



International
Labour
Organization

أصوات الناس PEOPLE'S VOICES



CAMPAIGNING FOR PAY EQUITY
AND CHILDCARE IN JORDAN

حملة من أجل المساواة في الأجور
ورعاية الأطفال في الأردن

أصوات الناس *PEOPLE'S VOICES*

*CAMPAIGNING FOR PAY EQUITY
AND CHILDCARE IN JORDAN*

حملة من أجل المساواة في الأجور
ورعاية الأطفال في الأردن

حقوق النشر محفوظة لمنظمة العمل الدولية © ٢٠١٧

لا تنطوي التسميات المستخدمة في منشورات منظمة العمل الدولية، التي تتفق مع تلك التي تستخدمها الأمم المتحدة، ولا العرض الوارد للمادة التي تتضمنها، على التعبير عن أي رأي من جانب منظمة العمل الدولية بشأن المركز القانوني لأي بلد أو منطقة أو إقليم، أو لسلطات أي منها، أو بشأن تعيين حدودها.

ومسؤولية الآراء المعبر عنها في المواد أو الدراسات أو المساهمات الأخرى التي تحمل توقيعاً هي مسؤولية مؤلفيها وحدهم، ولا يمثل النشر مصادقة من جانب منظمة العمل الدولية على الآراء الواردة بها.

والإشارة إلى أسماء الشركات والمنتجات والعمليات التجارية لا تعني مصادقة منظمة العمل الدولية عليها، كما إن إغفال ذكر شركات ومنتجات أو عمليات تجارية ليس علامة على عدم إقرارها.

ويمكن الحصول على مطبوعات مكتب العمل الدولي عن طريق المكتبات الكبرى أو مكاتب منظمة العمل الدولية الموجودة في كثير من البلدان أو مباشرة من قسم المطبوعات على العنوان التالي:

Switzerland – ٢٢ Geneva , ١٢١١ – ILO Publications, International Labour Office, Ch

يمكن طلب مجاناً قائمة بالمنشورات والمطبوعات الجديدة من العنوان المذكور أعلاه أو عن طريق البريد الإلكتروني: pubvente@ilo.org ومن خلال شبكة الإنترنت: www.ilo.org/publns

وللحصول على مطبوعات مكتب منظمة العمل الدولية الإقليمي للدول العربية، الاتصال على العنوان التالي: www.ilo.org/arabstates

Copyright © International Labour Organization 2017

The designations employed in this International Labour Organization (ILO) publication, which are in conformity with United Nations practice, and the presentation of material therein do not imply the expression of any opinion whatsoever on the part of the ILO concerning the legal status of any country, area or territory or of its authorities, or concerning the delimitation of its frontiers.

The responsibility for opinions expressed in signed articles, studies and other contributions rests solely with their authors, and the publication does not constitute an endorsement by the ILO of the opinions expressed in them.

Reference to names of firms and commercial products and processes does not imply their endorsement by the ILO, and any failure to mention a particular firm, commercial product or process is not a sign of disapproval. ILO publications and digital products can be obtained through major booksellers and digital distribution platforms, or ordered directly from ilo@turpin-distribution.com. For more information, visit our website: www.ilo.org/publns or contact ilopubs@ilo.org.

For ILO Regional Office for Arab States publications, please contact:

ILO Regional Office for Arab States

P.O.Box 4088-11 Riad El Solh 2150-1107

Beirut – Lebanon

Website: www.ilo.org/arabstates

مقدمة

تشكل أصوات النساء في العمل عنصرا أساسيا في أي مبادرة تتعلق بتمكين المرأة اقتصاديا. ويأتي هذا المبدأ في صميم عمل اللجنة الأردنية للإنصاف في الأجور التي أنشئت في الأردن عام ٢٠١١.

وتتولى وزارة العمل واللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة رئاسة اللجنة، وتدعمها منظمة العمل الدولية. وقد بذلت اللجنة جهودا كبيرة لإطلاع المسؤولين وواضعي السياسات على ظروف العمل غير المقبولة التي يواجهها العديد من النساء في الأردن.

ومن خلال اتباع نهج قطاعي، كانت اللجنة هي القوة الدافعة وراء الوصول إلى «الاتفاقيه الجماعيه» في قطاع التعليم الخاص في الأردن، والتي وقعت عام ٢٠١٧ من قبل النقابة العامة للعاملين في قطاع التعليم الخاص ونقابة أصحاب المدارس الخاصة، تحت إشراف وزارة العمل. وعملت هذه الجهات على إبرام «عقد موحد» إلزامي، يضمن دفع الحد الأدنى للأجور لمعلمي المدارس الخاصة وكذلك تحصيلهم استحقاقات الضمان الاجتماعي بشكل كامل.

من خلال نهج التنظيم المجتمعي الذي تدعمه مؤسسة «أهل»، شرع معلمو المدارس الخاصة في محافظات إربد والزرقاء وعمان في رحلة السعي وراء الحقوق وزيادة الوعي الوطني، والتي وصلت بهم إلى إطلاق حملة «قم مع المعلم». واستكمالا لهذه الجهود ولتوسيع آفاق عمل المرأة في الأردن، ثابرت مؤسسة «صداقة» على الصعيد الوطني على تحقيق الحق في توفير حضانات لرعاية الأطفال في مكان العمل.

وتعكس مجموعة الأصوات في هذا الكتيب آراء بعض الأشخاص الذين شاركوا في هذه الجهود. وكانت مساهماتهم الجماعية قيمة جدا في تصميم وتشكيل وتعزيز مبادرة تحقيق المساواة في الأجور وتوفير الرعاية للأطفال في مكان العمل في الأردن.

Introduction

Voices of women at work are an essential component of any initiative on women's economic empowerment. This principle is at the heart of the Jordanian National Committee for Pay Equity's work.

Established in 2011, the Committee is chaired by the Ministry of Labour and the Jordanian National Commission for Women, and supported by the International Labour Organization. The Committee has exerted significant efforts to bring the unacceptable working conditions of many women in Jordan to the attention of policy makers.

By following a sectoral approach, the Committee has been the driving force behind the Collective Agreement for the private education sector in Jordan. Signed in 2017 by the General Trade Union of Private Education Employees and the Private Schools Owners' Association, under the supervision of the Ministry of Labour, the Agreement established a mandatory Unified Contract that ensures that private school teachers are paid the minimum wage and are properly covered by social security benefits.

Through the community organizing approach promoted by the organization AHEL, private schools teachers in the governorates of Irbid, Zarqa and Amman have joined forces in a journey of rights and awareness that resulted in launching the "Stand Up with Teachers" campaign. To complement these efforts and broaden the agenda of women at work in Jordan, the organization SADAQA has extensively promoted the right to childcare at the workplace at the national level.

This collection of voices reflect views from some of the people who have taken part in these efforts. Their collective contributions have been very valuable in designing, shaping, and furthering the initiative to realize pay equity and childcare in Jordan.



1. VIEWS ON THE NATIONAL CONTEXT

١. وجهات النظر حول السياق الوطني

يواجه قطاع التعليم الخاص في سوق العمل الأردني الكثير من المشاكل والتجاوزات في تطبيق قانوني العمل و الضمان الاجتماعي، وحيث ان غالبية العاملين في هذا القطاع من النساء فإن مطالبتهن لحقوقهن العمالية من أصحاب المدارس الخاصة يتنابها الكثير من الضعف. ولكون تنظيم هذا القطاع من مسؤولية وزارة التربية والتعليم ووزارة العمل والمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي، يستوجب إيجاد آلية تنسيق لجهود هذه الجهات الثلاث من خلال ربط ترخيص المدارس الخاصة بتطبيق الإشتراطات القانونية لكل من هذه الجهات بشكل يضمن الحد من انتهاكات أصحاب المدارس الخاصة للقوانين وبشكل يربط ترخيص المدارس بالمخالفات العمالية.

إيمان العكور

مديرة المرأة في وزارة العمل ومنسقة اللجنة الأردنية للإنصاف في الأجور

Eman Ekour

Women's Work Directorate and Coordinator of the National Committee for Pay Equity

The private education sector in the Jordanian labour market faces many challenges and abuses related to the application of the Labour Law and Social Security Law. The majority of workers in this sector are women and their demand for their labour rights from schools is weak. As the regulation of this sector is the responsibility of the Ministry of Education, Ministry of Labour and the Social Security Corporation, there is a need to create a mechanism to coordinate the role of these regulating bodies to ensure that no school licence is renewed unless all labour rights are respected by the private schools. This will help decreasing violations by private school owners.

على الرغم من وجود توافق وطني نتيجة جهود منظمة العمل الدولية واللجنة الاردنية للإنصاف في الأجور على تعديل ١١ مادة في قانون العمل تهدف لتحسين بيئة العمل للنساء فيما يتعلق بالمساواة في الأجور وتوفير الحضانات وتعريف التحرش وغيرها، من أجل رفع نسبة مشاركتهن الاقتصادية، إلا أن الحكومة إلى الآن لم تتبن عملية التعديل. وهذا قد يكون سببه أنها لا تريد للملف الأوسع أن يفتح، وهو ملف الحقوق العمالية بشكل عام، ففي الأردن، ما يزال تأثير مؤسسات القطاع الخاص أكبر بكثير من تأثير القوى العمالية والجماعات الحقوقية.

سلمى النمى

الأمينة العامة للجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة والمشارك في رئاسة اللجنة الأردنية للإنصاف في الأجور

Salma Al-Nims

Secretary General of the Jordanian National Commission for Women and Co-chair of the National Committee for Pay Equity

There is national consensus on the need to increase women's economic participation. This is largely due to the efforts by the International Labour Organization (ILO) and the National Committee for Pay Equity to improve the working conditions of women through advocating for the amendment of 11 articles in the Labour Code, concerning pay equity, the provision of childcare facilities, defining what constitutes harassment, and other issues. However, the government has not embarked in the labour law reform. The delay might be attributed to the government's hesitancy to place a wider agenda on the table – the agenda of labour rights in general. Because in Jordan, the influence of private sector institutions is still far greater than that of labour and human rights groups.

من غير المقبول في هذا العصر والوقت أن تستمر المرأة في الحصول على أجر أقل من الرجل لقاء العمل المتساوي القيمة، وعدم حصولها على الحق في وجود حضانة لرعاية أطفالها أثناء وجودها في مكان العمل.

ويسعدني أن جهود الحكومة الأردنية، ومنظمة العمل الدولية، ومنظمات المجتمع المدني، وخاصة صداقة، اجتمعت معا لضمان حصول جميع النساء على أجور عادلة، وإيجاد حضانات عالية الجودة للأطفال الأمهات أثناء وجودهن في مكان العمل.

هالة بسيسو لطوف

وزيرة التنمية الاجتماعية - الأردن

Hala Bsaisu Lattouf

Minister of Social Development - Jordan

It is unacceptable in this day and age for women to continue to earn less than men for work of equal value, and not to be provided with access to daycare services for their children while they are at work.

I am happy that we all – the Jordanian Government, the International Labour Organization, and civil society organizations, especially SADAQA – have come together to support each other and ensure that all women are fairly compensated for their work, and that they have access to safe and high-quality daycare services for their children while at work.

النساء هن أكثر ضحايا الانتهاكات العمالية في قطاع التعليم الخاص. غالبية هذه الانتهاكات تقع على المعلمات بالتحديد، والظلم الواقع عليهن لا يقع على معظم شرائح العاملين في المجتمع الأردني.

أحمد الحجايا

الناطق الإعلامي لنقابة المعلمين الأردنيين

Ahmad Al-Hajaya

Spokesperson of the Jordanian Teachers' Union

Most victims of labour violations in the private education sector are women. Most of these violations are against women teachers. They face more injustice than many other categories of workers in Jordanian society.

واحد من العوامل المهمة التي تجعل المعلمات يتراجعن عن التقاضي هو أن قرار رفع قضية على صاحب العمل، ليس -في مجتمعنا قراراً شخصياً للمرأة، بل قرار العائلة كلها، يجب أن يوافق عليه الأب والأخ والزوج. وفي مجتمع ما زال يتعامل بحساسية بالغة مع دخول المرأة إلى المحاكم، فإن النساء يجبرن في معظم الأحيان على الانسحاب. بل ويمنعن، في أحيان كثيرة، حتى من الشهادة في المحكمة لصالح زميلة قدمت شكوى.

هالة عاهد

محامية

Hala 'ahed

Lawyer

One of the important factors that prevents women from seeking litigation is that the decision to file a complaint against an employer is not a personal decision for women in our society. Rather, the decision to seek litigation is taken by the whole family, and must be approved by the father, brother, and husband. In a society that deals very sensitively with women's appearance in court, women are often forced to withdraw their complaints. Sometimes, they are even prohibited from testifying on behalf of a colleague who filed a complaint in court.

هناك أهمية لاستمرارية شمول المعلمة بالضمان الاجتماعي خلال فترة العطلة الصيفية، لأن أي انقطاع عن الشمول خلال هذه الفترة سيفقد المعلمة بعض المنافع التأمينية، ومنها على سبيل المثال بدل إجازة الأمومة والتي تصرف للعاملة في القطاع الخاص من الضمان شريطة أن يكون لها فترة اشتراك متصلة لا تقل عن ستة أشهر تسبق إجازة الأمومة.

ميرفت الرجوب

مديرة الخدمات التأمينية والمنتفعين في مؤسسة الضمان الاجتماعي، فرع إربد

Mervat Al-Rujoub

Director of Insurance Services and Recipients Administration in the Social Security Corporation, Irbid Branch

It is important that social security coverage is continued during schools' summer vacation because any interruption in coverage will deny the teacher certain insurance benefits. For example, maternity leave allowance is paid to the private sector worker only if she has been enrolled for six consecutive months prior to maternity leave.

قطاع المدارس الخاصة من أكثر القطاعات التي ترد منها شكاوى. والتي من أهمها إفصاح بعض أصحاب المدارس عن الراتب الحقيقي الذي تتقاضاه المعلمة، فيكون الراتب أقل من الحد الأدنى للأجور، أو يكون، في بعض الحالات، أعلى منه، لكن صاحب العمل يورد الحد الأدنى لمؤسسة الضمان، كي يخفف على نفسه النسبة التي يدفعها للمؤسسة، الأمر الذي يضر، فيما بعد، بحسبة الراتب التقاعدي للمعلمة.

موسى الصبيحي

الناطق الإعلامي لمؤسسة الضمان الاجتماعي

Mousa Sbeihi

Spokesperson of the Social Security Corporation

The private school sector is one of the sectors from which we receive many complaints. Many of these complaints concern the need for some school owners to declare teachers' real salaries. The salary is sometimes higher and sometimes lower than the minimum wage, but the school owner declares the lowest amount possible to the Social Security Corporation, in order to reduce the amount of social security contributions the school owner pays on behalf of the teacher. This subsequently negatively affects calculations of the teacher's pension.

هناك نظرة تقليدية لدى الكثير من أصحاب العمل ترى أنه لا بأس من إعطاء المرأة أجرا أقل لأنها ليست المعيل الرئيسي للعائلة، على عكس الرجل، الذي هو، في نظرهم، من يتحمل مسؤولية زوجة وأطفال. لكن على أرض الواقع هذا غير صحيح، لأن النساء العاملات، حتى لو كن معفيات قانونيا وشرعيا من الإنفاق على أسرهن، إلا أنهن يشتركن في إعالتها بالضبط مثل الرجال. وعموما بغض النظر عن أي اعتبارات أخرى، من حق المرأة التي تؤدي عملا، أن تنال عليه الأجر الذي يناله الرجل الذي يؤدي العمل ذاته.

بثينة فريحات

مديرة مركز الفئات الأكثر حاجة للحماية في المركز الوطني لحقوق الإنسان وعضوة في اللجنة الاردنية للإنصاف في الأجور

Buthaina Freihat

Director of the Vulnerable Groups Department in the National Centre for Human Rights and Member of the National Committee for Pay Equity

There is a traditional view among many employers that there is nothing wrong with giving a woman lower wages, because she is not the primary breadwinner of the family, unlike the man, who, in their view, is responsible for supporting a wife and children. In reality, this is not true, because working women, even if exempt by law and by *Sharia* (religious law) from spending on their families, contribute to supporting the family exactly as men do. Generally, regardless of any other considerations, it is the right of a woman, who performs work, to be paid equally to a man who performs the same work.

المشكلة الكبرى هي أن المعلمات لا يجرؤن على الشكوى خوفاً من أن يفصلهن صاحب المدرسة. في أن في كثير من المدارس التي أزورها أكون على علم مسبق، من الأخبار المنتشرة، بأن أصحابها يدفعون أقل من الحد الأدنى للرواتب، لكنني عندما أسأل المعلمات ينكرن ذلك. ثم يعترفن بعد تركهن العمل في هذه المدارس. ونحن كمفتشين، لا نستطيع تسجيل مخالفة على رب العمل، إذا لم تبلغنا المعلمات أنفسهن بذلك.

منيرة نايف

مفتشة في مديرية عمل إربد

Mounira Nayef

Inspector in Irbid's Labour Directorate

The biggest problem is that teachers do not dare complain because they fear the school owner will dismiss them from their jobs. I have visited many schools where employers were commonly known to pay their teachers less than the minimum wage. But when I approached the teachers themselves, they denied that this was the case. However, many admitted to receiving lower wages after they left their jobs at these schools. As inspectors, we cannot register a violation against an employer if the teachers do not inform us themselves.

المشكلة ليست دائما في التشريعات نفسها، بل في عدم تطبيقها. في ما يتعلق بالمدارس الخاصة، المشكلة هي في معلمات يقبلن مضطرات بشروط عمل مجحفة، وأصحاب عمل لا يتصرفون بعدالة تجاههن. فصاحب العمل قد يصدر للجهات الرسمية المكلّفة بالمتابعة عقد عمل قانوني مسجل فيه ٢٣٠ دينار راتبا، في حين يسلم المعلمة ٥٠ دينارا. ولا أحد يستطيع مخالفة أي مدرسة، إذا كانت سجلاتها سليمة. المطلوب من المعلمات أن يرفضن شروط العمل غير القانونية. وبالطبع فإن تمثيلا نقابيا جيدا سيكون له تأثير كبير في هذه القضية.

نجاح العزة

نائب سابق وعضوة في اللجنة الاردنية للإنصاف في الأجور

Najah 'Izzah

Former Member of Parliament and Member of the National Committee for Pay Equity

The problem is not always in the legislation, but in the lack of application. In regards to private schools, the problem is that teachers accept, due to necessity, unjust working conditions, and that school owners do not act fairly towards them. The employer may issue a compliant labour contract of 230JDs to the official authorities in charge of follow-up, while he pays the teacher 50 JDs. No one can fine any school if its records are legally intact. What is needed is that teachers reject illegal working conditions. Of course, a good union representation would have a major impact on this issue.

١١

تفاوت الأجور بين الجنسين هو ظاهرة عالمية. وهي تعكس أحد مظاهر اللامساواة والتفاوت الاجتماعي المنتشر في العالم، التي لا تقتصر على الدول الفقيرة، بل هي ظاهرة حتى في دول غنية مثل بريطانيا والولايات المتحدة. المشكلة في الأردن هي أن الفجوة البالغة ٥٣ ديناراً لصالح الذكور، هي أنها تأتي في سوق عمل يتسم بانخفاض الأجور بشكل عام، للرجال والنساء، وهذا يعني ضغطاً أكبر على أجور النساء.

أحمد عوض

مدير مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية

Ahmad 'awad

Director of the Phenix for Economic and Informatics Studies

The gender pay gap is a global phenomenon. It is one of the world's most widespread forms of inequality and social disparity, which does not only exist in poor countries but also in rich countries such as Britain and the United States. The problem in Jordan is that the gender pay gap, which averages at around 53 Jordanian Dinars, generally occurs in sectors that pay low-wages to both men and women, which means greater pressure on women's wages.

المشكلة هي أن العرض في قطاع التعليم أكثر من الطلب. البطالة مستشرية في وقت هناك حاجة ملحة للعمل. المطلوب من المعلمين أن يكون لديهم موقف، وألا يبخلوا في أجورهم. وقد جاء العقد الموحد¹ لينظم العلاقة بينهم وأصحاب العمل، في إطار منطقي وعقلاني، يوضح حقوق كل طرف وواجباته.

منذر الصوراني

نقيب نقابة أصحاب المدارس الخاصة

Monther Al-Sourani

Head of the Private Schools' Owners Association

The problem is that supply (of women teachers) is greater than demand in the education sector. Unemployment is prevalent and people are desperate for work. Teachers ought to take a stand, and not accept their reduced wages. The purpose of the Unified Contract¹ is to organize the relationship between teachers and employers in a logical and rational framework that outlines each party's rights and duties.

¹ وقعت نقابة العاملين في التعليم الخاص مع نقابة أصحاب المدارس الخاصة في ٩ مارس/آذار ٢٠١٧، وأثناء أسبوع فعاليات اليوم العالمي للمرأة، اتفاقاً جماعياً قطاعياً ينظم ظروف عمل معلمي ومعلمات المدارس الخاصة في الأردن. تم توقيع العقد الجماعي الجديد، الذي يسري العمل به اعتباراً من العام الدراسي ٢٠١٧ - ٢٠١٨، بإشراف وزارة العمل التي ترأس اللجنة الأردنية للإنصاف في الأجور.

¹ On 9 March 2017, during the week of International Women's Day, the General Trade Union of Private Education Employees and the Private Schools Owners' Association signed a sectoral collective agreement regulating working conditions of private schools teachers in Jordan. The new Unified Contract, effective starting from the academic year 2017/2018, was signed under the supervision of the Ministry of Labour as the Ministry heads the National Committee for Pay Equity.

للمرة الأولى، تمكنت المرأة في الأردن من المشاركة في المناقشات، والتأثير على الحوار، وأن تغدو جزءاً من عملية المفاوضات التي أسفرت عن توقيع الاتفاق الجماعي القطاعي الناظم لظروف عمل معلمي المدارس الخاصة في الأردن. كان ذلك إنجازاً عظيماً تزامن مع أسبوع اليوم العالمي للمرأة. وكان مشروع الإنصاف في الأجور محركاً للتغير الاجتماعي بالنسبة لكثير من النساء اللاتي أستطعن التعبير عن شواغلهم في سياق حقوق معلمي المدارس الخاصة. وقد استغرقت هذه العملية وقتاً لأن جميع الجهات الفاعلة كانت بحاجة إلى أن يكون لها صوت وأن تتفهم أهمية النهج المجتمعية المقترنة بالحوار الاجتماعي والسياسي. والحوار الاجتماعي يستغرق وقتاً، ولكنه يفضي إلى نتائج مدروسة وإلى ملكية أصحاب المصلحة، فضلاً عن تحسين التنفيذ.

شونا أولني

رئيسة قسم المساواة بين الجنسين والتنوع وقسم فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز، منظمة العمل الدولية في جنيف

Shauna Olney

Chief, Gender Equality and Diversity and ILOAIDS, ILO Geneva

For the first time women in Jordan were able to participate in the discussions, influence the dialogue and be part of the negotiations process that led to the signing of the sectoral collective agreement regulating working conditions of private schools teachers in Jordan. This was a great achievement that coincided with the week of International Women's Day. The Pay Equity Project has been an engine of social change for many women who were able to voice their concerns in the context of private schools teachers' rights. This process has taken time, as all actors needed to have a voice and to understand the importance of community based approaches combined with social and policy dialogue. Social dialogue takes time, but it results in a more informed outcome and stakeholder ownership, as well as better implementation.

كان الجهود المبذولة لتوفير أجور عادلة في الأردن محيطة وملهمة في آن معاً. فقد كانت محبطة لأنه في مجتمع أبوي كالمجتمع الأردني، غالباً ما يعتمد الناس على الرجل لكسب القوت اليومي. وهي ملهمة لأن كثيراً من النساء والرجال شرعوا يتحركون من أجل التغيير لأنهم مؤمنون بضرورة حصول المرأة والرجل على أجور متساوية عن عمل متساوٍ وعن عمل ذي قيمة متساوية. وهم محقون في ذلك. فالإنصاف في الأجور حق ينبغي أن يتجسد في القانون الأردني وفقاً لاتفاقيتي منظمة العمل الدولية رقم ١٠٠ و ١١١.

تينا هولتغارد أولي

منظمة العمل الدولية سابقاً

Tina Holtgaard Oulie

Former Associate Expert on Gender Equality, ILO Beirut

Working for pay equity in Jordan was frustrating and inspiring at the same time. Frustrating, because in a patriarchal society like the Jordanian one, people often take for granted that the man is the bread winner. Inspiring, because many women and men have started mobilizing for change, because they believe women and men should receive equal pay for equal work and work of equal value. They are right; pay equity is a right, and this right should be reflected in the Jordanian law, in accordance with ILO Conventions 100 and 111.



2. CHALLENGING THE STATUS QUO TOWARDS
ADVANCING PAY EQUITY IN THE PRIVATE
EDUCATION SECTOR IN JORDAN

٢. تحدي الوضع الراهن نحو
المساواة في الأجور في قطاع
التعليم الخاص في الأردن

خسرت عملي^٢ بسبب انضمامي إلى الحملة، لكنني في المقابل كسبت الكثير. لقد اكتشفت داخلي قوة لم أكن أعرف بوجودها. ثقفت نفسي قانونياً، من خلال ورشات العمل التي حضرتها، ومنحتني التشبيكات التي أتاحتها لي الحملة مع معلمات أخريات ومسؤولين ثقة كبيرة بالنفس، وإيمان بقدرتنا عليّ تحصيل حقوقنا. أنا الآن أعرف أن الوصول إلى أمين عام وزارة أو وزير ليس شيئاً صعباً، لأنني أعرف الآن أنهم في خدمتنا، ولسنا نحن من في خدمتهم.

هبة أبو غنيم

عضوة في حملة «قم مع المعلم»

Hiba Abu-Ghneim

Member of "Stand Up with Teachers" Campaign

Though I was penalized² because I joined the campaign, I gained a lot in return. I discovered an inner strength that I did not know existed within me. I educated myself legally, through the workshops that I attended. Through the campaign, I developed a network with other teachers and officials, which gave me great self-confidence and belief in our ability to attain our rights. Now I know that reaching the Secretary General of a Ministry, or a Minister, is not difficult, because they are at our service, and that we are not at their own service.

^٢ هبة أبو غنيم خسرت وظيفتها نتيجة مطالبتها لبعض حقوقها العمالية.

² Hiba Abou-Ghneim was dismissed from her work as a result of her demand for her labour rights.

إنجازات اللجنة الاردنية للإنصاف في الأجور اليوم هي نتيجة جهد مئات الأشخاص من المؤمنات والمؤمنين بالقضية. يشمل هذا أعضاء اللجنة وداعميها ومؤيديها، والأهم من ذلك، المعلمات اللواتي قدن حملة «قم مع المعلم»، وجازفن عندما طالبن أرباب عملهن بظروف عمل لائقة، وضغطن على الجهات الحكومية من أجل تنظيم أفضل لهذا القطاع.

ريم أصلان

مستشارة منظمة العمل الدولية في قضايا النوع الاجتماعي

Reem Aslan

ILO Senior Consultant on Gender Equality

The achievements of the National Committee for Pay Equity are the result of the joint efforts of hundreds of women and men who believe in its cause, including its members, supporters, donors, and most importantly the teachers that lead the “Stand up with Teachers” campaign. These teachers took major risks to demand decent working conditions from their employers, and lobbied with the government to better regulate the sector.

وعى المعلمات تغير كثيرا بعد إقرار العقد الموحد. كثير منهن كن يأخذن أقل من نصف الحد الأدنى من الأجور، ويرضين به لأن المعلمات الأقدم كن يقلن لهن إنهن يجب أن يكن سعيدات، لأن المعلمات في الماضي كن يبدأن برواتب أقل من ذلك بكثير. الآن أرى خريجات جديرات من المعلمات يطالبن بالراتب الذي نص عليه العقد الموحد..

إيمان المدهون

عضوة في حملة قم مع المعلم

Iman Al-Madhoun

Member of “Stand Up with Teachers” Campaign

There has been a great increase in the awareness of women teachers since the adoption of the Unified Contract. Many of them used to earn less than half of the minimum wage, and they were content with it, because older teachers would tell them they should be happy since teachers in the past used to start with much lower salaries. Now, I see recently graduated teachers demanding the salary stipulated by the Unified Contract.



أعمل منذ ١٧ سنة في المحاماة، تعاملت خلالها مع العديد من القضايا العمالية. الآن بعد العقد الموحد، صار التعامل مع هذا النوع من القضايا أسهل؛ ففي الماضي لم تكن هناك في الغالب عقود، فكنّا نضطر إلى الاستعانة بشهود، لإثبات أن المعلمة تعمل. أيضا العقود في الماضي، كانت تعد بحسب هوى كل مدرسة، والآن عقد موحد واضح ملزم للجميع. أيضا، كانت مسألة إثبات الراتب صعبة في حالة النزاع، في حين أن إلزامية تحويل الراتب إلى البنك، تجعل ذلك سهلا. الذي ما زال صعبا هو إثبات الفصل التعسفي، لأن الأمر يحتاج إلى شهود من زميلات المعلمة، وهؤلاء يخفن إن شهدن معها أن يلقين المصير نفسه.

حازم شخاترة

مستشار قانوني في مركز عدل للمساعدة القانونية

Hazem Shakhatreh

Legal Counsel of Justice Center For Legal Aid

I have been working as a legal expert for 17 years, and have dealt with many labour cases. Now, with the Unified Contract, dealing with this kind of issue is easier. Often in the past, there were no contracts, so we had to rely on witnesses to prove that a teacher was working. Furthermore, contracts used to be prepared haphazardly by each school, whereas now there is a unified binding contract for everyone. Also, in disputes, it used to be difficult to prove how much a teacher's salary was, whereas now the mandatory transfer of salaries to a bank account makes it easy. What remains difficult now is proving arbitrary dismissal, because such an issue requires that a teacher's colleagues testify as witnesses. But many are afraid that if they testify, they will end up being arbitrarily dismissed as well.

” لاحظنا زيادة واضحة في عدد المعلمات اللواتي يتقدمن بشكاوى منذ بداية الحراك وحملة قم مع المعلم. مع أن الكثير منهن ما يزال يخاف من معرفة صاحب العمل أنها تقدمت بشكاوى، وهو خوف مبرر لأن الثمن في الغالب يكون خسارة الوظيفة، لهذا نهتم كثيرا بأن تكون الشكاوى سرية.

جانيت الطيب

مديرة إدارة البحوث والدراسات في مؤسسة الضمان الاجتماعي الأردنية للإنصاف في الأجور

Janet Al-Tayyeb

Director of Economic and Social Studies Directorate at Social Security Corporation
Committee Member of the National Committee for Pay Equity

” We noticed a clear increase in the number of female teachers filing complaints since the beginning of the movement and the “Stand Up with Teachers” campaign. However, many of them are still afraid that the employer will discover that they filed a complaint, which is a justifiable fear since the price is often the loss of their jobs. We are therefore very careful that the complaints remain anonymous.

أذكر أنه عندما بدأت، قال كثيرون لا يمكن القيام به في الأردن، وأن الوقت لم يحن بعد لتنفيذ فكرته في المنطقة. ولكنه لقي صدى عميقاً لدى الأردنيين الذين فهموا محنة معلمي القطاع الخاص جيداً. وعندما بات لهذه المسألة صدى لدى الرأي العام، كان واضعو السياسات مستعدين وراغبين في السير على خطى المشروع. فدعوا مختلف أصحاب المصلحة للاجتماع بغية التوصل إلى تفاهم مشترك مع إكسابهم المعرفة وإفهامهم القضايا والأساليب التي نجحت في هذه الحالة. ولا يحدث ذلك دائماً، ولكن في هذا السياق والمثال الخاصين كان هناك تقارب في الأفكار واعتراف بأهمية الموضوع وضرورته. وجاءت الرغبة في المضي قدماً من الأردن وبالتحديد من الأردنيين. وقد مهد الطريق إلى نجاحه منسق جيد عمل بمثابة صلة وصل استراتيجية وفعالة. فوقوف منظمة العمل الدولية وراء هذه العملية عبر مراحلها المختلفة على مر السنوات خير مثال على الاعتراف بأن التغيير الحقيقي يستغرق وقتاً.

سيميل إيسيم

كبيرة الاختصاصيين بقضايا المساواة بين الجنسين في منظمة العمل الدولية في بيروت سابقاً

Simel Esim

Former Senior Regional Gender Equality Specialist, ILO Beirut

I recall when we first started, so many people said it could not be done in Jordan and it was an idea whose time has not yet arrived in the region. Yet, it resonated deeply with the Jordanians who understood the plight of teachers in the private sector well. And when the issue resonated with the public opinion, the policy makers were ready and willing to follow suite. The convening of multiple stakeholder toward reaching a common understanding while equipping them with the knowledge and understanding of the issues and methods succeeded in this case. It does not always happen so, but in this particular context and instance there was a coming together of minds and a recognition of the importance and urgency of the topic. The will to move forward came from Jordan and more specifically Jordanians. The pathway to its success was paved with a good coordinator who was a strategic and effective communicator. The fact that the ILO stood behind the process through its different phases across the years is a good example of acknowledging real change takes time.

قبل انضمامي لحملة قم مع المعلم، كنت أذهب لحضور ورشات التوعية التي تقيمها، ووقتها اكتشفت أنني كنت جاهلة تماما بحقوقي. لم أكن أعرف أن لي حقا بحد أدنى من الأجور، ولا بإجازات، وضمان اجتماعي. ولست وحدي، كل المعلمات اللواتي كنت أعمل معهن كن مثلي. الآن أنا أعرف حقوقي، وأصبحت لدي الشجاعة للوقوف أمام صاحب المدرسة والمطالبة بها، حتى لو كلفني هذا فقداني لوظيفتي. وقلت هذا لوالديّ فعلا، إنني لن أعمل إلا بكامل حقوقي، وهياتهما لاحتمال ألا أبقى في عملي، لكن هذا لم يحدث.

ساجدة محمد

عضوة في حملة قم مع المعلم

Sajida Mohammad

Member of "Stand Up with Teachers" Campaign

Before I joined the "Stand Up with Teachers" campaign, I used to attend the awareness-raising workshops it offered. I came to realize that I was completely ignorant of my rights. I did not know that I had the right to receive the minimum wage, vacation time, and social security benefits. I was not alone; all the teachers I worked with were like me. Now I know my rights, and I have the courage to stand in front of the school owner and demand my rights, even if this costs me my job. I actually said this to my parents, that I won't work unless I receive my full rights, and I prepared them for the possibility that I won't stay at my job. But this did not happen.

مع أن معظم بنود العقد الموحد موجودة في قانون العمل، إلا أن أهميته تتمثل في أنه يراعي الخصوصية التي تتسم بها مهنة التعليم. وهي خصوصية لا يراعيها قانون العمل. لقد جاء العقد الموحد، أولا للتأكيد على الحقوق الموجودة أساسا في قانون العمل، وأضاف إليها ميزات أخرى، مثل علاوة التعليم، والإزامية تحويل الراتب إلى البنك.

عبر الأخرس

الرئيسة السابقة للجنة التعليم الخاص في نقابة المعلمين

Abeer Al-Akhras

Former Director of the Private Education Committee in the Teachers' Union

Although most of the clauses of the Unified Contract are found in the Labour Code, the importance of the Unified Contract lies in the way it takes into account the specificity of the teaching profession, which is not accounted for by the Labour Code. The Unified Contract re-emphasized the rights that already exist in the Labour Code, and it added other provisions, such as the education bonus and the mandatory transfer of the salary to the bank.



لا تستطيع المعلمة، مهما بلغ إخلاصها ومهارتها، أن تعلم الطلبة التفكير الحر، وهي ذاتها حقوقها مسلوقة وكرامتها مهانة. بل ستعلمهم المادة المقررة والانصياع للتعليمات كما تنصاع هي لها، وفي هذا تهديد مخيف للمستقبل. هناك من يقول إن المطالبة بحقوق المعلمات والعاملين تهديد للأمن. لكن عملي مع حملة «قم مع المعلم» علمني أن التهديد الحقيقي للأمن هو في خلق جيل لا يعرف كيف يفكر لنفسه، واعتاد أن يرى كرامة معلمه مهدوره.

نسرین الحاج أحمد

المؤسسة المشاركة والمديرة المشاركة - مؤسسة أهل

Nisreen Al-Haj Ahmad

Co-Founder and Co-Director of Ahel

A teacher, no matter how devoted and skilled, cannot teach students to think freely when her own rights are violated, and her dignity is compromised. Instead, she will teach students the prescribed material and instill obedience to instructions, as she herself must obey instructions. This is a terrifying threat to the future. There are some who say that demanding the rights of teachers and workers is a threat to security. But my work with “Stand Up with Teachers” campaign taught me that the real threat to our security is by creating a generation that does not know how to think for itself, a generation used to seeing the dignity of their teachers compromised.

عندما بدأنا الحملة، كانت مطالبنا هي أن يلتزم أصحاب العمل بقانون العمل فيما يتعلق بالحد الأدنى من الأجور، الاشتراك في الضمان الاجتماعي من دون انقطاعات، الإجازات السنوية والمرضية. العقد الموحد ينص على كل هذه الحقوق. واستطعنا الضغط لتعديله وإضافة امتيازات مثل الزيادات السنوية وعلاوتي المعلم والخبرة. لا يمكن القول إن هناك تطبيقاً لكل بنود العقد في كل المدارس، لكننا نواصل العمل من أجل تعديل النصوص التي تفتح الباب أمام أصحاب العمل للتحايل.

نجاح الناطور

معلمة لمدة ٢٤ سنة في مدارس خاصة، وعضوة في حملة قم مع المعلم

Najah Al-Natour

Teacher with 24 years of experience in a private school, and member of "Stand Up with Teachers" campaign

When we started the campaign, our demands were that employers comply with the Labour Law in regards to minimum wage, uninterrupted social security benefits, and annual and sick leave. The Unified Contract includes all these rights. We were able to exert pressure to modify the Unified Contract and add privileges such as annual salary increases, and experience-based increases. While we cannot say that all the clauses of the contract are applied in schools, we continue to work towards amending clauses that make it possible for employers to defraud teachers.

بدأنا العمل مع حملة «قم مع المعلم» العام ٢٠١٥، عندما شاركنا في بناء الفريق المؤسس. في البداية كان صعبا إيجاد معلمات يتميزن بروح القيادة. فكانت الفكرة أن تكتشف المعلمات قوتهن، وأن ينظمن بعدها هذه القوة بطريقة فاعلة. بعد أكثر من سنتين، يمكن القول إن المجموعة انتقلت من الشكوى وانتظار حل يأتي به آخرون، إلى الفعل والسعي من أجل إيجاد الحل بأنفسهن. المجموعة وصلت درجة من التمكين أنهن أصبحن يحشدن بأنفسهن المزيد من المعلمات الفاعلات، يضعن خططا متدرجة بالمطالب، وينظمن العمل عليها. وربما نجد بعد سنوات، أنهن سيستخدمن المهارات التي اكتسبنها للحشد من أجل قضية لا علاقة لها بالتعليم.

ريم مناع

منسقة حملات التنظيم المجتمعي في مؤسسة أهل

Reem Manna'

Coordinator of the Community Organizing Campaigns in AHEL

We started working with the “Stand Up with Teachers” Campaign in 2015, when we participated in building the founding team. At the beginning, it was difficult to find teachers with a leadership spirit. The idea was for the teachers to discover their own power, and then to organize their powers in an effective way. After over two years, the group has transitioned from complaining and waiting for a solution others would supply, to acting and persevering in finding solutions for themselves. The group has reached a point of empowerment where they are independently recruiting more proactive teachers, who plan how to put their demands forward, and organize their work according to these plans.

Perhaps, in the future, they will employ their new-found skills to organize towards a cause that is unrelated to teaching.

عملت ١٨ سنة في المدارس الخاصة، ضاع منها ٤ سنوات من اشتراكاتي في الضمان الاجتماعي بسبب فترات الانقطاع. وفصلت من عملي بسبب نشاطي في الحملة. هناك الكثير من قصص الانتهاكات الصارخة التي اكتشفناها أثناء عملنا في الحملة، مثلاً المعلمة في الأغوار الشمالية التي تعمل من السادسة صباحاً إلى الثالثة بعد الظهر، براتب ٥٠ دينار، ومعلمة أخرى عملت ٥ سنوات في مدرسة خاصة، وعندما حصلت على تعيين في وزارة الصحة، ذهبت إلى وزارة التربية لاستصدار شهادة خبرة، اكتشفت أنه ليس لها وجود في سجلات الوزارة، لأن مالك المدرسة لم يرفع اسمها إلى الوزارة.

ناريما الشواهين

عضوة في حملة «قم مع المعلم»

Nareeman Shawaheen

Member of “Stand Up with Teachers” campaign

I worked for 18 years in private schools, and I lost four years of social security benefits due to periods when my social security contributions were interrupted. I was dismissed from my job because of my campaign activism. There are many stories of blatant violation that we discovered during our campaign. For example, a teacher in the northern Jordan Valley works from 6 am to 3 pm and is paid 50 Jordanian Dinars. Another teacher worked for 5 years at a private school, and when she was hired by the Ministry of Health, she went to obtain a certificate of experience from the Ministry of Education and discovered that no record exists in her name. The school owner never registered her as a teacher with the ministry.

من التحديات التي تواجهها المعلمات في الحملة كثرة الحقوق المنتهكة، وهذا يعني كثرة القضايا المطلوب متابعتها، وتعدد الجهات المفترض التشبيك معها. تفعل المعلمات ذلك في وقت مطلوب منهن فيه أن يواصلن تحمل مسؤولياتهن العائلية، التي يقع معظمها على عاتقهن، ويواصلن مهامهن الوظيفية. لهذا فإن الجهد الذي تبذله الناشطات في الحملة في الاجتماعات ومتابعة صفحة الحملة على فيسبوك، هو على حساب فراغهن وأسرهن. أيضا هناك تحدي أن أصحاب المدارس بوصفهم أصحاب رؤوس المال، أقوى وأشد نفوذا.

باسمة خليل

معلمة مدرسة خاصة وعضوة حملة «قم مع المعلم»

Basimah Khalil

Private school teacher, member of "Stand Up with Teachers" campaign

One of the challenges teachers face in the campaign is the large number of violations of rights. This means there are numerous cases to follow up on, and multiple parties to work with. The teachers do so at times when they are required to look after their families – with most family responsibilities falling on their shoulders – while also continuing with their professional tasks. Therefore, the efforts exerted by the women activists in the campaign – such as holding meetings and following up with the campaign page on Facebook – comes at the expense of their spare time and their families. There is also the challenge that school owners, as owners of capital, are stronger and more powerful (than the teachers).

"

لست جزءاً من الحملة، لكنني تابعت نشاطاتها منذ بدايتها العام ٢٠١٥. المشكلة بالنسبة لي هي أن الإنجاز الذي تحقق وهو العقد الموحد بالحقوق والميزات التي ينص عليها، لم يغيّر شيئاً بالنسبة لي. إنه بالضبط مثل التقارير التي تخرج في الإعلام عن انتهاكات حقوق معلمات المدارس الخاصة، ثم تنضم إلى غيرها من تقارير نشرت سابقاً. كله ورق. ما قيمة العقد الموحد من دون أن يرافقه رقابة حقيقية من مؤسسة الضمان الاجتماعي ووزارتي العمل والتربية؟

معلمة مدرسة خاصة | Private school teacher

I am not part of the campaign, but I have followed its activities since its inception in 2015. The problem for me is that the campaign's achievement in instituting the Unified Contract that safeguards rights and privileges, did not changed anything for me. It is exactly like the numerous reports published in the newspapers about how the labour rights of private school teachers are being violated. It is all just on paper. What is the value of the Unified Contract if it is not accompanied by actual supervision from the Social Security Corporation and the Ministries of Labour and Education?

"

رغم أن الكثير من المدارس لا تطبق العقد الموحد، لكن أعتقد أن الإنجاز الأكبر للحملة هو التوعية القانونية التي وفرتها للمعلمات. وهذا جعلهن في موقع قوة لأن القانون معهن. لو كانت لدي هذه المعرفة من قبل، لامتنعت عن الكثير من المهام التي كنت أكلف بها، ثم اكتشفت أن تكليفي بها غير قانوني، ومن ذلك على سبيل المثال تأخرى بعد الدوام من أجل الأنشطة الإضافية.

معلمة مدرسة خاصة Private school teacher

Although many schools still do not implement the Unified Contract, I think the campaign was a success, with its biggest achievement being the legal education it gave teachers. This placed teachers in a position of strength because they now know that the law is on their side. If I had had this knowledge before, I would have refrained from undertaking many of the tasks I was assigned, which I discovered were illegal—tasks such as staying after work hours for extra-curricular activities.

لقد انضممتُ إلى مشروع منظمة العمل الدولية للإنصاف في الأجور أثناء السنة الأخيرة من عمله، حيث سحبت لي الفرصة للانضمام إلى فريق ملتزم جداً كان يعمل على مستوى القواعد الشعبية والسياسات لإحداث تغيير إيجابي على صعيد تمكين المرأة الأردنية اقتصادياً وحقوقها في العمل. وأذكر نجاح حملة «قم مع المعلم» التي أنشئت ودُعمت بالاشتراك مع اللجنة الأردنية للإنصاف في الأجور، حيث تمت تعبئة معلمي المدارس الخاصة في إربد - ومعظمهم من النساء - وناصروا بنجاح العقد الجماعي الذي سيوفر لهم ظروف عمل أفضل، ومنها الحد الأدنى للأجور والإجازات مدفوعة الأجر. ورؤية هؤلاء المدرسين ينتظمون مجتمعين ويطالبون بحقوقهم كانت تجربة ملهمة حقاً.

كارلا كالفو مانيوسا

مساعدة بحث، منظمة العمل الدولية في بيروت

Carla Calvo Mañosa

Research Assistant, ILO Beirut

I joined the ILO's Pay Equity initiative during the last year of its work, where I had the chance to join a very committed team who were working at the grassroots and policy level to bring about positive change in terms of economic empowerment and labour rights for women in Jordan. I recall the success of the "Stand Up with the Teachers" campaign, created and supported jointly with the National Committee for Pay Equity, where private school teachers in Irbid - mostly women - were mobilized and successfully advocated for a collective contract that will provide them with better working conditions, including minimum wages and paid holidays. Seeing those teachers collectively organize and demand their rights was a truly inspiring experience.

”

ما أدهشني بشأن مشروع الإنصاف في الأجور في الأردن هو الالتزام الشديد للأشخاص النشطين والأكفاء المعنيين بالمشروع. وقد كان لمشروع المساواة في الأجور هيكلًا واضحًا، وكنا جميعًا نعمل في الاتجاه نفسه.

غودرون جيفني

منظمة العمل الدولية سابقاً

Gudrun Jevne

Former Associate Expert on Gender Equality, ILO Beirut

What struck me about the pay equity initiative in Jordan was the intense commitment from dynamic and competent people involved with the project. The pay equity project had this clear structure, and we were all working in the same direction.

”

لجنة اللجنة الأردنية للإنصاف في الأجور تضيء نور العدالة في ليل الظلم والانتهاك لحقوق المرأة الذي يمارسه بعض المصايين بمرض الطمع والجشع وانعدام الضمير.

أحمد الشوابكة

اتحاد نقابات عمال الأردن وعضو اللجنة الأردنية للإنصاف في الأجور

Ahmad Shawabkeh

General Federation of Jordanian Trade Unions (GFJTU) and member of the National Committee for Pay Equity

The National Committee for Pay Equity shone the lights of justice in the dark where women's labour rights were violated by institutions infected with the disease of greed and lack of conscience.

” دعم وتمكين المرأة الأردنية هي من أهم أولوياتي، ولذلك فكانت فرصة الانضمام إلى اللجنة الأردنية للإنصاف في الأجور شرف لي، وساعدتني على تحقيق هذه الأولوية. اللجنة الأردنية للإنصاف في الأجور كان لها وقع ملموس على وضع المرأة العاملة في قطاع التعليم وإنصافها... فقد حققت الحملة إنصاف... قوة... دعم ... وعدالة في المدارس الخاصة.

لانا بني هاني

غرفة التجارة وعضوة في اللجنة الأردنية للإنصاف في الأجور

Lana Bani Hani

Chamber of Commerce and member of the National Committee for Pay Equity

The support and empowerment of Jordanian women from all backgrounds is one of my top priorities. Having the opportunity to be part of the National Committee for Pay Equity was a privilege as it helped me in fulfilling this aspiration. The National Committee for Pay Equity had a major impact on the status and equity of working women, especially in the education sector. It provides fairness ... strength ... support ... and justice in private schools.

” اللجنة الأردنية للإنصاف في الأجور هي جزء من خلية نحل تعمل بصمت ولكن بتأثير عميق لتحقيق هدف سامي - وهو الإنصاف بالأجور وتحقيق الأجر المتساوي للأعمال متساوية القيمة - من خلال القنوات الرسمية.

اسحق ابو تينه

نقابة المهندسين وعضو اللجنة الاردنية للإنصاف في الأجور

Ishaq Abu Tineh

Engineers Professional Association and Member of the National Committee for Pay Equity

” The National Committee for Pay Equity is a bee cell that works quietly but with high impact to reach its noble goal of equal pay for work of equal value through utilizing official channels.

”
الإنصاف في الأجور أصبح جزءاً أساسياً في عملي بالتفتيش، حيث يتم شرح ذلك لأصحاب العمل والعاملين، وأشرف بأنني كنت عضو اللجنة الأردنية للإنصاف في الأجور.

كمال المعاني

مدير مديرية عمل أربد، وزاره العمل وعضو سابق في اللجنة الأردنية للإنصاف في الأجور

Kamal Maani

Head of Irbid Labour Office, Ministry of Labour and former member of the National Committee for Pay Equity

” Pay Equity has now become an integral part of my inspection work, and this is made clear to all employers and employees. I am proud to have been part of the National Committee for Pay Equity.



3. CHALLENGING THE ACCESS OF WORKING
PARENTS TO CHILDCARE FACILITIES IN JORDAN

٣. تحدي وصول الوالدين العاملين
إلى مرافق رعاية الأطفال في الأردن

كان مشروع الإنصاف في الأجور ورعاية الأطفال بالنسبة لي عملية مثيرة للغاية، إذ اجتمعت نساء من شتى الخلفيات الاجتماعية بروح التضامن تعزيزاً لحقوقهن كعاملات وكنساء. وكان من دواعي سروري أن أشهد العملية من بدايتها. لقد كان الطريق وعراً أحياناً، واستغرق الأمر ساعات عدة من العمل. ولكنها تجربة مجزية وحافلة بكثير من لحظات الفرح والإنجازات العظيمة التي من المؤكد أنها غيرت حياة عدد كبير من النساء.

إيمانويلا بوزان

كبيرة الأخصائيين بقضايا المساواة بين الجنسين، منظمة العمل الدولية في بيروت

Emanuela Pozzan

Senior Regional Gender Equality Specialist, ILO Beirut

For me, the pay equity and childcare project has been a very enriching process whereby women from different social backgrounds have come together in the spirit of solidarity to promote their rights as workers and as women. I had the pleasure to see the process from its onset. It has been a rocky road at times, and many hours of work went into it. But it was a rewarding experience with many moments of joy and great achievements that I am sure have changed the life of a great number of women.

بعد سنوات من العمل على تفعيل المادة ٧٢^٣ وبناء على الاحتياجات التي لمساها من خلال حواراتنا مع الأسر العاملة من جهة، وأصحاب العمل من جهة أخرى، وبناء على نتائج دراسات اقتصادية واجتماعية أجريناها، أصبح من الواضح أن الحضانات يجب أن تتحول إلى سلعة عامة متوفرة لجميع شرائح المجتمع عبر سلسلة من الإجراءات الحكومية ومنها دعم أصحاب العمل ماديا وتقنيا، ووضع معايير خدمة موحدة، وتفعيل حملات التفتيش، وتأهيل مقدمات الرعاية، واعتماد نماذج مختلفة من الحضانات المؤسسية.

سهر العالول

عضوة مؤسسة - صداقة

Sahar Aloul

Core Team Member - SADAQA

After years of advocating for the activation and implementation of Article 72³ of the Labour Law, and as a result of extensive field research, round table discussions, and one-on-one meetings with working families and employers, we came to the conclusion that child daycare centres must become a public commodity that is available to all. This can be achieved through a series of governmental processes including providing technical and financial support to employers, creating unified industry standards for child daycare centres, activating and increasing the capacity of inspection campaigns, training caregivers and matching them with job opportunities, and adopting new and flexible models for workplace daycare centres.

^٣ على صاحب العمل الذي يستخدم ما لا يقل عن عشرين عاملة تهيئة مكان مناسب ليكون في عهدة مربية مؤهلة لرعاية أطفال العاملات الذين تقل أعمارهم عن أربع سنوات، على أن لا يقل عددهم عن عشرة اطفال.

³ Article 72 of the Labour Law stipulates the provision of workplace nurseries at factories where more than 20 women are employed with at least 10 total children under the age of four; but this has been scarcely implemented over the last two decades.

يأتي مشروع الإنصاف في الأجور ورعاية الأطفال في صميم مهام منظمة العمل الدولية: فهو يعزز المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، ويمثل الحصول على أجر عادل وتوفير رعاية للأطفال بأسعار معقولة العنقبتين الرئيسيتين اللتين تواجهان المرأة الراغبة في ممارسة حقها بالعمل والإسهام في اقتصاد بلادها.

ماري شلنبرش

الخبرة المساعدة بقضايا المساواة بين الجنسين، منظمة العمل الدولية في بيروت

Mari Schlanbusch

Associate Expert on Gender Equality, ILO Beirut

The pay equity and childcare project touches on the core of the mandate of the ILO: It promotes fundamental principles and rights at work. A fair wage and access to affordable childcare are key challenges for women who want to exercise their right to work and to contribute to their country's economy.

الاستثمار في رعاية أطفال العائلات العاملة الأردنية يقع في صميم عمل صداقة. اليوم، يصل عدد الحضانات المؤسسية العاملة على المستوى الوطني إلى ٩٠ حضانة، ونحن لا ننظر فقط في توافرها في أماكن العمل وسهولة الوصول إليها، ولكن أيضا في جودة ونوعية الخدمة المقدمة فيها.

لارا أيوب

عضوة مؤسسة-صداقة

Lara Ayoub

Core Team Member - SADAQA

Investing in childcare for Jordanian working families remains at the heart of SADAQA's mission. Today, with up to 90 newly operating daycare centres nationwide, we are not only looking at the availability and accessibility of daycares at the workplace, but also at the quality of that care.

شراكتنا مع منظمة العمل الدولية ووزارة العمل مكنتنا من بناء فرق للعمل من ناشطين ومحامين وخبراء طفولة مبكرة، لتنفيذ أهدافنا في تفعيل المادة ٧٢ من قانون العمل، والتواصل مع العديد من الشركات وأصحاب العمل، وإنشاء أكثر من ٩٠ حضانة مؤسسية حتى الآن.

رندة نفاع

عضوة مؤسسة-صداقة

Randa Naffaa

Core Team Member - SADAQA

Our partnership with ILO and the Ministry of Labour has enabled us to build teams of lawyers, daycare owners, childhood experts, and activists to implement our mission. Together we have reached out to hundreds of companies and organizations across Jordan. To-date, 90 companies have established daycares in the workplace.

صداقة أتاحت للمرأة الفرصة لتساهم اقتصاديا في منزلها، والتمتع في الوقت ذاته براحة البال لوجود أطفالها بالقرب منها في مكان أمين وأيدي أمينة. الحماس الذي أظهرته المشاركات خلال الدورات التدريبية، وأثناء تجهيز مراكز رعاية الأطفال، كان مشجعا للغاية.

ريم أبو الراغب

عضوة الفريق الفني- صداقة وصاحبة حضانة خاصة

Reem Abu Ragheb

SADAQA Technical Team Member and Owner of Private Daycare Facility

Sadaqa has given women a greater chance to become financial contributors to their homes while enjoying the comfort that their children are close by and in safe hands. The enthusiasm the participants have shown during training sessions and childcare set-up preparation is truly uplifting.



نحن شركة ريتش باين إنترناشونال جروب من أول الشركات التي أسست حضانة داخل المنشأة الصناعية وذلك عام ٢٠١٤ وبعد أن شاركنا بورشة عمل نظمها صداقة لتفعيل المادة ٧٢ من قانون العمل الأردني. وقاموا منذ البداية بمتابعتنا وتوجيهنا تقنيا مما سهل المهمة وبحمد الله، وكان لها الأثر الكبير في زيادة عدد العاملات الأردنيات (في المنشأة) من ١٠٠ إلى ٢١٦ عاملة.

زينب كامل الشوابكة

شركة ريتش باين إنترناشونال جروب

Zeinab Kamel Al-Shawableh

Rich Pine International Group

We are Rich Pine International Group, one of the first industries that established a child daycare centre in the workplace in 2014. This was after we attended a workshop organized by SADAQA to activate article 72 of the Labour Law. SADAQA later mentored us and provided us with technical assistance that made our mission easier, which strongly contributed to increasing the number of Jordanian women employed (at the company facility) from 100 to 216 women.



الإرادة وتضافر الجهود على كافة المستويات ساهم في إنجاح فكرة الحضانات.

ليلى الشوبكي

مديرية عمل المرأة
وزارة العمل

Laila Shobaki

Women's Work Directorate
Ministry of Labour

The will and the collective efforts at all levels contributed to the success of the concept of child daycare services in Jordan.



4. LOOKING AHEAD

٤. النظر نحو المستقبل

لا توجد أنظمة داخلية حديثة تحدد الوصف الوظيفي والمهام الوظيفية بشكل واضح. هذا يعطي أصحاب المدارس فرصة كبيرة لانتهاك حقوق المعلمات، من ناحية تكليفهن بمهام ليست من اختصاصهن، مثل مرافقة الطلبة في جولات الباصات إلى بيوتهم، والقيام بأعمال إدارية، وأحياناً تحصيل الرسوم. المفترض أن تحدث هذه النظم الداخلية، فتحدد بالضبط ما هي المهام المطلوبة من المعلمة، وما هي حدود سلطة صاحب العمل.

محمود سمحان

رئيس لجنة الدراسات في اللجنة الأردنية للإنصاف في الأجور

Mahmood Samhan

Director of the Research Committee in the National Committee for Pay Equity

In many schools, there are no up-to-date internal systems that define job descriptions and specify employees' tasks clearly. This offers school owners a great opportunity to violate the rights of teachers by assigning them tasks that are not within their competencies. For instance, teachers accompany students on the bus to take them to their homes, perform administrative work, and sometimes collect school fees. Such internal systems must be instituted, to precisely determine the tasks required of the teacher and the limits to the employer's authority.

العقوبات الحالية ليست رادعة. مخالفة انتهاك الحد الأدنى من الأجور في أقصاها لا تتجاوز ٢٠٠ دينار، وهذا يعني أن مالك المدرسة يمكنه دفع المخالفة والاستمرار في الانتهاك. المطلوب هو وجود عقوبات تهدد وجود المدرسة، وترخيصها. لا غرامة يدفعها صاحب المدرسة، ويعود بعدها إلى ممارسة الانتهاكات ذاتها.

حمادة أبو نجمة
أمين عام وزارة العمل سابقا

Hamada Abu-Nijmeh

Former Secretary General of the Ministry of Labour

Current sanctions do not deter schools from labour violations. Breaching minimum wage regulations does not incur a fine exceeding 200 Jordanian Dinars, which means that the school owner can pay the fine and continue with labour violations. What we require is sanctions that threaten the existence of a school and its licensing, rather than a fine paid by the school owner who can then resume the same violations.

عقب سنوات من الحوار مع الهيئات الثلاثية المكوّنة لمنظمة العمل الدولية، اتخذت خطوة جريئة وشجاعة بتأسيس اللجنة الأردنية للإنصاف في الأجور في تموز/يوليو ٢٠١١. كانت تلك أول خطوة ملموسة تجاه خلق إطار مؤسسي قوي لاتخاذ إجراءات ترمي إلى تحقيق الإنصاف في الأجور في الأردن. واضطلعت اللجنة الثلاثية الموسعة بدور ريادي في تنسيق وتنفيذ خطة العمل المتعلقة بالإنصاف في الأجور في الأردن، فضلاً عن تنسيق الأنشطة الرامية إلى تحقيق المساواة في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية. ومنذئذ، كان الاتجاه تصاعدياً ومستمراً

ليزا وونغ

أخصائية في قضايا عدم التمييز، منظمة العمل الدولية في جنيف

Lisa Wong

Specialist on non-discrimination, ILO Geneva

After years of dialogue with constituents, a bold and brave step was taken when the the National Committee for Pay Equity was launched back in July 2011. This was the first concrete step towards creating a strong institutional framework for action on pay equity in Jordan. The tripartite plus Committee took the lead in coordinating and implementing the Action Plan for Pay Equity in Jordan, as well as coordinating activities aimed at achieving pay equity for equal value of work. Since then, it's been upward and onward.

هناك ثلاث خطوات قادمة من المفترض أنا ستضمن حماية حقوق العاملين في قطاع التعليم الخاص: (١) ايجاد آلية رقابة فعالة من قبل الجهات المعنية، من خلال توثيق العقود والتفتيش على المدارس، (٢) انشاء مرصد لشكاوى العاملين في هذا القطاع تشرف عليه نقابة العاملين في التعليم الخاص ويتولى متابعة قضايا المعلمين، (٣) ايجاد حافز للمدارس الملتزمة.

نور الإمام

مستشارة قانونية وعضوة في اللجنة الأردنية للإنصاف في الأجور

Nour Al-Imam

Legal Counsel and Member of the National Committee for Pay Equity

Three forthcoming steps are expected to ensure the protection of the rights of workers in the private education sector: 1) Establishing an effective monitoring mechanism, by the authorities concerned, to document contracts and inspect schools; 2) establishing an observatory for worker complaints to follow up on the teachers' cases, which will be supervised by the Union of Private Education Workers; 3) creating incentives for conforming schools.

Amaal Haddadine

Legal counsel in the Jordanian National Committee for Women and
Member of the National Committee for Pay Equity

There are many jobs in different sectors in which women can work. The problem is in the culture of persuading women that their place is only in the education sector and in service sectors such as the health sector. This has led to women favoring work in education. So what has happened is typical of such situations where supply increases: demand decreased and wages fell. This did not happen with men, who have no preference for this profession.

In terms of private school teachers, the problem is not restricted to low wages, but surpassed it to a violation of minimum wage regulations. The state must assume its responsibility of remedying the situation, reforming education in a meaningful way, and improving working conditions in private schools. A working environment that is friendly to teachers motivates them to offer the best they have, and therefore attracts parents looking for a good education for their children. This will lead to the success of the school as an investment project.

هناك الكثير من الوظائف في مختلف القطاعات والتي يمكن أن تعمل فيها النساء. المشكلة هي في الثقافة التي تقنع النساء بأن مكانهن فقط في قطاع التعليم، وفي مهن خدماتية أخرى مثل القطاع الصحي. هذا أدى إلى وجود إقبال كبير على مهنة التعليم من قبل النساء، فحدث ما يحدث عادة عندما يزيد العرض: قل الطلب وانخفضت الأجور. وهو أمر لم يحدث مع الذكور، الذين ليس لديهم إقبال على هذه المهنة.

فيما يتعلق بمعلمات المدارس الخاصة، لم يقف الأمر عند انخفاض الأجور، بل تعدى ذلك إلى انتهاك الحد الأدنى لها، وهنا يجب على الدولة أن تتحمل مسؤوليتها في إصلاح الوضع، إصلاح التعليم بشكل عام، وإصلاح ظروف العمل في المدارس الخاصة؛ فبيئة العمل الصديقة للمعلمات تحفزهن على تقديم أفضل ما لديهن، ويجتذب بالتالي أولياء الأمور الباحثين عن تعليم جيد لأطفالهم. وهذا يعني نجاح المدرسة كمشروع استثماري.

آمال حدادين

مستشارة قانونية في اللجنة الوطنية لشؤون المرأة
وعضوة في اللجنة الأردنية للإنصاف
في الأجور

Adnan al-Sawa'eer

Former Member in the Parliament and Member of the National Committee for Pay Equity

Even if regulatory bodies increase the number of inspectors, they will still not be able to completely monitor the situation, because these inspectors do not have access to the hidden problems in schools, such as salaries that are below the minimum wage, especially when the salaries are paid to teachers in person. At the very least, salary payments should be regulated so that they are automatically made to bank accounts.

مهما زادت الجهات الرقابية عدد مفتشيها، لا يمكن لها أن تضبط الوضع تماما، لأن هؤلاء المفتشين لا يمكنهم الوصول إلى الأمور المخفية داخل المدارس، مثل دفع أقل من الأجر القانوني، خصوصا عندما يدفع الراتب بشكل شخصي. يمكن على الأقل قوننة دفع الراتب، بحيث يصبح الدفع آليا إلى البنوك.

عدنان السواعير

نائب سابق في البرلمان و عضو في اللجنة الأردنية للانصاف في الأجور

ويتوجه التقدير الكبير إلى جميع الأشخاص الوارد ذكرهم في الكتيب لتقديم رؤيتهم. وقد أعد هذا الكتيب بمساهمات من: ريم أصلان، كارلا كالفو، لينا عجيلات، إلما هيچ، سلوى كناعنة، إيمانويلا بوزان، ريهام راشد، دلال سلامة، ماري شلنبرش. التصميم من قبل دينا علواني.

Great appreciation goes to all persons featured in the booklet for providing their insights. This booklet has been prepared with contributions from: Reem Aslan, Carla Calvo, Lina Ejeilat, Elma Hage, Salwa Kanaana, Emanuela Pozzan, Reham Rached, Dalal Salameh, Mari Schlanbusch. Design is by Dina Alwani.

أصوات الناس PEOPLE'S VOICES

CAMPAIGNING FOR PAY EQUITY
AND CHILDCARE IN JORDAN

حملة من أجل المساواة في الأجور
ورعاية الأطفال في الأردن



JORDANPAYEQUITY

وقد أصبح هذا الكتيب ممكناً بفضل المساهمات السخية المقدمة من حكومة السويد.
This booklet has been made possible through the generous contributions
of the Government of Sweden.