

ورقة تقدير موقف

بمناسبة يوم المرأة العالمي 8 آذار

استمرار تراجع مؤشرات مشاركة المرأة في الاقتصاد الأردني

المركز العمالي الأردني/ مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية

عمان، 7 آذار 2019

للعام العاشر على التوالي يقوم المرصد العمالي الأردني التابع لمركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية بإصدار "ورقة تقدير موقف" بمناسبة يوم المرأة العالمي، للوقوف على واقع المشاركة الاقتصادية للمرأة في الأردن وسوق العمل والتحديات التي تواجهها، إلى جانب الوقوف على التغييرات في أوضاع المرأة الاقتصادية على أرض الواقع سواء على مستوى السياسات أو الممارسات، وهي مناسبة سنوية لمراجعة أوضاع المرأة ومستويات تقدمها في المجتمع. وفيما يأتي عرض مقتضب لأبرز ملامح التغييرات التي حدثت خلال السنوات العشر الأخيرة:

1. يأتي يوم المرأة العالمي لهذا العام في الوقت الذي تعرضت فيه تشريعات العمل الأردنية خلال السنة الماضية الى تعديلات انتقصت من الحقوق والمبادئ الاساسية في العمل، وشملت التعديلات اضعاف قدرات العاملين والعاملات من المشاركة في رسم السياسات المرتبطة بالعمل، الذي يعد أحد التحديات الأساسية التي يواجهها العاملين في الأردن، والذي تم من خلال القيود الإضافية التي فرضت على المنظمات النقابية، الى جانب اضعاف الحمایات الاجتماعية للعاملين والعاملات الشباب. وبالرغم من اجراء بعض التعديلات الشكلية على قانون العمل الأردني تتعلق بتحسين بيئة العمل للنساء في الأردن وخاصة المادة 72 المتعلقة بإنشاء حضانات لأبناء العاملات والعاملين ضمن شروط معينة، إلا أن مختلف المؤشرات تفيد أن الحكومة ما زالت غير قادرة على انفاذ القانون بإلزام المؤسسات ممن تنطبق عليها المادة المذكورة من انفاذها، ما دفع الحكومة الى اجراء تعديلات على قانون الضمان الاجتماعي لتحميل عبء انشاء الحضانات على صندوق الضمان الاجتماعي. وفي هذا السياق نؤكد على أن توفير الحضانات لأبناء العاملين والعاملات هو من مسؤولية الدولة وليس القطاع الخاص ولا صندوق الضمان الاجتماعي.

2. يقوم مجلس الأمة بغرفتيه النواب والأعيان في الوقت الراهن بإجراء تعديلات على بعض مواد قانون العمل تخص عمل النساء، وخاصة المواد 29 و69 والمتعلقات بالعنف والتحرش وصلاحيات وزير العمل في تحديد الوظائف والأوقات التي يجوز للمرأة العمل فيها. وفي هذا السياق نأمل من مجلسي النواب والأعيان تبني نصوص تضمن الحقوق والمبادئ الأساسية في العمل، لتوفير الحماية الكافية للعاملات والعاملين، لمنع كافة أشكال العنف والتحرش في عالم العمل الذي يعني وفقاً لاتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 190 بشأن العنف والتحرش في عالم العمل - مجموعة السلوكيات والممارسات غير المقبولة أو التهديدات المرتبطة بها، سواء حدثت مرة واحدة أو تكررت وتهدف أو تؤدي أو يحتمل أن تؤدي إلى إلحاق ضرر جسدي أو نفسي أو اقتصادي، وتشمل العنف والتحرش على أساس نوع الجنس. أما فيما يتعلق بالمادة 69، فمطلوب تعديلها باتجاه ترك قرار اختيار نوع المهنة وأوقات العمل للنساء أنفسهن، فهن الأقدر على تحديد ما هو مناسب لحياتهن ولعملهن، على أن تتضمن المادة نصوص توفر الحماية اللازمة لكافة العاملات والعاملين أثناء العمل الليلي وبعض المهن الصعبة.

3. وفي سياق مشاركة المرأة الاقتصادية، فقد استمر التراجع في معدلات المشاركة الاقتصادية المنقحة للمرأة (قوة العمل منسوبة إلى عدد السكان من الإناث 15 سنة فأكثر) في الأردن خلال السنوات الأخيرة، حيث سجل في عام 2019 ما نسبته 13.2 بالمائة في حين كان في عام 2008 عند مستوى 14.2 بالمائة، وكذلك استمر تراجع المشاركة الاقتصادية بين الذكور ليصل إلى مستوى 53.3 بالمائة في عام 2019، بينما كان 64.0 بالمائة في عام 2008.

4. إلى جانب ذلك قاربت نسبة النساء المشتركات في المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي 28 بالمائة في نهاية عام 2018 من مجمل المشتركين في المؤسسة (بما في ذلك المشتركات اختياريًا) تتركز غالبتهن في القطاع العام بنسبة 37 بالمائة، بينما مشاركتهن في القطاع الخاص لا تزيد عن 15 بالمائة، هذا وما زالت معدلات البطالة عند النساء في الأردن مرتفعة جدا إذ بلغت 27.5 بالمائة في الربع الثالث من عام 2019، مقارنة مع الذكور، إذ بلغت بينهما 17.1 بالمائة خلال الربع الثالث من عام 2019، حيث زادت معدلات البطالة بين النساء بمقدار 2 بالمائة مقارنة مع العام الماضي. وقد لعبت سياسات العمل دورا أساسيا في تفضيل النساء العمل في القطاع العام، حيث أن هذه السياسات أوجدت شروط عمل جيدة في القطاع العام وشروط عمل ضعيفة في القطاع الخاص، من حيث الأجور والحمايات الاجتماعية والاجازات وساعات العمل والاستقرار الوظيفي وغيرها، وما زالت الحكومة تسير باتجاه توسيع حالة التمايز في شروط العمل بين القطاعين، كان آخرها الرفع المؤجل التنفيذ للحد الأدنى للأجور، الذي ما زال يقل كثيرا عن خط الفقر المطلق من جهة، ويقل بشكل كبير عن الحد الأدنى للأجور في القطاع العام.

5. ما زالت فجوة الأجور تتسع لصالح الذكور، إذ اشارت ارقام دائرة الاحصاءات العامة لعام 2018 أن متوسط الأجور الشهرية للعاملين الذكور يبلغ 514 دينارا ومتوسط أجور النساء العاملات يبلغ 467 دينارا بفارق 47 دينارا لصالح الذكور، بفجوة أجور تبلغ 9.1 بالمائة، ويؤكد ذلك تقرير المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي لعام 2018 حيث يبين أن متوسط اجور العاملين الذكور المشتركين لديها يبلغ 544 دينارا بينما يصل عند الاناث 475 دينارا بفارق 69 دينارا لصالح الذكور، بفجوة أجور تبلغ 12.7 بالمائة، وهذا يعود في جانب كبير منه إلى قصر عمر المسار الوظيفي للإناث مقارنة مع الذكور، وبالتالي تفقد غالبية النساء العديد من فرص الترقيات التي تؤدي إلى زيادة الدخل. كذلك، يلعب عدم تمكن قطاعات واسعة من النساء من الالتحاق بدورات تدريبية في سياق التطور المهني لهن،

بسبب الانطباعات السائدة لدى العديد من الادارات العليا في القطاعين العام والخاص من أن غالبية النساء سياترن أعمالهن في وقت مبكر، الأمر الذي ينعكس سلبيًا على مستويات أجورهن.

6. ان عدم حدوث تقدم ملموس في دور المرأة اقتصادياً في الأردن، يعود بشكل أساسي الى ظروف العمل الطاردة (غير الصديقة) التي يعاني منها غالبية العاملين في الأردن رجالاً ونساءً، وخاصة مستويات الأجور المنخفضة، الا أن النساء يتعرضن لانتهاكات في حقوقهن الأساسية أكثر من الرجال، بسبب اضطراب الالاف منهن للعمل في الاقتصاد غير المنظم وبطرق عمل غير منظمة. يضاف الى ذلك، ضعف شبكة النقل العام التي تؤدي الى استهلاك نسبة كبيرة من أجور العاملين والعاملات الى جانب مدد طويلة من أوقات العاملين أثناء ذهابهم وعودتهم من وإلى أماكن عملهم، الأمر الذي ساهم في الضغط أكثر على النساء لعدم الانخراط في سوق العمل. يضاف الى ذلك امتناع الغالبية الكبرى من الشركات التي تنطبق عليها المادة 72 من قانون العمل المتعلقة بتأسيس حضانات لأطفال العاملات والعاملين لديها من انفاذ القانون.

7. يساهم ضعف قدرات الاقتصاد الأردني المنظم على التوسع وضعف توليد فرص عمل جديدة وكافية لائتمة، في وضع عقبات اضافية أمام النساء في سوق العمل، ما أدى الى توسع العمل غير المنظم خلال السنوات الماضية بشكل كبير بسبب تزايد أعداد الداخلين الجدد الى سوق العمل، والعمل غير المنظم لا يوفر الحدود الدنيا من شروط العمل اللائق للغالبية الكبيرة من العاملين فيه، وبالتالي تعزف النساء عن الالتحاق به الا عند الضرورة. وهذا يفسر رغبة النساء بالعمل في القطاع العام والقطاع الخاص الكبير والمتوسط المنظم، كونه يوفر حدوداً مقبولة من شروط العمل اللائق. ورغم ذلك هنالك عشرات آلاف النساء يعملن بشكل غير منظم، وخاصة في القطاع الزراعي والمدارس الخاصة وصالونات التجميل والسكرتيرات لدى مكاتب المهنيين من اطباء ومهندسين ومحامين وشركات متوسطة وصغيرة، حيث يجرمن من أبسط حقوقهن العمالية والانسانية وخاصة الاشتراك في الضمان الاجتماعي، حيث تشير العديد من الدراسات التي قامت بها المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي أن معدلات التهرب التأميني في بعض هذه القطاعات تزيد عن 90 بالمائة.

8. الى جانب ذلك، تواجه النساء من ذوات الإعاقة تحديات مضاعفة في مجال التشغيل، مقارنة مع الرجال، تتمثل بوجود صعوبات كبيرة لا تمكنهن من الحصول على فرص عمل ملائمة، وتضيّق عليهن إمكانية الحصول على فرص عمل بشكل عام، بالإضافة الى إحساسهن أن التعامل معهن ينطلق من منظور "إحساني"، وليس حقوقي يحترم إنسانيتهم وقدراتهن وحقهن بالعمل، إضافة الى تعرض بعضهن الى أنواع مختلفة من "التحرش" يدفعهن ويدفع زميلاتهن لعدم المغامرة بالانخراط في سوق العمل، وخاصة في القطاع الخاص، الى جانب عدم رغبة العديد من أسرهن للخروج من المنزل لغايات العمل.

9. من المتوقع أن تزيد التعديلات التي جرت على قانون الضمان الاجتماعي صيف عام 2019 من الضغوط على النساء وتشجيعهن على عدم الانخراط في سوق العمل - على تواضع فرص عمل التي يوفرها -، حيث تم حرمان الشابات والشباب دون سن 28 عاماً من التمتع بكافة الحماية الاجتماعية التي توفرها منظومة الضمان الاجتماعي في الأردن لمدة خمس سنوات في منشآت العمال الناشئة.

توصي هذه الورقة بضرورة العمل على قيام الحكومة باتخاذ مجموعة من الإجراءات لتعزيز المشاركة الاقتصادية للمرأة:

10. تحسين قدرات الاقتصاد الأردني المنظم بهدف خلق فرص عمل كافية ولاتئة لجميع الداخلين الجدد له، من خلال تقديم حوافز للقطاعات الاقتصادية كثيفة التشغيل.
11. تحسين شروط العمل في الأردن بشكل عام وخاصة للنساء، لتصبح أكثر جاذبية لهن، وذلك على مستوى السياسات والممارسات، وتمكين جميع العاملين في الأردن من التمتع بالحقوق والمبادئ الأساسية في العمل ومعايير العمل اللائق بكافة ابعادها.
12. مراجعة مختلف الاستراتيجيات والبرامج الرامية إلى تعزيز دور المرأة في الحياة الاقتصادية وسوق العمل سواء تلك الصادرة عن المؤسسات الحكومية ذات العلاقة أو عن مؤسسات المجتمع المدني، ليس بهدف قوينة حقوق المرأة وحماتها فحسب، بل لضمان تنفيذ هذه الحقوق.
13. إعادة النظر بالتعديلات التي أجريت خلال السنة الماضية على قانوني العمل والضمان الاجتماعي باتجاه تحسين شروط العمل وتعزيز الحماية الاجتماعية وتوسيعها.
14. إلغاء كافة أشكال التمايز في تشريعات وسياسات العمل التي عمقت الفجوة بين القطاعين العام والخاص ليصبح القطاع الخاص أكثر جاذبية للعاملين وخاصة النساء.
15. توفير الحماية الكافية للعاملات في المادة 29 من قانون العمل لمنع كافة اشكال العنف والتحرش في عالم العمل، الى جانب تعديل المادة 69 من القانون باتجاه ترك قرار اختيار نوع المهنة وأوقات العمل للنساء أنفسهن، على أن تتضمن المادة نصوص توفر الحماية اللازمة لكافة العاملات والعاملين أثناء العمل الليلي.
16. على الحكومة المصادقة على كافة اتفاقيات منظمة العمل الدولية وخاصة المكونة للحقوق والمبادئ الأساسية في العمل والعمل اللائق بالإضافة الى اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 190 بشأن العنف والتحرش في عالم العمل.

انتهت الورقة