

تقرير

أوضاع المعلمين في المدارس الخاصة انتهاكات متعددة لحقوقهم الأساسية

سلسلة تقارير المرصد العمالي الأردني

إعداد:

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

تشرين الأول ، 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

أوضاع المعلمين في المدارس الخاصة

«انتهاكات متعددة لحقوقهم الأساسية»

سلسلة تقارير المرصد العمالي الأردني

إعداد:

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

تشرين الأول، 2010



المحتويات

٧	مقدمة
٩	الإطار الرقمي
٩	مستويات المدارس وظروف العمل
٩	الأجور وساعات العمل
١١	الاشتراك في الضمان الاجتماعي والتأمين الصحي
١١	الإجازات والعطل الرسمية
١٣	غياب الاستقرار الوظيفي
١٣	مهام غير تعليمية وغير تربوية
١٣	غياب التنظيم المهني
١٤	التوصيات

مقدمة

يتناول هذا التقرير الظروف التي يعمل فيها المعلمون والمعلمات العاملون في المدارس الخاصة ورياض الأطفال في مختلف مدارس القطاع الخاص في المملكة في ضوء انسجامها مع معايير التشريعات العمالية الأردنية.

كما يتناول في احد محاوره قراءة لأعداد العاملين في هذا القطاع وتوزيعهم الجغرافي في مدارس المملكة، ومستويات أجورهم، واشتراكهم بالمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي والتأمين الصحي كما يعالج في محور آخر إجازاتهم السنوية والرسمية وغيرها من ظروف العمل.

يخلص التقرير إلى نتائج أبرزها أن غالبية المعلمين والمعلمات العاملين في هذا القطاع يتعرضون للعديد من الانتهاكات والتعديتات على حقوقهم العمالية والإنسانية الأساسية في ضوء التشريعات العمالية الأردنية والاتفاقيات ذات العلاقة. وخاصة فيما يتعلق بانخفاض أجورهم وحرمانهم من الإجازات السنوية والمرضية وإجازات الأمومة للمعلمات المتزوجات وتمتعهم بالحماية الاجتماعية من خلال الضمان الاجتماعي والتأمين الصحي.

وقد اعتمد التقرير على جمع بيانات أولية حول أعداد المدارس الخاصة والعاملين فيها والمعلمين منهم من خلال مديريةية التعليم الخاص في وزارة التربية والتعليم، والنقابة العامة للعاملين في التعليم الخاص ونقابة أصحاب المدارس الخاصة، هذا إلى جانب العشرات من المقابلات الشخصية مع العديد من المعلمات والمعلمين العاملين في المدارس الخاصة المنتشرة في مختلف أنحاء المملكة.

وقد ارتأينا في المركز والمرصد العمالي الأردني أن نصدر هذا التقرير في يوم المعلم العالمي الذي يصادف الخامس من تشرين الأول من كل عام، وهي المناسبة التي كان يحتفي فيها بالمعلمين بشكل رسمي وشعبي سنويا قبل عقود، ويبدو أن تراجع دور المعلمين والمعلمات في العملية التعليمية والتحولت الاجتماعية والسياسية، وعوامل أخرى أدت إلى إهمال مضامين المناسبة فلم يعد يتذكرها غالبية المواطنين بمن فيهم أعداد كبيرة من المعلمين أنفسهم.

الإطار الرقمي :

تتفاوت المؤشرات الرقمية ذات العلاقة بأعداد العاملين في التعليم الخاص وخاصة المعلمين والمعلمات منهم، إذ أن أرقام وزارة التربية والتعليم تشير إلى أن أعداد العاملين في المدارس الخاصة ورياض الأطفال يبلغ (٢٦٧٩١) عاملا وعاملة، يتوزعون على (٢١٤٠) مدرسة ورياض أطفال في مختلف أنحاء المملكة، نصف هذه المدارس تقريبا تتركز في محافظة العاصمة وعددها (١٠٦٨) مدرسة خاصة ورياض أطفال.

وحسب أرقام الوزارة فإن المعلمين والمعلمات في مجمل المدارس الخاصة ورياض الأطفال يبلغ (٢٣٤٨٤) معلما ومعلمة. نسبة الإناث منهم تبلغ (٨٧٪) والباقي من الذكور. هذا إلى جانب (٣٣٢٧) موظفا إداريا، تشكل النساء (٨٧٪) منهم.

وتختلف هذه الأرقام مع أرقام نقابة أصحاب المدارس الخاصة، من حيث أعداد المعلمين والمعلمات بينما تقتارب أعداد المدارس، إذ أشارت أرقام النقابة إلى وجود ما يقارب (٣٥) ألف معلم ومعلمة، يتوزعون على ٢١٠٠ مدرسة، نسبة الإناث منهم تقارب (٧٠٪)، إلى جانب (٢١) من الإداريين والسائقين والحراس. أما أعداد العاملين في هذا القطاع حسب النقابة العامة للعاملين في المدارس الخاصة هو (٥٤) ألف عامل وعاملة يتوزعون على (١٧٠٠) مدرسة ورياض أطفال منهم (٣٥) ألف معلم ومعلمة.

وبالمجمل فإن أعداد المعلمين والمعلمات في هذا القطاع التعليمي كبير ولا يقل عن (٢٣) ألف معلم ومعلمة، غالبيتهم من المعلمات.

مستويات المدارس وظروف العمل :

فيما يأتي عرض لأبرز ملامح ظروف العمل التي يعمل في إطارها المعلمون والمعلمات في المدارس الخاصة، مع ضرورة الإشارة إلى أن هنالك تفاوتاً كبيراً في مستويات المدارس من حيث ظروف العمل، فهناك عدد محدود جداً منها يوفر ظروفاً جيدة لا بل جيدة جداً للمعلمات والمعلمين سواء من حيث الرواتب أو الإجازات السنوية والمرضية أو الاشتراك في الضمان الاجتماعي، حيث تلتزم هذه المؤسسات التعليمية بعقد العمل الموحد الموقع بين وزارة العمل ووزارة التربية والتعليم ونقابة أصحاب المدارس الخاصة والنقابة العامة للعاملين في التعليم الخاص.

وهناك مدارس يمكن أن نطلق عليها "المتوسطة" ويحصل العاملون فيها على جانب غير قليل من حقوقهم، إلا أنهم يتعرضون لانتهاكات بشكل من الأشكال، مع التأكيد على أن أغلبية المدارس الخاصة تنتهك بشكل ملموس الحقوق الأساسية للعاملين فيها وخاصة المعلمات والمعلمين .

الأجور وساعات العمل :

من التحديات الهامة التي تواجه المعلمات والمعلمين في التعليم الخاص المستوى المتدني لمعدلات أجور غالبيتهم، وعلى الرغم من تفاوت أجور المعلمين والمعلمات بين مدرسة وأخرى، كما في مدارس الفئة الأولى أو ما تسمى بـ "المدارس الكبيرة" التي تتجاوز رواتب عدد من معلمها الألف دينار، فإن غالبية المدارس لا تتجاوز رواتب معلمها ومعلماتها ما بين الحد الأدنى للأجور

وتم تسجيل حالات عديدة، تقوم فيها بعض إدارات المدارس (ومنها مدارس مشهورة) بإجبار معلميه ومعلماتها على توقيع تعهدات بعدم ذكر الأجور التي يتقاضونها لزملائهم داخل المدرسة، وغير ذلك يتعرضون للفصل وخسارة الوظيفة، ويبدو أن هذا الإجراء يأتي للتغطية على التفاوت الكبير بين رواتب العاملين في المدرسة الواحدة، الأمر الذي يعني عدم وجود أنظمة للعمل.

وكذلك يعاني العديد من المعلمات والمعلمين من عدم حصولهم على زيادات سنوية، إلى جانب ذلك تتعرض رواتبهم إلى خصومات بسبب بعض العقوبات التي يمكن أن تقع على عدد من المعلمات والمعلمين خاصة إذا تأخروا عن دوامهم الصباحي، فجزء كبير من إدارات المدارس تقوم بخصم يوم أجور عمل أو يومين إذا تأخر المعلم أو المعلمة ١٠ دقائق عن الدوام. وهذا يعد مخالفة صريحة لنص المادة (٤٧) من قانون العمل الأردني، والتي تنص على الحالات التي يحق لصاحب العمل إيقاف الخصم على راتب الموظف والتي ليس من بينها التأخير عن الدوام.

وأشكى العديد من المعلمات والمعلمين أنهم لا يحصلون على بدل عمل إضافي عندما يمتد دوامهم لأكثر من ساعات العمل الرسمي، مخالفين بذلك نص المادة (٥٩) من قانون العمل الأردني.

البالغ (١٥٠) دينار شهريا، و (٢٥٠) دينارا شهريا، وأعداد قليلة منها تتراوح أجورها الشهرية ما بين (٢٥٠ و ٤٠٠) دينار، مع ملاحظة أن قطاعات واسعة تحصل على أجور شهرية تقل عن الحد الأدنى للأجور.

وقد أكد العديد من المعلمات والمعلمين من خلال مقابلات شخصية تمت معهم، أن بعض المدارس تقوم بإجبارهم على توقيع عقود عمل سنوية براتب ١٥٠ ديناراً، إلا أنهم يتقاضون رواتب أقل من ذلك. ولا يقف الأمر عند هذا الحد فحسب فغالبية معلمي ومعلمات هذا القطاع يتقاضون أجورا عن (١٠) أشهر في السنة فقط، الأمر الذي يعد مخالفة صريحة للعقد الموحد الخاص بعمل معلمي ومعلمات المدارس الخاصة، والذي يعطي المعلمين والمعلمات الحق في أجور السنة كاملة بدءاً من سنة العمل الثانية.

وهناك عدد من المدارس تقوم بفسخ عقود المعلمين والمعلمات في نهاية الفصل الدراسي الثاني، ومن ثم تعود لتجديد عقودهم في بداية الفصل الدراسي الأول، للحيلولة دون دفع رواتبهم في العطلة الصيفية. ومن الجدير بالذكر، أن هناك بعض المدارس لا تقوم بتوقيع عقود مع المعلمات والمعلمين لديها.

وقد اشكت عدد من المعلمات أن رواتبهن لا تتجاوز ٨٠ ديناراً شهرياً، بالإضافة إلى تأخير استلامها لأكثر من شهر وأحياناً شهرين، في مخالفة صريحة للحد الأقصى الذي نصت عليه المادة (٤٦) من قانون العمل التي تنص على دفع الأجر خلال مدة لا تزيد على سبعة أيام من تاريخ استحقاقه.

العاملين في التعليم الخاص ونقابة أصحاب المدارس الخاصة) والذي يمنح المعلمات والمعلمين أجوراً عن ١٢ شهراً مع أنهم يحصلون على إجازة الصيف لمدة شهرين وإجازة نصف العام الدراسي لمدة أسبوعين، للذين يعملون سنة فأكثر في المدرسة، ومن حق صاحب العمل إلزام المعلمات والمعلمين بالادوام خلال هذه الإجازات، ولكن من حقهم الحصول على الإجازة السنوية المنصوص عليها في نص الفقرة (أ) من المادة (٦١) من قانون العمل بواقع (١٤) يوم سنوياً، أو (٢١) يوماً للذين يعملون في ذات المؤسسة خمس سنوات فأكثر.

وفي هذا السياق يحرم غالبية المعلمات والمعلمين في المدارس الخاصة من حقهم المنصوص عليه في عقد العمل الموحد المذكور أعلاه. ويتم دفع رواتب (١٠) أشهر في السنة فقط. أما فيما يتعلق بالإجازات الرسمية التي يصدر فيها بلاغ رسمي من قبل مجلس الوزراء فلم تسجل أي حالة انتهاك لهذا الحق، فجميع المعلمات والمعلمين يحصلون على هذه الإجازات.

وبخصوص الإجازات المرضية، فإن غالبية المدارس الخاصة تقوم بحرمان المعلمين والمعلمات من حق الإجازة المرضية، والتي تصل إلى (١٤) يوماً، سنوياً وفي ظروف مرضية خاصة تصل إلى (٢٨) يوماً، الأمر الذي يعد انتهاكاً صريحاً لنص المادة (٦٥) من قانون العمل الذي يشير إلى أن "لكل عامل الحق في إجازة مرضية مدتها أربعة عشر يوماً خلال السنة الواحدة بأجر كامل بناء على تقرير من الطبيب المعتمد من قبل المؤسسة، ويجوز تجديدها لمدة أربعة عشر يوماً أخرى بأجر كامل

الاشتراك في الضمان الاجتماعي والتأمين الصحي :

على الرغم من التزام إدارات غير قليلة من المدارس الخاصة بإشراك المعلمات والمعلمين العاملين لديها بالضمان الاجتماعي، إلا أن العديد من إدارات المدارس الخاصة يؤجل إشراك المعلمين العاملين فيها بالضمان الاجتماعي بعد مضي سنة إلى ثلاث سنوات بعد مباشرتهم العمل، وهذا يعد مخالفة لنص الفقرة (ج) من المادة (٢٠) من قانون الضمان الاجتماعي.

وبعض إدارات المدارس تقتطع اشتراكات الضمان الاجتماعي كاملة من راتب المعلمة أو المعلم، مخالفة بذلك العديد من نصوص قانون الضمان الاجتماعي التي تحدد الاقتطاعات الواجب دفعها من قبل العامل ومن قبل المؤسسة والتي تصل في الوقت الحالي إلى (٥,٥%) من مجمل الأجر الشهري تخصم من أجر العامل، و (١١%) من أجر العامل تدفعه المؤسسة.

أما فيما يتعلق بالتأمين الصحي، فأعداد محدودة جداً من المدارس الخاصة توفر لمعلميها تأميناً صحياً، والغالبية الكبرى من المعلمات والمعلمين في قطاع التعليم الخاص لا يتمتعون بالتأمين الصحي.

الإجازات والعطل الرسمية :

و فيما يتعلق بالإجازات والعطل الرسمية، فإن المعلمات والمعلمين في المدارس الخاصة لديهم ترتيب خاص بموجب نصوص العقد الموحد الموقع بين عدد من الأطراف (وزارة التربية والتعليم ووزارة العمل ونقابة

ساعة الرضاعة يومياً لمدة سنة من تاريخ الولادة، والذي يعد مخالفة لنص المادة (٧١) من قانون العمل التي تشير إلى أن "للمرأة العاملة بعد انتهاء إجازة الأمومة المنصوص عليها في المادة (٧٠) من هذا القانون الحق في أن تأخذ خلال سنة من تاريخ الولادة فترة أو فترات مدفوعة الأجر بقصد إرضاع مولودها الجديد، لا يزيد في مجموعها على الساعة في اليوم الواحد".

وقد أبدت العديد من النساء اللاتي تمت مقابلاتهن أثناء إعداد هذا التقرير أنهن لا يفكرن بالإنجاب لأن مدارسهن لا تعطي إجازة الأمومة وساعة الرضاعة. ودعت العديد من المعلمات بالإسراع بتطبيق قانون الضمان الاجتماعي الجديد وتفعيل صندوق الأمومة الذي بدوره سيحقق العدالة لهن ويحفظ حقوقهن ويحافظ على مصلحة صاحب العمل.

غياب الاستقرار الوظيفي :

يغيب عن هذا القطاع الاستقرار الوظيفي أسوة بالعديد من قطاعات العمل الخاصة. فغياب الشعور بالرضا والأمان لدى الموظف تجاه نفسه ووظيفته والمؤسسة التي يعمل بها حالة يعاني منها الغالبية الساحقة من المعلمات والمعلمين، فالكثير ممن تمت مقابلتهم في هذا القطاع، أكدوا عدم وجود انتماء للمؤسسة التي يعملون فيها، لأن جلب المال وتعظيم الأرباح يعد من أهم أوليات أصحاب ومديري هذه المؤسسات التعليمية، والتي عادة ما تكون الإدارة صاحبة القرار فيها لملاكها وليس لمديريها التربويين، أما قوانين العمل والتربوية

إذا كان نزول أحد المستشفيات أو بناء على تقرير لجنة طبية تعتمدها المؤسسة".

وإذا ما اضطرت المعلمة أو المعلم للغياب لأسباب مرضية، تقوم إدارات غالبية المدارس الخاصة باقتطاع أجور أيام الغياب من راتبه الشهري، وأحياناً بقيمة تزيد عن القيمة المالية لأيام الغياب.

وكذلك الحال فيما يتعلق بالإجازات الطارئة الناجمة عن حدوث أمر طارئ للمعلمة أو المعلم ولأي سبب كان، فتقوم إدارات غالبية المدارس الخاصة باقتطاع أجور أيام الغياب من راتبه الشهري، وأحياناً بقيمة تزيد عن القيمة المالية لأيام الغياب.

وبخصوص إجازات الأمومة، من النادر أن تحصل النساء المتزوجات على إجازة الأمومة البالغة (١٠) أسابيع بما في ذلك الراحة قبل الولادة وبعدها على أن تشمل عطلة ما بعد الولادة ٦ أسابيع على الأقل، ويمنع عودتها إلى العمل قبل نهاية هذه المدة، وتقوم غالبية إدارات المدارس الخاصة بوقف راتب العاملة خلال إجازتها. وقد تم رصد حالات تقوم فيها إدارات المدارس بفصل المعلمة من عملها عندما تعلم بحملها والبعض الآخر يحدد الإجازة بأسبوعين ومنهم من يحددها بعشرين يوماً ويلزم المعلمة بالالتحاق بعملها وإلا ستفصل من العمل وفي مدارس أخرى تتحدد إجازة الأمومة بـ ١٠ أيام وبدون راتب وإذا لم توافق المعلمة تجبر على تقديم استقالتها. الأمر الذي يعد انتهاكاً لنص المادة (٧٠) من قانون العمل الأردني.

كذلك وجد من النادر جداً حصول المرأة المتزوجة على

غياب التنظيم المهني:

أشار العديد من المعلمين والمعلمات والنشطاء النقابيين، إن أحد أهم الأسباب التي أدت إلى تراجع المستوى المهني والاجتماعي والاقتصادي للمعلمين في الأردن يعود إلى غياب تنظيم نقابي مهني لهم أسوة بغيرهم من المهن. وقد أوضحت بعض الناشطات والناشطين النقابيين في النقابة العامة للتعليم الخاص، أن جانباً كبيراً من نشاطاتهم مع المعلمات والمعلمين يتم بشكل سري، وتحمل في طياتها مخاطر كبيرة عليهم، إذ يمكن أن يؤدي انكشاف أمرهم إلى فصلهم من العمل.

والأنظمة ذات العلاقة فهي آخر همومهم. ويضاف إلى ذلك المزاجية العالية التي تتم فيها إدارة غالبية المدارس الخاصة والتي تخلق حالة من القلق لدى المعلمات والمعلمين، بأن مستقبل استمرارهم في العمل في هذه المؤسسات التعليمية مرهون بدرجة ولائهم الشخصي لملاك ومديري هذه المدارس. الأمر الذي يولد لدى المعلمين والمعلمات شعوراً بالإحباط وعدم الالتزام وإعطاء المدرسة والطلاب حقهم في التعليم لأنه لا يوجد ضمانات بعودته للعمل في المدرسة مرة أخرى مع بداية كل عام دراسي جديد. يضاف إلى ذلك انخفاض مستويات أجور المعلمات والمعلمين في هذا القطاع والتي سبق الحديث عنها في هذا التقرير، إلى جانب ظروف العمل الصعبة الأخرى، مثل حرمانهم من الحقوق الأساسية التي نص عليها قانون العمل.

مهام غير تعليمية وغير تربوية:

إلى جانب ما تم الإشارة إليه سابقاً، تم رصد العديد من الحالات المتعلقة بالمهام التي يؤديها المعلمون والمعلمات، تتمثل في إجبارهم على أداء بعض المهام التي ليست لها علاقة بوظيفتهم، فالبعض منهم يجبر على القيام بمهام إدارية دون الحصول على مقابل مادي، والبعض الآخر يجبر على البحث عن طلبة جدد وتسجيلهم في المدرسة أو رياض الأطفال، لكي يتمكنوا من المحافظة على وظائفهم للسنة الدراسية الجديدة، وبعض المعلمات يجبرن على ممارسة مهنة بيع العصير والساندويش والبسكويت للطلبة خلال الفرصة.

التوصيات :

- في ختام هذا التقرير فإن هناك العديد من التوصيات التي من شأن الأخذ بها التخفيف من الانتهاكات التي يتعرض لها العاملون في قطاع التعليم الخاص و تتمثل بـ:
١. تفعيل دور مفتشي وزارة العمل للكشف عن الانتهاكات التي يتعرض لها المعلمين والمعلمات وغيرهم من العاملين في قطاع التعليم الخاص.
 ٢. تفعيل دور مفتشي المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي لضمان اشتراك جميع العاملين في التعليم الخاص بالضمان الاجتماعي.
 ٣. تأسيس نقابة خاصة للمعلمين والتي من شأنها رفع سوية مهنة المعلم وتطويرها وتحسين المكانة المهنية والاجتماعية والاقتصادية للمعلمين.
 ٤. تفعيل دور النقابة العامة للعاملين في التعليم الخاص
- للدفاع عن حقوق المعلمين كجزء من أعضاء النقابة.
٥. رفع الحد الأدنى للأجور عن مستواه الحالي، ووضع حد أدنى للأجور خاص بالمعلمين.
 ٦. تطوير عقد العمل الإلزامي الخاص بمعلمي القطاع الخاص ليمتد لفترة زمنية لا تقل عن ٣ سنوات للحفاظ على حقوق المعلمين والمعلمات في هذا القطاع.
 ٧. الإسراع في تفعيل النص القانوني المتعلق بإنشاء صندوق الأمومة في المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي للحفاظ على حقوق المرأة العاملة المتزوجة.
 ٨. تطوير قاعدة بيانات دقيقة تشمل جميع المعلمين والمعلمات والمدارس الخاصة التي يعملون فيها.