

Share-Net

منصة المعرفة
للصحة الجنسية والانجابية - الأردن



ملخص السياسات

آليات رفع مشاركة المرأة الاقتصادية
في سوق العمل والصحة الجنسيّة والإجابيّة
في ظل تداعيات أزمة كوفيد - 19
في الأردن

2023

إن مؤشرات المشاركة الاقتصادية والبطالة ومستوى الأجور والإنتاجية متفاوتة بين المرأة والرجل على مستوى العالم ومنها في سوق العمل الأردنية، حيث أن مساهمة المرأة في النشاط الاقتصادي منخفضة في الأردن، إذ بلغ معدل النشاط الاقتصادي الخام للإناث 3.8 % ومعدل النشاط الاقتصادي المنقح 6.12 %، وذلك في عام 2014¹.

وساهمت جائحة كوفيد - 19 مطلع العام 2020 في تفاقم أوجه تباين المساواة في الأردن، حيث واجهت مجموعة من النساء والفتيات أشكالاً متعددة ومتقاطعة من المساواة المرتبطة بالجنس، والإعاقة، والوضع الاجتماعي والاقتصادي، والعمر، والهجرة أو اللجوء، والمكان الجغرافي².

كما عمقت جائحة كوفيد - 19 الأزمات الاجتماعية التي تعاني منها غالبية دول المنطقة ومنها الأردن، حيث كشفت هشاشة منظومة الحماية الاجتماعية في الأردن، إضافة إلى غياب القدرة في الوصول إلى الخدمات الصحية والحصول عليها، وذلك بسبب التركيز على مواجهة جائحة كوفيد - 19 وتسخير غالبية الكوادر الطبية لذلك، ما أثر في توفير الخدمات الصحية الأساسية الأخرى، وخاصة لدى النساء، حيث لديهن احتياجات صحية خاصة، مثل: الصحة الإنجابية ورعاية الأمومة ووسائل تنظيم الأسرة، والتي حرمن من الحصول عليها مع غياب توفيرها وإجراءات حظر التجول³.

يهتم المجلس الأعلى للسكان بقضايا المرأة الصحية، والانجابية، والتعليمية، والثقافية، وقضايا الهجرة، والطفولة، والإعالة، والقضايا الأسرية، والتوعية الاجتماعية والسياسية، إلى جانب اهتمامه بدور المرأة في سوق العمل، ودورها التنموي بشكل خاص، ولترجمة هذا الاهتمام، يعمل المجلس الأعلى للسكان على متابعة تطور التشغيل للإناث مع مراعاة استمرار عملهن واستدامته حتى بلوغهن سن التقاعد. ونظراً للظروف والمستجدات التي طرأت على الواقع الاقتصادي والاجتماعي جرّاء وباء كوفيد - 19 نهاية عام 2019 وحتى آذار من العام 2020 وما بعدها، فقد استشرفت الأمانة العامة للمجلس آثار الأزمة على عمل المرأة، فاهتمت بإدراك العوامل المسببة لإنسحاب المرأة من سوق العمل الأردني وأثر استمرار عملها بالصحة الإنجابية للمرأة، وبالتالي دورها كقوى عاملة ناشطة في سوق العمل.

ولا شك أن هناك بعض المخاطر التي تواجهها المرأة في العمل؛ ذلك أنها أحد الشرائح السكانية الأكثر تأثراً بالظروف والأحوال المتقلّبة، فتتأثر أكثر بالمخاطر النظامية التي تؤثر على الواقع التنموي عموماً وتسبب تغييراً في منظومة العمل، أو في الاتجاهات الاقتصادية أو المالية الكلية، أو التي تؤثر على أسواق برمتها، أو قطاعات بأكملها، كما تتأثر بالمخاطر غير النظامية التي تؤثر على دوائر أو مؤسسات أو شركات بعينها. وهذه المخاطر تواجهها المجتمعات والمؤسسات أحياناً وبفترات غير منتظمة ومن الأمثلة على تلك المخاطر أزمة وباء كوفيد- 19، والأزمة المالية العالمية الأخيرة التي عصفت بالعالم مع نهاية عام 2008 وبداية عام 2009.

ونظراً لمتابعة الأمانة العامة للمجلس للتقارير العالمية والدراسات المحلية، والتي أشارت إلى تراجع مساهمة المرأة في سوق العمل، واتساع الفجوة في التشغيل بين الجنسين؛ لذلك تراجع ترتيب المملكة إلى المرتبة 133 في مؤشر المشاركة الاقتصادية والفرص العالمية وفقاً لتقرير المنتدى الاقتصادي العالمي للعام 2021، والإشارة إلى فقدان الإناث لنسبة 5 % من وظائفهن في العالم مقابل فقدان أقل للذكور والذي قدرته منظمة العمل الدولية بنسبة 3.9 %، وتراجعت مساهمة المرأة في سوق العمل من 15.8 % لعام 2008 إلى 10.8 % لعام 2013 كنتيجة لدراسة أعدها المجلس عام 2015. لهذا، يهتم المجلس بتحليل الأسباب الواقعية لعمل المرأة في الأردن، والمؤثرات التي تحول دون استمرارها بالعمل لفترات مقبولة للتقاعد، والوقوف على العوامل الداعمة لها لتعزيز تشغيلها، وتمكينها في سوق العمل، وفي دورها التنموي في المجتمع.

¹ البطاينة، بلال وعتامنة، عبد الباسط (2016)، إنتاجية المرأة في سوق العمل الأردني: دراسة تحليلية قياسية (1970 - 2012)، المجلة الأردنية للعلوم الاقتصادية، المجلد 3، العدد 2.

² اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة (2021)، الاستراتيجية الوطنية للمرأة في الأردن 2020 - 2025 (ملحق أثر جائحة كوفيد - 19 والاستجابة لها على الأولويات والنتائج)، هيئة الأمم المتحدة للمرأة.

³ عوض، أحمد، العجارمة، دعاء والقضاة، هديل (2021)، استجابة الأردن لجائحة كوفيد - 19 والآثار المترتبة على الحماية الاجتماعية للفئات الأكثر ضعفاً، مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية.

ثانياً: واقع المرأة في سوق العمل

أ . خصائص المشتغلات في سوق العمل حسب الجنس :

- اقترب معدل المشاركة الاقتصادية للإناث لعام 2020 من ربع ذلك المعدل للذكور فقط، حيث بلغ 14.7 % مقارنة بمعدل 61.6 % للذكور. وبلغت نسبة الإناث من مجموع المشتغلين 15 سنة فأكثر 18.1 % وفقاً لمسح القوى العاملة للعام 2018.
- الغالبية العظمى من الإناث المشتغلات في سوق العمل الأردني يعملون بأجر وبنسبة 96.4 %؛ وهذا ما يعكس الرغبة الجامحة لدى الإناث في الوظيفة، حيث المخاطرة الأقل، والسكون إلى عمل قائم ومستمر. أما الإناث العاملات في سوق العمل الأردني لحسابهن الخاص أو لحساب غير مدفوع الأجر فلا يتجاوز نسبتهن 3.4 % من مجمل المشتغلات.
- نسبة العاملون لدى القطاع العام في المملكة 38.8 % من مجمل المشتغلين في سوق العمل بالمملكة لكلا الجنسين، والعاملون في القطاع الخاص 60.4 %، ووصلت نسبة الإناث العاملات في القطاع العام إلى 49.3 % من مجمل الإناث العاملات في سوق العمل، مقارنة بنسبة 36.3 % للذكور من مجمل الذكور العاملين في سوق العمل الأردني.
- بلغت نسبة الإناث العاملات لدى القطاع الخاص 48.1 % من مجمل الإناث العاملات، مقارنة بنسبة 63.2 % للذكور. وبمقارنة حال العمل لدى الهيئات الدولية، فإن نسبة الإناث تعادل أربعة أضعافها للذكور.
- يتضح تدني مساهمة الإناث مقارنة بالذكور في تأسيس المشاريع الخاصة، فقد بلغت نسبة الإناث العاملات لحسابهن 3.4 % فقط من الإناث العاملات مقارنة بنسبة 15.8 % للذكور من مجمل الذكور العاملين في سوق العمل الأردني.

ب . خصائص المشتركين بالضمان الاجتماعي حسب الجنس :

- بلغت نسبة المشتركين فعلياً بالضمان الاجتماعي من الإناث الأردنيات 28.9 % من مجمل المشتركين بالضمان الاجتماعي في سوق العمل الأردني للعام 2021.
- بلغ إجمالي عدد الأردنيين المنتسبين للضمان الاجتماعي 1,243,635 أردنياً في سوق العمل بالمملكة؛ حيث شكل الأردنيون نسبة 88.1 % من مجمل المشتركين في سوق العمل الأردني في القطاعات الرسمية المنظمة Formal Economy للعام 2021. وتساهم 359,530 أنثى أردنية منتسبة للضمان الاجتماعي؛ شكّلن ما معدله 28.9 % من مجمل العاملين الأردنيين في سوق العمل الرسمي المنظم بالمملكة والمنتسبين للضمان الاجتماعي، مقارنة بنسبة 71.1 % للذكور.
- بلغ إجمالي عدد الأردنيات وغير الأردنيات المشتركات بالضمان الاجتماعي 401,146 مشتركة (الزامياً واختيارياً)، منهن 41616 أنثى غير أردنية شكّلت الإناث عموماً (الأردنيات وغير الأردنيات) ما نسبته 28.4 % من مجمل المشتركين الأردنيين وغير الأردنيين المؤمن عليهم بالضمان الاجتماعي. وبالمجمل للعام 2021، تساهم الإناث المشتركات بالتأمينات في سوق العمل الأردني (البالغ عددهن 401,146 أردنية وغير أردنية) بما معدله 28.4 % من مجمل المشتركات الأردنيات وغير الأردنيات في سوق العمل الرسمي المنظم بالمملكة المنتسبين للضمان الاجتماعي.
- بلغ مجمل المنتسبين الزامياً للضمان الاجتماعي المؤمن عليهم 1,320,852 مشتركاً في المملكة حتى نهاية العام 2021. الأردنيون منهم 1,165,477 مشتركاً في سوق العمل بالمملكة شكّلوا نسبة 88.2 % من مجمل المشتركين في القطاعات الرسمية المنظمة للعام 2021؛ أي المشتركون من خلال المنشآت وبنسبة 93.5 %، وبالمقابل النسبة بين المشتركين اختيارياً 6.5 % للأردنيين وغير الأردنيين.
- نسبة الإناث الأردنيات المشتركات اختيارياً شكّلت نسبة 7.1 % من مجمل الإناث الأردنيات المشتركات بالضمان الاجتماعي.
- تستحوذ الإناث على النصيب الأكبر من التشغيل والتأمينات الاجتماعية بشكل واضح في قطاع التعليم، حيث تصل نسبتهن إلى 73.5 % من مجمل المؤمن عليهم في هذا القطاع. ويأتي استحواذهن الثاني في قطاع الصحة والعمل الاجتماعي، لتصل نسبتهن إلى 50.8 % من المؤمنین تحت مظلة هذا القطاع.
- شكّل العاملون في القطاع الخاص المؤمن عليهم الزامياً ما نسبته 53.9 % من مجمل العاملين المؤمن عليهم الزامياً. والعاملون بالقطاع العام المؤمن عليهم الزامياً نسبة 44.5 % من مجمل العاملين المؤمن عليهم الزامياً. وفيما يتعلق بالأجور والرواتب للأردنيات المؤمن عليهم الأقل من الحد الأدنى (أقل من 300 دينار) فبلغت نسبة الإناث 15.2 % فقط.
- تتزايد نسبة الإناث تدريجياً نسبة لإجمالي المؤمن عليهم الزامياً واختيارياً وفقاً للأعمار الشابة العاملة، ثم تبدأ بالتراجع التدريجي لباقي الفئات العمرية الأكبر سناً. ولعل ما يُفسّر تراجع المساهمة الجندرية بشكل كبير في سوق العمل المؤمن عليهم بعد الأعمار 46 فأكثر هو بلوغ المرأة سنّ التقاعد مبكراً أكثر من الرجل، حيث قوانين العمل عموماً تمنح الأنثى سنّاً مبكراً للتقاعد قبل الذكور، كما أن هناك أسباباً أخرى تتعلق بدور المرأة في المجتمع الأردني وغير الأردني بشكل عام تجعلها تفضّل الإنسحاب

من سوق العمل ميكراً.

- بلغ متوسط راتب الإناث الأردنيات 554 ديناراً مقارنة براتب 599 ديناراً للذكور؛ أي أن الرقم القياسي المعياري (راتب الإناث إلى الذكور) لمتوسط الراتب الجندي يعادل 92.5:100؛ ما يعني أن الفجوة قليلة مقارنة برواتب غير الأردنيات العاملات في سوق العمل الأردني.
- وفي القطاع العام، بلغ متوسط أجور ورواتب الإناث 588 ديناراً مقارنة بمبلغ 556 ديناراً للذكور؛ أي أن رواتب الإناث قد فاقت الذكور، وعليه يكون الرقم القياسي المعياري (راتب الإناث إلى الذكور) لمتوسط الراتب يعادل 100:105.4 لصالح الإناث. أما للقطاع الخاص، فقد بلغ متوسط أجور ورواتب الإناث 463 ديناراً مقارنة بمبلغ 563 ديناراً للذكور، وعليه يكون الرقم القياسي المعياري (راتب الإناث إلى الذكور) لمتوسط الراتب الجندي يعادل 100:81.1 لصالح الذكور.
- وعليه، نستخلص أن معظم القطاعات رواتبها وأجورها لصالح الذكور بما فيها الهيئات الدولية، فيما عدا العاملون بالقطاع العام فهي لصالح الإناث.

ت . الرواتب التقاعدية من الضمان الاجتماعي حسب الجنس :

- بلغ المتوسط العام للرواتب التقاعدية الجنديرية 327 ديناراً للإناث العاملات في القطاع العام مقارنة بمبلغ 351 ديناراً للذكور، وبمعدل قياسي معياري (الإناث : الذكور) 93 : 100. وقد جاء أعلى راتب تقاعدي للإناث بسبب الوفاة الإصابية، تلاه بسبب الشيخوخة، وبمعدل قياسي معياري (الإناث : الذكور) يعادل 100:112 نقطة.
- وللقطاع الخاص، فقد بلغ متوسط الراتب التقاعدي للإناث 471 ديناراً مقارنة براتب 560 ديناراً للذكور، أي بمعدل معياري قياسي (الإناث: الذكور) مقداره 84.4:100، وعليه ووفقاً لأسباب التقاعد، فيتضح أن الإناث تتفوق من حيث الراتب التقاعدي لأسباب الاعتلال الإصابي بتقاعد 224 ديناراً للإناث مقابل 204 دنائير للذكور، وبنسبة 110:100. أما باقي الأسباب، فقد تفوق الذكور عن الإناث نسبياً.

ث . الإنسحاب من سوق العمل والمستحقين للدفعة الواحدة من الضمان الاجتماعي حسب الجنس :

- يمنح قانون الضمان الاجتماعي تعويض الدفعة الواحدة لمنتسبيه لكلا الجنسين؛ الذكور والإناث في حالات محددة، وقد منح الإناث ميزات لثلاث حالات يمكنها الحصول على هذا التعويض؛ وهي: إنتهاء خدمة المؤمن عليها بسبب الزواج، أو الترمل، أو الطلاق. وللأنثى العزباء بعد سن 40 عاماً، وكذلك، إنتهاء الخدمة للأنثى عند سن 50 عاماً. وبناء عليه، فقد بلغ المجموع الكلي للأردنيين الحاصلين على الدفعة الواحدة 372,013 شخصاً للعام 2021، منهم 109,515 من الإناث؛ وبهذا شكلت الإناث ما نسبته 29.4% فقط من مجمل الأردنيين الحاصلين على تعويض الدفعة الواحدة.
- فاقت نسبة الذكور الحاصلين على تعويض الدفعة الواحدة للإناث، حيث 68.8% من الحاصلين على الدفعة الواحدة للعام 2021 هم من الذكور، مقارنة بنسبة 31.2% للإناث. وعموماً، فقد تراجع مجمل نفقات تعويضات الدفعة الواحدة وحالات الخروج عام 2021 مقابل العام 2020؛ مما يؤشر لسلوك إيجابي يدل على تمسك العاملين بالعمل والوظائف في سوق العمل.
- حازت الإناث على استحقاق الدفعة الواحدة في المجالين الذين حددهما القانون حصرياً للإناث، وهما إنتهاء الخدمة بسبب الزواج أو الترمل أو الطلاق، والتي شكلت نسبة 2.2% من مجمل المستفيدين من تعويض الدفعة الواحدة.
- لقد كان سبب إنتهاء خدمة المؤمن عليها بسبب الزواج والتمل والطلاق يزيد على نصف مجموع مستحقو الدفعة الواحدة (عدا مستحقو السلف)، وبنسبة وصلت إلى 2.2% للعام 2021. وتلي هذا السبب أهمية استحقاق الدفعة الواحدة بسبب الوفاة أو العجز الطبيعي أو اكمال سن الشيخوخة دون استكمال استحقاق الراتب التقاعدي ما شكلوا نسبة 0.82% من مجمل مستحقو الدفعة الواحدة (عدا مستحقو السلف).
- ولطلب استكمال الدراسة الجامعية، شكلت الإناث النسبة الثالثة من حيث الأهمية مقارنة بالذكور، حيث ما نسبته 19.9% من الإناث الأردنيات حصلن على الدفعة الواحدة بسبب الدراسة الجامعية من مجمل الأردنيين الحاصلين على التعويض (الذكور والإناث) ولهذا السبب.
- بشكل عام، فإن 12,096 أنثى أردنية قد حصلن على تعويض الدفعة الواحدة (عدا مستحقو السلف)؛ شكلت ما نسبته 63.9% من مجمل المستفيدين ذكوراً وإناً فإما عدا مستحقو السلف للعام 2021.
- تراجعت نسبة الإناث مستحقات الدفعة الواحدة بشكل نسبي خلال الفترة قيد الدراسة، فقد انخفضت من نسبة 81.3%

عام 2015 إلى 79.4 % في العامين 2017 و 2018، ثم تراجعت إلى 66.1 % للعام 2019، وإلى 61.7 % لعام 2020 وذلك جراء أزمة وباء كوفيد - 19، وقد أظهرت زيادة ملحوظة عام 2021 لترتفع إلى 63.9 % من مجمل الذكور والإناث مستحقو تعويضات الدفعة الواحدة.

■ حصلت 19.6 % من الإناث على بدل التعطل من مجمل الأردنيين الحاصلين على بدل التعطل، مقارنة بنسبة 12.6 % للإناث غير الأردنيات، ويأتي سبب الوفاة والعجز الطبيعي واكمال سن الشيخوخة دون استكمال استحقاق الراتب التقاعدي كسبب لأخذ الدفعة الواحدة للإناث، ففي الواقع، ساعد فتح الباب أمام الإناث للاستفادة من بدل التعطل، وبدل اجازة الأمومة، والسلفة على حساب الدفعة الواحدة من استمرارهن بالعمل في السوق.

■ بلغت نسبة الإناث الأردنيات الحاصلات على تعويضات الدفعة الواحدة 27.3 % فقط من مجمل الأردنيين الحاصلين على الدفعة الواحدة، مقارنة بنسبة 29.4 % لغير الأردنيات المشتركات. وبمقارنة هذ النسبة للمشتركات رسميا في الضمان الإجتماعي، نلاحظ أن توجه الأنثى للاستمرار في سوق العمل أكبر من توجهها للإنسحاب بالحصول على الدفعة الواحدة؛ وهذا يعني أن لا خوف من انسحاب الإناث من سوق العمل مستقبلا في ظلّ هذا التوجه الحالي للمرأة العاملة.

ج. المنفكون من الضمان الاجتماعي حسب الجنس :

■ تذبذب المنفكون قبل وبعد فترة كوفيد - 19، فارتفعت نسبة المنفكين قليلا عام 2018 إلى 1.24 %، ثم تراجعت إلى 1.16 % عام 2019، وبعد أزمة كوفيد- 19 ارتفعت إلى 1.33 % للعام 2020، ثم عادت للانخفاض عام 2021 إلى 1.22 % من مجمل المشتركين.

■ نسبة الإناث اللواتي انفككن من الضمان الاجتماعي بلغت بحدود 23.6 % من مجمل المنفكين ذكورا وإناثا، وما يجدر ذكره أن الإناث المنفكات من الضمان قد تراجعت نسبتهم بعد أزمة كوفيد- 19، فمن نسبة 23.9 % و 23.6 % لعامي 2018 و2019 تراجعت إلى 22.6 % عام 2020 ثم عادت للارتفاع للعام 2021 بأعلى منها قبل وباء كوفيد- 19 لتصل نسبتها إلى 24.5 % من مجمل المنفكين ذكورا وإناثا. وفي الواقع أن هذه النتيجة تتفق وخلاصة المعلومات الرسمية للمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي، وكذلك تتوافق مع النتائج الميدانية لهذه الدراسة، حيث لم تؤثر أزمة كوفيد - 19 سلبيا على انسحاب المرأة من سوق العمل بسبب أوامر الدفاع من جانب، وتخوف الإناث من المستقبل إذا تركت عملها.

■ يبين التوزيع النسبي للمنفكين حسب الفئة العمرية أن الفئة العمرية التقاعدية 55 عاما فأكثر هي الأكثر انفكاكا عن الضمان الاجتماعي، حيث بلغت نسبتها 45.7 % من مجمل المنفكين، تلاها فئة الأعمار 50 - 54 عام بنسبة 25 %؛ ما يشير إلى بلوغ سنّ التقاعد المبكر وتقاعد الشيخوخة المسموح به للإناث. وعليه، يكون السبب الرئيسي للإنفكاك ليس تدني الأجر، وإنما هو بلوغ سن الشيخوخة، والذي شكّل نسبة 83.5 % من مجمل المنفكين للعام 2021.

■ نسبة حالات الإنفكاك للإناث قد تراجعت بسبب الشيخوخة بين عامي 2017 و 2021، من نسبة 91.7 % عام 2017 إلى نسبة 89.9 % من مجمل المنفكين للإناث للعام 2021. كما أن نسبة الإنفكاك جرّاء: العجز الإصابي، والوفاة الإصابية، والوفاة الطبيعية قد تزايدت للإناث خلال هذه الفترة. وبشكل عام، لجميع حالات فئات الأجر ، تظهر نسبة الإناث المنفكات أقل من الذكور بكثير.

■ لا شك أن لأزمة كوفيد- 19 تأثير سلبي على واقع الحياة الاجتماعية، والنفسية، والصحية، والإقتصادية، والتعليمية على أفراد المجتمع، فقد فقد البعض وظائفهم، وعانى آخرون من تراجع دخولهم، وقد كانت الأم هي الأكثر تأثرها وتحملا لعبء الأزمة، تلاها الأب، ثم باقي أفراد الأسرة . وهذا ما يجعل الإستعداد لأي خطر مستقبلي مماثل أمرا ضروريا حتى يمكننا تفادي المخاطر الكامنة، أو التقليل من أثارها السلبية ما أمكن.

ثالثاً: نتائج المسح الميداني للمنسحبات من سوق العمل

أجرى المجلس الأعلى للسكان مسحا ميدانيا استهدف عينة من النساء المنسحبات من سوق العمل والحاصلات على تعويضات الدفعة الواحدة من الضمان الاجتماعي في الاردن خلال النصف الاول من عام 2022، وفيما يلي سنعرض أهم المؤشرات الخاصة بالمنسحبات من سوق العمل بالاعتماد على نتائج المسح الميداني وعلى النحو التالي :

- بلغ متوسط سنوات خدمة المنسحبات من سوق العمل حوالي 5.1 سنوات وبلغ الانحراف المعياري 6.33 نقطة، فيما بلغ متوسط سنوات خدمتهن المشمولة بالضمان الاجتماعي أي تحت مظلة الحماية الاجتماعية 3.3 سنوات فقط، وبانحراف معياري بلغ 4.24 نقطة؛ أي أن هناك فروقا بين المنسحبات بما يخص سنوات الخدمة المشمولة بالضمان الاجتماعي، حيث أن حوالي نصف مدة خدمتهن في سوق العمل غير مشمولة بالضمان الاجتماعي، ويعزى السبب إلى تهرب المنشأة من إشراك العمال بالضمان الاجتماعي وقد يكون بالاتفاق مع المنسحبات انفسهم أو بغير علمهن، مما يستدعي من الضمان الاجتماعي العمل على رفع مستوى الوعي التأميني عند المنسحبات من جهة وزيادة الرقابة على المنشآت من جهة أخرى.
- بلغ متوسط الأجر الشهري للمنسحبات من سوق العمل حوالي 276.2 ديناراً شهرياً بحدود الحد الأدنى للأجور في الأردن، والانحراف المعياري 204 نقطة؛ أي أن هناك تبايناً كبيراً بين أفراد العينة حسب مستوى الأجر الشهري، أما بالنسبة لساعات العمل للمنسحبات فبلغ متوسط ساعات العمل باليوم حوالي 8.9 ساعات وبانحراف معياري بلغ 8.5 نقطة. وبالمعنى تعمل المنسحبة حوالي 5.7 أيام بالأسبوع وبانحراف معياري بلغ 0.85 أي أنه لا يوجد فروق بين المنسحبات حسب أيام العمل بالأسبوع. كما أظهر الجدول أن المدة المستغرقة للوصول للمنسحبة للعمل حوالي 38.4 دقيقة بالمتوسط وبانحراف معياري بلغ 56.0 نقطة؛ أي أن التباين كبير جداً بين المنسحبات من حيث المدة المستغرقة للوصول للعمل.
- متوسط عمر المنسحبات من سوق العمل حوالي 34.7 سنة وبانحراف معياري 9.76 نقطة، وبلغ وسيط العمر حوالي 32 سنة ؛ أي أن هناك تبايناً كبيراً بين أعمار المنسحبات، وان المنسحبات يتزوجن بعمر 22 سنة حيث بلغ متوسط مدة زواجهن حوالي 10.8 سنوات وبانحراف معياري 9.02 اي هناك تباين كبير بين المنسحبات في مدة زواجهن. وفيما يخص الوضع الإنجابي للمنسحبات فيظهر أن متوسط عدد المواليد الذين أنجبتهن المنسحبة حوالي 2.51 طفل وهو عدد يقل عن المتوسط العام لعدد المواليد في الأردن بحوالي 0.2 طفل، حيث بلغ المتوسط العام في الأردن 2.7 طفل للمرأة، أما عدد المواليد الذين أنجبتهن أثناء العمل فبلغ المتوسط 1.0 طفل وعدد المواليد دون 6 سنوات 0.81 طفل، وهذا يدل على وعي النساء العاملات بأهمية رفاة الأسرة، إذ أظهر مسح السكان والصحة الأسرية لعام 2017 - 2018 ان الانجاب يقلل من رفاة الأسرة، إذ اظهرت نتائج المسح ان النساء في الاسر الفقيرة لديها بالمتوسط 9.3 طفل في حين النساء في الاسر الأكثر رفاة لديها بالمتوسط 4.1 طفل ومعظمهن نساء عاملات.
- بلغ متوسط الكلفة الشهرية بدل الحضانات حوالي 34.75 ديناراً وبانحراف معياري بلغ 33.28 نقطة؛ أي أن التباين كبير بين المنسحبات فيما يخص الكلفة الشهرية حيث تباينت بين من لا يتحملن اي تكاليف لرعاية الابناء حيث تقوم كل من الاسرة والاهل بهذا الدور وبين من تتحمل أكثر من 300 دينار شهرياً ، وشكلت كلفة الرعاية للابناء من متوسط اجورهن حوالي 12.6 %.

وفيما يلي أهم النتائج :

- أظهرت نتائج المسح الميداني أن 37.7 % من المنسحبات كن يقمن في محافظة العاصمة أي حوالي أكثر من ثلث المنسحبات يليها محافظة إربد وبنسبة 14.4 % ثم محافظة المفرق وبنسبة 9.5 % ثم محافظتي البلقاء والزرقاء وبنسبة 6.8 % و 6.2 % على التوالي.
- أن نسبة المنسحبات من حملة درجة البكالوريوس فأعلى 31.2 % يليها الثانوية العامة وبنسبة 31 % وأقلها بين حملة درجة الدبلوم المتوسط وبنسبة 14.7 %.
- نسبة المتزوجات حالياً من مجموع المنسحبات كانت الأعلى وبنسبة 71.5 % مقابل 16.5 % للعزباء والمخطوبة التي لم تتزوج.
- إن 10.3 % من المنسحبات قد عملن لدى القطاع العام وأن الغالبية العظمى من المنسحبات قد عملن في القطاع الخاص وبنسبة 78.3 % وأن 54.1 % من المنسحبات قد تقاضين أجرا شهريا بمقدار (250) ديناراً فما دون؛ أي أن أكثر من نصف عينة الدراسة كن يتقاضين أجوراً دون الحد الأدنى للأجور في الأردن والبالغ (260) ديناراً شهرياً.
- إن حوالي 58.6 % من أفراد عينة الدراسة يعملون بحدود ستة أيام عمل فأكثر أسبوعياً، وأن حوالي 30 % فقط من أفراد عينة الدراسة يعملن خمسة أيام عمل في الأسبوع (وهي المدة المحددة بقانون العمل والعمال الأردني) أما ما يخص عدد ساعات العمل

اليومية فقد تبين أن 75 % من المنسحبات غالباً يعملن ما بين 7 - 10 ساعات يومياً. وأن 31.4 % من المنسحبات كن يستغرقن مدة للوصول إلى عملهن من 25 إلى 40 دقيقة وأن 6.8 % من المنسحبات كن يستغرقن مدة الوصول لعملهن من ساعة إلى ساعتين يومياً في الذهاب والإياب.

- إن 58 % من المنسحبات كن يستخدمن المواصلات العامة مقابل 11.7 % من هنّ استخدمن سيارة خاصة.
- أظهرت نتائج المسح أن 70.7 % من المنسحبات كانت مدة خدمتهن في سوق العمل خمس سنوات فأقل.
- إن 81.8 % من المنسحبات كان اشتراكهن بالضمان الاجتماعي بشكل إلزامي (أي من خلال اشتراكهن بالمؤسسات التي عملن بها)، في حين شكل الاشتراك الاختياري للمنسحبات ما نسبته 18.2 % من إجمالي المنسحبات.
- إن 31 % من المنسحبات قد حصلن على تعويض التعطل عن العمل بالمقابل 39.3 % من المنسحبات سبق لهن الحصول على تعويض الدفعة الواحدة.
- شكل الإنفاق الشخصي أبرز أسباب الإنسحاب الرئيسية للإناث من سوق العمل، فهناك (14.2 %) من إجمالي المنسحبات حصلن على تعويض الدفعة الواحدة لهذه الغاية، يلي ذلك انسحابهن بسبب تدني الاجر الشهري وبنسبة (11.7 %) من المنسحبات، ولأسباب العناية بالأطفال فقد جاءت النسبة (9.7 %) من المنسحبات. وبشكل عام، يمكن تجميع الأسباب التي كانت خلف إنسحاب الإناث من سوق العمل حسب تصنيف الاسباب إلى ثلاث مجموعات وكما يلي :

- أسباب وقضايا تتعلق بالعمل شكلت ما نسبته 55.4 % من مجموع الاسباب إلى دفعت المرأة للإنسحاب.
- أسباب تتعلق بالأسرة شكلت نسبة (33.6 %) من مجمل المنسحبات.
- أسباب تتعلق بامور المنسحبات الشخصية بنسبة (11.2 %) من المنسحبات.

■ وحول أوجه استخدام عوائد تعويضات الدفعة الواحدة اللواتي حصلن عليها من الضمان الاجتماعي، فقد خلصت الاجابات إلى أنه حوالي ثلث المنسحبات الحاصلات على تعويضات الدفعة الواحدة، وبما نسبته (29.7 %) أنفقن مستحقتهن على مصاريف المنزل ومستلزماته، يلي ذلك وبنسبة 20.9 % من المنسحبات أنفقن عوائدهن على العناية بالأطفال وبمصاريف دراستهم، وتأتي بالمرتبة الثالثة، الإنفاق الشخصي كسراء للسيارات وحاجات شخصية وبنسبة (19.7 %)، ثم يليها الإنفاق على الأسرة و الصحة بنسبة (18 %) تقريباً، وما نسبته (11.7 %) من المنسحبات انفقن عوائد الدفعة الواحدة على تسديد ديونهن، والفواتير المتركمة.

وفيما يخص الصحة الجنسية والإيجابية للمنسحبات فقد أظهرت نتائج المسح الميداني ما يلي :

- أن ما نسبته 73.4 % من المنسحبات هنّ زوجات من أرباب أسر، فيما جاءت ما نسبته (12.2 %) من المنسحبات ممّن هن أرباب أسر، ويتحملن أعباء تربية ونفقات أسرهنّ، حيث 71.5 % من المنسحبات كن متزوجات، والباقي إما عزباء وبنسبة 13 % أو مطلقة أو أرملة أو منفصلة.
- كانت ما نسبته 82.7 % من المنسحبات هنّ الزوجة الوحيدة لأزواجهن، وبلغت نسبة المنسحبات المتزوجات اللواتي انجبن ثلاثة مواليد فأقل حوالي (73.4 %) من مجمل المنسحبات المتزوجات، وبالمقابل بلغت النسبة لمن أنجبن ثلاثة أطفال فأقل اثناء فترة عملهنّ حوالي (94.1 %)؛ ما يدلّ على عاملين رئيسيين هما: استغلال السيدات لفترة عملهن لانجاب الأطفال وهو الاضعف، أما السبب الثاني فهو أنّ فترة العمل هي أساساً فترة الانجاب للمنسحبة.
- وفي مجال رعاية الأطفال والأثر على استمرارهن بالعمل، فقد أفادت ما نسبته (50 %) من المنسحبات التي لديهن أطفال أنهنّ لم يواجهنّ أي صعوبة في رعاية أطفالهنّ قبل اتخاذ قرار الإنسحاب؛ وهذا مؤشر إيجابي إلى أنّه لم يكن سبباً رئيسياً لانسحابهن، فيما أفادت 35 % منهن بأنهن واجهن صعوبات كبيرة. وبشكل عام، هناك تدنٍ واضح في توفر دور الحضانة في المؤسسات والشركات أو بالقرب من أماكن عمل الإناث، حيث أفادت 90 % من الإناث بعدم توفر أية حضانات في مكان العمل.
- وحول استخدام المنسحبات لوسائل تجنّب أو تأخير الحمل بهدف تنظيم الأسرة خلال فترة عملها، فقد أفادت ما نسبته (38.6 %) فقط من المنسحبات بأنهنّ قد استخدمن إحدى وسائل منع أو تجنّب أو تأخير الحمل، منهن حوالي (2.9 %) فقط بأنهنّ استخدمن تلك الوسائل أحياناً وبشكل غير منتظم. وبالمقابل أكثر من نصف المنسحبات لم يستخدمن أي وسيلة لتجنّب أو منع الحمل أثناء عملها، وبما نسبته (56.5 %) من مجمل المنسحبات. لقد كانت الرغبة في الإنجاب أحد أبرز دوافع عدم استخدام وسائل تنظيم الأسرة وبنسبة تزيد قليلاً على نصف المنسحبات (50.6 %)، كما أجابت 5.2 % بأنهن لا يتقنن بأي وسيلة لتنظيم الأسرة.

■ لوحظ تدني إقبال المتزوجات على استخدام وسائل تنظيم الأسرة، فبلغت ما نسبة استخدامهن لتلك الوسائل 37 % من مجمل المنسحبات الحاصلات على الدفعة الواحدة، حيث حداثة العهد بالزواج.

أما بالنسبة للعمل المرن فقد ارتأت الدراسة تضمينه لما له من أهمية تتضح من التوجهات العالمية الحديثة، وخاصة بعد وباء كوفيد - 19، وفي واقع الأمر، هناك العديد من الآثار الإيجابية الحيوية للعمل المرن، ومن هذه الايجابيات على سبيل المثال لا الحصر، أن المنشآت التي تطبق العمل المرن يمكنها اختيار الموظفين الأكفاء للعمل لمدة زمنية معينة مما يقلل من كلفة الأجور والرواتب المدفوعة للعاملين بشكل دائم، وفي الوقت ذاته تستفيد من طاقة الكفاءات والخبراء والأخصائيين في تنفيذ الأعمال والأنشطة بوقت قياسي، وبجودة عالية. وغني عن القول أن العمل المرن يفسح المجال أمام فئات كثيرة للعمل وعلى الاخص الإناث اللواتي يتحملن مسؤوليات الأسر لدخول سوق العمل في أوقات وظروف مناسبة لها وبما يحقق أهداف المؤسسات والشركات، وهذا يعزز دور المرأة في سوق العمل، ويدعم استمرارها واستقرارها فيه.

في الواقع، ما زالت تجربة الأردن في تطبيق العمل المرن بالمؤسسات والشركات محدودة وضئيلة نظراً لحدائث التشريعات المنظمة للعمل المرن، والتي صدرت عام 2017 ثم التعليمات التطبيقية الصادرة في نيسان 2018 ؛ لهذا نحتاج إلى مزيد من التسهيلات التشريعية لتوسيع إطار العمل المرن، وإعادة النظر بشروط وقيود العمل عموماً لمواكبة حاجة المهتمين بالعمل المرن وذوي الحاجة له لمناسبتة لأوضاعهم وخاصة الإناث.

وفيما يلي أهم نتائج المسح الميداني المتعلقة بالعمل المرن :

■ إن (9.5 %) من المنسحبات كن يعملن عملاً مرناً في آخر مؤسسة عملن بها بالمقابل بلغت نسبة المنسحبات اللواتي عملن عملاً بدوام كامل في آخر مؤسسة عملن بها بلغت (90.2 %).

■ 18.3 % من المنسحبات قد عرض عليهن العمل المرن ، وبالمقابل بلغت نسبة المنسحبات اللواتي لم يعرض عليهن العمل المرن 81.1 %، أما عن شكل العمل المرن الذي ترغب به المنسحبة اللواتي عرض عليهن العمل المرن فقد تركزت نسبة المنسحبات لمن يرغبن بدوام جزئي لبعض الوقت وبنسبة 49.3 % ، أما نسبة اللواتي يرغبن بالعمل عن بعد دون التواجد في مكان العمل فبلغت 19.2 % .

وبدراسة أثر جائحة كوفيد - 19 على استمرار المنسحبة في سوق العمل، فقد أظهر المسح الميداني النتائج التالية :

■ أن أثر الأزمة على إنسحاب المرأة كان أقل من النصف، حيث أجابت (46.9 %) من المنسحبات باثر كوفيد - 19 في إنسحابها من سوق العمل الأردني، وبالمقابل أجابت (53.1 %) من المنسحبات بعدم تأثرهن بالأزمة على قرار إنسحابهن من سوق العمل.

■ كما أفادت 32.5 % بأنهن تعرضن لضغوطات أثناء وباء كوفيد - 19 للإنسحاب من العمل، وبالمقابل أفادت أكثر من النصف 53.4 % بأنهن لم يتعرضن لأي ضغوطات للإنسحاب من العمل.

■ أما من تعرضن لضغوطات، فقد تمثلت أشكال هذه الضغوطات في تخفيض الأجر وبنسبة 43.9 % ، والفصل المؤقت من العمل بنسبة 42.1 % .

رابعاً: السياسات المقترحة

يولي المجلس الأعلى للسكان اهتماماً حيوياً بعمل المرأة وبدورها التنموي، ويترجم هذا الاهتمام بمتابعة تطور التشغيل للإناث واستمرارهن بعملهن حتى بلوغهن سن التقاعد. ونظراً للظروف والمستجدات التي طرأت على الواقع الاقتصادي والاجتماعي جرّاء وباء كورونا/ كوفيد - 19 ، تهتم الأمانة العامة للمجلس بدراسة آثار الأزمة على عمل المرأة، لإدراك العوامل المسببة لإنسحاب المرأة من سوق العمل الأردني، وأثر تلك العوامل على دورها كقوى عاملة ناشطة في سوق العمل، وبالتالي تعزيز نشاطها الإقتصادي في سوق العمل وزيادة مشاركتها فيه حتى بلوغ السن التقاعدي، بغية حصولها على دخل كافٍ يعيّلها ويساعد أسرته كتأمين اجتماعي لها يحفظ لها كرامتها وحقوقها ومتطلباتها الحياتية.

وفي الواقع، اتضح تذبذب المشاركة الإقتصادية للإناث خلال السنوات العشر الأخيرة، وازداد التشتت والاختلال في التوزيع النسبي لتشغيل القوى العاملة الأنثوية في الفترة ما بعد وباء كوفيد - 19؛ ما أدى إلى إرباك أسواق العمل بشكل خاص، وعدم وضوح الرؤية والإستقرار للأسواق الإقتصادية بشكل عام جرّاء عدم التأكد من مسارات التنمية للإقتصادات العالمية في المستقبل.

ووفقاً لما جاء بالدراسة من استنتاجات وخلصات ، فإن الحاجة تدعو إلى تقديم السياسات التنفيذية الواجبة التالية:

السياسة الأولى : تعزيز الاستجابة لمخاطر الأزمات الصحية والإقتصادية والإجتماعية للحفاظ على إستقرار دور المرأة التنموي

آلية تنفيذ السياسة :

يمكن تعزيز عمل المرأة ودورها التنموي كأحد الفئات السكانية الهشة التي تتأثر بالأزمات الصحية والاقتصادية والاجتماعية أكثر من الرجل من خلال التالي :

■ استثمار الأصول والموجودات للإناث؛ لتعزيز ما يمتلكن من ثروة، وذلك للحفاظ على مكتسبات الإناث من الممتلكات من الأصول والميراث وغيرهما، وإعادة استثمارها بصناديق استثمارية بعوائد مجدية تعود بالفائدة عليها وعلى أسرتها، هذا من جانب من يتمكن الأصول والموجودات الثابتة والمتداولة.

■ التمكين الإقتصادي للإناث؛ ولغير العاملات بالوظائف، فتعزيز التمكين الإقتصادي للإناث غاية في الأهمية، حيث يمكن منحهم ميزات في تمويل مشاريعهم الخاصة بفوائد وأرباح قليلة حتى يتسنى لهن إنشاء المشروعات الصغرى والصغيرة الخاصة بهن، أو تطوير مشاريعهم القائمة ما يعني دعم وضعهن المالي، ورفع مستوى فعاليتهن التنموية في المجتمع، وبالتالي تعزيز دورهن المجتمعي في المجتمعات المحلية.

■ توفير الإستشارة والتوعية الصحية المجانية للإناث؛ بما فيها الخدمات الضرورية الطارئة في مكان العمل أو بالقرب منه إن أمكن، أو في أقرب الأماكن السكنية في فترات الأزمات. فبحالة أزمة وباء كوفيد- 19 ظهرت الحاجة إلى خدمات صحية متنقلة ودوارة في العديد من المناطق والمؤسسات والشركات لتلافي وقوع الحالات الطارئة في مآزق صحية وبالتالي اشكالات اجتماعية واقتصادية.

إيجابيات السياسة : من الميزات لتعزيز الاستجابة الطارئة للخدمات الصحية والرعاية إبان الأزمات ما يلي :

■ الحفاظ على مكتسبات الإناث من الممتلكات من الأصول والميراث وغيرهما وزيادة ثرواتهم لتغطية حاجاتهم في المستقبل.

■ دعم إستقرار المرأة في العمل للعاملات في القطاعين العام والخاص وتعزيز ثباتها حتى بلوغ سن التقاعد.

■ الدعم التنموي: الإقتصادي، والإجتماعي للمرأة، وتشجيعها للقيام بأدوار مجتمعية لزيادة فعالية مشاركتها السياسية.

■ تأمين الخدمات الصحية الضرورية والطارئة، لدرء المخاطر عن الإناث في الحالات الطارئة.

محددات السياسة: هناك بعض القيود والمحددات تتمثل في التالي :

■ تحديات إيجاد صناديق استثمار فعالة وكفؤة للإدارة المالية تكون حريصة على استثمار ممتلكات الإناث لصالحهن.

■ صعوبة تلاقي إهتمام الشركات والمؤسسات في إنشاء وإيجاد دور حضانة للأطفال، وكلفة توفير خدمات رعاية صحية متنقلة في حالات الطوارئ.

■ فيما يتعلق بتوفير التمويل للإناث بتكاليف بسيطة، فمن الصعب قبول مؤسسات التمويل الميكروي MFIS كصندوق إقراض المرأة، وغيرها من شركات التمويل المحلية والأجنبية العاملة في الأردن تخفيض الكثير من فوائدها نظراً لإرتفاع تكاليف اداراتها وتشغيلها، وعدم تقييد شروط ومعايير سياساتها الإقراضية من قبل السلطة النقدية، ومن قبل وزارتي التخطيط والتعاون الدولي، والصناعة والتجارة.

الجهات المعنية بالتنفيذ :

وزارة الصحة، وزارة الصناعة والتجارة، البنك المركزي، وزارة العمل، وزارة التخطيط و التعاون الدولي، المؤسسة العامة للضمان الإجتماعي، مؤسسات وشركات التمويل الميكروي.

السياسة الثانية: توسيع إطار الشمول للإناث بالضمان الإجتماعي واستكمال سنوات الاشتراك بالضمان حتى سن التقاعد

آلية تنفيذ السياسة :

منع تهرب المنشآت من إشراك العاملات والعاملين لديها بالضمان الإجتماعي، وهذا يعني تشديد المتابعة والرقابة على الشركات

والمؤسسات للإلتزام بقانون العمل، وقانون الضمان الإجتماعي. اضافة إلى المراجعة المالية ومتابعة مدققي الحسابات للتأكد من رصد المخصصات اللازمة للاشتراكات التأمينية والصحية للإناث العاملات. هذا فضلا عن فتح المجال أكثر أمام الاشتراك الإختياري للإناث بالضمان الإجتماعي، وتقديم حافز بنسبة دفع الاشتراك لهنّ مثلا، وغيرها من الحوافز التشجيعية لإستمرار التواصل مع الضمان الاجتماعي.

إيجابيات السياسة :

- تعزيز اشتراكات المؤسسة العامة للضمان الإجتماعي الإلزامية والإختيارية.
- تحقيق الحماية الإجتماعية للإناث العاملات، وتوفير شيئا من الحماية لغير العاملات بتيسير الاشتراك الإختياري.
- رفع مستوى الوعي التأميني لدى الإناث بشكل خاص، ولدى المجتمع والمنشآت عموما.

محددات السياسة :

ارتفاع تكاليف المتابعة والرقابة والتفتيش لوزارة العمل وللمؤسسة العامة للضمان الإجتماعي، إضافة إلى إحتمال الاتفاق فيما بين الإناث العاملات /العاملين وأصحاب العمل على عدم إظهارهن كموظفات بشكل رسمي في جدول الموارد البشرية بالمنشأة.

الجهات المعنية بالتنفيذ :

وزارة العمل، والمؤسسة العامة للضمان الإجتماعي، والمنشآت القائمة المشتركة بالتأمينات الإجتماعية.

السياسة الثالثة: رفع مستوى العناية المؤسسية بأطفال السيدات العاملات في سوق العمل ودعمهن بالخدمات اللوجستية

آلية تنفيذ السياسة :

توفير دور رعاية الأطفال بتجمّع من المؤسسات والشركات القريبة بالمناطق ليتسنى للمرأة الإطمئنان عن أطفالها أثناء العمل؛ ما يدعم إستقرار المرأة في العمل للعاملات في القطاعين العام والخاص، وتوفير مواطن الراحة الأساسية لهنّ، بما في ذلك تسهيل توفير الخدمات اللوجستية الأولية والأساسية في العمل.

إيجابيات السياسة :

نظرا لتوجه بعض السيدات للإنسحاب بهدف التفرغ لشؤون أسرتهن بعد المولود الأول ، فتوفير دور الرعاية للأطفال يعدّ أمراً غاية في الأهمية لإستقرار المرأة في عملها، وعدم إنسحابها منه. وتعزيز الشراكة فيما بين القطاعين العام والخاص.

محددات السياسة :

ارتفاع الكلفة على المنشآت والمؤسسات، وزيادة الأعباء الإدارية والرقابية.

الجهات المعنية بالتنفيذ :

المنشآت في القطاعين العام والخاص، وزارة العمل، وزارة الصحة.

السياسة الرابعة: إطالة عمر الإناث في سوق العمل وتعديل وتعزيز الميراث التقاعدي

آلية تنفيذ السياسة :

- تقديم برامج توعية للإناث العاملات على كيفية التصرف بمستحققاتهن من الاشتراكات، والإلتزام بالعمل حتى استحقاقهن للراتب التقاعدي، وعدم التوجه لطلب صرف تعويضات الدفعة الواحدة .
- تعديل شروط وضوابط وحالات الميراث التقاعدي للإناث سواء من كن متزوجات ولديهن أسر، أو من كن عازبات أو مطلقات أو أرامل.

إيجابيات السياسة :

توعية وتحفيز الإناث على الاستمرار بالعمل للحصول على راتب تقاعدي بدلاً من تعويض الدفعة الواحدة.

محددات السياسة :

إتخاذ القرار بشكل فردي من قبل الإناث دون إدراك أهمية الراتب التقاعدي ودون الإهتمام بحالات الميراث.

الجهات المعنية بالتنفيذ :

وزارة العمل، والمؤسسة العامة للضمان الإجتماعي، وهيئة الإعلام الرسمي المرئي والمسموع.

السياسة الخامسة: تعديل قانون الضمان الاجتماعي رقم 1 لسنة 2014 وقانون المعدل رقم 24 لسنة 2019 المادة: 26 - أ المتعلقة بصرف تعويض الدفعة الواحدة للإناث:

آلية تنفيذ السياسة :

- إجراء الدراسات المتعلقة بسوق العمل الأردني وعلى الأخص المتعلقة بعمالة الإناث من مختلف الجوانب.
- عقد إجتماعات مع أصحاب القرار والجهات المعنية لكسب التأييد بخصوص تعديل قانون الضمان الإجتماعي للبيد المتعلق بصرف تعويضات الدفعة الواحدة للإناث ولمختلف الحالات.
- تعديل شروط وضوابط وحالات صرف تعويضات الدفعة الواحدة للإناث لكافة الأسباب من زواج وطلاق وترمل وللعزباء فوق العمر 40 سنة.

إيجابيات السياسة :

ضمان إستمراره الإناث في سوق العمل وحصولها على راتب تقاعدي عند فقد قدرتها على العمل والكسب.

محددات السياسة:

عدم إعتبار قضية مشاركة المرأة الإقتصادية وإستمرارها بسوق العمل وحصولها على راتب تقاعدي عند بلوغ سن التقاعد المنصوص عليه بقانون الضمان الإجتماعي أمراً ذو أهمية بالغة تتطلب أخذ الإجراءات اللازمة لذلك.

الجهات المعنية بالتنفيذ :

وزارة العمل، وديوان التشريع والرأي، والمؤسسة العامة للضمان الإجتماعي، والمؤسسات العامة والخاصة وذات العلاقة.

السياسة السادسة: إعادة النظر بإطار العمل المرن للإناث وإيجاد المرونة الكافية لتحقيق مصالح كافة الأطراف

آلية تنفيذ السياسة :

- تقديم الحلول للعقبات التي تعترض تطبيق العمل المرن عموماً ، والتي تحول دون المشاركة الفاعلة للإناث في سوق العمل بشكل خاص، بتوسيع مظلة التعليمات التطبيقية لنظام العمل المرن، بحيث يفتح الباب على التشغيل بعقود خاصة بنظام العمل المرن بشكل مواز كما هي عقود العمل المعتادة.
- بناء بيئة صديقة للعمل المرن للمرأة، بتوفير وتطوير التكنولوجيا اللازمة لتسهيل الإتصال والتواصل فيما بين العامل ومنشأة العمل فيما يتعلق بإنجاز الأعمال والمهام المنفذة، ومتابعة شؤون العامل وحقوقه الإدارية والمالية لضمان الحصول عليها مثله مثل العامل في العمل المعتاد، وهذا يعني عدم تخفيض إطار الحماية الإجتماعية للعاملين وخاصة الإناث.
- إعادة صياغة قانون العمل، ونظام الخدمة المدنية بما يبين نوعين من عقود العمل والوظائف ؛ ووظائف عادية تقليدية، ووظائف العمل المرن، ووضع الضوابط والمعايير لكل منها.

إيجابيات السياسة :

تعزيز البنية التشريعية، والإدارية في مؤسسات الدولة، وفتح المجال الرحب للإفادة من الطاقات البشرية ضمن مظلة العمل المرن، ما يعني ضمان زيادة مشاركة المرأة الاقتصادية في سوق العمل، وتعزيز إستمرارها به، وتقليل إنسحابهن المبكر من العمل.

محددات السياسة :

- الحاجة لجهد ووقت لإصدار التشريعات المعدلة اللازمة لإظهار العمل المرن كأسلوب عمل جديد.
- صعوبة تقبل بعض المنشآت لهذا النوع من عقود العمل وشروطه ومعاييرها.
- ارتفاع الكلفة الإدارية الرقابية للأجهزة الحكومية على تطبيق العمل المرن خاصة وأن له ظروفًا وطبيعة مختلفة من حيث الدوام، وطلب الإنجازات، وأساليب التقييم للأداء، وصرف المكافآت والحوافز إلى غير ذلك من الإجراءات الإدارية والمالية والفنية الملازمة لكل تطبيق من نوع التعاقد للعمل.

الجهات المعنية بالتنفيذ :

ديوان التشريع والرأي، ديوان الخدمة المدنية، وزارة العمل، وزارة الصناعة والتجارة، غرفة الصناعة، غرفة التجارة، النقابات العمالية، والنقابات المهنية، والنقابات الهندسية والطبية وغيرها من النقابات الممثلة للعمال.

السياسة السابعة: تضمين برامج لرفع مستوى الوعي التأميني للإناث

يلاحظ إقبال المرأة على سحب الدفعة الواحدة بسبب الزواج للتفرغ لشؤون أسرته مما يضيع عليها فرصة الدخل التقاعدي وزيادة مشاركتها في سوق العمل، كما تم ملاحظة خروج حملة الشهادة الجامعية وحملة الثانوية العامة من سوق العمل وأخذ الدفعة الواحدة

آلية تنفيذ السياسة :

تقديم برامج إعلامية توعوية مكثفة للإناث العاملات في سوق العمل حول ميزات قانون الضمان الإجتماعي، وحقوقهن العمالية؛ ما لهنّ وما عليهن. والتوعية بكيفية الإفادة القصوى من التأمينات الاجتماعية، وأهمية استمرارها بالعمل لحين بلوغها سنّ التقاعد.

إيجابيات السياسة :

إطالة عمر الإناث في سوق العمل، وضمان عدم إنسحابهن منه بالحصول على الدفعة الواحدة.

محددات السياسة :

السلوك والرغبات الشخصية للإناث، والعوامل المؤثرة عليها للبقاء أو الإنسحاب من سوق العمل.

الجهات المعنية بالتنفيذ :

المؤسسة العامة للضمان الإجتماعي، والإعلام الرسمي المرئي والمسموع والمقروء.

قائمة المراجع

المراجع العربية

1. الأمانة العامة للمجلس الأعلى للسكان، دراسة أسباب إنسحاب المرأة من سوق العمل، 2015.
2. المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي، التقرير السنوي، 2021 .
3. المجلس الاقتصادي والاجتماعي الأردني وهيئة الأمم المتحدة للمرأة (2022)، « الإطار العام للمساواة بين الجنسين (النوع الاجتماعي) في الأردن».
4. المجلس الاقتصادي والاجتماعي (2020)، « أثر جائحة كورونا في مجالات الصحة والعنف الأسري والاقتصاد في الأردن بحسب النوع الاجتماعي».
5. المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي، المرأة والرجل في الضمان الاجتماعي : صورة إحصائية 2020 - 2021، عمان، الأردن، 2022.
6. الخواجا (2021)، بعنوان «دور الأزمات الصحية العالمية وبعض المتغيرات في إعادة تشكل العالم عن بُعد»، المؤسسة العربية للتربية والعلوم والآداب، مصر (19)5، 323 - 344.
7. المجلس الأعلى للسكان بالتعاون مع وزارة العمل و USAID، واقع تطبيق أشكال العمل المرن في الأردن، دراسة استطلاعية، 2018.
8. المجلس الأعلى للسكان وشير نت، ملخص سياسات الإرتقاء بمؤشرات الصحة الجنسية والإنجابية للمرأة والفتاة في محافظة جرش، الأردن، 2021.
9. المجلس الأعلى للسكان وشير نت، ملخص سياسات تمكين المرأة والفتاة والمساواة بين الجنسين بضمن توفير الصحة الجنسية والإنجابية والحقوق الإنجابية، الأردن، 2020.
10. المجلس الأعلى للسكان وشير نت، دراسة تقييم الوضع الحالي لبرامج التوعية في مجال الصحة الجنسية والإنجابية والحقوق الإنجابية للمراهقين والشباب في الأردن، 2020.
11. المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية وهيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية، نظام معلومات الموارد البشرية (مشروع المنار)، 2022.
12. تعولميت وعلوية (2020)، بعنوان «الضغوط المهنية وعلاقتها بالاحترق النفسي لدى عمال قطاع الصحة خلال أزمة كورونا»، مجلة الوقاية والأرغونوميا في جامعة الجزائر (2)8، 24 - 45، الجزائر.
13. دائرة الإحصاءات العامة، الأردن بالأرقام للعام 2019
14. دائرة الإحصاءات العامة، مسح السكان والصحة الأسرية في الأردن 2017 / 2018.
15. سريميني (2021)، بعنوان: «الصحة النفسية وعلاقتها بالصمود النفسي لدى طلبة الجامعة في ظل جائحة كورونا في شمال غرب سوريا»، سوريا.
16. عبد الفتاح (2021)، بعنوان «إدارة العمل الصحفي عن بُعد خلال جائحة كوفيد - 19: دراسة في ضوء نموذج غرف الأخبار الموزعة»، مجلة البحوث الإعلامية 2(58)، 979 - 1030.
17. قانون العمل الأردني رقم (8) لسنة 1996 وتعديلاته حتى تاريخ 2021.
18. قانون الضمان الاجتماعي رقم (1) لسنة 2016 وقانون معدل رقم (24) لسنة 2019 .
19. محمد الخصاونه وآخرون، مراجعة قانونية لنظام العمل المرن لعام 2017، مركز قلعة الكرك للاستشارات والتدريب بالتعاون مه فريدريك أيبيرت شتفتونغ، 2018.
20. مجلس شؤون الأسرة، وزارة الموارد البشرية والتنمية بالتعاون مع مركز المبدعون بجامعة الملك سعود، الرياض، نوفمبر 2020.
21. نظام الخدمة المدنية رقم (9) لسنة 2020 وتعديلاته حتى تاريخ 2022 / 1 / 5 .
22. نظام العمل المرن رقم (22) لسنة 2017 وتعليماته الصادر بمقتضى المادة (140) من قانون العمل رقم (8) لسنة 1996.

1. Economic & Social Council, UN for Women and The Jordanian National Commission for Women, FISCAL POLICY, TAXATION AND GENDER EQUALITY IN JORDAN, Jordan, Sep. 2019.
2. Tewodros Aragie Kebede, Svein Erik Stave & Maha Kattaa, Facing Double Crises Rapid assessment of the impact of COVID -19 on vulnerable workers in Jordan, ILO, May 2020.
3. Talaei, N., Varahram, M., Jamaati, H., Salimi, A., Attarchi, M., Kazempour Dizaji, M., ... & Seyedmehdi, S. M. (2020). Stress and burnout in health care workers during COVID-19 pandemic: validation of a questionnaire. Journal of Public Health, 1-6. (Talaei et al, 2020.
4. WEF, Global Gender Gap Report 2022, Insight Report, July 2022.

