



فاطمة متحدة إلى أوكسفام عن مهاراتها وتجربتها التي اكتسبتها في جنوب سوريا قبل اندلاع النزاع هناك. تصوير: أليكس بك - أوكسفام

حلول مصممة وفق المقاس

كيف تجد اللاجئين السوريين طريقهم للإخراط

في الاقتصاد الأردني

على اللاجئين المقيمين في مخيم الزعتري في الأردن الكفاح من أجل تأمين سبل عيشهم وسط تدني مشاركة المرأة في الحياة الاقتصادية. أطلقت منظمة أوكسفام الدولية مشروع "الحياة" في مخيم الزعتري لبناء قدرات اللاجئين السوريين خلال التدريب المهني وتنمية المهارات الشخصية. تبعاً لذلك وجد عدد محدود من النساء اللواتي شاركن في هذا المشروع عملاً في مصنع للألبسة في شمال الأردن. وتسلط المذكرة هذه الضوء على خبرات النساء والتحديات اللواتي واجهنها وكيف تغلبن عليها.



OXFAM

www.oxfam.org

"ثمة الكثير من العمل لكن من الممتع أن نكون في صحبة الآخرين. نعمل تحت الضغط لذلك نعمل سوياً ونتعاون معاً".

مريم لاجئة سورية في السادسة والعشرين من عمرها، شاركت مسبقاً في برنامج أوكسفام وموظفة حالية لدى مصنع للألبسة.

يأوي مخيم الزعتري للاجئين الواقع في شمال الأردن حوالي 80 ألف لاجئ سوري - نصفهم من النساء والفتيات. وبسبب استمرار العنف وانعدام الأمن، ما زال عدد اللاجئين السوريين الذين يعودون حالياً من الأردن إلى سوريا محدوداً. وسط هذا النزوح الذي طال أمده، من الضروري أن تعزز المساعدات اعتماد اللاجئين على الذات.

إن اثنين وأربعين بالمائة من سكان المخيم في سن العمل، لذا يتوجب على الذين يبحثون عن عمل التنافس على حوالي 5000 وظيفة في برنامج "الأجر مقابل العمل" في المخيم¹. تعد هذه الوظائف القصيرة الأجل والتي تقدمها المنظمات الإنسانية الشكل الرئيسي للتوظيف في مخيم الزعتري، علاوة على الأعمال التجارية غير الرسمية التي يديرها اللاجئون. وقد أبرز تخفيض عدد الوظائف ضمن برنامج "الأجر مقابل العمل" المتاح - والذي بلغ 7000 وظيفة في كانون الأول/ديسمبر لعام 2017 - الحاجة إلى تحسين حصول سكان المخيم على الوظائف ضمن الاقتصاد العام.

إلا أنّ الإطار القانوني الحالي يحدّ من حصول اللاجئين السوريين على فرص كسب سبل العيش على نحو مستقل. وينطبق هذا بصفة خاصة على المقيمين في المخيم الذين تنحصر خياراتهم في الغالب في العمل الذي توفره المفوضية العليا للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين ومنظمة العمل الدولية. وتستثنى النساء بصفة خاصة من فرص العمل إذ لا يشغلن حالياً سوى ثلث الوظائف المتاحة ضمن برنامج "الأجر مقابل العمل".

ويشير التزام حكومة الأردن مؤخراً "بالنظر في توسيع القطاعات والمهن المتاحة للاجئين السوريين... مع التركيز بصفة خاصة على مشاركة المرأة"² إلى أنه قد طرأ تطورات على سياسة تصاريح العمل لصالح المرأة من شأنها أن تسهّل إدماج النساء في قطاع العمل. ويرتكز النهج الذي تتخذه الحكومة على العمل الرسمي لتعزيز اعتماد اللاجئين على الذات، وهو أحد الأهداف الأربعة للميثاق العالمي بشأن اللاجئين³. ولكن لا يمكن ضمان ذلك الأمر حتى تكون السياسات المطبقة شمولية وحتى تراعي احتياجات سوق العمل والتحديات القائمة على أساس النوع الاجتماعي (الجندر) التي تواجهها اللاجئين. ثمة فرصة في الأردن للمضي قدماً في تنفيذ سياسات شاملة لتعزيز استقلال اللاجئين اقتصادياً.

المربع الأول: برنامج تصاريح العمل للاجئين السوريين

نص ميثاق الأردن الذي تم الموافقة عليه بين الحكومات المشاركة في مؤتمر لندن في أوائل عام 2016 لدعم سوريا والمنطقة - على خطة للتعاون الدولي من أجل دعم الأردن في تلبية احتياجات المجتمعات الأكثر هشاشة والتي تضررت جراء الأزمة السورية⁴. ومع الاعتراف بالدور المهم الذي يلعبه الأردن في استضافته لأعداد كبيرة من اللاجئين السوريين، وما نتج عنه من آثار سلبية على البلاد، يهدف ميثاق الأردن إلى تسهيل الاستجابة للأزمة "بصفته فرصة للتنمية" من خلال الاستفادة من دعم مالي دولي أكبر وتسهيلات تجارية.

ومن جانبها، أعلنت الحكومة الأردنية التزامها بخلق 200 ألف فرصة عمل للسوريين على مدى ثلاث سنوات. وقد اتخذت إجراءات سريعة لتحسين نظام الحصول على تصاريح العمل، منها إلغاء الرسوم وتخفيف القوانين المتعلقة بوثائق الهوية وإثبات دخول اللاجئين بصفة قانونية إلى الأردن. بيد أن التقدم المحرز منذ ذلك الحين قد انخفضت وتيرته حيث زاد التركيز على احتساب عدد تصاريح العمل على حساب تعزيز العمل اللائق باللاجئين. وقد أضر ذلك كله بالالتزام بخلق فرص عمل حقيقية وبالتنمية الشاملة في الأردن.

لقد لاقى برنامج تصاريح العمل نجاحاً في مخيم الزعتري. وفي تموز/يوليو 2018، صدر 10000 تصريح عمل للاجئين عن مكتب تشغيل اللاجئين السوريين في مخيم الزعتري⁵ الذي تديره كلّ من المفوضية العليا للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين ومنظمة العمل الدولية وإدارة شؤون اللاجئين السوريين ووزارة الزراعة. بيد أن العديد من التصاريح الممنوحة كانت من الفئة "الزراعية من دون تحديد ربّ العمل" والتي لا تفسح بالضرورة المجال أمام اللاجئين للحصول على عمل. عوضاً عن ذلك، فعالباً ما تستخدم تصاريح العمل هذه بطريقة غير مسموح بها كتصاريح للدخول والخروج بشكل يعرّض اللاجئين لمخاطر قانونية تهدّد حمايتهم لدى مغادرتهم المخيم. وفيما وضع هذا الإطار من أجل تيسير فرص كسب سبل العيش التي يفترض أن تؤدي في نهاية المطاف إلى الاستقلال الاقتصادي للاجئين، ما زال يسيطر على هذه الآلية مركز التشغيل المركزي بدلاً من السماح بحرية دخول وخروج اليد العاملة إلى المخيم.

2- معارض التوظيف لتشجيع النساء على العمل الرسمي

بداية، واجهت منظمة أوكسفام صعوبات في اجتذاب النساء من مخيم الزعتري إلى برنامج الأجر مقابل العمل. وحين تواصل موظفو أوكسفام مع النساء لمعرفة المزيد عن أسباب ترددهن في الانضمام، علم الفريق أنهن لا يجدن فرص العمل المناسبة لهن، كما عبّرن عن عدم ارتياحهن للعمل في حيز مختلط مع الرجال. استجابة لهذه المخاوف، أطلقت أوكسفام مشروع "الحياة". كان الهدف من هذا المشروع خلق مساحة عمل "صديقة للمرأة" من خلال توظيف لاجئات سوريات فقط كخياطات لتحويل الخيم القديمة للمفوضية العليا للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين إلى حقائب يد. أثار المشروع اهتمام منظمة العمل الدولية والمفوضية العليا للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين. كما نسّق مكتب تشغيل اللاجئين السوريين في مخيم الزعتري مع مصنع للألبسة في إربد لتنظيم معرض للتوظيف في المخيم بهدف منح نساء مخيم الزعتري - بمن فيهن اللواتي شاركن في مشروع "الحياة" - وظائف رسمية في المصنع.

أقيم معرض التوظيف وفق ما كان مخططاً له، ولكن على الرغم من أن النساء اللواتي شاركن في مشروع "الحياة" أبدین جميعهن الاهتمام في إيجاد عمل، لم ينضمّ معظمهن في نهاية المطاف إلى برنامج التوظيف على الرغم من الإعلان عن بدل رعاية الأطفال بقيمة 25 دينار أردني (حوالي 35 دولار) شهرياً يسدّها المصنع عن كل طفل دون سن الرابعة فيما قامت منظمة العمل الدولية بتنظيم حافلات لنقل النساء من أماكن إقامتهن إلى بوابة المخيم الرئيسية. أجرت أوكسفام مقابلات مع عشر نساء من اللواتي شاركن في المشروع بهدف فهم أسباب إعراض العديد من نساء المخيم عن الاستفادة من هذه الفرصة⁶.

كان مصنع الألبسة يبحث تحديداً عن النساء دون سن الخامسة والثلاثين، إذ يسود الاعتقاد بأن الشابات الأصغر سناً هنّ الأنسب لهذا النوع من العمل. يعني ذلك استبعاد النساء الأكبر سناً ممّا يحدّ من عدد اللواتي يمكنهن الالتحاق بالعمل ويؤدي إلى استثناء الخياطات ذوات الخبرة والراغبات في العمل والقادرات على القيام به. كما شكّل بعد المسافة عاملاً رئيساً آخر يؤثر في قرار النساء بعدم المشاركة إذ يبعد المصنع حوالي 40 كم عن وسط المخيم - أي أن المواصلات تستغرق حوالي ساعة من الوقت. لم يكن بمقدور العديد من النساء التغلب على التحديات المرتبطة بالابتعاد عن المنزل لساعات طويلة. كما اعترض الذكور من أسر العديد من النساء على فكرة عملهن خارج المخيم وقد فاقم هواجسهم بعد المسافة وساعات العمل الطويلة. تقول سهير "تم تسجيل اسمي في بادئ الأمر لكن زوجي قال لي لاحقاً أنه لن يسمح لي بالعمل... لم يتصلوا بي [من المصنع] بعد ذلك على أي حال"⁷. اكتشفت أوكسفام في وقت لاحق أن السبب لربما كان سنّها إذ كانت تبلغ من العمر 40 عاماً.

المربع الثاني: حاجة فاطمة إلى الاستفادة من مهاراتها

فاطمة من درعا بسوريا وتبلغ 59 عاماً. هربت إلى الأردن عام 2013 بحثاً عن الأمن. رحلة فاطمة المحفوفة بالصعاب وانعدام فرص العمل وما يرتبط بذلك من فقر كلها أمور شائعة في مخيم الزعتري. تتمتع فاطمة - حالها حال العديد من النساء في المخيم - بالكثير من الكفاءات والمهارات لكنها تواجه صعوبة في إيجاد فرصة عمل. تقول فاطمة "ربما لن يسمحوا لي بالعمل بسبب كبر سنّي فهم يخشون أن أمرض في أثناء عملي. لقد سئمت الجلوس وحدي في بيتي وأنا أحتاج إلى العمل. من المحزن أن أرى مواهبي تنوي مع مرور السنين".

فاطمة خياطة ماهرة وقد انضمت إلى مشروع أوكسفام "الحياة" حيث حظيت بفرصة عمل لإنتاج حقائب اليد المعدة للبيع. قالت لأوكسفام "أشعر أنني أسيرة عمري. إذا منحت النساء من جميع الأعمار فرص عمل فإن ذلك سيساعدنا على التماثل للشفاء من آثار الدمار والخسائر التي عانينا منها وأن نعود للنمو مجدداً. سوف يساعدنا العمل مع الآخرين على إشغال أنفسنا". يستبعد معيار السن في العمل النساء ذوات المهارة مثل فاطمة اللواتي يبحثن عن فرصة لكسب الدخل ولكنهن يواجهن قيوداً بسبب تقدّم السن. لتعويض هذا النقص في فرص العمل المتاحة، ثمة حاجة إلى المزيد من برامج العمل التي تشمل اللاجئات الأكبر سناً.



فاطمة تخطط حقائب من خيام اللاجئين كجزء من مشروع دعم أوكسفام للنساء في إيجاد عمل ذي أجر. تصوير: نسمة النصور- أوكسفام.

كما كانت قدرة النساء على الحركة أثناء عملهن في المصنع مقيدة أيضاً بسبب بعده عن المخيم. تعتبر خيارات النقل بأسعار معقولة - في الحافلات العامة مثلاً - غير آمنة وتعرض المرأة إلى خطر التحرش. قد تكون سيارات الأجرة خياراً أكثر أمناً لكنها أغلى، إذ تبلغ كلفة الانتقال من المصنع إلى المخيم عشرة دنائير أردنية (أي ما يعادل 14 دولار أمريكي) ولا يمكن للاجئات تحملها، ما يعني عدم قدرة النساء على العودة بسهولة في أثناء النهار إذا ما اضطررن، بما في ذلك في الحالات الطارئة. كما لا يتاح للاجئات الكثير من الخيارات المتعلقة برعاية أطفالهن، لذا هن يشعرن بالقلق إزاء ترك أطفالهن بمفردهن لفترات طويلة بسبب خوفهن على سلامتهن في المخيم. عزيمة هي أم قد انتهى المطاف بها إلى رفض المشاركة في برنامج العمل وتقول لأوكسفام "يمكننا في سوريا الخروج في أي وقت من النهار ولعدة ساعات، ولكن هنا أدنى شرارة تعني أن بيوتنا يمكن أن تحترق. الابتعاد عن المنزل محفوف بالمخاطر"⁸.

كان للشبكات الاجتماعية والشائعات والكلام المتناقل أثر سلبي على نظرة النساء إلى الوظائف المعروضة في مصنع الألبسة كما عزت النساء تدني معدل الالتحاق بالعمل إلى ذلك. انتتان فقط من النساء اللواتي أجرت أوكسفام مقابلات معهن كانتا قد عملتا سابقاً في مصانع للألبسة في الأردن، ولكن كان ثمة إجماع على أن معاملة العمال في المصانع سيئة. قالت لنا سارة "تحدث جميعاً مع بعضنا بعضاً ونسمع أن الظروف [في المصنع] ليست على ما يرام. يسيئون [هناك] معاملة العمال الذين يتعرضون للنقد المستمر وتلقي الأوامر⁹. باعتقادهم لو كانت الظروف في هذا المصنع أفضل مما سمعنا لكان ثمة المزيد من النساء السوريات اللواتي سيرغبن في العمل هناك. وتابع سارة قائلة "إذا نجح [المصنع] في الاحتفاظ بخمس نساء سوريات فسوف يتمكن لوحدهن من جلب 500 أخريات"¹⁰.

كما عبّرت النساء عن قلقهن إزاء غيابهن وقت توزيع المساعدات في حال ذهبن إلى العمل في المصنع. تقول عزيمة "في حال غيابنا عن المنزل طوال اليوم... من سوف يستلم المساعدات من مركز توزيع المال النقدي؟"¹¹ لقد شكلت ضرورة الحضور وقت توزيع المال عاملاً مثبطاً عن قبول وظائف طويلة الأجل خارج المخيم مما يظهر أن اللاجئين يولون هذه المساعدات الأولوية على حساب أي دخل قد يحصلون عليه من العمل.

كان الدافع وراء النهج المتبع في برنامج التوظيف هذا تعزيز العمل الرسمي طويل الأجل الذي يمكن اللاجئين من الاعتماد على الذات، لكنه لم ينجح في اجتذاب كثير من النساء. أما بالنسبة إلى أولئك اللواتي تسجلن للعمل في مصنع الألبسة خلال المعرض الوظيفي، فقد كان قبولهن للعمل مرتبطاً بتوفير خدمات النقل الآمن والميسر. في جميع نقاشاتنا، ذكرت النساء اللواتي شاركن في مشروع "الحياة" أنهن منفتحات على قبول أي فرصة عمل تكون على مقربة من المخيم.

3- تجارب النساء اللواتي قبلن العمل

تابعت أوكسفام تجارب أربع نساء هنّ سوسن وهيام ومريم وأمينة (تبلغ أعمارهنّ 20 و 23 و 26 و 29 على التوالي) 12 ممن تسجلن للعمل في مصنع الألبسة. من خلال المقابلات الأسبوعية، تابع فريق أوكسفام تجربتهنّ خلال الشهرين الأولين من العمل 13. لم تكن أيّ من هؤلاء النساء تعمل قبل لجوئهن إلى الأردن، وعلى الرغم من أنهن قد عملن في مشروع "الحياة" كان العمل في المصنع تجربتهن الأولى في العمل الرسمي. كما هو موضح أدناه، أثر الوضع الفريد لكل واحدة منهن في منزلها على تجاربهن مع العمل الرسمي بطرق متباينة.

فرص العمل الرسمي ومزاياه

المزيد من حرية الحركة والتفاعل الاجتماعي

تحول القيود المفروضة على مغادرة مخيم الزعتري دون التفاعل بين سكان المخيم والمجتمع الأردني المضيق. لذا فقد منح العمل في مصنع الألبسة - الذي يعتبر بصفة عامة حيزاً صديقاً للمرأة - فرصة للاجئات لكي يغادرن المخيم كل يوم تقريباً. تقول سوسن: "أحب مغادرة مخيم الزعتري فهو مغبر جداً" 14. كما نشأت عن فرصة ذهاب اللاجئات إلى العمل ضمن مجموعة مع النساء الأخريات من المخيم علاقات اجتماعية جديدة. وقد أثر ذلك إيجاباً على نظرة هؤلاء النساء إلى العمل في المصنع والتي تحسنت بفضل دعم النساء الأخريات اللواتي كنّ في وضع مماثل. وقد نتج عن ذلك كلّ إحساس بالتضامن في لحظات الضغط في العمل. تقول مريم: "ثمّة الكثير من العمل لكن من الممتع أن نكون في صحبة الآخرين. نعمل تحت الضغط لذلك نعمل سوية ونتعاون معاً" 15. يشكل العمل في المصنع فرصة لتكوين صداقات جديدة مع السوريين والأردنيين. وبفضل العلاقات التي أقمنها، أصبحت تجربتهن في المصنع أكثر من مجرد وظيفة - إذ كانت فرصة لمغادرة منازلهن ولقاء أشخاص جدد. تقول أمينة أنها كانت "المرّة الأولى التي أغادر فيها منزلي.... وبصراحة كان ذلك شعوراً جميلاً" 16.

مهارات طويلة الأجل وتطوير وظيفي

فرصة بناء القدرات وتعلم مهارات مهنية جديدة تحفز اللاجئات للعمل في مصنع الألبسة. وهنّ يعلمن تماماً أن اكتساب هذه المهارات لن يساعدهنّ على تحقيق تقدّم في مجال العمل وحسب، وإنما سيعود عليهن أيضاً بالنفع في جميع جوانب حياتهن. كما تقول سوسن "تعلم الخياطة هو استثمار من أجل المستقبل. لن تدوم فرصة [العمل] في المصنع إلى الأبد، ولكن يمكنني الاستفادة من خبرتي في الخياطة في البيت ومن أجل أطفالي ولربما كسبت بعض المال من الخياطة لحسابي الخاص" 17. حافز النساء الأول ليس فقط الدخل وإنما أيضاً الرغبة في تحسين الأداء. إنهن يفتخرن بالعمل الذي يساهمن به في المصنع. قالت لنا مريم "نريد أن يكون الإنتاج العربي على مستوى رفيع. ونريد عملاً عالي الجودة. بعض الألبسة التي ينتجها المصنع جميلة جداً، فهي قطع رائعة ونحن نريد أن نحافظ على هذا المعيار" 18. بفضل تطوير مهاراتهن مع مرور الوقت ومساهمتهن في حسن الأداء في العمل، زاد تحفيزهن للعمل في المصنع.

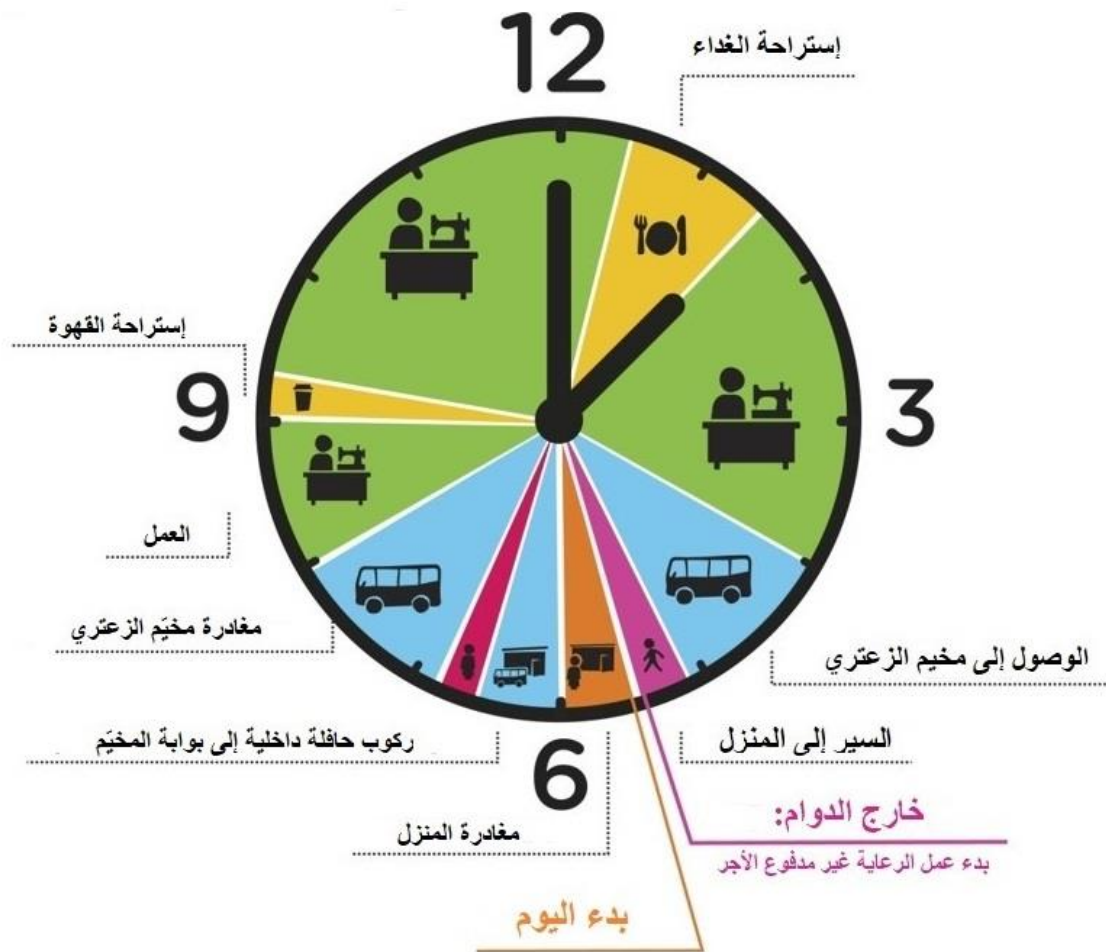
المكاسب من العمل

يتاح للنساء السوريات في العمل الرسمي الحصول على المكاسب التي لا تتوفر لهن في بيئة عمل غير رسمي. كما أن الاستفادة من برنامج الأجر مقابل العمل محدودة أيضاً. فعلى سبيل المثال، بدلات الأمومة وفق الإجراءات التشغيلية لوظائف الأجر مقابل العمل في مخيم الزعتري تقتصر على التوقف عن العمل لمدة 40 يوماً من دون أجر 19. أمّا العمل الرسمي في الصناعة فيعني حصول النساء على الضمان الاجتماعي ومكاسب أخرى، بما في ذلك إجازة أمومة مدفوعة الأجر. سوسن، إحدى النساء المشاركات في دراسة تجربها أوكسفام، هي حامل وستمنح 70 يوماً إجازة أمومة مدفوعة الأجر من المصنع على النحو المنصوص عليه في قانون العمل الأردني. كما أنّ تنوّع الوظائف المتاحة في مصانع الألبسة تسمح بمرونة أكبر للنساء الحوامل اللواتي يكفن بأعمال تحتاج جهداً أقلّ. وفق ما أخبرتنا سوسن "هم يولون اهتماماً كبيراً بهذه الأشياء كما أنهم يراعونني كثيراً. يقولون إن حجم عملي يجب أن يظلّ خفيفاً وأنه لا يجب أن أجهد نفسي أثناء عملي" 20. لقد ساعدها طاقم العمل عند الضرورة من خلال تقليص عبء عملها.

تحديات العمل الرسمي وسيئاته

النقل وساعات العمل

عند إضافة ساعات النقل، تصبح أيام العمل في المصنع أطول. تعمل النساء كالعادة لمدة 8 ساعات يومياً ولكن يطول هذا الوقت مع إضافة ساعتين للانتقال من المصنع وإليه. كما طالت هذه المدة أكثر حين أضاف المصنع محطات جديدة على طول الطريق لركوب عمال آخرين في الحافلة. ذكرت إحدى النساء أن أهلها اشتكوا من تأخرها في العودة من العمل بصورة متزايدة. وقالت مريم "يطول أمد الرحلة وتصبح أكثر إرهاقاً. بدأ والداي يقلقان بسبب ذلك واعتقد أنهما لن يقبلا بتأخري أكثر"²¹. وفق الأعراف الاجتماعية، غالباً ما يعتبر عمل المرأة غير ضروري. وفي حالة مريم لا يتوجب عليها تأمين احتياجات أسرتها المادية. ولأن عمل النساء يعد غير ضروري، فإن عملهن خارج المخيم لا يكون مقبولاً إلى في حالة النساء اللواتي يكون لديهن ظروف معينة. ولا تعتبر العودة في وقت متأخر مقبولة إلا للذكور من أفراد الأسرة لأنه من الطبيعي أن يعملوا. أما مريم، فقد استطاعت العمل لأنها بدأت تتصل بوالديها في أثناء طريق عودتها إلى المنزل.



الصورة 1: يوم العمل العادي لللاجئات السوريات من مخيم الزعتري

كما ذكرنا سابقاً، تمثل ساعات العمل أيضاً تحديات للنساء اللواتي تصدر بأسمائهن المساعدات النقدية من مركز توزيع المال في مخيم الزعتري. يفتح المركز أبوابه حتى الساعة السادسة مساءً لذا - وبسبب أوقات العودة المتغيرة - تضطر العديد من النساء إلى اختيار التنازل عن عملهن لقاء البقاء في المنزل من أجل استلام المبالغ النقدية في أيام توزيعها بدلاً من المخاطرة بالتخلف عن الاستلام. وبالاستناد إلى مسؤول في قسم الموارد البشرية في المصنع، يشكل الغياب المنتظم مشكلة كبيرة. ولا يمكن للنساء الطلب إلى أحد أفراد الأسرة الإنابة عنهن لاستلام المبالغ النقدية. فوفق أحد مسؤولي المفوضية العليا للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين لا يمكن تسمية شخص آخر من أفراد الأسرة لينوب في استلام المال إلا

في حالات نادرة، مثل كون المتلقي مسناً أو حاملاً أو عرضة لنوع آخر من الضعف. من المرهق بالنسبة إلى اللاجئين التخلي عن توزيع المساعدات من أجل عمل رسمي في ظلّ نظام تصاريح العمل القائم²².

رعاية الأطفال ومسؤوليات الأسرة

إشتكت النساء اللواتي قرّرن عدم التسجيل في المصنع ممّن لديهن أطفال أكبر سناً من عدم أحقيتهن بالحصول على بدل رعاية الأطفال الذي تتقاضاه أمهات الأطفال الأصغر سناً. النساء اللواتي قبلن العمل (المجموعة التي أجريت معهن المقابلات) لديهن أطفال صغار أو ليس لديهن أطفال من الأصل. يظهر ذلك، علاوة على تقييد السن، انحياز المصنع إلى العاملات الأصغر سناً. وفقاً لأحد مسؤولي المفوضية العليا للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين يمكن أن يكون لدى النساء الأكبر سناً أطفال من فئات عمرية مختلفة لذلك هنّ يواجهن صعوبات في إيجاد أشخاص لرعاية الأطفال أو حضانات، لا سيما تلك التي تستقبل أطفالاً من أعمار متفاوتة. ويمكن أن يؤدي ذلك إلى آليات تأقلم سلبية مثل اعتماد الأمهات على بناتهن الأكبر سناً - واللواتي غالباً ما يكنّ مرافقات - لرعاية إخوتهن الصغار. ونتيجة لذلك، لا يعاد توزيع مسؤولية رعاية الأطفال من النساء إلى الرجال أو إلى بنى الدعم الأخرى في المخيم، وإنما تلقى هذه المسؤولية على عاتق فتيات أصغر سناً قد يكنّ في سنّ ارتياد المدرسة. ويظهر ذلك أثر الفوارق بين الأجيال في عمل الرعاية غير مدفوع الأجر على أساس النوع الاجتماعي (الجنس).

لدى أمينة طفلان دون الرابعة من عمرهما تتركهما مع حاضنة غير رسمية في أثناء النهار تدفع لها كل بدل رعاية الأطفال الذي تتلقاه من المصنع. أما سوسن فتترك أطفالها لدى أهل زوجها. يمكن لهاتين الإمرأتين الحصول على وظيفة بدوام كامل خارج المخيم من خلال الاستفادة من الشبكات غير الرسمية المتاحة لكل منهما. أوردت نساء سوريات أخريات رعاية الأطفال كعقبة أمام العمل ولم يذكرن هذه الشبكات، مما يدلّ على أنهن غير قادرات على الاستفادة منها.

ولكن، حتى النساء اللواتي يستفدن من العلاقات الاجتماعية القوية يواجهن تحديات تتعلق برعاية أطفالهن. فعلى سبيل المثال، واجهت أمينة مشكلات بسبب تفاوت وقت عودتها من العمل. وبما أن رعاية طفلها تعتمد على ترتيب مادي وليس على فرد متطوّع من أفراد الأسرة، ثمة مرونة كافية في ما يخصّ مواعيد اصطحاب الأطفال. وعلى الرغم من أن النساء يواجهن تحديات في ما يتعلّق باستخدام بدل رعاية الأطفال، يمتاز هذا المصنع بكونه الوحيد في الأردن الذي يقدّم لموظفاته بدل رعاية الأطفال، على الرغم من أن قانون العمل ينصّ على توفير حضانات للأطفال²³. ويشير ذلك إلى أن تحسين تنفيذ هذا القانون هو أمر أساسي من أجل توظيف المرأة السورية في الأردن، وإلا سيكون من الصعب تحقيق عمل المرأة في جميع أنحاء الأردن كما كان عليه الحال في هذا المصنع.

4- "الأجر مقابل العمل" في المخيم مقارنة بالعمل الرسمي بالمجتمعات المضيفة

الفرص في المخيم

بالنسبة إلى النساء في المخيم، توفر برامج الأجر مقابل العمل بديلاً عن العمل خارج المخيم. ولكن كما ورد آنفاً، تبقى هذه الفرص محدودة كما لا تصل المعلومات المتعلقة بالوظائف الشاغرة إلى العديد من النساء اللواتي يهمن الأمر. وعلى الرغم من أن مجموعة النساء السوريات اللواتي قبلن وظائف في مصنع الألبسة كنّ من بين المشاركات في مشروع أوكسفام "الحياة" إلا أنهن صرّحن إنهن لم يكنّ يعرفن السبيل إلى إيجاد وظائف ضمن برنامج الأجر مقابل العمل في المخيم. كنّ قد سمعن فقط عن مشروع "الحياة" وبخاصة من جارتهن وصديقاتهن. لا يتاح للعديد من النساء في المخيم فرصة مغادرة منازلهن ولا يمضين وقتاً طويلاً في المراكز الاجتماعية حيث يعلن عن الوظائف الشاغرة.

المقايضة مع العمل الرسمي

كما أوضحنا آنفاً، تتاح فرص العمل الرسمي للنساء المقيمات في المخيمات ولكنها تنطوي على مقايضة: الاستقرار في مقابل القرب والراحة. تمتاز فرص الأجر مقابل العمل بقربها من منازل اللاجئين ولكنها وظائف قصيرة الأجل. على العكس منها تماماً، يمتاز العمل الرسمي بكونه فرصة لتأمين دخل ثابت وموثوق فيه لفترة طويلة.

يضع موقع المخيم - وربما مواقع فرص العمل في القطاع الخاص في شمال الأردن - النساء من سكان المخيم في وضع غير موات بالنسبة لانضمامهم الى سوق العمل. ريم، التي شاركت في مشروع أوكسفام "الحياة"، كانت قد عملت في مصنع الألبسة لمدة يوم واحد فقط قبل مغادرته. قالت إنها لم تتمكن من مواصلة العمل كونها أمّاً لستة أطفال في سن الدراسة. أمّا منى، التي عملت في مصنع لمدة أربعة أشهر فقط قبل مغادرته، فقالت إن السبب الرئيس لتخليها عن عملها هو كونها المعيلة والراعية الوحيدة لوالدتها المسنة ولابنتها الصغيرة. كان من الصعب عليها أن تبتعد عنهما طوال اليوم. ما زاد الطين بلة كان قضاء ساعتين أو ثلاث ساعات إضافية في المواصلات. تقول منى "أعجبتني فكرة العمل في المصنع حيث العمل دائم... العمل في المخيم جميل لكنه غير مستقرّ إذ لا يمكن الاحتفاظ بالوظيفة عينها أكثر من بضعة أشهر"²⁴.

بالنسبة للنساء اللواتي يقمن في المخيم، يتمثل خيار آخر للعمل رسمياً بأن يستحصلن على تصريح عمل من دون تحديد رب العمل عن طريق مكتب تشغيل اللاجئين السوريين في مخيم الزعتري، على الرغم من أن النساء في المخيم لا يلجأن إلى هذا الخيار بصفة عامة. ما يثني النساء عن اتخاذ هذه الإجراءات هي نظرتهم إلى التعقيدات البيروقراطية للوصول إلى المجتمعات المحلية المضيفة بدلاً من حرية الحركة. وفي الوقت نفسه، لدى هؤلاء النساء خوف إزاء تنقلاتهن من دون حماية خارج المخيم، حيث يفقدن الشعور بالأمن. حتى تاريخه، معظم الفرص التي عرضها مكتب تشغيل اللاجئين السوريين لتوظيف النساء كانت في مصانع تقع بعيداً عن المخيم. إنّ انخفاض معدل التحاق النساء بالعمل في هذه المصانع والصعوبات المرتبطة بالخروج من المخيم تظهر الحاجة إلى تسهيل حركة العمال في الخروج والدخول من المخيم وذلك من أجل تعزيز الفرص الاقتصادية طويلة الأجل للاجئين.

5- الخاتمة والتوصيات

تتظر النساء اللواتي قبلن بالعمل في مصنع الألبسة إلى عملهنّ بنظرة إيجابية عموماً، كما أعربن عن رغبتهم في البقاء في العمل لفترة طويلة. وعلى الرغم من تدني عدد الوظائف، تظهر تجارب أولئك اللواتي استطعن العمل في المصانع أنّه ينبغي الاستمرار في تقديم هذه الفرص لمن يرغب في التغلب على تحديات هذا العمل. قد يكون للنظرة الإيجابية إلى العمل أثر مضاعف إذ تنقل القلة التي تحمل نظرة إيجابية خبراتها الجيدة إلى صديقاتها وقريباتها. غير أن هؤلاء النساء لا يشكلن أغلبية نساء المخيم. وفي حين أنهنّ وجدن حلولاً للتحديات المشتركة التي تواجههن في العمل الرسمي في الأردن، تستمرّ الحواجز القائمة على التمييز على أساس النوع الاجتماعي (الجنس) التي تمنع غالبية اللاجئين السوريين من دخول سوق العمل.

كما يظهر في هذا المثال، يتيح العمل الرسمي للنساء فرصة تطوير عمل تجاري والإبقاء على وظيفة طويلة الأجل، توفرّ من الناحية النظرية خياراً أكثر جدوى واستدامة لتمكين النساء السوريات من تأمين سبل العيش. هذا، بصفة خاصة، هو حال سكان المخيم الذين يتعذر عليهم الحصول بسهولة على العمل غير الرسمي كما هو حال اللاجئين المقيمين في المجتمعات المضيفة. يمكن لتيسير تنقل سكان المخيم والتخفيف من القيود المفروضة على دخولهم إليه وخروجهم منه أيضاً أن يوفر فرص تنمية المناطق المحيطة، لأن السوريين سيصبحون قادرين على الإسهام في الاقتصاد بشكل طبيعي، سواءً عن طريق إيجاد فرص العمل أو إدارة الأعمال التجارية الصغيرة.

يتطلب المضيّ قدماً إيلاء قدر أكبر من العناية بالنهج المستدام في سياسات كسب الرزق للاجئين في المخيمات. ففي الأردن، يبلغ تعداد اللاجئين في المخيمات 125000 شخص (بين مخيمي الأزرق والزعتري). وفي ظلّ الإطار القانوني الحالي تبقى قدرتهم على الوصول إلى فرص كسب العيش بشكل مستقل وفرص التفاعل مع المجتمع المضيف محدودة للغاية، فيما يخضع توظيفهم للرقابة المشددة.

وبينما تقام معارض التوظيف لمساعدة النساء على إيجاد وظائف ذات أجل طويل، تظلّ الطريقة الوحيدة التي يجدن فيها هذه الوظائف ويحصلن عليها هي الحوافز التي تقدمها منظمة العمل الدولية. ويعني ذلك أنّ أياً من فرص العمل هذه لن تكون متاحة في السوق من دون هذا الدعم. وكما هو الحال مع برنامج "الأجر مقابل العمل" تعتمد هذه الوظائف على تمويل المشاريع، الأمر الذي يعرّض استدامتها للخطر.

ولا يزال التوظيف وإصدار التصاريح يمرّان عبر المفوضية العليا للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين ومنظمة العمل الدولية الأمر الذي يحدّ من حرية حركة اللاجئين في هذه العملية. تتعارض الطبيعة المغلقة للمخيمات مع التحوّل في النهج المتبع لكسب سبل عيش اللاجئين الذي يرمي - في نهاية المطاف - إلى تعزيز اعتماد اللاجئين على الذات. تحت أوكسفا أصحاب المصلحة الرئيسيين، وهما السلطات الوطنية والمحلية، على النظر في التوصيات التالية عند تحديد فرص العمل للاجئين السوريين.

على المنظمات الإنسانية والتنمية:

إدماج الديناميكية الاجتماعية حول مشاركة المرأة في الحياة الاقتصادية في برامجها

على صعيد الأسر، لا بدّ من موافقة الأقرباء الذكور على القرارات المتعلقة بعمل المرأة. وهذه عقبة رئيسية أمام دخول المرأة إلى سوق العمل. لا بدّ من أن يكون ثمة قبول أكثر ودعم أكبر لحق المرأة في الوصول إلى العمل ومن ثم تحقيق الفوائد الناجمة عن ذلك. كما ينبغي أن تحدّد هذه البرامج مجموعة متنوعة من السبل التي تتفاوض فيها النساء مع أسرهن ومجتمعاتهن وأن تدعمهن بحيث تتمكن تلك النساء بشكل أفضل من الوصول لأنظمة العمل والمساعدات. يمكن أن يشمل ذلك أيضاً الاهتمام بمخاوف الذكور والتطرق إلى احتمال معارضتهم لحق المرأة في العمل. لا بدّ من استهداف الرجال، من أجيال ومجموعات مختلفة، بحملات توعية تدافع عن المرأة السورية العاملة بالإضافة إلى غيرها من الفرص لبناء قدرات بديلة إيجابية.

على حكومة الأردن:

تحسين حرية حركة اللاجئين السوريين في المخيمات

إنّ عملية تقديم الطلبات والحصول على تراخيص وتصاريح العمل في المخيم تقوّض قدرة اللاجئين السوريين على إيجاد العمل. يعرّض النظام الحالي اللاجئين للخطر لأنه يدفعهم إلى الحصول على تصريح من دون تحديد ربّ العمل واستخدامه بصورة غير مشروعة، أي لغرض الدخول إلى المخيم والخروج منه أو للحصول على عمل في القطاعات الأخرى. تتيح حرية الدخول إلى المخيم والخروج منه للاجئين إمكانية تحسين التفاعل مع المجتمعات المحلية المحيطة بهم. ومن شأن ذلك أن يهيئ الفرص لسكان المخيم لتشكيل روابط مع الأردنيين والسوريين الآخرين وبناء قاعدة أكثر استدامة لإدماج اللاجئين في سوق العمل الرسمية.

ضمان توفير خيارات نقل عام للمرأة تكون أقلّ كلفة وأكثر أماناً

حددت الاستراتيجية الوطنية للاستخدام (2011 - 2020) المواصلات العامة بوصفها مجالاً يتطلب التحسين من أجل تعزيز قدرة المرأة على العمل لا سيّما في المناطق الريفية. وعلى الرغم من ذلك، لم يحدث تغيير يذكر في توفير النقل لاجتذاب المزيد من النساء إلى العمل. تعتبر خيارات النقل ذات الأجر المقبول مثل الحافلات غير آمنة وغير متاحة في كثير من المناطق. أمّا الخيارات الأكثر أماناً مثل سيارات الأجرة فكلفتها أعلى. ولإشراك النساء من جميع مستويات الدخل في سوق العمل الأردني، لا بدّ من معالجة مشكلات المواصلات عن طريق توفير خيارات ذات تكلفة معقولة وصديقة للمرأة.

تحفيز توفير حضانات الأطفال

لا تشجع المادة المتعلقة بتوفير رعاية الأطفال من قانون العمل على توظيف النساء. وهي تنص على توفير حضانة للأطفال في أي منشأة توظف ما لا يقل عن 20 امرأة لديهن 10 أطفال على الأقل لا تتجاوز أعمارهم أربع سنوات²⁵. من الناحية العملية، لطالما كان تنفيذ هذا القانون محدوداً وقد تجاهله أرباب العمل الذين لا يريدون تحمل تكاليف توفير هذه الخدمة. سيكون تقاسم عبء رعاية الأطفال مع الحكومة أكثر فاعلية في القطاعين الخاص والحكومي فيما يتعلق بتوظيف المرأة عن طريق توفير الحوافز الضريبية أو أشكال الدعم الأخرى للشركات التي تقدم خدمات الحضانة.

على المفوضية العليا للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين:

ضمان تمكين المرأة السورية العاملة من تسلم المساعدات النقدية أو غيرها

يجب أن يأتي توزيع المساعدات النقدية لتلبية احتياجات اللاجئين متمماً لبحث اللاجئين عن فرص العمل وليس عائقاً له. آلية توزيع المال الحالية في مخيم الزعتري - من خلال مسح بصمة حذقة العين في مركز تسليم الأموال - تثني اللاجئين عن العمل في المجتمعات المضيفة لأنها تتطلب وجود المستفيد لاستلام أمواله خلال ساعات معينة. يغلق مركز التوزيع حوالي الساعة السادسة مساءً، وهو وقت عودة النساء العاملات من العمل إلى المخيم. لا بدّ من تيسير عملية استلام الأموال على اللاجئين السوريات العاملات من خلال اعتماد التوزيع النقدي المتنقل الذي يسمح بقدر أكبر من المرونة.

1 كما كان الوضع بحلول أيار/مايو 2018. الأجر مقابل العمل هي مبادرة يتقاضى فيها اللاجئين أجراً مقابل دعم برامج الشركاء في المخيم. وبحسب تعريف شراكة التعلم النقدي: يسد المال نقداً بشرط إنجاز عمل محدد. ويدفع المال عموماً بحسب وقت العمل (مثل عدد الأيام، أو أجر يومي) ولكنه قد يكون أيضاً من حيث الناتج (مثل عدد القطع المنتجة أو كمية الحفر بالمتري المكعب). ويكون الأجر مقابل العمل ضمن البرامج العامة أو برامج عمل المجتمعات المحلية، ولكن يمكن أن يشمل أيضاً الأعمال من المنزل وغيرها من أشكال العمل. CALP (2017)، مسرد برامج التحويلات النقدية. اللجنة الاستشارية التقنية. شراكة التعلم النقدي، تموز/يوليو 2017.

<http://www.cashlearning.org/resources/glossary>

2 دعم مستقبل سوريا والمنطقة؛ مؤتمر بروكسل 2؛ ورقة حول الشراكة مع الأردن؛ الفقرة 33؛ نيسان/أبريل 2018.

3 ورد الاعتماد على الذات في المرتبة الثانية كهدف في النسخة المتقدمة من الميثاق العالمي بشأن اللاجئين (الفقرة 7). وقد ذكر التمكين الاقتصادي للنساء والفتيات بالتحديد في الفقرة 75 في إطار "الوفاء باحتياجات المجتمعات المحلية ودعمها" إذ ينص على "وجوب مساندة التدابير الرامية إلى تعزيز مكانة النساء والفتيات تمكين المرأة اقتصادياً ودعم وصول النساء والفتيات إلى التعليم (بما في ذلك التعليم الثانوي والعالي)" <http://www.unhcr.org/5b51fd587>

4 ميثاق الأردن (2016) <https://reliefweb.int/report/jordan/jordan-compact-new-holistic-approach-between-hashemite-kingdom-jordan-and>

5 المفوضية العليا للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين؛ وقائع حول مخيم الزعتري؛ تموز/يوليو 2018. <https://data2.unhcr.org/en/documents/details/64690>

6 ملاحظة منهجية: عقدت أوكسفام مجموعة تركيز مع النساء المشاركات في مشروع "الحياة" في شباط/فبراير 2018. كانت هؤلاء النسوة ممن تسجلن للحصول على عمل ولكن في نهاية المطاف لم يحصلن على عمل في المصنع لعدد من الأسباب. عقدت مجموعة التركيز بهدف معرفة أسباب عدم التسجيل ببرنامج التوظيف.

7 مناقشات مجموعة تركيز مع مشاركات في مشروع للحياة. آذار/مارس 2018.

8 المرجع السابق

9 المرجع السابق.

10 المرجع السابق.

11 المرجع السابق.

12 تمّ تغيير الأسماء لحماية هوية النساء.

13 ملاحظة منهجية: من آذار/مارس إلى أيار/مايو 2018، أجرت أوكسفام سلسلة أسبوعية من الحوارات الهاتفية مع أربع نساء كنّ قد بدأت العمل في المصنع. ونظمت هذه الحوارات لتقييم مواقف النساء من العمل وظروفه والتغيرات الدورية التي طرأت على منازل النساء وأوضاعهن الأسرية وكيف أثر ذلك كله على عملهن. وفي نيسان/أبريل 2018، أجريت محادثات هاتفية مع النساء اللواتي كن يعملن سابقاً في المصانع ولكن تركن عملهن في النهاية لمعرفة ما دفعهن إلى العمل وما أبعدهن عنه في نهاية المطاف.

14 مقابلة هاتفية مع سوسن.

15 مقابلة هاتفية مع مريم.

16 مقابلة هاتفية مع أمينة.

17 مقابلة هاتفية مع سوسن.

18 مقابلة هاتفية مع مريم.

19 الإجراءات المعيارية التشغيلية لوظائف الأجر مقابل العمل في مخيم الزعتري. تموز/يوليو 2018.

20 مقابلة هاتفية مع سوسن.

21 مقابلة هاتفية مع مريم.

22 في بحوث سابقة، كان اللاجئين السوريون الذين حاورتهم أوكسفام يخشون من خفض المساعدات الإنسانية عنهم أو التأثير على احتمال إعادة توطينهم إذا ما اتخذت أنشطتهم الاقتصادية طابع الرسمية بسبب الحصول على تصريح للعمل على سبيل المثال. أنظر أكثيد وكير وأوكسفام والمجلس الدانماركي للاجئين ومنظمة إنقاذ الطفل

(2017) موازنة الحسابات (دمج النساء وحماية اللاجئين أمر ملج لتحقيق نمو الأعمال التجارية الصغيرة في الأردن. تجمع ليدرز. 10 كانون الأول/ديسمبر 2017

<https://www.oxfam.org/en/research/balancing-books-including-women-and-protecting-refugees-essential-realizing-small-business>

23 نصّ قانون العمل على توفير حضانات لرعاية الأطفال في الشركات حيث تعمل ما لا يقل عن 20 امرأة يكون لديهن مجتمعات 10 أطفال على الأقل دون سن الرابعة. غير أن 98% من الشركات في الأردن هي مؤسسات صغيرة ومتوسطة الحجم حيث يعمل أقل من 19 موظفاً ويعني ذلك أن غالبية أصحاب العمل يستثنى حكماً من هذا القانون. وتعتبر الغرامات على عدم تنفيذ هذا القانون منخفضة بالقياس إلى تكلفة توفير حضانة للأطفال. لذا يفضل كثيرون دفع الغرامات عوضاً عن تحمل تكاليف توفير مرافق لرعاية الأطفال. أنظر يعقوب الشمولي (2016) قيمة خدمات الحضانات في أماكن العمل: دراسة قطاع الاتصالات في الأردن. صداقة، تموز/يوليو 2016.

<http://www.sadaqajo.org/sites/default/files/files/DaycarePaper.pdf>

24 مقابلة هاتفية مع منى.

25 الجزء الثاني؛ قانون العمل الأردني؛ قانون 8 عام 1996.

<http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/45676/65048/E96JOR01.htm#c7>

كتبت هذه الورقة شادن المصري. وتعترف أوكسفام بمساعدة سومان مودلي وندي السرور وألكساندرا بك ونسمة الذسور في إنتاجها، وكذلك اللجان اللواتي تطوعن بوقتهن خلال عملية البحث. هذه الورقة جزء من سلسلة من الأوراق كتبت لإعلام الرأي العام حول قضايا السياسة الانمائية والانسانية.

تكرّمت وزارة الخارجية والتجارة الأسترالية بتمويل مشروع "للحياة". وتعتبر الأفكار الواردة في هذا المنشور عن آراء أوكسفام وليس بالضرورة عن آراء الحكومة الأسترالية.

للمزيد من المعلومات حول المسائل المثارة في هذه الورقة يرجى التواصل عبر البريد الإلكتروني على العنوان التالي:
advocacy@oxfaminternational.org

هذا المنشور محمي بحقوق النشر ولكن يمكن استخدام النص مجاناً لأغراض المناصرة والتعليم والبحث شريطة ذكر مصدرها بالكامل. كما يطلب صاحب حقوق التأليف والنشر أن يتم تسجيل ذلك كله لديه من أجل تقييم الأثر. لأغراض النسخ في أية ظروف أخرى أو إعادة الاستخدام في منشورات أخرى أو الترجمة أو التكيف يجب الحصول على ترخيص ويمكن فرض رسوم . للتواصل على العنوان الإلكتروني:
policyandpractice@oxfam.org.uk

المعلومات الواردة في هذا المنشور صحيحة وقت طباعته.

نشرته أوكسفام بريطانيا لصالح أوكسفام الدولية تحت رقم: ISBN 978-1-78748-297-5 في آب/أغسطس 2018.

DOI: 10.21201/2018.3149

أوكسفام بريطانيا، أوكسفام هاوس، جون سميث درايف، كاولي، أوكسفورد، OX4 2JY، بريطانيا.

منظمة أوكسفام

منظمة أوكسفام هي اتحاد دولي يضم 20 منظمة مترابطة في أكثر من 90 بلداً وهي جزء من حركة عالمية تعمل من أجل التغيير ولبناء مستقبل خال من ظلم الفقر. لمزيد من المعلومات يرجى التواصل مع الوكالات التالية أو زيارة موقع أوكسفام www.oxfam.org

www.oxfam.org

