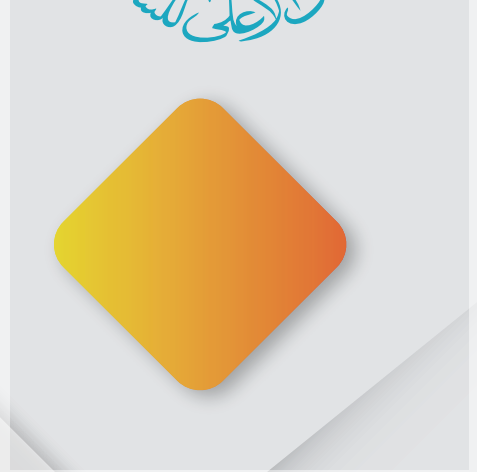




تجربة المجلس الأعلى للسكان في تعزيز المشاركة الاقتصادية للمرأة الأردنية

2019

تجربة المجلس الأعلى للسكان

في تعزيز المشاركة الاقتصادية للمرأة الأردنية

يُعتبر تدني مستوى المشاركة الاقتصادية للمرأة الأردنية خلال العقد الماضي من القضايا المقلقة في المجتمع، فقد تراوحت معدلات المشاركة الاقتصادية لها ما بين 13.2 % عام 2007 و 15.4 % عام 2018¹، كما تدني مستوى الاردن على مؤشر الفجوة بين الجنسين في المشاركة الاقتصادية حسب تقرير المنتدى الاقتصادي العالمي الخاص بالفجوة بين النوع الاجتماعي لعام 2018²، اذ بلغ 144 من أصل 149 دولة، وذلك على الرغم من الاستثمار الحكومي الكبير في قطاعي التعليم والصحة، والجهود الكبيرة في مجال التشريعات والسياسات الداعمة لمشاركتها الاقتصادية.

ويعزى تدني مستوى مشاركة المرأة الاقتصادية بحسب اعتبارات الاسرة إلى التزامات المرأة ومسؤولياتها وانشغالها بتربية الأطفال، وارتفاع تكلفة التسهيلات اللازمة لعملها مثل دور الحضانه، وأن المنفعة من الناحية الاقتصادية غير مجدية، وهذا في الواقع يشكل عاملاً طارداً لالتحاق المرأة بسوق العمل. وقد أشارت "دراسة مشاركة المرأة في العمل غير المنظم"³ أن ما نسبته 25.6 % من النساء، و15.7 % من الرجال لم يوافقوا على عمل المرأة، وبرأيهم لأنه يؤثر على قدرتها على العناية بالأطفال، خاصة في ظل غياب السياسات والخدمات الداعمة مثل دور الحضانه، وزيادة مدة اجازة الأمومة، وغيره.

كما يعتبر طول فترات الانتظار للحصول على فرصة عمل في القطاع العام والذي ينجم عنها الوصول إلى حالة من الإحباط، أحد أسباب خروج المرأة من دائرة النشاط الاقتصادي، إذ تشير مسوحات العمل والبطالة التي أجرتها دائرة الإحصاءات للفترة ما بين 2013 - 2016،

1. http://www.dos.gov.jo/dos_home_a/main/linked-html/Emp_unEmp.htm

2. http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2018.pdf

3. دائرة الإحصاءات العامة، مسح مشاركة المرأة في القطاع غير المنظم، 2011.

أن نسبة المحبطات بين غير النشيطات اقتصادياً بلغت 2 %، وأن أغليتهنّ أرجعنّ سبب هذه الحالة إلى عدم توفر العمل المناسب أو الاعتقاد بعدم وجود فرصة عمل أو التعب من البحث عن فرصة عمل.

وبينت دراسة للبنك الدولي⁴ أن من أسباب ضعف مشاركة المرأة الاقتصادية في الأردن، وجود تصور لدى بعض أصحاب العمل بما يتعلق بضعف إنتاجية المرأة، وصعوبات في دخولها مجال المشاريع الصغيرة، وصعوبة المواصلات وارتفاع كلفتها، بالإضافة إلى تأثر سوق العمل بالتقاليد الاجتماعية، وضعف مقدرته على استيعاب العرض من القوى العاملة النسوية، ووجود فجوة واسعة في الأجر بين المرأة والرجل في القطاع الخاص والتدني الحاد في الأجور. إلى جانب ذلك، فإن زواج الانثى مبكراً لا يترك المجال لتأهيلها لدخول سوق العمل، ويحملها مسؤوليات البيت وتربية الاطفال في سن مبكرة، ويسرع من التحاقها مبكراً بالنساء غير النشيطات اقتصادياً، حيث تشير دراسة زواج القاصرات في الاردن إلى وجود ما يعادل ربع مليون امرأة اردنية متزوجة دون سن 18 سنة⁵.

وبالرغم من وجود نظام تعليمي متاح للجميع، ويخرج إناثاً متعلماً تعليماً عالياً، ولديهن القدرة على دفع عجلة التنمية الاقتصادية والاجتماعية والسياسية في الأردن، حيث بلغت نسبة الاناث الملتحقات في التعليم الأساسي والثانوي لعام 2017⁶ (49.1 %، 52.7 %) على التوالي، كما بلغت نسبة الخريجات الإناث بمستوى البكالوريوس من الجامعات الأردنية للعام الدراسي 2016 - 2017⁷ حوالي 55.4 % من مجمل الخريجين؛ إلا أن هناك فجوة كبيرة بالنسبة للمرأة بين الحقوق الدستورية والأعراف الاجتماعية المقبولة، مع استمرار التوقعات التقليدية والقيود الثقافية في الحد من تقدم المرأة.

4. البنك الدولي، التقييم القطري للمساواة بين الجنسين، دراسة حول مواضيع المشاركة الاقتصادية في الاردن، 2013.

5. المجلس الأعلى للسكان، 2017، دراسة زواج القاصرات في الأردن.

6. http://www.dos.gov.jo/dos_home_a/main/population/gender/edu/2017/10.pdf

7. دائرة الإحصاءات العامة، الكتاب الإحصائي السنوي الاردني، 2012.

كما أنه لا تزال المشاركة السياسية للمرأة محدودة، وذلك بالرغم من إدراج الحصص المخصصة لهن في المؤسسات الوطنية والبلدية، حيث تشغل النساء حوالي سدس المقاعد في البرلمان الأردني، إلى جانب استمرار العنف ضد المرأة والذي لا يتم الإبلاغ عنه بسبب الضغوط الاجتماعية والعائلية.

وعلى صعيد التوجهات الحكومية في هذا المجال، فإن الحكومة ملتزمة بتحقيق المساواة وتمكين المرأة من خلال التزامها بأهداف التنمية المستدامة ومنها المتعلقة بتمكين المرأة (الهدف الخامس) ودمجها في رؤية الاردن 2025، إلا أن الموارد اللازمة للتأثير على التغيير لا ترتقي بالمستوى المطلوب لتحقيق مشاركة فاعلة للمرأة.

● ● ● اهتمام المجلس الأعلى للسكان

يؤمن المجلس الأعلى للسكان بأنه عندما تتمتع النساء والفتيات بحقوق متساوية وإمكانية الوصول إلى الموارد والخدمات يتحقق الازدهار للمجتمع، ويهدف المجلس في جميع تدخلاته إلى تقليل التفاوتات بين الجنسين وتمكين النساء والفتيات من التمتع بحقوقهن، وتحديد أهداف حياتهن الخاصة، والمساعدة في تعزيز مجتمعاتهن، حيث ينبغي أن يكون لها مساهمة أكبر في التنمية الاقتصادية كون الأردن يمر بمرحلة تحول ديموغرافي في التركيب العمري للسكان باتجاه زيادة كبيرة في عدد السكان بأعمار القوى البشرية، إذ تشير ورقة موقف لمنثدى الاستراتيجيات الاردني حول "تكلفة تدني المشاركة الاقتصادية للمرأة في الأردن"⁸، إلى أنه وحسب سيناريو المساواة الكاملة في المشاركة الاقتصادية فإن تدني المشاركة الاقتصادية للمرأة كلف الاقتصاد الاردني حوالي 11 مليار دينار في عام 2013، وتعادل هذه الزيادة في الناتج الاجمالي المحلي حوالي ثلاثة عشر عاماً من النمو الاقتصادي على معدل نمو 3 %.

8. منثدى الاستراتيجيات الاردني، 2015، ورقة موقف، حول تكلفة تدني المشاركة الاقتصادية للمرأة في الاردن.

وإدراكاً من المجلس بخطورة استمرار تدني مستوى مشاركة المرأة الاقتصادية، والذي سيؤدي إلى الإضرار بفرص الأردن في استثمار الفرصة السكانية المتوقع بلوغ ذروتها عام 2040، والإضرار بالطاقة الإنتاجية للاقتصاد الأردني، وتأخير جهود التنمية وتشويه مساراتها ومخرجاتها، فقد قام بإعداد دراسة بعنوان "انسحاب النساء من سوق العمل من واقع بيانات المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي عام 2015"، بهدف التعرف على حجم المشكلة وأسباب انسحاب النساء المشتركات في الضمان الاجتماعي، والتعرف على الصعوبات والتحديات التي تواجه المرأة وتحول دون استمرارها في العمل.

وأظهرت نتائج الدراسة أن نسبة النساء المنسحبات من سوق العمل بلغت (10.8 %) عام 2013، وأن (44 %) من النساء المنسحبات لم يمض على وجودهن في سوق العمل سوى ثلاث سنوات أو أقل، والغالبية العظمى (82 %) لم يمض عليهن سوى عشر سنوات أو أقل. وبحسب النتائج أيضاً، فإن 34 % من النساء المنسحبات تركن العمل لظروف عائلية، و11 % بسبب عبء تربية الأولاد، و9 % بسبب الزواج، و7 % بسبب استغناء الشركة عن خدماتهن، و6 % لسوء معاملة صاحب العمل، و6 % لتدني الأجر، و5 % بسبب السفر للخارج، حيث كانت هذه النتائج دافعاً للمجلس بأن يتقدم للحكومة باقتراح حزمة من السياسات لتفعيل مشاركة المرأة الاقتصادية.

● ● ● مبادرة العمل المرء

بناء على نتائج دراسة "انسحاب النساء من سوق العمل" وتأكيداً للتشاركية مع المؤسسات الوطنية في اقتراح السياسات، شكّل المجلس لجنة مكونة من وزارة العمل، والمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي، ودائرة الاحصاءات العامة، واللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة، وجمعية الأسر التنموية، وصندوق الامم المتحدة للسكان. وأعدت اللجنة ملخص سياسات بعنوان "تفعيل مشاركة المرأة في سوق العمل"، والذي حلل الوضع القائم لمشاركة المرأة الاقتصادية وقدم مجموعة من التوصيات.

تشكل المرأة نصف المجتمع الأردني ونصف طاقته الإنتاجية، إلا أن 84.6 % من هذه الطاقة معطلة (غير نشطة اقتصادياً: غير عاملة وغير راغبة بالعمل)، مقابل 15.4 % نشطة اقتصادياً (العاملات والمتعطلات).

دائرة الاحصاءات العامة، مسح العمالة والبطالة، 2018

كما أبرز الملخص محددات مشاركة المرأة في سوق العمل، واقتراح ثلاثة بدائل لسياسات تعالج العقبات التي تحول دون مشاركتها فيه؛ التوسع في أنماط العمل المرء، والتوسع في بيئة صديقة للمرأة العاملة، بالإضافة إلى تفعيل الدور الايجابي للمؤسسات الدينية والتربوية والاعلامية بخصوص أهمية عمل المرأة والمساواة بين الجنسين.

البديل الأول: التوسع في أنماط العمل غير التقليدية



البديل الثاني: التوسع في توفير بيئة صديقة للمرأة العاملة



البديل الثالث: تفعيل الدور الإيجابي للمؤسسات الدينية، التربوية والإعلامية بهدف التغيير طويل الأجل للثقافة السائدة بخصوص عمل المرأة والمساواة بين الجنسين



المشاركة الاقتصادية للمرأة الأردنية

وقد تم اختيار بديل التوسع في أنماط العمل المرن (العمل الجزئي، العمل من المنزل، ساعات الدوام المرن) كأولوية كونه يعالج أغلب عوائق مشاركة المرأة في سوق العمل، ويتطلب تبنيه تفعيل البديل الثالث المتعلق بنشر الوعي حول مشاركة المرأة في سوق العمل، كما ويدعم هذا البديل كل من الاستراتيجية الوطنية للتشغيل⁹ 2011 - 2020، والاستراتيجية الوطنية للمرأة الأردنية 2013 - 2017¹⁰.

وقد اعتمدت العديد من التجارب العالمية هذا البديل في تعزيز المشاركة الاقتصادية للمرأة، إذ تعتبر هولندا نموذجاً لدول الاتحاد الأوروبي في العمل الجزئي، حيث شكلت النساء العاملات جزئياً ما نسبته 75 % تقريباً من مجمل النساء العاملات عام 2009¹¹، تليها ألمانيا وأستراليا وبريطانيا والسويد، أما الولايات المتحدة فتعد أول الدول التي وجدت فيها قوانين وأنظمة للعمل عن بعد، وقد شكلت نسبة النساء العاملات من المنزل 15 % من مجمل العاملات وذلك عام 2004¹²، وتُنظر لهذا البديل باعتباره حلاً لموازنة المرأة بين حياتها الاجتماعية والعمل.

وأطلق المجلس ملخص السياسات عام 2015¹³، واتبعه بحملة كسب تأييد شملت محاضرات في أقاليم المملكة الثلاث، وعقد ندوات وورش عمل لشرح بدائل السياسات. وفي نفس العام تقدم المجلس إلى رئيس الوزراء بالتوصية بتبني البديل المقترح وهو اعتماد العمل المرن، وتشكيل لجنة برئاسة وزير العمل وعضوية كافة الجهات ذات العلاقة لوضع نظام للعمل المرن. وبناء عليه خاطب رئيس الوزراء وزير تطوير القطاع العام ووزير العمل بخصوص تطبيق العمل المرن، تلاها مخاطبة وزير العمل بالموافقة على تشكيل لجنة برئاسة الوزير وعضوية (13) مؤسسة وطنية لدراسة موضوع نظام العمل المرن وتطوير آلياته وأنظمتها.

[http://www.mol.gov.jo/Echobusv3.0/SystemAssets/PDFs/AR/Employment/NESArabic%20\(4\).pdf](http://www.mol.gov.jo/Echobusv3.0/SystemAssets/PDFs/AR/Employment/NESArabic%20(4).pdf) 9.

<http://www.women.jo/EchoBusV3.0/SystemAssets/cd1f4359-5ae0-42bf-b58d-4f57508e19bb.pdf> 10.

<http://www.cbs.nl/en-GB/menu/themas/arbeid-sociale-zekerheid/publicaties/artikelen/archief/2009/2009-2821-wm.htm> 11.

<http://www.bls.gov/news.release/homey.nr0.htm> 12.

https://www.hpc.org.jo/sites/default/files/PDFs/temp_pdf_686.pdf 13.

وتمثلت أبرز نتائج عمل هذه اللجنة بصدور نظام رقم (22) لسنة 2017 "نظام العمل المرن" الصادر بمقتضى المادة (140) من قانون العمل الأردني رقم (8) لسنة 1996، كما صدرت تعليمات الدوام المرن في الخدمة المدنية لسنة 2018 بمقتضى البند (3) من الفقرة (ج) من المادة (96) من نظام الخدمة المدنية رقم (82) لسنة 2013، وقد تم اعتمادهما كنظامين معتمدين في الأردن من قبل كل من وزارة العمل وديوان الخدمة المدنية.

● ● ● نظام العمل المرن

من أبرز بنود نظام العمل المرن الصادر بموجب قانون العمل التي يمكن أن تحفز المرأة على العمل، وضعه خمس أشكال للعمل المرن.

وسيعمل المجلس الذي يادر باقتراح تطبيق نظام العمل المرن على متابعة موضوع تطبيق النظام في مؤسسات القطاعين العام والخاص، حيث وضع باعتباره ضمن خطة عام 2020 تقييم تطبيق نظام العمل المرن، وتحديد العقوبات التي تعترض تطبيقه في المؤسسات، كما تم إدراج هذه الفعالية ضمن الخطة التنفيذية لرؤية الأردن 2025، ومع ذلك، قد لا يتحقق جزء كبير من مكاسب المساواة دون توفر فرص العمل المناسبة، والتغيرات في المعايير الاجتماعية، والدعم المؤسسي، والسياسات الصديقة للأسرة، مثل بيئة العمل المرنة وإجازة الأبوة.

نظام العمل المرن

- العمل بعض الوقت: يحق للعامل تخفيض ساعات العمل بعد موافقة صاحب العمل إذا كانت طبيعة العمل تسمح بذلك.
- العمل ضمن ساعات مرنة: يكون للعامل فيه الحق وبعد موافقة صاحب العمل في توزيع ساعات العمل المحددة يومياً وبشكل يتواءم مع احتياجات العمل، على ألا يقل مجموع عدد ساعات العمل التي يعملها بشكل يومي عن ساعات العمل المعتادة للعامل.
- أسبوع العمل المكثف: ويكون للعامل فيه الحق وبعد موافقة صاحب العمل بتوزيع ساعات العمل الأسبوعية على عدد أيام تقل عن عدد أيام العمل المعتادة بالمنشأة، على ألا تتجاوز إحدى عشر ساعة في اليوم.
- السنة المرنة: يحق للعامل وبعد الاتفاق مع صاحب العمل بتوزيع أيام العمل السنوي على أشهر محددة من السنة على أن لا تتجاوز أحكام القانون.
- العمل عن بعد: يتم فيه إنجاز العمل عن بعد وذلك بعد موافقة صاحب العمل ودون الحاجة لتواجد العامل في مكان العمل.

نظام العمل المرن لسنة 2017 "نظام العمل المرن"

أبرز أسباب وآثار ضعف المشاركة الاقتصادية للمرأة الأردنية



ضعف المشاركة الاقتصادية للمرأة

الآثار

تأخير جهود التنمية

ارتفاع معدل الإعاقة الاقتصادية

ارتفاع مستوى خصوبة المرأة

انخفاض في الناتج المحلي

الاضرار بالطاقة الإنتاجية للاقتصاد الأردني

الفقر

ضعف تمثيل المرأة في الحياة العامة

فرص اقل للاستثمار الفرصة السكانية

تباطؤ النمو الاقتصادي

انخفاض العائد من الاستثمار البشري في كل من التعليم والصحة

المشكلة

ضعف المشاركة الاقتصادية للمرأة الأردنية



المخاطر

اتساع الفجوة الجندرية بين الذكور والإناث

خسارة استثمار الموارد البشرية في الأردن

الأسباب

01 ضعف مقدرة سوق العمل الأردني على استيعاب القوى العاملة النسوية

02 فجوة النجر الواسعة بين المرأة والرجل في القطاع الخاص والتدني الحاد في أجر المرأة

03 الإحباط الناتج عن طول فترات انتظار العمل

04 زواج الفتيات دون سن 18 عام

05 نظرة المجتمع إلى المرأة باعتبارها تشارك الرجل في فرص العمل المنوفرة

06 الصورة النمطية لدى اصحاب العمل حول ضعف إنتاجية المرأة

07 صعوبة المواصلات وارتفاع كلفتها

08 صعوبات تواجد دخول المرأة في مجال المشاريع الصغيرة

09 الوضع الاجتماعي والاقتصادي والاهوية ورعاية الأطفال والمسؤوليات المنزلية



HPC_jordan



Hpcjo

www.hpc.org.jo



عمان - شارع المدينة المنورة، شارع فائق حدادين بناية رقم 13
هاتف : 00962 6 5560741 - فاكس : 00962 6 5519210
ص.ب 5118 ، عمان 11183 الأردن
www.hpc.org.jo



facebook.com/hpcjo



[Twitter@HPC_jordan](https://twitter.com/HPC_jordan)



Youtube.com/hpcpromise



linkedin.com/in/hpcjo

Share-Net



منصة المعرفة

للصحة الجنسية والإنجابية - الأردن



[ShareNetJordan](https://facebook.com/ShareNetJordan)



[SharenetJo](https://twitter.com/SharenetJo)

www.share-net-jordan.org.jo

Share-Net International



[ShareNetInt](https://facebook.com/ShareNetInt)



[ShareNet](https://twitter.com/ShareNet)

www.share-netinternational.org