

# المشاركة الاقتصادية للمرأة

## في الأردن

كانون الأول، ٢٠١٣

إعداد: مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية

### تقديم:

أعدت ورقة السياسات هذه للوقوف على واقع المشاركة الاقتصادية للمرأة الأردنية وسبل تعزيزها، حيث تعتبر نسبة المشاركة الاقتصادية للنساء في الأردن متدنية مقارنة مع نسبة المشاركة الاقتصادية للرجل ومقارنة مع النسب في الدول المتقدمة.

كما أن نسبة المشاركة الاقتصادية للمرأة لا تزال تراوح مكانها منذ عقدين بالرغم من الجهود الحكومية التي بذلت بهدف زيادة المشاركة الاقتصادية، واستمر هذا الوضع بالرغم من تعديل العديد من التشريعات وإصدار الحكومة للاستراتيجية الوطنية للمرأة، وكذلك إجراء العديد من الدراسات للتعرف على أسباب هذا الضعف ومحاولة إيجاد الحلول المناسبة له، يضاف إلى ذلك الجهود التي بذلتها وما زالت تبذلها منظمات المجتمع المدني الأردني وجهود المنظمات الدولية من أجل زيادة المشاركة الاقتصادية للمرأة.

وتهدف هذه الورقة إلى تقديم قراءة لأهم الأسباب التي أدت إلى استمرار تدني نسبة المشاركة الاقتصادية للمرأة الأردنية في ضوء ما تم الاطلاع عليه من دراسات وأبحاث وتقارير أعدت في هذا المجال. بالإضافة إلى المقابلات العميقة التي تم إجراؤها مع العديد من الخبراء الاقتصاديين، وفي ضوء نتائج مجموعات التركيز التي عقدت في عدة محافظات، وكذلك اقتراح سياسات بديلة للتعامل مع هذه المشكلة من أجل زيادة نسبة المشاركة الاقتصادية للمرأة لتصل إلى النسب العالمية من أجل تحقيق التقدم والرخاء للمواطن الأردني.

ويسعدنا أن نتقدم بجزيل الشكر إلى كل من ساهم في تسهيل عمل فريق إعداد هذه الورقة، ونخص بالذكر تجمع الشباب الأردني الثقالي «تشارك» في محافظة المفرق، وكلاً من نادي الكرك الثقالي واتحاد المرأة الأردنية (فرع الكرك) والسيدات اللواتي شاركن في جلسات النقاش المركز التي عقدها المركز، كما نتقدم بالشكر الجزيل للخبراء والباحثين الاقتصاديين الذين تم إجراء المقابلات العميقة معهم ومنحوا فريق المركز جزءاً هاماً من أوقاتهم الثمينة.

تعد مشاركة المرأة الاقتصادية من المواضيع التي حازت على اهتمام مختلف المعنيين بالتنمية في الأردن وعلى وجه الخصوص المنظمات النسائية، وذلك لأن ممارسة المرأة لدورها الاقتصادي يؤدي إلى تفعيل دورها في المجتمع بمختلف مستوياته. وبالرغم من الاهتمام المتزايد من قبل الحكومات الأردنية المتعاقبة ومنظمات المجتمع المدني الأردني خلال السنوات الماضية بزيادة المشاركة الاقتصادية بشكل عام، والمشاركة الاقتصادية للمرأة بشكل خاص، إلا أن نسبة المشاركة الاقتصادية للأردنيين بشكل عام وللمرأة بوجه خاص ما تزال ضعيفة. ويعتبر تدني المشاركة الاقتصادية للمرأة من أبرز الاختلالات التي يعاني منها الاقتصاد الأردني. ويبلغ معدل المشاركة الاقتصادية المنقح (قوة العمل منسوبة إلى السكان ١٥ سنة فأكثر) ٣٦,٤%<sup>(١)</sup>. كما أن معدل مشاركة المرأة الاقتصادية المنقح بلغ ١٢,١%، وهي لم تتغير بشكل ملموس منذ ما يقارب عشرين عاماً، إذ كان يبلغ معدل المشاركة الاقتصادية المنقح للمرأة في عام ١٩٩٣ حوالي ١٢,٤%<sup>(٢)</sup>، بينما معدل المشاركة الاقتصادية المنقح للرجال قد بلغت ٦٠,٠%.

وتعد هذه المعدلات متدنية جداً مقارنة مع غالبية دول العالم، حيث تشير الأرقام المقارنة أن معدل المشاركة الاقتصادية لكلا الجنسين على مستوى العالم لعام ٢٠١٢ وصلت إلى ٦٤,١%، أما في الشرق الأوسط فقد بلغت ٤٨,١% وفي شمال أفريقيا ٤٩,١%. أما معدل المشاركة الاقتصادية للرجال على مستوى العالم فقد وصل حوالي ٧٧,١%، وفي الشرق الأوسط وشمال أفريقيا ٧٤,٣%<sup>(٣)</sup>. في حين نجد أن نسبة مشاركة النساء في القوى العاملة (٥١,١%) على مستوى العالم، وفي الشرق الأوسط (١٨,٧%) وفي شمال أفريقيا (٢٤,٤%)<sup>(٤)</sup>. وبشكل عام فإن معدل المشاركة الاقتصادية في العالم العربي يعتبر متدنياً بسبب تدني مشاركة النساء في القوى العاملة، فالنساء في العالم العربي يشكلن ٢٦% من حجم القوى العاملة<sup>(٥)</sup>. في حين تبلغ معدلات البطالة بين الإناث في العالم العربي ١٧,٤%. وفي الأردن بلغت معدلات البطالة بين الإناث في الربع الثالث من عام ٢٠١٣ حوالي ٢٦,٨% مقابل ١١,٣% للذكور<sup>(٦)</sup>. أما أرقام الربع الرابع فقد سجلت ١٨,٧% بين الإناث مقابل ٩,٥% عند الذكور<sup>(٧)</sup>، كما بلغ صافي فرص العمل المستحدثة خلال النصف الثاني من عام ٢٠١٢ حوالي ٢٨ ألف فرصة عمل، منها ٢٠ ألف فرصة للذكور و٨ آلاف فرصة للإناث<sup>(٨)</sup>، وهذا يوضح حجم الانخفاض في نسبة مشاركة المرأة.

ويتركز عمل المرأة ضمن وظائف ومهن معينة، مثل التعليم والصحة والعمل الاجتماعي حيث يعمل في قطاع التعليم ما نسبته ٤٣,٢% من المشتغلات الأردنيات، أما قطاعي الصحة والعمل الاجتماعي فيعمل به ما نسبته ١٤,٩%، في حين يعمل في قطاع الصناعات التحويلية ما نسبته ٧,٤%<sup>(٩)</sup>. وتعمل ٤٨% من المشتغلات في القطاع العام في حين يعمل الباقي في القطاع الخاص<sup>(١٠)</sup>. ويعود سبب ذلك لمحاولة المرأة المحافظة على دورها التقليدي من خلال العمل بمهن تعتبر حسب المعايير الاجتماعية ملائمة لوضع المرأة، كذلك فإن بيئة العمل في القطاع العام تعتبر جاذبة للنساء لأنها تراعي احتياجات المرأة بشكل أكبر من القطاع الخاص، بالإضافة إلى أن هذه الوظائف تراعي الفصل الوظيفي على أساس النوع الاجتماعي.

ومن جانب آخر تمتلك النساء في الأردن ما نسبته ٥,٣% من حجم المؤسسات الصغيرة ومتوسطة الحجم، كما بلغت نسبة النساء صاحبات الأعمال لعام ٢٠١٠ ما نسبته ٢,١% من إجمالي النساء المشتغلات، وبلغت نسبة النساء العاملات لحسابهن الخاص ٢,٤%<sup>(١١)</sup>. كما تشكل النساء ما نسبته ١٧% من مالكي الأراضي و٢٢,١% من مالكي الشقق و٤٣,١% من مالكي الأوراق المالية (أسهم) وتبلغ القيمة الإجمالية للأوراق المالية المملوكة للنساء حوالي ٢٢%<sup>(١٢)</sup>.

## المشكلة :

يتضح مما سبق الضعف الشديد للمشاركة الاقتصادية للمرأة، والذي يعد من أهم العقبات التي تواجهها جهود التنمية الاقتصادية في الأردن، لأن ضعف المشاركة الاقتصادية للمرأة يعني هدر طاقات وامكانيات إنتاجية كبيرة وهامة في عملية التنمية، كما ينعكس هذا الضعف سلباً على معدلات النمو الاقتصادي وبالتالي ضعف المستوى المعيشي للمواطنين، والذي لا يمكن أن يتحقق دون مشاركة فعالة لكافة مكونات المجتمع رجالاً ونساءً، خاصة وأن النساء يشكلن ما نسبته ٤٨,٥% من مجمل سكان المملكة البالغ حوالي ٦,٤ ملايين<sup>(١٣)</sup>، كما أنه يؤدي إلى زيادة نسبة الإعالة في الأسر الأردنية والتي تصل في الأردن إلى (١ - ٤)<sup>(١٤)</sup>، فعملية التنمية عملية متكاملة وشاملة، لا يمكن أن تسير إلى الأمام دون أن تلعب المرأة دوراً فعالاً في الحياة الاقتصادية يوازي وزنها في المجتمع، كما أنه ينعكس سلباً على درجة تمتع النساء في المجتمع الأردني بحقوقهم الإنسانية الاقتصادية والاجتماعية والمدنية والسياسية والثقافية. ويأتي ذلك رغم كل الجهود التي بذلت وما زالت تبدل من مختلف الأطراف الرسمية وغير الرسمية والهادفة إلى زيادة مشاركة المرأة في الحياة الاقتصادية، حيث تم تعديل العديد من التشريعات المتعلقة بالعمل وعلى رأس هذه التشريعات قانون العمل الأردني، وقانون الضمان الاجتماعي، كما تم تأسيس اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة عام ١٩٩٢، التي تهدف للنهوض بأوضاع المرأة الأردنية وتعزيز مشاركتها الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والدفاع عن حقوقها.

## تحليل المشكلة :

هناك مجموعة من الأسباب التي ساهمت في ضعف المشاركة الاقتصادية للمرأة الأردنية، وأهمها:

### أولاً: أسباب اقتصادية واجتماعية

أدت السياسات الاقتصادية التي اتبعتها الحكومات الأردنية المتعاقبة وتطبيق العديد من برامج إعادة الهيكلة وفق وصفات صندوق النقد الدولي والبنك الدولي، وما ترتب عليه من إجراءات تقشفية إلى تقليص الإنفاق الحكومي الاجتماعي، بما فيها الحد من الاستخدام والتوظيف في مؤسسات القطاع العام، الذي يعتبر المشغل الرئيسي في الأردن، كما أنه يعتبر قطاعاً جاذباً لتشغيل النساء بسبب شروط العمل الجيدة التي يعمل بموجبها العاملين مقارنة مع القطاع الخاص، حيث أن ٤٨,٢% من النساء المشتغلات يعملن في القطاع العام، في حين أن ٣٦% من المشتغلين الذكور يعملون في القطاع العام<sup>(١٥)</sup>.

هذا إلى جانب أن السياسات الاستثمارية التي تم اعتمادها خلال العقدين الماضيين لم تتمتع بالحساسية لجانب توليد فرص العمل من جهة ولتشغيل النساء من جانب آخر. فقد تركزت على المشاريع الضخمة وخاصة العقارية منها، وهذا النوع من المشاريع يولد فرص عمل مؤقتة وغالبيتها تشغلها عمالة وافدة، بسبب عدم توفر أيدي عاملة أردنية ماهرة ونصف ماهرة في المهن الانشائية، وهي في ذات الوقت ذات طابع ذكوري. ومن المعروف أن تكاليف توليد فرص العمل في المشاريع الضخمة (Mega Projects)، مرتفعة جداً مقارنة مع المشاريع المتوسطة والصغيرة، لذلك بقيت معدلات البطالة تراوح مكانها ما بين (١١,٠ - ١٤,٠%) في الأردن خلال العقدين الماضيين. وبقيت مرتفعة كذلك بالنسبة للنساء وبمعدلات عالية تقارب ضعف الرجال.

يضاف إلى ذلك ضعف ظروف العمل بشكل عام في سوق العمل الأردني، والتي تعتبر طاردة لكل من الرجال والنساء معاً، حيث انخفاض معدلات الأجور إذ أن ٦٢% من العاملين بأجر في الأردن لا تزيد رواتبهم الشهرية عن ٤٠٠ ديناراً<sup>(١٦)</sup>، وهنالك فجوة في الأجور لصالح الذكور، فقد بلغ متوسط الأجر الشهري للإناث في منشآت القطاع العام ٤٠٣ ديناراً شهرياً مقارنة مع ٤٥٧ ديناراً شهرياً للذكور، وفي القطاع الخاص بلغ متوسط الأجور

للإناث ٣١٥ ديناراً شهرياً، مقارنة مع ٣٧٨ ديناراً شهرياً للذكور<sup>(١٧)</sup>. مع الأخذ بعين الاعتبار تعرض النساء في سوق العمل لانتهاكات في حقوقهن أكثر من الرجال ومن هذه الانتهاكات، طول ساعات العمل والحرمان من الاجازات السنوية والمرضية والرسمية، إضافة إلى عدم توفر بيئة عمل مناسبة تراعي احتياجات المرأة من حيث توفر مرافق رعاية لأبناء العاملات (حضانات) وعدم وجود استراحات خاصة بالنساء في أماكن العمل، وميل أصحاب العمل إلى توظيف الذكور لتجنب انقطاع النساء المتزوجات عن العمل بسبب إجازة الأمومة وساعة الرضاعة. كما أدى تدني مستوى النقل العام وقلة المواصلات إلى أماكن العمل إلى تراجع نسبة المشاركة الاقتصادية للمرأة الأردنية.

كذلك لعبت النظرة التقليدية للمرأة ودورها في المجتمع عاملاً أساسياً في تدني مشاركتها الاقتصادية، حيث ينظر إلى عمل المرأة على أنه شأن ثانوي وليس حاجة ملحة مثل عمل الرجل. كما أدى تعدد المسؤوليات الملقاة على عاتق المرأة من الانجاب والعناية بالأسرة والمنزل إلى إضافة المزيد من الأعباء عليها مما جعل العديد من النساء تحجم عن البحث عن عمل. هذا بالإضافة إلى نظرة نمطية لدى قطاع واسع من أصحاب العمل أن المرأة أقل إنتاجية من الرجل، كونها أضعف بدنياً ولا تستطيع القيام بالأعمال التي يقوم بها الرجل، يضاف إلى ذلك عدم معرفة المرأة بفرص العمل المتاحة في القطاع الخاص.

### ثانياً: أسباب قانونية :

في الوقت الذي لا يميز فيه قانون العمل الأردني بين الرجال والنساء في الحقوق، إلا أنه لا يوجد فيه نصوص صريحة تحظر التمييز في الاستخدام والمهنة، وتوجب المساواة في الأجور بين الرجال والنساء عن العمل ذي القيمة المتساوية. ولم تساعد التعديلات التي أجريت على التشريعات والقوانين المتعلقة بالعمل على زيادة المشاركة الاقتصادية للمرأة الأردنية، إذ ينص القانون ومنذ عام ١٩٩٦ على إلزام صاحب العمل الذي يستخدم ما لا يقل عن عشرين عاملة تهيئة مكان مناسب ليكون في عهدة مربية مؤهلة لرعاية أطفال العاملات الذين تقل أعمارهم عن أربع سنوات، على أن لا يقل عددهم عن عشرة أطفال<sup>(١٨)</sup>. بالإضافة إلى منح المرأة الحامل إجازة أمومة تصل إلى ١٠ أسابيع قبل الولادة وبعدها وبأجر كامل، مع حظر تشغيل المرأة قبل انقضاء

## البدائل والخيارات :

في ضوء تحليل مشكلة ضعف المشاركة الاقتصادية للمرأة الأردنية، فإننا نتقدم بمجموعة من السياسات والخيارات البديلة التي رأينا أن الأخذ بها سيساهم في تعزيز المشاركة الاقتصادية للمرأة، وتمثل هذه الخيارات بما يلي:

### أولاً: السياسات الاقتصادية والاجتماعية

- إعادة النظر بمجمل السياسات الاقتصادية باتجاه منحها أبعاداً اجتماعية تأخذ بعين الاعتبار الحاجات والأولويات الأساسية التي تتطلبها المجتمع الأردني، بعيداً عن السياسات الاقتصادية الجاهزة، وأن تتوجه كامل هذه السياسات نحو توليد فرص عمل لائقة وعلى وجه الخصوص للنساء. (وزارة المالية)

- توجيه الاستثمارات نحو المشاريع المولدة لفرص العمل، مع تقديم تسهيلات لهذه المشاريع في حال تشغيل النساء بنسب معينة لديها، وهذا يتطلب تعديل قوانين الاستثمار في الأردن بما يحقق هذه الغاية. (وزارة الصناعة والتجارة)

- زيادة المبالغ المخصصة للمشاريع الصغيرة التي تقوم بها النساء في الأردن لأن ما يقدم حالياً لا يكفي للبدء بمشروع أو الاستمرار به، وضرورة إلغاء أنظمة الكفيل والضمانات والاكتفاء بعملية متابعة المشروع بجميع مراحلها، ومتابعة القائمين عليه، ومنح هذه المشاريع الإعفاءات من الضرائب والرسوم وتسهيل عملية تسجيلها. ومساعدة هذه المشاريع على التشبيك فيما بينها وخاصة المشاريع المتشابهة من حيث الإنتاج حتى يتم تطويرها وتستوعب أعداداً أكبر من العمالة المحلية وخاصة النساء، والبحث عن آليات تطوير المنتج وتسويقه وتوحيد الجهود في هذا المجال. ويمكن أن يتم ذلك من خلال تعديل تعليمات منح القروض الخاصة بالمشاريع الصغيرة، وإعداد قاعدة بيانات حول الصناعات المتشابهة والعمل على تنظيم هذه الصناعات في ائتلافات، ووجود فرق متخصصة لمتابعة المشاريع من قبل المؤسسات المقرضة وهذا وإن كان يضيف أعباء مالية إضافية على هذه المؤسسات إلا أنه يضمن إعادة الأموال التي تم اقتراضها بموعدها. (وزارة الصناعة والتجارة وجمعية البنوك في الأردن)

هذه المدة<sup>(3)</sup>، هذا بالإضافة إلى السماح للمرأة بأخذ ساعة إرضاع يوميًا ولمدة سنة بعد الولادة<sup>(4)</sup>. والسماح لها بإجازة دون راتب لمدة لا تزيد على سنة من أجل التفرغ لتربية أطفالها<sup>(5)</sup>، وكذلك نص القانون على منع فصل المرأة الحامل من العمل بعد الشهر السادس من حملها أو أثناء إجازة الأمومة.

أما بالنسبة لقانون الضمان الاجتماعي، فقد تم تعديل القانون ليشمل تأمين الأمومة بحيث يتم دفع راتب المرأة أثناء إجازة الولادة من صندوق الضمان الاجتماعي لكي لا يتحمل صاحب العمل راتب المرأة أثناء إجازة الأمومة، وهو أحد الأسباب التي كانت تدفع غالبية أصحاب العمل في القطاع الخاص لعدم توظيف النساء. وبخصوص نظام الخدمة المدنية فلا زال هذا النظام يميز بين الرجال والنساء في المنافع المتعلقة بالعلاوات العائلية.

### ثالثاً: النظام التعليمي

إلى جانب ما تم استعراضه، فإن عدم موازنة مخرجات النظام التعليمي في الأردن مع متطلبات سوق العمل، أدى بشكل عام إلى إضعاف المشاركة الاقتصادية للرجال والنساء معاً، إذ أن الوظائف التي يولدها الاقتصاد الأردني والتي تتراوح حوالي ٥٠ ألفاً سنوياً، تقل كثيراً عن أعداد الخريجين من مختلف مكونات النظام التعليمي في الأردن والتي تقارب ١٠٠ ألف سنوياً وهم الداخلون الجدد لسوق العمل، وهي بعيدة أيضاً عن التخصصات والمهارات التي يحملها هؤلاء الداخلون الجدد. فالنظام التعليمي يعيش حالة من الفوضى في مجال تحديد التخصصات التي يحتاجها سوق العمل في الأردن. وينعكس ذلك وبشكل كبير على النساء، إذ أن نسبة كبيرة من خريجات النظام التعليمي الأردني يحملن مؤهلات في العلوم الانسانية، وينتظرن سنوات طويلة للحصول على فرص عمل، وغالبيةهن لا يمتلكن المرونة للقبول بتغيير تخصصاتهن أو العمل بوظائف تختلف عن ما درسنه في الجامعات والمعاهد، وبعد سنوات قليلة يخرج غالبيةهن من سوق العمل لعوامل ذات علاقة باليأس من الحصول على وظيفة أو لعوامل اجتماعية وشخصية. ويتضح ذلك من معدل البطالة العالي جداً عند النساء من حملة شهادة بكالوريوس فأعلى إذ تصل إلى ما يقارب ٧٠٪<sup>(6)</sup>.

- استمرار القيام بعمليات التوعية بأهمية دور المرأة الاقتصادي من أجل تشجيع المرأة على العمل والإنتاج، والقيام بعرض بعض النماذج الناجحة لنساء ناشطات اقتصادياً للاقتداء بها، وكذلك تشجيع التعاون بين الرجل والمرأة في القيام بالأعمال المنزلية حتى تستطيع المرأة أن تمارس حقها في العمل، ودورها الاقتصادي. (وزارة العمل)

## ثانياً: السياسات التشريعية

- الاستعانة بخبرات قادة الرأي في المجتمع عند وضع التشريعات الاقتصادية أو تعديلها، وصياغتها بطريقة تراعي النوع الاجتماعي واحتياجات المرأة وأن تكون قائمة على نهج حقوق الإنسان، خاصة ما يتعلق منها بمعايير العمل اللائق، وأن تستند هذه السياسات إلى الواقع وإلى الدراسات الميدانية التي أجريت في هذا المجال، وأن يكون واضعو السياسات من خلفيات واختصاصات وخبرات مختلفة ولديهم إيمان بمساواة النوع الاجتماعي، ورؤية وفهم شامل لأهمية المشاركة الاقتصادية للمرأة. وهذا يحتاج إلى توسيع قاعدة واضعي السياسات وأن لا تقتصر على الجهات الرسمية فقط. (وزارة العمل ومجلسي النواب والأعيان)

- تعديل التشريعات بحيث تنص أحكامها على تساوي الأجور بين الرجال والنساء عند تساوي العمل إعمالاً للاتفاقيات التي وقع عليها الأردن ومنها اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١١١ للعام ١٩٥٨ بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة، فأحكام هذه الاتفاقيات لم تتبلور بصورة واضحة في القانون الأردني بالنص الواضح على تساوي أجور العاملات والعاملين عند تساوي العمل، وتعديل النصوص القانونية أينما وجدت بحيث يتم ضمان المساواة بالحقوق بينهما، وخاصة في العلاوات العائلية. (وزارة العمل)

## ثالثاً: السياسات التعليمية

- إعادة تركيز أدوار كليات المجتمع الجامعية إلى أدوارها التي أنشئت من أجلها، للعمل على تأهيل فنيين وحرفيين بالتخصصات المهنية المساندة وأن تمنح شهادة دبلوم كلية مجتمع في مهنة أو حرفة، وذلك لحاجة السوق إلى

- التوسع بإنشاء حاضنات الأعمال لزيادة نسبة نجاح المشاريع الصغيرة والمتوسطة، خاصة المتعلقة منها بالمشاريع التي تقوم بها النساء، وذلك من خلال توفير أماكن للعمل وإدارته والمساعدة في إعداد مقترحات المشاريع والجدوى الاقتصادية للمشاريع بالإضافة إلى مساعدة هذه المشاريع على تسويق منتجاتها داخل الأردن وخارجه. (وزارة العمل)

- تحسين نوعية النقل العام في المملكة وزيادة أعداد المركبات العمومية بهدف تشجيع المواطنين على استخدام وسائل النقل العام. (وزارة النقل)

- توفير وسائل نقل مريحة وأمنة إلى أماكن العمل البعيدة لتشجيع النساء على العمل في تلك الأماكن على أن لا تكون جزءاً من الأجر الممنوح للعاملات. (القطاع الخاص)

- اعتماد نظام العمل الجزئي (أقل من ٨ ساعات في اليوم)، كعمل رسمي لأن هذا النوع من العمل يساعد المرأة على القيام بدورها في المنزل. وكذلك اعتماد نظام العمل من البيت بالنسبة للأعمال التي يمكن القيام بها من البيت مثل العمل بالقطعة، على أن يكون في إطار العمل المنظم، وأن يتم التعامل مع هذا النوع من الأعمال باعتبارها أعمالاً نظامية (رسمية) وأن يكون خاضعاً لقانوني العمل والضمان الاجتماعي. (وزارة العمل والقطاع الخاص)

- تجميع المعلومات عن فرص العمل المتوفرة لدى القطاع الخاص، في كل محافظة من محافظات المملكة، والإعلان عنها في تلك المحافظة، حتى يتسنى لأكبر عدد ممكن من الأردنيين والأردنيات التعرف على فرص العمل المتوفرة والاستفادة منها. (وزارة العمل)

- إجراء تعديلات جوهرية على المناهج الدراسية بهدف تغيير النظرة التقليدية لدور المرأة في المجتمع والمنزل، وتربية الطلبة على قيم المساواة بين الجنسين في جميع المراحل التعليمية، وكذلك القيام بحملات إعلامية من منظمة في وسائل الإعلام تهدف إلى تغيير النظرة التقليدية لعمل المرأة، وأنه لا يقل أهمية عن عمل الرجل، سواء من خلال المواقع الإلكترونية أو الإعلام الاجتماعي أو الإذاعات أو المحطات الفضائية أو الصحف اليومية. (وزارة التربية والتعليم ووزارة العمل)

اقتصارها على التخصصات التقليدية مثل الخياطة والحياكة والأشغال اليدوية، وإنما تدريبهن على جميع التخصصات المهنية على قدم المساواة مع الذكور، وذلك لأن الفتاة بإمكانها القيام بغالبية الأعمال التي يقوم بها الرجال، مع الانتباه لضرورة ربط التدريب بسوق العمل لأن هذا يساعد على تهيئة المرأة والأهل على دخول سوق العمل بتخصصات جديدة لم تعتد المرأة على العمل بها، وضرورة أن تتبنى مؤسسة التدريب المهني سياسة تشغيل الفتيات اللواتي يتدربن في المؤسسة بالتعاون مع القطاع الخاص، كجزء من مساهمة المؤسسة بزيادة المشاركة الاقتصادية للمرأة. وهذا يتطلب إعادة النظر بالتخصصات المهنية المخصصة للفتيات في مؤسسة التدريب المهني وجعلها تشمل معظم التخصصات المهنية. (مؤسسة التدريب المهني)

مثل هذه التخصصات. وخاصة في المهن التي تشهد اقبالاً من الفتيات، وهذا يستوجب إعادة النظر بسياسات التعليم العالي وخاصة ما يتعلق منها بكليات المجتمع. (وزارة التعليم العالي)

- إغلاق التخصصات الجامعية التي لا يتوفر لها فرص عمل، والتوقف عن تدريسها في الجامعات والكليات والتوجه نحو التخصصات التي يطلبها القطاع الخاص، الأمر الذي سيؤدي إلى اندفاع الشباب (من الرجال والنساء) على الالتحاق بتخصصات لها فرص عمل بعد التخرج. وهذا يحتاج إلى إعادة النظر بالتخصصات التي يتم تدريسها بشكل دوري وعدم فتح تخصصات جامعية لا يوجد لها فرص عمل أو مشبعة بالعمالة، وخاصة العلوم الانسانية. (وزارة التعليم العالي)
- توسيع التخصصات المهنية التي تقدمها مؤسسة التدريب المهني للفتيات وعدم

## المراجع :

- 1- دائرة الاحصاءات العامة، مسح العمالة والبطالة، التقرير الربعي الرابع، ٢٠١٣.
- 2- دائرة الاحصاءات العامة، مسح العمالة والبطالة ١٩٩٣.
- 3- ILO. Global employment trends. 2013
- 4- IBED.
- 5- منظمة العمل الدولية، نظرة جديدة الى النمو الاقتصادي، نحو مجتمعات عربية منتجة ٢٠١٣.
- 6- دائرة الاحصاءات العامة، المرجع السابق.
- 7- دائرة مسح العمالة والبطالة، التقرير الربعي الرابع لعام ٢٠١٣.
- 8- دائرة الاحصاءات العامة، مسح فرص العمل المستحدثة للنصف الثاني من عام ٢٠١٢، تموز ٢٠١٣.
- 9- دائرة الاحصاءات العامة، معدل البطالة، الربع الثالث ٢٠١٣.
- 10- التقرير الوطني، تقدم المرأة الأردنية، نحو العدالة والمشاركة والمساواة ٢٠١٠-٢٠١١.
- 11- الصندوق الأردني الهاشمي للتنمية البشرية، وصول المرأة للموارد المالية والاقتصادية والتحكم فيها، ٢٠١٢.
- 12- التقرير الوطني، تقدم المرأة الأردنية، نحو العدالة والمشاركة والمساواة ٢٠١٠-٢٠١١.
- 13- دائرة الاحصاءات العامة التقرير الاحصائي السنوي ٢٠١٢.
- 14- دائرة الاحصاءات العامة، مسح العمالة والبطالة، التقرير الربعي الرابع لعام ٢٠١٣.
- 15- وزارة العمل، ورقة عمل حول المرأة في سوق العمل الأردني ٢٠١٠.
- 16- المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي، التقرير السنوي لعام ٢٠١٢.
- 17- [http://www.ilo.org/beirut/media-centre/fs/WCMS\\_213932/lang-ar/index.htm](http://www.ilo.org/beirut/media-centre/fs/WCMS_213932/lang-ar/index.htm).
- 18- قانون العمل الأردني رقم ٨ لسنة ١٩٩٦، المادة ٧٢.
- 19- المرجع السابق، المادة ٧٠.
- 20- المرجع السابق، المادة ٧١.
- 21- المرجع السابق، المادة ٦٧.
- 22- دائرة الاحصاءات العامة، احصاءات العمل في الأردن ٢٠٠٧-٢٠١١، شباط ٢٠١٣.

www.phenixcenter.net

info@phenixcenter.net

هاتف: 00962 6 5164491 ، 00962 6 5164490

فاكس: 00962 6 5164492



الدراسات الاقتصادية والمعلوماتية  
ECONOMIC & INFORMATICS STUDIES