

ورقة تقدير موقف

بمناسبة يوم المعلم العالمي

## المعلمون والمعلمات ... مكتسبات قليلة في مواجهة انتهاكات عديدة

المرصد العمالي الأردني

مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية

5 تشرين أول 2015

مقدمة:

يصادف يوم المعلم العالمي في الخامس من تشرين الأول من كل عام، وهي المناسبة التي كان يحتفى فيها سنويا بالمعلمين بشكل رسمي وشعبي. ولكن وفي الوقت الحالي، فإن مهنة التعليم ما فتئت تفقد مكانتها في أنحاء عدة من العالم، بما انعكس سلباً على أوضاع العاملين في هذه المهنة. لذلك فإن اليوم العالمي للمعلمين يمثل مناسبة للفت الانتباه للحاجة لرفع مكانة مهنة التعليم، ليس لأجل المعلمين والتلاميذ فحسب، ولكن لأجل المجتمع ككل بما يمثل إقراراً بالدور الذي يضطلع به المعلمون في بناء المستقبل.

وبهذه المناسبة، يسلط المرصد العمالي الأردني، التابع لمركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية وبالتعاون مع مؤسسة فريدريش ايبرت الألمانية، أبرز التحديات التي يواجهها المعلمون والمعلمات في المملكة، من خلال استعراض أبرز ملامح بيئة العمل التي يعملون فيها، ويعرض المرصد لمجموعة من التوصيات والحلول التي من شأنها الارتقاء بأوضاع المعلمين.

أرقام وتحديات

احصائياً يشكل المعلمون والمعلمات أكبر قطاع مهني في الأردن، إذ تبلغ أعدادهم ما يقارب 113 ألف معلمة ومعلم حسب ارقام وزارة التربية والتعليم لعام 2014، يعمل منهم نحو 79 ألف معلم ومعلمة في مدارس القطاع العام والبالغ عددها 2801 مدرسة، ونحو 34 ألف معلم ومعلمة يعملون في مدارس القطاع الخاص البالغ عددها 1235 مدرسة. بالإضافة الى المعلمين والمعلمات الذين يعملون في مدارس وكالة غوث وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين، ووزارة

الاقواف، ووزارة الدفاع ومدارس محو الامية<sup>1</sup>. فيما تقدر نقابة المعلمين الاردنيين اعداد المعلمين والمعلمات بنحو 130 الف معلم ومعلمة، يعمل منهم نحو 40 الف في القطاع الخاص. كما تقدر النقابة اعداد المعلمين والمعلمات الجدد الداخلين الى الخدمة سنويا بنحو 4000 معلم ومعلمة<sup>2</sup>.

ومما لاشك فيه أن إعادة تأسيس نقابة المعلمين الاردنيين عام 2011، بعد سلسلة من التحركات والاحتجاجات، التي نظمها المعلمون في مختلف مناطق المملكة على مدار سنوات، ساهم والى حد ما في تحسين اوضاع المعلمين المهنية والاقتصادية، كما ساهم في ابراز التحديات الكبيرة التي يعانيها العاملون في قطاع التعليم بشقيه الحكومي والخاص. وحقق وجود النقابة بعض المكتسبات للعاملين، لاسيما في قطاع التعليم الخاص الذي يعاني العاملون فيه من جملة واسعة من الانتهاكات لحقوقهم المهنية.

### تحديات متنوعة

عانى المعلمون وما زالوا يعانون من جملة من المشكلات التي تبدأ من انخفاض معدلات أجورهم، ولا تنتهي بتراجع المكانة الاجتماعية التي كانوا يتمتعون بها قبل عقود، وأصبحت مهنة التدريس طاردة للعمل خاصة عند الذكور. فالمعلم/ة في القطاع العام يتم تعيينه براتب شهري يقارب 375 ديناراً شاملاً مختلف علاواته (غلاء المعيشة والعائلة وطبيعة العمل والعلاوة الاضافية) أما الزيادة السنوية فهي متدنية جداً، ومرتبطة بنظم الخدمة المدنية، لنجد راتب المعلم أو المعلمة في نهاية الخدمة (الدرجة الخاصة) لا يتجاوز 740 ديناراً في أحسن الأحوال، مع ملاحظة ان اعدادا قليلة من المعلمين يصلون الى (الدرجة الخاصة)<sup>3</sup>.

لذلك تضطر الغالبية الساحقة من المعلمين الذكور للعمل في أعمال أخرى اضافية ليتمكنوا من مواجهة متطلبات الحياة الأساسية التي يواجهونها وأسرهم، ويمكننا القول أنه من النادر أن نجد معلماً من ملاك وزارة التربية والتعليم لا يعمل بوظيفة أخرى مثل سائق توكسي أو باص، وبعضهم ينقلون طلبة المدارس التي يعملون فيها من والى منازلهم، أو موزع للسلع، أو موظف في مطعم او فندق أو سوبرماركت وعدد منهم يعملون على بسطات في الأسواق، الى جانب عمل معلمي الموضوعات الأساسية في التدريس الخصوصي.

وتواجه وزارة التربية والتعليم في الوقت الراهن مشكلة احجام المعلمين الذكور الجدد عن العمل لديها، إذ تقوم الوزارة لمواجهة هذه المشكلة حالياً بإعادة تعيين المعلمين المتقاعدين على حساب العمل الاضافي برواتب تقترب من الحد الأدنى للأجور. هذا ومن المتوقع أن تواجه وزارة التربية والتعليم في المستقبل القريب تحدياً حقيقياً في توظيف معلمين ذكور للعمل في مدارسها ان بقيت رواتبهم وعلاواتهم بهذا المستوى المتواضع. وتشير ارقام المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي لعام 2014، ان متوسط اجور المعلمين في القطاعين العام والخاص بلغ 503 دنانير<sup>4</sup>.

ورغم توفر السكن الوظيفي للمعلمين والمعلمات العاملين في القطاع العام، سيما في المناطق النائية، إلا ان الاستفادة من هذه الخدمة تشوبها العديد من الإشكالات، التي تتمثل في عدم تدوير السكن بشكل عادل حيث يستفيد من هذه الخدمة عدد قليل من المعلمين والمعلمات.

أما فيما يتعلق بالمعلمين والمعلمات العاملين في القطاع الخاص، فإن غالبيتهم يواجهون ظروف عمل صعبة جداً تبدأ من الانخفاض في أجورهم الشهرية ولا تنتهي عند حرماتهم من غالبية حقوقهم العمالية الأساسية الأخرى كالضمان الاجتماعي والتأمين الصحي. (مع الإشارة إلى أن هنالك تفاوتاً في مستويات المدارس من حيث ظروف العمل، فهناك عدد محدود جداً منها يوفر ظروف عمل جيدة وبعضها جيدة جداً للمعلمين والمعلمات سواء من حيث الرواتب أو الامتيازات وشروط العمل الأخرى).

فغالبية المعلمات والمعلمين العاملين في مدارس القطاع الخاص، تتراوح اجورهم ما بين الحد الأدنى للأجور البالغ 190 و 250 دينار شهريا، وأعداد قليلة منها تتراوح ما بين 250 و 400 دينارا، مع ملاحظة أن قطاعات واسعة من المعلمات والمعلمين يحصلون على أجور شهرية تقل عن الحد الأدنى للأجور.

وتقوم العديد من ادارات المدارس بإجبار المعلمات والمعلمين على توقيع عقود عمل سنوية برواتب 190 ديناراً، إلا أنهم فعليا يتفاوضون رواتب أقل من ذلك. ولا يقف الأمر عند هذا الحد، فغالبية معلمي ومعلمات هذا القطاع يتفاوضون أجورا عن 10 أشهر في السنة فقط، الأمر الذي يعد مخالفة واضحة للعقد الموحد الخاص بعمل معلمي ومعلمات المدارس الخاصة، والذي يعطي المعلمين والمعلمات الحق في أجور السنة كاملة بدءاً من سنة العمل الثانية. هذا بالإضافة إلى تأخير استلام الرواتب عن مواعيدها، وحرمان غالبيتهم من الحصول على زيادات سنوية على الراتب.

علاوة على ذلك فإن هنالك فجوة في الاجور بين الذكور والاناث العاملين في قطاع التعليم الخاص بنسبة 42% لصالح الذكور، بحسب نتائج دراسة اعدتها اللجنة التوجيهية الوطنية للإنصاف في الأجور، بالتعاون مع منظمة العمل الدولية ووزارة العمل<sup>5</sup>، ويعود ذلك وفق الدراسة لعدة اسباب ابرزها، إيمان التقاليد الاجتماعية بأن "الرجال" هم المعيلون الرئيسيون لأسرهم والمسؤولون عن مختلف احتياجاتها ومتطلباتها المالية وغير المالية، وزيادة العرض على الطلب في سوق العمل للإناث، بما يؤدي إلى انخفاض رواتب الإناث العاملات في قطاع التعليم الخاص، إضافة للأزمات التي يشهدها الاقتصاد الأردني، التي تؤثر سلبا على الأداء المالي للمدارس الخاصة في المملكة، وحل قانون العمل الأردني من مواد تؤكد على ضرورة الانصاف في الأجور.

وتمتد الانتهاكات لحقوق غالبية المعلمات والمعلمين في القطاع الخاص الى التهرب التأميني من الضمان الاجتماعي، ويتخذ هذا التهرب التأميني أشكالا مختلفة، إذ أن العديد من إدارات المدارس يسجلون جزءاً من العاملات والعاملين لديهم وليس جميعهم، والبعض الآخر يعتمدون أجورا أقل من الأجور الحقيقية لاقتطاعات الضمان بما ينعكس سلبا على الرواتب التقاعدية لهم مستقبلا، كذلك العديد من إدارات المدارس تقتطع كامل اشتراكات الضمان الاجتماعي من رواتب المعلمات والمعلمين، الى جانب قيام بعض الادارات بحصم اقتطاعات الضمان الاجتماعي من رواتب المعلمات والمعلمين دون أن تقوم بإشراكهم أصلا في الضمان الاجتماعي. أما فيما يتعلق بالتأمين الصحي، فأعداد محدودة جداً من المدارس الخاصة توفر لمعلميها تأميناً صحياً، والغالبية العظمى من المعلمات والمعلمين في قطاع التعليم الخاص لا يتمتعون بالتأمين الصحي. وتؤكد ارقام المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي لعام 2014، ان اعداد المعلمين والمعلمات المشمولين بمظلة الضمان الاجتماعي، يبلغ 86302 معلما ومعلمة في القطاعين العام والخاص،<sup>6</sup> الامر الذي يشير الى نسبة شمول متوسطة بمظلة الضمان الاجتماعي، ويمكن ارجاع ذلك الى عمليات التهرب التأميني التي أشرنا اليها سابقا.

وتمتد الاعتداءات على حقوق غالبية المعلمات والمعلمين الى مجالات أخرى، فالعديد من ادارات المدارس الخاصة تقوم بحرمان المعلمين والمعلمات من حق الإجازة المرضية. وإذا ما اضطرت المعلمة أو المعلم للغياب لأسباب مرضية، تقوم إدارات العديد من المدارس الخاصة باقتطاع أجور أيام الغياب من رواتبهم الشهرية. وكذلك الحال فيما يتعلق بالإجازات الطارئة الناجمة عن حدوث أمر طارئ للمعلمة أو المعلم ولأي سبب كان، فتقوم إدارات العديد من المدارس الخاصة باقتطاع أجور أيام الغياب من رواتبهم الشهرية، وأحيانا يتم معاقبتهم على ذلك بحصم قيمة تزيد عن القيمة المالية لأيام الغياب.

الى جانب ذلك، من النادر أن تحصل المعلمات المتزوجات العاملات في القطاع الخاص (من غير المشتركات في الضمان الاجتماعي) على إجازة الأمومة البالغة 10 أسابيع، والمنصوص عليها في التشريعات الأردنية ذات العلاقة، وتقوم العديد من إدارات المدارس الخاصة بوقف راتب العاملة خلال إجازتها. وقد تم رصد حالات فصلت فيها إدارات المدارس المعلمة من عملها عندما علمت أنها "حامل"، والبعض الآخر يحدد إجازة الأمومة بأسبوعين ومنهم من يحددها بعشرين يوما ويلزم المعلمة بالالتحاق بعملها وإلا تتعرض للفصل من العمل.

وإضافة الى التحديات المهنية التي يواجهها المعلمون والمعلمات في القطاعين العام والخاص، فإن ظاهرة الاعتداء على المعلمين من قبل الطلبة او اولياء امورهم، بمثابة تحد من نوع آخر يواجه العاملون في قطاع التدريس. وحسب احصائيات نقابة المعلمين، فقد تم تسجيل 56 حالة اعتداء على معلمين ومعلمات في عام 2014، كما تم تسجيل 55 حالة اعتداء خلال التسعة أشهر الاولى من عام 2015، وتنوعت أساليب الاعتداء على المعلمين بالاعتداء بالضرب المبرح ب"القناوي" و"السواطير"، إضافة للاقتحامات التي تتم للمدارس، وإطلاق الأعيرة النارية، الى جانب الاعتداءات اللفظية<sup>7</sup>، وتحطيم واتلاف الممتلكات الشخصية للمعلمين. ومما يفاقم المشكلة انه يتم حل أغلب القضايا عبر الجهات والعطوات وليس عبر القانون، الامر الذي يفتح المجال واسعا امام استمرار هذه الظاهرة وتكرار الاعتداءات.

## التوصيات

ان استمرار معاناة المعلمين والمعلمات وعلى وجه الخصوص العاملين في القطاعين العام والخاص، من شأنه أن يؤدي ليس فقط الى تعرضهم الى انتهاكات واعتداءات على حقهم في العمل اللائق، الذي يفترض أن المعلم يجب أن يحصل على أجر من عمله كمعلم يمكنه من توفير شروط للعيش الكريم، لا بل سيؤدي الى استمرار تراجع أكبر في مكانة المعلم في المجتمع والتي تراجعت كثيرا خلال العقود القليلة الماضية، مما أدى لتراجع جودة العملية التعليمية التي نلمسها بشكل كبير في مدارسنا في الوقت الراهن.

لذلك فقد بات مطلوباً من كافة الجهات المعنية العمل على:

1. إعادة النظر وبشكل جوهري في الأوضاع المهنية والاجتماعية والاقتصادية للمعلمين، من خلال تحسين رواتبهم ليتمكن المعلم من المحافظة على جوهر رسالته التعليمية، ووضع حد أدنى لأجور المعلمين يأخذ بعين الاعتبار أهمية وحساسية دورهم في المجتمع.
2. إعادة النظر بأساليب اعداد المعلمين، بما يضمن تأهيلهم بشكل متقدم يراعي التغيرات التي طرأت على المجتمع، بما يؤهلهم لأداء رسالتهم التعليمية على اكمل وجه، لجهة مساعدة التلاميذ في التفكير النقدي، والتعامل مع المعلومة، والعمل التعاوني، ومعالجة المشاكل واتخاذ قرارات مدروسة.
3. تشديد الرقابة على أداء المدارس الخاصة لضمان تطبيق القوانين والأنظمة التي تحفظ للمعلمات والمعلمين كراماتهم وحقوقهم، لاسيما فيما يتعلق بتطبيق عقد العمل الموحد، بكافة بنوده لاسيما تلك التي تؤكد على الحد الأدنى للأجور وضرورة شمول المعلمين والمعلمات بمظلة الضمان الاجتماعي وفق المعايير المستخدمة لدى المؤسسة، الى جانب شمولهم بالتأمين الصحي.
4. ردم فجوة الأجور بين المعلمات والمعلمين تحقيقاً للمساواة من خلال متابعة تطبيق قانون العمل والشفافية في المعلومات حول أجور العاملين في قطاع التعليم الخاص.
5. تفعيل دور مديرية التفتيش في وزارة العمل لمراقبة وضمان انفاذ نصوص قانون العمل والضمان الاجتماعي ونصوص العقد الموحد.
6. تعديل قانون العقوبات بتضمينه نصوصاً تغلظ العقوبات على المعتدين على المعلمين والمعلمات.

## المصادر:

- 
- 1 وزارة التربية والتعليم، التقرير السنوي لعام 2014 ، الأردن.
  - 2 نقابة المعلمين الاردنيين، مقابلة مع الناطق الرسمي باسم النقابة، ايلول 2015.
  - 3 المصدر السابق.
  - 4 المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي، التقرير السنوي لعام 2014، الأردن.
  - 5 وزارة العمل، مديرية عمل المرأة.
  - 6 المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي، المصدر السابق.
  - 7 نقابة المعلمين الاردنيين، المصدر السابق.