
Poverty, Gender, and Youth

Social and Behavioral Science Research (SBSR)

2000

Gender and generation in household labor supply in Jordan [Arabic]

Mary Kawar

Follow this and additional works at: https://knowledgecommons.popcouncil.org/departments_sbsr-pgy

 Part of the [Demography, Population, and Ecology Commons](#), [Gender and Sexuality Commons](#), and the [Labor Economics Commons](#)

How does access to this work benefit you? Let us know!

Recommended Citation

Kawar, Mary. 2000. "Gender and generation in household labor supply in Jordan," West Asia and North Africa Regional Paper [in Arabic]. Cairo: Population Council.

This Monograph is brought to you for free and open access by the Population Council.

دور النوع الاجتماعي والجيل فى العمالة داخل الأسرة المعيشية بالأردن

مارى قعوار*

* تعمل مارى قعوار حاليا أخصائية النوع الاجتماعي و شئون المرأة بالمكتب الإقليمي لمنظمة العمل الدولية فى بيروت، لبنان.

نوجه الشكر لمؤسسة اندرو دلبليو. ميلون على تمويل إصدار هذه الورقة.

تمهيد

تمثل مبادرة مجموعة عمل الشباب جهدا مشتركا أطلقها برنامج منح أبحاث الشرق الأوسط فى السكان والعلوم الاجتماعية التابع للمكتب الإقليمي لمجلس السكان لغرب آسيا وشمال أفريقيا، ومركز البحوث الاجتماعية بالجامعة الأمريكية فى القاهرة. ومن بين الأهداف ذات الأولوية للمؤسستين تقوية التعاون بين بلدان المنطقة فى مجال الأبحاث السكانية، والمساهمة فى اثراء المناظرات الأكاديمية، وبناء القدرات، وتوفير المدخلات من أجل صياغة سياسات أفضل. ويعتبر هذا التعاون نشاطا خاصا لمشروع " الديموجرافيا العربية الجديدة " بمركز البحوث الاجتماعية بالجامعة الأمريكية بدعم من مؤسسة اندرو دلبليو. ميلون. ويمثل مشروع الديموجرافيا العربية الجديدة نشاطا بحثيا تضامنيا إقليميا يركز على الأنماط الجديدة من التغير الديموجرافى، وكذلك اهتمامات السياسات الجديدة فى المنطقة العربية.

وتشهد منطقة الشرق الأوسط مرحلة نمو غير مسبوق لعدد سكانها من الشباب، ومع ذلك فإنهم لا يزالون أكثر المجموعات السكانية افتقارا للدراسة. وتهدف مبادرة مجموعة عمل الشباب إلى إيجاد منبر دائم يستخدمه الباحثون الإقليميون في إجراء الحوار والدراسات الخاصة بالشباب، مع التركيز على كل من العمليات البحثية القطرية والمتعددة التخصصات. وتحقيقا لهذا الهدف، عقد أول اجتماع لمجموعة الدراسة في القاهرة يومي 19-20 تشرين الثاني/نوفمبر 1998 بمشاركة 16 باحثا من الجزائر، ومصر، والأردن، وفلسطين، والسودان، وتركيا. وتناولوا عددا من القضايا المهمة المتعلقة بالشباب، شملت الهوية، وسبل العيش، والأجيال وإعادة هيكلة الأدوار الخاصة بفئات العمر والنوع الاجتماعى، والشباب والتغير الديموجرافى، وكذلك الصحة والمخاطر المرتبطة بهذه المرحلة من الحياة. وقد عرضت الورقة التى أعدتها مارى قعوار لأول مرة فى ذلك الاجتماع، وأثارت مناقشات حيوية حول عمليات انتقال الشباب إلى مرحلة السعى لكسب الرزق.

وقد قام الدكتورة سيتيناى شامى المدير السابق لبرنامج منح أبحاث الشرق الأوسط بدور حيوى فى اطلاق المبادرة و بدء نشاط المجموعة. ويفضل عملية التنسيق التى قامت بها الدكتورة سحر الطويلة بمركز البحوث الاجتماعية فى الجامعة الأمريكية فى القاهرة، عقد اجتماع فى عام 1999 لمجموعة عمل الباحثين المهتمين بقضايا صحة الشباب، على أن يبدأ فى أوائل عام 2000 إصدار نشرة إخبارية لإطلاع مجموعة العمل على الأنشطة الجارية. وتستهدف هذه الأنشطة وغيرها تعزيز الحوار الإقليمى حول قضايا الشباب وتشجيع المبادرات البحثية المهمة. وتؤمن المؤسسات المتعاونة بأهمية هذا العمل وقدرة الشباب على المساهمة الإيجابية فى التغيير الديموجرافى والاجتماعى فى المنطقة.

د. هدى رشاد	د. إبراهيم النور
أستاذة أبحاث ومديرة	مدير
مركز الأبحاث الاجتماعية،	برنامج منح أبحاث الشرق الأوسط
الجامعة الأمريكية فى القاهرة	مجلس السكان
أبريل 2000	القاهرة

شكر وتقدير

تمثل هذه الورقة جزءاً من مشروع بحث رسالة دكتوراه التي استكملت في عام 1997. ومن ثم، فإنني أود أن أبدأ بتوجيه شكرى للدكتورة سيلفيا تشانت المشرفة على الرسالة في كلية الاقتصاد بلندن، على مسانقتها القيمة ومثابرتها طوال عملية البحث.

وقد حصل البحث الذي قامت عليه هذه الورقة على تمويل سخى من منحة مقدمة لمباشرة العمل الميداني لرسالتى من برنامج منح أبحاث الشرق الأوسط لمكتب غرب آسيا وشمال أفريقيا في القاهرة التابع لمجلس السكان. وقد ساعدت التعليقات التي تلقيتها من المسؤولين عن البرنامج على مشروع بحثى في توجيه البحث. كما أنني مدينة بالتقدير لأفراد مجلس السكان الذين كانوا مصدراً للتشجيع والمساندة طوال فترة عملي. وأود أن أخص بالذكر الأستاذة مشيرة الجزيري والدكتور سيتيني شامى والدكتورة باربرا إبراهيم. وقد جاءت مساندهم بدافع من التزامهن بتقديم الأبحاث السكانية والعلوم الاجتماعية في الشرق الأوسط.

وتعتبر الآراء الواردة في هذه الورقة آرائى الخاصة ولا تعكس آراء منظمة العمل الدولية.

موجز

تتناول هذه الورقة بالدراسة دور اختلافات النوع الاجتماعى و السن فى العمالة داخل الأسرة المعيشية فى الأردن، وكذلك أثر تشغيل الشباب على علاقات النوع والجيل. والغرض من الدراسة هو معالجة قضايا النوع والجيل، باعتبارها عوامل مؤثرة فى الوصول إلى أسواق العمل، وتوفير فهم أعمق لعمالة الإناث وذلك باستكشاف العوامل ذات الصلة بالسن.

ومن الناحية العملية، تنظر الدراسة إلى التفاوت فى مشاركة الشباب العازبات الحضرىات فى القوى العاملة فى عمان، بالأردن، وترى أن هذا الجيل من النساء العاملات شاهد على مرحلة جديدة فى حياة النساء الأردنيات: العاملات البالغات العازبات. وبعبارة أخرى، تنظر الدراسة إلى " وقت " معين من الحياة الاجتماعية والاقتصادية للأسر والأفراد. وتحاول الورقة فى هذا السياق بناء صورة لخصائص العمالة لأفراد الأسرة البالغين بغرض استكشاف التأثيرات المتشابهة للسن والنوع والأوضاع الخاصة بالشابات. ثم تتعرض الورقة لكيفية معالجة التسلسل الهرمى المعيارى للنوع والجيل داخل الأسرة المعيشية لهذه الظواهر الخاصة بعمل الشباب، ووضعهم الممتد كعازبات واتساع آفاقهن.

وتشهد الأسر الأردنية، من نواح كثيرة، تغيرات في الهياكل الديموجرافية، والتنظيم الداخلي، والتوازن الاقتصادي. وتؤثر هذه العوامل بقوة على مفاهيم الأسرة وسلوكيات الأفراد. وتبدو النساء العاملات البالغات العازبات في مركز هذه التغيرات، حيث يتعين عليهن مواجهة حقائق جديدة.

المحتويات

الصفحة	
4	1 مقدمة
5	2 منهجية البحث
6	3 خصائص عمالة أعضاء الأسرة المعيشية
10	4 العوامل الأسرية المؤثرة على عمالة الشابات
17	5 أثر عمالة الشابات على علاقات النوع والجيل
26	6 خاتمة
27	المراجع

أولاً: مقدمة

تعتبر معدلات مشاركة الإناث في القوى العاملة في الأردن، التي تبلغ 14 في المائة، منخفضة نسبياً بالمقارنة بمناطق أخرى في العالم. غير أن هناك خاصية مهمة تتمثل في الوجود غير المتناسب للشابات العاملات. وربما يرجع ذلك إلى تركيبة الأعمار الشابة من السكان بصفة عامة، حيث تقل أعمار ما يربو من 68 في المائة من الإناث العاملات عن 30 سنة (بالمقارنة بـ 50 في المائة للذكور). كما يفسر هذه الظاهرة أيضاً ارتفاع المستويات التعليمية للإناث وزيادة الفرص المختلفة للعمالة نتيجة للتغيرات التقنية والتوسع في الصناعات التحويلية، وكذلك ارتفاع سن زواج المرأة: حيث كان يبلغ 17.3 سنة في المتوسط عام 1971، وارتفع إلى 24.6 سنة عام 1995.

ويعتمد المجتمع الأردني تقليدياً على التسلسل الهرمي الجامد للنوع والجيل، حيث تقتصر أدوار النساء وهوياتهن على أدوار الطفولة، ثم المراهقة، ثم الزوجة والأم المعاليتين. وترى هذه الورقة أن ظهور العاملات الشابات العازبات يعد شاهداً على مرحلة جديدة في حياة كثير من النساء الأردنيات: العاملات البالغات العازبات. وتستكشف هذه الدراسة ما إذا كان ذلك يؤدي إلى

تغييرات فى التسلسل الهرمى المعيارى للنوع والجيل داخل الأسرة المعيشية. والحقيقة أن الورقة توضح أن الأسر الأردنية تمر بالفعل بمرحلة تؤثر فيها المتغيرات الديموجرافية على البناء الداخلى للأسرة وتنظيمها وتوازنها الاقتصادى من ناحية، ومفاهيم الأسرة وسلوكيات الأفراد من ناحية أخرى.

وهنا نطرح ثلاثة أسئلة:

1- فى ظل التركيبة الحالية للشعب الأردنى، أى من أفراد الأسرة المعيشية يعملون؟ ونبحث الخصائص الفردية لأفراد الأسرة فى سن العمل، بما فى ذلك وضع العمالة، والمستويات التعليمية، والوظائف، والأجور.

2- ما هى العوامل الأسرية المؤثرة على عمالة البنات فى الأسرة؟ ونتناول الخصائص على مستوى الأسرة المرتبطة بعمالة الإناث، مثل حجم الأسرة، وتركيبها، ودخلها.

3- ما هو أثر عمل الشابات على علاقات النوع والجيل؟ ونفحص دلالات عمل البالغات العازبات وكيف تتجلى علاقات النوع والجيل وكيف يتم التفاوض بشأنها.

ثانياً: منهجية البحث

استخدمت الدراسة الوسائل النوعية والكمية معاً. ويساعدنا البحث الكمي على رؤية الأنماط، ويوفر البحث النوعى المتعمق الرؤية داخل بعض الأسباب الكامنة وراء هذه الأنماط. وباستخدام الاستبيان، تم إجراء مسح كمي فى مقابلات مباشرة مع أعضاء 302 أسرة فى 14 موقعا عبر مدينة عمان. وقد وقع الاختيار على العينة عشوائياً من بين الأسر التى سبق زيارتها فى المسح الذى أجرى على المستوى القومى عام 1991 للوقوف على العمالة، والبطالة والفقير. وتناول الاستبيان النساء العاملات وغير العاملات بين سن 20 و 30 سنة من العازبات غير الملتحقات ببرامج تعليمية فى الوقت الذى أجريت فيه المقابلة. وبالإضافة إلى ذلك، أعيدت زيارة 40 أسرة فى هذا المسح لإجراء مزيد من المقابلات المتعمقة وشبه المقننة مع شابات وأفراد الأسرة الآخرين، وفقاً للظروف العائلية. واستكشفت المقابلات العلاقات الأسرية، وتوزيع وتدبير الدخل، وتاريخ الحياة والعمل، والنشاط الاجتماعى، ووجهات النظر بشأن الزواج والعمل.

ويتأثر التحليل التالى بكونه يتناول بالمناقشة الأسر التى تضم نساء بالغات عازبات غير ملتحات ببرامج تعليمية. كما أنه يقتصر على مرحلة معينة فى دورات حياة الأسر المعيشية. وفى كثير من النواحي لا تمثل هذه المرحلة الأسر الأردنية ككل أو المشاركة الحقيقية للإناث ككل فى

القوى العاملة. وينظر التحليل فقط في إحدى الظواهر في " وقت " معين في الحياة الاجتماعية والاقتصادية للأسر والأفراد.

والواقع، أن تركيز هذا البحث على " وقت " معين في مسارات حياة الأفراد والأسر يتيح الفرصة لتوسيع نطاق فهمنا للمسارات القائمة على الاعتماد المتبادل بين الرجال والنساء، وبالتالي يستند بقوة على أيديولوجيا النوع (Oakley 1987). وعلى سبيل المثال، فإن عمليات انتقال الرجال والنساء من مرحلة في الحياة إلى المرحلة التالية تؤثر فيها وتحكمها و/ أو تبررها المعايير والهياكل الاجتماعية. وفي هذا السياق، اختار البحث الحالي التركيز على مجموعة من النساء اللاتي يتواجدن في أحد مسارات الحياة التي لم يسبق له وجود والذي حدث نتيجة لتغير اقتصادي وديموجرافي وليس تغيرا أيديولوجيا.

ثالثا: خصائص عمالة أفراد الأسرة المعيشية

توفر الناحية الكمية من الدراسة تقسيما لخصائص العمالة لأفراد الأسرة المعيشية من حيث النوع والسن.

الأجيال المختلفة لتوفير العمالة داخل الأسرة المعيشية

طبقا للشكل 1، توضح المشاركة الاقتصادية حسب السن لمن شملهم الاستبيان، ذكورا وإناثا على السواء، أن أعمار الغالبية تتراوح بين 20 و 30 سنة. وتنخفض المشاركة الاقتصادية للرجال كثيرا، ولكنها تبدو واضحة بين فئات العمر الأكبر. وفي المقابل، تكاد المشاركة الاقتصادية للنساء لا تذكر بعد سن الثلاثين.⁽¹⁾

غير أن هذا التوزيع تحدده بدرجة كبيرة طبيعة هذه الدراسة، التي استهدفت الأسر التي تضم بناتا وأبناء بالغين. كما أنها تعكس، نتيجة لذلك، النشاط المتناقص للرجال المسنين بسبب السن أو التقاعد والغياب النسبي لأفراد الأسرة بين سن الثلاثين والأربعين.

يعتبر الفرق في المشاركة الاقتصادية بين النساء كبيرات السن والشابات مسألة مهمة. ومع أن ذلك قد يعود في جانب منه إلى أن الشابات أكثر احتمالا للالتحاق بالعمل من النساء كبيرات السن (أي، ظاهرة دورة الحياة)، فالبنات لا يتزوجن في سن مبكرة مثل أمهاتهن والأرجح أن تنضم إلى القوى العاملة. ويثير هذا الأمر مسألة طال بحثها حول العلاقة بين عمالة الإناث وارتفاع سن

الزواج. والواقع أن مشاركة الشابات في القوى العاملة تبلغ ذروتها في سن الرابعة والعشرين ثم تهبط تدريجيا حتى سن الثلاثين. وقد لا يكون مصادفة أن سن 24 سنة هو متوسط سن الزواج للإناث في الأردن، الأمر الذي يشير أيضا إلى أن عددا من الشابات يتسرب من القوى العاملة في هذه السن.

المستويات التعليمية المختلفة لأفراد الأسرة المعيشية

قد لا يثير الدهشة أن البنات والأبناء البالغين يصلون إلى مستويات تعليمية تفوق آباءهم. وعلى مدى السنوات العشرين الماضية، كان التعليم، الذي صاحبه انخفاض في فجوة النوع في المدارس، أحد أهم إنجازات التنمية في الأردن.⁽²⁾

وللإطلاع على مزيد من المعلومات بشأن التغييرات في المستويات التعليمية وسد الفجوة بين الذكور والإناث انظر النساء والرجال في الأردن: صورة إحصائية (إدارة الإحصاء، 1999). والواقع أنه وفقا لمسح الأسرة، فإن الأمية تكاد تكون غير موجودة بين البنات والأبناء بينما تصل إلى 11 في المائة بالنسبة للآباء وترتفع إلى 35 في المائة بالنسبة للأمهات. وعلاوة على ذلك، فإن الاختلاف الكبير في المستويات التعليمية بين البنات والأمهات يعنى وجود تحول كبير في التباين في مجال النوع الاجتماعي. والأكثر أهمية من ذلك أنه في نفس الجيل، تبلغ البنات مستويات تعليمية أعلى من الأبناء، أي أنهن يحققن أعلى مستوى تعليمي داخل أسرهن. وقد أوضحت عينة المسح أن 82 في المائة من البنات قد أتممن التعليم الثانوي أو أعلى في مقابل 68 في المائة للأبناء.

الأعمال المختلفة لأفراد الأسرة

في داخل الأسرة الواحدة، يتوزع الأفراد غالبا في قطاعات مختلفة من سوق العمل. ولكن، ما هي التقسيمات حسب النوع والسن بين القطاعين العام والخاص والقطاعين النظامي وغير النظامي؟

يوضح الجدول 1 أن مزيدا من الأبناء والبنات يشغلون وظائف في القطاع العام أكثر من آبائهم، وربما يعود ذلك إلى أن كثيرا من الآباء والأمهات في العينة المختارة، خاصة الآباء، قد تقاعدوا بالفعل من وظائف القطاع العام. غير أن هناك تباينات شديدة بين الجنسين بالنسبة للعمالة في القطاع العام. فالشبان غالبا ما يلتحقون بالقوات المسلحة التي لا تتطلب تعليما عاليا، بينما تعمل الشابات كمهنيات، وغالبا كمدرسات.

وفى القطاع الخاص توفر الاختلافات بين الذين يعملون كموظفين أو كأصحاب أعمال عنصرا رئيسيا لاستكشاف التباينات بين الجنسين. وطبقا للجدول (1)، فإن نسبة مرتفعة من الأبناء والبنات يعملون كموظفين (49 فى المائة و 62 فى المائة على التوالى) بالمقارنة بالآباء والأمهات (39 فى المائة و 36 فى المائة على التوالى). والواضح أن هذه الاختلافات لها علاقة بالسن، حيث إن الأبناء والبنات - نتيجة شبابهم - من المرجح أن يكونوا موظفين أكثر من آبائهم. كما يوضح الجدول 1 أن أعلى النسب لأصحاب الأعمال، أى أولئك الذين يعملون لحسابهم الخاص، الآباء (27 فى المائة)، ثم يعقبهم الأبناء (12 فى المائة). وبالمقارنة، لا توجد أمهات ضمن أصحاب الأعمال، بينما تقتصر نسبة البنات على 3 فى المائة فقط من أصحاب الأعمال.

جدول 1- أوضاع العمل بالنسبة لأفراد الأسرة النشطين اقتصاديا

أوضاع العمل	الأب (%)	الأم (%)	الابن (%)	الابنة (%)
موظف قطاع عام	12(20) ⁽¹⁾	14(2)	21(43)	20(50)
موظف قطاع خاص	39(67)	36(5)	49(101)	62(155)
صاحب عمل قطاع خاص	27(45)	-	12(24)	3(7)
مهن حرة/ قطاع غير رسمى	22(38)	50(7)	15(31)	11(28)
متدرب/ عامل بدون أجر	-	-	3(6)	4(9)
الإجمالى	100(170)	100(14)	100(205)	100(249)

المصدر: مسح الأسرة المعيشية
(¹) الأعداد المطلقة بين قوسين.

وبعبارة أخرى، من الأرجح أن يكون للرجال أعمالهم الخاصة أكثر من النساء، ويتم تشجيعهم على ذلك إلى حد أنهم أحيانا يستخدمون فى ذلك الموارد القليلة للأسرة. ومن ناحية أخرى، نادرا ما يتم تشجيع النساء كبيرات السن والشابات على بدء أعمالهن الخاصة. وعلاوة على ذلك، فإن أعدادا قليلة جدا من النساء يمتلكن موارد مستقلة لأى مشروع محتمل، وأى موارد يمتلكنها تستخدم عادة فى مشروع عائلى يسيطر عليه الرجال.

وتشتغل نسبة كبيرة من أفراد الأسرة فى الأعمال الحرة وفى القطاع غير النظامى. ولدى ما يصل إلى 50 فى المائة من الأمهات العاملات و 22 فى المائة من الآباء العاملين مهن حرة، ولكن عدد الأبناء والبنات ذوى المهن الحرة أقل كثيرا. وهذه المسألة ترتبط أيضا بالسن، حيث إن الآباء الأقل تعليما أكثر احتمالا للعمل فى أنشطة القطاع غير النظامى بالمقارنة بالجيل الشاب الذى يميل إلى تلقى تعليم أفضل والعمل فى القطاع النظامى الحديث. وبالنسبة للنساء، فإن طبيعة النشاط غير النظامى تبدو مرتبطة بالسن. وتشتغل النساء الأكبر سنا، وأقلية من الشباب فى

أنشطة داخل البيت، مثل الحياكة وإنتاج الأغذية، أو يعملن خارج البيت في وظائف مثل الخدمة المنزلية. غير أن عددا كبيرا من الشابات المشتغلات بمهن حرة داخل البيت يقمن بأعمال مثل الكتابة على الآلة الكاتبة، أو الترجمة، أو الدروس الخصوصية لأطفال المدارس. وبالمقارنة، فإنه لا يوجد اختلاف حقيقي بين فرص العمل الحر للرجال من جميع الأعمار. وتتراوح أنشطة الرجال، شبابا وكبارا على السواء، ما بين أعمال تجارية وخدمات صغيرة إلى عمالة موسمية في التعمير أو الصناعات التحويلية.

اختلاف دخول أفراد الأسرة

مع التسليم بأن الشابات يتمتعن بأعلى المستويات التعليمية وأن احتمال اشتغالهن في الوظائف المهنية أكبر، يتوقع المرء أن تكون مستوياتهن من الدخل أعلى. بيد أن الحقيقة عكس ذلك. إذ يبلغ متوسط الدخل الشهري للرجال 168 ديناراً أردنياً (235 دولاراً أمريكياً) بالمقارنة بمتوسط الدخل الشهري للنساء الذي يبلغ 105 دنائير أردنية (147 دولاراً). ومن الواضح أن الفجوة أكبر كثيراً مما أوردته الإحصائيات الرسمية لعام 1994، حيث يبلغ متوسط أجور الرجال شهرياً 195 ديناراً أردنياً (273 دولاراً) بالمقارنة بـ 157 (220 دولاراً) للنساء. ولعل أحد أسباب هذا الاختلاف عن البيانات الرسمية هو تضمين القطاع غير النظامي، الذي لا تقدره الإحصاءات الرسمية في العادة.⁽³⁾

وتحقق الأمهات والبنات داخل الأسرة أقل المكاسب، بينما يكسب الأبناء أكثر ويكسب الآباء القدر الأكبر. وتكسب ما يقرب من 71 في المائة من الأمهات و 54 في المائة من البنات أقل من 100 دينار أردني (147 دولاراً) في الشهر. ومن ناحية أخرى، يكسب غالبية الآباء والأبناء ما بين 100 و 299 ديناراً أردنياً (418 دولاراً). وبعبارة أخرى، فإنه بالرغم من أوجه التقارب الواضحة في السن بين الإخوة والأخوات، والاختلافات الواضحة بين الأمهات والبنات، يبدو أن مستويات الدخل يحددها النوع الاجتماعي.

وتشير بيانات مسح الأسر المعيشية إلى أن البنات يمتلكن أكبر قدر من رأس المال البشري من ناحية المهارات والتعليم، كما أنهن الأكثر انخراطاً في القطاع النظامي الحديث. وحيث إن الاختلافات في العمل بين الأمهات والبنات أشد وضوحاً مما هي بين الآباء والأبناء، فربما كان القاسم المشترك الوحيد بين الأمهات والبنات هو ضعف قدرتهن على الكسب.

رابعاً: العوامل الأسرية المؤثرة على عمالة الشبابات

تتضمن الخصائص على مستوى الأسرة المعيشية التي تشكل موارد عمالة الشبابات التالي: حجم الأسرة، وتركيبها، ودخلها، وهي الخصائص التي نوقشت في دراسات أخرى لشرح دخول النساء في أسواق العمل (Stichter 1990).

حجم الأسرة ونسب الإعالة

يعتبر حجم الأسر المعيشية في العينة موضوع الدراسة كبيراً نسبياً إذ يبلغ متوسط الحجم 7.9 شخصاً (الجدول 2). ومع التسليم بأن معدل المشاركة الاقتصادية للعينة كلها يقتصر على 32 في المائة، فإن ذلك يعنى أن معدل الإعالة مرتفع نسبياً، حيث يبلغ 1 إلى 3.1 (أى عامل واحد لكل 3.1 شخص بدون دخل).

ويبلغ عمر 24 في المائة من عينة السكان 15 عاماً أو أقل (5.5 في المائة فقط من عينة السكان بلغ عمرها 60 عاماً أو أكثر). وتعود نسبة الإعالة المرتفعة إلى حد كبير إلى حجم الأسرة الكبير وعدد الأطفال الصغار فيها. وقد يبدو ذلك متناقضاً مع كون هذه الدراسة تركز على الأسر في المراحل المتقدمة من الدورة الداخلية التي تضم أبناء كباراً في سن العمل. غير أن سن الزواج بالنسبة للإناث قبل عقدين كان منخفضاً، بمعنى أن النساء كن ينجبن أطفالاً لفترة طويلة من الزمن. ولا يعنى وجود أبناء كبار في سن العمل أنه لا يوجد أطفال صغار حالياً.

جدول 2- متوسط حجم الأسرة وعدد ذوى الدخل، ونسبة الإعالة وفقاً لأوضاع عمالة الشبابات

وضع العمالة للإبنة	متوسط حجم الأسرة	عدد العاملين	عدد من شملهم الاستبيان	نسبة الإعالة (العاملون إلى غير ذوى الدخل)
العاملون	7.4	504	249	2.9:1
العاطلون	8.1	205	102	3.1:1
غير النشطين	8.4	61	51	3.3:1
الإجمالى	7.9	77	402	3.1:1

المصدر: مسح الأسرة المعيشية.

يكشف مسح الأسرة المعيشية في عمان عن أن مشاركة الشبابات العازبات في القوى العاملة أعلى في أوساط الأسرة الأصغر حجماً⁽⁴⁾ ويقابل ذلك، أن الشبابات العاطلات وغير النشطات ينتمين للأسر الأكبر حجماً (الجدول 2). وبالتالي، فإن نسبة الإعالة في أسر النساء العاملات أقل

منها فى أسر النساء سواء العاطلات أو غير النشطات. غير أن النساء نوات أوضاع العمالة المختلفة قد ينتمين إلى نفس الأسرة (أى الأخوات). ولذلك، فإن حجم الأسرة وحده لا يشير بوضوح إلى كافة العوامل التى تؤثر على توفير العمالة الأسرية من الشباب.

تركيبية الأسرة المعيشية

من بين اجمالى عينة المسح، 78 فى المائة من الأسر هى وحدات نووية يرأسها رجل (الجدول 3). وبالنسبة للأسر الممتدة، فإن غالبيتها يتكون من أبناء متزوجين وأسرهم الخاصة. ومن الشائع فى الأردن أن يبدأ الأبناء حياتهم الزوجية مع الأسرة. غير أن بعض هؤلاء الأبناء ينفصلون فى نهاية الأمر عن الأسرة التى نشأوا فيها.

جدول 3- توزيع الأسر المعيشية وفقا لأنواع الأسر

نوع الأسرة	%
نووية	
يرأسها ذكر	78 (236) ^(أ)
ترأسها أنثى ^(ب)	4 (12)
يرأسها الابن الأكبر	1 (4)
ممتدة ^(ج)	
متعددة الزوجات	1 (2)
أبناء متزوجون	10 (31)
أقارب (أجداد، أعمام، الخ)	1 (2)
أبناء متزوجون وأقارب	5 (15)
إجمالي	100 (302)

المصدر: مسح الأسرة المعيشية.

(أ) الأعداد المطلقة بين قوسين.

(ب) ترأسها الأم فيما عدا أسرتين ترأسهما الابنة.

(ج) جميع الأسر الممتدة يرأسها الذكور فيما عدا حالة واحدة حيث يقيم الابن المتزوج مع أمه.

ويمكن وصف 4 في المائة فقط من عينة المسح بأنها أسر تعولها إناث، وهي نسبة أقل من الإحصائيات على المستوى القومي التي قدرت الأسر التي تعولها إناث في عام 1991 بنسبة 6.4 في المائة. وغالبا ما تكون الإناث اللاتي تعول الأسر من الأراامل أو زوجات عمال مهاجرين للعمل في منطقة الخليج⁽⁵⁾ وحتى منتصف الثمانينيات من القرن الماضي، كانت هجرة الرجال للخارج إلى دول الخليج الغنية بالنفط ملحوظة، الأمر الذي أدى إلى حدوث زيادة فعلية في عدد الأسر التي ترأسها إناث في أثناء تلك الفترة. وعلى سبيل المثال، كشفت دراسة أجريت عام 1986 في عمان عن أن 12 في المائة من الأسر ترأسها إناث (Bisharat and 1986 Zagha). غير أنه نتيجة للركود وحرب الخليج عام 1990، تقلصت فرص العمل بالنسبة للرجال، وأعيد الكثيرون منهم إلى أوطانهم، الأمر الذي قلل عدد الأسر التي ترأسها إناث. ويعتبر الهجرة من جانب الأزواج وأمومة النساء العازبات نادرين في الأردن. وبالإضافة إلى ذلك، فإنه ليس من غير الشائع أن تعود النساء المطلقات إلى البيوت التي نشأن فيها أو أن تقيم الأرملة مع أقارب زوجها (انظر 1993 Sawalha للمناقشة). كما أن الشبان والشابات، بغض النظر عن مستويات دخولهم، لا يقدمون مطلقا على إقامة بيت خاص بهم قبل الزواج، وبذلك لا يكاد توجد أسرة من فرد واحد.

وهكذا يتناقض انتشار أشكال الأسر النووية في عمان مع الافتراضات العامة التي تصف الأسرة العربية بأنها ممتدة وتعتمد على علاقات الرحم. غير أنه إذا تقبلنا فكرة أنه يوجد في عمان تحول خطى عريض من الأسر الممتدة إلى أشكال الأسر النووية، فإنه ليس من غير المتصور أن تكون مشاركة الشباب في القوى العاملة استجابة لوضع تتميز فيه الأسر الممتدة بانخفاض مطرد في أعداد الذكور ذوى الدخول.⁽⁶⁾ وبالنسبة للتاريخ الاجتماعى، هناك دليل ضعيف يؤكد الانتشار السابق لأشكال الأسر الممتدة بالمقارنة بالأشكال النووية في عمان اليوم. ويعتمد الافتراض هنا على نتائج مسح الأسر المعيشية بالمقارنة بالأفكار التقليدية في وصف الأسر. كما أنه مستمد من أوصاف الآباء لترتيبات حياتهم في الماضى، حيث كان الكثيرون يقيمون في مناطق ريفية (أى قبل الحضرة). وبالإضافة إلى ذلك، فإن الشواهد التي توحى بتراجع استمرار الاتجاه نحو الأسر النووية جاءت على لسان النساء اللاتي شملهن الاستبيان. فقد أعربت كثير من النساء في أثناء مناقشة احتمالات الزيجات المستقبلية عن رغبتهم في أن يكون زوج المستقبل مالكا لبيته الخاص. ولا ترغب الشباب اليوم بصفة عامة في الإقامة وسط أسرة ممتدة. وبعبارة أخرى، فإن التركيبة المتغيرة للأسرة تؤدي إلى إعادة تنظيم ترتيبات العمالة. ويجرى توزيع كسب الدخل حاليا بين أفراد الأسرة النووية بغض النظر عن النوع، بينما كان التوزيع في الماضى (أى في الأسر الممتدة) يتم بين أفراد الأسرة الذكور وحدهم.

وبالإضافة إلى ذلك، فإن محاولات تصنيف الأسر في أشكال محددة (نووية، وممتدة، وترأسها امرأة، أو فردية) كثيرا ما تتداخل مع تحديد رب الأسرة، الذى يفترض عادة أنه العائل الأساسى وصاحب القرار (انظر أيضا Chant 1991). وتفترض رئاسة الأسرة، التي تدور حول النظرية الأبوية، أن الآباء هم المصدر " الطبيعى " للسلطة. وقد أكدت الشباب اللاتي تناولهن المسح في عمان أن الأخ الأكبر يصبح رب الأسرة عندما لا يكون الوالد موجودا. وقد جرى تحديد الأخ الأكبر بأنه رب الأسرة حتى عندما تكون الأم موجودة، أو عندما تكون أخته أكبر منه سنا، أو عندما يكون بدون دخل. وبعبارة أخرى، يظل مفهوم الذكر كرب للأسرة دون تغيير حتى عندما تتغير الظروف. وكمثال لذلك، أسرة مات فيها الأب وكانت الأم غير نشطة اقتصاديا، وكان الابن عاطلين بينما كانت الأخت هي العضو الوحيد ذا الدخل الثابت في الأسرة. ومع ذلك تم تعريف أكبر الشقيقتين على أنه رب الأسرة حتى وإن كانت الأخت العاملة هي الأكبر سنا. وهكذا، تطغى اعتبارات النوع الاجتماعى نتيجة لنظرية النظام الأبوى، على اعتبارات السن (أى وجود الأم وسن الأخت العاملة).

وتمتد أيديولوجية رئاسة الذكر للأسرة إلى حد كبير إلى ما وراء الحدود المادية للأسرة المعيشية. فقد يكون التنظيم الأسرى في عمان نوويا بصورة متزايدة، إلا أن الرمزية والعلاقات الاجتماعية التي تدور حول الأسرة الممتدة لا تزال سائدة (Shami and 44 :1989 Taminian). وبسبب أولوية علاقات القرابة، فإن الحدود مائعة بين الأسر المعيشية، وتكون لعبارة " رب الأسرة " صفة أكبر من " رب الأسرة المعيشية " في الأردن. وعلى سبيل المثال، فإن الأبناء المتزوجين الذين ينتقلون من بيوت الآباء عادة ما يقيمون في مساكن قريبة (Shami and Taminian 1989 :44). وكذلك، فإنه بالرغم من أن الابن المتزوج يملك وحدة معيشية منفصلة، فإن الرئيس الفعلي للأسرة هو الأب. وعلاوة على ذلك، فإن مجموعات الأسر الممتدة من الأقرباء في كثير من أحياء عمان تقيم في نفس الحي. وفي داخل مجموعات الأقرباء، هناك دائما رجل أكبر يذعن له الأفراد في مختلف الوحدات المعيشية فيما يتعلق بالقرارات وحل المشكلات.

وهكذا، يمكن القول إنه في إطار تركيبة الأسرة، تو[د قوتان متنازعتان تؤثران على توفير العمالة من الشباب. وتتمثل القوة الأولى في تناقص أعداد الذكور ذوى الدخل في الأسر النووية، مما يدفع الشباب إلى الدخل في القوى العاملة. وتتمثل القوة الثانية في استمرار مفهوم شبكات الأسر الممتدة، مما يضع قيودا على توفير عمالة الإناث.

دخل الأسرة

تعرضت كثير من الكتابات لتأثيرات دخل الأسرة على عمالة المرأة. وعلى وجه العموم، تؤكد الشواهد العملية أنه كلما انخفض دخل الأسرة، زادت المشاركة الاقتصادية للمرأة (Bruce and 1990; Dwyer 1988; Chant 1991; Stichter 1990). وتنتظر كثير من الدراسات، بما بسبب ذلك، إلى العلاقة بين مشاركة النساء في القوى العاملة ودخول الأسرة في نطاق الأسر محدودة الدخل. غير أنه في سياق مشاركة الشباب في عمان، فإن هذه العلاقة لا وجود لها. والواقع أن هناك مشاركة مؤثرة في القوى العاملة بين النساء في الأسر ذات الدخل المتوسط والعالي.

ووفقا للجدول 4، يتضح أن متوسط الدخل السنوي للأسر المعيشية التي تضم بنات عاملات أعلى بدرجة كبيرة منه في الأسر التي تضم بنات عاطلات أو غير نشطات. وهناك تفسيران محتملان لذلك يعززان بعضهما البعض. ويتمثل التفسير الأول في أن النساء اللاتي تتمتعن بدخل

أعلى وخلفية أفضل اجتماعيا واقتصاديا هن الأكثر التحاقا بالعمل، ربما نتيجة التعليم العالي وفرص العمل الأفضل. ويتمثل التفسير الثانى فى أن انخراط الشابات فى عمل مدفوع الأجر يولد مستويات أعلى من الدخل الكلى للأسرة.

جدول 4- متوسط معدل دخل الأسرة السنوى وفقا لوضع عمالة البنات

وضع عمالة البنات	معدل الدخل السنوى للأسرة (بالدينار الأردنى)	عدد الحالات
عاملة	5591	249
عاطلة	4557	102
غير نشطة	4557	51
العينة بأكملها	5145	2393

المصدر: مسح الأسرة المعيشية.

والواقع أنه من الصعب التحقق من العلاقة بين دخل الأسرة ومدى توافر العمالة من البنات فى عمان. ويرجع ذلك فى بعض الحالات إلى أن الأخوات داخل نفس الأسرة قد يكون لهن أوضاع عمالة مختلفة، الأمر الذى يغير قليلا من البيانات الواردة فى الجدول 4، التى احتسبت دخل الأسرة وفقا لعدد من شملهم الاستبيان. وثانيا، أن أجور الشابات تميل إلى الانخفاض بغض النظر عن دخل الأسرة الكلى. وتكسب غالبية النساء العاملات - 90 فى المائة (العدد = 225) - أقل من 200 دينار أردنى (296 دولارا) شهريا بغض النظر عن دخل أسرهن. ويقابل ذلك أن الذكور فى الأسرة ذات مستويات الدخل العالية عادة ما يكسبون أجورا أعلى.⁽⁷⁾ ولذلك، فإن الأثر الكلى لأجور البنات على الأسرة ليس كبيرا.

كما أن الوضع الطبقي يؤثر على عمالة الإناث. وتنطوى فكرة التفاوت الطبقي على أكثر من مجرد التباين فى مستويات الدخل بين الأسر المعيشية؛ فهى تشمل أيضا المستوى التعليمى لرب الأسرة، ومحل الإقامة، ونوع العمل، والمستوى الحضرى، وما إلى ذلك. وفى عمان، يؤثر وضع الطبقة على المواقف من عمالة الإناث، وبالتالي على مدى توافر عمالة الإناث، أكثر مما يؤثر دخل الأسرة فى حد ذاته. ويبدو أن القيود على عمالة الإناث أشد قوة فى أوساط الأفراد من ذوى

الأوضاع المتدنية. وبالرغم من انخفاض أجور النساء، فإن الحاجة إلى مساهماتهن ربما تهدد مفهوم هيمنة الذكر الذي يكسب الرزق.

خامسا - أثر عمالة الشباب على علاقات النوع والجيل

يستكشف الجزء النوعى من هذه الدراسة مدى تأثير الاتجاهات المتغيرة فى توفير عمالة الإناث على العلاقات الأسرية.

وتشير النتائج التى توصلنا إليها إلى أن إعادة بناء علاقات النوع والجيل تجرى بالفعل فى عمان، وذلك نتيجة للتيارات المتعارضة بين علاقات النوع المعيارية ومرحلة الحياة الجديدة للشابات. وتتضمن هذه التيارات المتعارضة، من ناحية، التنازلات الأسرية التى توسع فرص الشابات فى التعليم، والعمالة، وخيارات الزواج، ومن الناحية الأخرى، الأفكار المتعلقة بشرف الأسرة (أى الحفاظ على السمعة الطيبة للشابات)، التى أصبحت فى المقدمة نتيجة لاتساع الفرص.

ومن أجل توضيح هذه التيارات المتعارضة، فإننا نقوم بفحص عدد من القضايا. ويشير البعض منها إلى أن عمالة الشابات تساهم فى خلق توقعات وظروف جديدة هى، فى حقيقة الأمر، أشكال جديدة من السيطرة. ومن ناحية أخرى، يقول البعض إن القيم التقليدية الخاصة بشرف الأسرة يجرى إعادة تأكيدها. وفى نهاية الأمر، ينتهى الأمر بأن يساهم الاثنان فى إعادة بناء العلاقات المعيارية للأسرة. وتتضمن القضايا المتصلة بذلك العلاقة بين التعليم والعمالة، وأنواع وظروف العمل المقبولة، والمضايقات الجنسية فى العمل، وشرف الأسرة، والسلوكيات العامة للشابات.

التعليم والعمالة

لقد تأكدت بالفعل العلاقة الإيجابية بين التعليم العالى للإناث والمعدلات المتزايدة للعمالة. وتبقى معرفة ما إذا كانت الشابات تخترن بحرية مجالات تعليمهن العالى أو ما إذا كانت نوعية التعليم مشروطة بأدوار النوع لمقبولة؛ ومدى إدراك الأسر للروابط بين التعليم العالى والعمالة المستقبلية؛ وحرية الشابات فى اختيار نوع العمالة بعد إتمام تعليمهن.

ويتخذ غالبية الآباء موقفا قائما على المساواة، بدرجات متفاوتة، إزاء توفير التعليم الأساسى للأبناء والبنات، انطلاقا من الأساس المنطقى بأن واجبهم يحتم عليهم القيام بدورهم كأباء طبيين.⁽⁸⁾ ويعتبر من شملهم استبياننا الجيل الأول للمستفيدين من سياسة التعليم فى الأردن التى توفر تعليما متكافئا بالإضافة إلى التعليم العالى والجامعى المدعم. غير أن الخيارات أمام الشابات اللاتى تخططن، عقب التعليم الأساسى، لمواصلة التعليم العالى يجرى تصنيفتها من خلال أسرهن. وقد يكون الأساس المنطقى لتعليم البنات مختلفا عنه بالنسبة للصبية، الأمر الذى يفضى الى سعى

الآباء للتأثير على نوع التعليم الذى قد تحصل عليه البنات، بينما يجد الصبية التشجيع للاختيار بأنفسهم.

وفى العينة التى تناولها المسح، كان التعليم العالى للبنات مرتبطا بتحقيق المكانة بالنسبة لكافة فئات الدخل. ولكن ذلك، من الناحية الأخرى، لم يكن ينسحب على العمالة. وبصفة عامة، يتم تشجيع النساء على الالتحاق بالدراسات التى تتفق مع أدوار النوع الاجتماعى الخاصة بهن، وبالدرجة الأولى مهارات التدريس التى تتضمن عنصر " الأمومة " وتميل إلى توفير بيئات العمل القائم على عدم التمييز بين الجنسين. ونتيجة لذلك، فإن كثيرا من الشابات يلتحق ببرامج تدريب المعلمات.

وفى حالات أخرى، تصر الشابات على دراسة العلوم التى يعتبرها الآباء مثيرة للشك بالنسبة لأدوار النوع المحددة. وفى مثل هذه الحالات، فإنه عادة ما يسمح للشابات بمواصلة دراساتهم. غير أنه عندما يحين الوقت للبحث عن عمل، فإن جميع أنواع القيود والعقبات توضع فى طريقهن. ولتوضيح مواقف الآباء المتناقضة إزاء تعليم وعماله البنات، يتناول باقى هذا القسم بالمناقشة بعض القيود المفروضة.

وتحرم الشابات تماما فى بعض الأحيان من الحصول على فرص العمل بعد استكمال تعليمهن أو تدريبهن. وكمثال على ذلك، حالة الحكيمة التى منعها والدها، بعد حصولها على الدرجة العلمية والتدريب، من العمل فى بيئة تضطر فيها إلى الاتصال الدائم مع الذكور من المرضى وزملاء العمل. والحالة الأخرى هى حالة امرأة وجدت التشجيع لمواصلة التدريب لتصبح ميكانيكية من خلال مشروع تدريبي تشرف عليه الحكومة. ولم يسمح لها بعد ذلك بأن تبحث عن عمل، حيث إن مهارتها اعتبرت وظيفة " للذكور " ولذلك فهى لا تلائم الشابات. وفى كلتا الحالتين، كان الأبوان فخورين بإنجازات بنتيهما بالرغم من حقيقة أنهما بقيتا عاطلتين.

وكثيرا ما تواجه الشابات اللاتى يتمنن مستويات التعليم العالى شروطا أبوية يستحيل معها إيجاد عمل. ومثال ذلك، أن ينتظر منهن إيجاد عمل فى بيئة من جنس واحد، وقريبة من مكان إقامتهن، وأن تضمن ساعات العمل عودتهن إلى بيوتهن قبل حلول الظلام. وتتصل مجموعة أخرى من القيود بنظرة ضيقة للغاية تجاه التحصيل العلمى. وكمثال على ذلك، شابة حصلت على درجة علمية فى الشؤون المالية بعد دراسة لمدة سنتين. وحسب رغبة والديها، فإنها تستطيع العمل فقط فى أحد المصارف، باعتباره مكان عمل محترم. وقد حصلت هذه الشابة على عروض كثيرة

للعمل فى وظيفة مساعد محاسب فى مؤسسات القطاع الخاص؛ إلا أن ذلك كان محظورا من جانب أبويها اللذين يعتبران المؤسسات الصغيرة مجالات محفوفة بالمخاطر تهدد سمعة ابنتهما.

ويفرض على النساء اللاتى يبحثن عن عمل مختلف أنواع القيود، حتى وإن كانت ضئيلة، عندما أقدمت البنات على التعليم. والواقع أن هذا الوضع يمثل أحد التيارات المتعارضة المثيرة للحريرة فى سلوك الوالدين، خاصة الآباء، إزاء الشابات البالغات العازبات. وينظر إلى التعليم العالى من منظور إيجابى حتى وإن كان يعنى اختلاط البنات مع الرجال والإقامة بعيدا عن البيت. وينظر إلى العمالة، من ناحية أخرى، باعتبارها تهديدا محتملا للقواعد التقليدية التى تشجع الفصل بين الجنسين ومراقبة الاستقلال الذاتى للأنتى. غير أن المشكلة مع هذه التيارات المتعارضة تتمثل فى أن التعليم العالى يعرض الشابات لأفكار جديدة، وأساليب حياة مختلفة، وللحريرة الاجتماعية، كما أنه يغذى الطموح للاستقلال الاقتصادى والاجتماعى. ويؤدى الانفتاح إلى تغيير المواقف والتطلعات الحياتية للشابات، إلى حد أنه عندما يفرض الآباء القيود على عملهن، فإنهن تبدين استياءهن، مما قد يؤدى إلى حدوث مشاحنات فى الأسرة.

أنواع وشروط العمل المقبولة

يتمثل أحد الاهتمامات الرئيسية بالنسبة لغالبية الآباء فى المحافظة على عفاف الشابات وسمعتهن الاجتماعية. ولذلك، فإن شروط العمالة المقبولة للشابات فى عمان تشمل الفصل بين الجنسين فى العمل، وهو ما يعتبره الآباء بيئة عمل " محترمة ".

ومن أهم الاهتمامات السائدة بين الأسر أن تعود الابنة إلى البيت قبل حلول الظلام (الذى قد يصل إلى الساعة الخامسة فى الشتاء). وهناك اتفاق عام على أن يوم العمل ينبغى أن ينتهى مع بداية المساء؛ وأن أى امرأة لا تكون فى بيتها حينذاك تثير الشك فى سلوكها. وبصفة عامة، فإن النساء العاملات فى وظيفة التدريس لا تواجهن هذه المشاكل، حيث إن اليوم الدراسى قصير. وعلاوة على أن التدريس يعتبر وظيفة محترمة للإناث، فإن ساعات العمل القصيرة توفر حافزا إضافيا. وتحدد غالبية الصناعات التحويلية والورش التى توظف شابات، ساعات عمل معقولة. ويدرك أصحاب الأعمال القيود المفروضة على العمل المسائى للنساء، ولذلك فإنهم يحددون للعاملات لديهن ساعات عمل نهائية.

كما تقيد الأسر الأماكن التى يسمح لبناتهم العمل فيها. وتتضمن القيود الاجتماعية على حركة المرأة عدم سماح بعض الآباء لبناتهم باستخدام وسائل النقل العام، التى يكون غالبية ركابها من

الذكور. غير ان هناك حلولاً لهذه العقبة. وعلى سبيل المثال، إذا كانت إحدى المؤسسات المعروفة توظف عدداً من النساء من نفس المجتمع المحلي، فإن الشابات اللاتي ينتقلن معاً يومياً يراقبن بعضهن البعض. وبالإضافة إلى ذلك، فإن من الأرجح ألا يتعرضن للمضايقة الجنسية من جانب الغرباء لأنهن في وسط مجموعة؛ وحيث إن أكثر من امرأة تستخدم وسيلة نقل واحدة، فإنه يصعب على المجتمع الأكبر أن يرفض عمالتهن في أماكن نائية من المدينة.

ويتمثل أحد القيود الأخرى في أن الأسر تشعر بأنه ينبغي التعرف على صاحب العمل الذي تعمل ابنتهم لديه. ويلتحق البنات بالعمل، كلما كان ذلك ممكناً، لدى أقربائهن أو أصدقاء الأسرة أو الجيران. وإذا كان صاحب العمل غير معروف لديها، فإن الأسرة تتحرى عنه للتأكد من " سمعته " (موقفه إزاء النساء العاملات ومعاملته لهن). وعندما تجد الشابة عملاً، يصحبها أحياناً شقيقها أو والدها لاستكمال إجراءات التعيين ومقابلة صاحب العمل وجهاً لوجه. وأحياناً يواجه الأب حديثه بوضوح إلى صاحب العمل قائلاً " إنني أعهد إليك بابنتي "، ويرد صاحب العمل، " لا تقلق. إنها ستكون بمثابة ابنتي تماماً ما دامت تعمل هنا ".

ويتبع أصحاب الأعمال طريقتين لمواجهة القيود التي تفرضها الأسر على تحركات الإناث، وهما: (1) أن يعمد أصحاب الأعمال الذين يعتمدون على عمالة الشابات إلى إقامة نشاط أعمالهم بالقرب من أماكن توفر العمالة، وعادة ما يكون ذلك بالقرب من الأحياء المكتظة بالسكان محدودى الدخل، حيث تقيم النساء اللاتي يحتجن إلى العمل؛⁽⁹⁾ و (2) أن يوفر أصحاب المصانع الكبرى وسائل نقل للعاملات الإناث، حيث إن مثل هذه المصانع تقع عادة في أطراف المدينة، بعيداً عن المناطق السكنية.

وتجد كثير من الأسر أن ظروف العمل غير مقبولة في مؤسسات القطاع الخاص الصغيرة، وأن ساعات العمل طويلة، وأن أصحاب الأعمال لا يوفران امتيازات للعمالة من الإناث، مثل وسائل الانتقال أو ساعات العمل النهارية. كما أن قليلاً جداً من مؤسسات القطاع الخاص تراعى الفصل بين الجنسين في أماكن العمل.

وينظر الكثيرون إلى أعمال السكرتارية، بصفة خاصة، بوصفها غير مقبولة، حيث إنها تستلزم العمل تحت رئاسة ذكر وأنها تنطوي على احتمال المضايقة الجنسية. وتكون الأسرة في غاية الاطمئنان إذا عملت الابنة في مدرسة أو مصرف أو في القطاع العام، لأن الجميع يعلمون أين تعمل، ومع من تعمل، ومن شأن ذلك أن يحافظ على الصورة العامة للابنة وسمعته الطيبة.

وبالمقابل، ولأنه من الصعب أن يضمن الآباء السمعة الطيبة لمؤسسات القطاع الخاص الصغيرة وغير المعروفة، فإن الكثيرين يترددون في السماح لبناتهم بالعمل في مثل هذه المؤسسات.

ومع ذلك، فإن عددا كبيرا من الشابات في عمان يعملن في مؤسسات القطاع الخاص الصغيرة. ويسود الاتجاه العام لدى أصحاب الأعمال في مثل هذه المؤسسات بأن الشابات نادرا ما تكن مستعدات لتقديم ساعات العمل المطلوبة. ويفترض أصحاب الأعمال بصفة عامة أن النساء ليس لديهن الحافز للعمل. ويدرك قليل من أصحاب الأعمال أن ساعات العمل تناسب أنماط عمل الرجال وأنها تثير المشكلات بالفعل للشابات، وتعتبر مستحيلة فعليا للنساء المتزوجات. ويشغل العاملون في مؤسسات القطاع الخاص في عمان بصفة عامة فترة صباحية من الثامنة حتى الواحدة بعد الظهر، تعقبها استراحة للغداء تتراوح بين ساعتين وثلاث ساعات، ثم نوبة عمل أخرى بعد الظهر من الثالثة أو الرابعة حتى السادسة مساء أو ما بعد ذلك. وعادة ما تكون عطلة نهاية الأسبوع يوما واحدا أو يوما ونصف يوم. ويؤدي هذا الجدول الزمني إلى إثارة المشكلات للشابات، خاصة اللاتي يعملن في وظائف إدارية أو في المبيعات أو السكرتارية. والواقع أن فترة الغداء الطويلة تعتبر في مصلحة الرجال المتزوجين الذين يعودون إلى بيوتهم لتناول الغداء وقضاء القليلة، والشبان غير المتزوجين الذين يعتبرون أكثر قدرة على الحركة اجتماعيا. ولأن أجور الشابات غالبا ما تكون أقل من الرجال، فإن النساء عادة لا يملكن سيارات خاصة، ولا تستطعن تحمل رحلات إضافية بوسائل المواصلات العامة للعودة إلى البيت لتناول طعام الغداء. كما أن الشابات أقل إقبالا على التردد على المطاعم أو على الأماكن الترفيهية في أثناء استراحة الظهر، لأن كليهما مكلف ولأنه ليس شائعا أن تتردد الشابات على الأماكن العامة يوميا. والنتيجة هي أنهن يقبعن في مكاتبهن في أثناء فترة الغداء الطويلة، وبذلك يواصلن العمل بالفعل عشر ساعات يوميا، ستة أيام في الأسبوع.

ولأن هذه الساعات تترك للشابات القليل من الوقت الخاص، فإن الكثيرات منهن يصبحن غير راضيات. والحقيقة أنه حتى أكثر الشابات طموحا يذكرن أنهن يائسات، وبلا حافز، ويتطلعن إلى فرص أفضل. وتؤدي معدلات الاستبدال بالتالي إلى تهميش دورهن في تلك المؤسسات الخاصة وتعزيز الافتراضات التقليدية لدى أصحاب الأعمال بشأن عمالة الإناث.

المضايقات الجنسية ومفهوم النوع الاجتماعي

تعتبر كثير من القيود المذكورة عاليه والمفروضة على ظروف عمل الشابات وسيلة للحفاظ على سمعتهن الطيبة. ومن الأهمية، في هذا السياق، معرفة مدى ما تسببه العمالة من تعريض الشابات

للمضايقات الجنسية. ومن الأهمية أيضا معرفة ما إذا كانت هذه الرقابة على الجوانب الجنسية للأثني تؤدي دورها كرادع للمضايقات الجنسية في مكان العمل.

وفي مجتمع يخضع للقيود الاجتماعية مثل الأردن، فإن أي موضوع يتصل بالجنس يعد من المحظورات، مما يجعل قضية المضايقات الجنسية صعبة المعالجة. وقد لا تدرك الشابات معنى المضايقات الجنسية،⁽¹⁰⁾ بل إن النساء اللاتي يتعرضن للمضايقات المباشرة قد لا يفصحن عنها خوفا من أن يفقدن وظائفهن أو أن يمنعهن الآباء من العمل بصفة دائمة؛ وذلك علاوة على حرصهن أيضا على عدم الإضرار بسمعتهن الطيبة. أما بالنسبة للشابات اللاتي يدركن ذلك، ويكن مستعدات لمناقشة قضية المضايقات الجنسية، فإن هناك اتفاقا عاما على أن ذلك يمكن أن يحدث فقط إذا دعت إليه النساء. غير أن المناقشة التالية تكشف عن أن القضية ليست هي المضايقات الجنسية بقدر ما هي توجيه الاهتمام للعمل على منعها.

ومن بعض النواحي، قد تكون نظرة البعض إلى جميع أصحاب الأعمال الذكور هي أنهم يمثلون تهديدات محتملة لسمعة العاملات الإناث تحت إدارتهم. ونتيجة لذلك، يتعين على صاحب العمل الذي يحتاج إلى عمالة من الإناث أن يثبت براءته للشابات أنفسهن وكذلك لأسرهن. وفي حالة تولى زوجة صاحب العمل وظيفة الإشراف العام في الورش الصغيرة التي تقتصر العمالة فيها على النساء، فإن وجودها يساعد على ضمان بيئة العمل وسلامة التعامل مع صاحب العمل الذكر.

ويود الكثيرون من أصحاب الأعمال أن ينظر إليهم كأباء، وألا تنتظر النساء إليهم كمضايقين محتملين لهن. وقد يخفي أصحاب الأعمال هذه الشخصية، كما توضح الملاحظة التالية لواحدة ممن شملهن الاستبيان:

ذات يوم، قام رئيسي الذي أكن له كل احترام بلمس يدي ثم شعري. وصرخت. وسألني: " ماذا حدث؟ إنك مثل ابنتي ". ولم يلمسني بعد ذلك مطلقا. وأعتقد أنه كان يختبر كيف تكون استجابتي، ودفعه رد فعلي إلى معاملتي كابنته. إنه يعني بي، وطلب من الإدارة أخيرا زيادة راتبي. وتغار مني جميع السكرتيرات الأخريات وبدأن في ترويح الشائعات عنى أنا ورئيسي. إنه رجل طيب للغاية، وعندما كان مريضا زرته في المستشفى وحملت له باقة من الورد. إن زوجته لا تحبني.

وتوضح التناقضات فى هذه الحالة أن أصحاب الأعمال ليسوا وحدهم الذين يستخدمون صورة الأب لتبرير الاتصال البدنى، ولكن الشبابات أيضا (اللاتى تتعرضن لعدد قليل جدا من الرجال بخلاف الآباء والإخوة والأقارب) قد يجدن صعوبة فى معرفة معنى المضايقات الجنسية وقد ينجذبن للرجال العاملين معهن. وقد يكون الانجذاب فى أغلب الأحيان بريئا ويأخذ عادة شكل الإعجاب أو الاحترام.

وأخيرا، فإن الشبابات مهيات لرؤية أنفسهن كجنس ضعيف يتعين عليهن حماية عفتهم، الأمر الذى يستلزم قيامهن باتخاذ إجراءات وقائية. وعلى سبيل المثال، تدعى بعض الشبابات أنهن تقدمن لوظائف فى أماكن لم يثقن فى صاحب العمل أو الزملاء العاملين فيها، مما حدا بهن إلى رفض فرصة العمل. كما أن هناك اعتقادا شائعا بأن النساء اللاتى يكن فى حاجة اقتصادية ماسة أكثر عرضة للمضايقات الجنسية، نظرا لأن أصحاب الأعمال حينما يدركون أزمتهن، يكون من المرجح أن يستغلوا ذلك. ويتمثل موقف الغالبية العظمى من الشبابات فى اطمئنانهن إلى أن أسرهن الخاصة لن تضعهن فى مثل هذه المواقف مهما كانت احتياجاتهم الاقتصادية ماسة. وهكذا يبدو أن حماية السمعة الطيبة للنساء تقوم بوظيفتها فى تعزيز اعتمادهن اقتصاديا ونفسيا على أسرهن. وأخيرا، تؤكد الشبابات استعدادهن لتترك وظائفهن لأبسط إشارة لجاذبيتهن الجنسية من جانب صاحب العمل أو الزملاء. وعلى سبيل المثال، تركت شابة عملها فى خط الإنتاج فى أحد مصانع النسيج بعد أربع سنوات من العمل لأن أحد المشرفين الذكور حاول مضايقة إحدى زميلاتهما. وأقدمت المرأة، تضامنا مع صديقتها، على ترك العمل لكى تدين صاحب العمل وتحمى نفسها من احتمالات المضايقة الجنسية. ويعتبر ما أقدمت عليه المرأتان من أفعال شهادة عامة على سلوكهما المشرف فى حالة ما إذا تجرأ أحد بإثارة الشكوك حولهما.

لقد أدى الانشغال الدائب بالمحافظة على السمعة الطيبة للشبابات، وبصفة خاصة اهتمامات الشبابات بسمعتهم، إلى قيام علاقات عمل جامدة بين الرئيس الذكر والعاملات الإناث فى أماكن العمل. ويتطلب الأمر أن يتعامل أصحاب الأعمال كآباء للشبابات، والشبابات كبنات لهم، وأن تجتهد الشبابات وأصحاب الأعمال فى إثبات براءتهم.⁽¹¹⁾ وفى هذا السياق، يبقى زملاء العمل من الذكور بمنأى عن المحاسبة على سلوكياتهم، ومن ثم يمثلون التهديد الحقيقى. وفى محاولة للحد إلى أقصى درجة ممكنة من تهديدات المضايقات الجنسية من جانب زملاء العمل الذكور، يلجأ أصحاب الأعمال إلى الفصل بين أماكن العمل وإلى تقسيم العمل أيضا.

وينبغي ملاحظة أن مخاوف الشابات من المضايقات الجنسية تبدو غير متناسبة بعض الشيء مع ما يجرى بالفعل. وتتعرض الشابات العاملات بصفة دائمة لقصاص تروى عن نساء غير معروفات تعرضن للاستغلال في أماكن عمل غير معروفة (ولم يتسنى لنا التأكد مما إذا كانت هذه الروايات صحيحة أم لا). ومع ذلك، فإنه بالنسبة للعاملات الشابات في عمان اللاتي يكن في مرحلة من أعمارهن تحتل العفة فيها المكانة الأسمى، فإن عبارة المضايقة الجنسية ترتبط في أذهانهن بصفة عامة بالاعتداء البدني أو اللفظي، وهو أمر يتطلب إعادة تعريفها. وتعتبر النساء عرضة لتهديدات المضايقات الجنسية، أو حتى الإشاعات حولها، مما يكون له تداعيات بعيدة المدى بالنسبة لسمعة الشابات وأسرهن. والنتيجة هي الخوف من المعاناة التي قد تكون بنفس درجة أضرار المعاناة من المضايقات الجنسية الفعلية.

شرف الأسرة، والعمل، والسلوك العام للشابات

يؤدي زيادة رؤية الشابات في الأماكن العامة إلى إعطاء أولوية في العلاقات الأسرية في عمان لموضوع شرف الأسرة. ولعل حقيقة التحاق أعداد كبيرة من النساء في العمل، ومن ثم، وجودهن بعيدا عن الرقابة المباشرة للأقارب من الذكور لفترات طويلة في اليوم قد تثير القلق. كما أن عمالة الشابات لا تنطوي فقط على التخلي عن بعض رقابة الذكور داخل البيت، ولكنها أيضا تضاعف التأكيد على دور الرجال باعتبار أنهم يمثلون الحماية الطبيعية لقربياتهم من النساء. ولأن العمالة في سن بلوغ العازبات تعد ظاهرة جديدة، فإن السلوك العام للمرأة، باعتباره التهديد الأول لشرف الأسرة، يخضع لرقابة دائبة.

وتتباين ردود أفعال الأقارب من الذكور تبعا لأهل البيت، من حيث احتمال فقدانهم الرقابة على سلوك قربياتهم من الإناث واحتمال التعرض للخزي العلني. وتتمثل أشد ردود الفعل صرامة تجاه النساء اللاتي يفرطن في شرف الأسرة فيما يطلق عليه تعبير " جرائم الشرف " (12) وضحايا هذه الجرائم شابات متهمات بإقامة علاقات جنسية غير شرعية بدون زواج. وتعتبر الطريقة الوحيدة لتطهير واستعادة شرف الأسرة هي قتل المرأة التي دنسته. وقد كان متوسط العدد السنوي لهذه الجرائم في الفترة من 1986 إلى 1996 في الأردن 23 جريمة (13) وبالنسبة للأردن، حيث تنخفض معدلات الجريمة، فإن ذلك يمثل 31 في المائة من إجمالي عمليات القتل التي تم الإبلاغ عنها في العقد الماضي (انظر الحسيني 1994). ومما يثير القلق ملاحظة أن عدد هذه الجرائم يبدو في ازدياد مطرد (Husseini 1994).

وبينما يلقي هذا التطرف في رد الفعل تغطية سلبية في وسائل الإعلام وفي الاستياء الشعبي بصفة عامة، فإنه يعكس الأزمة الحالية في أوساط الأسر الأردنية بشأن متغيرات النوع وعلاقات الأجيال. وتميل هذه الجرائم إلى الحدوث في المناطق الفقيرة، الريفية منها والحضرية، وتستهدف الشابات (Mansur 1996). ويبدو أن الحاجة الاقتصادية وارتفاع معدل البطالة بين الذكور يؤدي بالرجال إلى اعتبار عمل الشابات بمثابة تهديد لقاعدة السلطة التي يتميز بها الذكور. وفي المناطق الحضرية، يؤدي الاكتظاظ السكاني إلى تعريض الأسر لمزيد من الاتصال بأناس خارج الإطار المباشر للأسرة، الأمر الذي يضع مزيداً من الضغوط على أفراد الأسرة من الذكور لحماية قريباتهم من الإناث. ونتيجة لذلك، فإن سلوك النساء يتعرض للفحص والتدقيق المطرد من أجل تجنب الإساءة لشرف الأسرة. وفي الوقت نفسه، تشعر الأسر ذات الدخول المتوسطة والمرتفعة بحاجة أقل إلى تأكيد السمعة الطيبة للأسرة بفضل وضعها الاقتصادي الراسخ. وقد تملك هذه الأسر أيضاً وسائل أفضل لتغطية حوادث المضايقات الجنسية عند وقوعها. والنتيجة هي توجيه أكبر قدر من التدقيق للسلوك العام للأسر التي يكون عمل الشابات فيها ضرورياً لاستمرار الحياة. وفيما يتعلق بمن تناولتهن المقابلات، فإن جرائم الشرف تحدث لنساء أخريات وليس لهن. وتشعر الشابات بالرعب من حدوث جرائم الشرف. ولذلك، فإن النساء اللاتي تسعين لكسب بعض الحريات، يكن حريصات كل الحرص على طهارة سمعتهن. ومن المفارقات أن المكاسب القليلة التي حققتها الشابات في إعادة مناقشة أدوار النوع داخل أسرهن، قد ضاعفت من أهمية سلوكهن العام. وتحتاج النساء اللاتي يعشن حالياً بمفردهن باعتبارهن عاملات راشدات، وهي مرحلة عمرية غير معترف بها داخل النظام الأبوي التقليدي للأسرة، إلى الالتزام بقواعد أخلاقية صارمة لكي يحافظن أو يوسعن من فرص حياتهن الجديدة، مثل العمالة.

سادسا - خاتمة

ألفت هذه الورقة الضوء على أن النوع والسن يضعان مختلف أعضاء الأسرة في مواقع مختلفة في سوق العمل. ومن الأهمية في هذا السياق ملاحظة أن البنات لا تحاكين أمهاتهن بالنسبة للزواج المبكر والمشاركة المحدودة في القوى العاملة.

وبالمقارنة بأفراد الأسرة الآخرين، تتمتع الشابات بأعلى المستويات التعليمية، ولكن بدخول أقل إذا ما قورنت بأفراد الأسرة من الذكور. ويبدو أن زيادة مشاركة الشابات في القوى العاملة تعود إلى عاملين اثنين، هما: (1) رأس المال البشري الكبير الذي يمتلكه، مما يسهل دخولهن في

القوى العاملة؛ و (2) أجورهن المنخفضة، مما يضمن عدم تهديد الوضع الراهن لمفهوم العائل الذكر.

وتترك عمالة الشابات أثرها على النوع والتسلسل الهرمي للجيل: وتتم عمليات توفيق داخل الأسرة، مما يؤدي إلى تعليم الإناث ووصولهن إلى مرحلة العمل. بيد أن أفراد الأسرة من الذكور يحتاجون إلى تأكيد سلطتهم بصورة علنية على قريباتهم من الإناث. وينتج عن ذلك، في بعض الحالات، أشكال جديدة من السيطرة على الشابات العاملات، بينما تنطوي في حالات أخرى على إعادة تأكيد الأشكال القديمة. وتتضمن أشكال السيطرة الجديدة وضع حدود وشروط لتعليم الشابات وتشغيلهن. وتتضمن إعادة تأكيد أشكال السيطرة القديمة زيادة درجة التشديد على شرف الأسرة وعفة الأنثى. وربما تكون عمالة النساء البالغات العازبات قد أتاحت مزيدا من الفرص والطموحات أمام الشابات، ولكنها لم تؤد إلى حدوث عمليات إعادة توزيع ملحوظة لعلاقات القوى أو تقسيمات النوع في المجتمع ككل.

لقد وضعت عمالة الشابات بعض النساء في موقع يمكنهن من المشاركة في مناقشة الظروف التي تجعل أدوارهن الجديدة مقبولة بالنسبة للسلوكيات والتطلعات المعيارية. وبالرغم من أن إعادة المناقشة حول السلطة تعد مشكلة شائكة، فإن بذور " التمييز الذاتي " كانت موجودة في بعض النساء اللاتي تناولتهن المقابلات.

ومن بعض النواحي، تعتبر إعادة مناقشة قضية النوع والتسلسل الهرمي للجيل في عمان، في حد ذاتها، مؤشرات على أن التغيير على المستويات الشخصية، وعلى مستوى العلاقات والمجتمع أصبح من الواضح بحيث يثير القلق والخوف في العلاقات لدى بعض الأسر. والواضح أن هذا الجيل الجديد من النساء العاملات سوف يواجه مزيدا من الضغوط في المستقبل. غير أنه على المدى الطويل، وما إن تتم إعادة مناقشة حدود التسلسل الهرمي للسلطة على المستوى الأبوي، فإن إعادة المناقشة على مستوى الزوج والزوجة قد تحدث فور زواج الشابات.

وأخيرا، ربما تكون إحدى أهم النتائج هنا هي العلاقة بين عمالة المرأة وزيادة استقلالها الذاتي اجتماعيا واقتصاديا، وكيف أن أكبر التغييرات بالنسبة للنساء العاملات تحدث على الأرجح داخل البيت وليس في أماكن العمل أو من خلال التغيير السياسي (Moore 1988:111). ولذلك، فإن محورية الأسرة في تطوير وتطبيق سلوكيات الذكور والإناث لا يمكن التقليل من شأنها.

Abu-Lughod, Lila. 1993. *Writing Women's Worlds: Bedouin Stories*. Berkeley, CA: University of California Press.

Bisharat, Leila and Hisham Zagher. 1986. *Health and Population in Squatter Areas of Amman: A Reassessment After Five Years of Upgrading*. Amman, Jordan: Urban Development Department.

Bruce, Judith and Daisy H. Dwyer. 1988. *A Home Divided: Women and Income in the Third World*. Stanford, CA: Stanford University Press.

Chant, Sylvia. 1991. *Women and Survival in Mexican Cities: Perspectives on Gender, Labour Markets and Low Income Households*. Manchester, UK: Manchester University Press.

Department of Statistics. 1991. *Employment, Unemployment, and Poverty Survey*. Amman, Jordan: Department of Statistics.

Department of Statistics. 1999. *Women and Men in Jordan: A Statistical Portrait*. Amman, Jordan: Department of Statistics.

Husseini, Rana. 1994. "Murder in the name of honor," *Jordan Times*, 6-7 October.

Kabeer, Naila. 1995. "Necessary, sufficient or irrelevant? Wages and intra-household power relations in urban Bangladesh." Working Paper 25. Brighton, UK: Institute of Development Studies.

Mansur, Youssef. 1996. "Crimes in the name of honour or poverty?" *Jordan Times*, 23 September.

Moore, Henrietta. 1988. *Feminism and Anthropology*, Cambridge, UK: Polity Press.

Oakley, Ann. 1987. "Gender and generation: The life and times of Adam and Eve," in Patricia

Allatt, Teresa Keil, Alan Bryman, and Bill By the way (eds.), *Women and the Life Cycle: Transitions and Turning Points*. Houndsmills, UK: Macmillan Press, pp. 13-32.

Sawalha, Aseel. 1993. "Familial relations and survival strategies of femaleheaded households in Amman, Jordan," paper presented at the Arab Family Seminar organised by UNICEF: Amman, Jordan.

Shami, Seteney and Lucine Taminian. 1989. "Reproductive behaviour and child care in a squatter area in Amman," *Regional Paper*. Cairo, Egypt: Population Council.

Stichter, Sharon. 1990. "Women, employment and the family: Current debates," in Sharon Stichter and Jane Parpart (eds.) *Women, Employment and the Family in the International Division of Labor*. Basingstoke, UK: Macmillan Press.