّ الفرديّ أو الليبراليّ Individualist Feminism والاتجاه الاشتراكي أو الماركسي Socialist Feminism، والاتجاه النسوي الراديكالي المعاصر .Radical Feminism ويهتم الاتجاه الأول بالحقوق المدنية والسياسية للمرأة. والثاني بقضايا مساواة المرأة بالرجل في الحقوق الاجتماعيّة والسياسية والاقتصاديّة كانعكاس لمطالب الموجه الأولى من الحركات النسائية في القرن التاسع عشر، وحتى ستينيات هذا القرن (حركة تحرير المرأة). أما الاتجاه الثالث فيركز على قضايا متطرفة حول المساواة التي يطلق عليها البعض (حركة التمركز حول الانثى). وتؤكد بعض الآراء المساواة وحقوق الإنسان والعدالة الاجتماعيّة، والاهتمام بمطالبة النساء بالمساواة في الحقوق مع الرجال، حيث كانت قضية المساواة مع الرجال في مقدمة حقوق المرأة. (المساعد، 2000م)

أولًا: النسوية الليبرالية: تعد الحركة الليبرالية من أقدم الحركات النسوية التي أسسها جون لوك وروسو، وقامت على مبادئ الديمقراطية والحرية والعدالة والمساواة، وكان الاهتمام بنشر مبادئ الديمقراطية والمطالبة بحقوق النساء في مقدمة قضايا منظريها. (مسعد،2010م). إن الفكرة الأساسية من الاتجاهات النسوية بصورها المتنوعة تتمثل في أن تكون المرأة كيانا مستقلا وشخصا له مكانته التي تتمثل في مكانة الرجل لذلك لابد وأن تكون معاملة كل من الرجال والنساء مبنية على أساس الاحترام، أما الاختلافات القائمة بين الاتجاهات النسوية فهي ناتجة عن الاختلاف في فهم الطريقة التي تكوّن حرية فرد ما في المجتمع، رجل أم امرأة، متسقة مع حرية الآخرين، أي أنها تعتمد على مدى تقبل النظريات الأخلاقية العامة خاصة النظريات المتعلقة بطبيعة علاقات الفرد مع الآخرين في المجتمع (Waylen, 1994, p136). ينظر الاتجاه النسوي الليبرالي إلى الدور القائم على النوع الاجتماعي في عملية التنشئة الاجتماعيّة على أنه المصدر الأولي والأساسي لاضطهاد النساء. وتنتقد النظرية الليبرالية التفاوتات القائمة على الاختلافات البيولوجية بين الرجل والمرأة وبعبارة أخرى، أتاحت الأدوار الاجتماعيّة للرجال – مثل الأدوار التنافسية والعدوانية– مكانة اجتماعية أعلى، وقوة أعظم من أدوار النساء (مثل تربية الأطفال، والانصياع والطاعة). وبالتالي يؤكد أنصار الاتجاه النسوي الليبرالي المساواة السياسيّة والاجتماعيّة والقانونيّة والاقتصاديّة بين النساء والرجال، وتدحض هذه النظرية الاختلافات القائمة على الجنس بين الرجل والمرأة مؤكدة أن الترويج لتلك الاختلافات هو ما يُنتج التفاوتات الاجتماعيّة فيما بينهما ويساعد في القبول المجتمعي لها، وترفض هذه النظرية اعتماد الفروق الجنسية بين الرجل والمرأة كما أنّها تدعو للتخلص من كافة أشكال التمييز الاجتماعي بين الرجل والمرأة وعلى نحو خاص في مجالي التعليم والعمل، ومواجهة العقبات التي تقف في وجه النساء في الدخول إلى مجالات العمل التي كانت حكرا على الرجال، كما أنها تساعد على المساواة في الأجور فيما بين الجنسين.(Lorber, 2012, p.28) ولقد اعتمدت السياسات الليبرالية النسويّة على حركة الحقوق المدنية في الولايات المتحدة التي ارتكزت في عملها على التشريعات المناوئة للتمييز وبرامج العمل الإيجابيّ لمواجهة

التفاوتات القائمة على النوع، وعلى نحو خاص تلك المنتشرة في سوق العمل والتعليم.

ثانيا: النسوية الماركسية: يعزو الاتجاه النسوي الماركسي اضطهاد النساء إلى مكانة طبقتهن التابعة والخاضعة في المجتمعات الرأسمالية والتركيز على القضايا المرتبطة بعمل المرأة، والكيفية التي يتم بها تهميش عمل المرأة المنزلي بوصفه عملا غير حقيقي، الوصول إلى استنتاج مؤداه أن اضطهاد النساء نتيجة لتلازم التباينات القائمة على النوع الاجتماعي والطبقة. حيث إنّ النسوية الماركسية وجهت جل جهدها في تفسير قضية استغلال المرأة وعدم مساواتها مع الرجل كأحد قضايا التفاوت الطبقي الموجود في المجتمع الذي استغل الموقف الضعيف للمرأة مما جعلها مهمشة ومظلومة من قبل النصف الآخر في المجتمع ألا وهو الرجل، وترتكز النسوية الاشتراكية على الاعتقاد بأنّ البناء الاقتصادي والطبقي لمجتمعاتنا ينطوي على إشكالات كثيرة ومتداخلة تؤدي إلى العديد من أشكال قمع واستغلال المرأة.

ثالثا: النسوية الراديكالية: هي حركة نسوية تستند إلى أن جذر عدم المساواة الاجتماعيّة في كل المجتمعات المستمرة حتى الوقت الحالي ترجع إلى النظام الأبوي وهيمنة الرجل على المرأة، التي تعتمد على الفروق بين الأدوار الإنجابية بين الرجل والمرأة. ترتكز هذه الحركة على علاقات القوة التي تنظم المجتمع وفي الوقت نفسه تعمل على بناء سيادة الذكور. (Willis,1984). يمكن أن نستنتج أنه رغم وجود اختلاف في الاتجاهات النسوية في تفسير وتحليل دور المرأة في المجتمع، إلا أنها تشترك في اعتبار أن عدم المساواة التي تتعرض لها المرأة يرجع إلى البناء الاجتماعي والثقافي في المجتمع الذي يتحيز على نحو مباشر إلى الرجال ويمنحهم مزيد من السلطة والقوة وفي المقابل يحرم المرأة في كثير من حقوقهن.

الدراسات السابقة وذات الصلة:

ومن أبرز الدراسات **المحلية** ذات الصلة بالموضوع دراسة **بدر (2021) "سلامة المرأة في بيئة العمل"** التي كشفت العوائق التي تحول دون توفر أماكن عمل آمنة للنساء وحللتها من حيث العدالة بين الجنسين والعنف القائم على النوع الاجتماعيّ، وتعرُّف معايير الصحة والسلامة التي تؤثر على نحو خاص على النساء في مختلف القطاعات، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم المنهج الوصفي التحليلي الكمي وتم تصميم استبانة كأداة لجمع البيانات الكمية،طبقت على عينة بلغت (384) عاملة في القطاعات الاقتصاديّة المختلفة وتكون مجتمع الدراسة من المدن التالية: الكرك، الطفيلة، البلقاء، مأدبا. وتشير النتائج إلى أنّ العنف ضدّ النساء العاملات لا ينحصر في شكل واحد، بل يتخذ عدّة أشكال تمثّلت بالعنف النفسيّ، يليها العنف الجنسيّ، فالاقتصاديّ، فالإلكترونيّ، فالجسديّ، وأظهرت الدراسة أنّ أكثر الأماكن التي تعرضت فيها العاملات للعنف هي أماكن عملهن، وتبيّن النتائج وجود عدد من المعيقات الاجتماعيّة كالعبء المزدوج ما بين المنزل والعمل، والمشكلات النفسيّة كوجود مشاعر القلق والتوتر لدى العاملات.

فيما هدفت دراسة إلى منتدى الاستراتيجيات الأردني حول" **القطاع غير الرسمي في الأردن: طبيعة العاملين فيه والتحديات (2020)** تعرُّف خصائص العاملين في هذا القطاع، إضافة إلى التحديات والعقبات التي تواجههم حيث ارتكزت منهجية هذا المسح الميداني كدراسة كمية على جمع البيانات من عينة واسعة من قاعدة البيانات المتوفرة لدى صندوق المعونة الوطني، وتشير نتائج الدراسة أن64% من العاملين في القطاع غير الرسمي بين الفئة العمرية (50-31) بنسبة ويعملون في قطاع الخدمات بنسبة (69%) من أفراد العينة، و أبرز تحدي هو عدم القدرة على التسجيل في مؤسسة الضمان الاجتماعي والحصول على تأمين صحي بنسبة (33%) من أفراد العينة وذلك لتدني الدخل.

كما هدفت **دراسة العواودة (2019)** إلى بحث "**التكلفة الاقتصاديّة والاجتماعيّة للتمييز ضد النساء في سوق العمل الأردني"** والمكاسب الاقتصاديّة والاجتماعيّة الناجمة عن زيادة المشاركة الاقتصاديّة للمرأة، استخدمت الباحثة المنهج الوصفي الذي يمكّن من وصف الظاهرة المدروسة من خلال المعلومات والبيانات المتوفرة في الدراسات والبحوث والتقارير والمصادر من المؤسسات الدولية والمحلية. وتوصلت النتائج إلى أن المجتمعينِ العالمي والمحلي يدفعان ثمنًا باهضًا لضعف المشاركة الاقتصاديّة للمرأة، وعلى الصعيد المحلي فإنّ ضعف مشاركة المرأة الأردنية مثل نظيرها الرجل بلغت تكلفته لعام 2013م 11 مليار دينار أردني، إضافة إلى أن زيادة مشاركة المرأة تحقق عوائد ومكاسب اقتصادية واجتماعية على مستوى الاقتصاد الكلي والجزئي.

فيما هدفت دراسة **المحافظة، والعواودة (2011): "العوامل المؤثرة على العنف ضدّ المرأة العاملة في المجتمع الأردنيّ"** الكشف عن أنواع العنف الموجّه للمرأة الأردنيّة العاملة من قبل صاحب العمل (العنف الجندريّ)، والأسرة (العنف الأسريّ)، والمجتمع (العنف المجتمعيّ)، والتحرّشات الجنسيّة التي تواجه المرأة في بيئة العمل، وبحث النتائج المترتبة على ممارسة العنف ضدّ المرأة العاملة. وقد استُخدم المنهج الوصفيّ. واشتمل مجتمع الدراسة على: النساء العاملات في الوظائف الحكوميّة، والخاصّة، والأعمال الفرديّة، في المجتمع الأردنيّ. ونظرًا إلى الانتشار الواسع لمجتمع الدراسة في أنحاء المملكة، فقد استُخدمت العيّنة القصديّة لتحقيق أهدافها، وبذلك طبّقت الدراسة على (450) من النساء العاملات في مختلف القطاعات، وبمختلف أنواع المهن موزّعة على أقاليم المملكة الثلاثة: الشمال، والوسط، والجنوب. وتوصلت الدراسة إلى أنّ المرأة الأردنيّة العاملة تعاني كافة أشكال العنف الوظيفيّ؛ إذ أشارت النتائج إلى أنّ العنفَ المجتمعيّ أكثرُ أشكال العنف الوظيفيّ انتشارا، فقد بلغت نسبة انتشاره بين عينة الدراسة (46%)، في حين بلغت نسبة من لم يُمارس عليهن العنف المجتمعيّ (52%)، ويعدّ اتهام المرأة العاملة برفع معدل البطالة في الأردن من أكثر الأشكال انتشارًا، فقد بلغت نسبة انتشاره (66.2%)، وأشارت النتائج إلى أنّ أكثر أشكال التحرّشات الجنسيّة انتشارا إبداء الإعجاب والغزل الصريح وبنسبة (46.4%)، وتعدّ

المصافحة المتعمدة، والنظرات الجنسيّة من أكثر أشكال التحرّش الجنسيّ شيوعًا إذ بلغت نسبتها (26.5%). أمّا ما يتعلق بنوع المهنة وأنواع العنف فقد دلّت النتائج على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين نوع المهنة والعنف الجندريّ، وعلى أنّ العاملات في الوظائف الخاصّة يتعرضنَ لمضايقات وتحرشات جنسية أكثر من اللاتي يعملنَ في القطاع الحكوميّ.

عربيًا تناولت دراسة **الجهني(2021)** التي جاءت بعنوان: **"المشكلات التنظيميّة للمرأة السعوديّة العاملة في القطاع الخاصّ في مدينة الرياض"** أهم المشكلات التنظيميّة التي تواجه النساء السعوديات العاملات في القطاع الخاصّ في مدينة الرياض، وهدفت إلى معرفة مدى تعرض العاملات السعوديات في القطاعات الخاصّة إلى مشكلات تتعلق بالمجال التنظيميّ لدى القطاع الخاصّ، ولتحقيق أهداف الدراسة والإجابة عن تساؤلاتها استخدمت الدراسة منهج المسح الاجتماعيّ لجمع البيانات من (403) موظفة في القطاع الخاصّ من اللاتي قيّدت بياناتهم في مؤسسة التأمينات الاجتماعيّة في العام (1441 ه) بمدينة الرياض. وقد استخدمت الدراسة العينة العشوائيّة الطبقيّة وتوصّلت إلى عدد من النتائج أهمها: أنّ أكثر المشكلات التنظيميّة التي تواجه المرأة السعوديّة العاملة في القطاع الخاص كانت على النحو الآتي: مشكلة الافتقار إلى الأمن الوظيفيّ. ومشكلة قلّة الإجازات. ومشكلة نقص التدريب. ومشكلة التحيّز لصالح الموظفين الرجال.

كما تناولت دراسة **الشهري (2019) "التحديات التي تواجه المرأة العاملة في القطاع الخاصّ"** من خلال إلقاء الضوء على الجوانب الآتية: معرفة خصائص المرأة العاملة في المراكز التجاريّة، والكشف عن أهمّ التحديات الاجتماعيّة والاقتصاديّة التي تواجه المرأة العاملة في هذا المجال، كما هدفت الدراسة إلى تقديم بعض المقترحات للتغلب على تلك التحديات، ولتحقيق أهداف الدراسة تمّ الاعتماد على المنهج الوصفيّ التحليليّ، وتمّ تطبيق الاستبانة على عينة مكونة من (400) عاملة في بعض المراكز التجاريّة في مدينة جدّه، وتمّ اختيارها بالطريقة العشوائيّة العنقوديّة، حيث تبيّن أن أكثر من نصف العينة أنهنَّ ينتمينَ إلى أُسرٍ ذات دخل اقتصاديٍّ متدنٍ، كما بيّنت النتائج أنّ العاملات يواجهنَ العديد من التحديات الاجتماعيّة، من أهمّها النظرة السلبيّة وعدم تقبّل بعض أفراد المجتمع لعملهنَّ؛ بسبب العادات والتقاليد السلبيّة. بالإضافة إلى معاناتهنَّ من صراع الأدوار؛ نتيجة التعارض بين متطلبات العمل والأسرة. وضعف العلاقات الاجتماعيّة مع الأقارب والصديقات؛ بسبب الانشغال بالعمل، كما أظهرت النتائج أنّ أهمّ التحديات الاقتصاديّة التي تواجه العاملات تتمثّل في تدني الأجور، وغياب الأمن الوظيفي في ظلّ عدم وجود راتب تقاعديّ، أمّا عن ظروف العمل فقد بيّنت النتائج افتقار مكان العمل للاستراحات الخاصّة بالعاملات، وعدم توفّر حضانة الأطفال.

ومن الدراسات الأجنبية التي تناولت عمل المرأة في القطاع غير الرسمي دراسة لـ Eze & Arum (2022) "حول النساء والعمل في القطاع غير الرسمي في الاقتصاد النيجيري" وهدفت إلى بحث أسباب عدم وجود تمثيل عادل للنساء النيجيريات في القطاع غير الرسمي، استندت الدراسة على البيانات الأولية والثانوية المتوفرة في التقارير والإحصاءات الحكومية من خلال منهج تحليل المحتوى، وتوصلت الدراسة إلى أن أبرز أسباب ضعف تمثيل النساء في هذا القطاع هي الثقافة المحلية التي تعطي أفضلية للذكور على الإناث في الفرص والمشاركة، الأدوار الجندرية التي تقوم بها المرأة كتقديم خدمات الرعاية والأعمال المنزلية، وتدني مستوى تعليم النساء مقارنة بالذكور كما بينت النتائج أن النساء النيجيريات العاملات في القطاع غير الرسمي يتركزن في أدنى درجة من سلم العمالة في القطاعات غير الرسمية، ويتقاضين رواتب منخفضة للغاية؛ والوظائف التي يعملن بها تفتقر إلى شبكة الحماية الاجتماعيّة، وهناك خلل في منظومة حقوق النساء العاملات في هذا القطاع.

كما أجرت (Alcazar, 2020) دراسة حول العنف القائم على النوع الاجتماعي في العمل غير المنظم استنادًا إلى الأدبيات ذات الصلة والمنشورة خلال العشرين سنة الماضية من مصادر مختلفة بما في ذلك المنظمات الأكاديمية والجهات المانحة والوكالات الدولية والمنظمات غير الحكومية على مستوى العالم بهدف الإجابة عن أسئلة محددة هي: تحديد ظروف العمل غير الرسمي والعنف في مكان العمل ضد المرأة؛ وفحص العوامل التي تفسر لماذا النساء فئة ضعيفة في هذا القطاع؟ وتقييم التدخلات الرسمية للحدّ من العنف ضد المرأة في القطاع غير الرسمي. وكشف تحليل هذه البيانات والمعلومات عن انتشار سوء المعاملة للنساء في الاقتصاد غير الرسمي، كما وجدت النتائج أنّ المرأة في القطاع غير المنظم تعاني صعوبة في الوصول إلى تدابير الحماية العادلة، وهذا يجعلها أكثر عرضة للعنف والتحرش من النساء اللائي يعملن في قطاع العمل المنظم، كما كشفت مراجعات البحث عن وجود ثلاث فئات من المهن التي تعاني النساء فيها العنف والتحرش، وهي: مجال عاملات المنازل، والعاملات في مصانع النسيج والحياكة، وفي البيع المتجول.

فيما أشارت نتائج دراسة لجهاز القوى العاملة في نيبال (2017) حول النساء العاملات في القطاعات غير الرسمية في الدولة إلى أن حجم قوة عمل النساء في هذا القطاع هي (66.5٪) وتستند النتائج على دراسة حالة لـ 36 من النساء اللواتي يعملن في 15 قطاعًا غير رسمي مختلف من خلال منهجية تحليل الاقتصاد السياسي القائم على النوع الاجتماعي مع أصحاب المصلحة في المجتمع والسياسة والمراجعة المكتبية لـ السياسات ذات الصلة. بينت النتائج أن العاملات معرضات لجميع أشكال العنف والاستغلال، ويتراوح العنف الذي تتعرض له النساء بين المضايقات الجسدية والجنسية واللفظية للاستغلال في العمل والاقتصاد من قبل أرباب العمل وزملاء العمل، الأحكام القانونية في الدولة مثل قانون (القضاء) على التحرش الجنسي في مكان العمل ليس لديه أحكام محددة للقطاعات غير الرسمية، بالإضافة إلى أن المعايير والهياكل الاجتماعيّة والثقافية تقيّد وصول المرأة إلى آليات السعي لتحقيق العدالة.

منهجية الدراسة:

تستند هذه الدراسة إلى المنهج الكمّيّ والنوعيّ لتحقيق أهداف الدراسة على النحو الآتي:

أولًا. المنهج الكمّيّ: تم استخدام الأساليب الوصفيّة التحليليّة من خلال الاستبيان كأداة لجمع المعلومات يتضمن الاستبيان أربعة محاور: المحور الأول: خصائص العينة الديموغرافية، المحور الثاني: حقوق العاملات، المحور الثالث: محددات بيئة العمل بعدد فقرات (19)، المحور الرابع: التحديات (الاجتماعيّة والاقتصاديّة) بعدد فقرات (11)، و تم تقسيم سلم الإجابة عن فقرات أداة الدراسة إلى مقياس ثلاثي بتدريج من (3-1) وفق التدريج (بدرجة كبيرة، متوسطة، ضعيفة) على التوالي، كما استُخدم التدريج الإحصائي الآتي لتوزيع المتوسطات الحسابية: بدرجة ضعيفة (1 – 1.67) بدرجة متوسطة (1.68 – 2.35) بدرجة كبيرة (2.36 – 3).

صدق الأداة وثباتها.

للتحقق من صدق أداة الدراسة، فقد تمّ التأكد من الصدق الظاهري، وذلك بعرض الأداة على مجموعة من الباحثين، وأعضاء هيئة التدريس في تخصصات (التقويم والقياس، وعلم الاجتماع) العاملين في الجامعات الأردنيّة والعربية، وقد تمّ الأخذ بالملاحظات التي أُتفق عليها، وتمّ تعديل بعض الفقرات بموجب ذلك، وللتحقق من ثبات الأداة، فقد تمّ استخدام أسلوب الاختبار وإعادة الاختبار(Test- Retest)، وذلك من خلال تطبيق أداة الدراسة على عينة تجريبيّة مكونة من (20) مبحوثًا خارج عينة الدراسة، وبلغ معامل الثبات ألفا (Alpha) (86.0)، وتعد هذه النتيجة ملائمة لأغراض التطبيق العلميّ.

المعالجة الإحصائيّة.

لتحليل البيانات، تمّ استخدام البرنامج الإحصائيّ الخاصّ بالعلوم الاجتماعيّة (SPSS)، واستخدمت عدة أساليب إحصائية، شملت النماذج الوصفيّة البسيطة كالتوزيعات التكراريّة والنسب المئويّة لتحليل خصائص العينة، وحساب المتوسطات الحسابيّة والانحرافات المعياريّة للإجابة عن أسئلة البحث. كما تمّ استخدام تحليل التباين (ANOVA) و (T-test) لإظهار الفروقات في البيانات الأوليّة، وتمّ استخدام اختبار شيفيه (Scheffe)، للمقارنات البعديّة بين المتوسطات، لمعرفة دلالة الفروق تبعًا لمتغيّرات الدراسة، وتمّ التحليل النوعيّ للأسئلة المعمّقة في ضوء أهداف الدراسة وتساؤلاتها والواقع الفعليّ لإجابات المبحوثين عن أسئلة الدراسة.

ثانيًا. المنهج النوعي: تم استخدام المنهج النوعي في الدراسة من خلال إجراء المقابلات الفردية المتعمقة بهدف بناء تصور واضح حول بيئة العمل وكشف ممارسات الإساءة والاستغلال والعنف المبني على النوع الاجتماعي والاختلالات في حقوق العمل والتحديات التي تعانيها النساء العاملات في قطاعات العمل غير الرسمية، حيث تمثل المقابلات الشخصية إستراتيجية فاعلة في جمع البيانات في المنهج النوعي، وقد تم الاعتماد على هذا الأسلوب لشعور الباحثين بوجود بيانات لا يمكن جمعها إلا من خلال المقابلة.

ولجمع البيانات النوعية تم إعداد دليل المقابلة: وتضمّن أسئلة تفصيلية مفتوحة للإجابة عن أسئلة الدراسة حول: محددات بيئة العمل، حقوق العاملات، التحديات (الاجتماعيّة والاقتصاديّة). تم تدوين إجابات المشاركات في المقابلات الفردية من قبل فريق بحثي مدرب التقى كل مشاركة على نحو منفصل وتم أخذ موافقة مكتوبة للمشاركة قبل البدء بإجراء المقابلة، نظرا إلى صغر حجم العينة تم تفريغ المقابلات يدويا بما يتلاءم مع الكلمات الدالة (Coding) لأسئلة الدراسة (العنف، الإساءة، التمييز، الاستغلال)، للتأكد من صدق البيانات تم تكرار المقابلة لأكثر من مرة حتى شعر الباحثين إن البيانات التي تم جمعها أصبحت كافية للإجابة عن أسئلة الدراسة. من القيود التي واجهت الباحثين في هذا الجزء من الدراسة هو خوف وتردد بعض المستجيبات من إجراء المقابلة.

مجتمع الدراسة.

يتكون مجتمع البحث من جميع النساء العاملات في القطاع غير الرسمي في مختلف القطاعات الاقتصاديّة، ونظرا إلى عدم وجود إحصائيات حول حجم العاملين في هذا القطاع وبجهود شخصيّة وبالتعاون مع بلدية معان الكبرى، ومديرية العمل في معان، ومنطقة معان التنمويّة، ومديرية صحة معان، ومديرية التربية والتعليم لمنطقة معان، فقد تمّ حصر جميع العاملات في مختلف القطاعات حسب الجدول (1).

عينة الدراسة.

شارك في البحث (446) عاملة من مختلف المهن في القطاع غير الرسمي جاوب منهن (348) على استبانة تقيس الحقوق والتحديات التي تواجههن في بيئة العمل حسب الجدول (2)، وأجرينا مقابلات معمقة مع (36) عاملة بطريقة العينة القصدية روعي فيها التنوع في المستويات التعليمية والفئات العمرية لفهم أعمق وأشمل فيما يتعلق بالحقوق والتحديات في بيئة العمل الملحق (1).

الجدول (1): يبيّن توزيع العاملات في القطاع غير الرسمي حسب المنطقة والقطاع الاقتصاديّ

القطاع الاقتصاديّ	المنطقة	العدد الكلي لمجتمع الدراسة	المشاركات في تعبئة الاستبانة	المشاركات في المقابلات المعمقة
تعليميّ	معان	162	110	15
تجاريّ	معان	51	45	5
لوجستيّ	معان	86	78	3
خدمي	معان	31	29	2
ماليّ	معان	22	17	0
طبيّ	معان	65	45	7
زراعيّ	المريغة	4	3	1
صناعيّ	معان	15	12	3
صناعيّ	الحسينيّة	10	9	0
		446	**348**	**36**

المصدر[1]: تصميم فريق البحث بالتعاون مع المؤسسات الرسميّة وغير الرسميّة

الجدول (2): توزيع أفراد عينة الدراسة الكمية حسب متغيرات الدراسة

المتغير	الفئات	النسبة
العمر	18-28 سنة	32%
	29-38 سنة	37%
	39-48 سنة	24%
	49 سنة فأكثر	8%
المستوى التعليمي	أميه	3%
	تعليم اساسي	10%
	تعليم ثانوي	26%
	دبلوم متوسط	13%
	جامعي	43%
	دراسات عليا	5%
الحالة الاجتماعيّة	عزباء	29%
	متزوجة	59%
	مطلقة	10%
	أرمله	2%
مجال العمل	صناعي	6%
	تجاري	13%
	لوجستي	22%
	زراعي	1%
	طبي	13%
	تعليمي	32%
	مالي	5%
	خدمات	8%
سنوات الخبرة	أقل من سنتين	27%
	3 سنوات – 6 سنوات	24%
	7 سنوات – 10 سنوات	18%
	11 سنة فأكثر	31%

[1] فريق بحثي مساعد مُدرب لجمع البيانات المطلوبة من الفئة المستهدفة.

المتغير	الفئات	النسبة
الدخل من العمل	أقل من 300 دينار	68%
	301-600 دينار	29%
	601- 900 دينار	2%
	901- دينار فأكثر	1%

يظهر الجدول (2) أن أكثر من ثلثي المشاركات في الفئة العمرية بين (18-38) سنة، وكانت أقل نسبة (8%) من المشاركات في الفئة العمرية من 49 وأكثر. وبالنسبة للمستوى التعليمي كانت تقريبا نصف المشاركات يحملن شهادة جامعية فأعلى بواقع (48%) من العينة. كما كان أكثر من نصف المشاركات متزوجات. فيما توزع مجال عمل المشاركات في القطاع غير الرسمي على العديد من قطاع الأعمال حيث كان أكثر قطاع هو قطاع التعليم بواقع (32%) من مجموع عينة الدراسة. بالنسبة لسنوات الخبرة فأن تقريبا ثلث المشاركات العاملات لديهن (11) سنة خبرة أو أكثر. وأكثر بقليل من ثلثي العاملات المشاركات كان دخلهن أقل من 300 دينار.

حدود الدراسة

1) **الحدود الزمانيّة:** تم إجراء الدراسة في الفترة من 1 /8/ 2022 وحتى 31 /10/2022.
2) **الحدود المكانيّة:** مدينة معان، لواء الحسينية وقضاء المريغة.
3) **الحدود البشريّة:** المرأة الأردنيّة العاملة في القطاع غير الرسمي التي يزيد عمرها عن (15) سنة (في قوة العمل) على اختلاف مستوياتها التعليميّة، أو المستويات الاجتماعيّة، ممن يعملن في القطاع غير الرسمي.

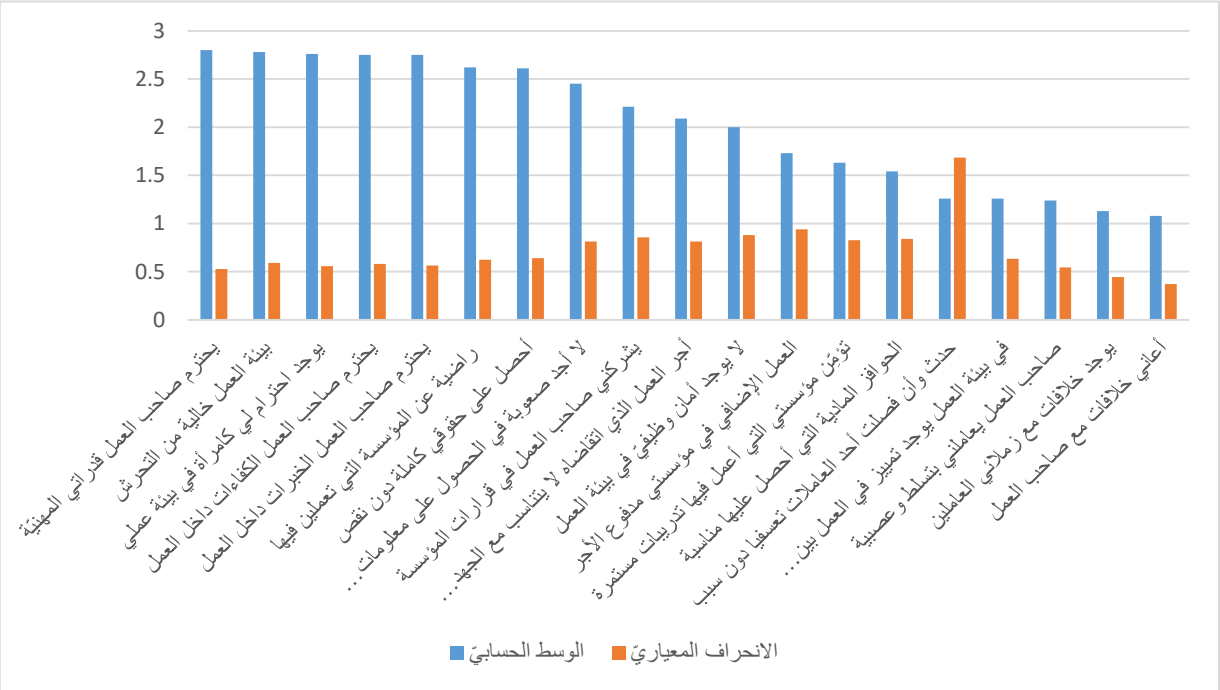
السؤال الأول: ما الحقوق المتاحة للمرأة العاملة في القطاع غير الرسمي في مدينة معان ولواء الحسينيّة وقضاء المريغة؟

الجدول (1): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الحقوق المتاحة للمرأة العاملة في القطاع غير الرسمي في مدينة معان ولواء الحسينيّة وقضاء المريغة

المتغيّر	الفئات	النسبة
عدد ساعات العمل	8 ساعات فأقل	%77
	9-12 ساعة	%22
	أكثر من 13 ساعة	%1
الاشتراك في الضمان الاجتماعيّ	نعم	%55
	لا	%45
توفير التأمين الصحيّ	نعم	%24
	لا	%76
الحصول على الإجازات	نعم	%76
	لا	%24
معرفة أنظمة وقوانين العمل	نعم	%83
	لا	%17
توقيع عقد عمل	نعم	%64
	لا	%36

أظهرت النتائج في جدول (1) أنّ 77% من المشاركات يعملنَ 8 ساعات فأقل، وأكثر من نصفهن مشتركات في الضمان الاجتماعيّ 55%، واتّضح أنّ 76% منهنّ ليس لديهنّ تأمين صحيّ، وهذا يشير إلى حرمان المرأة العاملة من حقوق الإنسان في الحماية الاجتماعيّة والصحيّة، وهذا يعكس بيئة غير صديقة للمرأة العاملة في القطاع غير الرسمي، وأجابت 83% منهنّ أنهن على علم بالأنظمة والقوانين المتعلقة بالعمل، ورغم أنّ 64% منهن وقّعنَ عقود عمل إلا أنّ أكثر من ثلث المشاركات 36% لم يوقّعنَ عقود عمل.

السؤال الثاني: ما محددات بيئة العمل للمرأة العاملة في القطاع غير الرسمي في مدينة معان ولواء الحسينيّة وقضاء المريغة؟



شكل (1): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات محددات بيئة العمل

يعكس شكل (1) أن المتوسطات الحسابيّة جاءت مرتفعة على نحو إيجابيّ حول محددات بيئة العمل المتعلقة باحترام المرأة العاملة والاعتراف بقدراتها ومهاراتها ووصولها للمعلومات الخاصّة بعملها وعدم تعرضها للتحرّش وشعورها بالرضا، فيما حصلت المحددات المتعلقة بوجود الأمان الوظيفيّ وإشراك العاملة في القرارات الإدارية وقيمة الأجر الذي تتلقاه مقارنة مع الجهد أو ما تؤديه من عمل إضافيّ على درجة متوسطة، وهذا قد يعطي مؤشرًا على أنّ الدخل الذي تتلقاه المرأة في القطاع غير الرسمي قد لا يوائم الجهد الذي تبذله، وفيما يتعلق بالعلاقات الاجتماعيّة مع الزملاء والإدارة كانت إيجابيّة، فلا توجد خلافات أو سوء معاملة، ورغم عدم التعرض للفصل التعسفيّ دون أسباب، إلا أنّه يوجد (ضعف) فيما يتعلق بالحوافز الماديّة أو بناء القدرات من خلال التدريب والتعليم.

السؤال الثالث: ما التحديات الاجتماعيّة والاقتصاديّة التي تواجه المرأة العاملة في القطاع غير الرسمي في مدينة معان ولواء الحسينيّة وقضاء المريغة؟

الجدول (2): المتوسطات الحسابيّة والانحرافات المعياريّة للمجالات السبعة

المجال	المتوسط الحسابيّ	الانحراف المعياريّ	الترتيب	المستوى
التحديات الاجتماعيّة	1.57	0.56	1	ضعيفة
التحديات الاقتصاديّة	2.05	0.71	2	متوسطة
الكلّيّ	1.68	0.66		متوسطة

بيّنت نتائج جدول (2) أنّ التحديات الاجتماعيّة والاقتصاديّة التي تواجه المرأة العاملة في القطاع غير الرسمي في مدينة معان ولواء الحسينيّة وقضاء المريغة جاءت بدرجة متوسطة لكل التحديات، وإذا ما فصلنّا هذه التحديات نجد أن المرأة تعاني تحديات اقتصاديّة أكثر من التحديات الاجتماعيّة.

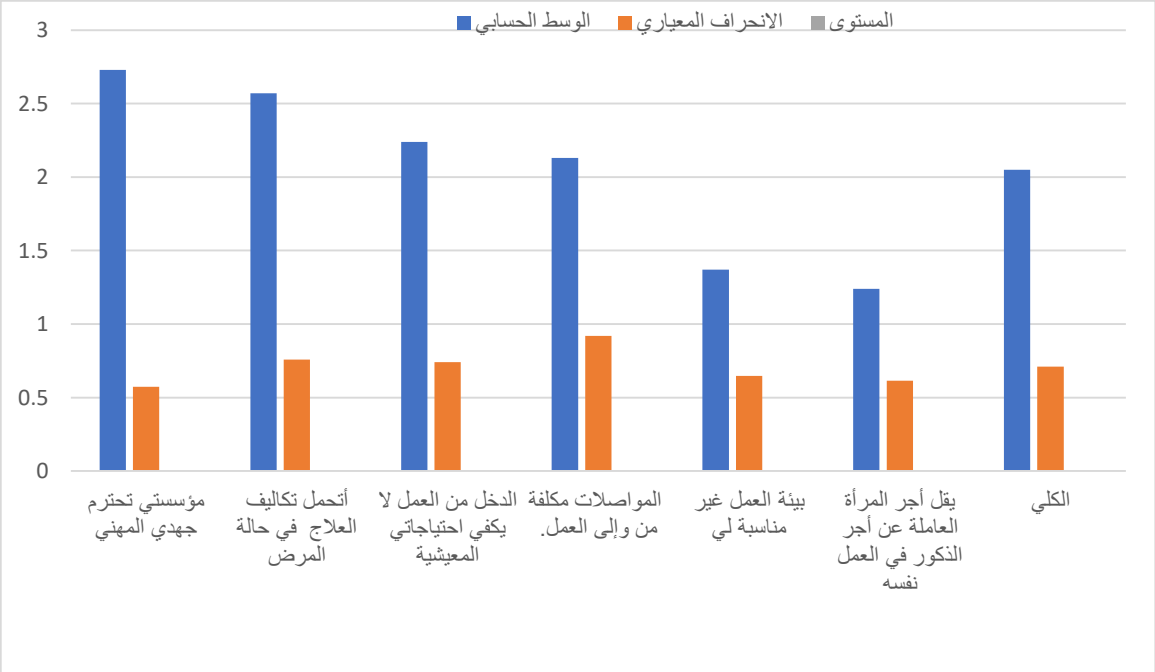
التحديات الاجتماعيّة:

الجدول (3): المتوسطات الحسابيّة والانحرافات المعياريّة مرتبة ترتيبًا تنازليًّا حسب المتوسطات الحسابيّة

رقم الفقرة	الفقرات	الوسط الحسابيّ	الانحراف المعياريّ	المستوى
2	يستولي أحد أفراد الأسرة على الدخل الشهريّ من عملي	2.45	.384	كبيرة
1	لا أستطيع التوفيق بين مسئولياتي المهنيّة والبيتيّة	1.92	.751	متوسطة
5	يوفر صاحب العمل حضانة للأطفال في مكان العمل	1.22	.604	ضعيفة
4	بيئة العمل تتعارض مع عاداتي وتقاليدي	1.21	.566	ضعيفة
3	يتدخل أحد أفراد الأسرة في عملي	1.05	.246	ضعيفة
	الكلّيّ	1.57	0.56	ضعيفة

تبين من جدول (3) أن التحديات الاجتماعيّة للمرأة العاملة في القطاع غير الرسمية جاءت بدرجة عامة ضعيفة، إلا أن التحدي المتمثل بـ استيلاء أحد أفراد الأسرة على الدخل الشهري للمرأة العاملة جاء بدرجة كبيرة، ثم جاء التحدي المتعلق بالتوفيق بين مهام العمل والأدوار المنزلية والأسرية بدرجة متوسطة. فيما جاء التحديات المتعلقة ببيئة العمل والتدخل الأسري في طبية العمل بدرجة ضعيفة.

التحديات الاقتصاديّة:



الشكل (2): التحديات الاقتصادية

يشير شكل (2) إلى التحديات الاقتصاديّة، حيث جاءت الدرجة الكلية لهذا المحور بدرجة متوسطة، وأكثر التحديات في هذا الجانب كانت تحمل العاملات وعلى نحو مرتفع لكلف المعالجات الصحيّة، عدم كفاية الدخل لتلبية الاحتياجات المعيشية، ثم كلفة النقل والمواصلات وجاءت كلها بدرجة متوسطة.

السؤال الرابع: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائيّة عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \leq 0.05$)، في تقديرات عينة الدراسة لمحددات بيئة العمل للمرأة العاملة في القطاع غير الرسمي في مدينة معان ولواء الحسينيّة وقضاء المريغة تعزى إلى متغير مجال العمل؟

وللإجابة عن هذا السؤال تمّ حساب المتوسطات الحسابيّة والانحرافات المعياريّة لتقديرات عينة الدراسة لمحددات بيئة العمل للمرأة العاملة في القطاع غير الرسمي في مدينة معان ولواء الحسينيّة وقضاء المريغة وفقا لمتغيّر مجال العمل، كما في الجدول (4).

الجدول (4): المتوسطات الحسابيّة والانحرافات المعياريّة لدرجة لمحددات بيئة العمل للمرأة العاملة في القطاع غير الرسمي في مدينة معان ولواء الحسينيّة وقضاء المريغة وفق متغيّر مجال العمل

المتغير	الفئات	المتوسط الحسابيّ	الانحراف المعياريّ
مجال العمل	صناعيّ	1.92	0.88
	تجاريّ	2.13	0.74
	لوجستي	2.00	0.71
	زراعيّ	2.15	0.93
	طبّيّ	2.10	0.99
	تعليميّ	1.92	0.66
	ماليّ	2.05	0.82
	خدمات	2.07	0.63

ويلاحظ من جدول (4) وجود فروق ظاهريّة بين المتوسطات الحسابيّة لدرجة محددات بيئة العمل للمرأة العاملة في القطاع غير الرسمي في مدينة معان ولواء الحسينيّة وقضاء المريغة وفقا لمتغيّر مجال العمل، وللتحقق من دلالة الفروق استخدم تحليل التباين الأحادي كما في الجدول (5).

الجدول (5): نتائج تحليل التباين الأحادي لمتوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لدرجة محددات بيئة العمل للمرأة العاملة في القطاع غير الرسمي في مدينة معان ولواء الحسينيّة وقضاء المريغة وفقا لمتغيّر مجال العمل

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	الدلالة الإحصائيّة
بين المجموعات	864.85	7	123.55	8.99	0.00
داخل المجموعات	4673.38	340	13.74		
الكلّيّ	5538.23	347			

***دلالة إحصائيّة عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$)**

يتبيّن من الجدول (5) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) بين متوسطيّ تقديرات أفراد عينة الدراسة تبعًا لمتغيّر مجال العمل، ولمعرفة الفروق على المجال استخدمت المقارنات البعديّة بطريقة "توكي" (Tukey) والجدول (6) يبيّن ذلك.

الجدول (6): النتائج المتعلقة بالمقارنات البعديّة بطريقة "توكي" لأثر متغيّر مجال العمل لدرجة بيئة العمل للمرأة الأردنيّة

مجال العمل	صناعيّ	تجاريّ	لوجستي	زراعيّ	طبّيّ	تعليميّ	ماليّ	خدمات
صناعيّ		-4.05*	-1.45	-4.42	-3.47	0.06	-2.54	-2.77
تجاريّ			2.59	0.38-	0.58	4.11*	1.50	1.28
لوجستي				2.97-	2.02-	1.51-	1.09-	1.32-
زراعيّ					0.96	4.49	1.88	1.66
طبّيّ						3.54*	0.92	0.69
تعليميّ							2.61-	2.83-
ماليّ								2.60

***دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$)**

يتبيّن من جدول (6) وجود فروق ذات دلالة إحصائيّة عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) بين المجالين الصناعيّ والتجاريّ ولصالح التجاريّ، وبين التجاريّ والتعليميّ ولصالح التجاريّ، بمعنى أن بيئة العمل التجاريّ أصعب من القطاعات الأخرى.

التحليل النوعيّ للدراسة

بهدف الوصول إلى فهم معمق لواقع المرأة الأردنية العاملة بالقطاع غير الرسمي في مدينة معان ولواء الحسينية وقضاء المريغة تم مقابلة (36) امرأة عاملة في مختلف القطاعات، توزعت بين (تعليمية، وطبية، وزراعية، وتجارية، ولوجستية، وصناعية، وخدمية) الملحق (1). تناولت المقابلات المعمقة

ثلاثة محاور هي: الحقوق الأساسية للعاملات، وبيئة العمل، والتحديات الاجتماعيّة، والاقتصاديّة. وبينت النتائج الآتية:

أولا: اختلالات الحقوق الأساسية للعاملات في القطاع غير الرسمي.

تبين النتائج المتعلقة بالحقوق الأساسيّة للعاملات أن هناك عدم التزام من صاحب العمل في معظم القطاعات التي تمّت دراستها، وتتباين أجور العاملات بين الـ (160، 175،150) دينار، كما أنّ جميع العاملات غير مشمولات بالتأمين الصحيّ، أو الضمان الاجتماعيّ مع ساعات عمل طويلة تتراوح بين"10 إلى 12 ساعة".

وقد أشارت المشاركات تحديدًا في القطاع التجاري والخدمي إلى تدني مستوى الأجور حيث لا يلتزم صاحب العمل بدفع الحدّ الأدنى وهو 260 دينارًا كما ينصّ عليه قانون العمل، تقول إحدى العاملات: "دوامنا طويل جدًا يقترب من ١٢ ساعة يوميًّا هذا غير المناسبات والأعياد"، دون أن يتم احتساب الأجر الإضافي ما يخالف القانون الذي يحدد ساعات العمل بـ 8 ساعات يوميًّا.

لا يوجد عقد عمل مكتوب لأيّ عاملة من المشاركات في الدراسة وهذه مخالفة صريحة لقانون العمل، ويظهر في القطاع التعليمي اختلالات- حيث تقول إحدى العاملات: "ما وقعونا على عقد، والراتب مختلف عن اللي ذكروه أول ما اشتغلنا". وتقول أخرى: "نحن بحاجه ماسه للعمل مش لاقين عمل في الحكومة". وأخرى تقول: "الراتب لا يصل لـ 260 دينار، حسبي الله ونعم الوكيل"، فيما يتعلق بالتأمين الصحي تبين أن العاملات في القطاع الصناعي فقط لديهن تأمين صحيّ وعلى نحو جزئي.

ثانيا: سلامة بيئة العمل للمرأة.

تعكس نتائج الدراسة وجود بيئة عمل غير سليمة، تحديدًا، في القطاع اللوجستيّ، والقطاع التجاريّ، والصناعيّ؛ لعدم توفّر العناصر الأساسيّة، وأهمها: الأمن الوظيفيّ، والتقدير المعنويّ والماديّ، والراحة الجسديّة والنفسيّة، تقول إحدى العاملات: "لا يوجد احترام من صاحب العمل وهناك نظرة دونية للعاملة".

كما تبين أن العديد من العاملات يتعرضن للتعنيف المعنويّ في بيئة العمل مثل: التهديد والتخويف بالفصل، تقول إحداهن، وهو رأي الغالبية: "أتعرضُ للتهديد في حال المطالبة بحقوقي، أنا بخاف من فقدان الوظيفة، دائما في حالة توتر وقلق" وتقول أخرى: "لو أحكي كلمة زيادة بحكيلي الله معك في غيرك".

في القطاع اللوجستي ظهر التميز بين الذكور والإناث في الأجور لصالح الذكور، تقول إحدى العاملات: "يتم نقل العاملة من قسم إلى قسم وهي لا تعلم"، تتعرض العاملات في هذا القطاع إلى انتهاك في حقوقهن القانونيّة عن غيرهن في القطاعات الأخرى، بالإضافة إلى العنف الجندري من حيث عدم المساواة في تقسيم العمل والأجور والمعاملة، يتعرضن العاملات في هذا القطاع للتهديد على نحو كبير، تقول إحداهن: "بخاف يفصلوني ما بقدر أحكي معهم". وأخرى تقول: "أهم شي الشغل، تموتي تعيشي أهم إشي الشغل"، ولذلك تتحمل العاملات ضغوطات العمل لأنه وفق ما تقول إحداهن: "ما في شغل في البلد، ما في غير هذا الشغل"، على الأرجح أن الخوف من فقدان الوظيفة يوفر بيئة مناسبة لاستغلال المرأة في القطاع غير الرسمي.

كما كشفت النتائج أن هناك مشاعر (الخوف، القلق) وعلى نحو يوميّ، وتبذل العاملات جهود كبيرة في المقاومة والتكيّف، تقول إحدى العاملات: "الحمد لله الشغل تمام، أصلًا أنا مش لاقيه شغل غيرو". كما تبين معاناة العاملات في القطاعين اللوجستيّ والصناعيّ من مشكلة المواصلات، أحدهن تقول: "بيتي كتير بعيد بس بجي وبروح على رجليّ كل يوم مشان أوفّر بدل المواصلات لأولادي الأيتام، بس والله رجليي عم يوجعوني والله تعبنا". الوصول اليومي من وإلى العمل مكلف، تقول إحداهن: "أعاني من المواصلات لأنها مكلفة جدا".

أما بيئة العمل في القطاع الصناعيّ فتتوفر فيها عوامل الخطورة على العاملات أكثر من القطاعات الأخرى كما تشير إحدى العاملات: "نتعامل مع أدوات ثقيلة، وأوزان، وإضاءة خافتة جدًا، تهوية المكان سيئة، ولا يوجد صيانة، ولا تدفئة بالشتاء ولا مراوح بالصيف".

كما كشفت النتائج أنّ بعض العاملات في القطاع اللوجستيّ يعملن في أعمال أقل من مستوياتهم العلميّة على سبيل المثال: دبلوم متوسط عاملة نظافة، وهذا يخلق شعور بعدم التقدير الذاتي لكون العمل دون المستوى التعليميّ.

ثالثا: التحديات الاقتصاديّة والاجتماعيّة:

أولا: تضاعف الضغوطات في دور الرعايّة الاجتماعيّة.

بيّنت النتائج أنّ التحديات تختلف باختلاف قطاعات العمل، فقد كانت التحديات الأكثر في القطاعات اللوجستيّ والطبيّ والصناعيّ؛ لطبيعة عمل هذه القطاعات القائمة على الورديات لفترات صباحيّة ومسائيّة، في ظل غياب الخدمات المساندة في بيئة العمل، وهذا ما أشارت إليه الغالبية العظمى من العاملات، بالقول: "عدم توفّر حضانات للأبناء حديثي الولادة"، رغم أنّ (المادة 72) من قانون العمل "يُلزم صاحب العمل بتهيئة مكان آمن لرعاية الأطفال في مكان العمل.

تشير النتائج أنّ هناك معاناة تتعلق بعدم القدرة على التوفيق بين مسؤوليات الرعاية المنزليّة والأسريّة ومتطلبات العمل، تقول إحدى العاملات:"لا أستطيع التوفيق بين مسؤوليات عملي وطلبات أسرتي علشان هيك في مشاكل مع زوجي" وتضيف أخرى:" ما فيه تقدير من زوجي لطبيعة عملي".

كما أظهرت النتائج معاناة العاملات من الضغوطات النفسية السلبية مثل الشعور بالقلق، والشعور بالضيق والعصبيّة، وضغوطات مسؤوليات العمل والمنزل، تقول إحداهن "لا أخذ حقيّ في النوم والاهتمام بنفسي". أما المشكلات الصحية فتمثلت بالإرهاق الشديد والتعب وآلالام الظهر والمفاصل.

وظهرت حالات فرديّة إيجابية في (القطاع التعليميّ) لديها مشاركة في هذه الأدوار أي أن الزوج يتحمّل مسؤوليات مشاركة الزوجة في الأعباء المنزليّة فيما يتعلق بمتابعة شؤون المنزل وربما هذا القطاع يعكس مستويات تعليميّة مرتفعة تعكس قدرة الأسرة على التعامل مع هذه الأدوار.

ثانيًا: العنف الاقتصاديّ المبنيّ على النوع الاجتماعيّ.

أظهرت نتائج المقابلات أنّ العاملات يشاركن وعلى نحو كبير في الإنفاق الاقتصاديّ على الأسرة، وبعضهن ممول رئيسيّ لتغطية تكاليف المعيشة خاصة العاملات من الفئات الاجتماعيّة (أرمله، ومطلقة)، فهن المعيل الرئيس للأسرة، ولدى بعضهن أزواج متقاعدون أو عاطلون عن العمل.

الغالبيّة العظمى منهن ينفقن دخلهن لسداد ديون عجز الزوج عن سدها، تذكر إحدى العاملات: "عليّا دين وعندي التزامات كثير وبساعد زوجي في تسديد ديونه"، وتضيف أخرى: "انا بصرف على البيت كل شي"، كما أن بعض العاملات يلتزمن بالجمعيات الأهلية الشهرية لتوفير المال لتسديد احتياجات الاسرة، تقول إحداهن:" راتبي كلو بيروح أقساط للجمعية". كما تبين أن بعض العاملات ليس لديهن سلطة في التحكم في مواردهن المالية، حيث تشير إحدى الحالات إلى ذلك بقولها: "زوجي هو اللي يستلم راتبي الشهريّ دايمًا".

مناقشة النتائج.

سعت هذه الدراسة للتعرف إلى الحقوق المتاحة للمرأة العاملة في القطاع غير الرسمي في مدينة معان ولواء الحسينيّة وقضاء المريغة، وكشف محددات بيئة العمل، وإبراز التحديات الاجتماعيّة والاقتصاديّة التي تواجه المرأة العاملة في هذا القطاع، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الكميّ والنوعيّ لتحقيق أهدافها.

كشفت أهم النتائج في الجانب الكميّ عن أن هناك خلل في بعض الحقوق الأساسية للعاملات على سبيل المثال: نصف المشاركات ليس لديهن حقوق الحماية الاجتماعيّة مثل الضمان الاجتماعي والتأمين الصحي، كما أن ثلث العاملات ليس لديهن عقود عمل مكتوبة.

فيما كشفت النتائج النوعية عن اختلالات أكثر وضوحًا فيما يتعلق بحقوق العاملات فهناك مخالفات، ظهرت في القطاع اللوجستيّ، والخدميّ، والتعليميّ، وتبين وجود تمييز في الأجور في القطاع اللوجستي بين الجنسين لصالح الذكور، وهذا قد يُفسر في إطار وقوع النساء العاملات ضحية علاقات القوّة غير المتكافئة في مؤسسات العمل بالقطاع غير الرسمي.

علاوة على أن العاملات باختلاف قطاعات العمل يحصلن على أجر أقل من الحد الأدنى بفارق يصل إلى 90 دينار تقريبًا، جميع العاملات غير مشمولات بالتأمين الصحيّ، أو الضمان الاجتماعيّ مع ساعات عمل طويلة تصل إلى 12 ساعة يوميًا.

هذه النتائج تتفق مع نتائج الدراسات السابقة على سبيل المثال: دراسة منتدى الاستراتيجيات الأردني (2020) التي بينت عدم قدرة العاملين في القطاع غير الرسمي على التسجيل في الضمان الاجتماعي أو الحصول على تأمين صحي، و دراسة لـ Eze & Arum (2022) التي كشفت أن النساء العاملات في القطاع غير الرسمي في نيجيريا يتقاضين رواتب منخفضة؛ والوظائف التي يعملن بها تفتقر إلى شبكة الحماية الاجتماعيّة، ومع نتائج دراسة الشهري(2019) التي بينت أنّ العاملات السعوديات في القطاع غير المنظم يعانين غياب الأمن الوظيفي، وتدني الأجور.

وأظهرت النتائج المتعلقة في محددات بيئة العمل أن جميع القطاعات لا توفر حقّ للعاملات في تطوير قدراتهن ومهاراتهن لعدم وجود عنصر التدريب وبناء القدرات في مكان العمل، وهناك غياب لنظام الحوافز الذي قد ينعكس إيجابًا على زيادة الإنتاجية للمؤسسة وعلى حق العاملة في تطوير ذاتها. وهذا يتفق مع نتائج دراسة الجهني (2021) حول مشكلات المرأة السعودية العاملة في القطاع غير المنظم فيما يتعلق بمشكلة الافتقار إلى المهارات ونقص التدريب.

وذكرت جميع العاملات أن الجهد المبذول أكثر من الدخل الذي يتقاضينه، حيث يبذلنَ جهودًا في تأدية مهام العمل على اختلاف طبيعة المهام ونوعيتها، وهذا يستنزفُ طاقات العاملة النفسيّة والذهنيّة والجسديّة، خاصة أنّ هذا الدخل لا يغطي تكاليف المعيشة، في ظل ثبات الدخل وغلاء المعيشة وارتفاع معدلات التضخم.

وأظهرت النتائج النوعية وجود بيئة عمل غير سليمة، تحديدًا، في القطاع اللوجستيّ، والقطاع التجاريّ، والصناعيّ؛ لعدم توفّر الأمن الوظيفيّ، والتقدير المعنويّ والماديّ، والراحة الجسديّة والنفسيّة، كما تبين أن العديد من العاملات يتعرضن للتعنيف المعنويّ في بيئة العمل مثل: التهديد والتخويف بالفصل، وتعاني العاملات من مشاعر (الخوف، القلق) وعلى نحو يوميّ، وتبذل جهود كبيرة في المقاومة والتكيّف، بالإضافة إلى العنف الجندري من حيث عدم المساواة في تقسيم العمل وسوء المعاملة. على الأرجح أن الخوف من فقدان الوظيفة يوفر بيئة مناسبة لاستغلال المرأة في القطاع غير الرسمي.

وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة بدر (2021) التي وجدت أن غياب العدالة بين الجنسين والعنف القائم على النوع الاجتماعيّ من معيقات بيئة عمل آمنه، ومع دراسة المحافظة، والعواودة (2011) التي دلّت نتائجها على أن العاملات في الوظائف الخاصّة يتعرضنَ لمضايقات أكثر من اللاتي يعملنَ في القطاع الحكوميّ، وتتفق كذلك مع دراسة (Alcazar, 2020) التي أظهرت انتشار سوء المعاملة للنساء في الاقتصاد غير الرسمي، وهذا يجعلهن أكثر عرضة للعنف من النساء اللائي يعملن في قطاع العمل المنظم. وأكدت على هذه النتيجة أيضًا دراسة الجهاز المركزي في نيبال (2017) من أن العاملات معرضات لجميع أشكال العنف والاستغلال، ويتراوح العنف الذي تتعرض له النساء بين المضايقات الجسدية واللفظية.

اما فيما يتعلق بالتحديات الاجتماعيّة والاقتصاديّة فقد بينت النتائج تعرض النساء للاستغلال ماليًّا من قبل أفراد العائلة أو إجبارهن على التنازل عن الدخل الشهريّ لصالح أحد أفراد الأسرة، وهذا يعكس شكل من أشكال العنف الاقتصاديّ الواقع على المرأة العاملة، كما يشكل تدني الدخل تحدي للمرأة العاملة في القدرة على تلبية الاحتياجات المعيشيّة في ظل المؤشرات الاقتصاديّة التي تشير إلى ارتفاع معدلات التضخّم مقابل ثبات الأجور، ارتفاع كلفة المواصلات من التحديات التي تواجه المرأة في هذا القطاع مما يجعل البعض تلجأ للسير على الأقدام لمكان العمل (وهذه مشقة إضافية) في ظل غياب خدمة النقل العام في مجتمع الدراسة.

وتشير النتائج أيضًا إلى أنّ هناك معاناة تتعلق بعدم القدرة على التوفيق بين مسؤوليات الرعاية المنزليّة والأسريّة ومتطلبات العمل، ويتضح أن ما تواجهه المرأة من صراع أدوار بين مطالب العمل والأسرة يكون حادًّا عندما تشعر بأن تقسيم العمل في الأسرة لا يتم على أساس عادل، حيث تتحمل النساء معظم أعباء الرعاية الاجتماعيّة غير مدفوعة الأجر، وهذا يعرضهن لكثير من الضغوط النفسيّة والعائليّة والاجتماعيّة. ويمكن تفسير هذه كافة النتائج في ضوء المرتكزات الأساسية للنظرية النسوية التي تفترض أن المشكلة في هيمنة المجتمع الذكوري الأبوي الذي لا يعير اهتماما لاضطلاع المرأة بغالبية الأعباء المنزلية وعدم الاعتراف بدورها المهم في المشاركة الاقتصاديّة.

وتتفق هذه النتائج مع دراسة بدر (2021) التي وجدت حيث من المعيقات الاجتماعيّة التي تواجه المرأة العامل العبء المزدوج ما بين المنزل والعمل، ومشاعر القلق والتوتر لدى العاملات. إضافة إلى ما أكدته نتائج دراسة الشهري (2019) من أنّ العاملات يواجهنَ العديد من التحديات الاجتماعيّة منها معاناتهنَّ من صراع الأدوار؛ نتيجة التعارض بين متطلبات العمل والأسرة. كما كشفت دراسة لـ Eze & Arum (2022) أن الأدوار الجندرية التي تقوم بها المرأة كتقديم خدمات الرعاية والأعمال المنزلية من أسباب عدم تمثيلها على نحو عادل في القطاع غير الرسمي النيجيري.

وتم العثور على فروق دالة إحصائيًا فيما يتعلق بمحددات بيئة العمل تعزى إلى متغير مجال العمل لصالح القطاع التجاري حيث تعاني العاملات في هذا القطاع تدني معايير الأمان الوظيفي والحوافز المادية والنمو المهني مقارنة بباقي القطاعات وهذا يتفق مع نتائج الدراسة التحليلية لـ (Alcazar, 2020) التي أشارت إلى فقدان الأمن الوظيفي والتعرض للعنف في بعض القطاعات خاصة قطاع البيع المتجول.

الاستنتاجات

تباينت نتائج الدراسة الميدانيّة في وجود اختلالات لواقع المرأة العاملة في القطاع غير الرسمي في منطقة الدراسة تبعًا لاختلاف القطاعات (التعليميّة، والطبيّة، والزراعيّة، والتجاريّة، واللوجستيّة، والصناعيّة، والخدميّة)، حيث إنّ الحقوق العماليّة أظهرت اختلالات وتباينات من قطاع لآخر أكثر شدة ووضوحًا في القطاع اللوجستيّ والتجاريّ والخدميّ، الذي أظهرت وجود مؤشرات سلبيّة، ومردّ ذلك أنّ النساء تشكّل عمالة تقبل أجورًا مادية أقلّ في كثير من المهن، وما زالت المرأة العاملة تعاني عدم التمتع بحقوقها الأساسيّة في الأمن الوظيفيّ في بيئة العمل، وما يترتّب على ذلك من قضايا التمييز والاستغلال وبما ينعكس على جودة أو نوعيّة عملها، وفيما يتعلق بالتحديات الاقتصاديّة والاجتماعيّة في جميع القطاعات عكست نتائج البحث أنّ المرأة العاملة بالقطاع غير الرسمي (تقوم) بأعباء أدوار الرعاية الاجتماعيّة المضاعفة، كما تعرضت للعديد من مظاهر العنف خاصّة الموجّه لها من صاحب العمل والأُسرة بأشكال ومظاهر مختلفة، إذ مازالت المرأة العاملة تعاني العنف الاقتصاديّ المبني على النوع وعدم تمكينها الفعليّ اقتصاديًا، فهي لا تتحكم في مواردها الاقتصاديّة، وبالتالي عدم قدرتها على القيام بدورها في إحداث التغيّر الاجتماعيّ والاقتصاديّ والسياسيّ.

التوصيات:

أولا: مراجعة القوانين والتشريعات المرتبطة بحماية النساء من العنف الوظيفيّ، ومراقبة تنفيذ هذه القوانين من قبل جهات مختصة، وبما يضمن حقّ النساء في الحماية من تغوّل أصحاب العمل في القطاع غير الرسمي.

ثانيا: ضرورة عقد برامج وورش عمل للتثقيف والتوعية كأحد الوسائل الوقائيّة الهادفة إلى رفع مستوى الوعي فيما يتعلق بالحقوق التي منحها قانون العمل الأردني للمرأة العاملة.

ثالثا: إجراء المزيد من الدراسات لتغطية الجوانب التي لم تتطرق لها الدراسة، والعمل على إجراء دراسات مستقبليّة شاملة للقطاع غير الرسمي في محافظة معان؛ لإيجاد قاعدة بيانات مختصة تعنى بمعلومات جندرية وقطاعيّة.

رابعًا: زيادة فاعلية أجهزة الرقابة والتفتيش على أماكن العمل للتأكد من تطبيق سيادة القانون، والتأكد من مدى التزام أصحاب العمل بكلّ الشروط القانونيّة في أماكن العمل.

الملحق (1): توزيع أفراد عينة الدراسة النوعية حسب متغيرات الدراسة

المتغير	الفئات	العدد
العمر	18-28 سنة	14
	29-38 سنة	16
	39-48 سنة	4
	49 سنة فأكثر	2
المستوى التعليمي	أميه	0
	تعليم اساسى	8
	تعليم ثانوي	7
	دبلوم متوسط	1
	جامعي	20
	دراسات عليا	0
الحالة الاجتماعيّة	عزباء	12
	متزوجة	19
	مطلقة	4
	أرمله	1
مجال العمل	صناعي	3
	تجاري	5
	لوجستي	3
	زراعي	1
	طبي	7
	تعليمي	15
	مالي	0
	خدمات	2

المصادروالمراجع

أبو شاويش، ر.، الرواشده، أ.، بسيسو، ف.، الرشق، أ.، عبكل، أ. (2022). تقدير حجم الاقتصاد غير الرسمي في الأردن خلال الفترة (2002-2022). *مجلة الدراسات الاقتصاديّة التطبيقية*، 2، البنك المركزي الأردني.

أندراوس، ع. (2005). *الاقتصاد الظلي*. (ط1). الإسكندرية: مؤسسة شباب الجامعة.

بدر، ع. (2021). *سلامة المرأة في بيئة العمل*. مركز الفينيق للدراسات الاقتصاديّة والمعلوماتية، الأردن.

بودلة، ي.، كواديك، ح. (2018). الاقتصاد غير الرسمي في الجزائر وإشكالية دمج أنشطته في قنوات الاقتصاد الرسمي-دراسة تحليلية. *مجلة المقار للدراسات الاقتصاديّة*، (3)، المركز الجامعي تندوف، 160- 178.

الجهني، ت. وضيف الله، م. (2021). المشكلات التنظيميّة للمرأة السعوديّة العاملة في القطاع الخاصّ في مدينة الرياض: دراسة ميدانيّة، *مجلة شؤون اجتماعية*، 38(151).

الخولي، ي. (2018). *النسوية وفلسفة العلم*. مصر: مؤسسة هنداوي.

دائرة الإحصاءات العامة الأردنيّة. (2021). *الكتاب الاحصائي السنوي*، عمان، الأردن.

دائرة الاحصاءات العامة الأردنيّة. (2022). *التقرير الربعي حول معدل البطالة في المملكة*. عمان، الأردن.

شعشوع، ح. والشهري، م. (2019). التحديات التي تواجه المرأة العاملة في القطاع الخاص: دراسة ميدانية. مركز جيل البحث العلمي. *مجلة جيل العلوم*

الإنسانيّة والاجتماعيّة، عدد49، لبنان، 39-54.

عبد العظيم، ص. (2014). النظرية النسوية ودراسة التفاوت الاجتماعي. *مجلة دراسات العلوم الانسانية والاجتماعية*، 41(1)، 639- 652.

عقله، م. (2000). *نظام الأسرة في الإسلام*. ط(1) عمّان: مؤسسة الرسالة الحديثة.

العواودة، أ. (2019). التكلفة السوسيو- اقتصادية للتمييز ضد المرأة في سوق العمل الأردني. *دراسات، العلوم الإنسانية والاجتماعيّة*، 46(3)، 1-20.

اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة. (2020). *الاستراتيجية الوطنية للمرأة في الأردن2020-2025*، بدعم من هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين واللجنة الاقتصاديّة والاجتماعيّة لغربي آسيا.

محافظة، م. والعواوده، أ. (2011). العوامل المؤثرة على العنف ضد المرأة العاملة في المجتمع الأردني- دراسة تطبيقيّة. *مجلة العلوم الاجتماعيّة*، الكويت، 39(1)، 9 – 124.

مركز الفنيق للدراسات والمعلومات الاقتصاديّة. (2018). تعزيز حماية النساء في الاقتصاد غير المنظم في الاردن، *ورقة سياسات*، https://n9.cl/bfy02.

المساعد، ن. (2000). النسوية: فكرها واتجاهاتها. *المجلة العربية للعلوم الإنسانية*، 71، 8-51

مسعد، م. (2010). حق التمكين الاقتصادي للمرأة في مصر. *المؤتمر العلمي الدولي لكلية الحقوق بجامعة الاسكندرية -حقوق المرأة في مصر والدول العربية*، 2010 - ديسمبر، جامعة الاسكندرية، الاسكندرية.

منتدى الاستراتيجيات الأردني. (2020). *القطاع غير الرسمي في الأردن: طبيعة العاملين فيه والتحديات*، عمان، الأردن.

References

Alcazar, L. (2020). *Select Gender-Based Violence Literature Reviews – Violence Against Women in the Informal Sector*. NORC at the University of Chicago, Available at: https://pdf.usaid.gov/pdf_docs/PA00WQ8X.pdf

Arneil, B. (1999). Politics and Feminism: An Introduction,(1th ed.), Oxford, UK Malden Mass, Blackwell.

Arum, I. & Eze, N. (2022). Women and the Informal Sector of Nigerian Economy, *Redeemer's University Journal of Management and Social Sciences*, 5(1).

Davidow, E. (2002). *Disciplining Feminism: From Social Activism to Academic Discourse*. Duke University Press. https://doi.org/10.2307/j.ctv11smf5d

Waylen, G. (1994). Women and Democratization: Conceptualizing Gender Relations in Transition Politics. *World Politics*, 46(3), 327–354. https://doi.org/10.2307/2950685

International Labor Office. (2013). *The Informal Economy and Decent Work: A Policy Resource Guide supporting transitions to formality*, (1th ed.), Geneva.

Jan, J., Pettman John, B., & Steve, S. (1997). Gender Issues' in *the Globalization of World Politics, Oxford:* Oxford University Press.

Lorber, J. (2012). *Gender Inequality: Feminist Theories and Politics*. (5th ed.), Oxford University Press.

Nepal Labor Force Survey. (2017). *Dignified and Violence-Free World of Work: A Study on Women Working in Informal Sectors in Nepal*. available at: https://careevaluations.org/wp-content/uploads/MbW_Nepal-informal-sector-DW-study_2021.pdf

Peebles, D., Darwazeh, N., Ghosheh, H., & Sabbagh, A. (2015). Factors Affecting Women's Participation in the Private Sector in Jordan. *National Center for Human Resources Development*, Jordan.

Smith, P. (1994). *Assessing the size of the Underground Economy: the Canadian statistical perspectives Canadian Economic Observer*, 3(11-010), 16-33.

Willis, E. (1984). *Radical Feminism and Feminist Radicalism*. No. 9/10, The '60s Without Apology. Duke University Press, 91-118.