

تقرير

العاملات في صالونات التجميل

انتهاكات كبيرة تتعرض لها الكوافيرات

سلسلة تقارير المرصد العمالي الأردني

إعداد:

المرصد العمالي الأردني
مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية
بالتعاون مع مؤسسة فريدرش ايبرت

كانون الثاني، 2010

مؤسسة بحثية علمية مستقلة تأسست كدار دراسات وابحث ودار قياس رأي عام في عام 2003، يسعى المركز للمساهمة في تحقيق التنمية الشاملة في الأردن من خلال تطوير وتحديث المجتمع الأردني إقتصادياً واجتماعياً وسياسياً وتشريعياً، والعمل على بناء الأردن الديمقراطي القائم على أسس الحرية والعدل والمساواة، وضمان الحقوق الانسانية الأساسية الإقتصادية والإجتماعية والسياسية والمدنية لجميع الأردنيين، وذلك من خلال إعداد الدراسات والتقارير واستطلاعات الرأي، وبناء قواعد بيانات تغطي مختلف مجالات التنمية التي تسهم في تحقيق رسالة المركز.

مؤسسة ألمانية غير ربحية، تقوم على مبادئ الديمقراطية الاجتماعية، تأسست في عام 1925 وافتتحت مكتبها في عمان سنة 1986، وتهدف لدعم الفعاليات السياسية والمنظمات غير الحكومية في مساعيها للإصلاح وللمشاركة الفعالة في الحياة السياسية على جميع مستوياتها ومساعدة صانعي القرار الاقتصادي والاجتماعي للتغلب على تحديات العولمة وإيجاد الحلول المؤدية إلى العدالة الاجتماعية والاستقرار. كما تهدف الى مساعدة المؤسسات النسائية في جهودها من أجل تحسين مستوى مشاركة المرأة ومساواة النوع الإجتماعي في الحياة السياسية والاجتماعية والإقتصادية.

برنامج مشترك بين مركز الفينيق ومؤسسة فريدريش إيبيرت - الاردن ، يعمل المرصد على رصد واقع وآفاق تطور الحركة العمالية والنقابية الأردنية والدفع باتجاه تطوير التشريعات العمالية بالمشاركة مع الاطراف ذات العلاقة ووفق معايير العمل الدولية بما يسهم في تحسين ظروف العمل لجميع العاملين في الأردن. ويقوم المرصد بإعداد التقارير ونشرها حول واقع العاملين في الأردن ويتابع الأنشطة النقابية المختلفة ساعياً لتسهيل تبادل الخبرات العمالية والنقابية بين الأردن والدول العربية والعالمية بهدف الاستفادة من تنوع تجاربها.

تنويه:

إن مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية ومؤسسة فريدريك إيبيرت غير مسؤولين عن تصريحات الجهات الأخرى الواردة في سياق التقرير

تقرير

العاملات في صالونات التجميل

انتهاكات كبيرة تتعرض لها الكوافيرات

تقرير بمناسبة الأول من أيار (يوم العمال العالمي)

إعداد:

المرصد العمالي الأردني
مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية
بالتعاون مع مؤسسة فريدريش ايبرت

كانون الثاني، ٢٠١٠

المحتويات

٧	تقديم
٩	إطار إحصائي
١٠	تصنيفات المهنة
١٠	ساعات العمل الطويلة
١٣	الإجازات والعطل الرسمية
١٤	الرواتب والأجور
١٦	نظرة المجتمع لمهنة الكوافيرة
١٧	تعدد المهام
١٨	الصحة والسلامة المهنية
١٩	الاستقرار في المهنة
٢٠	الضمان الاجتماعي والتأمين الصحي
٢١	التوصيات

مقدمة

تعاني العاملات في صالونات التجميل "الكوافيرات" ظروفًا صعبة في عملهن، وينظر لهذه المهنة بشيء من التهميش، رغم أنها بوابة كل النساء إلى عالم الجمال. واللافت في هذا القطاع الكبير (٥٠٠٠-٦٠٠٠ صالون) أنه وبالرغم من كثرة مشاكله إلا أنه لم يحظ بالأهمية من قبل الجهات المختصة، التي تؤهله ليكون مادة للدراسة والبحث والتطوير.

ولذا خُص التقرير إلى توصيات تؤكد على إعادة الاعتبار لهكذا مهن، فهي تتطلب خبرات وشهادة مهنية ومعرفة بجديد الموضة، وتخصص بعلاج البشرة والأدوية والأصباغ وتأثيراتها. وبسبب قلة الدراسات والبحوث الخاصة بهذا القطاع أو انعدامها واجه فريق المرصد العمالي الأردني / مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية صعوبات جمة خلال إعداد هذا التقرير.

وتمثلت هذه الصعوبات في الحصول على أعداد ونسب وإحصاءات دقيقة فيما يخص مهنة التجميل، وأعداد العاملين فيها، لأن الأرقام المعلنة عن العاملين في هذا القطاع غير دقيقة، إلا أننا تمكنا من تطوير وبناء أرقام إحصائية تقريبية لأعداد العاملين في قطاع صالونات التجميل الخاصة بالسيدات، ومشاكل هذا القطاع.

تقرير العاملات في صالونات التجميل يشرح المعاناة ويعرض لأهم المشكلات التي تعاني منها العاملات في القطاع وأهمها: ساعات العمل الطويلة والحرمان من الإجازات الرسمية والسنوية وحتى الأسبوعية في بعض الأحيان، والأجور المتدنية التي تحصل عليها العاملات، وتعدد المهام إذ إن أصحاب الصالونات يستغلون العاملة للقيام بعدة مهام، بالإضافة إلى نظرة المجتمع الدونية للعاملين في صالون التجميل وتباينها من منطقة لأخرى، وعدم اشتراك الغالبية العظمى من تلك العاملات في الضمان الاجتماعي أو الحصول على التأمين الصحي وغيرها من الظروف الصعبة التي سنكشف عنها خلال قراءتنا للمقابلات التي أجريت مع عدد من العاملات في صالونات التجميل.

الإطار الإحصائي:

فبحسب أرقام نقابة أصحاب صالونات التجميل، فإن عدد العاملين في صالونات السيدات في المملكة يتراوح بين ١٥-٢٠ ألفاً، غالبيتهم من السيدات وموزعين على ٥٠٠٠-٦٠٠٠ صالون عدد منها غير مرخص.

وتختلف هذه الأرقام مع أرقام مديرية تنظيم العمل المهني التابعة لمؤسسة التدريب المهني التي تذكر أن عدد الصالونات المرخصة في المملكة سواء أكانت صالونات سيدات أو رجال تبلغ ٩٢١ صالوناً ما يقارب الـ ٦٠٪ منها للسيدات أما الـ ٤٠٪ الباقية فصالونات حلاقة الرجال. ويؤشر تضارب الأرقام إلى ما تعانيه العاملات في صالونات التجميل من تهيش الجهات المعنية بحسب العاملات بتطوير هذا القطاع، كما تقول "خولة" العاملة بأحد الصالونات في عمان الشرقية: "لم يخطر ببال أحد أن يدرس مشاكل مهنة الكوافيرة، نحن مغيبون عن الإعلام والجهات المسؤولة".

ولم تبالغ خولة فخلال إعداد هذا التقرير، واجهتنا صعوبات بالغة في الحصول على معلومات وإحصاءات دقيقة حول هذا القطاع، فلم نتوصل رغم البحث والمتابعة إلى أية دراسة صادرة عن أية جهة بخصوص العاملات في المهنة.

ولذا فقد اعتمد هذا التقرير على المقابلة والأسئلة الشفهية غالباً والمكتوبة أحياناً، لعرض متاعب وهموم العاملات في صالونات التجميل ومنها عدم التزام أصحاب الصالونات بالحد الأدنى للأجور، إضافة إلى عمل الموظفات لساعات طويلة حيث تقدر

نقابة أصحاب صالونات التجميل معدلات العمل بـ ١٠ ساعات يومياً مبررة ذلك بطبيعة عمل الصالونات، كما تعاني العاملات من عدم حصولهن على العطلة الرسمية والسنوية ومنهن من لا يحصلن حتى على العطلة الأسبوعية والمقررة يوم الأحد لصالونات تجميل السيدات.

وتتركز العاملات في صالونات التجميل في عمان نظراً لكثرة أعداد الصالونات في العاصمة، حيث يتواجد ما يقارب ٤٠٠٠ عامل وعاملة، أما في محافظة الزرقاء فيقدر عدد العاملين والعاملات بـ ٥٠٠، وفي محافظة اربد ٦٠٠، وفي محافظة الطفيلة ٥٠، وفي الكرك ٨٠، و ٩٠ في العقبة، و ١٠٠ يتوزعون ما بين جرش وعجلون وفي السلط ما يقارب ٨٠ عاملاً وعاملة وباقي العدد يتوزع بين باقي مناطق المملكة وفقاً للأرقام التي زودتنا بها النقابة العامة لأصحاب صالونات التجميل.

وتوصل التقرير إلى أن عاملات وعاملو هذا القطاع لا ينضون تحت مظلة الضمان الاجتماعي باستثناء العاملين في الزرقاء والعقبة فالحملة التي أطلقتها مؤسسة الضمان الاجتماعي في هذه المحافظات أجبرت غالبية الصالونات إلى ضم العاملات فيها للضمان الاجتماعي، كما أن العاملات والعاملين في القطاع لا يحصلون على تأمين صحي، إلا أن نقابة أصحاب صالونات التجميل قامت بعمل بوليصة تأمين جماعية واختيارية بلغ عدد العاملين فيها حتى الآن ١٠٠ مشترك فقط.

تصنيفات المهنة

الصالون ٢ بمستوى ماهر، أما عن التجهيزات والمعدات فيشترط توفر: وحدة تمشيط وقص الشعر، كرسي تمشيط، مغسلة شعر، جهاز تعقيم وتطهير، مجفف شعر كبير عمودي أو معلق، مجفف شعر يدوي، خزنة مواد، سخان ماء، عربة لفاقات، مريول قص وصبغة، لفاقات بأنواعها، مناشف، فراشي سشوار بأحجامها، كراسي استقبال، أمشاط مختلفة، بخاخ ماء، طاقة ميش تلوين، مقصات مختلفة.

أما بالنسبة لمتطلبات الصحة والسلامة المهنية فتشابه في جميع تصنيفات الصالونات وهي: توفر معدات الوقاية الشخصية المناسبة، توفر مواد طبية للإسعافات الأولية، توفر طفايات حريق، توفر إنارة كافية، توفر تهوية ملائمة، النظافة العامة، وتوفر وحدة صحية في منطقة العمل.

وبالنسبة لأعداد الحاصلين على شهادات مزاولة مهنة فبحسب الأرقام التي زودتنا بها مديرية تنظيم العمل المهني فإن عددهم يقدر ب ١٢٧٢٨ منهم ٤١٤ بمستوى محدد مهارات، ١٢٩٦٩ بمستوى ماهر، و ٣٤٥ بمستوى مهني.

ساعات العمل الطويلة

حدد قانون الأردن رقم ٨ لسنة ١٩٩٦ وتعديلاته، ساعات العمل اليومية بثمان ساعات أو ٤٨ ساعة أسبوعية، إلا أن الغالبية العظمى من أصحاب صالونات التجميل لا يلتزمون بهذه الساعات ويبررون ذلك بأن مهنة التجميل " حرة " لا تفرض الالتزام بساعات العمل التي

أما عن تصنيفات العاملين في المهنة فتصنف من الأعلى للأقل على النحو التالي: اختصاصي، فني، مهني، ماهر، ومحدد المهارة، كما تصنف الصالونات إلى الفئات أ / ب / ج / د؛ وتختص الفئتان أ/ب بصالونات الرجال أما ج/د فتختص بصالونات السيدات بحيث تقابل الفئة أ الفئة ج والفئة ب الفئة د بحسب ما زودتنا به مديرية تنظيم العمل المهني.

وتراعى في تصنيف هذه الصالونات معايير المساحة وعدد العاملين في الصالون والمعدات والتجهيزات والأدوات المستخدمة والالتزام بالسلامة والصحة المهنية. فبالنسبة للصالونات فئة أ و ج فيشترط في الحد الأدنى لمساحتها ١٦ مترا مربعا أما عن عدد العاملين في الصالون فيشترط أن يكون الحد الأدنى ٣ أشخاص بمستوى " ماهر "، وفيما يتعلق بالتجهيزات فيفترض توفر التجهيزات التالية في الصالون: وحدة تمشيط وقص شعر، كرسي تمشيط، مغسلة شعر، جهاز تطهير وتعقيم، مجفف شعر كبير عمودي أو معلق، مجفف شعر يدوي ، خزنة عدد ومواد، جهاز بخار شعر، ماكينة حلاقة كهربائية ، عربة لفاقات، سخان ماء، طاولة تحضير، مغسلة، مريول قص وصيغة، لفاقات بأنواعها، مناشف، فراشي سشوار بأحجامها، كراسي استقبال، أمشاط مختلفة، طاقة ميش وتلوين شعر، مقصات مختلفة.

أما عن الصالونات فئة ب/ د فيشترط أن لا يقل الحد الأدنى لمساحته عن ١٢ مترا مربعا، وأن يعمل في

أكثر بحسب ضغط العمل، إلا أن العلاقة الطيبة التي تربطني بصاحبة الصالون تجعلها في بعض الأوقات تسمح لي بمغادرة المحل مبكرا في حال عدم وجود زبائن أو منحي إجازة مرضية عند إصابتي بمرض، وفي هذا الوضع يتم إغلاق الصالون طوال فترة عطفتي نظرا لاعتماد مالكة الصالون علي، كما أن باقي العاملات في الصالون ما زلن في مرحلة تدريب ولا يمكن الاعتماد عليهن.

و "خولة" التي انتقلت من العمل في صالون غير مملوك لها إلى صالون تضمنته بالشراكة مع أخواتها الثلاثة تقول: " عندما كنت أعمل في صالون غير مملوك لي كانت مالكة الصالون تفرض علي أحيانا العمل لمدة ١٢ عشر ساعة دون الحصول على مردود مادي أو حتى التعويض بعطلة بدل العمل الإضافي أما الآن وبعد أن أصبحت شريكة في الصالون الذي أعمل به أستطيع التناوب مع الشريكات في الاستراحة وأصبح بالإمكان العمل لساعات أقل أو الحصول على عطل في الوقت الذي أشاء بالتنسيق مع باقي الشركاء.

والغريب أن العديد من العاملات في صالونات التجميل يعتقدن بسبب جهلهم بحقوقهن الأساسية أن طبيعة عملهن تقتضي منهن الدوام ساعات طويلة، فما هي "سماح" التي تعمل في صالون في منطقة شعبية فهي لا تعرف وقتا معيناً لبدء الدوام وأخرى لانتهائه وتقول " لا أعمل لساعات محددة في اليوم فتواجدي في الدوام يعتمد على وجود الزبائن ففي حال انتهى دوامي ودخلت زبونة للمحل فأضطر إلى مواصلة العمل حال انتهاء العمل".

تفرض على الشركات النظامية التي يعمل بها عدد كبير من الموظفين.

وتقول " غرام" التي تعمل في صالون تجميل في المناطق الشعبية من العاصمة عمان أن عملها يستمر لـ ١٢ ساعة يوميا، كما "أنني أضطر للتأخر في العمل في الصالون خلال الأعياد والمناسبات التي تعتبر موسما للصالونات حتى أنني أداوم في الأعياد خاصة عيد الفطر وعيد الأضحى ٢٤ ساعة دون الحصول على أي مردود مادي مقابل هذا العمل"، وتضيف "أن غالبية الصالونات تتبع لنظام واحد هو ساعات العمل الطويلة وغير المحددة والأجور المنخفضة فالكوافيرات لسن موظفات بل يعملن في مهن حرة".

و "راوية" تعمل في نفس الصالون ويبدأ دوامها يوميا منذ التاسعة صباحا و ينتهي عند التاسعة مساء، ومع ذلك إلا أنه لا وقت محدد للمغادرة "فقد يتصادف أن تأتي زبونة إلى الصالون في وقت مغادرتي فأضطر إلى الانتظار إلى حين الانتهاء وتأخر أحيانا للساعة ١١ ليلا، أما في أوقات المواسم - الأعياد بمختلفها- فنضطر أنا وباقي العاملات في الصالون إلى البقاء في الصالون والعمل بشكل متواصل ولا نأخذ بدل عطلة حتى أننا لا نأخذ مقابلا مادي على هذا التأخير وتتابع "في عيد الأضحى الماضي بقيت في الصالون ليلة العيد واستمررت في العمل حتى مساء أول يوم من العيد وأعطاني صاحب الصالون عيادية مقدارها ١٠".

أما "شيراز" التي تعمل هي الأخرى في صالون تجميل في منطقة شعبية فتقول: "أعمل في اليوم ١٢ ساعة وأحيانا

هذه الأوقات، أما في فصل الشتاء فتتقلص ساعات العمل لتصل في بعض الأحيان إلى ٦ ساعات فقط. وورصد المركز خلال أعداد هذا التقرير أن الغالبية الساحقة ممن التقيناهن من العاملات في صالونات التجميل يعملن ساعات عمل أكثر مما هو منصوص عليه في قانون العمل الأردني الأمر الذي لم تنكره نقابة أصحاب صالونات التجميل التي قدرت معدل ساعات العمل اليومية ب ١٠ ساعات، وأكدت النقابة أن غالبية أصحاب صالونات التجميل يفرضون على العاملات لديهن العمل لساعات تفوق ساعات العمل المحددة بالقانون مبررين ذلك بأن مهنة التجميل مهنة حرة وأن بعض أصحاب الصالونات يعتمدون في صرف رواتب العاملات لديهن على النسبة فتضطر العاملة دون أي ضغط أن تستمر في العمل ساعات أطول من أجل أن تحصل على مردود مادي أكثر.

وتنص المادة (٥٧) من الفصل الثامن من قانون العمل الأردني على أنه يجوز لصاحب العمل تشغيل العامل أكثر من ساعات العمل اليومية -٨ ساعات- أو الأسبوعية -٤٨- وذلك في الحالات التالية على أن يتقاضى العامل في أي من هذه الحالات الأجر الإضافي المنصوص عليه في القانون الحالة الأولى هي القيام بأعمال الجرد السنوي للمؤسسة وإعداد الميزانية والحسابات الختامية والاستعداد للبيع بأثمان مخفضة بشرط أن لا يزيد عدد الأيام التي تنطبق عليها أحكام هذه الفقرة على ثلاثين يوماً في السنة وأن لا تزيد ساعات العمل الفعلية على عشر ساعات في كل يوم منها. أما الحالة الثانية

شكوى العاملات من ساعات العمل الطويلة في المناطق الشعبية لا تختلف عن شكوى زميلاتهن في المناطق الراقية، فالأخيرات يعملن أكثر وساعات أطول لأن حركة القطاع في المناطق الراقية أنشط منها في المناطق الشعبية، فتخبرنا "سوزان" التي تعمل في صالون يقع في منطقة عمان الغربية: " طبيعة العمل تفرض على كل كوافيرة التواجد ساعات عمل أطول وهذا ما يمنعنا من تقديم شكوى بهذا الخصوص فمن غير المعقول أن تعمل الكوافيرة في الصالون ثماني ساعات".

وتوافقها الرأي "نيفين" التي تعمل في نفس المنطقة فتقول: " جميع العاملات في القطاع يعلمن طبيعة هذه المهنة التي تفرض عليهن التواجد في المحل ساعات غير محددة فساعات العمل تختلف من يوم لآخر".

أما "حنان" فأكدت لنا أنها ومنذ بدئها في العمل في مجال تجميل السيدات لم تصادف أي جهة أو فرق تفتيش تتبع لوزارة العمل أو الجهات المعنية لتسألها عن ساعات عملها، وطالبت بأن تتدخل وزارة العمل في هذا الخصوص وتكلف فرقاً خاصة بالتفتيش عن الصالونات التي لا تلتزم بساعات العمل المحددة في قانون العمل".

وتمتد مشكلة ساعات العمل الطويلة وتتسع لتشمل العاملات في المحافظات كما تقول "وفاء" التي تعمل في العقبة فساعات العمل هناك تتجاوز ١٢ ساعة يومياً، دون الحصول على "مقابل إضافي"، وتقول "منال" التي تعمل في أحد صالونات محافظة الزرقاء: " إن ساعات العمل تختلف من موسم لآخر ففي فصل الصيف أعمل ما يقارب ١٠ إلى ١١ ساعة يومياً نظراً لضغط العمل في

أما " سرى " التي تعمل في نفس المنطقة فتخبرنا عن نظام العطل فتقول: " الصالون يفتح طيلة أيام الأسبوع وأنا أداوم كافة أيام الأسبوع كذلك إلا أنني أختار في العادة يوما من الأسبوع لأداوم فيه حتى الساعة الثانية ظهرا " نص نهار " حسب تعبيرها.

ولا يختلف الأمر كثيرا لدى صالونات عمان الغربية ف" نادية " التي تعمل هناك تقول: أعمل كافة أيام الأسبوع نظرا لأن راتبي يعتمد على نسبة العمل الذي أقوم، لذا أستغل أيام العطل الذي لا تتواجد فيه باقي العاملات في الصالون للحصول على عمل أكثر وبالتالي مردود مادي أكثر، أما " نهى " التي تعمل هي الأخرى في منطقة راقية فتقول: " لا تفرض علينا مالكة الصالون العمل كافة أيام الأسبوع فلكل عاملة الحق في العطلة الأسبوعية، إلا أن النظام يختلف قليلا عما هو متبع خلال المواسم الصيفية نظرا لكثرة الحفلات في هذا الوقت ففي تلك الفترة قد نحرم من عطلتنا الأسبوعية. وعند سؤال " نيفين " عما إذا كانت تمنح عطلة بدل إجازتها التي حرمت منها قالت: " في كثير من الأوقات تنسى أو تتناسى مالكة الصالون تعويضنا عن تلك العطلة، إلا أنها لا تستطيع أن تنكر حقنا في هذه العطلة في حال طالبناها بها " .

أما عن عطل الأعياد فتخبرنا " هيفاء " أنها تحرم من الإجازة كافة أيام العيد ولكن تعوضها مالكة الصالون بيوم عطلة بعد انتهاء العيد، وتبين لنا إنها تحرم من العطل في المناسبات الرسمية كباقي زميلات المهنة. وتتشابه الصالونات في المحافظات مع الصالونات في

فهي من أجل تلبية وقوع خسارة في البضائع أو أي مادة أخرى تتعرض للتلف أو لتجنب مخاطر عمل فني أو من أجل تسلم مواد معينة أو تسليمها أو نقلها. كما تنص المادة (٥٩) من القانون المادة (أ) بأنه يجوز تشغيل العامل بموافقته أكثر من ساعات العمل اليومية أو الأسبوعية على أن يتقاضى العامل عن ساعة العمل الإضافية أجرا لا يقل عن ١٢٥٪ من أجره المعتاد.

الإجازات والعطل الرسمية

ومن خلال مقابلتنا مع عدد من العاملات في هذا القطاع تبين لنا أن نسبة كبيرة منهن يحرم من الإجازات والعطل الرسمية والدينية وحتى أن عددا من العاملات يحرم من العطل الأسبوعية.

ويتفاوت السبب من صالون لآخر ففي حين تبين لنا أن بعض العاملات خاصة في المناطق الشعبية يحرم من الإجازات بسبب الاعتماد الكلي عليهن في العمل، وجدنا أن السبب مختلف في مناطق عمان الغربية وغيرها من المناطق "الراقية" ففي هذه المناطق تضطر العاملة للدوام كافة أيام الأسبوع لأن الراتب الذي تحصل عليه يعتمد على نسبة عملها في الصالون لذا تضطر للعمل ساعات أطول وأيام أكثر حتى تستطيع جني راتب يمكنها من تغطية مصاريفها كما أخبرتنا العاملات هناك.

" فغرام " تقول: " أعمل كافة أيام الأسبوع ولا أعطل نهائيا، إلا أنني وبحكم العلاقة التي تربطني بصاحب الصالون - زوجها- فيسمح لي من حين إلى آخر بالتأخر عن الدوام أو المغادرة في حال انشغالي بأمر ما،

عمان الغربية نظرا لضغط العمل على الصالونات في تلك المناطق وقد بين لنا أن رواتبهن بالاعتماد على النسبة قد تصل في المواسم إلى ٣٠٠ دينار وأكثر وهذا الراتب يعتبر عاليا بالمقارنة مع رواتب العاملات في المهنة.

وتؤكد " غرام " إن الرواتب في القطاع منخفضة بشكل عام خصوصا في المناطق الشعبية نظرا لانخفاض أسعار الصالونات في هذه الأماكن.

وتشرح " سرى " وتعمل في صالون في المناطق الشعبية معاناتها بقولها "أعمل في الصالون منذ ٧ أشهر وفي البداية لم أكن أتقاضى راتبا شهريا بل العكس فقد كنت أدفع لصاحبة الصالون مبلغا مقابل تدريبي على أعمال التجميل بالرغم من أنني كنت أتقن بعض الأعمال كغسيل الشعر والسشوار وحاليا أتقاضى راتبا رمزيا (مكافئة) مقداره ٢٠ دينارا.

وتقول هذا الراتب هو بمثابة مكافأة من صاحبة المحل نظرا لقيامها بمساعدتها في العمل فلم تقتصر وظيفتي في الصالون على التدريب بل أصبحت ابشر العمل مع الزبائن.

وتضيف إن رواتب " الكوافيرات " متدنية جدا خصوصا في الأماكن الشعبية وأنا لا أعمل من أجل أن أشتغل في صالون آخر لتحسين ظروفي؛ بل إنني أتعلم حتى أستطيع أن افتح صالونا خاصا بي أو على الأقل أن أضمن صالونا خاصا.

وتقول " الهام " التي تعمل أيضا في منطقة عمان الشرقية بان خبرتها تتجاوز ٨ سنوات، و " لقد تعلمت

العاصمة بعدم منح العاملات في القطاع عطلة في المناسبات، إلا أن مالكي تلك الصالونات يلتزمون بمنح العاملات في الصالون عطلة أسبوعية وعطلة ليوم واحد فقط في الأعياد بحسب " وفاء " التي تعمل في إحدى صالونات التجميل في محافظة العقبة.

وكذلك الأمر في الزرقاء، وتبرر لنا " منال " ذلك بقلة ضغط العمل في تلك المناطق لذا قد تمنح مالكة الصالون في بعض الأوقات العاملة عطلة ليوم أو يومين خلال فترة العيد.

الرواتب والأجور

ومن المشاكل التي تواجهها العاملات في القطاع تدني الأجور، حتى أن عددا كبيرا منهن يتقاضين رواتب أقل من الحد الأدنى للأجور المعتمد في الأردن وهو ١٥٠ دينارا.

فالعاملات في قطاع التجميل يتقاضين أجورا تعتمد على نظامين الأول نظام الراتب الثابت والذي قد يصل في المحافظات إلى ٤٠ دينارا وأقل وفي المناطق الشعبية في نطاق العاصمة إلى ٦٠ دينارا وقد يصل في بعض الأحيان إلى ١٥٠ أو ٢٠٠ بحسب خبرة الكوافيرة وتصنيفها (متدربة / معلمة) إلا أن نظام الرواتب في غالبية الصالونات التي تقع في مناطق عمان الغربية يعتمد على النسبة؛ بحيث تتقاضى العاملة نسبة قد تتراوح بين الثلث والنصف مقابل العمل الذي تقوم به. وما لاحظناه خلال إعداد التقرير أن العاملات في المهنة يفضلن نظام النسبة خصوصا إذا كن يعملن في مناطق

رغم أنها تجيد كافة المهارات الأساسية لتجميل الفتيات " كالتشوار والقص والصبغة" وتشكي من صاحبة الصالون التي لا تسمح لها بالاحتفاظ بالبخشيش من الزبونة - ونادرا ما يحصل ذلك- وتبرر صاحبة الصالون بحسب "سماح" سلوكها بأن "البخشيش" عندما تمنحه الزبونة لأحدى العاملات فإنها لا تقصد العاملة بعينها بل التقدير لكامل الصالون.

وبالانتقال إلى المناطق الغربية نرى أن الأمور أفضل منها في المناطق الشعبية فنظام الرواتب هناك يعتمد على النسبة، وعند حديثنا مع "نهى" التي تعمل في تلك المناطق قالت إن راتبها يعتمد على نسبة محددة بالثلث. ومن وجهة نظر "نهى" فإن النسبة أفضل بكثير للعاملات في المناطق الغربية التي تعتبر وجهه لجميع الزبائن مهما كانت أماكن سكنهم كما تقول، وتبين لنا أن هذه النسبة تنخفض في أيام الامتحانات المدرسية والجامعية نظرا لقلّة إقبال الفتيات والأمهات في هذه الفترة عن التجميل لانشغالهم في الدراسة.

وبالرغم من أن "نيفين" أيدت وجهة نظر زميلتها "نهى" إلا أنها تشكي من أوقات الشتاء التي تقل فيها النسبة كثيرا، ففي الوقت الذي يصل راتبها في فصل الصيف إلى ٣٠٠ دينار فقد يصل في فصل الشتاء إلى ١٥٠ ديناراً وأقل.

ولا يقتصر نظام الرواتب في المناطق الراقية على النسبة فقط فمن العاملات من يتقاضين رواتب ثابتة إلا أنها أفضل بكثير مما تتقاضى زميلاتهن اللواتي يعملن في المناطق الشعبية ف"حنان" التي تعمل في إحدى

مهنة التجميل في هذا الصالون وأنا أعمل حالياً وأتقاضى راتبا شهريا يبلغ ٨٠ دينارا بالرغم من أنني مسؤولة عن الصالون من كافة جوانبه حتى أنني مسؤولة عن تدريب الفتيات الأخريات على المهنة كمعلمة للصالون. وتضيف أن هذا الراتب قليل جدا وإذا انتقلت للعمل في مناطق عمان الغربية سيرتفع الراتب بالتأكيد إلا أنني أنظر للموضوع بمنظار آخر فهذا الصالون يقع في منطقة سكني ولا أحتاج مواصلات التي قد تفقدني مبلغا كبيرا من راتبي في حال قررت العمل في المناطق التي تمنح رواتب أعلى.

وتخبرنا "خولة" عن الدخل الذي توفره لنفسها من العمل في الصالون فتقول "عمل الصالونات موسمي ففي فترة الصيف يزيد العمل كما أنه يزيد في فترة الأعياد والعطل الرسمية إلا أنه تواجهنا بعض الأوقات التي نمضي فيها أسابيع دون أن تدخل للصالون أية زبونة خاصة في فصل الشتاء وبداية شهر رمضان".

وتضيف "أنا وأخواتي الثلاث نوزع دخل الصالون علينا بالتساوي فمثلا لو جمعنا في اليوم ٥٠ دينار توزع علينا الأربعة كذلك إذا جمعنا ٥ دنانير نوزعها على أربعة وفي حال عدم العمل خلال اليوم نجلس بدون نقود لذا حسب قولها "فعمل" الكوافيرة" غير مستقر وغير مستمر لأنها لا تستطيع من خلاله جني راتب محدد شهريا أو الاشتراك في الضمان الاجتماعي أو الحصول على تأمين صحي.

"سماح" التي تعمل في صالون تجميل في المناطق الشعبية منذ سنة ونصف لا يتجاوز راتبها الشهري ٦٠ دينارا

الاستحقاقات الأخرى أيا كان نوعها إذا نص القانون أو عقد العمل أو النظام الداخلي أو استقر التعامل على دفعها باستثناء الأجور المستحقة عن العمل الإضافي. وبسؤال المحامي الأستاذ عصام الشريف وهو متخصص بقضايا الأجور فيما إذا كان القانون يسمح بتقاضي الأجر بناء على النسبة يؤكد أن القانون يجيز ذلك بشرط أن لا يقل مجموع النسبة الشهري عن الحد الأدنى للأجور.

وبين الشريف أن نظام النسبة قانوني إلا أن التجاوز يحصل في عدد ساعات الدوام، فالعاملة التي تعمل على نظام النسبة تضطر إلى العمل لساعات أطول لضمان الحصول على مبلغ أكثر.

نظرة المجتمع لمهنة الكوافيرة

تفاوتت النظرة المجتمعية لمهنة "الكوافيرة" من منطقة لأخرى ففي بعض المناطق ينظر لهذا المهنة نظرة دونية وفي مناطق أخرى ينظر للكوافيرة على أنها خبيثة تجميل.

وتقول "الهام": المجتمع لا يرحم، ولا أنكر أن فئة قليلة من "الكوافيرات" أسأن لسمعة الباقيات فأصابع اليد مختلفة، إلا أن المجتمع يجب أن يدرك أن الأخلاق لا ترتبط بمهنة بل ترتبط بالشخص والبيئة التي انحدر منها.

وبحسب "راوية" فإن المجتمع ينظر إلى "الكوافيرة" نظرة دونية خاصة في المناطق الشعبية بعكس الأماكن الراقية التي تنظر للكوافيرة نظرة مغايرة تماما حتى

الصالونات في الصوفية تتقاضى راتبا قيمته ٢٥٠ ديناراً، وتقول الرواتب في جميع المناطق تعتمد على خبرة العاملة بالدرجة الأولى وتصنيفها فلو كانت متدربة فإنها لا تتقاضى راتبا بل مكافأة مقابل المساعدة التي تقوم بها، ومن المتدربات من يدفعن مقابل تدريبهن في الصالونات وإن كن يساعدن "معلمة" الصالون في المهام البسيطة من غسل الشعر وتنشيفه وحتى أعمال التنظيف.

وتكمل "حنان" وهناك العاملة التي تجيد بعض أعمال التجميل ولكنها لم تصل لدرجة "المعلمة" وتتقاضى راتبا يتراوح ما بين ٨٠-١٥٠ ديناراً، أما "المعلمة" في المناطق الراقية فقد يصل راتبها إلى ٣٥٠ ديناراً وأكثر وفي المناطق الشعبية لا يتجاوز ٢٠٠ ديناراً.

أما بالنسبة للمحافظات فقد قالت "وفاء" التي تعمل في العقبة أن رواتب "المعلمات" تتراوح ما بين ١٠٠-١٥٠ ديناراً، كما أخبرتنا أن هناك من يعمل على نظام النسبة وبالغالب ما تكون الثلث، وعن الرواتب المتدنية جدا قالت أن هناك من يتقاضين رواتب تبلغ ٢٠ ديناراً فقط لا غير.

أما "منال" التي تعمل في محافظة الزرقاء فقد أخبرتنا أن الحد الأعلى للأجور في المحافظة يبلغ ١٥٠ ديناراً، وبينت أن هناك من يتقاضين رواتب تتراوح ما بين ٤٠-٥٠ ديناراً وقدرت نسبتهم ب ٢٠٪ من العائلات في القطاع في محافظة الزرقاء.

ويعرف الأجر في قانون العمل على أنه "كل ما يستحقه العامل لقاء عمله نقداً أو عينا مضافاً إليه سائر

المهنة لم تخبر أهلها في البداية وكانت تخبرهم أنها تذهب إلى محل خياطة للتعلم إلا أنهم وبعد فترة اكتشفوا ذلك ورفضوا استمرارها في التعلم إلا أنها وبعد أن قدمت إليها صاحبة الصالون عدة مرات إلى المنزل ووضحت لهم الأجواء التي تعمل بها في صالونها وافقوا على ذلك، وما شجهم على الموافقة هو تواجد الصالون في المنطقة السكنية التي تقطن بها كما قالت.

وتبين لنا "حنان" التي تعمل في إحدى مناطق عمان الغربية أن نظرة المجتمع للكوافيرة بأنها فتاة سيئة ربما تكونت من كونها تعمل في محل للتزيين وارتباط التزيين بالسهرات سواء أكانت العائلية أو السهرات في "الكوفي شوبات" والنوادي الليلية، وتتابع إن الكوافيرة أو صاحبة الصالون لا يهمنها إن كانت الزبونة ستزين للذهاب إلى النادي الليلي أو للذهاب إلى حفلة عائلية ومن غير الضرورة أن نطلب السيرة الذاتية لكل زبونة تدخل الصالون ففي النهاية عملنا هو التزيين ولا يعقل أن نبني علاقة شخصية مع كل زبونة بل الأهم أن تكون علاقتنا ودية مع الزبائن كافة بعض النظر عن خلفيتهم الأخلاقية.

تعدد المهام

ومن المشاكل التي تواجهها العاملات في القطاع تعدد المهام، فالعاملة في الصالون خصوصا المتدربات يوكل إليهن جميع مهام التنظيف، كما أن البعض من ملاك الصالونات يوكلون مهمة التسوق لأغراض المنزل للمتدربات في الصالونات.

أنهم ينعنون الكوافيرة هناك بخبيرة التجميل كما تقول.

وتقول "راوية": تأتي الزبونة إلى الصالون وتعتقد أنها ستشتري الكوافيرة بنقودها التي لا تتجاوز ه دنانير في الغالب، وتتابع: يضايقنني الزبونات اللواتي يأتين لعمل "المنكير والبديكير" فبالرغم من عدم ممانعتي للقيام بهذه المهمة سواء على مستوى الأيدي أو القدمين إلا أن بعض الزبونات يقمن برفع أقدامهن باتجاه وجهي بطريقة غير مؤدبة نهائيا.

وترى "خولة" أن النظرة نسبية ففي المناطق الراقية نرى أن هناك تقديرا لعمل الكوافيرة أما في المناطق الشعبية فلا يوجد تقدير لعملها ولا للجهد الذي تبذله في تزيين الفتيات وتقول "قبل أن أعمل في المناطق الشعبية كنت أعمل في منطقة الصوفية وبعد أن تركت عملي هناك بعض الزبونات اللواتي كان يعجبهن عملي تواصلن معي وأصبحن زبائن لصالوني ولكني واجهت ازدواجية في تعاملهن معي فمثلا في الصوفية كنت أحاسب الزبونة على سشوار الشعر ه دنانير إلا أن نفس الزبونة ترفض دفع نفس المبلغ في المنطقة الشعبية التي أعمل فيها بالرغم من أن عملي لم يتغير وعندما أسألهن عن السبب يقلن أن طبيعة المنطقة ورقيةا تفرض علينا القبول بدفع مبالغ عالية أما في المناطق الشعبية فلا يمكننا أن ندفع نفس المبلغ وإن كانت نفس الكوافيرة التي تقوم بتصفيف الشعر لنا في المكانين.

وتشتكي "شيراز" أيضا من النظرة المجتمعية لعمل الكوافيرات وتخبرنا أنها عندما قررت العمل في هذه

"بطانية" لأتدفاؤها؛ وعندما أخبرت صاحبة الصالون بنيتي إحضار مدفأة على حسابي الخاص رفضت ذلك بحجة أن الصالون صغير ويمكن تدفئته في حال إغلاق الباب الخارجي كما أن المدفأة تحتاج إلى مصاريف أخرى من غاز وكاز وغيره بحسب "شيراز".

وعن تعدد المهام تقول سماح: "باعتباري متدربة، يقع على عاتقي كافة أعمال التنظيف في الصالون من تنظيف الأرضية إلى تنظيف الحمامات والمغاسل بالإضافة إلى تقديم الضيافة إلى الزبائن والتي تكون في مناسبات معينة.

الصحة والسلامة المهنية

ومن المشاكل بالغة الأهمية التي تواجهها العاملات في صالونات التجميل هي خطورة المواد التي تستعمل في التجميل، وبعض هذه المواد قد تؤدي إلى الاختناق ومشاكل في التنفس في بعض الأحيان.

وتشكو "هيفاء" من المواد الكيماوية التي تستعملها خلال عملها من "سبري وأصبغ وغيره" وتطالب الجهات الخاصة بدفع أصحاب الصالونات إلى صرف علاوة بدل خطورة عمل نظرا لأن هذه المواد قد تسبب بعض المشاكل في الجهاز التنفسي لدى العاملات في المجال.

وتقول "نهى" إن أهم المشاكل التي تعاني منها العاملات في صالونات لتجميل والتي يجب أن تؤخذ بعين الاعتبار نظرا لخطورتها هي عدم توفر أدوات السلامة والصحة المهنية في غالبية الصالونات، فالكوافيرة تتعامل مع

وبحسب العاملات غالبا ما تستعمل "صاحبة" الصالون أسلوب "التخجيل" في الطلب، فتضطر العاملة القبول. ف"سرى" تخبرنا أن صاحبة الصالون الذي تعمل به بالإضافة إلى أعمال التنظيف تستغلها أحيانا للجلوس مع أبنائها وتقول: "أحيانا يكون لصاحبة الصالون موعد ولا تفضل اصطحاب أولادها الصغار معها فتأتي بهم إلى الصالون وتطلب مني أن أجالسهم إلى حين عودتها".

وعندما سألتنا "سرى" عما إذا كانت رفضت القيام في المهمة قالت: إنها تخجل من صاحبة الصالون، فهي تقدم لهم وجبة الطعام يوميا، وتتابع لا أستطيع الرفض اعتمادا على مبدأ "طعمي الثم بتستحي العين"، وعن مهامها في الصالون تقول "راوية" أقوم بأعمال التنظيف كافة في الصالون.

وتقول "شيراز" إن أعمال الصالون بكاملها من تجميل ونظافة مطلوبة من العاملات في الصالون، وبالرغم من العلاقة الطيبة التي حدثنا عنها والتي تربطها بصاحبة الصالون إلا أنها اشتكت من بعض التصرفات السيئة من قبلها وهي منعها من إشعال الضوء طيلة فترة النهار إلا في حال تواجد زبائن في الصالون وتقول: "إن الصالون مكان صغير ومغلق ولا يوجد فيه أي شباك أو منفذ للضوء لذا من الضروري إشعاله في فترة النهار إلا أن صاحبة الصالون تمنعني من ذلك بهدف توفير الكهرباء".

وتشكو "شيراز" أيضا من البرد في أوقات الشتاء فلا يتواجد في الصالون مدفأة لذا فقد اضطرت لإحضار

تعليمات وإرشادات توضح فيها مخاطر المهنة ووسائل الوقاية منها وفق الأنظمة والقرارات التي تصدر بهذا الشأن، وتوفير وسائل وأجهزة الإسعاف الطبي للعمال في المؤسسة وفقا للمستويات التي تحدد بقرار من الوزير بعد استطلاع آراء الجهات الرسمية المختصة.

الاستقرار في المهنة

ومن وجهة نظر العاملات في هذا القطاع، فإن مهنة التجميل مهنة غير مستقرة، فبعض أصحاب الصالونات يستغنون عن العاملات في بكل سهولة وبدون مبررات. الأمر الذي لم تنكره "منال" وهي صاحبة صالون في محافظة الزرقاء، فأكدت لنا أن موسم الشتاء يقل فيه العمل كثيرا لذا تضطر إلى الاستغناء عن بعض العاملات، مبررة ذلك بان مردود المحل في هذه الأوقات لا يسمح بصرف رواتب للعاملات.

وترى "الهام" أن فكرة الاستمرار في العمل في صالون مستحيلة، لذا تسعى غالبية العاملات في المهنة إلى إنشاء صالونها الخاص، وتقول " تأتي المتدربة وتتعلم المهنة في ٦ أشهر ظنا منها أنها أتقنتها، وبعد ذلك تقوم بفتح صالون خاص بها تكون فيه هي "المعلمة" مما يقلل من جودة العمل".

وتقول "خولة" إن كثرة أعداد الصالونات في المرحلة الحالية خصوصا في المناطق الشعبية جعل الإقبال على صالون بعينه صعبا، ولا نستطيع نحن كأصحاب عمل ضمان زبائن الصالون، فالفتاة تختار الصالون القريب من مكان تواجدها فلو كانت في الجامعة فستذهب

المواد الكيماوية التي من الممكن أن تؤذيها وتسبب لها الأمراض الخطيرة، فمن ناحية تطالب "نهى" أن يتم استحداث جهة تأخذ على عاتقها تدريب "الكوافيرات" على كيفية التعامل مع هذه المواد من أصباغ ومثبتات شعر بحيث لا يأذنين أنفسهن أو يأذنين الزبائن، ومن جهة أخرى تطالب "نهى" بتشديد الرقابة على أدوات الصحة والسلامة المهنية من الجهات المختصة.

وتبين "هيفاء" أنها تصاب أحيانا بضيق تنفس وأصبح لديها مشاكل في التنفس جراء استعمال مادة "السبراي" مادة "الجلات" و "الكراطين" وهما مادتان كيماويتان تستعملان لتمليس الشعر.

وتشرح "غرام" أن الخطورة لا تقتصر على العاملات في المهنة بل أن هناك بعض الأمراض الجلدية التي قد تنتقل من زبونة لأخرى أو من زبونة إلى الكوافيرة إن لم تعقم المواد التي تستعمل في التجميل.

هذا وتنص المادة (٧٨) من قانون العمل على انه يتوجب على صاحب العمل توفير الاحتياطات والتدابير اللازمة لحماية العمال من الأخطار والأمراض التي قد تنجم عن العمل وعن الآلات المستعملة فيه، كما يجب على صاحب العمل توفير الحماية الشخصية والوقاية للعمال من أخطار العمل وأمراض المهنة كالملابس والنظارات والقفازات والأحذية وغيرها وإرشادهم إلى طريقة استعمالها والمحافظة عليها وعلى نظافتها.

كما تنص المادة على أنه يتوجب على صاحب العمل إحاطة العامل قبل اشتغاله بمخاطر مهنته وسبل الوقاية الواجب عليه اتخاذها وأن يعلق بمكان ظاهر

الصحي أو الضمان الاجتماعي للعاملين فيها. وتؤكد نقابة أصحاب الصالونات أن الغالبية العظمى من العاملين والعاملات في القطاع ليسوا مشتركين في الضمان الاجتماعي، نظرا لأن غالبية الصالونات تحتوي على عاملات يقل عددهن عن خمس عاملات - وهو العدد الذي تلزم فيه المؤسسة المؤسسات على إشراك عاملها في الضمان الاجتماعي-، إلا أنه يسجل للحملة التي أطلقتها مؤسسة الضمان الاجتماعي نجاحها في إقناع أصحاب الصالونات في محافظة اربد والعقبة على ضم العاملين لديهم تحت مظلتها، وذلك يستدعي بذل جهود مضاعفة في هذا الشأن لتوسيع مظلة المشتركين، ما يساعد على الاستقرار والثبات في المهنة ويمنح العاملين فيها الطمأنينة ويسهم بتغيير نظرة المجتمع لمهنة "الكوافيرة"، وبتحديد مرجعية واضحة للعاملين في هذا القطاع الواسع والغائب.

لصالون القريب من هناك ولو كانت في البيت فكذلك الأمر وحتى لو كانت تتجول في الأسواق وصدفت صالونا فإنها سترتاده بغض النظر إن كانت تعلم مهارة الكوافيرة داخله أم لا.

الضمان الاجتماعي والتأمين الصحي

وتفاجأت "سماح" عند سؤالها عن الضمان الاجتماعي والتأمين الصحي بقولها "أنها لم تسمع منذ أن دخلت هذا المجال عن أية كوافيرة لديها تأمين صحي أو ضمان اجتماعي وأجابتنا بعبارة: "أنا مش موظفة وراء مكتب عشان اشترط على صاحبة الصالون، ولو طلبت ذلك فصاحبة الصالون جوابها جاهز" ابحثوا عن شركة تعينكم عندها". وتشرح "غرام" بقولها "هذه المهنة غير مضمونة ومستمرة إلا للمالكي الصالونات نظرا لعدم توفر التأمين

التوصيات:

يوصي التقرير بما يأتي:

1. تأسيس نقابة خاصة بالعاملات في صالونات التجميل تأخذ على عاتقها تحسين ظروف عملهن والمطالبة بحقوقهن القانونية، وتوعيتهن بهذه الحقوق.
2. تصميم برامج تدريبية مهنية خاصة بالعاملات والعاملين في قطاع صالونات التجميل لتطوير مهارتهن في طرق التعامل مع المواد الكيماوية تلافيا لوقوع الحوادث.
3. تعديل قانون الضمان الاجتماعي لكي يسمح بشمول المؤسسات التي يقل عدد العاملين فيها عن خمسة عاملين فأقل، ليشمل العاملات في صالونات التجميل.
4. توسيع مظلة التأمينات الاجتماعية الواردة في قانون الضمان الاجتماعي ليشمل التأمين الصحي لجميع المشتركين في الضمان الاجتماعي.
5. زيادة أعداد مفتشي العمل وزيادة فعاليتهم لمتابعة ظروف العاملات في هذا القطاع وضمان حصولهن على الحد الأدنى من الحقوق العمالية من حيث الحد الأدنى للأجور وساعات العمل والإجازات السنوية والرسمية وغيرها من الحقوق.
6. إجراء دراسات مسحية لتحليل واقع عمل "الكوافيرات" في الصالونات، والصعوبات التي يواجهنها أثناء عملهن، والوقوف على مؤشرات حقيقية حول أعدادهن وتوزيعهم الجغرافي.