



اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة
The Jordanian National Commission for Women



تفعيل مشاركة المرأة في سوق العمل

"ملخص سياسات"



2014

2013، ومن الجدير بالذكر أن أغلب الدول الأوروبية تبنت هذه السياسة في تفعيل مشاركة المرأة في سوق العمل، وهناك جهوداً تبذل في بعض دول الخليج العربي في هذا المجال.

ويتطلب تبني هذا البديل تشكيل لجنة وطنية من قبل دولة رئيس الوزراء، تتكون من كافة الجهات ذات العلاقة في القطاع العام والخاص والتطوعي، وتكون مهمتها تطوير آليات وأنظمة العمل المرن للعمل بها كنظام معتمد في المملكة، وتطوير خطة استراتيجية لتطبيق ذلك.

على الرغم من الاستثمار الحكومي الكبير في قطاعي التعليم والصحة، والجهود الكبيرة في مجال التشريعات والسياسات الداعمة لمشاركة المرأة الاقتصادية؛ إلا أن معدلات مشاركتها الاقتصادية (قوة العمل من الإناث منسوبة إلى عدد السكان الإناث 15 سنة فأكثر) بقيت متدنية خلال العقد الماضي لا بل سجلت إنخفاضاً ملحوظاً في عام 2013، كما بقيت معدلات مشاركتها في قوة العمل الأدنى بين العديد من دول العالم، وحتى الدول العربية. وقد احتلت عالمياً المرتبة 139 من بين 142 دولة، الأمر الذي يشكل قلقاً لدى المجلس الأعلى للسكان، واللجنة الاردنية الوطنية لشؤون المرأة والجهات الاخرى ذات العلاقة، وذلك في ظل التوقعات لارتفاع عدد النساء في سن العمل وتهيؤ الأردن دخول الفرصة السكانية.

اقترح ملخص السياسات هذا ثلاثة بدائل لسياسات تعالج جميعها العقبات التي تقف أمام مشاركة النساء في سوق العمل وهي : التوسع في أنماط العمل المرن، والتوسع في بيئة صديقة للمرأة العاملة، بالإضافة إلى تفعيل الدور الإيجابي للمؤسسات الدينية والتربوية والإعلامية بخصوص عمل المرأة والمساواة بين الجنسين.

وقد اختير من بينها بديل سياسات التوسع في أنماط العمل المرن (العمل الجزئي، العمل من المنزل، ساعات الدوام المرن) وذلك كأولوية أولى، وعلى أساس أنه يعالج أغلب عوائق مشاركة المرأة في سوق العمل، ويتطلب تبنيه تفعيل البديل الثالث المتعلق بنشر الوعي حول مشاركة المرأة في سوق العمل.

ويدعم هذا البديل كل من الاستراتيجية الوطنية للتشغيل للأعوام 2011-2020 والاستراتيجية الوطنية للمرأة الأردنية للأعوام 2017-



ومن جهة أخرى فإن تمكين المرأة إقتصادياً يحقق دخلاً مستقلاً لها، ويعود بالأثر الكبير على دعم الوضع الاجتماعي لها داخل البيت وفي المجتمع؛ مما يدعم مساهمتها في رضاء الأسرة، ويجعلها أقلّ تبعيّة وإعتماداً على غيرها، وبالتالي يزيد من مشاركتها في المجتمع، ومن قدرتها على صنع القرار، سواء أكان ذلك داخل المنزل أم خارجه³. وما يزيد من أهمية معالجة ضعف مساهمة المرأة في النشاط الإقتصادي أن المرأة الأردنية تتّراس ما نسبته 12.9% من الأسر الأردنية⁴.

ويتطلب ذلك وضع السياسات الفعالة التي تهدف إلى زيادة مساهمة المرأة في سوق العمل لضمان استثمار أفضل للفرصة السكانية، وبالتالي تحقيق الوصول إلى معدلات مرتفعة من نسبة السكان الناشطين إقتصادياً، وهو الهدف الرئيس لهذا الملخص.

اعد المجلس الأعلى للسكان هذا الملخص بالتعاون مع اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة، وزارة العمل، المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي، دائرة الاحصاءات العامة، جمعية الأسر التنموية، وصندوق الامم المتحدة للسكان. وسيقدم تشخيصاً لواقع حال مشاركة المرأة الاقتصادية، والعقبات التي تقف أمامها في سوق العمل ويقترح سياسات لمعالجة هذه العقبات.

يأتي ملخص السياسات هذا استجابة للمتطلبات التي تفرضها المرحلة الحالية التي يشهدها الأردن، كونه على أعتاب تحول ديموغرافي يحمل فرصة سكانية تنطوي على زيادة كبيرة في عدد السكان في أعمار القوى البشرية، نتيجة للتغير في التركيب العمري للسكان الناتج عن الإنخفاض المتوقع لمعدلات الخصوبة. وتعتبر هذه الشريحة من السكان الرافد الرئيس لقوة العمل التي ينبغي أن يهيئ الإقتصاد لها المناخ الملائم من السياسات للإستفادة من هذه الزيادة في دفع النمو الاقتصادي حتى لا تتحول الزيادة في حجم قوة العمل إلى عبء ممتثلًا في إرتفاع معدلات البطالة وما لها من إنعكاسات على كل من الإستقرار الإقتصادي والإجتماعي والسياسي.

وعلى الرغم من أن المرأة تشكل نصف المجتمع الأردني ونصف طاقته الإنتاجية (49.4% من إجمالي القوى البشرية) فإن ما نسبته 86.8% من هذه الطاقة معطلة¹، مما سيؤدي استمرار ذلك إلى الإضرار بالطاقة الإنتاجية للإقتصاد الأردني وتأخير جهود التنمية وتشويه مساراتها ومخرجاتها، ومن ابرز مؤشرات ذلك تدني مردود الإستثمار في تعليم الإناث على الأسرة والمجتمع.

وتشير دراسة لصندوق النقد الدولي² إلى أنه حين تتمكن المرأة من تنمية إمكاناتها الكاملة في سوق العمل يصبح من الممكن تحقيق مكاسب إقتصادية كلية كبيرة، وإن رفع نسبة مشاركة الإناث في القوى العاملة إلى مستويات مشاركة الذكور من شأنها أن ترفع إجمالي الناتج المحلي في دولة مثل مصر بنسبة 34%.

¹ دائرة الاحصاءات العامة، مسح العمالة والبطالة، 2013.

² صندوق النقد الدولي، إدارة الاستراتيجيات والسياسات والمراجعة وإدارة شؤون المالية العامة، المرأة والعمل والاقتصاد، مكاسب الاقتصاد الكلي والمساواة بين الجنسين، 2013.

³ اللجنة الوطنية الاردنية لشؤون المرأة، التقرير الوطني الثاني، تقدم المرأة الاردنية نحو الوقاية والحماية والتمكين في مجالات الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، 2012-2013.

⁴ دائرة الاحصاءات العامة، مسح السكان والصحة الأسرية، 2012.

الوضع الحالي لمشاركة المرأة الاقتصادية

بلغ معدل مشاركة المرأة في قوة العمل (قوة العمل من الإناث منسوبة إلى مجمل قوة العمل) 18.6% لعام 2011، حيث يظهر انه الأدنى بالمقارنة مع مجموعات الدول في العالم حسب آخر تقرير للتنمية البشرية⁶، اذ بلغ المعدل العام لمشاركة المرأة في قوة العمل لعام 2011 في العالم 51.3%، والبلدان العربية 22.8%، ودول شرق آسيا 65.2% ومعدل جنوب اسيا 31.3%. وحسب تقرير المنتدى الاقتصادي العالمي الخاص بالفجوة بين النوع الاجتماعي الصادر عام 2014⁷، احتل الأردن عالمياً المرتبة 139 من بين 142 دولة على مؤشر مشاركة المرأة في القوى العاملة.

تدني نسبة النساء العاملات من مجمل النساء في سن العمل؛ اذ راوحت ما بين 10.3% الى 11.6% في الفترة 2013-2007 كما هو مبين في الجدول المشار إليه سابقاً.

ارتفاع لبطالة الاناث في فئة الشباب، بلغت نسبة العاطلات عن العمل في الفئة العمرية 20-24 ما نسبته 44.8% من مجمل النساء المتعطلات.

إنخفاض معدل مشاركة المرأة الاقتصادية : بقي معدل المشاركة الاقتصادية المنقح للمرأة الأردنية (قوة العمل من الإناث منسوبة إلى عدد السكان الإناث 15 سنة فأكثر) متدنياً خلال العقد الماضي، فقد بلغ في الفترة 2007-2012 ما بين 14.1% الى 14.7%. لا بل شهد تراجعاً ملحوظاً عام 2013، إذ بلغ 13.2% كما هو مبين في الجدول ادناه، حيث يعتبر ذلك مؤشراً على عدم فعالية الجهود التي بذلت لزيادة مشاركة المرأة في الحياة الاقتصادية.

ارتفاع فجوة النوع الاجتماعي للمشاركة الاقتصادية للإناث مقارنة مع الذكور على الرغم من التحسن الملموس الذي يقدر بـ 5% مقارنة بعامي 2007 و 2013 كما هو مبين في الجدول ادناه. وتشير دراسة تحليلية لتكاليف الفجوة بين الجنسين في سوق العمل⁵ إلى أن الفجوة بين الجنسين في سوق العمل تسبب خسائر في نصيب الفرد من الناتج الإجمالي المحلي، إذ قدرت هذه الخسارة في منطقة الشرق الأوسط وشمال افريقيا بمعدل 27%.

تدني ترتيب الأردن بين دول العالم من حيث معدل مشاركة المرأة الأردنية في قوة العمل :

جدول مؤشرات المشاركة الاقتصادية للمرأة الاردنية للفترة 2007-2013

2013	2011	2009	2007	
13.2	14.7	14.9	14.7	معدل المشاركة الاقتصادية المنقح للإناث %
47.2	48.1	49.9	49.7	فجوة النوع الاجتماعي للمشاركة الاقتصادية %
17.5	18.6	18.4	18.3	معدل مساهمة المرأة في قوة العمل %
22.2	21.2	24.4	25.6	معدل البطالة للإناث 15 سنة فأكثر %
55	47	45.9	47.8	معدل البطالة للإناث (15-24) سنة %
10.3	11.6	11.3	10.9	نسبة المشتغلات إلى مجموع السكان 15 سنة فأكثر %
86.8	85.3	85.1	85.3	نسبة غير النشيطات اقتصادياً إلى مجموع السكان 15 سنة فأكثر %

المصدر: دائرة الاحصاءات العامة، مسوح العمالة والبطالة للسنوات 2013-2007

⁵ Marc Teignier and David Cuberes, Aggregate Costs of Gender Gaps in the Labor Market: A Quantitative Estimate, Universitat de Barcelona, 2014

⁶ برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، تقرير التنمية البشرية، نهضة الجنوب، تقدم بشري في عالم التنوع، 2013.

⁷ World Economic Forum, Global Gender Gap Report. 2014.

19.5%، في حين شكلت نسبة المتعطلات ممن مستواهن التعليمي ثانوية فأقل 8.3%.

تتوزع الإناث غير النشيطات اقتصادياً إلى ما نسبته 78.4% مدبرات منازل، 19.5% طالبات، 0.4% لها دخل وإيراد و 1.7% عاجزة، والمستوى التعليمي لـ 54.8% من مدبرات المنازل هو أقل من الثانوي⁸.

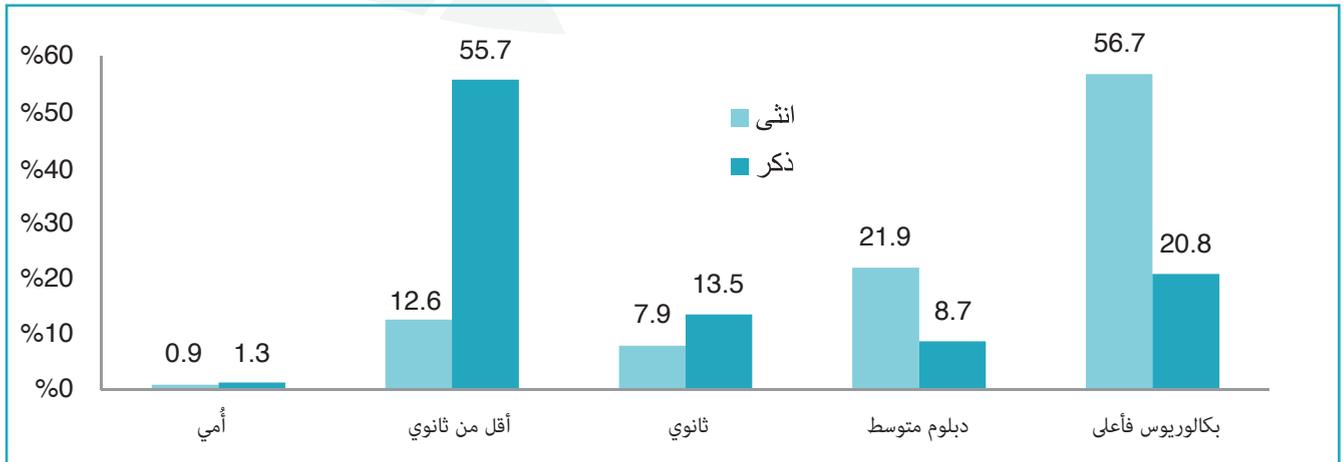
41.9% من النساء غير النشيطات عزيّن أسباب عدم بحثهن عن عمل إلى فقدان الأمل بوجود فرصة عمل، وما نسبته 16.1% عزيّن ذلك إلى عدم وجود عمل مناسب، وأن 17.5% منهن أشرن إلى أن التعب من البحث عن عمل كان سبباً في عدم سعيهن للبحث عن عمل كما يبين الشكل رقم (2).

تتركز النساء العاملات بالفئة العمرية 30-39 سنة ونسبة 40.2%⁸.

تفوق كبير للإناث المشتغلات على الذكور المشتغلين في مستويات التعليم العالي كما هو مبين في الشكل رقم (1)، حيث بلغت نسبتهن في المؤهلات التعليمية بكالوريوس فأعلى حوالي 56.7% مقابل 20.8% للذكور، وبلغت نسبتهن للمؤهل التعليمي دبلوم متوسط 21.9% مقابل 8.7% للذكور.

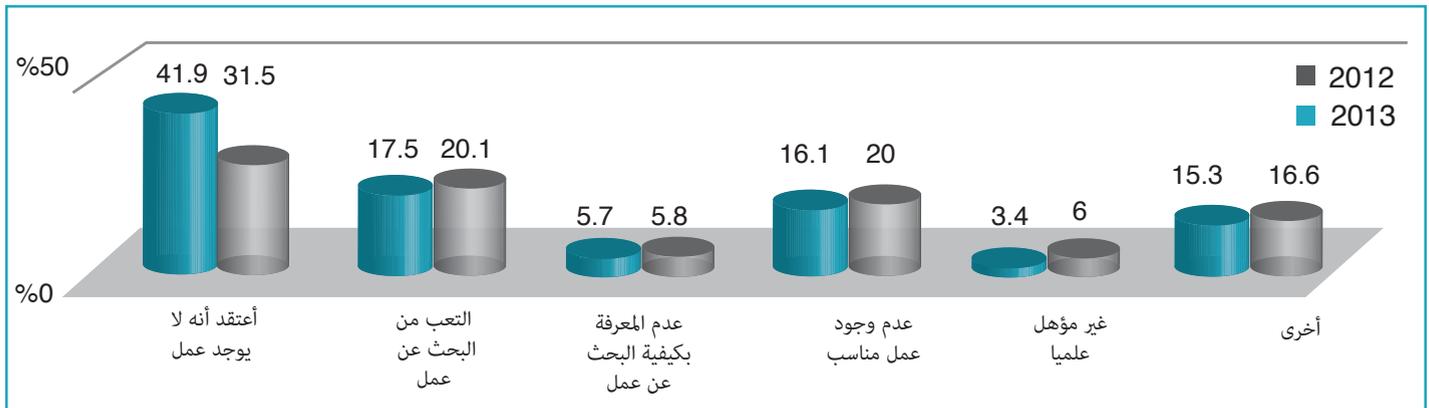
ارتفاع نسبة العاطلات عن العمل بارتفاع المستوى التعليمي: بلغت نسبة النساء المتعطلات ممن مستواهن التعليمي بكالوريوس فأعلى 72.2%، كما بلغت نسبة المتعطلات من حملة الدبلوم المتوسط

الشكل رقم (1): التوزيع النسبي للمشتغلين الأردنيين ممن أعمارهم ١٥ سنة فأكثر حسب المستوى التعليمي والجنس



المصدر: دائرة الإحصاءات العامة، مسح العمالة والبطالة، 2013

شكل رقم (2): توزيع النساء الأردنيات غير النشيطات اقتصادياً ممن أعمارهن ١٥ سنة فأكثر حسب أسباب عدم البحث عن عمل لعامي ٢٠١٢، ٢٠١٣



المصدر: دائرة الإحصاءات العامة، مسح العمالة والبطالة، 2013

⁸ دائرة الإحصاءات العامة، مسح العمالة والبطالة، 2013

محددات مشاركة المرأة في سوق العمل

استمرار ارتفاع معدلات البطالة في سوق العمل أحبط المرأة الأردنية ودفعها إلى الانسحاب من قوة العمل. ومن أبرز مؤشرات ذلك :

- فترات الانتعاش الاقتصادي التي مرّ بها الأردن لم تنعكس إيجاباً على سوق العمل لا بل اقتربت بالبطالة، وأن ما نسبته (42.2%) من فرص العمل المستحدثة في الفترة ما بين 2004-2008 ذهبت إلى العمالة غير الأردنية⁹.
- استمرار ارتفاع معدلات البطالة بين الإناث 15 فأكثر؛ إذ بلغت 22.2% عام 2013، كما هو مبين في الجدول المشار إليه سابقاً و بقيت تزيد عن 20% للفترة 2007-2013
- إذا أضيفت النساء المحبطات من توفر فرصة عمل إلى النساء العاطلات عن العمل يرتفع معدل البطالة لدى الاناث الى 29.7% عام 2013.
- استمرار الفجوة في معدلات البطالة بين الجنسين يعد مؤشراً على أن ما يتوفر من فرص عمل لا يتوزع توزيعاً عادلاً في ظل تفضيل أرباب العمل تشغيل الذكور عن الإناث.
- يرافق انخفاض معدلات البطالة حسب الفئات العمرية إرتفاع في معدلات غير النشيطات اقتصادياً كما هو مبين في الشكل رقم (3)

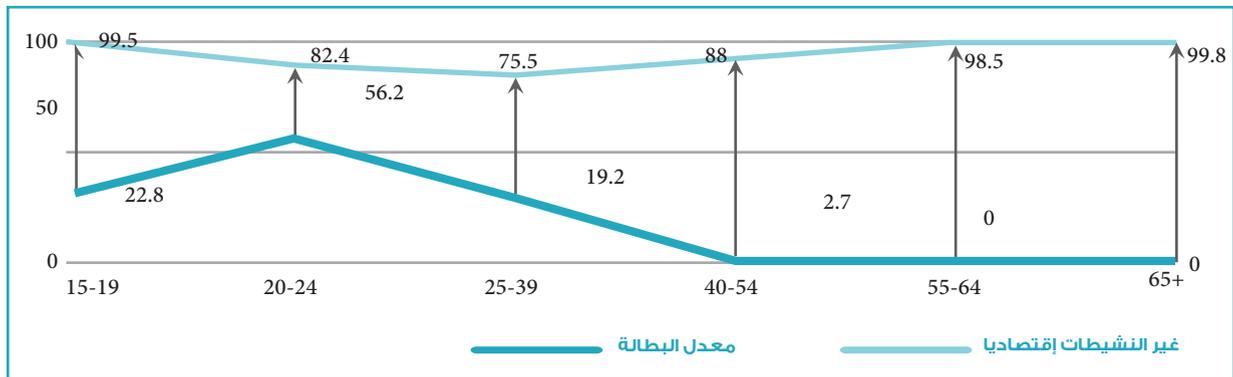
انحصار عمل المشتغلات الاناث في القطاعات منخفضة النمو والإنتاجية :

تتركز المشتغلات في الأردن ضمن مجموعة ضئيلة جداً من القطاعات وأبرزها قطاع التعليم 41.7%، وأنشطة الصحة البشرية والخدمات الاجتماعية 14.6%، والإدارة العامة والدفاع والضمان الاجتماعي الإجباري 14.1%، وذلك من مجموع المشتغلات حسب مسح العمالة والبطالة 2013، وإعتبرت دراسة البنك الدولي¹⁰ ذلك دليلاً على مجمل إتجاهات عمل المرأة الأردنية المحصورة في هذه القطاعات المنخفضة النمو والمنخفضة الإنتاجية ومؤشراً على وجود حواجز تحد من حركة المرأة وتحول بينها وبين الإنتقال إلى قطاعات ذات إيرادات أعلى.

فجوة الأجور بين الرجال والنساء

أشارت دراسة المرأة والرجل¹¹ بالإستناد على مسح الإستخدام أن متوسط الأجر الشهري في عام 2010 للرجل بلغ 403 ديناراً في حين بلغ للمرأة 359 ديناراً، وهذا يدل على أن النساء يحصلن على أجر أقل من الرجال بمقدار 44 ديناراً، والذي يمثل ما قيمته 12.3% من متوسط الأجر الشهري، كما تظهر الفجوة بشكل واضح في القطاع الخاص، حيث بلغت بين الجنسين 17% بينما لم تتجاوز هذه الفجوة في القطاع العام 11%، وان المرأة التي تحمل درجة بكالوريوس فأعلى تحصل على حوالي 58% من متوسط الأجر الشهري للرجل في القطاع الخاص و 78% في القطاع العام. إن فجوة الأجر بين المرأة والرجل وإنخفاض الأجور تحول دون تحفيز المرأة لدخول سوق العمل.

الشكل رقم: (٣) معدلات البطالة ومعدلات غير النشيطات اقتصاديا للنساء الأردنيات ممن أعمارهن ١٥ سنة فأكثر حسب الفئة العمرية



المصدر: دائرة الإحصاءات العامة، مسح العمالة والبطالة ، 2013

⁹ المملكة الاردنية الهاشمية: الإستراتيجية الوطنية للتشغيل للأعوام 2011-2020

¹⁰ البنك الدولي، التقييم القطري للمساواة بين الجنسين، دراسة حول مواضيع المشاركة الاقتصادية في الاردن، 2013

¹¹ دائرة الإحصاءات العامة، المرأة والرجل، صورة احصائية، العدد الثاني، 2012

تأثير سوق العمل بالتقاليد الاجتماعية

تعكس مشاركة المرأة في القوى العاملة تفاعلاً بين القواعد الرسمية لسوق العمل كالقوانين والأنظمة والعادات والتقاليد الاجتماعية التي لا تستحسن عمل المرأة خارج المنزل، وتخلق عائقاً أمام انضمامها إلى سوق العمل. ويرجع ذلك أساساً إلى شيوع النموذج التقليدي للنوع الاجتماعي، الذي يركز على ثلاثة اعتبارات:

- مركزية العائلة بإعتبارها الوحدة الاجتماعية الرئيسية عوضاً عن الفرد، حيث يلعب الرجل والمرأة في العائلة أدواراً متكامل، ولكنها غير متكافئة.
- الاعتراف بدور الرجل في رعاية الأسرة مالياً ودور المرأة في رعاية شؤون الأسرة الأخرى.
- نظرة محافظة تفرض قيوداً على الإختلاط بين الجنسين.

ورغم أن تحسناً طرأ على مرتكزات هذا النموذج، مثل إرتفاع معدلات التعليم بين الإناث، والمشاركة في العمل، وإنخفاض معدلات الخصوبة، وتأخر سن الزواج بشكل نسبي، إلا أن عناصر هذا النموذج ما زالت تؤثر على دور المرأة في المجتمع، مما يشير إلى عدم كفاية هذه المؤشرات وعدم قدرتها على تغيير هذا النموذج، وقد أبرزت دراسة مشاركة المرأة في القطاع غير المنظم¹² أن العادات الاجتماعية والتقاليد العائلية كانت وراء عدم الموافقة على عمل المرأة، فقد أجاب ما نسبته 56.4% من الرجال، و ما نسبته 31.1% من النساء أن عمل المرأة لا يتوافق أو يتماشى مع عادات المجتمع وتقاليد الأسرة.

الوضع الاجتماعي والأمومة ورعاية الأطفال والمسؤوليات المنزلية

تؤدي إلتزامات المرأة ومسؤولياتها وإنشغالها بتربية الأطفال وإرتفاع تكلفة التسهيلات اللازمة لعملها مثل دور الحضانه إلى أن تكون المنفعة من الناحية الاقتصادية حسب إعتبارات الأسرة غير مجدية، وهذا في الواقع يشكل عاملاً طارداً لإلتحاق المرأة بسوق العمل. وقد أشارت دراسة مشاركة المرأة في العمل غير المنظم¹³ أن ما نسبته 25.6% من النساء، وما نسبته 15.7% من الرجال لم يوافقوا على عمل المرأة لأنه يؤثر على قدرتها على العناية بالأطفال. فالنساء العاملات في الأردن يتيح لهن قانون العمل إجازة مدفوعة الأجر لمدة عشر أسابيع يدفعها صاحب العمل بالكامل، ولكن واقع الحال أن القطاع الخاص يتهرب من ذلك، فأصحاب العمل

ينفرون من عمل المتزوجات، وفي حال حصولهن على وظيفة فهن يواجهن خطر الإستغناء عن خدماتهن أو التشجيع على الإستقالة قبل الولادة، وبالتالي فحتى عندما تدخل الإناث سوق العمل فإنهن لا يبقين فترة طويلة، وتشير إحصاءات المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي الى أن النساء يقضين ما معدله أربع سنوات في سوق العمل وأن 77% من النساء اللواتي يتقاعدن لا يتأهلن للراتب التقاعدي، بل يحصلن على دفعة واحدة عند التقاعد. ومن المتوقع أن تقوم خطة منافع الأمومة في قانون الضمان الاجتماعي على تحفيز القطاع الخاص لزيادة فرص النساء في العمل. وبالإضافة إلى ذلك فإن (المادة 72) من قانون العمل تنص على أنه "يلزم صاحب العمل بتهيئة مكان آمن لرعاية الأطفال في مكان العمل بحال وجود عشرين امرأة عاملة لديهن عشرة أطفال تقل أعمارهم عن أربع سنوات"، إلا أن العديد من المؤسسات لم تلتزم بتطبيقه، إذ يحرص بعض اصحاب العمل على ان لا يتعدى عدد الموظفات في منشآتهم عن 19 موظفة.

الفجوة بين القطاع العام والخاص في التوظيف والامتيازات، وعدم قدرة القطاع العام على إستيعاب الأعداد المتزايدة من القوى العاملة الإثوية

أشارت الاستراتيجية الوطنية للتشغيل¹⁴ إلى وجود فروق هامة بين القطاع العام والخاص جعلت خيار الوظيفة في القطاع العام أو حتى إنتظارها لعدة سنوات هو الخيار المنطقي للمرأة الأردنية، إذ شكلت النساء العاملات في القطاع العام نصف العاملات¹⁵ وذلك نظراً لحزمة المنافع والأمن الوظيفي الذي توفره بالمقارنة مع مؤسسات القطاع الخاص.

وحيث أن الحكومات لا تستطيع مقابلة النمو في القوى العاملة بوظائف جديدة في القطاع العام في ظل إرتفاع العجز المالي وإتجاه الحكومات المتعاقبة إلى زيادة الإعتماد على القطاع الخاص، فإنه قد يترتب على ذلك إرتفاع معدلات البطالة بين النساء، وطول فترة الإنتظار التي تنتهي بالإحباط من الحصول على وظيفة القطاع العام، وبالتالي التوقف عن البحث عن عمل ودخول شريحة غير النشيطين اقتصادياً. كما أشارت دراسة البنك الدولي¹⁶ إلى أن تصور أصحاب العمل لإنتاجية المرأة يقضي بالحد من مشاركتها في سوق العمل وخصوصاً في الشركات الصغيرة، وقد عرضت للأسباب التي قدمتها هذه الشركات لتفضيلها تشغيل الذكور أكثر من الإناث والمتمثلة في محدودية قدرات الإناث للقيام

¹⁵ دائرة الإحصاءات العامة، مسح العمالة والبطالة، 2013

¹⁶ البنك الدولي، التقييم القطري للمساواة بين الجنسين، دراسة حول مواضيع المشاركة الاقتصادية في الأردن، 2013

¹² دائرة الإحصاءات العامة، مسح مشاركة المرأة في القطاع غير المنظم، 2011

¹³ المرجع السابق

¹⁴ المملكة الأردنية الهاشمية: الإستراتيجية الوطنية للتشغيل للأعوام 2011-2020

قصور في التشريعات ذات العلاقة بعمل المرأة

على الرغم من أن التشريعات الأردنية عالجت العديد من القضايا المتعلقة بعمل المرأة مثل إجازة الامومة، وساعة الإرضاع للطفل، وتهيئة مكان مناسب لأطفال العاملات دون سن الرابعة وعدم فصل المرأة الحامل إبتداء من الشهر السادس أو أثناء إجازة الامومة، وعدم تكليف المرأة العاملة بأعمال خطيرة ومضرة بصحتها، والتعامل مع العاملين دون تمييز بين الرجال والنساء. إلا أن ذلك لم يكن كافياً لتحسين فرص زيادة مشاركة المرأة الاقتصادية وبرز مظاهر ذلك التجاوزات على هذه الحقوق على أرض الواقع، وعدم وجود نصوص صريحة في قانون العمل تنص على المساواة في الأجور بين الذكور والإناث، وثغرات مجحفه بحق المرأة في بعض القوانين الحالية وعدم وجود تشريعات تنظم العمل من المنزل والعمل المرن والدوام الجزئي¹⁹.

التعليم ونوع التخصص

حققت المرأة الأردنية إنجازات هامة في مجال التعليم تدحض مقولة أن انخفاض مشاركتها في سوق العمل يعود إلى إفتقارها للمعرفة والمهارات، لكن التحدي الأكبر في هذا المجال هو مواءمة مخرجات التعليم مع متطلبات السوق. فلا توجد فجوة كبيرة على صعيد معدلات التحاق الإناث بالتعليم بكل مراحل²⁰، فقد بلغ معدل الالتحاق بالتعليم الأساسي الإلزامي للعام الدراسي 2013/2012 للإناث 100% مقابل 97.6% للذكور، أما في التعليم الثانوي، فقد بلغ معدل الالتحاق لنفس العام للإناث 87% مقابل 74.3% للذكور.

لكن ما زالت الفجوة القائمة على أساس النوع الاجتماعي تلقي بظلالها العميقة على نسب إقبال الطالبات على التخصصات المهنية؛ فبينما بلغت نسبة الطالبات الملتحقات بالتعليم المهني بشكل عام 34% من إجمالي الطلبة الملتحقين للعام الدراسي 2013/2012، نجد أن نسبة التحاقهن في الفرع الزراعي بلغت 14%، وفي الفرع الصناعي لم تتجاوز نسبة التحاقهن 2.1%، وكذلك في الفرع الفندقي وصلت نسبة التحاقهن إلى 2.6% فقط من إجمالي الطلبة الملتحقين بهذا الفرع ولنفس العام. كما تشير الأرقام إلى تمركز الطالبات في التخصصات المهنية الأكثر قبولاً من الناحية المجتمعية؛ مثل تخصص إنتاج الملابس وبنسبة 93.4%، بينما تتركز الطالبات وبنسبة 100%؛ في تخصصات: (تربية الطفل، والتجميل، والتصنيع المنزلي).

بالأعمال التي تحتاج لمجهود عضلي، وأنهن لا يستطعن العمل لساعات متأخرة، إلى جانب مشاكلهن مع أسرهن التي تمنعهن من العمل.

تقييد حرية حركة المرأة وصعوبة المواصلات وارتفاع كلفتها يحد من فرصها في العمل.

لا تزال حرية حركة الإناث محدودة، فلا تفضل النساء التنقل من أجل الوصول إلى عملهن مثل الرجال، وإن كان ذلك فيكون لمدة زمنية أقصر. فقد أشارت دراسة البنك الدولي إلى أن نسبة الإناث اللواتي يتنقلن فترة زمنية تزيد عن 60 دقيقة لا تتجاوز 5%، الأمر الذي يعني قرب المسافة بين أماكن العمل وسكنهن. وفي الوقت ذاته تعمل 11% (مقابل 27% من الرجال) في محافظات غير اللاتي يسكن بها، وتعمل واحدة من بين ثلاث نساء في حي غير الذي تسكن به (مقابل أكثر من نصف الرجال)، وفي ظل ارتفاع كلفة المواصلات وصعوبتها خاصة في المناطق النائية تبقى مشكلة التنقل محدداتاً لخيارات المرأة في فرص العمل، فقد أظهر مسح مشاركة المرأة في قطاع العمل غير المنظم والتي نفذته دائرة الإحصاءات العامة بالتعاون مع اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة عام 2008 إلى أن 63.9% من النساء المتزوجات يفضلن العمل من المنزل لصعوبة المواصلات ومشاكلها، وأن 83.3% منهن يفضلن العمل من المنزل لقلّة كلفته التشغيلية.

صعوبات تواجه المرأة الاردنية في دخولها مجال المشاريع الصغيرة والميكروية

على الرغم من أن المشاريع الصغيرة والميكروية تساهم في خلق فرص عمل للمرأة، وتمكن ربوات البيوت من التوفيق بين إدارة اعمالها والتزاماتها الاسرية، الا أن الاحصاءات تشير الى تدني نسبة النساء العاملات كصاحبات عمل والعاملات لحسابهن الخاص، اذ بلغت 1.6%، 2.1% على التوالي حسب مسح العمالة والبطالة 2013. وتعزي دراسة البنك الدولي¹⁷ ذلك الى صعوبة الحصول على القروض، كما أكدت ذلك دراسة للجنة الوطنية الاردنية لشؤون المرأة¹⁸ والتي بينت ايضا ان صغر حجم القروض الممنوحة وضعف القدرة على اختيار المشاريع المجدية وضعف المهارات اللازمة لتطوير وتشغيل المشاريع بالإضافة الى ضعف تقدير الذات وافقار الفكر الريادي للمرأة والعمل لخلق الفرص لنفسها؛ جميعها محددات لدخول المرأة مجال المشاريع الصغيرة والميكروية وزيادة مشاركتها الاقتصادية.

²⁰ وزارة التربية والتعليم، قسم ادارة نظام المعلومات التربوية (MIS)، الامتدانة الإحصائية للعام الدراسي 2012/2013.

¹⁷ مرجع سابق

¹⁸ اللجنة الوطنية الاردنية لشؤون المرأة، المرأة في زيادة المشاريع الصغيرة والميكروية، 2012

¹⁹ الصندوق الاردني الهاشمي للتنمية البشرية، انتهاك حق المرأة في اختيار نوعية العمل، 2012

البديل الأول : التوسع في أنماط العمل غير التقليدية

في ظل الظروف الاقتصادية والإجتماعية المحيطة بعمل المرأة، فإنه يستلزم إعادة النظر في هيكل سوق العمل أو طبيعته، وذلك بالتوسع في أنماط العمل المرن (العمل الجزئي والعمل من المنزل، ساعات الدوام المرن).

وقد عرفت منظمة العمل الدولية العمل من المنزل²² بأنه "عمل يؤديه شخص يشار إليه باسم العامل في المنزل، ويعمل في منزله أو في أماكن أخرى يختارها، خلاف مكان عمل صاحب العمل، ومقابل أجر، ويؤدي إلى ناتج أو خدمة وفقاً لمواصفات صاحب العمل بصرف النظر عن الجهة التي تقدم المعدات والمواد أو سائر المدخلات المستخدمة". كما عرفت العامل لبعض الوقت²³ بأنه "شخص مُستخدم تقل ساعات عمله العادية عن ساعات العمل العادية للعاملين المماثلين طيلة الوقت"، أما نظام ساعات العمل المرن فقد عرف²⁴ "بنظام يسمح للأفراد باختيار أوقات عملهم خارج المفاهيم التقليدية للدوام".

وتسمح أنماط العمل المرن بدرجة مرونة تتماشى مع ظروف المرأة ومع قيامها بدورها في رعاية الأسرة²⁵، وبالتالي يشجع على زيادة مساهمتها في سوق العمل، ومن الأعمال التي يمكن إنجازها في المنزل تصميم وإعداد البرمجيات، تصميم وتطوير مواقع الإنترنت، إعداد الرسوم الهندسية المعمارية، الأعمال المحاسبية والمالية، إدخال البيانات وتحليلها، الأعمال الإستشارية وإعداد الدراسات وغيرها.

وقد إقتُرحت الإستراتيجية الوطنية للتشغيل مراجعة القوانين والأنظمة التي تؤثر على توفر العمل المناسب للنساء، وتوفير العمل المرن، والعمل بدوام جزئي²⁶، كما دعت الإستراتيجية الوطنية للمرأة الأردنية 2013- 2017 إلى إقرار أسلوب الدوام المرن²⁷.

ومن الجدير بالأشارة إليه أن الكثير من الدول إعتمدت هذا الحل، إذ تعتبر هولندا نموذجاً لدول الإتحاد الأوروبي في العمل الجزئي، فقد شكلت النساء العاملات جزئياً ما نسبته 75% تقريباً من مجمل النساء العاملات عام 2009²⁸، تليها ألمانيا وأستراليا وبريطانيا والسويد، أما الولايات المتحدة فتعد أول الدول التي وجدت فيها قوانين وأنظمة للعمل عن

وقد حققت المرأة الأردنية أيضاً تقدماً كبيراً في مجال التعليم الجامعي، فقد بلغت نسبة الخريجات الإناث من الجامعات الأردنية للعام الدراسي 2011-2012²¹ ما نسبته 53.7% من مجمل الخريجين، وعلى الرغم أن النسبة الغالبة من الخريجين كانت من الإناث في تخصصات علوم التربية وإعداد المعلمين والعلوم الانسانية على التوالي (73.8%، 84.7%)، إلا أن تمثيلها في التخصصات الأخرى كان مقبولاً، فقد فاقت نسبة تمثيلها الطبيعي في المجتمع الأردني في كل من التخصصات التالية (الهندسة المعمارية وتخطيط المدن 68.8%، الزراعة 62.9%، العلوم الطبية المساندة 64.5%، الصيدلة 66.3%، طب الأسنان 62.6%، الرياضيات وعلم الحاسوب 52%، العلوم الطبيعية 68.6%، الاتصال الجماهيري 62.8%، العلوم الاجتماعية 60.5%)، كما فاقت نسبة 25% في كل من تخصصات (الفنون الجميلة، الحقوق، التجارة، التربية الرياضية، الطب البشري، الطب البيطري، الهندسة). وعليه فإن المرأة الأردنية لم ينقصها التأهيل لدخول سوق العمل، بل يمكن أن تكون الإعتبرات الإجتماعية وعجز السوق عن إستيعاب المهارات التي عملت المرأة على اكتسابها هما العائقان أمام مشاركتها الاقتصادية.

خيارات السياسات

على ضوء ما تقدم سنطرح بدائل سياسات تساعد على تذليل العقبات أمام المرأة، وبالتالي تحفيزها على المشاركة في سوق العمل مع التأكيد على أهمية تخصيص الموارد الكافية لتنفيذ الإستراتيجية الوطنية للمرأة الأردنية (2013-2017)، وتبني سياسات مراعية للنوع الاجتماعي وتطبيقها ضمن الخطط الوطنية وخطط عمل الحكومة وإجراءاتها.

خاصة بأن الوضع العام الذي تمر به المنطقة منذ عام 2011، وتدفق الأعداد الكبيرة من اللاجئين إلى الأردن، قد أحدث ضغطاً على البنية التحتية والموارد، إلا أن هذا يجب أن لا يكون عائقاً دون جعل أجندة تمكين المرأة ضمن خطط التنمية وخطط التعامل مع الأزمات، وذلك لضمان الوصول إلى الإصلاح الحقيقي المستجيب لإحتياجات المواطنين جميعاً وتحقيق التنمية المستدامة.

21 دائرة الإحصاءات العامة، الكتاب الإحصائي السنوي الأردني، 2012.

22 http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C177

23 http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C175

24 سرمد غانم صالح وآخرون، رغبات العاملون من الاستفادة من ساعات العمل المرنة، 2010.

25 Executive office of the president of the United State, Work-life balance and the economics of workplace flexibility, March 2010.

26 المملكة الاردنية الهاشمية، الاستراتيجية الوطنية للتشغيل 2010-2011.

27 اللجنة الوطنية الاردنية لشؤون المرأة، الاستراتيجية الوطنية للمرأة الاردنية، 2013-2017، التوجهات والملاح العامة، 2013.

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

محددات البديل :

- يحتاج إلى تغيير فكر مجتمعي وقد لا يصلح في جميع التخصصات والقطاعات، وبالتالي يحتاج إلى دراسات تفصيلية وطرح بعض الأفكار الجديدة والخلاقة مثل إنشاء شركات حاضنات للأعمال تقوم بدور الوسيط بين العاملة ومؤسسات العمل.
- لا يعطي تأمينات اجتماعية، وبالتالي قد لا تقبل بعض الفئات على العمل بهذا النظام.
- قد يلقي بعض المعارضة من قبل بعض المؤسسات المهنية والتي اعتادت على ضرورة تواجد قوة العمل في مجال العمل.
- ضعف العلاقات بين العاملين، وإفتقاد الإحتكاك العملي والفكري بين فريق العمل والتنافس في الأداء والإنتاج.³¹

اختبار البديل ميدانياً :

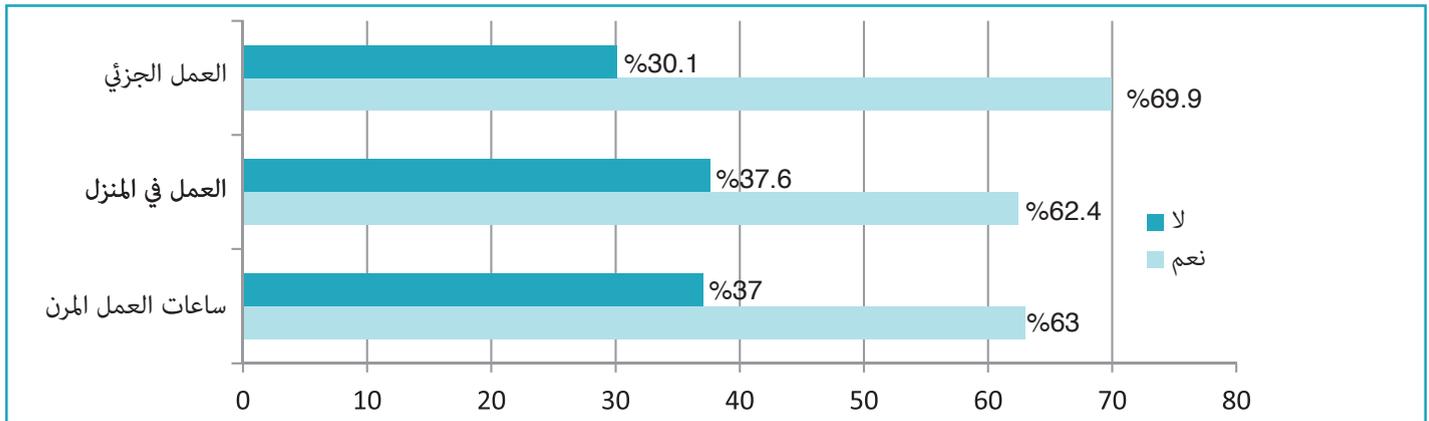
ضمن إطار دراسة المجلس الأعلى للسكان لعينة من النساء المنسحبات من سوق العمل من واقع بيانات المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي، وحول سؤال (إذا اتيح لكي حرية الإختيار بين أنماط العمل المرن، هل تعيد النظر في إنسحابك من سوق العمل؟). وكما هو موضح في الشكل رقم (4) يظهر أن ما نسبته 69.9% من العينة أبدت إستعداداً للعودة إلى العمل إذا توفرت فرص العمل الجزئي، وإن ما نسبته 62.4% من النساء سيعدن إلى العمل إذا توفرت ترتيبات للعمل من المنزل، وإن 63% من النساء سيعدن إذا توفر عمل بساعات عمل مرنة. ومما تقدم يظهر أن هذا البديل يساهم بطريقة فعالة في تعزيز مشاركة المرأة في سوق العمل، ومن الجدير بالإشارة إليه أن هناك نسبة من النساء

بعد، وقد شكلت نسبة النساء العاملات من المنزل 15% من مجمل العاملات وذلك عام 2004²⁹، وتنتظر لهذا البديل باعتباره حلاً لموازنة المرأة بين حياتها الاجتماعية والعمل.

إيجابيات البديل :

- يتمتع بالمرونة العالية من حيث وقت العمل أو مكان العمل في المنزل. فمثلاً العمل في المنزل وإرساله عبر شبكات الإتصال الإلكترونية يمكّن المرأة من متابعة شؤون أسرتها والعمل في نفس الوقت.
- يعالج مشكلة البطالة بين النساء، ويحفز شريحة النساء غير النشيطات إقتصادياً لدخول سوق العمل.
- يساهم في حل مشكلة الإزدحام المروري وإنخفاض تلوث الهواء وإستخدام الوقود.
- يفتح مجالات عمل جديدة ويشجع على الإبتكار، فقد يكون لعمل المرأة بدوام جزئي وساعات عمل مرنة، دور في مساعدة المرأة وتمكينها من دخول عالم الأعمال الحرة، وإرتياد آفاقها بصورة أكثر فعالية مما سيزيد الحراك في مجال تنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ويعود بالتالي بالفائدة على الإقتصاد الوطني ككل.³⁰
- يخفض من التكلفة على المرأة سواء تكلفة الإنتقال وما يترتب عليها من ضياع للجهد والوقت أو دور الحضانة للأطفال، كما يقلل التكلفة على صاحب العمل من حيث التوفير في المكاتب والكهرباء والمواصلات.
- يقلل من احتمالات إنسحاب المرأة من سوق العمل عند الزواج نظراً لمرونة العمل.
- يزيد من الإنتاجية ويقلل من الإرهاق.

شكل رقم (٤) توزيع النساء المنسحبات من سوق العمل من واقع بيانات المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي حسب إمكانية العودة للالتحاق بسوق العمل وأنواع العمل المرن



المصدر: المجلس الأعلى للسكان، مسح انسحاب النساء من سوق العمل من واقع بيانات المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي، 2014.

²⁹ <http://www.bls.gov/news.release/homey.nr0.htm>

³⁰ <http://alroya.om/ar/citizen-journalist/265-writers/writer021/92147-92147.html>

³¹ عبدالعزيز الزومان وآخرون، العمل عن بعد عالمياً ومجالات تطبيقه في السعودية، جامعة الملك سعود، 2004

المنسحبات من العمل تقدر بالثلث أشرن أنهن لن يعدن إلى العمل حتى لو توفرت أنماط العمل المرن.

البديل الثاني : التوسع في توفير بيئة صديقة للمرأة العاملة

يعتبر الوضع الإجتماعي والأمومة ورعاية الأطفال والمسؤوليات المنزلية والبيئة التشريعية من أهم محددات مشاركة المرأة في سوق العمل، بالإضافة إلى إرتفاع تكلفة الخدمات المساعدة وعدم المشاركة الفاعلة من قبل الرجل أو الزوج بصفة خاصة، وكذلك نظرة المجتمع للمرأة على أن هذه الأمور هي من دورها الأساسي الذي لا يمكن التقصير فيه، حيث يعتبر ذلك معوقاً رئيساً أمام المرأة.

وهو ما يقتضي ضرورة توفير الخدمات الإجتماعية المساعدة وسد الثغرات في البيئة التشريعية أو ما يطلق عليه بيئة صديقة للمرأة العاملة، وفي هذا الإطار لا بد من التفكير جدياً بتوفير الحضانات ورياض الأطفال مقابل رسوم مشجعة في مناطق العمل، وسد الفجوات في البيئة التشريعية في مجال الأنصاف في الأجور. و تعديل المادة (72) من قانون العمل لإلزام المنشأة التي توظف أي عدد من الموظفين (وبغض النظر عن جنسهم) بتوفير حضانة في حال كان عدد أطفال الموظفين تحت سن الرابعة 10 أطفال. وهنا تأتي أهمية هذه الخدمات لتؤكد أن إتاحة فرص عمل فقط يعد أمر غير كاف بل لابد من ملاءمة ظروف العمل والبيئة التشريعية حتى نضمن إستجابة المرأة.

إيجابيات البديل :

- نتائجه سريعة نسبياً، أي أن مردوده قصير الأجل ويساهم في تحقيق الإستدامة للعمل.
- يمكن تقديمه كبديل إذا نظر إليه كجزء من المسؤولية الإجتماعية للشركات والقطاع الخاص.
- سيدفع إلى زيادة إنتاجية المرأة العاملة، حيث سيرفع عن كاهلها العديد من الأعباء، كما سوف يمثل حافزاً بالنسبة للأخريات، وخصوصاً النساء خارج قوة العمل، ويشجعهن على الإقدام على سوق العمل.
- يوفر فرص عمالة إضافية للمرأة في هذه الخدمات المساندة مثل العمل بالحضانات ورياض الأطفال.
- يخفض من فترات الإنقطاع عن العمل.

محددات البديل :

صعوبة إقناع القطاع الخاص في كثير من الأحيان بتوفير مثل هذه البيئة، حيث أثبتت التجارب تهرب القطاع الخاص في هذا المجال.

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

خلص الجزء السابق إلى أن الثقافة المجتمعية السائدة تحدد أدواراً جامدة ومحددة مسبقاً للرجل والمرأة، وعليه فإن تغيير هذا الوضع لن يتحقق إلا إذا تضافرت جهود المؤسسات الثلاثة الدينية، والتعليمية، والإعلامية.

فيمكن لهذه المؤسسات أن تلعب دور كبيراً في تغيير الثقافة المجتمعية في ما يتعلق بدور المرأة وعملها والمساواة بين الجنسين والنظرة إلى العمل المهني والتقني، وينظر إلى هذا البديل على أنه ضروري لتبني أي من البدائل الأخرى.

الإيجابيات :

- ستنعكس نتائجه على الأجيال القادمة بشكل إيجابي كإرتفاع نصيب الفرد من دخل الأسرة.
- يعزز من قناعة المرأة بذاتها وبحقها في التمكين وفي المشاركة.
- يدفع المرأة إلى المزيد من الإسهام في قوة العمل.
- يعزز من أقبال المرأة على التعليم والتدريب المهني والتقني.
- يعتبر بديل منخفض التكلفة نسبياً.
- يساهم في تغيير نظرة المجتمع لعمل المرأة ودورها بالمجتمع
- يعزز المساواة بين الجنسين.

محددات البديل :

- هناك صعوبة في تغيير ثقافة المجتمع، وبالتالي فلا بد أن توكل هذه المهمة إلى من لديه قناعة تامة به.
- يحتاج إلى تضافر جهود العديد من المؤسسات، وأهمها مؤسسات التعليم، مؤسسات الإعلام والمؤسسات الدينية، وبالتالي فلا بد من توحيد الجهود بين هذه الجهات.

6. وضع خطة إستراتيجية وطنية لتطبيق أنظمة العمل المرن في الأردن، وذلك من خلال :

- ربط جميع خطط التنمية الوطنية المستقبلية بإستراتيجيات العمل المرن.
- حصر القطاعات والمهن والمجالات الملائمة لتطبيق أنظمة العمل المرن في القطاعين العام والخاص.
- وضع خطة مرحلية متوازنة لتطبيق أنظمة العمل المرن على مستويات عدة في سوق العمل الأردني.
- تحديد العوامل والإجراءات التي يتطلبها تطبيق أنظمة العمل المرن. متابعة تطبيق آليات العمل المرن وتقييم التنفيذ، وصولاً لتطوير معايير الأداء.

ثانياً : دعوة الجامعات والمراكز البحثية في المملكة إلى إجراء دراسات علمية وبحوث إستطلاعية في مجالات العمل المرن.

باستعراض بدائل السياسات الثلاثة سابقة الذكر، يتضح مدى أهميتها جميعاً لزيادة مشاركة المرأة في سوق العمل، وعلى الرغم من القناعة الكاملة بأن جميع هذه السياسات إنما تكمل بعضها البعض، وتخدم الهدف النهائي وهو زيادة مشاركة المرأة في سوق العمل، إلا أن هذه البدائل لا تخلو من بعض المحددات، فمثلاً البديل الثاني على الرغم من أنه يعالج الوضع لكنه مكلف على المدى القريب، والبديل الثالث يعد برنامجاً طويل الأجل ويحتاج إلى الاستدامة كي يحقق الفائدة المرجوة منه، وضروري في تبني البدائل الأخرى.

ويقتضي الأمر إعطاء الأولوية الأولى للبديل الأول وهو التوسع في أمشاط العمل غير التقليدية، على أساس أن تحقيقه ممكن في الأجل القصير والأستفادة من عائدته سريع نسبياً، كما أنه يعالج أغلب العوائق أمام مشاركة المرأة. وقد ثبت أن اغلب الدول الأوروبية قد تبنت هذه السياسة في تفعيل مشاركة المرأة في سوق العمل، ويظهر أن جهوداً تبذل في بعض دول الخليج لتبني هذه السياسة³²، ويحتاج تبنيه إلى تفعيل البديل الثالث المتعلق بنشر الوعي حول مشاركة عمل المرأة ليعمل البديلان معا بشكل متوازٍ .

ويتطلب تبني هذا البديل الإجراءات التالية :

أولاً : تشكيل لجنة وطنية من قبل دولة رئيس الوزراء، تتكون من جميع الجهات ذات العلاقة في القطاع العام والخاص والتطوعي كوزارة العمل، ديوان الخدمة المدنية، وزارة المالية، وزارة التخطيط والتعاون الدولي، وزارة الصناعة والتجارة، شركات الإتصالات، المؤسسة العامة للضمان الإجتماعي، ومؤسسات المجتمع المدني،...، وتكون مهمتها :

1. تقييم التجارب العالمية التي طبقت أنظمة العمل المرن، وتحديد الملائم منها لسوق العمل الاردني.
2. مراجعة للقوانين وأنظمة العمل وإقتراح التعديلات الممكنة التي تسمح للعمل المرن.
3. تطوير آليات وأنظمة العمل المرن للعمل بها في المملكة.
4. إختبار هذه الآليات والأنظمة في مؤسسات مختارة من القطاع العام والخاص.
- 5: تطوير خطة إعلامية لنشر ثقافة الوعي بمفهوم العمل المرن وأهمية تطبيقه اقتصادياً واجتماعياً.

³² المملكة العربية السعودية، دليل أنظمة عمل المرأة، غرفة الشرقية، 2012، صفحة 33.

المراجع باللغة الإنجليزية

1. World Economic Forum, Global Gender Gap Report, 2014
2. Executive Office of the President of the United State, Work-life Balance and the Economics of Workplace Flexibility, March 2010.
3. Marc Teignier and David Cuberes, Aggregate Costs of Gender Gaps in the Labor Market: A Quantitative Estimate, Universitat de Barcelona, 2014
4. Amal M. A. El Kharouf, and others , Women Business Owners in Jordan (Exploratory study

المواقع الإلكترونية

1. <http://www.cbs.nl/en-GB/menu/themas/arbeid-sociale-zekerheid/publicaties/artikelen/archief/2009/2009-2821-wm.htm> .
2. <http://www.bls.gov/news.release/homey.nr0.htm>.
3. <http://alroya.om/ar/citizen-gournalist/265-writers/writer021/92147-92147.htm>.
4. http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C177

المراجع باللغة العربية

1. اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة: التقرير الوطني الثاني تقدم المرأة الأردنية نحو الوقاية والحماية والتمكين في مجالات الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، 2012-2013.
2. صندوق النقد الدولي، إدارة الاستراتيجيات والسياسات والمراجعة وإدارة شؤون المالية العامة، المرأة والعمل والاقتصاد، مكاسب الاقتصاد الكلي والمساواة بين الجنسين، 2013.
3. دائرة الاحصاءات العامة، مسح العمالة والبطالة، 2013.
4. دائرة الاحصاءات العامة، المرأة والرجل، صورة إحصائية، العدد الثاني، 2012.
5. وزارة العمل، الاستراتيجية الوطنية للتشغيل 2011-2020.
6. البنك الدولي: التقييم القطري للمساواة بين الجنسين، دراسة حول مواضيع المشاركة الاقتصادية والقدرة على الاختيار والوصول إلى العدالة في الاردن، 2013.
7. دائرة الاحصاءات العامة، مسح مشاركة المرأة في القطاع غير المنظم، 2011.
8. دائرة الاحصاءات العامة، الكتاب الإحصائي السنوي الاردني، 2012.
9. اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة، الاستراتيجية الوطنية للمرأة الاردنية، 2013-2017، التوجهات والملاحم العامة، 2013.
10. اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الإسكوا)، عمل المرأة في المنطقة العربية، وقائع وآفاق، نيويورك 2012.
11. عبدالعزيز الزومان وآخرون، العمل عن بعد عالميا ومجالات تطبيقه في السعودية، جامعة الملك سعود.
12. المملكة العربية السعودية، دليل أنظمة عمل المرأة، غرفة الشرقية، 2012.
13. برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، تقرير التنمية البشرية، نهضة الجنوب، تقدم بشري في عالم التنوع، 2013.
14. الصندوق الاردني الهاشمي للتنمية البشرية، انتهاك حق المرأة في اختيار نوعية العمل، 2012

المملكة الأردنية الهاشمية
رقم الإيداع لدى دائرة المكتبة الوطنية
(٢٠١٤/١٢/٥٦٢٢)

يتحمل المؤلف كامل المسؤولية القانونية عن محتوى مصنفه ولا يعبر
هذا المصنف عن رأي دائرة المكتبة الوطنية أو أي جهة حكومية أخرى.



صندوق الأمم المتحدة للسكان
مكتب الأردن

الأردن - عمان - دير غبار
شارع يوسف أبو شحوت - مبنى رقم 1
هاتف: 00962 - 6- 5930462
00962 - 6- 5930765



اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة
The Jordanian National Commission for Women

هاتف : 00962 - 6- 5560741
فاكس : 00962 - 6- 5526768
www.women.jo



الأردن - عمان - شارع المدينة المنورة
شارع فائق حدادين - مبنى 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
YouTube.com/hpcpromise