

حملة "قم مع المعلم"

ثمانى سنوات من النضال: هل تحرك ميزان القوى؟



دراسة الحالة الثانية للفترة ما بين نيسان/ أبريل ٢٠١٥ وآب/ أغسطس ٢٠٢٣
٢٠٢٣



حملة "قم مع المعلم" ثماني سنوات من النضال: هل تحرك ميزان القوى؟ دراسة الحالة الثانية للفترة ما بين نيسان/ أبريل ٢٠١٥ وآب/ أغسطس ٢٠٢٣

لا تنطوي التسميات المستخدمة في المواد المنشورة بدعم من قبل منظمة العمل الدولية، المتوافقة مع تلك المستعملة من قبل الأمم المتحدة، ولا المواد المعروضة فيها، على التعبير عن رأي منظمة العمل الدولية، بأي شكل بشأن الوضع القانوني لأي بلد، منطقة، أو إقليم، أو لسلطات أي منها، أو بشأن تعيين حدودها. إن الآراء المعبرة في المقالات، الدراسات، أو الإسهامات الأخرى، التي تحمل توقيعها، هي مسؤولية المؤلف/المؤلفة فقط، ولا يمثل النشر مصادقة من قبل منظمة العمل الدولية على الآراء الواردة فيها.

إن الإشارة إلى أسماء شركات، منتجات، وعمليات/إجراءات تجارية لا تعني مصادقة منظمة العمل الدولية، كما أن إغفال ذكر أي شركات، منتجات، وعمليات/إجراءات تجارية ليس دلالة على عدم إقرارها.



حملة «قم مع المعلم»

ثماني سنوات من النضال: هل تحرك ميزان القوى؟

اللغة: العربية

رقم ISBN: 9789220402696 (ملف PDF على الويب)

إعداد: راما سبانخ

الفهرس

٤	الفهرس
٥	المنظور خيار سياسي: مدخل للقراء
٧	انتهاكات مُركّبة: تشخيص واقع المعلمات/ ين في القطاع التعليمي الخاص
١٣	عام بعد عام: مسار حملة "قم مع المعلم"
٢٨	التغيير ومآلاته وتعريفاته
٣٣	إلى أي مدى حققت "قم مع المعلم" تغييراً؟
٣٣	أ- المستوى الفردي: الشخصي سياسي
٣٥	ب: المستوى الجماعي: كتلة وازنة
٣٨	ج: المستوى الإداري الوطني: حلو ومُر
٤٢	د: مستوى العمل النضالي عامةً: الصمود والتأثير
٤٥	الخلاصة: هل تحرك ميزان القوى؟
٤٦	الملحق
٤٨	المراجع
٤٨	مصادر أكاديمية وإعلامية
٤٩	وثائق حملة "قم مع المعلم"

المنظور خيار سياسي: مدخل للقراء

تُحلل هذه الورقة عمل حملة "قم مع المعلم" مع القضايا الحقوقية للمعلمات في قطاع التعليم الخاص، وتقرؤه ضمن السياق العمالي والسياسي الأردني الأوسع. وتسعى هذه الدراسة إلى تقديم عمل أكاديمي متكامل، يضع وجهات النظر والمعلومات المختلفة والمتقاربة في حوار، ويقرب المواد النظرية مع الميدان والتجارب المدسوسة. هذه دراسة في العلاقات السياسية والحقوق العمالية والعمل النقابي والمنظم والتغيير المجتمعي، كلها في آن واحد.

تجيب الدراسة هذه عن سؤال مُحدد، وهو: إلى أي مدى حققت هذه الحملة، بعد ثماني سنوات من تأسيسها، تغييراً في واقع هؤلاء المعلمات في القطاع الخاص؟ ضمن الإجابة عن هذا السؤال، تطرح الورقة تعريفاً للتغيير وقياسه، بالنظر إلى منجزات الحملة واستراتيجياتها وتكتيكاتها.

تنتهج هذه الدراسة التحليل النوعي والسرد المبنى على أدوات الدراسة الأكاديمية في العلوم الإنسانية، وتعتمد على البحث الميداني (مقابلة ٢٣ شخصاً مختلفاً، مقابلات فردية أو ثنائية، أو حلقات تركيز صغيرة رُصدت فيها الإجابات عبر استبيان)، والبحث في المواد المكتوبة والمنشورة أكاديمياً وإعلامياً، كذلك تعتمد الدراسة تحليل خطاب الحملة، وكيف يراها المشاركون/ ات فيها، أو من حولها، وأيضاً كيف يراها من وقف ضدها، بالإضافة إلى الرأي العام الأوسع في محيطها. أضيف هنا أن النتائج المبنية على التحليل الكمي والرسوم البيانية والنسب المئوية خارج نطاق هذه الدراسة، إذ قد تكون موضوع دراسة منفصلة.

تُعتبر هذه الدراسة استكمالاً لدراسة الحالة الأولى التي نُشرت في عام ٢٠١٧، وتُقرأ إلى جانب ثلاث دراسات أخرى^١ عن عمل الحملة وتجربتها وتكتيكاتها، ومنهجية التغيير المجتمعي المعتمدة في صلبها. قد يتساءل القراء إذًا، لماذا الحديث عن "قم مع المعلم" مُجددًا؟ ما الهدف من هذه الدراسة، وما الجديد الذي ستقدمه؟ وفي الإجابة عن مثل تلك التساؤلات، أقول إن هناك مسافة زمنية كبيرة منذ الكتابة الأخيرة عن الحملة، إذ إن النطاق الزمني للدراسات المنشورة ينتهي عند عام ٢٠٢٠، ومنذ ذلك الحين حصلت العديد من التطورات والتغيرات في الحملة نفسها، كذلك مع المعلمات ضمنها، وأيضاً على مستوى المكان التي تعمل فيه الحملة، أي الأردن. أما من حيث المحتوى، فإن سؤال الأثر باعتباره سؤالاً مركزيًا يُطرح لأول مرة في الكتابة عن الحملة، إذ تطرقت الدراسات السابقة إلى التغيير والدور الذي أدته الحملة في سياق حقوق المعلمات في القطاع الخاص، وعلى مستوى الوعي العام، ولكن ضمن إطار مختلف عن الإطار المطروح هاهنا؛ إذ ركزت الدراسات السابقة على مفاهيم وأدوات تنظيمية عالمية، وموضعت الحملة مثالاً على موضوع الدراسة المُختار في كل حالة. تختار هذه الدراسة الحملة كالمُختار المركزي، أي أن اتجاه التحليل هذه المرة مختلف، يضع الحملة والأثر التغييري في الصلب وينطلق منها ليجد الإجابات.

١ تحتوي هذه الدراسة ملحقاً يشمل قائمة كاملة بالمقابلات وتاريخ إجرائها.

٢ نسرين الحاج أحمد، ٢٠١٧، "تجربة في الأصوات الجماعية"، منظمة العمل الدولية، بيروت.

٣ نسرين العلمي، ٢٠١٩، "القيادة من أجل الحقوق"، منظمة هيغوس، لاهاي. إميليا آيولو، ٢٠٢٠، "السردية العامة واستعمالها في حملة "قم مع المعلم" الأردنية، جامعة هارفرد، ماساتشوستس. جمان أبو جبارة، ٢٠٢٠، "حملة "قم مع المعلم"، معهد عصام فارس للسياسات العامة والشؤون الدولية، بيروت.

إن منظور الدراسة هو بحدّ ذاته خيار سياسي. والخيار السياسي للباحثة في هذه المرحلة هو تدعيم العمل النضالي المنظم وتوثيقه والتأمل فيه، من أجل التعلّم منه والبناء عليه، ولا يعني ذلك الانحياز، أو المبالغة في الطرح؛ إذ تطرح الورقة الواقع كما هو، عاكسًا لنا صورة متنوعة عن أوجه التغيير الذي في إثر الحملة وبسببها، ولكل واحد من تلك الأوجه مقياسًا خاصًا يأخذ بعين الاعتبار سياقه ومحيطه ونتائجه.

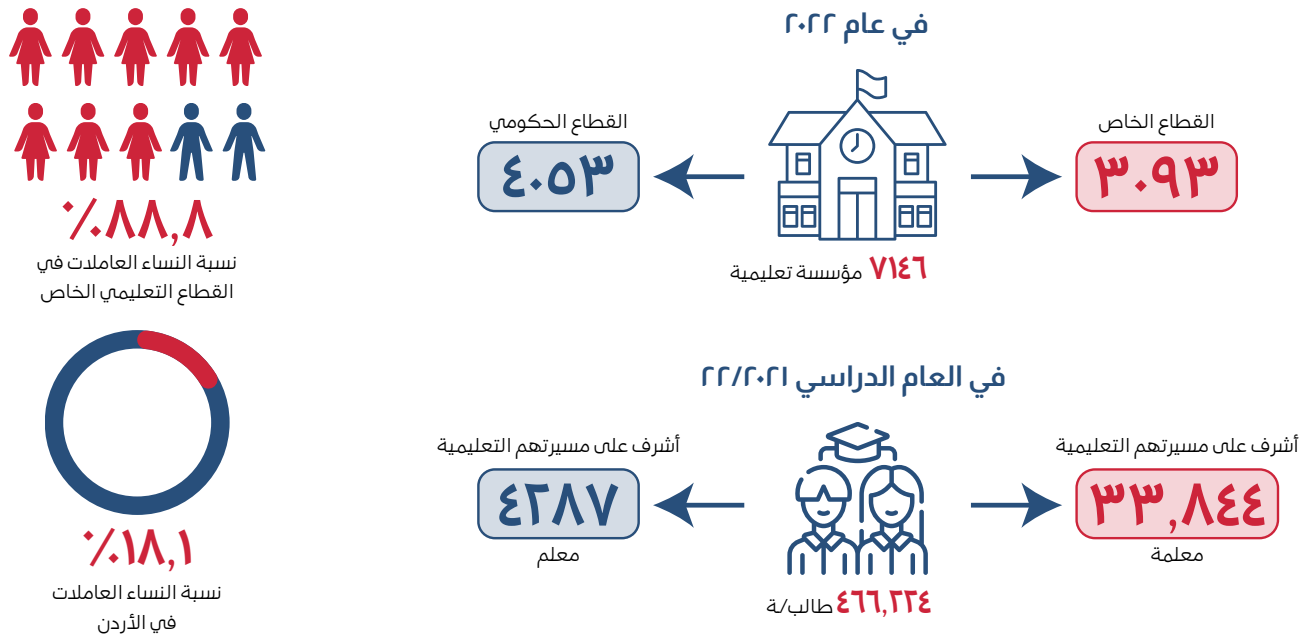
انتهاكات مُركّبة: تشخيص واقع المعلمات/ين في القطاع التعليمي الخاص

"بعد ١٣ عامًا مع صاحب العمل هذا، يقول لي إنني نكرة: "مين إنت يا نكرة، إنت عبدة من عبيدي، من أنتٍ لتحضري وتندعي إلى مؤتمر؟!"، هذه الكلمة أثرت فيّ كثيرًا، وشعرت بالفعل أنني نكرة."

ناريما الشواهين - ٢٠٢٣

دراسة واقع المعلمات والمدارس الخاصة يأتي ضمن دراسة سياق أوسع لمنظومة التعليم في الأردن، فهو مرتبط بالتعليم العام والتنظيم النقابي، خاصة في ظل حلّ مجلس نقابة المعلمين، ودبس بعض أعضائها في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٠. لضيق المتن، لن تغطي هذه الدراسة الأبعاد المختلفة والممتدة لهذا السياق، وستكتفي في هذا الفصل باستعراض أوجه الواقع العمالي لقطاع التعليم الخاص تحديدًا.

بحسب ما ورد في الكتاب السنوي لوزارة التربية والتعليم في عام ٢٠٢٢، فإن عدد المؤسسات التعليمية ضمن القطاع الخاص في الأردن هو ٣٠٩٣ مؤسسة (منها ١٦٨١ روضة)، مقابل ٤٠٥٣ مؤسسة تعليمية حكومية. استوعبت المؤسسات التعليمية الخاصة ٤٦٦,٢٢٤ طالب/ة في العام الدراسي ٢٢/٢٠٢١، أشرف على مسيرتهم التعليمية ٤٢٨٧ معلم، و٣٣,٨٤٤ معلمة، أي إن ٨٨.٨٪ من العاملين في القطاع التعليمي الخاص من النساء، وهذه نسبة مرتفعة جدًا نظرًا إلى أنّ النساء العاملات شكلن ١٨.١٪ من القوى العاملة الأردنية في عام ٢٠٢٢. تشكّل هذه الأرقام مدخلًا جيدًا من أجل وضع قطاع التعليم الخاص في سياقه التحليلي، إذ إن الانتهاكات في هذا القطاع لا يمكن فصلها عن واقع المرأة في الأردن، فالتعليم الخاص في الأردن هو مجال تعاني المرأة العاملة ضمنه كونها امرأة، ما يجعل التحليل وفقًا للنظرية النسوية مطلوب لفهمه وتحليله.



٤ ناريما الشواهين، ٢٠٢٣، مقابلة عن موضوع الدراسة، عقان، الأردن.

٥ وزارة التربية والتعليم الأردنية، ٢٠٢٢، "الكتاب السنوي"، إدارة التخطيط والبحث التربوي، عقان.

٦ ميس إبراهيم مصطفى، ٢٠٢٢، "تقرير: نسبة مشاركة المرأة في القوى العاملة الأردنية ١٤.٣٪"، صحيفة "جوردين تايمز" عدد ١١ ديسمبر ٢٠٢٢.

لماذا تتجه النساء للعمل في هذا القطاع تحديداً؟

ضمن بيئة عامة ترى أن الرجل هو المُعيل الرئيس للأسرة، يُنظر إلى عمل النساء باعتباره عملاً ثانوياً هامشياً، مقابل العبء الرعائي الذي يقع ضمن مسؤولياتهم بمعظمه في المنزل. ويُعدّ عمل المرأة في القطاع التعليمي أمراً مقبولاً على الصعيد المجتمعي^٧؛ إذ يتيح ساعات عمل مناسبة للأم العاملة، وكما يوفر بيئة عمل غير مختلطة، ويتسق مع الصور النمطية والافتراضات المجتمعية عن المرأة بصفاتها مربية، تنحصر إنتاجيتها في العمل مع الأطفال والياфعين في المنزل وخارج المنزل (القطاع ذو الغالبية النسائية الآخر هو الصحة، ويتسق هذا مع التحليل المطروح حول الإنتاجية المقبولة لعمل المرأة ضمن القطاع الرعائي). هذا التصوّر، إلى جانب عدم "مهنة" القطاع التعليمي، بمعنى أنه لا يشترط وجود إجازة أو رخصة للمزاولة، يدفع العديد من النساء صاحبات المؤهلات التعليمية المتنوعة نحوه. في المقابل، هذا الاندفاع النسائي نحو التعليم الخاص الذي يفوق الطلب على المعلمات ضمن ذلك السوق، كما أنه يشهد انتهاكات متعددة تجاه النساء المعلمات، يفتح الباب أمام أنواع مركبة من الانتهاكات العمالية فيه؛ من أبرزها، وهي حالة تكرر ذكرها بجملة تلخص وضعاً مركزياً للعلاقة مع أصحاب العمل، هي: "إن لم تقبلي بالموجود، أستطيع أن أجب ١٠ معلمات غيرك تردن هذه الوظيفة!"، فالتلويح بكثرة من يقبلن بما تحاول العاملات مواجهته من الانتهاكات أو مطالباتهن المشروعة والقانونية لحقوقهن العمالية فيه، هي حالة متكررة بشكل كبير.

ترصد حملة "قم مع المعلم" انتهاكات عمالية مختلفة في قطاع التعليم الخاص^٨، منها المتعلق بالأجور، وتتنوّع تحت هذا البند أشكال الانتهاكات أيضاً. تشكو بعض المعلمات عدم قدرتهن تحصيل الأجور أساساً، أو توقيعهن على أجر أعلى من الذي يستلمنه فعلياً، وقد يكون الأجر المُستلم تحت الحد الأدنى للأجور، أو من عدم تحصيلهن للامتيازات المالية المنصوص عليها في العقد الموحد، مثل بدل الخبرة ٣٠ ديناراً للسنة، والزيادة السنوية ٥٪، وعلاوة المعلم ١٠ دنانير، أو عدم التزام صاحب العمل بتحويل الأجور بنكياً/ إلكترونياً، كما نصّ نظام التعليم الخاص. كما تعاني المعلمات الفجوة في الأجر في مقابل أجور العاملين الرجال في هذا القطاع. وإلى جانب الأجور، تطال أنواع الانتهاكات مستوى آخر من الحقوق تتعلق ببيئة العمل، تبدأ من عدم الاشتراك في مؤسسة الضمان الاجتماعي الأردنية، أو توقيعهن على "كمبيالات" (تعهد بالدفع الآجل) للضغط عليهن، أو إجبارهن على الاستقالة في فترة العطلة الصيفية، كما يعانون عدم توفير المستلزمات اللازمة للعملية التعليمية - خاصة أثناء جائحة كورونا -، بالإضافة إلى مطالبتهن بتأدية مهمات أخرى لا ينص عليها عقد العمل أو العرف التشغيلي في هذا القطاع، مثل مرافقة الطلاب في الباص، وحتى تنظيف المدرسة. كما تُجبر بعض المعلمات على ساعات عمل إضافية غير مدفوعة الأجر. وقد وصلت الانتهاكات مستوى أبعد من الحقوق التنظيمية الإدارية، إذ طوّبت المعلمات بإجراء فحوصات كشف الحمل، وطوّلين بتنظيم الإنجاب ليكون خلال العطلة الصيفية^٩.

٧ ريم أصلان، ٢٠٢٣، مقابلة عن موضوع الدراسة، عّان، الأردن.

٨ مؤسسة أهل، ٢٠١٨، قضايا معلمات القطاع الخاص، منظمة العمل الدولية، عّان، نسخة ورقية.

٩ ورد في المقالات الصحفية التالية: أنور الزبادات، ٢٠٢٣، "تعميم لمدرسة بتحديد فترة إنجاب المعلمات صيفاً يثير استياء في الأردن"، صحيفة "العربي الجديد" عدد ٨ يونيو/حزيران

٢٠٢٣، إذاعة كُسنى، ٢٠٢٣، "متى أصبح فحص الحمل شرطاً لتعيين المعلمات في المدارس الخاصة؟"، موقع إذاعة "كُسنى" بتاريخ ٣ سبتمبر ٢٠٢٣.

انتهاكات العمالية المختلفة في قطاع التعليم الخاص

- بعض المعلمات لا يحصلن على أجورهن.
- بعض المعلمات يوقعن على عقود تضمن أجراً أعلى مما يحصلن فعلياً.
- بعض المعلمات يستلمن أجراً أقل من الحد الأدنى للأجور.
- بعض المعلمات لا يحصلن على المزايا المادية المنصوصة في العقد الموحد.
- بعض أصحاب المعمل لا يلتزمون في تحويل الأجور بنكياً / إلكترونياً.
- هناك فجوة في الأجور بين الجنسين في هذا القطاع.



انتهاكات مادية

- بعض المعلمات لا يشكرهن صاحب العمل في مؤسسة الضمان الاجتماعي.
- بعض المعلمات يجبرن على التوقيع على "كمبيالات" (تعهد بدفع أجل) للضغط عليهن للقبول بانتهاكات متنوعة.
- بعض المعلمات لا يتوفر لديهنّ المستلزمات اللازمة للعملية التعليمية (خاصةً أثناء الجائحة).
- بعض المعلمات يطالبن بتأدية مهام خارج ما ينص عليه عقد العمل أو الغرف التشغيلي في هذا القطاع.
- بعض المعلمات يجبرن على العمل ساعات إضافية غير مدفوعة الأجر.
- بعض المعلمات يطالبن بفحوص حمل وتنظيم الإنجاب خارج السنة الدراسية.



انتهاكات معنوية

"في الزرقاء، تُعطي بعض المدارس إلى هذه اللحظة أجوراً قيمتها ١٥٠ دينار [حوالي ٢١٠ دولار أمريكي]، وتسلمها باليد إلى المعلمة، وتجبرها بالإكراه على توقيع عقود على قيمة الحد الأدنى من الأجور ٢٦٠ دينار [حوالي ٣٧٠ دولار أمريكي] لدواعٍ رقابية."

وفاء الفاضلي - ٢٠٢٣

يحمل نقيب أصحاب المدارس الخاصة، منذر الصوراني، المعلمة مسؤولية "قبولها" هذه الانتهاكات، وذلك بعد اعترافه بوجودها، ولكن ضمن نسب ضئيلة من بين المدارس الخاصة بحسب رأيه. ويقول: "أي معلمة بروح عليها دينار هي مسؤولة عن حالها، مش أنا اللي أعملها كنترول [...] المعلمة أولى بنفسها [...] إن كنت معلمة قديرة، معلمة لغة إنجليزية مثلاً، وأردتُ العمل في مدرسة خاصة وقال لي صاحب المدرسة إن راتبي ٢٦٠ دينار، لماذا أقبل بهذا؟". ولكن في العلاقة ما بين صاحب العمل والعامل، فإن الأخير هو الحلقة الأضعف. وفي السياق العمالي في القطاع التعليمي الخاص، فإن المعلمات يمثلن فئة مهمشة، يكون رزقهن ووظائفهن على المحك، نظراً إلى قلة الوظائف والشواغر المتاحة والضغط المجتمعي الواقع عليهم بالدفع باتجاه العمل في هذا القطاع.

١٠ وفاء الفاضلي، ٢٠٢٣، جلسة تركيز مع منسقات الفرق المحلية في الحملة عن موضوع الدراسة، عقان، الأردن.

١١ منذر الصوراني، ٢٠٢٣، مقابلة عن موضوع الدراسة، عقان، الأردن.

أما في السياق السياسي العمالي، تشهد النقابات والدلائلات العمالية تهميشاً بارزاً منذ تسعينيات القرن الماضي، وذلك ضمن استراتيجية اقتصادية نيوليبرالية عالمية أوسع، تستضعف العامل في كل مكان.^{١٢} والمعلمات في الأردن يعانين - إلى جانب الانتهاك على المستوى العمالي - انتهاكاً حقوقياً لمجرد كونهن نساء. إذًا، وضمن هذه التركيبة المعقدة من العنف الاقتصادي والاجتماعي الممنهج متعدد الجهات والجهات والمستويات، لا يمكن إلا وضع المعلمات في القطاع التعليمي الخاص في موقع الواقع تحت الظلم، وبصفتهم مظلومات يقبعن تحت انتهاكات منهجية وبنوية، لا يمكن تحميلهن المسؤولية تجاه وجودها.

من يتحمل مسؤولية الانتهاكات في القطاع التعليمي الخاص؟

إن الجواب على هذا السؤال هو: صاحب العمل. ولكن لا يمكن تحميله هذه المسؤولية لوحده، إذ إن هذا الجانب هو أيضاً مركب؛ فمدى التعرض إلى العاملات واستباحة حقوقهن من صاحب العمل، مرتبط ارتباطاً وثيقاً بالوسائل القانونية والرقابية القائمة، التي من شأنها تحديد تلك الانتهاكات وردعها ومنعها. تتعدد الجهات الرقابية المسؤولة عن القطاع التعليمي كما يلي: وزارة العمل - بصفتها الجهة المسؤولة عن تنظيم العمل والعَمَّال في الأردن؛ وزارة التربية والتعليم - بصفتها المسؤولة عن مراقبة التزام المدارس الخاصة بنظام التعليم الخاص الذي ينظم تأسيسها وترخيصها؛ الضمان الاجتماعي بصفته الجهة التي تراقب تسجيل العمال في المؤسسة. أما ضمن البُعد النقابي، فيُعتبر الاتحاد العام لنقابات عمال الأردن "الممثل الشرعي الوحيد للعمال في المملكة"^{١٣}، التي تنطوي تحت مظلتها النقابة العامة للعاملين في التعليم الخاص، إحدى النقابات العمالية السبعة عشر في الأردن، ونقابة أصحاب المدارس الخاصة التي هدفها "حماية المدارس الخاصة والدفاع عنها وعن حقوقها، وتنسيق العلاقات بينها وبين المدارس الأخرى، ومتابعة القضايا أمام المحاكم"^{١٤}. تعتبر نقابة المعلمين الأردنية نقابة مهنية، وليست عمالية، أي إنها تُعنى بتنظيم المهنة، وليس بقضايا العمال العاملين فيها، لذا فهي ليست من النقابات المتفاوضة على حقوق المعلمات في القطاع الخاص.^{١٥}

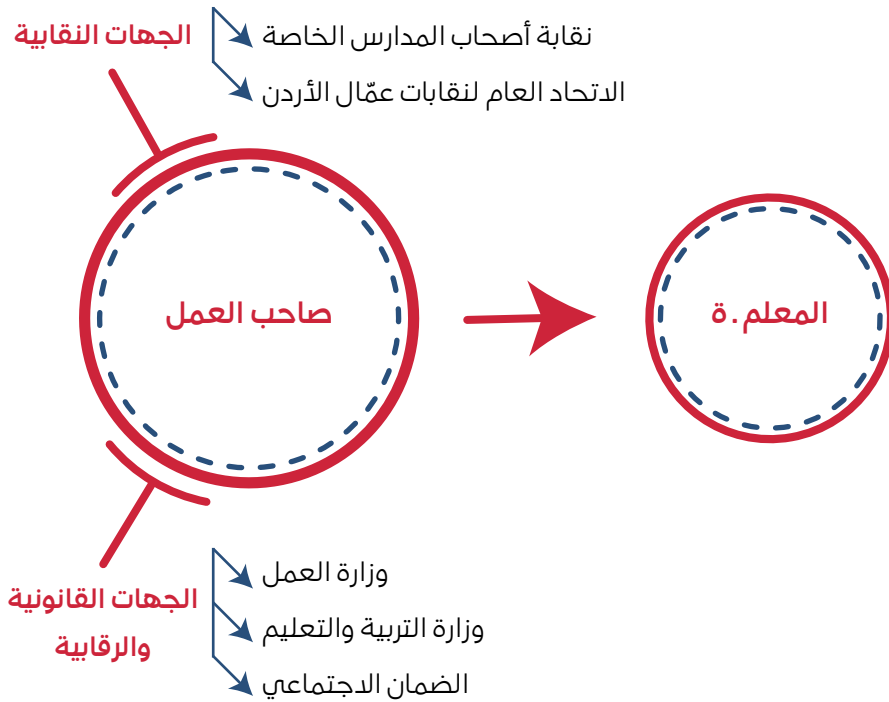
١٢ روسانا توفارو، ٢٠١٩، "دحو صعود غير المحميين؟ النيوليبرالية، والسياسات الاجتماعية، والصراع الاقتصادي-الاجتماعي في الأردن المعاصر"، مركز العلوم الاجتماعية للأبحاث التطبيقية، بيروت. هاني الحوراني، ٢٠١٠، "الحركة العمالية الأردنية: التاريخ، البنية، والتحديات"، مؤسسة فريدريش إيبتر، بون.

١٣ حسب وصف صفحة الاتحاد العام لنقابات عمال الأردن على موقع "فيسبوك".

١٤ منذر الصوراني، ٢٠٢٣، مقابلة عن موضوع الدراسة، عَمَّان، الأردن.

١٥ مالك المعاينة، ٢٠٢٣، مقابلة عن موضوع الدراسة، عَمَّان، الأردن.

من يتحمل مسؤولية الانتهاكات في القطاع التعليمي الخاص؟



"استطاع المدير عبر واسطته تزوير العقد واشتراكي في الضمان الاجتماعي، وأنا طُلمعت بلوشي، أي أنني لم أحصل على أي شيء!"

مها أبو ملوح - ٢٠٢٣^{١٦}

ينظّم العقد الموحد - وهو عقد عمل جماعي ضمن إطار قانون العمل - العلاقة بين العامل في قطاع التعليم الخاص وصاحب العمل، والجهتان المسؤولتان عن المفاوضة على بنوده هما نقابة العاملين في التعليم الخاص، ونقابة أصحاب المدارس. ينظّم العقد الموحد وأحكام قانون العمل الأردني العلاقة بين المنشأة ووزارة العمل، أي إن للوزارة الحق بالتفتيش ومخالفة المنشآت التي تنتهك العقد الموقع وقانون العمل. أما "نظام تأسيس وترخيص المؤسسات التعليمية الخاصة والأجنبية"، فينظّم العلاقة بين وزارة التربية والتعليم والمؤسسة التعليمية الخاصة، وتُعنى أغلبية موادها بالعملية التربوية، والمرافق، والسعة الاستيعابية للغرف الصفية والشُعب، باستثناء المادة ١٦ (ط) التي تشترط على المدارس الخاصة تحويل رواتب المعلمين إلى البنوك، والمحافظ الرقمية شرطًا لتجديد رخصتها للعام الدراسي اللاحق.

تنظر الجهات الرسمية إلى هذا القطاع بحذر. تقول لنا أ. لينا الملكاوي^{١٧}، مديرة قسم التأسيس والترخيص في مديرية

١٦ مها أبو ملوح، ٢٠٢٣. مقابلة عن موضوع الدراسة. عّان، الأردن.

١٧ لينا الملكاوي، ٢٠٢٣. مقابلة عن موضوع الدراسة. عّان، الأردن.

التعليم الخاص في وزارة التربية والتعليم. كما صرّح د. أمين شديفات في عام ٢٠١٨^{١٨}، أنّ التعليم الخاص ركن أساسي من العملية التعليمية في الأردن، وأنّه يخفف من العبء على قطاع التعليم العام، وخاصةً في القرى والمناطق النائية، كما أنه قطاع استثماري يعزز التنافسية الاقتصادية في البلاد.

إن هذه التصريحات متقاربة جدًّا من الصورة التي كشفتها الحملة عن التعامل ما بين القطاع والجهات الرسمية، حين قالت مها أبو ملوح^{١٩}، المُنسقة العامة للحملة، إن "الأمر توضح" بعد آخر لقاء مع أمين عام وزارة التربية والتعليم في عام ٢٠٢٢، حين عبّر عن عدم رغبة الوزارة بإغلاق المدارس المُخالفة، بعدما قدمت الحملة لوائح بحقهم، بما في ذلك من أثر على الاستثمار، وعلى الطلاب والعاملين. علّقت هديل الكسواني في مقابلة متلفزة في عام ٢٠٢٢ على هذا الردّ بقولها إنه "[يقال إن] عجلة الاستثمار والاقتصاد والأموال وحمايتها أهم من المحافظة على حق المعلم. كان ردنا في هذا الشأن أن علينا النظر بتوازن إلى جميع الأطراف، فالعملية التعليمية مكوّنة من ثلاثة أطراف: أصحاب المدارس؛ والطلاب؛ والمعلمين/ات. فلماذا لا نجد مساحة مشتركة للجميع؟"^{٢٠}. تتفق سلمى النمّس، الأمينة العام السابقة للجنة الأردنية الوطنية لشؤون المرأة، مع طرح هديل الكسواني، وتقترح حلًّا من خلال وضع دورة زمنية رقابية مختلفة لتطبيق نظام ترخيص، أو إصلاح النظام التعليمي العام وتطوير قدراته الاستيعابية ونوعيته وانتشاره، وتقول: "تضع دورة الترخيص وزارة التربية والتعليم بخانة تصعّب من إغلاقها للمدارس، وعندما تتوجه لإنذار المدارس المُخالفة، يقول لها أصحاب المدارس إنهم يمرّون في ضائقة مالية، وأولياء الأمور لا يدفعون الأقساط. الحل الشامل يكمن في إصلاح القطاع العام ليصبح واجهة التعليم الرئيسة لجميع الطلاب في المملكة. [...] نحتاج حلّ على المستوى الاستراتيجي، ويجب إعادة النظر في أشكال الصرف في القطاع التعليمي". وتكمّل النمّس: "يقول أحد الخبراء إن الطالب في القطاع العام يكلف الحكومة ٧٠٠ دينار سنويًّا، وهذا أعلى من بعض أقساط المدارس الخاصة، وفي المقابل يدفع البعض ١٠ آلاف و١٤ ألف دينار، ولا يُستفاد من هذه الأموال باعتبارها موردًا للدولة. في المحصلة، الوضع معقّد، والحل الاستراتيجي مطلوب، ولكن بالتأكيد لا يُفترض أن توضع جُل المشكلة على كاهل المعلمات، وهي الفئة التي تقع أسفل هذا الهرم"^{٢١}.

١٨ عمون، ٢٠١٨، "نظام جديد لتصنيف المدارس"، موقع "عمون" بتاريخ ٣ فبراير/شباط ٢٠١٨.

١٩ مها أبو ملوح، مقابلة عن موضوع الدراسة، عقان، الأردن.

٢٠ هديل الكسواني، ٢٠٢٢، "اعتصام لمعلمات في القطاع الخاص للمطالبة بحقوقهن العمالية"، قناة "الأردنية الأولى" بتاريخ ٢٦ أكتوبر ٢٠٢٣.

٢١ سلمى النمّس، ٢٠٢٣، مقابلة عن موضوع الدراسة، عقان، الأردن.

عام بعد عام: مسار حملة "قم مع المعلم"

التاريخ: ٤ نيسان/ أبريل ٢٠٢٠. المكان: شاشة قناة المملكة برنامج "حكومة الظل". بينما جلس الأردنيون والأردنيات داخل منازلهم/ ن بعد مرور أول شهر من جائحة كورونا وانقلاب العالم كلّ رأساً على عقب، ظهر على الشاشة مُحاور ومعه ضيفان، هديل الكسواني، منسقة لجنة الإعلام في حملة "قم مع المعلم"، ومنذر الصوراني، نقيب أصحاب المدارس الخاصة، ضمن حلقة تابعها على منصة فيسبوك فقط ٧٥ ألف شخص، وتفاعل معها على المنصة نفسها بـ ٢٨٠٠ تعليق^{٢٢}. قدّمت حملة "قم مع المعلم" في هذه الحلقة المحادثات والمطالبات بوضوح في مسألة تأخر استلام رواتب شهري شباط وآذار من ذلك العام، وناقشت الادعاءات التي قالت بتعثر المدارس وعدم قدرتها المالية على تسديد الرواتب، ومشكلة نقل هذا العبء المالي على المعلم؛ إذ يفترض أن يقع على عاتق صاحب العمل الذي يحقق الربح في الوضع الاعتيادي، لكي يتحمل مخاطرة دخول السوق.

جاء ردّ النقيب منذر الصوراني يومها معارضاً لتوصيات الحملة، ومهاجماً شخص الضيفة، فجاء على لسانه في الدقيقة ١٦ من البرنامج عن هديل الكسواني أنها "مش حافظة الدرس كويس، وهي لو حافظة الدرس كويس بيكون الحوار أقوى شوية"^{٢٣}، محاولاً التقليل من مصداقية المعلمة وأدقية نضالها. أظهرت هذه المقابلة للعلن، ولأول مرة، أسلوب الحوار والحديث بين صاحب مؤسسة تعليمية ومعلمة. وعلى الرغم من عدم وجود علاقة تعاقدية بين الطرفين اللذين ظهرا على الشاشة، فقد شهد الكثيرون على مشادة كلامية قد تحدثت على نطاق أوسع وأخطر خلف الأبواب المغلقة في مكاتب الإدارة وغرف المعلمات، وما ذلك إلّا نموذج مصغّر لما تعانيه المعلمات من ضغوطات وتهديدات للقبول بالأمر الواقع والخضوع لسطوة رأس المال والحاجة للعمل.

قبل ٥ سنوات من هذه المُقابلة المُتلفزة، في نيسان/ أبريل ٢٠١٥، خرجت حملة "قم مع المعلم" إلى الضوء؛ خرجت من عمق الانتهاكات العمالية على العاملين والعاملات في القطاع الخاص. لم تكن البداية بتنظيم عضوي، بل شهد إنشاء الحملة دعماً مباشراً من اللجنة الوطنية الأردنية للإنصاف بالأجور (التي تضم جهات رسمية، من ضمنها وزارتا العمل والتربية والتعليم والنقابات المعنية؛ مثل نقابة العاملين في التعليم الخاص، ونقابة العاملين في القطاع الصحي وغيرها) واللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة، ومنظمة العمل الدولية، ومؤسسة أهل للتنظيم المجتمعي، وشركاء من المجتمع المدني، من أجل تفعيل دور أهل القضية في الدفاع عن حقوقهن المهضومة. هذه الانتهاكات وثّقتها دراسة منظمة العمل الدولية في عام ٢٠١٣ عن الفجوة في الأجور^{٢٤}، ولحققتها، حسب مسؤولية برنامج العمل اللائق للمرأة في منظمة العمل الدولية، ريم أصلان، دراسة استكمالية وثّقت انتهاكات أوسع للفجوة المبنية على أساس الجندر في الأجور، امتدت إلى استلام الحد الأدنى للأجور من الأساس^{٢٥}.

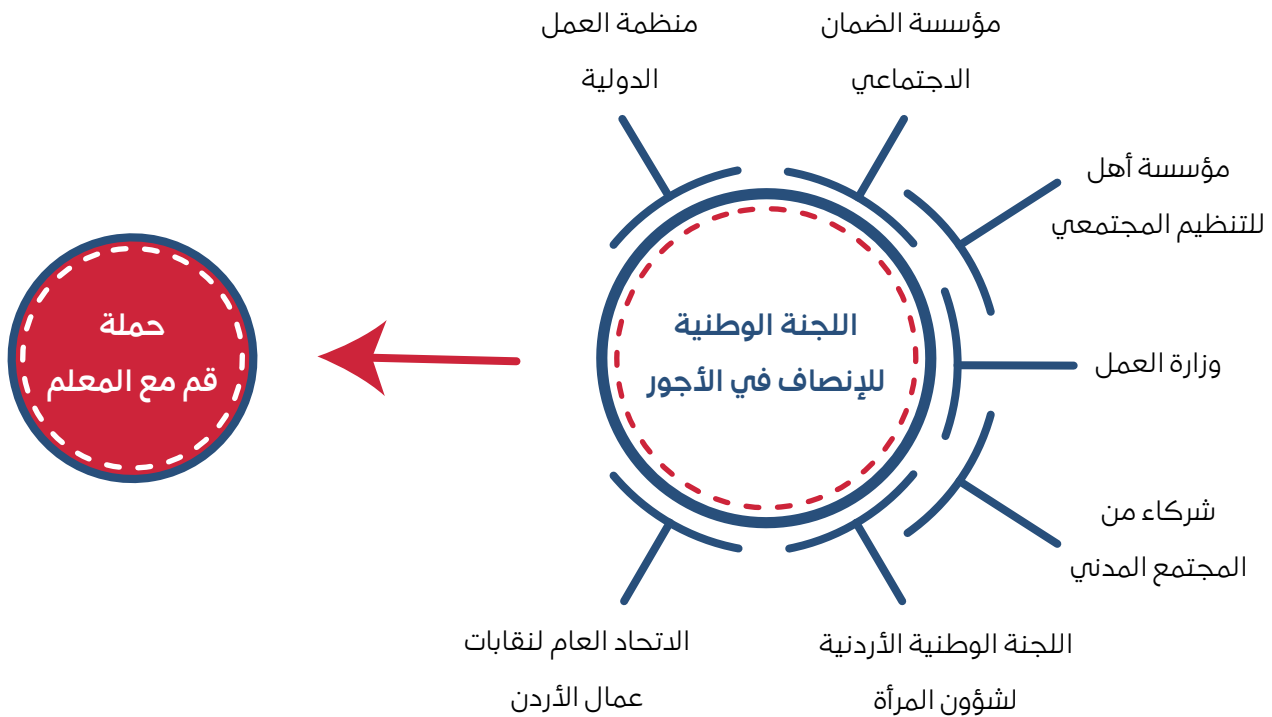
^{٢٢} ورد بالإحصائيات الظاهرة على تسجيل الحلقة المنشور على صفحة قناة "المملكة".

^{٢٣} قناة المملكة، ٢٠٢٠، "أزمة رواتب معلمي ومعلمات القطاع الخاص"، برنامج "حكومة الظل" بتاريخ ٤ نيسان، ٢٠٢٠.

^{٢٤} مكتب العمل الدولي، ٢٠١٣، "دراسة حول فجوة الأجور بين الجنسين في قطاع التعليم الخاص في الأردن"، منظمة العمل الدولية، جنيف.

^{٢٥} ريم أصلان، ٢٠٢٣، مقابلة عن موضوع الدراسة، عقان، الأردن.

الداعمون الأوليون لحملة قم مع المعلم



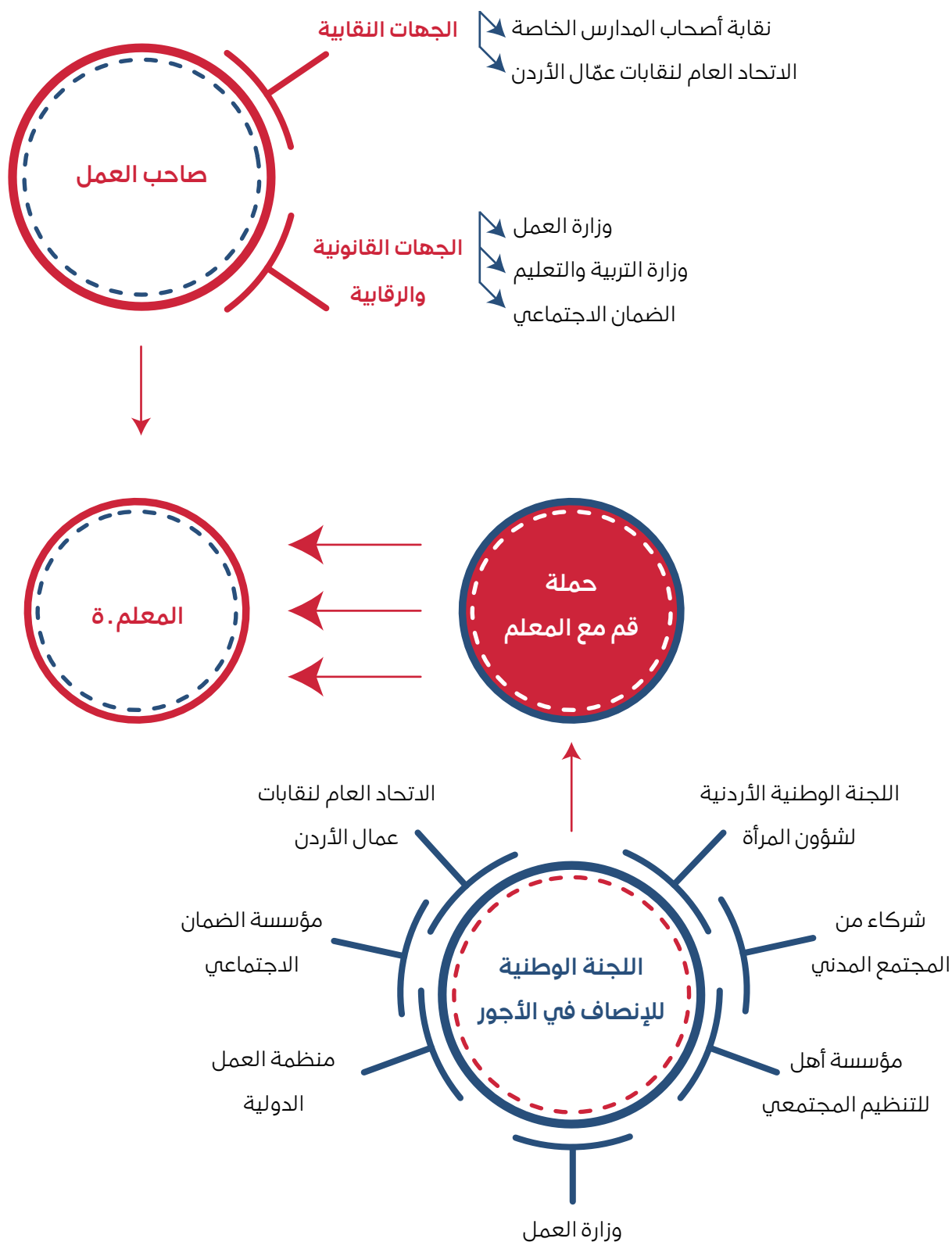
انبثاقاً من توصيات الدراسة، اقترحت المنظمة على لجنة الإنصاف بالأجور العمل مع مؤسسة أهل^{٢٦} لتمكين المعلمات في محافظة إربد - حيث أظهرت الدراسات النسب الأعلى من الانتهاكات -، وتنظيم فريق الحملة المؤسس من أجل العمل على زيادة معارف المعلمات ووعيهن لحقوقهن، وتعزيز قدرتهن على التصرف، وتعزيز العمل النضالي الجماعي المنظم، ضمن نهج التنظيم المجتمعي^{٢٧} والقيادة، وذلك لخلق حركة قادرة على الاستجابة والتصرف ضد الوضع العمالي المزري في قطاع التعليم الخاص.^{٢٨}

^{٢٦} ريم أصلان، ٢٠٢٣، مقابلة عن موضوع الدراسة، عقان، الأردن.

^{٢٧} نهج التنظيم المجتمعي هو أسلوب تنظيم مجتمعي طوره البروفيسور مارشال غانز من جامعة هارفرد. بادرت مؤسسة "أهل" في العمل ضمن هذا النهج وتحديثه ليتلائم مع السياق المحلي في القطر الناطق بالعربية خلال الأعوام الإثنى عشر السابقة.

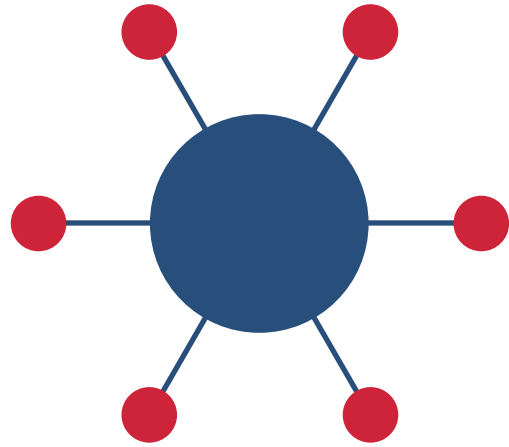
^{٢٨} نسرین العلمي، ٢٠١٩، "القيادة من أجل الحقوق"، منظمة هيغوس، لاهاي. ريم متاع، ٢٠٢٣، مقابلة عن موضوع الدراسة، عقان، الأردن.

خريطة اللاعبين



بعد الدفعة الأولى والبحث عن القيادات، الذي لم يكن بالأمر السهل في ضوء سنوات عديدة من تهميش دور المرأة في العمل النقابي والعام^{٢٩}، وعدم قدرة على التنظيم والتحرك، مع احتمالية واردة بالتضحية بالوظيفة، في ظل غياب شبكة الحماية العمالية (وهو ما حصل بالفعل مع عضوتين من الفريق المؤسس)، بدأ عمل فريق أهل مع فريق مكوّن من ٦ قيادات متفانيات، وتمكينهن ومرافقتهن عن قرب، وتعريفهن على المسارات القانونية والأدوات التنظيمية والسردية والاستراتيجية، وتسخير شبكات مؤسسة أهل لتوسيع قاعدة الحملة من أهل القضية، وخلق سجل من بيانات المعلومات في القطاع الخاص، الذي من شأنه تمكينهن من الوصول إلى المعلومات في ذلك القطاع^{٣٠}. استطاعت الحملة الوقوف على أقدامها والتوسع والانتشار في دوائر المعلومات في محافظة إربد، إلى جانب التوجه إلى الجهات الرقابية الرسمية والمجتمع المدني، مثل وزارة العمل الشريكة في تأسيس الحملة ضمن اللجنة الوطنية الأردنية للإنصاف بالأجور، لعرض المشكلة وحثّ قسم التفتيش في الوزارة على توسيع عملياته في المدارس الخاصة ورصد الانتهاكات.

٢٠١٥



خلال هذه السنوات الأولى ٢٠١٥ و ٢٠١٦، تعاون قانونيون وقانونيات مع الحملة بشكل مكثّف، "مثل الأستاذة هالة عاهد والأستاذة نور الإمام"^{٣١}، وزودوا القيادات بالمعارف القانونية والحقوقية ضمن إطار برنامج "سفيرات الحق"، ومن خلال دورات تدريبية مكثّفة. منذ العام الأول للحملة، وإطلاق صفحة على مواقع التواصل الاجتماعي، بدأت الحملة باستقبال رسائل ومكالمات من معلومات يتعرضن لانتهاكات حقوقية، باحثات عن سبل استرداد حقهن ورفع الظلم عنهن. وقد مكّن الإرشاد القانوني هؤلاء القيادات من إبداء النصيحة القانونية للمعلومات اللواتي بدأت بالتوجه والاستفسار والشكوى إلى الحملة. كذلك مكّنت هذه الدورات القيادات من تيسير جلسات التثقيف القانوني ورفع الوعي والمعرفة القانونية لدى المعلومات المشاركات في الدورات التدريبية المختلفة للحملة.^{٣٢}

٢٩ نسرين الحاج أحمد، ٢٠١٧، "تجربة في الأصوات الجماعية"، منظمة العمل الدولية، بيروت.

٣٠ ريم متاع، ٢٠٢٣، مقابلة عن موضوع الدراسة، عقان، الأردن.

٣١ ناريمان الشواهين، ٢٠٢٣، مقابلة عن موضوع الدراسة، عقان، الأردن.

٣٢ ناريمان الشواهين، ٢٠٢٣، مقابلة عن موضوع الدراسة، عقان، الأردن؛ مها أبو ملوح، ٢٠٢٣، مقابلة عن موضوع الدراسة، عقان، الأردن.

مع تطوّر معرفة القيادات القانونية، والكشف وجود العقد المودد وبنود من خلال برنامج "سفيرات الحق"، بهدف تعميمه وتطبيقه^{٣٣}، بدأت الحملة بالضغط على الجهات الرسمية، وأولها كانت مديرية العمل في محافظة إربد، إذ طالبتهم الحملة بتوعية المعلمات في شأن وجود العقد المودد ومعرفة حقوقهن المنصوص عليها ضمن القانون.

ونشرت الحملة بالتعاون معهم ملصقات ولافتات في الشوارع الرئيسية في المحافظة، ترفع الوعي في هذا الشأن. وبعد ذلك، توجهت الحملة إلى اللجنة الوطنية الأردنية للإنصاف بالأجور ضاغطةً من أجل تعميم تطبيقه بشكل كامل، واستطاعت الحملة دفع وزارة العمل آنذاك بإصدار تعميم إلى وزارة التربية والتعليم، تطالبها بعدم قبول أي عقود أو كشوف للمعلمات في القطاع الخاص خارج إطار العقد المودد أو تعاقد آخر يضمن ميزات أفضل من تلك المذكورة فيه.^{٣٤}

بين عامي ٢٠١٦ و ٢٠١٧، ركّزت الحملة عملها نحو رفع سقف الميزات المذكورة في العقد المودد، والنضال لرفع الحد الأدنى من الأجور (١٩٠ دينار آنذاك، أي ٢٦٨ دولار أمريكي). من خلال العمل مع اللجنة الوطنية للإنصاف بالأجور والتواصل مع وزارة العمل، كان صوت الحملة حاضراً في الحركة العمالية الأكبر، التي نجحت في رفع الحد الأدنى للأجور، ونظّمت الحملة حينها وقفة تحت عنوان "شكراً"، امتناناً لرفع الحد الأدنى إلى ٢٢٠ دينار (أي ٣١٠ دولار أمريكي). بعد ذلك، التقت الحملة مع قانونيات وحقوقيات، وعملت على صياغة قائمة من عشرة بنود، ضمت مجموعة من التحسينات على بنود العقد المودد، مع محاجبات قانونية وأدلة على الانتهاكات التي كانت تصل إلى الحملة. وجهت الحملة تلك القائمة إلى جهات عدّة: وزارة العمل، والاتحاد العام لنقابات عمال الأردن، ونقابة أصحاب المدارس الخاصة، وحثت الأطراف على التفاوض للخروج بعقد مودد جديد. من بين البنود العشرة المقترحة، دخلت أربعة في العقد المودد الجديد (وهم الحد الأدنى للأجور الجديد، علاوة التعليم، الزيادة السنوية، وبدل الخبرة)^{٣٥}. خلال صيف ٢٠١٧، عقدت الحملة ورشات تدريبية وثنائية متنوعة للتوعية ببنود العقد المودد الجديد الذي بدأ العمل به في أيلول / سبتمبر ٢٠١٧^{٣٦}. وضمن تلك الجلسات، طبعت القيادات العقد المودد، وعرّفت المعلمات على شكله بصرياً، كذلك بنوده ولونه، وعقدت الحملة كذلك جلسات تثقيفية فردية (١ إلى ١) في أندية المعلمات لتعميم العقد المودد وتشجيع المعلمات على المطالبة بالتوقيع عليه حصراً.^{٣٧}

٣٣ ناريمان الشواهين، ٢٠٢٣، مقابلة عن موضوع الدراسة، عقان، الأردن.

٣٤ ناريمان الشواهين، ٢٠٢٣، مقابلة عن موضوع الدراسة، عقان، الأردن.

٣٥ ناريمان الشواهين، ٢٠٢٣، مقابلة عن موضوع الدراسة، عقان، الأردن.

٣٦ ناريمان الشواهين، ٢٠٢٣، مقابلة عن موضوع الدراسة، عقان، الأردن.

٣٧ ريم متّاج، ٢٠٢٣، مقابلة عن موضوع الدراسة، عقان، الأردن.

المادة الأولى

(١) يلتزم الطرف الثاني بالعمل لدى الطرف الأول بوظيفة (معلم) (إداري) (براتب شهري قدره) دينار أردني خاضع لكافة الإقطاعات القانونية .

(٢) تكون مدة العقد للسنة الأولى (عشرة أشهر) سنة دراسية (تبدأ من تاريخ) وتنتهي في تاريخ (.....) وإذا تم تجديد العقد أو الاستمرار بالعمل به لسنة ثانية وعلى أي صورة من الصور إذا استمر المعلم الإداري بذات المدرسة تكون مدة العقد في كل سنة ثانية اثنا عشر شهرا تبدأ من تاريخ انتهاء العقد السابق .

(٣) في حال تجديد العقد لسنة ثانية يستحق الطرف الثاني أجر العطلة الصيفية كاملا و حسب قانون العمل .

(٤) ينتهي عقد العمل بموجب أحكام المادة (٢١) من قانون العمل الأردني رقم ٨ لسنة ١٩٩٦ و تعديلاته)

(٥) يستحق الطرف الثاني زيادة سنوية لا تقل عن (٢٤) من الراتب الإجمالي

(٦) يحتفظ الطرف الثاني بكامل حقوقه و مكتسباته السابقة عند تجديد العقد

(٧) لا تؤثر أحكام هذا العقد على أي حق من الحقوق أو امتياز يمنحه للعامل قانون العمل النافذ أو أي قانون آخر أو اتفاق أو قرار أو نظام يربط للعامل حقوقا أو امتيازات أفضل مما ورد في هذا العقد (٢)

المادة الثانية

يتوجب على الطرف الأول أن يضع نظاما داخليا له مصدق عليه من وزارة العمل و يتوجب على الطرف الثاني الالتزام بأحكام النظام الداخلي المقرر(٢)

المادة الثالثة

على الطرف الثاني الاستمرار بعمله إلى حين إتمام الواجبات المطلوبة منه ضمن ساعات العمل الرسمي و إذا تم تكليفه بأي عمل خارج أوقات الدوام الرسمي فيتقاضى عنها بدل عمل إضافي (٤)

المادة الرابعة

يلتزم الطرف الأول بتحديد تاريخ موعد بدء الإجازة السنوية للطرف الثاني في بداية العام الدراسي و حسب تقويم وزارة التربية و التعليم و مقتضيات العمل و على أن لا يتعارض ذلك مع أحكام المادة ٦١ من قانون العمل الساري المفعول (٥)

المادة الخامسة

يستحق الطرف الثاني إجازة مرضية و إجازة أمومة و فترة رضاة و إجازة سنوية حسب ما نص عليه قانون العمل الساري المفعول (٦)

- ٢ -

بسم الله الرحمن الرحيم

عقد عمل موحّد

تغطية العاملين في المدارس الخاصة

التغطية العامة لأصحاب المدارس الخاصة

التغطية العامة للعاملين في التعليم الخاص

العام الدراسي ٢٠١ / ٢٠١

الطرف الأول

مدرسة :

يمثلها في هذا العقد :

عنوانها :

الطرف الثاني

الاسم :

العنوان :

المؤهل العلمي :

الرقم الوطني :

٢

● تعتمد النسخ الأصلية ولا يقبل التصوير

● قرار وزير العمل رقم ب / ١ / ٢٢١٨ تاريخ ٢١ / ٥ / ٢٠٠٧

● قرار وزير التربية والتعليم رقم هـ / ٢ / ٢٨٨٨ تاريخ ١ / ٧ / ٢٠٠٧

- ١ -

المادة الثالثة عشر

(١) يخضع هذا العقد لأحكام قانون العمل الساري المفعول و الأنظمة و القرارات الصادرة بموجبه وذلك في ما لم يرد بشأه نص.

(٢) يمثل ما ورد في هذا العقد الحد الأدنى للحقوق العمالية المترتبة للطرف الثاني و يعتبر أي مطلق أو أي بند إضافي على هذا العقد باطلاً فيما إذا كانت تنتقص أي من هذه الحقوق أو تخالف أحكام القانون أو ترتب عليه التزامات غير ما ورد في هذا العقد (١٠)

المادة الرابعة عشر

نظم هذا العقد من أربعة عشر مادة .

تاريخ تنظيم العقد :

الطرف الثاني **الطرف الأول**

مصدق مصدق

التغطية العامة للمعلمين التغطية العامة لأصحاب المدارس الخاصة

الخاص الخاصة

- ٤ -

المادة السادسة

مع مراعاة أحكام المادة ١٧ من قانون العمل الأردني و تعديلاته يتوجب على الطرف الأول أن لا يكلف الطرف الثاني بأية أعمال خارج نطاق وظيفته الرسمية (٧)

المادة السابعة

(١) يلتزم الطرف الأول بتحويل أجر الطرف الثاني بعد اقتطاع الاستحقاقات القانونية إلى البنك المستحق عليه إلا إذا رغب الطرف الثاني بغير ذلك

(٢) يشترط لتوقيع الطرف الثاني لهذا العقد أن لا يكون ملتزماً بأي عقد آخر ساري المفعول.

(٣) و بخلاف ما تقدم بحق للطرف الأول فسخ هذا العقد مراعي أحكام المادة التاسعة من هذا العقد.

المادة الثامنة

يتوجب على الطرف الأول أن يقدم جميع التسهيلات اللازمة للطرف الثاني وفق الأنظمة المقررة وذلك بتقديم اللوازم الضرورية المتعلقة بعمله و المعلومات الكافية عن كل ما من شأنه توفير متطلبات السير في العمل.

المادة التاسعة

إذا رغب أحد الطرفين في تجديد العقد أو عدم تجديده لفترة ثانية فعليه أن يشعر الطرف الآخر بذلك خطياً قبل شهر على الأقل من تاريخ انتهاء العقد وبخلاف ذلك يعتبر العقد مجدداً و بذات الشروط و براءى بذلك الزيادة السنوية و الحقوق المكتسبة للطرف الثاني.

المادة العاشرة

يقع للطرف الأول في حال ترك الطرف الثاني العمل قبل انتهاء مدة العقد استخدام (معلم) (إداري) آخر لإكمال مدة العقد.

المادة الحادية عشر

تراضى أحكام المادة ٢٦ من قانون العمل في حالة إنهاء العقد من أي طرف قبل انتهاء مدته (٨)

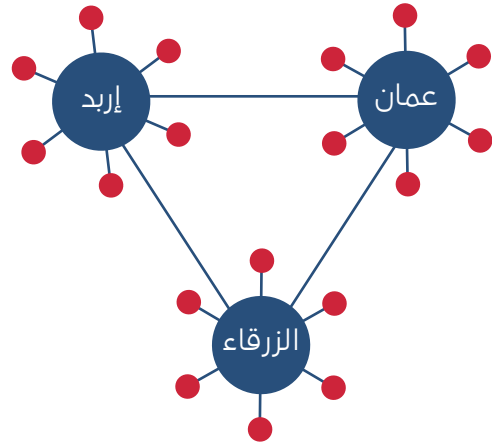
المادة الثانية عشر

ينظم هذا العقد على أربع نسخ أصلية يصادق عليها كل من تغطية أصحاب المدارس الخاصة و التغطية العامة للمعلمين في التعليم الخاص و دون أن يتحمل الطرف الثاني أية أعباء مالية ويحتفظ كل طرف بنسخة منه على أن تودع نسخة أصلية عند التعيين لدى وزارة التربية و التعليم و نسخة لدى تغطية المعلمين (٩)

- ٣ -

في عام ٢٠١٧، توسعت قاعدة البيانات (لتشمل ١٥٠٠ معلمة، مقابل ٩٠٠ في عام ٢٠١٦)، وباشرت بتكتيك "بنك الاتصالات"، أي الاتصال مباشرةً مع المعلمات في قاعدة البيانات، الذي يهدف إلى توعية المعلمات بحقوقهن وحشدهن للانضمام إلى الحملة. اتسعت رقعة الحملة الجغرافية كذلك، فكَبُرَ الفريق القيادي للحملة ليشمل قيادات من محافظتي العاصمة والزرقاء؛ فتوسَّع الفريق ليصبح فريق من ١٨ معلمة، بعد أن كان مكوناً من ٦ قيادات في العامين السابقين (٢٠١٥ و ٢٠١٦)؛ وبُدل فريق واحد، أصبح لدى الحملة ثلاث فرق؛ في إربد وعمان والزرقاء. شهد ذلك العام أيضاً بدء الحملة بتكتيك التعلّم الشعبي^{٣٨} الذي طوّره "أهل" استناداً على مبادئ "بيداغوجيا المضطهدين" لباولو فرييري^{٣٩}، الذي يضع في جوهر السرد ومشاركة القصص الشخصية والعامة، وقد أدى برنامج التعلّم الشعبي دوراً أساسياً في التأمل وتداول المعارف الحقوقية والقانونية والتنظيمية والشخصية، ورغد الوعي الثوري والحقوقى وزيادة الترابط والعلاقات الالتزامية بين الحملة وقاعدتها، كما ساهم في توسيع الانتساب والقيادة لدى فوج جديد من القيادات والمنتسبات، ضمن حلقات تعلّمية بلغت ذروتها في مشاركة ٣٠٠ معلمة في عام ٢٠١٩. هذا العام شهد أيضاً توجه الحملة شخصياً نحو أصحاب المدارس لحلّ النزاعات العمّالية، الفردية والجماعية، على مستوى المدارس، واستمالة أصحاب العمل نحو منح المعلمات حقوقهن. وتشير الحملة إلى هذا البرنامج بـ "برنامج الوساطة"^{٤٠}.

٢٠١٧



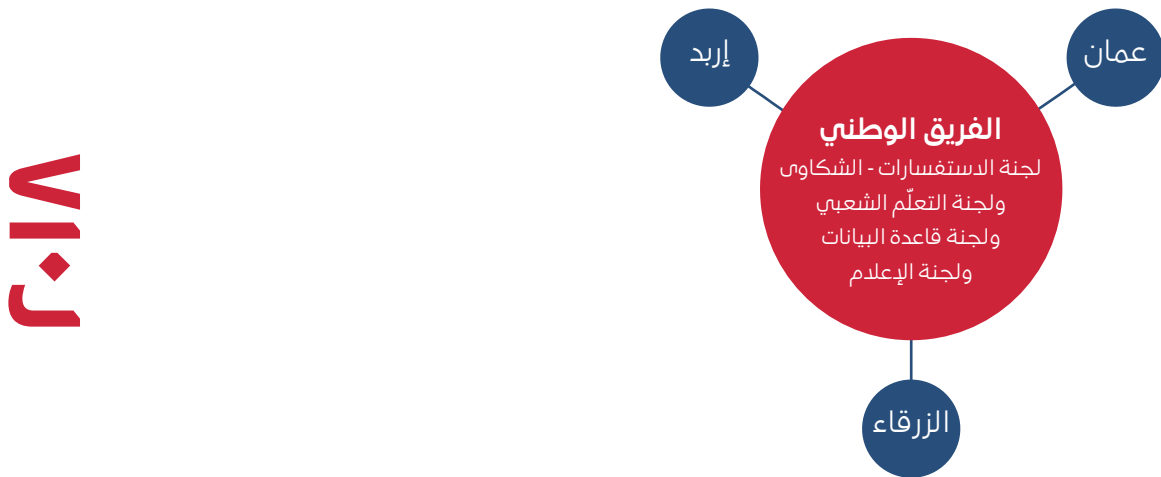
خلال تلك السنوات، عملت الحملة على عدة أمور، هي: ١- توسيع الانتساب؛ ٢- توسيع عدد الفرق؛ ٣- توسيع قاعدة البيانات والقدرة الحشد؛ ٤- توسيع المعارف والمشارك وتداول القصص الشخصية؛ ٥- توسيع معرفة المعلمات بالحملة؛ ٦- توسيع الشبكة والعلاقات مع الجهات الرسمية والإعلام؛ ٧- رفع القضية وتمثيلها في الرأي العام. عززت هذه الخطوط المتوازية من قدرة الحملة على إحداث التغيير.

^{٣٨} تُعرّف التعلّم الشعبي حسب الدليل الصادر من مؤسسة "أهل" على أنه منهجية تعليمية تحريرية تُعنى بخلق مساحات مشتركة بين القاعدة الشعبية والأهلية (المعلمات في القطاع الخاص في هذه الحال)، من خلال لقاء دوري وحديث في مواضيع تهمن، والتأمل بها، ومشاركة خبراتهن وقصصهن ضمن بيئة من المساواة والحب والثقة. بدأت حملة "قم مع المعلم" بالعمل ضمن هذه المنهجية مع المعلمات في محافظات متعددة منذ عام ٢٠١٧، وبمرافقة وتمكين من "أهل"، قبل أن تتمكن القيادات في الحملة بأنفسهن من تيسير هذه الجلسات من دون الحاجة لمرافقة "أهل".

^{٣٩} باولو فرييري، ٢٠٠٠ [١٩٧٠]. "بيداغوجيا المضطهدين". دار كونتينيوم للنشر، نيويورك.

^{٤٠} هبة أبو غنيم، ٢٠٢٣، مقابلة عن موضوع الدراسة، عمّان، الأردن.

في عام ٢٠١٨، خطت الحملة خطوةً مهمة واستثمرت دعم الجهات الرسمية والتنفيذية لها، ودفعت نحو تغيير مهم ثانٍ في السياسات، تمثل بإضافة المادة ١٦ (ط) إلى نظام تأسيس وترخيص المدارس، التي تقضي بالزامية تحويل أجور العاملين في المدارس الخاصة إلى البنوك والمحافظ الإلكترونية، شرطاً من شروط ترخيص المؤسسة التعليمية، وكان ذلك بعد نضال الحملة في هذا الاتجاه، وتنظيمها لتحركات عدة، مثل: "بنك الاتصالات"، وعاصفة إلكترونية، ومظاهرة، وتكتيكات أخرى تحت شعار #راتبي_في_البنك. ترى الحملة وشركاؤها أن هذا التغيير شكّل نقطة فارقة في النضال نحو حقوق المعلمات في القطاع الخاص؛ إذ إنه سيحدّ من الانتهاكات المتعلقة باستلام أجر أقل من الحد الأدنى للأجور نقدًا، ويعطي للمعلمات اللاتي لم يستلمن نسخة من عقودهن، أو دليلاً على أجورهن، الحق باستلام ورقة يمكن من خلالها إثبات حقوقهن أمام الجهات القضائية والرسمية المختلفة^{٤١}. كان ظهور الحملة في وسائل الإعلام وحديث المعلمات ونقاشهن عن دقائق تفاصيل مطالبهن^{٤٢} لافتاً في ذلك العام. في نفس العام ٢٠١٨، أعادت الحملة تقييم شكلها الهيكلي، فتوجهت نحو إنشاء فريق وطني في مركز الهيكلية، يضم ممثلات من الفرق المحلية (أي فرق المحافظات)، ولجان عمل مختلفة (لجنة الاستفسارات - الشكاوى، ولجنة الإعلام، ولجنة التعلم الشعبي، ولجنة قاعدة البيانات)^{٤٣}.



استمرت الحملة خلال عام ٢٠١٩ بالتوسع الجغرافي، وانتقلت إلى محافظتين جديدتين؛ عجلون والبلقاء، وأصبح عدد المعلمات القيادات في الحملة ٤٠ معلمة (زيادة ٧ أضعاف خلال أربعة أعوام)، وعدد الفرق المحلية أصبح ٥. جاء هذا بالتوازي مع التأكد من تطبيق النظام المعدّل، التوعية له، والتواصل مع الجهات الرسمية لأخذ الضمانات لتطبيقه والمطالبة بإنذار ووقف ترخيص المدارس المخالفة. استمرت الحملة أيضاً بعقد جلسات التعلم الشعبي، وتوسيع قاعدة بياناتها واستقبال الشكاوى والاستفسارات على صفحة الحملة على موقع "فيسبوك". رصدت الحملة ٣٠٠ مدرسة مخالفة لنظام التحويل البنكي/ الرقمي^{٤٤}، وعملت لتشكيل ضغط على الجهات الرسمية ووزارة التربية والتعليم من أجل اتخاذ الإجراءات القانونية بحق المدارس غير الملتزمة، كما استمرت بتطبيق تكتيك "الوساطة" الذي بدأت بتنفيذه في العام السابق، الذي يتملّ بالتدخل لحل النزاعات العمالية بشكل فردي على مستوى المدرسة.

٤١ نسرین العلمي، ٢٠١٩. "القيادة من أجل الحقوق". منظمة هيغوس، لاهي.

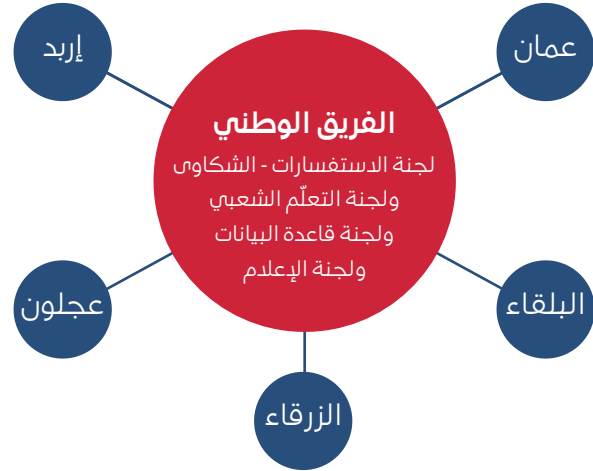
٤٢ هديل الكسواني، ٢٠١٨. "حملة 'قم مع المعلم' تطرح مطالب المعلمين". برنامج "أصل الحكاية"، قناة "رؤيا" بتاريخ ٨ آب/ أغسطس ٢٠١٨.

٤٣ نسرین العلمي، ٢٠١٩. "القيادة من أجل الحقوق". منظمة هيغوس، لاهي.

٤٤ ناريمان الشواهين، ٢٠٢٣. مقابلة عن موضوع الدراسة، عقان، الأردن.

كذلك برز في هذا العام دور الحملة ضمن الأطر المدنية الأردنية، نخص بالذكر دور الحملة في تحالف "حق" ومفاوضاتها وتوصياتها لتعديل مواد في قانون العمل الأردني تُعنى بالأجر المتساوي بين الجنسين للعمل المتساوي، وتزويد الجهات المعنية بأمثلة من واقع القطاع التعليمي الخاص^{٤٥}.

٦١٠



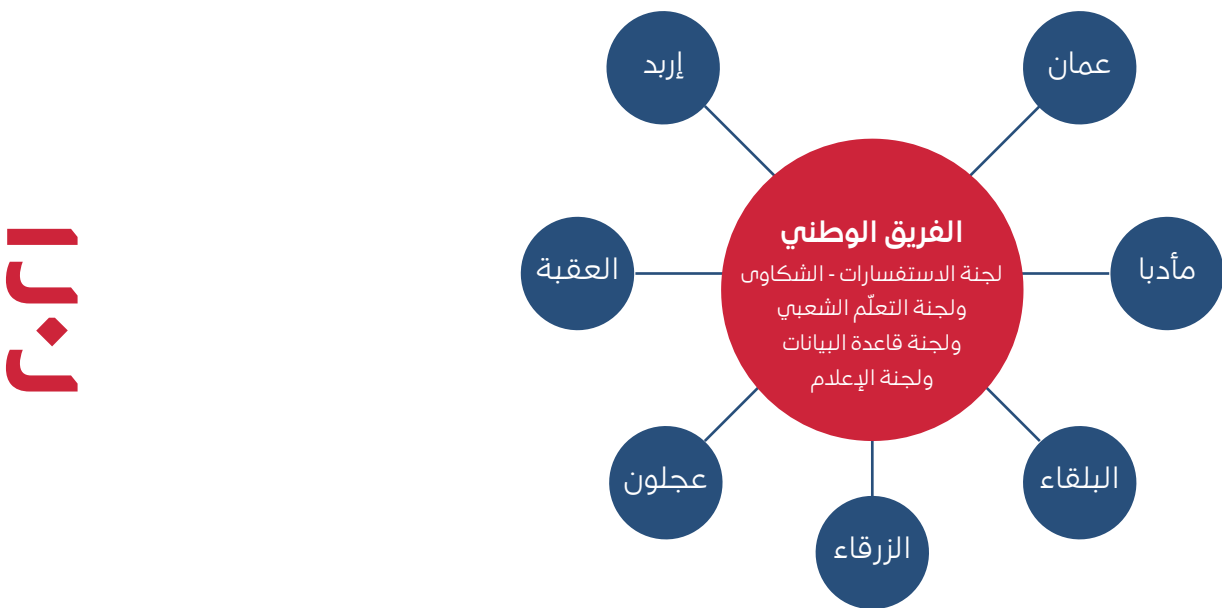
في عام ٢٠٢٠، حين توقفت عجلات الحياة أثناء جائحة كورونا، ظهرت أهمية هذا التراكم النضالي والتنظيمي ومحاولة الاستمرار بالتوعية والتثقيف والعمل، وسدّ العجز النقابي والحاجة إلى تطبيق السياسات والأنظمة. اتجهت الحملة نحو قاعدتها التي صارت تتوسع بشكل طردي، ومعها الشكاوى التي كانت الحملة ترصدها رصدًا دقيقًا على مرّ السنوات والتي تضخمت أعدادها من قرابة الألف شكوى واستفسار، إلى ثلاثة آلاف^{٤٦} أثناء الإغلاقات التي شملت القطاعات الحيوية في البلاد. ظهرت قضيتان مركزيتان بشكل بارز، الأولى هي قضية الأجور؛ من حيث قيمة الأجر وطريقة تحويله التي يجب أن تكون تحويلًا بنكيًا، وخاصةً مع القيود على الحركة التي شكّلت حاجزًا فزيائيًا بين المعلمة التي كانت تستلم بشكل غير قانوني أجرها باليد في مكان العمل. أما القضية الثانية فهي غياب دعم المدارس الخاصة للمعلمات من أجل استمرار العملية التعليمية عن بُعد. كشفت الجائحة كشفًا فاضحًا حجم الانتهاكات التي تراكمت على المعلمات في القطاع الخاص، كذلك كشفت هشاشة تلك الفئة من حيث القدرة على توفير لقمة العيش في ظل كل تلك الظروف، أو توفير الأدوات اللازمة لإتمام عملهن ومهماتهن المهنية، الذي قد يصل إلى العجز عن توفير الإنترنت من أجل تلك المهمات^{٤٧}. توسعت دورات الحملة التدريبية عبر الإنترنت، وباشرت بتعميم أساسيات تكنولوجيا المعلومات ومهارات التدريس عن بُعد وإسناد المعلمات مع غياب دعم بعض أصحاب المدارس، وعدم اكتراثهم بظروف المعلمات في المنازل. استطاعت الحملة الاستمرار بعملها، رغم الصعوبات اللوجستية، ما يُعزى إلى البنية والهيكلية التنظيمية الصلبة للحملة، بالإضافة إلى توزيع المهمات وتفاني القيادات لعملهن الجماعي.

٤٥ ناريمان الشواهين، ٢٠٢٣، مقابلة عن موضوع الدراسة، عقان، الأردن.

٤٦ هبة أبو غنيم، ٢٠٢٣، مقابلة عن موضوع الدراسة، عقان، الأردن.

٤٧ هديل الكسواني، ٢٠٢٣، مقابلة عن موضوع الدراسة، عقان، الأردن.

ورغم الصعوبات والعقبات المتنوعة، عقدت الحملة انتخاباتها الديمقراطية الأولى في عام ٢٠٢١، من أجل اختيار منسقات اللجان والمنسقة العامة للحملة، وتكررت الانتخابات في العامين اللاحقين، أي حتى عام ٢٠٢٣. تداول السلطة والمهام بشكله الديمقراطي، أثمر صمودًا في سنوات الجائحة وما بعدها، وزاد من قدرة الحملة وكفاءتها تنظيميًا. مع ارتفاع عدد الشكاوى والاستفسارات من محافظتي العقبة ومأدبا خلال الجائحة، قررت الحملة التوسع جغرافيًا هناك، وتمكين معلمات قياديات من هاتين المحافظتين لتنضم إلى الحملة تنظيميًا وهيكلًا، ليصبح عدد الفرق المحلية في عام ٢٠٢١ سبع فرق، هي فرق إربد والزرقاء وعمّان وعجلون والسلط ومأدبا والعقبة، ليرتفع بذلك عدد المعلمات القياديات في الحملة ويصل إلى ٦٥.



كان عام ٢٠٢٢ مليئًا حافلًا بالعلامات الفارقة والأحداث الصعبة التي صقلت الكثير من عمل الحملة، ووضعتها في مواجهة تحديات جمة. البداية كانت مع حادثة أليمة صعقت المجتمع الأردني والمجتمع التربوي فيه، تمثلت بوفاة معلمة في القطاع الخاص وهي على رأس عملها؛ المعلمة رُبي، الأم الشابة ذات الـ ٣٤ ربيعًا، والحامل في الشهر الثامن. جمعت قصة المعلمة الأليمة بشكل واضح الانتهاكات بحق المعلمات، وهو ما كانت تعمل الحملة منذ ٧ سنوات من أجل الحد منها. عانت رُبي -رحمها الله- من انتهاك بحقها في الأجر، فحتى بعد نظام التحويل البنكي ٢٠١٨، وجد صاحب العمل طريقًا إبداعية للالتفاف حول القانون، مثل إجبارها على إرجاع ١٠٠ دينار (١٤٠ دولار أمريكي) بعد استلام راتبها المُسجّل (٢٦٠ دينار حوالي ٣٧٠ دولار أمريكي) من البنك، كما كان اشتراكها في الضمان الاجتماعي متقطعًا، الأمر الذي عالجته الحملة بالتعاون مع مؤسسة الضمان، لضمان حق أولادها براتبها التقاعدي. بالإضافة إلى معاناة كبيرة وانتهاكات على مستوى بيئة العمل وأداء المهمات، إذ أُجبرت على أداء مهمات خارج نطاقها الوظيفي، مثل مرافقة الطلاب في الباص، حالها حال العديد من المعلمات في القطاع الخاص.

أدت الحملة دوراً مركزياً في التعاون مع الأسرة للمطالبة بحقوقها، والتعاون مع زميلاتها والجهات الرسمية المعنية لإثبات حقها وتوظيفها النظامي ضمن المؤسسة التعليمية، وخرجت الحملة إلى الرأي العام من خلال الشاشات والإذاعات المحلية ببيانات مُنظمة وواضحة تنفي ادعاءات صاحب العمل آنذاك^{٤٨}. في المحصلة، وضحت قضية المعلمة رُبى للمجتمع جُلّ ما كانت تعمل الحملة من أجله، وأثبتت الحملة نفسها في تمثيل صوت أهل القضية ومتابعة شأنهم، لأن رُبى نموذج يمثل كل معلمة حقوقها مُنتهكة، ومثال على ارتباط الشأن الشخصي بالسياسي.

المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي
Social Security Corporation

الرقم :- 231/3 ، ف. أريد/شمول/
التاريخ :- 2022/06/28

السادة ورثة المؤمن عليها ربي عبدالمهدي محمد مستريحي

بخصوص فترة عمل المرحومة المؤمن عليها ربي مستريحي لدى روضة الحساء التربوية (94783) واستنادا الى محضر الضبط والتفتيش غير المتسلل المؤرخ في 2022/6/15.

القرار

القرار تعديل تاريخ شمولها لدى المنشأة المذكورة أعلاه ليصبح 2018/12/1 وبراتب (220) ديناراً بدلاً من 2019/2/1 واعتبارها على رأس صحتها في كانون ثاني لعام 2019 براتب (220) ديناراً.

قرار اداريا قابلا للاعتراض أمام لجنة تسوية الحقوق الاستئنافية خلال (15) يوما من اليوم التالي لتاريخ تبليغه.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام....

د. جاد الله محمد الكلاية
مدير إدارة ضمان أريد

المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي
Social Security Corporation
إدارة فرع ضمان أريد

إسم المتبلغ ()
البيـ ()
المسـ ()
التوقيع ()
تم تبليغ القرار بحضور الموظف ()
نوع الوثيقة ()
رقمه الوطني ()
التاريخ ()
تبليغ القرار أعلاه وإنني ()
التوقيع ()

www.ssc.gov.jo

صاحبة الحسب شارع مكة ، بناية رقم 29 ، عمان ، الأردن
Tel : +962 6 55 01 880 Fax : +962 6 55 01 888

"خوف المعلمات من الانضمام [لئلا يخسرن وظائفهن] لا يندرج فقط في المحافظات، حتى في العاصمة عمّان، لكن بعد قضية المعلمة رُبى لاحظنا زيادةً في الثقة بين الحملة والمعلمات، وأصبحن المعلمات يفخرن بالوجود ضمن الحملة وتنظيمها."

إسراء الدياري - ٢٠٢٣^{٤٩}

٤٨ ناريمان الشواهين، ٢٠٢٣، مقابلة عن موضوع الدراسة، عمّان، الأردن؛ دلال سلامة، ٢٠٢٢، «موت رُبى، كيف خُذلت معلمات المدارس الخاصة؟»، موقع «جبر» بتاريخ ١٧ حزيران ٢٠٢٢.

٤٩ إسراء الدياري، ٢٠٢٣، جلسة تركيز مع منسقات الفرق المحلية في الحملة عن موضوع الدراسة، عمّان، الأردن.

أما الحدث الثاني خلال ذاك العام، فهو إعلام الشركاء الرسميين السابقين من اللجنة الوطنية الأردنية للإنصاف بالأجور، واللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة، والوزارات، ونقابة العاملين في التعليم الخاص، رغبتهم في الخوض "بنهج مختلف للتعامل مع الحملة"^{٥٠}، وتقليل الدعم الفني التي كانت تقدمه لها الجهات الرسمية، وإلغاء العلاقة مع الوزارات عبر ضباط الارتباط الذين ساهموا في السنوات السابقة بتيسير التواصل وإعلام الوزارة عن الشكاوى، كما عُرضَ على الحملة الانطواء تحت مظلة نقابة العاملين في القطاع الخاص، أو التماسس والتحول البنيوي، لتصبح الحملة "ذات صفة اعتبارية قانونية"^{٥١}.

اعتبرت الحملة هذا الإخطار بمنزلة تخليّ الجهات الرسمية عن دعمها السابق، وعدم رغبتها بالاستمرار مع الحملة باعتبارها جهة شعبية نضالية مُستقلة، بينما عبّرت الجهات الرسمية أن هذه الخطوة تصبّ في استدامة المكتسبات القانونية، وأنه ليس من داعٍ للنضال غير المنظم والمماسس، بوجود بنية قانونية وافية، كون الجهات الرقابية التفتيشية تعمل "على أكمل وجه"^{٥٢}، بحسب تعبير مدير قسم التفتيش. وبعد التشاور ورفض المؤسسة والخيارات المطروحة من الجهات الرسمية أمامها، دفع هذا التغيير الحملة للنظر إلى عملها داخلياً، وتعزيز بناء قوتها وصمودها، ما أحدث اندفاعاً نحو تنظيم العمل مع المعلومات في أماكن عملهن، وتعميم تكتيكات التفاوض الجماعي العمالي مع صاحب العمل.

وفي عام ٢٠٢٣، باشرت الحملة في هذا اتجاه جديد؛ إذ اتجهت الحملة للتركيز على التغيير ضمن إطار مدارس محددة، وحددت هدف تطبيق العقد المودد في ٢٥ مدرسة لم تطبقه سابقاً. مكّنت الحملة كادراً في ١٠ مدارس للتفاوض الجماعي عبر تكتيك "الرفض الجماعي"، أي الاعتراض الجماعي المنظم، واستطاعت كوادراً في مدرستين تحقيق الهدف منه والحصول على حقوقهن الكاملة، وكوادراً ٤ مدارس نجحت في تحقيقه جزئياً. كما بنت الحملة الشراكات مع ١٠ مدارس خاصة من أجل ضمان حقوق المعلمات، وذلك ضمن تكتيك "برنامج التميز". كان البرنامج عبارة عن مفاوضة بين الحملة والمدارس للمشاركة معها، عرضت فيها الحملة دورات تدريبية تدريسية وقانونية وتكنولوجية على الكادر التدريسي فيها، مقابل تعهّد المدارس بالالتزام بنود العقد المودد ونظام التأسيس والترخيص، الذي سيكون نتيجته إدراج تلك المدارس ضمن قوائم تنشرها الحملة للمدراس التي التزمت بتلك الجوانب^{٥٣}. إذًا، اتجهت الحملة نحو الدفع باتجاه التغيير على مستوى جديد؛ مستوى أصحاب المدارس في نطاق مدارسهم، بعد النضال على الصعيد الوطني على السياسات والقوانين النازمة، والعمل التنظيمي الجماعي، ورغد الوعي الفردي لدى المعلمات. يُذكر أنّ هذا العام ٢٠٢٣ شهد توجه معلمات من محافظة جرش إلى الحملة بطلب الانضمام وتعزيز وجود الحملة تنظيمياً وهيكلية في المحافظة، ليصبح عدد الفرق المحلية في عام ٢٠٢٣ ثماني فرق.

٥٠. مها العلي، ٢٠٢٣، مقابلة عن موضوع الدراسة. عقان، الأردن.
 ٥١. مها العلي، ٢٠٢٣، مقابلة عن موضوع الدراسة. عقان، الأردن.
 ٥٢. هينم النجدوي، ٢٠٢٣، مقابلة عن موضوع الدراسة. عقان، الأردن.
 ٥٣. مها أبو ملوح، ٢٠٢٣، مقابلة عن موضوع الدراسة. عقان، الأردن.

الفرق



أخيراً، وفي شهر آب/ أغسطس ٢٠٢٣، أدت الحملة دوراً بارزاً في مفاوضات نقابة العاملين في التعليم الخاص، ونقابة أصحاب المدارس الرامية إلى تحديث بنود العقد الموحد الذي سيبدأ العمل به في العام الدراسي ٢٠٢٤/٢٠٢٥؛ إذ قدّمت الحملة المشورة والتوصيات للنقابة العمالية، ما أثمر عن تغيير مدّة العقد إلى ١٢ شهراً منذ العام الأول، وفرض إلزامية التحويل البنكي ضمن العقد الموحد نفسه (بعد الكشف عن وجود ثغرة قانونية تسمح لصاحب العمل بالضغط على المعلمة باستلام راتبها باليد)، والعمل على رقمنة / أتمتة العقد الموحد، ما سيضمن حفظ نسخة رقمية منه عند جميع الأطراف، كما يتيح القدرة - القدرة فقط؛ لأن ملامح المشروع لم تتضح بعد - على ربط الأنظمة الرقابية المختلفة (وزارة العمل، التربية والتعليم، الضمان الاجتماعي) بسهولة أكبر، الذي كان أحد مطالب الحملة منذ عام ٢٠١٩^{٥٤}.

٥٤ ممالك المعاينة، ٢٠٢٣، مقابلة عن موضوع الدراسة، عقان، الأردن؛ ناريمان الشواهين، ٢٠٢٣، مقابلة عن موضوع الدراسة، عقان، الأردن.

٥١٠٠ ج/ل.١٠

٨١٠٠ ج/ل.١٠

- إطلاق حملة "قم مع المعلم" وتمكين ٦ قيادات على نهج التنظيم المجتمعي
- العمل على سجل بيانات للمعلمات في القطاع الخاص
- التمكين القانوني لقيادات الجملة ضمن برامج تدريبية قانونية، منها "سفيرات الحق"
- عمل الحملة مع المعلمات من محافظة إربد للتوعية بالعقد الموحد وحقوقهن
- إطلاق صفحة الحملة على مواقع التواصل الاجتماعي والبدء باستقبال الاستفسارات الواردة إلى الحملة
- العمل مع وزارة العمل على زيادة وعي المعلمات بالعقد الموحد
- العمل على إرسال وزارة العمل تعميمًا بقبول وزارة التربية والتعليم التعاقد عبر العقد الموحد حصراً
- حدث الحملة الأطراف المتفاوضة على إيجاد عقد موحد جديد وقدمت قائمة من التحسينات

- رُفع الحد الأدنى للأجور إلى ٢٢٠ دينار (أي ٣١٠ دولار أمريكي) بجهود تحركات عمالية مختلفة، منها الحملة
- شمل العقد الموحد الجديد مجموعة من التحسينات التي اقترحتها الحملة، منها العلاوة والزيادة السنوية، وبدل الخبرة
- حشد الحملة المزيد من المنتسبات عبر تكتيك «بنك الاتصالات»
- توسع الحملة إلى محافظتي الزرقاء والعاصمة
- البدء بعقد جلسات «التعلم الشعبي»
- بدء الحملة بتنفيذ برنامج «الوساطة»
- ضغط الحملة لإضافة إلزامية تحويل أجور المعلمات إلى البنوك والمحافظ الإلكترونية
- نجاح الحملة بإضافة إلزامية تحويل الأجور بنكيًا/إلكترونيًا إلى نظام تأسيس وترخيص المدارس الخاصة
- إعادة هيكلة الحملة وتأسيس الفريق الوطني ولجان العمل المختلفة

٢٠١٠/٠١/٠١

٢٠١٠/٠١/٠١

٢٠١٠/٠١/٠١

- توسع الحملة إلى محافظتي عجلون والبلقاء
- مطالبة الحملة وزارة التربية والتعليم بتطبيق إلزامية التحويل البنكي وإغلاق المدارس المخالفة لهذا النظام
- تنظيم وقفات واعتصامات متعددة وتقديم الحملة قوائم بمدارس مخالفة لنظام التحويل البنكي
- طالبت الحملة ضمن تحالف «حق» بمساواة قيمة الأجور بين الجنسين للوظيفة نفسها
- ازدادت الشكاوى الواردة إلى الحملة أثناء الجائحة طردًا
- عقد دورات عمل تدريبية عن بعد للمعلمات عن تكنولوجيا المعلومات

- عقد الانتخابات الأولى في الحملة
- توسع الحملة جغرافيًا إلى محافظتين جديدتين، وهما مادبا والعقبة
- حادثة وفاة المعلمة رُبي
- تدخل الحملة بعرض القضية على الإعلام والتعاون مع أسرة المعلمة المتوفية
- نجاح الحملة بإثبات حق المعلمة المتوفية في مؤسسة الضمان الاجتماعي واسترداد حقوق مالية لأسرتها
- إخطار الحملة بتغيير صيغة التعاون بينها وبين الجهات الرسمية
- العرض على الحملة الانطواء تحت مظلة نقابة العاملين في قطاع التعليم الخاص

- توجه الحملة نحو العمل على التنظيمات المدرسية
- تحديد هدف تطبيق العقد الموحد في ٢٥ مدرسة لم تكن تطبقه سابقًا
- العمل مع ١٠ مدارس على تنفيذ تكتيك «الرفض الجماعي»
- نجاح مدرستين بشكل كُلي وأربعة بشكل جزئي في تكتيك «الرفض الجماعي»
- إطلاق برنامج «التميز» وبناء شراكات مع المدارس الخاصة تضمن التزامهن بالقوانين والسياسات العمالية الناضمة
- توسع الحملة إلى محافظة جرش
- تقديم الحملة المشورة لمفاوضات العقد الموحد
- صدور عقد موحد جديد يضم تحسينات طالبت بها الحملة

التغيير ومآلاته وتعريفاته

"بالنسبة لي، التغيير هو التحول الحقيقي في موازين القوة في العلاقة ما بين الحملة والقطاع الخاص، هم كمعلمات والمدارس كمشغلين، وسينعكس هذا بشكل مباشر على حياتهن وشعورهن بقيمتهن كمعلمات، وبالتالي سينعكس بشكل أساسي على أدائهن. لا أعلم كيف يُتوقع من معلمة تتقاضى ١٩٠ دينار (حوالي ٢٧٠ دولار أمريكي) في الشهر أن تعطي الطلاب "من قلبها"، بالذات في مجال التعليم كونها عملية متعبة ومنهكة وتستنفذ الطاقة".

سلمى النمى - ٢٠٢٣^{٥٥}

تتقصى هذه الدراسة مدى تحقيق الحملة تغييراً في واقع معلمات القطاع الخاص، بعد ثماني سنوات من تأسيسها، وهذا السؤال يتطلب توضيحين رئيسيين، أولهما يتعلق بتعريف التغيير، ماذا يُعنى بهذا المفهوم تحديداً؟ وثانيهما مرتبط بقياس التغيير على أرض الواقع، بناءً على هذا التعريف.

• كيف تعرّف الدراسة التغيير؟

لأنها قضية عمالية تُعنى بحقوق المعلمات في القطاع الخاص، فشكل التغيير الأولي هو تغيير موازين القوى بين العامل/ة وصاحب العمل، وذلك لأن جذر كثير من الانتهاكات يكمن بتفتت قوة المعلمات الفردية في وجه منظومة أصحاب المدارس، التي هي فئة أغلبيتها من الأثرياء وذوي السلطة، تتمتع بحرية نسبية لممارسة الانتهاكات. ومن أجل تغيير موازين القوى، تبدأ الدراسة بتسريح مواطن القوة في القضية هذه التي قد تقلب هذا الميزان رأساً على عقب.

« **أولاً:** في تحليل موازين القوى، تنظر الدراسة إلى **التغيير على مستوى المعلمة** في الوعي والمعرفة والحياة لديها، ويأخذ بناء القوة على هذا المستوى شكلاً سردياً وملموساً، قد يبدأ من إدراك الظلم والقهر، ما يؤدي إلى إدراك أن هناك ما بوسع المعلمة فعله لتغيير حياتها، ومن ثمّ التوجه نحو التصرف لتحديد المصير.^{٥٦}

طرحت هديل الكسواني في مقابلتها جانباً مفصلياً من التغيير على الصعيد الفردي، إذ قالت: "إن الموضوع أكثر من مجرد تغيير وعي، هو تغيير السردية السائدة، لأن المعلمات أصبحن واعيات للظلم، ولكننا نعمل على تغيير فكرتهن عن أنفسهن، وكيف يستطعن التصرف؛ إنه تغيير لسردية التصرف بحد ذاتها"^{٥٧}. على الصعيد الفردي أيضاً، إن المعلمة المتسلّحة بالمعارف والمهارات الشخصية، هي معلمة صامدة أكثر في وجه التهريب، وتمتلك قوة أكبر للمواجهة، إذ تكون واعية لحقوقها، ولديها المعرفة لاستخدام اللغة القانونية، كما لديها المعرفة اللازمة بجوانب انتهاكها، ما يمكنها من مواجهة الاتهامات ومحاولات الإسكات التي قد تتعرض لها. إن المعلمة صاحبة المهارات، دائمة التطور، ومالكة الأدوات المعرفية التي تتعلق بالغرفة الصفية وخارجها، هي معلمة لا يمكن استبدالها بسهولة، وخروجها من المؤسسة التعليمية سيترك أثراً على نوعية التعليم وجودته لدى الطلاب، كما أن أولياء الأمور معرضون لملاحظة مثل هذا التأثير بشكل كبير.

^{٥٥} سلمى النمى، ٢٠٢٣، مقابلة عن موضوع الدراسة، عقان، الأردن.

^{٥٦} يندرج هذا التغيير تحت تعريف "فعالية الذات": إيمان الفرد بقدرته على إحداث التغيير في حياته، وهي ليست إيمان الفرد بقدراته أو تكهّن الفرد بسلوكه وما سيقوم به، بل إيمانه بقدرته على إنتاج التأثير المرغوب؛ جيمس مادوكس، ٢٠٠٢، "فاعلية الذات، قوة الإيمان بأنني أستطيع". ترجمة سيرين حليّة، من كتاب "دليل السيكولوجية الإيجابية"، مطبعة جامعة أوكسفورد، أوكسفورد، نسخة ورقية.

^{٥٧} هديل الكسواني، ٢٠٢٣، مقابلة عن موضوع الدراسة، عقان، الأردن.

مع الوعي والمعرفة الفردية للانتهاك والحق والتصرف، سيبدأ ميزان القوى بالتأرجح قليلاً نحو المعلمة، التي ما تزال تحتاج إلى الأجر، وإلى الوظيفة، كما لها الحق أن توجد ضمن بُنى سياسية أكثر توازناً من تلك القوى المفروضة عليها، لأنها على صعيد أكبر من شخص وسياسات صاحب العمل هذا. التغيير على مستوى الفرد، الذي يتمثل في هذه الحملة وقضيتها بالمعلمة، أمر مُذهل، ولكنه ليس كل شيء، إذ يساهم الوعي وتوسيع مدارك معلمة واحدة بتغيير حياتها لوحدتها، ولكن ماذا عن فئة المعلمات بصفاتها كتلة جماعية؟

« **ثانياً:** في مسألة تغيير موازين القوى، تنظر الدراسة تالياً إلى **إدراك المعلمات وتنظّمهن بصفتهن كتلة جماعية وشريحة واسعة**، وباعتبار أن الظلم الواقع على كل واحدة منهن هو ليس مجرد حالة فردية، بل هو ظلم ممنهج يطالهن جميعاً. هذا الوعي يدفع باتجاهيين جماعيين:

١. التشبيك والتنظيم على مستوى المدرسة، أو المستوى المحلي (الحي الذي يشمل عدة مدارس)، وهو الأمر الذي تكمن فيه قوة مُستردة، لأن الاجتماع والتحرك على مستوى كتلة ضغط أو تفاوض موحدة على مستوى المدرسة، يهدد سير العملية التعليمية وربح المؤسسة التعليمية الاستثمارية، ما قد يحضّل بعض المكتسبات الحقوقية. كما أن ذلك النوع من التحرك يُبرز الانتهاكات ويظهرها على السطح، ويدفع الجهات الرقابية على التدخل، ما قد يصل إلى مراكمة المخالفات على المؤسسة.

٢. التنظيم على المستوى الوطني، وفي هذا تحوّل بارز من مستوى تحرك من معلومات مضهدات، إلى مستوى تحرك معلومات قيادات في كتلة منظّمة وازنة، يمكنها التحرك على المستوى الوطني والرسمي، والتحدث إلى المسؤولين، ممن يُفترض أن لديهم قوة / سلطة أكبر مقابل صاحب العمل، كذلك يمكنها من الوصول إلى القنوات التي تستطيع تحريك الرأي العام، وخلق الشراكات، وفتح قنوات التواصل مع جهات مضطهدة أخرى، ومع المجتمع المدني والأحزاب السياسية.

يُبنى التحوّل التنظيمي الجماعي على التحوّل القيادي على الصعيد الفردي؛ المعلمة القيادية صاحبة الحق والمعرفة ومفاتيح التصرف التي تعي العمل الجماعي واستراتيجياته، تزيد من قدرة المجموعة تراكمياً على الصمود في وجه المعارضة، ما من شأنه أن يؤدي إلى استدامة التغيير الذي تحدثه الكتلة المنظمة. وهنا يمكن القول تلخيصاً لهذه النقطة: إن التنظيم وحده لا يكفي ليكون عاملاً من أجل التغيير، بل العمل باتجاه تنظيم صامد، ذي القدرة على الاستمرار، وتداول المهمات فيه ضمن نهج تعزيز المعارف القيادية الفردية وتطويرها واستثمارها ضمن عمل الكتلة وهيكلها. تعي القيادات في الحملة هذا جيداً، وهو في صلب النهج المتبّع لديهن؛ نهج التنظيم المجتمعي، كما أنه أساس تعاطيهم مع هذه القضية. تقول ناريمان الشواهين في هذا الشأن: "إن التغيير بالنسبة لنا يكمن في قدرتنا على تشبيك أيدينا ببعضها البعض بشكل منظم واستراتيجي وبهدف نعمل عليه عامّاً بعد عام. نمشي معاً على المستوى القيمي، نغذي تشاركياً روحنا الداخلية لأن نكون متمكنات كفريق معاً، لأنه إن لم نكن معاً، وكنا فرادى، لن نستطيع خلق التغيير الأوسع"^{٥٨}.

« **ثالثاً:** في مسألة تغيير موازين القوى، تنظر الدراسة تالياً إلى **المستوى الإداري الوطني**، لأن التغيير الجماعي يحتاج استدامةً وتعميماً لتغيير موازين القوى، فهو ليس "فرقة" نهبٌ صوبها في مدرسة ما وينتهي الموضوع من بعدها، بل هو - كالانتهاك والاضطهاد الممنهج - يحتاج حلاً ممنهجاً كذلك ممأسساً، وهذا يتطلب الآتي:

أ. إرادة سياسية، وتأتي في شقين

أ. **السياسات والتشريعات والأنظمة الحاكمة** لعمل المؤسسات التعليمية الخاصة، وهو ما يتطلب من الوزراء وأصحاب القرار المعنيين أن يجلسوا معاً، ويروا أن هذه القضية الملحة تتطلب تدخلاً عاجلاً وفاعلاً، وأن يراجعوا التشريع القائم، ومدى تطبيقه الحالي، كما تحتاج إلى أن يستمعوا جيداً لما يحدث على أرض الواقع من ممارسات من الجهة التي تعمل مع المعلمات ليلأتموا النص القانوني.

ب. **الجانب التطبيقي والتنفيذي والقضائي** لضمان تطبيق نص القانون الذي تغيّر، وطرح حل للقضية، وتطوير إطار رقابي مستمر قادر بيروقراطياً وتنسيقياً على تحديد الانتهاك وردع احتمالية انتهاكه.

ج. إرادة من صاحب العمل لإحداث التغيير، وهو ما يتطلب ضغط الجهات الرسمية، ولكنه أيضاً قد يأتي من ضغط الحملة الجماعي على مستوى المدارس، وإجبار أصحاب المدارس وقف الانتهاكات ضمن تنظيم مدرسي قوي قادر على التفاوض. لن تكون المخالفة سهلة، لا بل ومكلفة أيضاً، لأنه فقد قوته أمام قوة المعلمة التي أصبحت الآن جيشاً من المعلمات المنظّمات صاحبات الوعي والمعرفة والقدرة على التأثير في بُنى السياسية والقانونية. لا يمكن إغفال أن هناك فرصة، وإن بدت ضئيلة، لتغيير في توجهات صاحب المدرسة من دون اللجوء إلى إجباره على إعطاء الحقوق، فمجرد التفاوض أو الحديث أو التدريب قد يساهم بشكل أو بآخر بإقناع صاحب العمل بالقضية المُحققة واستمالته صوبها.

« **رابعاً:** وفي تغيير موازين القوى، تنظر الدراسة إلى **النضال العمالي والحقوق في الأردن والإقليم**، فالتغيير الحقوقي والعمالي في الأردن لا يندرج في حقوق المعلمات في القطاع الخاص، ولا يمكن فصله عن انتهاك حقوق المرأة، ولا عن الانتهاكات الطبقية والاقتصادية، ولا عن الصراعات العمالية المتقاربة، مثل حقوق العاملات في الزراعة، أو في الصحة أو حقوق العاملات الأجنبية في مصانع الألبسة في المناطق التجارية الحرة، أو النهج السياسي الأوسع في التعامل مع التنظيم الاقتصادي والتبادل التجاري العالمي تحت سطوة القوى المهيمنة، فكل ذلك مهم أيضاً.

قد يأتي التغيير من حاجة أوسع للتغيير، تنظيمية نضالية محلية وأمية، ويتحوّل التغيير في حياة المعلمات وتنظيمهن الجماعي وتأثيرهن على السياسات والرقابة إلى نموذج يعزز سردية أهل قضايا أخرى وقدرتهم وأملهم في التنظيم وخلق مسارات تغييرية جديدة، موازية ولها خصوصياتها. يمكن القول إن المعلمة، الفرد المضطهد، كان يمكن أن تكون في مكان معرفي وحقوقى أفضل إن كان هنالك وجود لتنظيم موازٍ واسع من قبل، ما من شأنه أن يعزز من الوعي الثوري لدى جميع المضطهدين؛ العمال والطلاب، ويؤسس لحركات توقف الظلم عن جميع الفئات المضطهدة.

هذا التغيير يتطلب **تنظيمًا نضاليًا مُستقلًا**، يدفع **باتجاه سقف نضالي ونقابي وعمالي وتنظيمي عالٍ**، على مستوى الوطن والإقليم، يؤسس على تبادل الخبرات بين الحملات والمجموعات الناشطة، ويشقّ الطريق لحملات جديدة لمضطهدين آخرين. هذا المستوى الأخير من إحداث التغيير هو الأكثر تأثيرًا، ولا يوضع على عاتق حملة مجتمعية واحدة، بل على العمل الجماعي الوطني والإقليمي المُنظّم، كذلك يعتمد على التعميم المعرفي المتراكم. فإن قمنا جميعًا، فسيقوم المعلم، وإن قام المعلم، سنكون أقدر على الوصول إلى عالم نستطيع فيه أن نقوم جميعًا.



على مستوى الفرد



العناصر:

- وعي المعلمة للانتهاكات وطبيعتها.
- المعرفة القيادية والشخصية لدى المعلمة.
- القدرة على التحكم بالمصير والمشاركة والتنظيم داخل كتلة.

القياس:

- النظر إلى شهادات المعلمات القياديات وعدد الاستفسارات الواردة إلى الحملة.
- مدى وصول الحملة وانتشارها بين أهل القضية.

على مستوى الجماعة



العناصر:

- كفاءة تنظيم المعلومات على مستوى المدرسة.
- كفاءة تنظيم المعلومات على المستوى الوطني في حملة، وتحول الحملة إلى كتلة وازنة.
- تحول الحملة إلى جهة مرجعية للمعلومات والجهات الرسمية والإعلامية على حدّ سواء.

القياس:

- أعداد الانتساب للحملة وأعداد الشكاوى عبر السنوات.
- من خلال التحركات على مستوى المدارس ونوعيتها وأساليبها.
- النشاطات والظهورات الإعلامية والرسمية.
- تشريح الحملة داخليًا والنظر إلى طريقة عملها، مواردها، قراراتها الاستراتيجية، علاقاتها، وثقافتها.

على مستوى السلطة



العناصر:

- قدرة الحملة على تحريك الإرادة السياسية.
- التغيير في التشريعات والقوانين، وتطبيق ذلك التغيير.
- قدرة الحملة على التأثير في أصحاب العمل.

القياس:

- النظر إلى تصرف الحملة مع الجهات الرسمية
- النظر إلى تصرف الحملة مع الجهات الإدارية.
- النظر إلى تصرف الحملة مع التغيير في القوانين.
- مدى تطبيق التشريعات النازمة.
- متابعة الحملة للجانb التشريعي والتطبيقي.

على صعيد النضال العمالي والحقوقى الشامل



العناصر:

- دور الحملة في تقاطعية العمل الجماعي المنظم في الأردن.
- قدرة الحملة على الصمود باستقلالية في ظل السياق السياسي والعمالي الحالي.
- قدرة الحملة على التأثير في حملات أخرى وطنية وإقليمية.

القياس:

- بالنظر إلى عمل الحملة ضمن الفضاء المدني؛
- حجم شبكتها من الشركاء والداعمين،
- مشاركتها في القضايا الوطنية والعالمية
- تعامل الحملة مع حملات أخرى
- قدرة الحملة على التأثير في حملات أخرى
- وتصرف الحملة وقرارها ضمن طرح المأسسة والاندواء تحت مظلات وأشكال أخرى.

إلى أي مدى حققت "قم مع المعلم" تغييراً؟

لقياس مدى تحقيق الحملة للتغيير على مدى الثماني سنوات الماضية، تستند الدراسة في هذا الفصل إلى التنظير والمعايير المطوّرة في الجزء السابق. تقيّم الدراسة أداء الحملة وجهودها في كل معيار، وتتناول الأسباب والسياقات والأحداث التي أوصلت - أو لم توصل - للتغيير.

١. المستوى الفردي: الشخصي سياسي

"كان معنا معلمات لا يعرفن ماذا يقلن ولا يقدرن على المواجهة أبداً، إحدى المعلمات كانت تعمل في مدرسة لسبع سنوات، ولم تعترض يوماً، فكل ما يطلبونه دائماً كانت ترد عليه بـ "آه آه آه". عندما انضمت إلى الحملة عبر التعلم الشعبي وثقفت قانونياً، أصبحت تطالب وتناقش المديرية، ولحظت الإدارة هذا الفرق في شخصيتها، فطلبوا نقلها إلى فرع آخر بعيد عن مكان سكنها، ولكنها واجهتهم وقالت لهم "لا"، وأصرّت على رأيها، حتى أجبروها على الاستقالة من عملها ورفضت مدارس أخرى توظيفها. في إحدى المرات قال لها صاحب مدرسة، عندما كنا معاً في زيارة ضمن برنامج التميز، إنه تذكر فور سماع اسمها أنها تقدمت بطلب توظيف لدى مؤسسته، ولكنه رفض توظيفها: "قالوا لي إنك بتعملي مشاكل". عند سؤالها اليوم إن كانت نادمة أو حزينة على تنظيمها في الحملة تقول: "بالعكس أنا فخورة أنني وصلت إلى هذه المرحلة وأني قلت لا يوماً

ما" ٥٩

مها أبو ملوح في سردها قصة عن إحدى قيادات الحملة - ٢٠٢٣

ضمن جلسة التركيز مع مجموعة من منسقات الفرق المحلية^{٦٠} في محافظات مختلفة، برز هاجس الخوف عند العديد من المعلمات اللواتي حاولت الحملة تنظيمهن وحشدن، وتنوّع مصدر ذلك الخوف، فمنه ما كان مرتبطاً بالعادات والتقاليد، ومنه ما ارتبط بفقدان الوظيفة، وخاصةً في محافظة إربد، حيث تنظّم أصحاب المدارس على مجموعة واتساب، وبدؤوا بإعداد "قائمة سوداء" من المعلمات المنخرطات في الحملة، وذلك لمنع توظيفهن في المدارس - وهو دليل على مدى قدرة المعلمة المنظمة على حشد من حولها، والضغط على صاحب العمل لتحصيل الحقوق - . واجهت المنسقات والفرق المحلية الخوف الفردي عند المعلمات ببثّ سرديّة من العمل الجماعي تتعلّق بقوة الناس وقدرة الفرد إن تنظّم في مجموعة على تغيير واقعه، بالإضافة إلى الزيادة من ثقتهن بالحملة، عبر الخوض في سرية الانضمام لها، وبناء الثقة بين مجتمع المعلمات والحملة. يُوعز هذا الأمر إلى كون عضوات الحملة من أهل القضية يرتبطن ارتباطاً مباشراً بالواقع العام للمعلمات.

"عندما تنضم المعلمات الجدد إلى الحملة، يكون الخوف بارزاً، ولكن عندما ينخرطن في العمل ويبذلن طاقتهم في الحملة، يبدأ هاجس الخوف بالتبدد، لأن الحملة توفر الحماية والخصوصية

لهن"

مهي العطون - ٢٠٢٣^{٦١}

٥٩ مها أبو ملوح، ٢٠٢٣، مقابلة عن موضوع الدراسة، عقان، الأردن.

٦٠ جلسة تركيز مع منسقات الفرق المحلية على تطبيق زووم، يوم السبت ١٤ أكتوبر ٢٠٢٣، أسماء المعلمات في الملحق.

٦١ مهي العطون، ٢٠٢٣، جلسة تركيز مع منسقات الفرق المحلية في الحملة عن موضوع الدراسة، عقان، الأردن.

"أنا شخص خجول جدًا"، تقول هديل الكسواني، وتكمل: "ولكن التحرك للحق يقويني. هذا الأمر يجبرك على الحديث والرفض، حتى إن لم تكوني ترغبين بذلك أوليًا، هذه القوة التي في داخلك ستخرج، لأنه لا بد للتغيير أن يحصل، ولأجل هذا التغيير أستيقيظ كل يوم". من جهتها، أفصحت لي ناريمان أنها عند إدراكها للظلم الذي تعرضت له، كبرت فيها رغبة المعرفة والوعي أكثر: "فهمت أن لي قصة، وأني أستطيع سردها، أنا لي حقوق، ولم أكن أعلم أن في داخلي قيادية مدفونة"^{٦٢}.

في استبيان^{٦٣} وُزِعَ على القياديات في الحملة، ضمن البحث الميداني لهذه الدراسة، ظهر جلياً أن الأغلبية الساحقة من القياديات اللواتي أجبن عن أسئلة الاستبيان، عبّرن بأنهن شعرن بتغيير على صعيد مهارتهن الشخصية الفردية، وشعرن بتغيير إيجابي وتطور طرأ على مهارتهن في التدريس والغرفة الصفية. وعند الغوص في النتائج أكثر، وسؤالهن على التصرف أو التكتيك المُسبب لهذه التطورات، غالبية الإجابات أعزت ذلك إلى تكتيك التعلم الشعبي، ورأين أن العمل التنظيمي ضمن فريق الحملة كان مسبباً لذلك، واعتبرن أن لدورات التثقيف القانونية أثراً على تلك المهارات.

تضيف ريم منّاع^{٦٤}، مديرة تمكين الحملات في مؤسسة أهل، وتشاركها الرأي ريم أصلان^{٦٥}، أنهنّ لاحظن تحولاً جذرياً، وبصورة صاعقة، في أساليب المعلومات وقدراتهن في تنظيم اجتماعتهن وإدارتها، وفي ترتيب أفكارهن وأجندتهن أثناء الاجتماعات العامة والمغلقة مع الشركاء ومع صناع القرار، أمر لم يكن كذلك في بداية انخراط القياديات في الحملة.

في تحليل أثر الحملة على الفرد، من المهم النظر إلى الأثر في أسر المعلومات، وهو ما يثير السؤال: **كيف استقبلت أسر بعض القياديات انخراطهن في العمل على القضية؟**

تستذكر هديل بعض الصعوبات الأولية المرتبطة أيضاً بكونها امرأة، فكان والدها - رحمه الله - يحثّها على عدم الخروج ويسائل جدوى كل هذا العمل خارج المنزل، وخارج أوقات الدوام، إلّا أن إصرارها على العمل المنظم جعله يستسلم للأمر الواقع، وسرعان ما بدأ يرى نتائج عملها مع الحملة ويشعر بالفخر، وامتدت هذه "العدوى" على حدّ تعبيرها، لتتال أفرداً آخرين من أسرتهن، إذ أعرب مقربون منها أنهم يريدون أن يحدوا ذؤوها، لرغبتهم في إحداث تغيير. رغم صعوبة الأمر واستغراقه سنوات طويلة، فإنه "مع الأيام تؤمن الناس بأولادها وبناتها وتؤمن حتى في التغيير".

من جهتها، تسرد ريم منّاع، إحدى أهم مرافقات وممكّنات الحملة من مؤسسة أهل، موقفاً طريفاً حصل مع أحد أهالي القياديات في الحملة أثناء حفل تكريمي جمع القياديات وأسرهن. فتقول ريم إن أحدًا من الأهالي قال إنه لم يكن يعلم ماذا تفعل إحدى القيادية، قائلاً: "تخرج إلى الاجتماعات، اجتماعاً تلو اجتماع"، وظنّ أنها تخرج للتسلية أو لشرب القهوة، ولكنه علق متفاجئاً: "طلعوا بيشتغلوا سياسة!"^{٦٦}، وكان فخوراً بها. في هذا الشأن، تقول سلمى النمّس إنها ترى في قياديات الحملة مجموعة منظمة جدًا، وتضيف: "كأنهن محاميات، ظللن مصرّات على إيجاد

٦٢ هبة الكسواني، ٢٠٢٣، مقابلة عن موضوع الدراسة. عقان، الأردن.

٦٣ استبيان داخلي وزعته الباحثة على قياديات الحملة في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٢٣.

٦٤ ريم منّاع، ٢٠٢٣، مقابلة عن موضوع الدراسة. عقان، الأردن.

٦٥ ريم أصلان، ٢٠٢٣، مقابلة عن موضوع الدراسة. عقان، الأردن.

٦٦ ريم منّاع، ٢٠٢٣، مقابلة عن موضوع الدراسة. عقان، الأردن.

الحلول قبل انتهاء الاجتماع، وتقديم مطالب واضحة، وأخذ وعود بخصوصها، وهو أمر مثير للإعجاب والفخر^{٦٧}. تثبت هذه الشهادات نجاح الحملة في تحقيق التغيير على مستوى الفرد، هذا إن قرأت إلى جانب حجم الوصول وتوسع قاعدة البيانات في الحملة منذ نشأتها، إذ قفزت أرقام القيادات في الحملة من ٦ في السنة الأولى، إلى ٧٠ في عام ٢٠٢٣، وقفزت أرقام المعلمات في قاعدة بيانات الحملة من ٥٠ معلمة في السنة الأولى من الحملة، إلى ٧٥٠ معلمة في عام ٢٠٢٣. أما عن الاستفسارات والشكاوى الواردة، فتجاوزت الـ ٦٥٠٠ استفسارات وشكاوى في الأربع سنوات الماضية فقط. يعكس هذا الرقم، نظراً إلى أعداد المعلمات في القطاع الخاص، قدرة الحملة على رفد الوعي تجاه الانتهاكات وتحفيز فاعلية المعلمة ووكالتها، وتطوير قدرتها على التصرف والتنظيم. ومن الجانب المعرفي، يشير عدد المستفيدات من الدورات التدريبية المتنوعة الذي وصل إلى ١٢٩٠ طوال الثماني سنوات^{٦٨}، وعدد المشاركات في جلسات التعلم الشعبي الذي وصل إلى ٨٧٠ مشاركة، إلى وصول الحملة وثقيف عدد ضخم من المعلمات في مواضيع ونهوج مختلفة.

"فكرة التعلم الشعبي التي دخلت من خلالها إلى الحملة جميلة جداً؛ جعلتنا نشعر بمشاكل الأخريات وباقي الفرق، جعلتنا نشعر أننا فعلاً على أرض المعركة، إن صح التعبير، وزادت من ثقافتنا ووعينا في القوانين النازمة. وكذلك حال مشروع التميز والذي أتى بالفائدة على الحملة، لأننا عندما كنا نذهب إلى المدارس ونستمع إلى المشاكل وتنوعها، ازدادنا قوةً وفهمًا لما يمكن فعله، وصرنا نفكر بحلول جديدة، ونخطط ضمن استراتيجيات متنوعة"

إسراء الدياري - ٢٠٢٣^{٦٩}

٢. المستوى الجماعي: كتلة وازنة

إلى جانب توسع المدارك القيادية والفردية والعلمية لدى المعلمات، وتنوعيتهن بحقوقهن ورفد وعيهن تجاه الظلم، تعمل الحملة بشكل مستمر على زيادة قدرة المعلمات على التغيير والتنظيم، ضمن كتلة جماعية نضالية قادرة على رفد التصرف ومواجهة صاحب العمل، كذلك التواصل مع الجهات الرسمية. وقد ملأت حملة "قم مع المعلم" فراغاً تنظيمياً مهماً في التصرف الجماعي الحقوقي لمواجهة انتهاك حقوق المعلمات في القطاع الخاص، وهو الفراغ الذي حصل نتيجة ضعف العمل النقابي في الأردن والتضييق عليه، وعدم قدرته على التصرف الفعال الذي يحد من الانتهاكات ويعمل على الأرض لتنظيم المعلمات من أهل القضية.

تعمل الحملة بشكل فعال ومنظم من خلال هيكل تنظيمي واضح، في مركزه الفريق الوطني الذي تتفرع منه الفرق المحلية في المحافظات، وضمن الفريق الوطني لجان عمل محددة: لجنة التثقيف (الشكاوى والاستفسارات)؛ لجنة قاعدة البيانات؛ لجنة الإعلام؛ لجنة التعلم الشعبي. يضم هذا الهيكل اليوم في عام ٢٠٢٣ ٧٠ قيادة متفانية للحملة والقضية. يعزز تداول السلطة في الحملة والمناصب التنسيقية عبر انتخابات ديمقراطية قدرتها على الاستمرار والتجديد، ويظهر هذا جلياً في التوسع الجغرافي المستمر والممتد، وتوسع فريق القيادات، وزيادة أعداد المعلمات المنضمت إلى قاعدة البيانات (التي وصل عدد المعلمات فيها إلى ٧٥٠ معلمة في عام ٢٠٢٣)، بالإضافة إلى استثمار وقت قيادات الحملة للتواصل الشهري مع المعلمات.

٦٧ سلمى النمى، ٢٠٢٣، مقابلة عن موضوع الدراسة، عقان، الأردن.

٦٨ أرقام الحملة التي في هذه الدراسة استخلصتها الباحثة عبر التحدث مع المنسقات وجمعتهن في جدول يظهر تغيرها على مدار السنوات.

٦٩ إسراء الدياري، ٢٠٢٣، جلسة تركيز مع منسقات الفرق المحلية في الحملة عن موضوع الدراسة، عقان، الأردن.

تجتمع عضوات الحملة دوريًا، وفي كل عام يضعن ضمن الاستراتيجية هدفًا واضحًا ومسارًا من الخطوات المطلوبة لتحقيقه، إضافةً إلى مجموعة من التكتيكات والفرضيات للوصول إلى الهدف الأكبر المُعلن والمتفق عليه. لكل هدف مدروس خطة عمل واضحة للتصرف، يُبَاشَر العمل ضمنها بشكل تصاعدي من دون ارتباط بأحداث عرضية تحركه. بالإضافة إلى ذلك، تولي المعلومات أهمية لافتة لثقافة العمل الجماعي ضمن حديثهن وإشارتهن إلى الحاجة للتوافق والهدوء والتأمل معًا. وترى كل منسقة أن جهدها قطرة في دلو الحملة، ولا تعزو إحداهن الإنجاز إليها وحدها، بل ينسب المُنجَز إلى جهد جميع عضوات الحملة، وتفخر العضوات بكون هذه الجهود تطوعية، وأن الدعم المادي الذي تتلقاه الحملة من منظمة العمل الدولية يذهب بشكل كلي إلى تحركاتهن وتنظيماتهن اللوجستية، مثل حجز قاعات، وتغطية تكلفة مواصلات اللقاءات، نظرًا إلى امتداد الحملة الجغرافي عبر محافظات المملكة.^{٧٠}

أثر هذا الاتساق في عمل الحملة التنظيمي ورؤيتها وخطابها اتزانًا في الظهورات الإعلامية، وقدرة على التحمل والصبر، والنقاش بمحاجبات واضحة ومصطلحات تنظيمية من أجل المطالبة بالحقوق في الفضاء العام. عمل الحملة المنظم في الفضاء العام خلق سرديّة حقوقية أدت إلى تأييد كبير في الرأي العام ليوقف مع المعلم، ووصلت إلى العديد من المعلومات، وفي إثرها استطاعت الحملة حشد المزيد من المنتسبات، والتوسع في نطاقات جغرافية جديدة.

"واجهت الحملة في أواخر عام ٢٠١٦ وبداية عام ٢٠١٧ سؤالًا مفصليًا يتعلّق بازدياد أعداد المنتسبات والتوسع. هذا عام ٢٠٢٣ تواصلت معلمات من جرش مع الحملة، وليس العكس، تواصلت معلمات مع الحملة قائلات بأنهن مجموعة من المعلمات يرغبن بتشكيل ذراع الحملة في جرش، وسألن كيف يمكننا فعل ذلك؟". الاختلاف في كيفية الوصول إلى القيادات وحشدن في بداية الحملة، وحصول الأمر بشكل يجعل المعلمات بأنفسهم يبحثن عن سبل التواصل وإمكانيات التنظيم في الحملة، أمر عظيم، فيا لها من جرأة، ويا لها من قدرة!"

ريم متاع - ٢٠٢٣^{٧١}

مع مرور السنوات، أصبحت الحملة مرجعيةً مُعتبرة في سياق حقوق معلمات القطاع الخاص، فتتوجه إليها المعلمات لطلب المعارف والتنظيم، كذلك للدعم والإسناد. تزداد أعداد الشكاوى والاستفسارات الواردة إلى الحملة بشكل طردي مع تطور نظرة المعلمات والمجتمع التربوي للحملة على أنها جهة ذات مصداقية وقدرة على المساعدة. وردت ١٠٠ شكاوى واستفسار إلى صفحات الحملة لغاية آب/ أغسطس ٢٠٢٣، و٢٠٦ شكاوى واستفسار في عام ٢٠٢٢، و٣٥٠٠ شكاوى واستفسار في عام ٢٠٢٠، خلال جائحة كورونا. ومن المهم ذكره هنا أن من بين الألف شكاوى في عام ٢٠٢٣، هناك "٤٠" منها أرشدت بها الحملة المعلمات نحو التصرف، وكان التوصل إلى حل مرض، وهذه النسبة (٤٠٪) كبيرة تُعطي انطباعًا حول مدى تأثير الحملة. الجدير بالذكر أيضًا أن أعداد الشكاوى والاستفسارات الواردة إلى الحملة عام ٢٠٢٣ متقاربة جدًا من أعداد الشكاوى الواردة إلى منصة "حماية" التابعة لوزارة العمل، إذ وصل عددها إلى "١٠٩٨" شكاوى^{٧٢}. وهو ما يؤكد على كون الحملة مرجعية حقوقية تماثل في أهميتها ومركزيتها المرجعيات الرسمية العمالية.

٧٠. اطلعت الباحثة على تقرير الحملة المالي لعام ٢٠٢٣ عبر مؤسسة "أهل"، الشريك في التمكين المادي للحملة.

٧١. ريم متاع، ٢٠٢٣. مقابلة عن موضوع الدراسة، عقان، الأردن.

٧٢. كما ورد إلى منصة "حماية" حتى تاريخ ٣٠ سبتمبر/أيلول ٢٠٢٣. زودت مديرية التفتيش الباحثة بهذا الرقم أثناء زيارة ميدانية إلى مكاتبهم في تاريخ ١٧ أكتوبر ٢٠٢٣.

إن دور الحملة المنظم في قضية المعلمة رُبي يؤشر إلى نتائج متقاربة من التغيير على مستوى المرجعية والوزن. تدخلت الحملة مباشرة في قضية وفاة المعلمة، وتمكّنت من التصرف الطارئ والسريع بصفتها كتلة جماعية؛ إذ استطاعت جمع المعلومات والبيانات وتمثيل القضية في الرأي العام، بعد مقابلة زوج المعلمة المتوفية وحثه على التصرف، بعد ترده الصريح ورفضه الأولي. عملت الحملة بشكل دؤوب على استخراج الدلائل على التوظيف في الأرشيف الرسمي والشخصي، واستطاعت استرداد اشتراكاتها في الضمان الاجتماعي ليستفيد أولادها من راتبها التقاعدي.^{٧٣}

هذه المصادقية وتحول الحملة إلى جهة مرجعية وازنة، برزت أيضاً في شراكاتها مع المجتمع المدني الأردني والنقابي. وإن دعوة الحملة مؤخراً عام ٢٠٢٣ لتقديم توصيات تخص تحديث العقد الموحد، والأخذ بها أثناء مفاوضات النقابات، ما هو إلا دليل آخر على أثر العمل الجماعي المنظم، كذلك فإن الجلوس على الطاولة مع المشرعين^{٧٤}، وحديث النائب ميادة شريم عن الحملة بشكل مباشر في لجنة المرأة وشؤون الأسرة النيابية، هو مؤشر على قدرات العمل المنظم إلى دوائر التشريع وتحول الحملة إلى مرجع قادر ليس فقط على النصح، بل على التأثير المباشر أيضاً.

جانب آخر من قياس التغيير على صعيد العمل الجماعي ينظر إلى تنظيم المعلمات الجماعي على مستوى المدارس، إذ دأبت الحملة على العمل في هذا الخصوص في ثلاثة مساقات: أولها من خلال خطتها الاستراتيجية لهذا العام، والعمل مع كواد ١٠ مدارس على التفاوض الجماعي ضمن تكتيك "الرفض الجماعي"، وقد نجحت كواد ٦ منها في فرض التغيير على صاحب العمل، وأخذ حقوقهن العمالية منه. والثاني هو في توجه الحملة نحو حل النزاعات على مستوى المدرسة، إذ ترافق الحملة المعلمات للعمل من خلال برنامج الوساطة (أي توجه الحملة نحو أصحاب المدارس مباشرة لحل المشكلة، وهو أسلوب يختلف عن عمل لجنة الاستفسارات والشكاوى التي تستقبل الشكاوى عبر صفحات الحملة الإلكترونية)، من أجل تحصيل حقوقهن ومنذ عام ٢٠١٧ استطاعت الحملة أن تحلّ ٣٠٢ قضية عمالية عبر برنامج الوساطة^{٧٥}. أما الثالث فهو من خلال "برنامج التميز" الذي تطرح الحملة خلاله الدورات التدريبية مقابل التزام المدارس بإعطاء الحقوق العمالية للمعلمات، ويهدف إلى تثقيف المعلمات قانونياً وإكساب المعرفة في أسس التنظيم الجماعي على مستوى مكان العمل. وقد نجحت الحملة في عام ٢٠٢٣ بتطبيق العقد الموحد في ١٠ مدارس من خلال برنامج التميز فقط^{٧٦}.

بناءً عليه، استطاعت حملة "قم مع المعلم" تحويل فئة المعلمات المضطهدات إلى قيادات منظمات مطلّعات على حقوقهن، وقادرات على التصرف الجماعي. وتُعتبر الحملة مرجعاً رئيساً وكتلة وازنة في المجتمع المدني والرسمي، وقادرة على تقديم التوصيات ومخاطبة السلطات، والظهور في الإعلام بشكل منظم وفعال. إن توجه الحملة نحو التنظيم على مستوى المدارس هو أمر جيّد، وإن أتى متأخراً، ويبدو أن الاستمرار به سيعود بنتائج تغييرية إيجابية، ولربما سينعكس إيجابياً على التغيير على مستوى صاحب العمل، الذي هو أحد العناصر التي أقيس من خلالها أثر الحملة على صعيد السلطات والجهات الإدارية.

٧٣ ناريمان الشواهين، ٢٠٢٣، مقابلة عن موضوع الدراسة، عّان، الأردن.

٧٤ المركز الإعلامي لمجلس النواب الأردني، ٢٠٢٣، "الأسرة النيابية: توصيات لإيجاد حل جذري لـ "انتهاكات" تتعرض لها معلمات في القطاع الخاص"، مجلس النواب، عّان.

٧٥ وضعت الدراسة تحليل برنامج الوساطة على تنظيم المعلمات الجماعي على مستوى المدارس - رغم أنه لا يتعلق بتنظيم المعلمات أنفسهن في المدارس - لأن توجه الحملة نحو مكاتب أصحاب المدارس باعتبارها كتلة وازنة لحل النزاعات العمالية الفردية يعزز من الضغط لإحداث التغيير ويحث على التنظيم على مستوى المدرسة، إذ إنه لا يتعلق بالمستوى السياسي العام، كذلك لا يتعلق بالمستوى الفردي.

٧٦ ناريمان الشواهين، ٢٠٢٣، مقابلة عن موضوع الدراسة، عّان، الأردن.

٣. المستوى الإداري الوطني: دلو ومُر

في هذا السياق مستويان للتحليل وردا من الفصل السابق، هما الإرادة السياسية وإرادة صاحب العمل. فعلى مستوى إرادة صاحب العمل للتغيير، فإن عمل الحملة من خلال برنامج الوساطة كان إيجابياً، ولكنه لا يخلو من المعوقات. هذه المعوقات تظهر من خلال أرقام المستفيدات من البرنامج الوساطة، إذ رُصد هبوط حاد من "١٠٠" مستفيدة في ذروة البرنامج، في عام ٢٠١٨، ليصل إلى "٣" مستفيدات فقط في عام ٢٠٢٣. تبرر هبة أبو غنيم هذا الهبوط في قولها إن الحملة اضطرت للابتعاد عن برنامج الوساطة بعد سجال ومواجهة خطيرة هددت أمن عضوات الحملة وسلامتهن، فتوضّح هبة: "قبل أربع سنوات عانينا مشكلة في مدرسة معيّنة في الزرقاء، وتأزم الوضع، ولم يتقبل مدير المدرسة وجودنا وواسطتنا، فكانت لجنة الوساطة يومها ستتعرض لإطلاق نار! من هذا الموقف تراجعنا عن الاستمرار في هذا البرنامج، خوفاً على حياة المعلمات. في النهاية علينا أن نحافظ على حياتنا من أي تهديد"^{٧٧}.

يكشف هذا الموقف صعوبة التغيير على مستوى أصحاب العمل، ولربما من الحكمة توجه الحملة المكثف نحو "برنامج التميز" في ظل هذا السياق الأمني، وهو برنامج يأتي نجاحه في بناء شراكة مع ١٠ من أصحاب المدارس مؤشراً إيجابياً يجب استثماره في توسيع نطاق الحملة وتعزيز هدفها في التأثير في أصحاب المدارس مباشرةً بشكل أوسع، وأكثر زخماً في الأعوام القادمة، وتدعيم العمل الجماعي المنظم الذي يؤثر بدوره في إرادة صاحب العمل وقدرته على إحداث التغيير في حياة المعلمات داخل منشأته.

أما عن إحداث التغيير على مستوى الإرادة السياسية، فاختلفت الآراء ما بين الرأي الرسمي والشركاء، ورأي الحملة نفسها. في البداية، يجب أن يُسأل السؤال: **كيف تُعرّف الدراسة الإرادة السياسية؟** ينقسم التعريف إلى عنصرين رئيسيين، الأول والأوضح هو رغبة القوى السياسية التشريعية والتنفيذية في سنّ القوانين والأنظمة المتعلقة بتحصيل المعلمات في القطاع الخاص حقوقهن، وتعديلهما؛ أما العنصر الثاني فهو رغبة صاحب القرار بتطبيق القوانين الموضوعية وممارسة الدور الرقابي للحدّ من الانتهاكات على أرض الواقع.

هل حققت الحملة تغييراً في السياسات والتشريعات؟ الجواب المباشر هو نعم، وأول هذه التغيّرات هي التوصيات التي رُفعت، والضغط المباشر الذي مورس على الجهات المتفاوضة من أجل تعديل بنود العقد الموحد ٢٠١٧/٢٠١٦، وعلى وزارة التربية والتعليم للعمل به حصراً عند تجديد ترخيص المدارس الخاصة. هذا من جانب، ومن جانب آخر، ضغطت الحملة - بأشكال متعددة، مثل الوقفة الاحتجاجية على باب وزارة التربية والتعليم، والعاصفة الإلكترونية وغيرها تحت شعار "راتبي في البنك" - لتغيير نظام التأسيس والترخيص ليشترط التحويل البنكي والإلكتروني للأجور في عام ٢٠١٨، وهو التعديل الذي ألزم المدارس الخاصة بتقديم إثباتات مصادقة من البنوك على تحويل أجور العاملين فيها إلى حساباتهم البنكية والمحافظ الإلكترونية، شرطاً لتجديد رخصتها السنوية في العام الدراسي التالي، ما جعل الإخلال بالالتزام بدفع الحد أدنى الأجور أمراً صعباً للغاية. هذا النظام بالغ الأهمية، إذ إنه يضمن للمعلمة تحصيل أجرها، ويعطيها إثباتاً بقيمة الأجر المحوّل لها.

تزعّم الدراسة أنه هناك علاقة بين عمل الحملة ورغبة صاحب القرار آنذاك في تمرير التعديل على السياسات، وتعزو تأثير التغييرات إلى تأثير الحملة. بالنظر إلى الخط الزمني للأحداث، حصل هذان التغييران بعد مناشدات الحملة، وليس قبلها، وقد تركّزت المكتسبات مع تركّز النضال والحراك من الحملة في الصفحات الرقمية وعلى أرض الواقع.

تغيير آخر مهم على صعيد السياسات والتشريعات حصل، وهو تدخل الحملة في تعديلات العقد الموحد ٢٠٢٣، وهو عقد عمل جماعي ينظّم العلاقة بين صاحب المؤسسة التعليمية الخاصة والعامل فيها، وذلك عبر توصيات نُقلت إلى النقابات المتفاوضة وأسفرت عن تعديلات أهمها زيادة مدة العقد للسنة الأولى إلى ١٢ شهراً بدل ١٠ أشهر، إضافةً إلى تفصيل خانة الأجر لتضم تحتها خانات واضحة للميزات التي ناضلت الحملة عبر السنوات لتحصيلها؛ علاوة المعلم ١٠ دنانير؛ والزيادة السنوية ٥٪ للسنة؛ وبدل خبرة ٣ دنانير للسنة.

يقول مالك المعاينة، مدير التخطيط والتطوير في الاتحاد العام لنقابات عمّال الأردن، إن للحملة دور بارز في فتح هذا الملف والضغط على الجهات المعنية في تفعيل المفاوضات الأخيرة، ويضيف: "في الحقيقة كنا نحن النقابة نعارض فتح باب المفاوضات في بنود العقد الموحد في هذه الفترة، لأنه كان لدينا إيمان صادق أننا لن نستطيع أن نستقطب دعم الشارع في ظل الظروف الاقتصادية التي تمر فيها المدارس الخاصة، ولكن جهود حملة "قم مع المعلمة" في الضغط على مجلس النواب، ومن ثم فتح مجلس النواب الحديث وضغطه على وزارة التربية ووزارة العمل، التي بدورها ضغطت علينا نحن النقابات أن نفتح باب الحديث في هذا الملف، حينها أوضحنا للوزارة [وزارة العمل] أننا نخشى ألا تثمر المفاوضات إلى نتيجة حقيقية بسبب الظروف الاقتصادية، ولكن وعدتنا الوزارة أن يكون هناك ضغط من طرفها، ونعترف بالدور الذي بذله نقيب أصحاب المدارس الخاصة في تحقيق بعض هذه المكاسب أيضاً، نظراً إلى مرونته في التعامل وفهمه للواقع الاقتصادي للمعلم. وقد كان من الأشخاص الداعمين للمنجزات التي حصلت في آخر تعديل [...] نعم كان لجهود الحملة دور، وصنعت ضغطاً على أكثر من مؤسسة أدت بالنهاية إلى فتح الحوار في هذا الملف لإنجازه"^{٧٨}.

أحد أهم التعديلات المستجدة هو التحوّل الرقمي (الأتمة) للعقد الموحد، إذ سيصبح التوقيع على هذه العقود رقمياً، وتُخزن نسخ من تلك العقود على منصة إلكترونية (تطوّرها نقابة العاملين في التعليم الخاص)، وتحصل المعلمة على نسخة من العقد عبر البريد الإلكتروني. من غير الواضح تحديداً تداعيات الأتمة على ربط الأنظمة الرقابية الثلاثة (وزارة العمل، وزارة التربية والتعليم، والضمان الاجتماعي)، ولكن بحسب توضيح مالك المعاينة فإن المنصة التي تعمل نقابته على تطويرها ستنجح للجهات، إن رغبت، الوصول إلى معلوماتها لممارسة الأدوار الرقابية المطلوبة بشكل سلس وواضح. وهو ما تسعى إلى تحقيقه الحملة آملة في نتائج ملموسة لتلك الخطوات، ومنها الأتمة، في المستقبل القريب.

في الشق الثاني من الإرادة السياسية لدى صاحب القرار، تنظر الدراسة إلى الشأن الرقابي. وفي هذا السياق، يمكن طرح السؤال التالي: **هل يُطبّق اشتراط التحويل البنكي والإلكتروني في ترخيص المدارس الخاصة؟** ترى "قم مع المعلم" ومراقبون في الشأن العمالي الأردني، وشركاء للحملة، أن قسم التأسيس والترخيص في مديرية التعليم الخاص في وزارة التربية والتعليم لا يؤدي دوره بالرقابة الكافية أو المرضية على المدارس المخالفة لنظام التحويل

٧٨ مالك المعاينة، ٢٠٢٣، مقابلة عن موضوع الدراسة، عمّان، الأردن.

البنكي. تقول ناريمان الشواهين إن هناك خللاً في آلية الرقابة على التحويل البنكي؛ لأن المدارس المخالفة تقدّم إثباتات عن شهرين من التحويل البنكي للأجر، ومن ثم تعود إلى تسليم الأجر باليد نقدًا في الشهر الثالث. وتضيف: "أغلبية المدارس تقدّم تراخيصها على الوقت المحدد لوزارة التربية والتعليم، ويحولون الأجر إلى حسابات المعلمات، وفي بعض الأحيان إلى محافظ إلكترونية أو أرقام IBAN تابعة لصاحب المدرسة، وبعد انتهاء شهر أيلول، شهر الانتهاء من تجديد التراخيص، نتفاجأ أن المعلمة في تشرين الثاني تستلم أجرها باليد. يُستخدم هذا الأسلوب من التحايل لترخيص المدرسة شكلياً، بدليل أن معلمة من الزرقاء تنشط مع الحملة إلى هذه اللحظة تطالب بـ ١٠٦٢ دينار من أجرة السنة الماضية، ولا تزال تتفاوض مع صاحب مدرستها لتحويل أجورها، وهي ليست لوددها، إذ علمنا أن معها ٤٢ معلمة في المدرسة يعانون من نفس الموضوع"^{٧٩}.

أما القيادية في الحملة هديل الكسواني، فوضحت أنّ الحملة قدّمت الحلول الرقابية لوزارة التربية، إذ تقول: "قدمنا لوزارة التربية والتعليم آلية جاهزة للتعامل مع النظام بالتواريخ والأرقام، تحدّد متى يجب استلام الأوراق لتراخيص المدارس وما عليها فعله وكيف تدرب الموظفين على الرقابة [...] أذكر أننا قدمنا لهم ورقة من البنك المركزي لرفع العبء عن الموظف، تتضمن أسماء المعلمين مع كل الأشهر البنكية ليطبّقها، لكننا نتعجّب ونستغرب المقاومة في التطبيق"^{٨٠}.

تقول لنا الملكاوي، رئيسة قسم التأسيس والترخيص في وزارة التربية والتعليم، إن الحملة بالفعل قدّمت في اجتماع حضرته بنفسها قوائم من مدارس مخالفة للنظام من أجل إغلاقها، ولكن مطالبات الحملة بتطبيق المخالفة بأثر رجعي على المؤسسات، أمر ترفضه، وتؤكد أن بابها مفتوح لتقديم الحملة قوائم جديدة من المدارس المخالفة، وأن الوزارة أغلقت بالفعل ٣ مؤسسات تعليمية خاصة في هذا العام ٢٠٢٣ (على الرغم من أن العدد التقريبي الذي أعطته الأستاذة للمدارس المخالفة يفوق الـ ٢٦٠ مدرسة!). تقول مها أبو ملوح وهديل الكسواني إن الوزارة ليست جديّة بتطبيق النظام على أكمل وجه، على الرغم من إغلاق ثلاث مدارس، وتبتعد عن إغلاق المدارس المخالفة بالمجمل، وهو ما يتسق مع المعلومات المقدّمة من لقاء الباحثة مع مديرة قسم التأسيس والترخيص.

أما من جانب وزارة العمل / مديرية التفتيش، تعتقد الحملة أن هناك قصوراً في عمل القسم مع الشكاوى المقدمة عبر منصة "حماية" المخصصة لاستلام الشكاوى العمالية في وزارة العمل، التي تلقت الوزارة من خلالها ١٦٠ شكوى من قطاع التعليم في عام ٢٠٢٢، و١٩٨ شكوى في الربع الثالث من عام ٢٠٢٣.

ترصد هبة أبو غنيم، منسقة لجنة الشكاوى في الحملة، من خلال تعاملها مع المعلمات اللواتي توجهن الحملة لتقديم شكوى أن بعض المعلمات يصرحن "بأن المفتشين جاؤوا إلى المدرسة واحتسوا الشاي والقهوة في مكتب المدير وذهبوا في طريقهم". وتضيف: "نصدهم حينها بالدخول إلى ملف الشكاوى على المنصة عن طريق رقم الشكاوى. تبقى الشكاوى مدة أسبوع وأسابيعين وثلاثة وشهر قيد التنفيذ، حينها نتوجه نحن الحملة مع رقم الشكاوى لنتابع مع وزارة العمل، لأن مدة تصويب الأوضاع ضمن القانون أسبوعين، وليس شهرين، لنكتشف بعد ٦ أشهر أن شكاوى المعلمات لا زالت عالقة".

٧٩ ناريمان الشواهين، ٢٠٢٣، مقابلة عن موضوع الدراسة، عّان، الأردن.

٨٠ هديل الكسواني، ٢٠٢٣، مقابلة عن موضوع الدراسة، عّان، الأردن.

تضيف هبة أنها حصلت على معلومات من أحد المفتشين المقربين من الحملة أنه نُقِلَ نقلاً تأديبياً إلى قسم آخر، جراء تعامله غير الرسمي مع الحملة، وتجزم أن هناك ضغطاً رسمياً على مفتشي العمل الذين تعاونوا بشكل شخصي مع الحملة من أجل الابتعاد عنها والكف عن التعاون معها، وتقدم دليلاً على ذلك من خلال الاختلاف في تعامل بعض المفتشين المقربين للحملة مع الشكاوى الواردة في سياقات فردية من طرفها، وامتناعهم عن المساعدة والتدخل بصفتهم الشخصية، كما كان يحصل سابقاً^{٨١}.

يُعرب هيثم النجداوي، مدير مديرية التفتيش في وزارة العمل، عن رضاه التام عن عمل مديرية التفتيش وكفاءتها "بنسبة ١٠٠%"^{٨٢} على حد تعبيره، ويقول إن لا مجال للانتهاكات المزعومة، لأن الوزارة تراقب عمل المفتشين من خلال كاميرات على أجسادهم ترصد تحركاتهم وإجراءاتهم في المنشآت في كل الأوقات. يؤكد النجداوي أن عمل مديرية التفتيش ينتهي عند المُخالفة، وأن قيمة المخالفة وقدرتها على ردع صاحب العمل من الانتهاك أمرٌ يقع على عاتق الجهات القضائية المختصة.

بين ضغط الحملة على الجهات الرقابية واتهامها بالتقصير، ودفاع الجهات الرقابية عن عملها، يبقى السؤال معلّقاً: لماذا تستمر الانتهاكات؟ ترصد الدراسة عدم توافق - في أقل تقدير - بين سقف مطالبات الحملة وسقف عمل الجهات الرقابية ورضاها عن نفسها في هذا الملف، وعن قدرتها على التصرف. تسعى الحملة إلى تحصيل المزيد، ولا تكتفي بالوضع القائم، أما الجهات الرقابية، وزارة العمل خصوصاً، تعتقد أن ليس هناك ما يستدعي التصرف المختلف على صعيد المعلومات في القطاع التعليمي الخاص.

برز عدم التوافق المبين في هذا المتن بين الأطراف المعنية بوضوح في عام ٢٠٢٣، عندما تغيّرت العلاقة بين الحملة والجهات الرسمية، التي طلبت من الحملة العمل ضمن صفة اعتبارية قانونية (إما عبر التحوّل المؤسسي أو إنشاء جمعية)، أو الاندماج ضمن المظلة النقابية للاستمرار بالتعاون مع الوزارات واللجان^{٨٣}، وللحفاظ على المكتسبات واستدامتها^{٨٤}. كما يظهر عدم التوافق في الرؤية التغييرية مجدداً في مقابلي لهيثم النجداوي، حين صرّح أن ليس هناك ما يميّز الانتهاكات في قطاع التعليم الخاص بقوله: "عندما نتحدث اليوم عن قطاع التعليم، فهو لا يفرق عن أي قطاع آخر. نعم، هناك تأخير في الأجور في بعض القطاعات حسب التعثرات عند صاحب العمل"^{٨٥}. هذا الأمر كرره في مقابلة تلفزيونية في بداية عام ٢٠٢٣، عند الحديث عن الانتهاكات المتعلقة بأجور الفترة الصيفية من العام الدراسي، وقال إن عدد الشكاوى من معلومات القطاع الخاص المقدمة عبر منصة "حماية" لا يرقى إلى مستوى الحديث عن مشكلة عمالية في قطاع التعليم الخاص^{٨٦}.

٨١ هبة أبو غنيم، ٢٠٢٣. مقابلة عن موضوع الدراسة. عقان، الأردن.

٨٢ هيثم النجداوي، ٢٠٢٣. مقابلة عن موضوع الدراسة. عقان، الأردن.

٨٣ ناريمان الشواهين، ٢٠٢٣. مقابلة عن موضوع الدراسة. عقان، الأردن.

٨٤ مها العلي، ٢٠٢٣. مقابلة عن موضوع الدراسة. عقان، الأردن.

٨٥ هيثم النجداوي، ٢٠٢٣. مقابلة عن موضوع الدراسة. عقان، الأردن.

٨٦ هيثم النجداوي، ٢٠٢٣. "المدارس الخاصة تجبر معلمين على الاستقالة بالعطلة الصيفية". التلفزيون الأردني بتاريخ ١١ كانون الثاني/ يناير ٢٠٢٣.

٤. مستوى العمل النضالي عامةً: الصمود والتأثير

في هذا الباب، ننظر الدراسة إلى ثلاثة معايير: قدرة الحملة على المحافظة على استقلالية عملها وإرادتها؛ دور الحملة في تقاطعية العمل النضالي في الأردن وانخراطها به؛ قدرة الحملة على التأثير في الحملات المجتمعية الأخرى، وطنياً وإقليمياً. تواجه حملة "قم مع المعلم" توجيهاً معلناً من الجهات الرسمية والنقابية نحو المؤسسة، تحت ذريعة أن هذه الخطوة قد تكون مفيدة لعمل حملة "قم مع المعلم". هذا الأمر يفتح باباً جديداً من التحليل، إذ يطرح مسألة الحراكات المستقلة وغير المؤسسة، ومدى قدرتها على الصمود ضمن السياق السياسي القائم.

حسب العرف السياسي الاعتيادي، تؤدي النقابات العمالية دوراً تنظيمياً جماعياً. ولكن، يرى أحمد عوض، من مركز الفينيق للدراسات والمرصد العمالي الأردني، أن العمل النقابي مُضعف، "وتم حصاره والضغط عليه"، رغم "ضرورة احترام الحق في التنظيم النقابي في إطار معايير منظمة العمل الدولية المتعارف عليها، التي كانت جزءاً من اتفاقية ١٩٩٨، والعهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية الذي صادق عليه الأردن، والعهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية الذي صادق عليه الأردن أيضاً". ولكنه يضيف أنه يرصد بوضوح تحالفاً مبطناً بين اتحاد العمال النقابي في الأردن والجهات الرسمية وأصحاب العمل، وأن قيام حملة مجتمعية عمالية والحاجة إليها من الأساس دليل على ضعف النقابة، خاصةً أن سقف المطالب هو مجرد تطبيق القوانين الموجودة والتشريعات التي وُضعت في السنوات الماضية. هذا الأمر لا يتماشى مع وجهة نظر النقابة العمالية واتحاد العمال، إذ عند حديثنا مع مالك المعايطة، من اتحاد نقابات عمال الأردن، قال لنا إن النقابة بذلت جهوداً كبيرة في الثمانينيات والتسعينيات للحد من الانتهاكات في قطاع التعليم الخاص، ولكن العزوف عن الانتساب والتنظيم النقابي، باعتباره مشكلة عالمية، أثرت بالطبع في قدرة النقابة من تمثيل حقوق العاملين وممارسة دورها كما تقتضي الحاجة إليها.

ترفض حملة "قم مع المعلم" التوجه نحو العمل ضمن مؤسسة أو نقابة في هذه المرحلة؛ لأنها ترى أن في ذلك تحديداً لاستقلاليته وقدرتها على التحرك والتصرف بشفقة، من دون المعوقات البيروقراطية والمالية التي قد تأخذ من وقت الحملة وروحها التنظيمية الشعبية النضالية^{٨٧}. تقول ناريمان الشواهين: "إن المؤسسة ليست هدفنا. ليس هدفنا أن نجلس داخل مكاتب وغرف ونبحث بفواتير ونعيّن موظفين، نحن حملة تعمل بشكلها الداخلي مؤسسة من دون الحاجة إلى هذا الإطار. نرى أن حلول قضيتنا هي عبر الطريق النضالي؛ نحن معلمات في الأساس، نعمل في المدارس الخاصة، ونمتلك وظيفتنا ومهنتنا وقضيتنا، وأنا من أهل القضية، وأناضل لأجل تحصيل حقوقي لأنني من أهل القضية"^{٨٨}.

يشارك هذا الرأي أحمد عوض باعتبار أن الحملة يجب أن تستمر بصفته حملة، "ويجب أن يطوروا أدوات نضالية جديدة، لأن المطروح عليهم بأن يكونوا لجنة فرعية من اتحاد نقابات العمال ما هو إلا احتواء برأيي. أنصحهم البقاء على شكل حملة وتطوير أدوات العمل، بحيث أن يعملوا داخلياً باعتبارهم نقابة، ولكن ألا يأخذوا الصفة هذه، أن يستمروا في إصدار البيانات والوقفات الاحتجاجية"^{٨٩}.

٨٧ مها أبو ملوح، ٢٠٢٣، مقابلة عن موضوع الدراسة، عقان، الأردن.

٨٨ ناريمان الشواهين، ٢٠٢٣، مقابلة عن موضوع الدراسة، عقان، الأردن.

٨٩ أحمد عوض، ٢٠٢٣، مقابلة عن موضوع الدراسة، عقان، الأردن.

في ضوء هذه المعطيات، فإن صمود الحملة بصفتها حملة غير ممأسسة وتطوعية ومستقلة ونضالية، بحد ذاته، نموذج تغيير يسهل في رفع سقف النضال العمالي في الأردن، ويساهم في تعزيز صموده أمام الضغوطات الموجودة. كما تعمل الحملة، وغيرها من الحملات المجتمعية والجهات النضالية، وحتى الأحزاب والمؤسسات المدنية والأهلية، ضمن حيز مدني مقلص، بحسب تعريف منظمة "هيومن رايتس ووتش"^{٩٠}، وبحسب رؤية المفوضية السامية لحقوق الإنسان، ضمن سياق وصفها لقانون الجرائم الإلكترونية الجديد^{٩١}.

في سياق التعليم بشكل عام، تتوضّح هذه الضغوطات السياسية عند النظر إلى تعامل الجهات الرسمية مع نقابة المعلمين، وخاصةً بعد مظاهرات واحتجاجات مختلفة امتدت إلى إضراب عام مدة شهر في عام ٢٠١٩، رفع شعارات تحسين بيئة العمل وأجور المعلمين. توجّهت الدولة نحو محاسبة قيادات النقابة عبر الاعتقال، وحلّ المجلس النقابي، وصدور قرار قضائي يحدّد النقابة مدة عامين^{٩٢}.

إن تعاون الحملة المستمر على القضايا الحقوقية والنضالية الأوسع في البلاد واضح، والدليل يحضر في "وجود بعض القيادات في الإضراب العام ضد سياسات حكومة هاني المُلقي، وتوقيع الحملة على البيانات ضد التطبيع، واستيراد غاز العدو، وإلغاء المادة ٣٠٨ من القانون الأردني، وانخراطهم وسندهم الحاضر"^{٩٣}. يشكل ذلك مؤشراً على انخراط الحملة بما هو أبعد من أهدافها، في الحالة العمالية والسياسية والنسوية كذلك. ولا ينتهي هذا الانخراط والتقاطعية التي تعززها الحملة ضمن عملها مع المجالات الحقوقية الأخرى على الصعيد الوطني، بل يمتد إلى الحملات الإقليمية أيضاً.

تُشير ريم مناع في هذا السياق إلى دور الحملة في نقل معارفها إلى حملة أخرى، وتقول: "تواصلت حملات "قم مع المعلم" و"عائلات لأجل الحرية" التي يقودها سوريون من خارج سورية، يطالبون بكشف مصير المعتقلين والمفقودين. اكتسبت الحملة السورية معرفة في حيثيات الانتخابات وكيف تجري من حملة "قم مع المعلم"^{٩٤}. وتُضيف ريم مناع أن مؤسسة أهل تدعو ناشطات الحملة وقياداتها ليكونوا "ضيوف خبرة" في المساق التعليمي السنوي التي تقدمه أهل عن بعد لمئات القياديين والقياديات في العالم، بعنوان "التنظيم وقيادة العمل الجماعي للتغيير"^{٩٥}. تنقل منسقات الحملة الخبرات والمعارف التي اكتسبتها من خلال عملهن في الحملة إلى الحملات الأخرى بصورة فردية، إذ يشاركن في تمكين حملات مجتمعية، أو تيسير مسابقات تعليمية، بالإضافة إلى دور بعض قيادات الحملة في شبكة "أثر"، وهي شبكة إقليمية تضم قياديين/ات وحملات مجتمعية متنوعة من كل بقاع العالم العربي^{٩٦}.

٩٠. هيومن رايتس ووتش، ٢٠٢٢. "الأردن: الحكومة تسحق الحيز المدني". موقع "هيومن رايتس ووتش"، عّان.

٩١. ليز ثروسل، ٢٠٢٣. "الأردن: مخاوف بشأن قانون الجرائم الإلكترونية وتقلص الفضاء المدني". مركز وسائل الإعلام في المفوضية السامية لحقوق الإنسان، جنيف.

٩٢. فرونت لائن ديفنדרز، ٢٠٢٢. "مقابلة المعلمين الأردنية". موقع "فرونت لائن ديفنדרز".

٩٣. رندة نفاع وسهر العالول، ٢٠٢٣. مقابلة عن موضوع الدراسة. عّان، الأردن.

٩٤. ريم مناع، ٢٠٢٣. مقابلة عن موضوع الدراسة. عّان، الأردن.

٩٥. رابط المساق الذي تُدعى عليه الحملة كنموذج تعلّم.

٩٦. ريم مناع، ٢٠٢٣. مقابلة عن موضوع الدراسة. عّان، الأردن.

تساهم حملة "قم مع المعلّم" في رفع سقف التغيير النضالي في الوطن والإقليم، وذلك من خلال انخراطها مع شركائها وقضايا أخرى كفاعلين في السياق المدني الأردني ضمن سياق متقلص، والعمل مع قياديين/ات آخرين من المنطقة العربية على تمكين حملاتهم، إما بمشاركة الحملة وعملها بصفته نموذجًا تعليميًا، أو باستثمار معارف القيادات المكتسبة من عمل الحملة في تمكين حملات وتيسير جلسات تعليمية متنوعة.

الخلاصة: هل تحرك ميزان القوى؟

بعد مراجعة السياق العمالي للمعلمات في قطاع التعليم الخاص، وعمل حملة "قم مع المعلم" على الحد من الانتهاكات العمالية الموجهة ضد معلمات المدارس الخاصة، وإيجاد مصفوفة لتعريف وقياس التغيير، وتغيير موازين القوى، وتحليل عمل الحملة على الأرض على أربعة أصعدة تغييرية مختلفة، تجيب الدراسة عن سؤال: **إلى أي مدى حققت "قم مع المعلم" تغييراً في واقع المعلمات في القطاع الخاص بعد ٨ سنوات من تأسيسها؟**

وإجابة عن هذا السؤال، وبعد ما جاء ضمن هذا المتن، يمكن القول إن الحملة حققت تغييراً واضحاً وبارزاً على الصعيد الفردي، وبناء قدرة المعلمات الداخلية ووكالتهن، وتعزيز إدراكهن بقدرتهن على التصرف والتحكم بالمصير، كم أحدثت تغييراً ممتازاً على صعيد العمل الجماعي المنظم من خلال تحويل الحملة إلى كتلة وازنة ومرجعية أساسية في الشأن التعليمي الخاص في الأردن. أدت الحملة دوراً بارزاً أيضاً في إحداث تغيير على مستوى السياسات الناضمة لعمل هذا القطاع، وتقديم توصيات تحولت إلى نص قانوني وتعاقدي ملموس. بدأت الحملة بزرع بذور التغيير على مستوى المدارس من جانب تنظيم المعلمات، ومن جانب إرادة صاحب العمل في التغيير، وتنصح الدراسة الحملة بالبناء على هذه المكتسبات الصغيرة التي قد تُعمم على مستوى أكبر وأشمل. تكشف الدراسة أيضاً عن تغيير إيجابي طفيف على صعيد النضال الوطني والإقليمي، وتستشرف أن لهذا الانخراط مستقبل قادر على تحقيق المزيد، إن استطاعت الحملة الحفاظ على بنيتها المعرفية واستقلاليتها واستثمارها لشبكاتها ومواردها في الوصول إلى حملات وجهات مجتمعية أخرى.

على جانب آخر، ورغم التكتيكات الضاغطة والوقوفات الاحتجاجية والمبادرات والاجتماعات مع الجهات الرسمية والظهورات الإعلامية، فإن حملة "قم مع المعلم" لم تتمكن من تحقيق تغيير ملموس في إرادة صاحب القرار السياسية في تطبيق السياسات والقوانين الناضمة، وفي الرقابة على أصحاب العمل بشكل كامل ومرضى لها، من شأنه أن يُنهي من حاجة استمرارها باعتبارها حملة عمالية ضاغطة في شأن حقوق المعلمات في القطاع الخاص. ورغم عمل الحملة المستمر نحو التغيير في إرادة صاحب القرار وصاحب العمل، وحثهم على تطبيق قضايا المعلمات ومتابعتها في القطاع الخاص، فإن مسؤولية الملف يجب ألا تقع على عاتق الحملة وحدها؛ إذ قد يتطلب التغيير على هذا الصعيد تأملاً وإعادة بناء داخلية استراتيجية، من أجل إيجاد طرق إقناع وضغط جديدة تضع القضية في واجهة القضايا الوطنية. وقد تقع المسؤولية أيضاً على النقابات والجهات التشريعية، وعلى المجتمع المدني، في تفعيل الإرادة السياسية. من المجدي النظر إلى قدرة الحملة في تفعيل قاعدة أولياء أمور الطلبة وجرّهم إلى هذا النضال بصفتهم لاعبين وشركاء أساسيين، كون حقوق المعلمات لا تنفصل عن حق الطالب بتعليم ذي جودة عالية وبيئة مدرسية وتعليمية جيدة.

في المُحصلة، الجواب عن سؤال "هل تحرك ميزان القوى؟" هو نعم؛ وضع معلمات في القطاع الخاص قبل الحملة لا يشبه وضعهن بعدها، وبالتأكيد وضعت الحملة معيقات جمّة أمام صاحب العمل في مسألة انتهاك حقوق المعلمات. ولكن، تخلص الدراسة إلى أن كفة الميزان تلك، وعلى الرغم من ميلها قليلاً لصالح المعلمات، فإنها لا تزال متأرجحة لصالح صاحب العمل، ويعزى ذلك إلى ضعف في أساليب الردع والمخالفات والعقوبات على المُخالفين، وهو ما يرتبط بالإرادة والرؤية السياسية للقضية.

الملحق:

قائمة المقابلات وجلسة التركيز:

اسم الشخص	الجهة	المنصب	تاريخ المقابلة	صيغة المقابلة
ناريمان الشواهين	حملة "قم مع المعلم"	عضو في لجنة الشكاوى/ الفريق المؤسس	٣ و ٥ تشرين الأول/ أكتوبر، ٢٠٢٣	عبر "زووم" والهاتف
هبة أبو غنيم	حملة "قم مع المعلم"	منسقة لجنة الشكاوى	٧ تشرين الأول/ أكتوبر، ٢٠٢٣	عبر الهاتف
مها أبو ملوح	حملة "قم مع المعلم"	المنسقة العامة للحملة ٢٠٢٣	١١ تشرين الأول/ أكتوبر، ٢٠٢٣	عبر "زووم"
هديل الكسواني	حملة "قم مع المعلم"	منسقة لجنة الإعلام	١٤ تشرين الأول/ أكتوبر، ٢٠٢٣	عبر "زووم"
ريم مناع	مؤسسة "أهل"	مديرة تمكين الحملات	١ تشرين الأول/ أكتوبر، ٢٠٢٣	عبر "زووم"
ريم أصلان	منظمة العمل الدولية	مديرة برنامج العمل اللائق للمرأة	٥ تشرين الأول/ أكتوبر، ٢٠٢٣	عبر "زووم"
أحمد عوض	المركز العمالي الأردني/ مركز الفينيق للدراستات الاقتصادية والمعلوماتية	مدير مركز الفينيق	١٨ تشرين الأول/ أكتوبر، ٢٠٢٣	عبر "زووم"
رندة نفاع	مؤسسة "صداقة"	عضو مؤسس/ مديرة المؤسسة	٩ تشرين الأول/ أكتوبر، ٢٠٢٣	عبر "زووم"
سهر العالول	مؤسسة "صداقة"	عضو مؤسس/ مديرة المؤسسة	٩ تشرين الأول/ أكتوبر، ٢٠٢٣	عبر "زووم"
مالك المعاينة	الاتحاد العام لنقابات عمال الأردن	مدير التخطيط والتطوير في الاتحاد العام لنقابات عمال الأردن	١٠ تشرين الأول/ أكتوبر، ٢٠٢٣	عبر "زووم"
منذر الصوراني	نقابة أصحاب المدارس الخاصة	نقيب أصحاب المدارس الخاصة	٨ تشرين الأول/ أكتوبر، ٢٠٢٣	وجاهي في مكتبه

اسم الشخص	الجهة	المنصب	تاريخ المقابلة	صيغة المقابلة
مها علي	اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة	الأمينة العامة للجنة	١٦ تشرين الأول/ أكتوبر، ٢٠٢٣	وجاهي في مكتبها
سلمى النمى	اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة - سابقاً	الأمينة العامة السابقة للجنة	٩ تشرين الأول/ أكتوبر، ٢٠٢٣	عبر "زووم"
لينا الملكاوي	وزارة التربية والتعليم/ مديرية التعليم الخاص	مديرة قسم التأسيس والترخيص	٢٤ تشرين الأول/ أكتوبر، ٢٠٢٣	وجاهي في مكتبها
هيثم النجداوي	وزارة العمل/ مديرية التفتيش	مدير مديرية التفتيش	١٧ تشرين الأول/ أكتوبر، ٢٠٢٣	وجاهي في مكتبه
عدنان الدهامشة	وزارة العمل/ مديرية علاقات العمل	مدير مديرية علاقات العمل	١٧ تشرين الأول/ أكتوبر، ٢٠٢٣	وجاهي في مكتبه
إيمان العكور	وزارة العمل/ مديرية عمل المرأة	مديرة مديرية عمل المرأة	١٨ تشرين الأول/ أكتوبر، ٢٠٢٣	وجاهي في مكتبها
حمادة أبو نجمة	وزارة العمل سابقاً	الأمين العام السابق للوارة	١١ تشرين الأول/ أكتوبر، ٢٠٢٣	عبر "زووم"

أسماء المنسقات من حملة "قم مع المعلم" اللواتي حضرن جلسة التركيز التي عقدت في تاريخ ١٤ تشرين الأول/ أكتوبر، ٢٠٢٣ عبر تطبيق "زووم":

اسم الشخص	الفريق
تهاني الشبول	فريق إربد
مهي العطون	فريق عقّان
وفاء الفاضلي	فريق الزرقاء
إسراء الحيارى	فريق السلط
رنا صالحة	فريق عجلون

المراجع:

مصادر أكاديمية وإعلامية:

- أنور الزيادات، ٢٠٢٣. "تعميم لمدرسة بتحديد فترة إنجاب المعلمات صيفاً يثير استياء في الأردن". صحيفة "العربي الجديد" عدد ٨ يونيو/ حزيران ٢٠٢٣.
- إذاعة حُسن، ٢٠٢٣. "متى أصبح فحص الحمل شرطاً لتعيين المعلمات في المدارس الخاصة؟". موقع إذاعة "حُسن" بتاريخ ٣ أيلول/ سبتمبر ٢٠٢٣.
- إميلييا آيولو، ٢٠٢٠. "السردية العامة واستعمالها في حملة "قم مع المعلم" الأردنية. جامعة هارفرد، ماساتشوستس.
- باولو فرييري، ٢٠٠٠ [١٩٧٠]. "بيداغوجيا المضطهدين". دار كونتينيوم للنشر، نيويورك.
- جمان أبو جبارة، ٢٠٢٠. "حملة "قم مع المعلم". معهد عصام فارس للسياسات العامة والشؤون الدولية، بيروت.
- جيمس مادوكس، ٢٠٠٢. "فاعلية الذات: قوة الإيمان بأنني أستطيع". ترجمة سيرين حليمة. من كتاب "دليل السيكولوجية الإيجابية". مطبعة جامعة أوكسفورد، أوكسفورد. نسخة ورقية.
- دلال سلامة، ٢٠٢٢. "موت رُبي: كيف خُذلت معلمات المدارس الخاصة؟". موقع "حبر" بتاريخ ١٧ حزيران/ يونيو ٢٠٢٢.
- رهف أبو ضحى، ٢٠١٩. "دليل التعلّم الشعبي". مؤسسة "أهل"، عمّان. نسخة ورقية.
- روسانا توفارو، ٢٠١٩. "نحو صعود غير المحميين؟ النيوليبرالية، والسياسات الاجتماعية، والصراع الاقتصادي-الاجتماعي في الأردن المعاصر". مركز العلوم الاجتماعية للأبحاث التطبيقية، بيروت.
- عمون، ٢٠١٨. "التعليم الخاص": نظام جديد لتصنيف المدارس". موقع "عمون" بتاريخ ٣ شباط/ فبراير ٢٠١٨.
- فرونت لاين ديفنדרز، ٢٠٢٢. "نقابة المعلمين الأردنية". موقع "فرونت لاين ديفنדרز".
- قناة المملكة، ٢٠٢٠. "أزمة رواتب معلمي ومعلمات القطاع الخاص". برنامج "حكومة الظل" بتاريخ ٤ نيسان، ٢٠٢٠.
- ليز ثروسل، ٢٠٢٣. "الأردن: مخاوف بشأن قانون الجرائم الإلكترونية وتقلص الفضاء المدني". مركز وسائل الإعلام في المفوضية السامية لحقوق الإنسان، جنيف.
- المركز الإعلامي لمجلس النواب الأردني، ٢٠٢٣. "الأسرة النيابية": توصيات لإيجاد حل جذري لـ "انتهاكات" تتعرض لها معلمات في القطاع الخاص". مجلس النواب، عمّان.
- مكتب العمل الدولي، ٢٠١٣. "دراسة حول فجوة الأجور بين الجنسين في قطاع التعليم الخاص في الأردن". منظمة العمل الدولية، جنيف.
- مؤسسة أهل، ٢٠١٨. قضايا معلمات القطاع الخاص. منظمة العمل الدولية، عمّان. نسخة ورقية.
- ميس إبراهيم مصطفى، ٢٠٢٢. "تقرير: نسبة مشاركة المرأة في القوى العاملة الأردنية ١٤.٣٪". صحيفة "جوردن تايمز" عدد ١١ ديسمبر ٢٠٢٢.
- نسرين الحاج أحمد، ٢٠١٧. "تجربة في الأصوات الجماعية". منظمة العمل الدولية، بيروت.
- نسرين العلمي، ٢٠١٩. "القيادة من أجل الحقوق". منظمة هيغوس، لاهاي.

- هاني الحوراني، ٢٠٠١. "الحركة العمالية الأردنية: التاريخ، البنية، والتحديات". مؤسسة فريدريش إيبيرت، بون.
- هديل الكسواني، ٢٠١٨. "حملة "قم مع المعلم" تطرح مطالب المعلمين". برنامج "أصل الحكاية"، قناة "رؤيا" بتاريخ ٨ آب/ أغسطس ٢٠١٨.
- هديل الكسواني، ٢٠٢٢. "اعتصام لمعلمات في القطاع الخاص للمطالبة بحقوقهن العمالية". قناة "الأردنية الأولى" بتاريخ ٢٦ تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠٢٣.
- هيثم النجداوي، ٢٠٢٣. "المدارس الخاصة تجبر معلمين على الاستقالة بالعطلة الصيفية". التلفزيون الأردني بتاريخ ١١ يناير/ كانون الثاني ٢٠٢٣.
- هيومن رايتس ووتش، ٢٠٢٢. "الأردن: الحكومة تسحق الحيز المدني". موقع "هيومن رايتس ووتش"، عمان.

وثائق حملة "قم مع المعلم":

- وثيقة فرضيات حملة "قم مع المعلم"، غير مؤرخة.
- وثيقة المرحلة الثالثة من حملة "قم مع المعلم"، ٢٠١٧.
- وثيقة المرحلة الرابعة من حملة "قم مع المعلم"، ٢٠١٨.
- برنامج حملة "قم مع المعلم"، ٢٠١٨.
- وثيقة المرحلة الخامسة من حملة "قم مع المعلم"، ٢٠١٩.
- سجل نجاحات "قم مع المعلم"، ٢٠١٩.
- تفاصيل علاقة ومراسلات "قم مع المعلم" مع وزارة التربية والتعليم، ٢٠١٩.
- استراتيجية حملة "قم مع المعلم"، ٢٠٢١.
- استراتيجية حملة "قم مع المعلم"، ٢٠٢٢.



جميع الصور المستخدمة في الدراسة من أرشيف مؤسسة أهل

