



المنار
AL Manar



وزارة العمل
MOL



المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية
NCHRD

أسباب تدني مشاركة المرأة في سوق العمل ومدى إدماج مفهوم النوع الاجتماعي

إشراف

أ.د. عبد الله عباينة

إعداد

الدكتور غازي ابراهيم العساف

آذار 2016



بدعم من صندوق التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني

National Center for Human Resources	المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية
Development	
Phone : +962 - 6 - 5331451	هاتف : +962 - 6 - 5331451
Fax: +962 - 6 - 5340356	فاكس : +962 - 6 - 5340356
P.O. Box: 560 Al-Jubaiha	ص.ب : 560 الجبيهة
Postal Code : 11941 Jordan	الرمز البريدي: 11941 الاردن
www.nchrd.gov.jo	
www.almanar.jo	

المملكة الأردنية الهاشمية

رقم الإيداع لدى دائرة المكتبة الوطنية

(2016/ 2/872)

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

تقديم

يطيب لي وأسرة المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية أن نضع بين أيديكم دراسة أسباب تدني مشاركة المرأة الأردنية في سوق العمل ومدى ادماج مفهوم النوع الاجتماعي، أملين أن تكون مرجعاً ودليلاً شاملاً للكثير من المتغيرات المتعلقة بخصائص قوة العمل من الاناث الاجتماعيّة والاقتصاديّة والديموغرافية في الأردن.

وتأتي هذه الدراسة ضمن سلسلة دراسات سوق العمل الأردني التي حددتها وزارة العمل ضمن خطتها للاعوام (2015-2017) بالتنسيق مع المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية

وتنقسم هذه الدراسة إلى سبعة فصول رئيسة، إذ يتضمن الفصل الأول الاطار النظري الخاص بالدراسة من حيث مشكلتها وأهدافها وأهميتها وأسئلة الدراسة، بالاضافة لمصادر البيانات والمنهجية المتبعة لذلك. ويتضمن الفصل الثاني البيانات بخصائص المشتغلات والمتعطلات الأردنيات. ويتناول الفصل الثالث من الدراسة خصائص المشتركات في الضمان الاجتماعي والمتقدمات بطلب لديوان الخدمة المدنية.

ويتحدّث الفصلين الرابع والخامس عن الخصائص التعليمية للمرأة الأردنية، بالاضافة للمبادرات الوطنية والدولية لتمكين المرأة. وتناول الفصل السادس التحليل القياسي لمحددات مشاركة المرأة في سوق العمل، وأخيراً الفصل السابع والذي يعرض أبرز النتائج والتوصيات.

وإننا إذ نضع بين أيديكم هذه الدراسة، فإننا نرجو أن تتم الاستفادة منها حق الاستفادة، وأن تخدم توجهات المركز في تعزيز جهود الأردن الرائدة والدؤوبة في مجالات تنمية الموارد البشرية. راجين المولى عزوجل أن يأخذ بأيدينا لخدمة الأردن الأعلى.

رئيس المركز

أ.د. عبد الله عباينة



مشروع المنار
Al-Manar Project



وزارة العمل
MOL



المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية
NCHRD

شكر وتقدير

يتقدم المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية ببالغ الشكر والتقدير الى اللجنة الفنية لدراسات سوق العمل الأردني والتي كان لها الدور المهم في متابعة اجراء الدراسة تمثلت بالملاحظات المهمة في جميع مراحل اعداد الدراسة والتي أسهمت في أترائها.

والشكر كذلك الى الباحث/ الباحثين على جهودهم التي بذلوها في إعداد هذه الدراسة.

اللجنة الفنية

(رئيساً)	(المجلس الاقتصادي والاجتماعي)	معالي الأستاذ الدكتور منذر الشرع
(عضواً)	(المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية)	الدكتورة الاء البشايرة
(عضواً)	(المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية)	الدكتور عماد عباينة
(عضواً)	(المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية)	المهندس علي نصرالله
(عضواً)	(وزارة العمل)	الفاضلة روان ابوسل
(عضواً)	(وزارة العمل)	الفاضلة ايمان الرشدان
(عضواً)	(وزارة العمل)	المهندسة احلام العبد

المحتويات

أ.....	تقديم
ج.....	شكر وتقدير
1.....	الفصل الأول
1.....	الإطار النظري للدراسة والدراسات السابقة
3.....	مقدمة
4.....	أهمية الدراسة
5.....	مشكلة الدراسة
5.....	أهداف الدراسة
5.....	أسئلة الدراسة
6.....	مصادر الدراسة
6.....	منهجية الدراسة
8.....	الدراسات السابقة
9.....	دراسات محلية تناولت مشاركة المرأة في سوق العمل الأردني
18.....	دراسات إقليمية تناولت مشاركة المرأة في سوق العمل
23.....	الفصل الثاني
23.....	خصائص المشتغلات والمتعطلات الأردنيات
25.....	المشتغلات الأردنيات في سوق العمل
46.....	المتعطلات الأردنيات في سوق العمل الأردني
58.....	معدلات البطالة بين الأردنيات
64.....	معدلات المشاركة الاقتصادية للأردنيات
72.....	مقارنة مؤشرات سوق العمل في المنطقة العربية
75.....	الفصل الثالث
75.....	المشاركات في الضمان الاجتماعي والمتقدمات بطلبات التوظيف لديوان الخدمة المدنية
77.....	المشاركات الأردنيات في الضمان الاجتماعي
81.....	المتقدمات بطلبات التوظيف والمعينات في ديوان الخدمة المدنية
85.....	الفصل الرابع
85.....	الخصائص التعليمية للمرأة الأردنية
87.....	مقدمة:

87	التعليم الجامعي للإناث
91	التعليم المهني للإناث
95	الفصل الخامس
95	المبادرات الوطنية والدولية لتمكين المرأة الأردنية والعاملات الوافدات وسياسات الإحلال
97	مقدمة
98	المبادرات المحلية
98	اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة
99	الاستراتيجية الوطنية للمرأة (2013-2017)
100	دراسة "خريطة تمكين المرأة الأردنية"
101	مشروع محطات المعرفة الأردنية في تمكين المرأة في المجتمعات المحلية / المركز الوطني لتكنولوجيا المعلومات ...
102	مشروع تمكين المرأة في قطاع الخدمة المدنية / وزارة القطاع العام
103	المبادرات الإقليمية
103	مبادرة "أنا هنا" لتمكين المرأة
104	مشروع تمكين المرأة الريفية في غور الأردن والتابع لمنظمة اليونسكو UNESCO
105	العاملات الوافدات في سوق العمل الأردني وسبل الإحلال
111	الفصل السادس
111	التحليل القياسي لمحددات مشاركة المرأة الأردنية في سوق العمل
113	مقدمة
114	التحليل الوصفي لعينة الدراسة
134	الإطار النظري للنموذج القياسي
141	نتائج التقدير
145	الفصل السابع
145	النتائج والتوصيات
147	النتائج
151	التوصيات
154	قائمة المراجع
156	ملحق الدراسة

قائمة الجداول

- جدول رقم 1: التوزيع النسبي في أعداد المشتغلات حسب الفئات العمرية للفترة (2010-2014)..... 26
- جدول رقم 2 نسب النمو في أعداد المشتغلات حسب الفئات العمرية للفترة (2010-2014)..... 27
- جدول رقم 3 أعداد المشتغلين الذكور حسب الفئات العمرية للفترة (2010-2014)..... 28
- جدول رقم 4 أعداد المشتغلات حسب المؤهل العلمي للفترة (2010-2014)..... 29
- جدول رقم 5 التوزيع النسبي لأعداد المشتغلات حسب المؤهل العلمي للفترة (2010-2014)..... 30
- جدول رقم 6 نسب النمو السنوية في أعداد المشتغلات حسب المؤهل العلمي للفترة (2010-2014)..... 30
- جدول رقم 7 أعداد المشتغلين الذكور حسب المؤهل العلمي للفترة (2010-2014)..... 31
- جدول رقم 8 عدد المشتغلات حسب الأقاليم والمحافظات لعام 2014..... 32
- جدول رقم 9 التوزيع النسبي لعدد المشتغلات حسب الأقاليم والمحافظات لعام 2014..... 33
- جدول رقم 10 عدد المشتغلين الذكور حسب الأقاليم والمحافظات لعام 2014..... 34
- جدول رقم 11 التوزيع النسبي لعدد المشتغلين الذكور حسب الأقاليم والمحافظات لعام 2014..... 35
- جدول رقم 12 أعداد المشتغلات حسب النشاط الاقتصادي للفترة (2010-2014)..... 37
- جدول رقم 13 التوزيع النسبي لأعداد المشتغلات حسب النشاط الاقتصادي للفترة (2010-2014)..... 38
- جدول رقم 14 عدد الإناث المشتغلات الأردنيات حسب مجموعة المهن الرئيسة للفترة (2010-2014)..... 40
- جدول رقم 15 التوزيع النسبي لعدد الإناث الأردنيات حسب مجموعة المهن الرئيسة للفترة (2010-2014)..... 41
- جدول رقم 16 عدد المشتغلين الذكور حسب مجموعة المهن الرئيسة للفترة (2010-2014)..... 42
- جدول رقم 17 عدد المشتغلات الأردنيات حسب القطاع للفترة (2010-2014)..... 43
- جدول رقم 18 التوزيع النسبي لعدد المشتغلات الأردنيات حسب القطاع للفترة (2010-2014)..... 43
- جدول رقم 19 عدد المشتغلين حسب القطاع للفترة (2010-2014)..... 44
- جدول رقم 20 عدد المشتغلات الأردنيات حسب متوسط الأجر الشهري (2010-2014)..... 45
- جدول رقم 21 أعداد المتعطلات عن العمل حسب الفئات العمرية للفترة (2010-2014)..... 47
- جدول رقم 22 التوزيع النسبي للمتعطلات عن العمل حسب الفئات العمرية للفترة (2010-2014)..... 47**
- جدول رقم 23 التوزيع النسبي للمتعطلين عن العمل حسب الفئات العمرية للفترة (2010-2014)..... 48
- جدول رقم 24 أعداد المتعطلات حسب المؤهل العلمي للفترة (2010-2014)..... 49
- جدول رقم 25 التوزيع النسبي للمتعطلات حسب المؤهل العلمي للفترة (2010-2014)..... 49
- جدول رقم 26 التوزيع النسبي للمتعطلين الذكور حسب المؤهل العلمي للفترة (2010-2014)..... 51
- جدول رقم 27 التوزيع النسبي للمتعطلين الذكور والإناث حسب الأقاليم والمحافظات لعام 2014..... 52
- جدول رقم 28 أعداد المتعطلات عن العمل حسب مدة التعطل عن العمل خلال الفترة (2010-2014)..... 54
- جدول رقم 29 التوزيع النسبي للمتعطلات عن العمل حسب مدة التعطل عن العمل خلال الفترة (2010-2014)..... 55
- جدول رقم 30 التوزيع النسبي للمتعطلات عن العمل حسب التخصص خلال الفترة (2010-2014)..... 57
- جدول رقم 31 معدلات البطالة للإناث حسب الفئات العمرية خلال الفترة (2010-2014)..... 59
- جدول رقم 32 معدلات البطالة للذكور حسب الفئات العمرية خلال الفترة (2010-2014)..... 60
- جدول رقم 33 معدلات البطالة للإناث حسب المؤهل العلمي خلال الفترة (2010-2014)..... 60
- جدول رقم 34 معدلات البطالة للذكور حسب المؤهل العلمي خلال الفترة (2010-2014)..... 61
- جدول رقم 35 معدلات البطالة للإناث حسب التخصص خلال الفترة (2010-2014)..... 61
- جدول رقم 36 معدلات البطالة للذكور حسب التخصص خلال الفترة (2010-2014)..... 62
- جدول رقم 37 معدلات البطالة للإناث حسب الأقاليم والمحافظات لعام 2014..... 64
- جدول رقم 38 معدل المشاركة الاقتصادية للإناث حسب الفئات العمرية (2010-2014)..... 65

- جدول رقم 39 معدل المشاركة المنقح للإناث حسب المؤهل العلمي (2010-2014)..... 68
- جدول رقم 40 معدلات المشاركة الاقتصادية المنقحة حسب الإقليم والمحافظات (2010-2014)..... 69
- جدول رقم 41 معدلات المشاركة الاقتصادية حسب النشاط الاقتصادي لعام 2014..... 71
- جدول رقم 42 التوزيع النسبي لمشاركتي الضمان الاجتماعي حسب الفئات العمرية..... 78
- جدول رقم 43 التوزيع النسبي لمشاركات الضمان الاجتماعي حسب النشاط الاقتصادي للفترة (2010-2013)..... 78
- جدول رقم 44 التوزيع النسبي للإناث والذكور المشتركين في الضمان الاجتماعي حسب الأقاليم والمحافظات للعام 2014..... 80
- جدول رقم 45 التوزيع النسبي للمشاركات في الضمان الاجتماعي حسب فئات الدخل خلال الفترة (2010-2013)..... 81
- جدول رقم 46 التوزيع النسبي لطالبات التوظيف حسب الفئات العمرية (2010-2014)..... 82
- جدول رقم 47 التوزيع النسبي للمعينات حسب الفئات العمرية (2010-2014)..... 82
- جدول رقم 48 التوزيع النسبي لطالبات التوظيف حسب المؤهل العلمي (2010-2014)..... 83
- جدول رقم 49 التوزيع النسبي للإناث المعينات حسب المؤهل العلمي (2010-2014)..... 83
- جدول رقم 50 أعداد الطلبة الملتحقين بالجامعات الأردنية الحكومية حسب الجنس للفصل الدراسي الأول من عام 2013/2014..... 88
- جدول رقم 51 أعداد الطلبة الملتحقين بالجامعات الأردنية الخاصة حسب الجنس للفصل الدراسي الأول من العام 2013/2014..... 89
- جدول رقم 52 أعداد الإناث والذكور الملتحقين بالتعليم المهني..... 92
- جدول رقم 53 توزيع العاملات الوافدات حسب النشاط الاقتصادي للعام 2014..... 106
- جدول رقم 54 الجدول المتقاطع للعلاقة بين المبلغ الشهري المدفوع مقابل رعاية الأطفال ومستوى دخل الأنتى..... 133
- جدول رقم 55 الجدول المتقاطع للعلاقة بين مجال العمل ومدى توفيره لحضانه..... 133
- جدول رقم 56: نتائج تقدير الدالة اللوجستية لمحددات مشاركة المرأة الأردنية في القوى العاملة..... 142

قائمة الأشكال

- الشكل رقم 1: اعداد المشتغلات خلال الفترة الزمنية (2010-2014)..... 25
- الشكل رقم 2: التوزيع النسبي لأعداد المشتغلات حسب الفئة العمرية خلال الفترة (2010-2014)..... 27
- الشكل رقم 3 : التوزيع النسبي لأعداد المشتغلين الذكور حسب الفئة العمرية خلال الفترة (2010-2014)..... 29
- الشكل رقم 4: نسب المشتغلين والمشتغلات حسب المؤهل العلمي لعام 2014..... 31
- الشكل رقم 5: توزيع المشتغلات حسب الأقاليم لعام 2014..... 33
- الشكل رقم 6: توزيع المشتغلين بحسب الإقليم لعام 2014..... 35
- الشكل رقم 7: توزيع المشتغلين والمشتغلات حسب المحافظات لعام 2014..... 36
- الشكل رقم 8: التوزيع النسبي للمشتغلات والمشتغلين حسب النشاط الاقتصادي لعام 2014..... 39
- الشكل رقم 9: التوزيع النسبي للمشتغلات والمشتغلين حسب المهن الرئيسة لعام 2014..... 42
- الشكل رقم 10: التوزيع النسبي للمشتغلات والمشتغلين حسب القطاع لعام 2014..... 44
- الشكل رقم 11: التوزيع النسبي للمشتغلات والمشتغلين حسب متوسط الأجر لعام 2014..... 45
- الشكل رقم 12: أعداد المتعطّلات خلال الفترة 2010-2014..... 46
- الشكل رقم 13: نسب المتعطّلات والمتعطّلين حسب المؤهل العلمي لعام 2014..... 51
- الشكل رقم 14: التوزيع النسبي للمتعطّلات حسب الإقليم لعام 2014..... 52
- الشكل رقم 15: التوزيع النسبي للمتعطّلين حسب الإقليم لعام 2014..... 53
- الشكل رقم 16: توزيع المتعطّلات والمتعطّلين حسب المحافظات لعام 2014..... 54
- الشكل رقم 17: التوزيع النسبي للمتعطّلات حسب مدة التعطّل / شهر..... 56
- الشكل رقم 18: التوزيع النسبي للمتعطّلات والمتعطّلين حسب التخصص لعام 2014..... 58
- الشكل رقم 19: معدلات البطالة بين الإناث خلال الفترة (2010-2014)..... 59
- الشكل رقم 20: معدل المشاركة المنقّح للإناث للفئات العمرية (15-39) للفترة (2010-2014)..... 66
- الشكل رقم 21: معدل المشاركة المنقّح للإناث للفئات العمرية (40-55 فأكثر) للفترة (2010-2014)..... 66
- الشكل رقم 22: معدل المشاركة المنقّح للذكور للفئات العمرية (15-39) خلال الفترة..... 67
- الشكل رقم 23: معدل المشاركة المنقّح للذكور للفئات العمرية (40-55 فأكثر) للفترة (2010-2014)..... 67
- الشكل رقم 24: معدلات المشاركة الاقتصادية بحسب المؤهل العلمي لعام 2014..... 68
- الشكل رقم 25: معدل مشاركة المرأة الأردنية حسب المحافظة للعام 2014..... 70
- الشكل رقم 26: توزيع معدلات المساهمة الاقتصادية حسب النشاط الاقتصادي للعام 2014..... 71
- الشكل رقم 27: معدل مشاركة المرأة في القوى العاملة لدول عربية مختارة 2014..... 72
- الشكل رقم 28: نسبة الإناث من إجمالي القوى العاملة 2014..... 73
- الشكل رقم 29: معدلات البطالة للإناث للعام 2014..... 73
- الشكل رقم 30 تطوّر أعداد الإناث الملتحقات بالجامعات الرسمية والخاصة..... 90
- الشكل رقم 31: نسب التحاق الذكور والإناث حسب التخصصات للعام الجامعي 2013/2014..... 91
- الشكل رقم 32: نسب التحاق الإناث بالتدريب المهني حسب الأقاليم لعام 2013..... 92
- الشكل رقم 33: نسب التحاق الذكور بالتدريب المهني حسب الأقاليم لعام 2013..... 93
- الشكل رقم 34: تطوّر أعداد العاملات الوافدات في سوق العمل الأردني خلال الفترة..... 106
- الشكل رقم 35: توزيع العاملات الوافدات حسب النشاط الاقتصادي..... 107
- الشكل رقم 36: تطوّر أعداد العاملات الوافدات في مختلف الأنشطة الاقتصادية خلال الفترة (2012-2014)..... 108
- الشكل رقم 37: الفئة العمرية..... 114
- الشكل رقم 38: المستوى التعليمي..... 114
- الشكل رقم 39: الحالة الاجتماعية..... 115
- الشكل رقم 40: الخبرة العملية..... 115

116.....	الشكل رقم 41: مجال العمل الحالي.....
117.....	الشكل رقم 42: نوع السكن.....
117.....	الشكل رقم 43: الدخل الشهري بالدينار.....
118.....	الشكل رقم 44: المستوى التعليمي لرب الأسرة.....
119.....	الشكل رقم 45: الخبرة العملية لرب الأسرة.....
120.....	الشكل رقم 46: عدد الأطفال أقل من 10 سنوات.....
121.....	الشكل رقم 47: الدخل الشهري لرب الأسرة/ بالدينار.....
122.....	الشكل رقم 48: عدد العاملين في الأسرة.....
123.....	الشكل رقم 49: عدد أيام العمل الأسبوعية.....
124.....	الشكل رقم 50: عدد ساعات العمل اليومية.....
125.....	الشكل رقم 51: متوسط زمن التنقل بين العمل ومكان السكن.....
126.....	الشكل رقم 52: هل كنت تعملين قبل الزواج؟.....
127.....	الشكل رقم 53: رأي الزوج بعمل زوجته.....
127.....	الشكل رقم 54: سنّ البدء بالعمل بشكل متصل للأنثى.....
128.....	الشكل رقم 55: طريقة الحصول على العمل الحالي.....
129.....	الشكل رقم 56: وجود تأمين صحي من جهة العمل.....
129.....	الشكل رقم 57: تغطية التأمين الصحي لكامل الأسرة.....
130.....	الشكل رقم 58: توفر حضانة للأطفال في مكان العمل.....
131.....	الشكل رقم 59: من يتولى رعاية الأطفال أثناء وجودك في عملك؟.....
132.....	الشكل رقم 60: المبلغ المدفوع شهرياً مقابل رعاية الأطفال.....
134.....	الشكل رقم 61: استخدام دخل الأنثى من العمل.....

الملخص التنفيذي

رغم ارتفاع نسبة الإناث في المجتمع الأردني، وتزايد أعداد الخريجات منهن وارتفاع مستوياتهن التعليمية إلا أنّ المؤشرات الخاصة بالمرأة العاملة في الاقتصاد الأردني ما تزال متواضعة؛ حيث تعدّ نسب مساهمة المرأة في سوق العمل الأردني من النسب المتدنية على مستوى العالم. ومن هنا، جاءت هذه الدراسة كمحاولة لتسليط الضوء على أبرز المؤشرات والعوامل الاقتصادية وغير الاقتصادية التي من شأنها التأثير في قرار المرأة الأردنية بخصوص المشاركة في سوق العمل. ولتحقيق ذلك فقد قامت الدراسة بدايةً بإجراء تحليل معمق للبيانات المتعلقة بواقع المرأة الأردنية العاملة وغير العاملة، إضافة إلى إجراء تحليل وصفي شامل يغطي أغلب الجوانب الاقتصادية والتعليمية والاجتماعية للمرأة الأردنية، وكذلك استقراء الآراء والتوجهات العامة المرتبطة بالمشاركة في القوى العاملة. حيث شمل التحليل الوصفي خصائص المشتغلات والمتعطّلات الأردنيّات، وكذلك بيانات المشتركات بالضمان الاجتماعي، والمتقدّمات بطلبات لديوان الخدمة المدنية. كما شمل التحليل البيانات المتعلقة بالخصائص التعليمية للمرأة الأردنية، إضافة إلى بيانات العملات الوافدات، وسبل الإحلال الممكنة في سوق العمل الأردني. واستعرضت الدراسة أيضاً أبرز المبادرات الوطنية والإقليمية التي جاءت لتمكين المرأة الأردنية اقتصادياً.

أظهر التحليل الوصفي للبيانات المتعلقة بالمشتغلات والمتعطّلات الأردنيّات أنّ عدد المشتغلات الأردنيّات يشكّل فقط 15% من إجمالي عدد المشتغلين للعام 2014. (42%) من إجمالي المشتغلات هنّ في الفئة العمرية (25-34) سنة، وقرابة (52%) من إجمالي المشتغلات يحملن درجة البكالوريوس. وأغلب الإناث المشتغلات يعملن في إقليم الوسط وبنسبة 52%. وفيما يتعلّق بمتوسط أجور الإناث في سوق العمل الأردنيّ خلال العام 2014، فقد أظهرت البيانات أنّ قرابة (55%) و (24%) من المشتغلات متوسط رواتبهنّ الشهرية يتراوح بين 300-499 دينار و 200-299 دينار على التوالي، وفي المقابل فإنّ (9%) من إجمالي الإناث المشتغلات يحصلن على متوسط أجر شهريّ يفوق الـ 500 دينار.

أمّا فيما يتعلّق بالبيانات الخاصة بالمتعطّلات الأردنيّات خلال العام 2014، فتشير الإحصائيات إلى أنّ نسبة الإناث المتعطّلات هي قرابة (30%) من إجمالي عدد المتعطّلين في سوق العمل الأردنيّ، حيث شهد عدد المتعطّلات انخفاضاً ملموساً خلال العام 2014. (46%) من إجمالي عدد المتعطّلات هنّ من الفئة العمرية (15-24) سنة، قرابة (77%) منهنّ يحملن درجة البكالوريوس. حيث أظهرت البيانات المتعلقة بتوزيع المتعطّلات حسب المؤهل العلمي أنّ هيكلة التعطّل عند الإناث تنسم بالمستوى التعليمي المتقدّم على عكس الذكور. كما أظهرت البيانات أنّ قرابة (43%) من إجمالي المتعطّلات كنّ في تخصصات العلوم الاجتماعية والتجارية والقانون والتربية. وفي المقابل تفاوتت معدلات المشاركة الاقتصادية للإناث في

مختلف الفئات العمرية بين (2%-4%)، حيث تعتبر هذه المعدلات متدنية جداً مقارنة بمعدلات مشاركة الذكور، وكذلك معدلات المشاركة العالمية. وقد شهد معدل المشاركة الاقتصادية المنقح للأنثى في الأردن انخفاضاً في العام 2014 ليصل الى ما يقارب (12.6%) بعد أن كان قرابة (14%) خلال السنوات الماضية.

أما فيما يتعلق بالبيانات المتعلقة بالضمان الاجتماعي فقد أظهرت آخر الإحصائيات أن العدد التراكمي لمشركي الضمان الاجتماعي في العام 2014 يقارب (924.634) مشتركاً ومشاركة، شكلت الإناث قرابة (74%) في حين شكّل الذكور الـ 26% المتبقية. وفي المقابل، فإن بيانات ديوان الخدمة المدنية تشير إلى أن إجمالي عدد الذين تمّ توظيفهم فعلياً في العام 2014 قد بلغ 4673 لكلا الجنسين. بلغ عدد الإناث منهم (2637) شكّلن ما يقارب 56.4%، في حين بلغ عدد الذكور 2036 شكّلوا ما يقارب 43.6% من إجمالي المعيّنين للعام نفسه.

كما واستعرضت الدراسة في فصولها أبرز الخصائص التعليمية للمرأة الأردنية من خلال تحليل نسب التحاق الإناث بمختلف الجامعات وأبرز التخصصات التي تلتحق بها، إضافة الى نسب الالتحاق في التعليم المهني في وزارة التربية والتعليم ومؤسسة التدريب المهني. إذ تشير البيانات المتاحة إلى أن إجمالي عدد الملتحقين في الجامعات الأردنية الحكومية والخاصة للفصل الدراسي الأول 2013/2014 قد قارب (291) ألف ملتحق وملتحنة شكّلن الإناث منهم (57.5%). كما أظهرت الإحصائيات أيضاً أن أعلى نسبة التحاق لكلا الجنسين كانت في تخصصات العلوم الاجتماعية المختلفة والأعمال التجارية والقانون، إذ بلغت هذه النسبة ما يقارب (30%) للذكور و (21%) للإناث. وفي المقابل كانت أقل نسبة التحاق لكلا الجنسين أيضاً في تخصصات الزراعة والطب البيطري خلال نفس العام.

كما تشير الإحصائيات التي تمّ تحليلها أيضاً إلى أن إجمالي عدد العاملات الوافدات في سوق العمل الأردني ارتفع من (8637) عاملة في العام 2000 الى قرابة (32) ألف عاملة في العام 2005 ومن ثمّ الى قرابة (70) ألف عاملة في العام 2014. أما ما يتعلق بتوزيع العاملات الوافدات حسب النشاط الاقتصادي للعام 2014، فقد أظهرت البيانات المتاحة أن أعلى نسبة للعاملات الوافدات كانت في فئة أنشطة الأسر المعيشية بنسبة (68%)، تلتها فئة نشاط الصناعات التحويلية بنسبة (27%)، الأمر الذي يعني أن أية سياسات أو استراتيجيات مستقبلية لزيادة مساهمة المرأة الأردنية في القوى العاملة يُمكنها أن تركز على مسألة إحلال جزء من العمالة المحلية محل العمالة الوافدة، وبخاصة في قطاع الصناعات التحويلية.

وفيما يتعلق بالتحليل القياسي المستخدم في هذه الدراسة فقد اعتمد على استخدام نموذج الانحدار اللوجستي الثنائي الذي يعطي نتائج أكثر دقة من نماذج الانحدار الخطي في حالة المتغير التابع ثنائي القيمة. حيث تقيس الدالة اللوجستية احتمالية مشاركة المرأة في القوى العاملة من خلال ترتيب العوامل المؤثرة في

هذا الاحتمال بحسب قوة تأثير ومعنوية المتغير. وقد استند هذا التحليل على بيانات الاستبانة التي تم توزيعها على قرابة (400) امرأة عاملة وغير عاملة، استجابت منهن (322) وبنسبة (80%). وقد غطت هذه العينة عدداً من الإناث العاملات في وظائف متنوّعة في القطاعين العام والخاص إضافة الى إناث غير عاملات.

أظهرت نتائج دالة الانحدار اللوجستيّ الثنائي أنّ بعض المتغيرات المستقلة كانت ذات معنوية احصائية مرتفعة جداً مقارنة بمتغيرات مستقلة أخرى كانت دلالتها الاحصائية منخفضة وأثرها غير معنوي. حيث كان المستوى التعليمي وبخاصة التعليم العالي، وحيازة المسكن، والعدد الكثير للأطفال، ودخل الزوج المنخفض، وتوفّر حضانة في مكان العمل، إضافة إلى دور العمل في تعزيز فرصة الزواج من أبرز العوامل ذات الدلالة الإحصائية والتأثير المعنوي المرتفع على قرار المرأة في المشاركة في القوى العاملة.

وفي المقابل فقد أشارت النتائج بشكل عام إلى أنّ عمر المرأة، والمستوى التعليمي الثانوي، والشهادة الجامعية الأولى، ووجود طفل واحد، إضافة الى العادات والتقاليد كانت جميعها غير معنوية ولا تؤثر بشكل كبير على قرار المرأة في المشاركة في القوى العاملة. وفي الجانب الآخر فقط أظهرت نتائج الدالة اللوجستية باستخدام عينة الدراسة من الإناث الأردنيّات أنّ عدداً من المتغيرات التي كان يُعتقد أنها مؤثرة في قرار مشاركة المرأة في القوى العاملة كانت غير معنوية ولا تؤثر في احتمالية مشاركة المرأة في سوق العمل، ومن أبرزها متغير الفئات العمرية للمرأة، والعادات والتقاليد التي كانت تحدّ نسبياً من مشاركة المرأة، والمستويات التعليمية المتدنية، وكذلك الحالة الزوجية للمرأة.

وبناءً على ما سبق فقد خلّصت الدراسة إلى جملة من التوصيات لصناع القرار من أجل تبنيها كأساس لتعزيز دور المرأة في سوق العمل الأردنيّ منها: ضرورة تبني سياسات واضحة وصريحة تدعم دور المرأة وتعزز الرقابة الفعلية على سوق العمل لضمان حقوقها، والعمل على تحفيز المؤسسات المالية؛ ليكون لها دور أكبر في تقديم المزيد من التمويل لمشاريع موجهة للإناث، والتفكير في سياسات وخطط طويلة المدى ترفع نسب الإناث الملتحقات بالتخصصات الصحية بدلاً من التخصصات التي تشهد معدلات بطالة مرتفعة بين الإناث كالعلوم الاجتماعية والتربية، ومراجعة التشريعات والقوانين المرتبطة بعمل المرأة وبخاصة المرتبطة بإجازات الأمومة والتأمين الصحي. كما توصي الدراسة أيضاً بضرورة وضع خطة استراتيجية فعلية للبدء التدريجي بإحلال العاملات الأردنيّات محل العاملات الوافدات في بعض القطاعات، خاصة قطاع الصناعات التحويلية. كما ظهرت حاجة ماسة لوجود جهد إعلامي ضخم للتوعية المجتمعية بأهمية دخول المرأة للمهن والوظائف التي يعتبرها المجتمع غير تقليدية للمرأة.

الفصل الأوّل

الإطار النظريّ للدراسة والدراسات السابقة

تُعدّ الاستفادة القصوى والمُتلى من الموارد البشريّة هدفاً من أهداف الدّول في سبيل بناء اقتصادها، حيث يشكّل العنصر البشريّ ممثلاً بالرجل والمرأة أهميّة كبيرة في الإنتاج والتنمية والتّطور في المجتمع. وتقف المرأة التي تشكّل نصف المجتمع إلى جانب الرّجل بهدف تعزيز الجهود الرّامية إلى تحقيق التنمية الشاملة بأبعادها المختلفة، لذا، فإنّ التنمية تعتمد على تطوير ودمج ومساهمة كلا الجنسين في خطتها وبرامجها، كما أنّ إهمال أحدهما يشكل هدراً للموارد البشريّة، أو على الأقلّ عدم تحقيق الاستفادة المثلى منها.

وبالنسبة للأردنّ الذي تعدّ المرأة فيه مكوناً رئيساً من مكوّنات نسيج مجتمعه، فقد شهدت العقود الماضية تطوّرات إيجابيّة انعكست على مكانة المرأة في الأردن، كخفض نسبة الأمية بين النساء، والتّحسّن في وضع المرأة الصحيّ، وزيادة عدد السيّدات اللواتي وصلن إلى مراكز قياديّة في السّلطة التّشريعيّة والتّنفذيّة والقضائيّة. ووفقاً للإحصائيات الرسميّة الصادرة عن دائرة الإحصاءات العامّة فقد بلغت نسبة الإناث (48.5%) مقابل (51.5%) للذكور لعام 2013.

ورغم ارتفاع نسبة الإناث في المجتمع الأردنيّ، إلا أنّ المؤشّرات الخاصّة بالمرأة العاملة في الاقتصاد الأردنيّ ما تزال متواضعة، حتى مع التّحسن المتزايد بأعداد الخريجات ومستوياتهنّ التّعليميّة. إذ تُعدّ نسب مساهمة المرأة في سوق العمل الأردنيّ من النسب المتدنيّة على مستوى العالم. فعند النّظر إلى إحصائيّات الأفراد النّشيطين اقتصاديّاً تلاحظ أنّ نسبة النّشيطين اقتصاديّاً من الذّكور للعام 2012 قد بلغت (81.7%) من إجماليّ قوّة العمل الأردنيّة، في حين بلغت نسبة النّشيطات اقتصاديّاً من الإناث الأردنيّات ما يقارب (18.3%) فقط. وبلغ معدّل المشاركة الاقتصاديّة الخام للذكور (39.3%) مقابل (9.2%) للإناث في العام نفسه. في حين بلغ معدّل المشاركة المنقّح (61.3%) للذكور مقابل (14.3%) للإناث، وبلغ معدّل البطالة (10.6%) للذكور مقابل (22.2%) للإناث في العام 2013.

ويلاحظ من المؤشّرات السّابقة تدنيّ مشاركة المرأة في سوق العمل الأردنيّ وضعف مساهمتها اقتصاديّاً؛ مما يستدعي ضرورة دراسة الأسباب الكامنة وراء ذلك للوقوف عليها وإيجاد الحلول الناجعة لها لتعميق مساهمة المرأة في سوق العمل، وتفعيل دورها في عمليّة التّنمية عن طريق تهيئة البيئة التّشريعيّة والمؤسسيّة لذلك، وتغيير الممارسات الاجتماعيّة الخاطئة بحقها، وتصحيح الصّور النّمطيّة السّلبية التي تنتقص من حقوقها. الأمر الذي يعني وجود حاجة لإجراء دراسة اقتصاديّة معمّقة حول هذه الظّاهرة.

ومن هنا، تأتي هذه الدّراسة كمحاولة لتسليط الضّوء على أبرز المؤشّرات والعوامل الاقتصاديّة وغير الاقتصاديّة التي من شأنها التأثير في قرار المرأة الأردنيّة بخصوص المشاركة في سوق العمل. ولتحقيق ذلك لا بدّ بداية من تحليل الاحصائيّات المتعلّقة بواقع المرأة الأردنيّة العاملة وغير العاملة، إضافة إلى إجراء تحليل اقتصاديّ شامل يغطّي أغلب الجوانب الاقتصاديّة والتّعليميّة والاجتماعيّة للمرأة الأردنيّة،

وكذلك استقراء الآراء والتوجّهات العامّة حول قضيّة المشاركة في القوى العاملة. ومن هنا، تنقسم الدّراسة الحاليّة إلى عدّة فصول، حيث سيّتمنّ **الفصل الأوّل** الإطار النظريّ الخاصّ بالدّراسة من حيث: مشكلتها، وأهدافها، وأهميّتها، وأسئلة الدّراسة، بالإضافة إلى مصادر البيانات والمنهجية المتّبعة لذلك، كما وسيّتمنّ هذا الفصل عرضاً للدراسات السّابقة المرتبطة بمساهمة المرأة في القوى العاملة على المستويين المحليّ والإقليميّ. ويتضمّن **الفصل الثّاني** التحليل الوصفي للبيانات الاقتصادية والاجتماعيّة والديمغرافيّة المتعلّقة بالمشغلات والمتعلّقات الأردنيّات مثل: حجم قوّة العمل، ومعدّلات المشاركة الاقتصادية، والمستويات التّعليميّة للأردنيّات، إضافة إلى معدّلات البطالة وطرق بحث الإناث عن عمل.

وسيتّم في **الفصل الثّالث** استعراض أعداد المشتركات بالضّمان الاجتماعيّ، ودرجة شمول الأردنيّات بمظلتها، إضافة إلى أعداد المتقدّمات بطلبات لديوان الخدمة المدنيّة ونسب المعينات عن طريقه. وسيّتمنّ **الفصل الرّابع** من الدّراسة الخصائص التّعليميّة للمرأة الأردنيّة ومستوياتها، مع التركيز على الملحقات بالجامعات الأردنيّة، والخريجات، والملحقات بالتّعليم المهنيّ. أمّا في **الفصل الخامس** فسيّتمّ تناول أبرز الجهود والمبادرات الهادفة لتمكين المرأة في المجتمع الأردنيّ وفي سوق العمل، إضافة إلى استعراض أبرز الأطر التّشريعيّة والمؤسسيّة المعنيّة بتعزيز دور المرأة وتمكينها في الأردنّ. كما سيّتمّ تناول قضية العمالة الوافدة من الإناث ودرجة تركّزها في القطاعات والأنشطة الاقتصاديّة المختلفة. وسيخصّص **الفصل السادس** للتحليل القياسيّ بخصوص تقدير نموذج معادلة المحدّثات التي تؤثر في مساهمة المرأة الأردنيّة في القوى العاملة، وإجراء الاختبارات الإحصائيّة الأخرى. وفي الجزء الثّاني من هذا الفصل سيجريّ مقارنات بين الأردنّ وعدد من دول المنطقة من حيث: أبرز مؤشرات مساهمة المرأة في سوق العمل، والمحدّثات الرئيسيّة لذلك، إضافة إلى معدّلات تشغيل الإناث ومعدّلات البطالة، وأخيراً **الفصل السّابع** الذي سيعرض أبرز النتائج والتوصيات.

أهميّة الدّراسة

تكمن أهميّة الدّراسة في محاولتها تسليط الضوؤ على مدى مساهمة المرأة في سوق العمل الأردنيّ، إضافة إلى أبرز المعيقات والتّحدّيات التي تواجه المرأة الأردنيّة، والتي تحول دون زيادة وتطوّر مساهمتها في السوق الأردنيّة؛ وذلك من خلال تحليل أبرز المؤشّرات ذات العلاقة على مستوى المحافظات في المملكة.

ومن هنا، تأتي هذه الدّراسة لتحليل جانب مهمّ متعلّق بسوق العمل الأردنيّ من خلال التركيز على تحليل خصائص سلوك عمالة المرأة، إضافة إلى أبرز العوامل التي يمكن أن تؤثر في هذا الجانب. جاءت هذه الدّراسة في وقت تحتاج المجتمعات فيه إلى إجراء العديد من الدّراسات التي تفتقر إليها، وخاصة الدراسات الاقتصاديّة المتعلّقة بالمرأة ومدى مساهمتها الاقتصاديّة في سوق العمل على وجه الخصوص.

مشكلة الدراسة

تعدّ الدراسات التحليلية التي حاولت إبراز المعوقات وتقديم التوصيات العملية لتعزيز مشاركة المرأة الأردنية في سوق العمل، وتفعيل دورها في المجتمع الأردنيّ محدودة نسبياً. ومن هنا، تسعى هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على تلك المعوقات، ومحاولة تقديم التوصيات الداعية إلى اتخاذ الإجراءات التصحيحية والحلول الناجعة.

أهداف الدراسة

- اعتماداً على ما سبق، تهدف هذه الدراسة بشكل أساسي إلى ما يأتي :
- تحليل واقع مساهمة المرأة في سوق العمل الأردنيّ.
 - تحديد المعوقات التي تحول دون تحقيق نسبة مساهمة المرأة في سوق العمل متناسبة مع نسب تمثيلها في المجتمع.
 - الوقوف على المعوقات للمشتغلات الأردنيّات وتصنيفها حسب القطاعات وأنواع المهن.
 - دراسة وتقييم المستويات التعليمية للمرأة في سوق العمل.
 - بناء نموذج قياسي لتحليل محدّدات مساهمة المرأة الأردنيّة في سوق العمل.
 - تسليط الضوء على القطاعات والأنشطة الاقتصادية التي تشغلها عاملات وافدات وإمكانيّة إحلال العمالة الأردنيّة من الإناث مكانها.
 - تقديم توصيات عملية لصناع القرار وراسمي السياسات من أجل صياغة الخطط الاستراتيجية المتعلقة بتوظيف المرأة بشكل فعّال في سوق العمل، وتصحيح ما هو قائم من هذه السياسات بما يتناسب مع احتياجات سوق العمل الأردنيّ.

أسئلة الدراسة

- لتحقيق الأهداف المرجوة من الدراسة، تطمح هذه الدراسة إلى الإجابة عن الأسئلة الآتية¹:
- ما أبرز التّحديات والعوائق التي تواجهها المرأة الأردنيّة والتي تحول دون مساهمتها في سوق العمل الأردنيّ؟
 - هل توجد فجوة التّوع الاجتماعيّ في سوق العمل الأردنيّ؟
 - ما أبرز محدّدات مشاركة المرأة الأردنيّة في القوى العاملة؟
 - ما أبرز الأولويّات التي تأخذها المرأة الأردنيّة بالاعتبار عند اتّخاذ قرارها بدخول سوق العمل؟

¹ وفقاً للمتاح من البيانات.

- ما خصائص المشتغلات الأردنيّات وخصائص المتعطّلات الأردنيّات؟
- ما أسباب ارتفاع معدّل البطالة لدى المرأة الأردنيّة؟
- ما أبرز طرق البحث المتّبعة عن العمل لدى المتعطّلات الأردنيّات؟
- هل تضمن الأطر التّشريعيّة والمؤسسيّة الأردنيّة ظروف عمل ملائمة للمرأة؟
- ما موقع المرأة ضمن شبكة أمان الضّمان الاجتماعيّ؟
- هل تتواءم مخرجات التّعليم من الإناث مع احتياجات السوق؟
- هل هناك فجوة في معدل المشاركة الاقتصاديّة بين المرأة الأردنيّة والمرأة بشكل عام في العالم العربيّ؟
- هل تشكّل فجوة الأجور بين الذّكور والإناث عائناً في التأثير على نسبة مشاركة الإناث في القوى العاملة؟
- ما أبرز الخصائص التّعليميّة للمرأة الأردنيّة؟
- ما أبرز الجهود والمبادرات التي اتّخذها الأردنّ في سبيل تمكين المرأة؟
- ما القطاعات والأنشطة الاقتصاديّة التي تشهد توظيفاً مرتفعاً من العاملات الوافدات؟

مصادر الدّراسة

ستعتمد الدّراسة بشكل رئيس على الاحصائيّات الرسميّة المتعلّقة بسوق العمل الأردنيّ والمستمدّة من دائرة الإحصاءات العامّة (إحصائيّات العمالة والبطالة، وفرص العمل المستحدثة، والمؤشّرات الجنديّة) بالإضافة إلى إحصائيّات وزارة العمل، وبيانات المركز الوطنيّ لتنمية الموارد البشريّة، إضافة إلى بعض البيانات التي ستعتمد على استبانة موجهة لعدد من الإناث العاملات وغير العاملات وفي قطاعات اقتصاديّة مختلفة، حيث ستركّز هذه الاستبانة في أسئلتها على أبرز العوامل والمحدّدات التي من شأنها التأثير في قرار المرأة الدخول في سوق العمل من عدمه، كما سيتم أيضاً إجراء بعض المقابلات ذات الصلة بموضوع الدّراسة.

منهجية الدّراسة

بعد جمع البيانات اللازمة من مصادرها الرسميّة، وإعادة معالجتها وتفنيدها، سيتمّ إجراء تحليل للبيانات اعتماداً على أسلوب التحليل الوصفيّ الكميّ للمؤشّرات الرئيسيّة. وبالتالي، إيجاد العلاقات القائمة بين المتغيّرات الخاصّة بمساهمة المرأة في سوق العمل. وستلجأ الدّراسة إلى استخدام مزيج من مصادر البيانات، كما سيتمّ اعتماد البرمجيّة المناسبة لإجراء التّحليل القياسي.

ولأغراض تحقيق الهدف الرئيس من الدراسة والمتعلق بتحليل العوامل التي تؤثر في قرار المرأة الأردنية في المشاركة في القوى العاملة، فقد استخدمت هذه الدراسة البيانات المتوفرة من مسوحات الاستخدام والعمالة، إضافة إلى مسوحات دخل ونفقات الأسرة التي تقوم بإجرائها دائرة الإحصاءات العامة؛ وذلك للمساعدة في بناء الاستبانة الخاصة بهذه الدراسة، وتوزيعها على عينة عنقودية من الإناث في المجتمع الأردني وفي مختلف القطاعات والأنشطة الاقتصادية. وبالتالي، فإن منهجية التقدير في هذه الدراسة ستكون مبنية على تقدير معلمات الانحدار اللوجستي الثنائي (Binary Logistic Regression).

وتكمن أهمية طريقة الانحدار اللوجستي بشكل عام في كونها أداة أكثر قوة من الأساليب الإحصائية الأخرى (كالانحدار الخطي)، وبخاصة في تحليل المحددات الأقوى في تفسير الظاهرة. وبالتالي، فإن هذا يعني أن استخدام هذه المنهجية وبناءها على بيانات المرأة الأردنية سيعطي معلومات أكثر دقة في التركيز على المتغيرات ذات الأهمية، وترتيبها وفقاً لقوة تأثيرها على مساهمة المرأة الأردنية في القوى العاملة. وبناءً على ما تقدم فإن هذه الدراسة تستند في تحليلها لأبرز محددات مشاركة المرأة الأردنية في القوى العاملة على المعادلة الآتية:

$$Y_i = \beta_0 + \sum_{j=1}^k \beta_j X_{ij} + u_i$$

حيث:

Y: المتغير التابع الذي يُعبّر عن قرار المرأة الأردنية ورغبتها في العمل من عدمه.

X_{ij}: مجموعة من المتغيرات المستقلة التي يتوقع أن يكون لها تأثير على مساهمة المرأة الأردنية في سوق العمل وتشمل: المستوى التعليمي، والحالة الاجتماعية، والعمر، وعدد الأطفال في الأسرة. ومؤشر يعبر عن الموقع الجغرافي، والحالة الوظيفية للزوج، ودخل الأسرة، إضافة إلى متغيرات أخرى. U: حدّ الخطأ.

وسيم بعد ذلك تقدير معلمات هذا النموذج ومناقشة المتغيرات الأكثر معنوية بالنسبة للمرأة الأردنية، ومن ثمّ سيتم إجراء الاختبارات التشخيصية (Diagnostic Tests) اللازمة للنموذج السابق؛ وذلك للتأكد من دقة التقديرات ومعنويتها الإحصائية.

تناولت العديد من الدّراسات واقع مساهمة المرأة في سوق العمل، نظرًا لأهميّة هذا الموضوع، فتحسين مستوى المرأة الاقتصاديّ وتحسين مستوى تحصيلها العلميّ يعدّ من الضرورات ذات الآثار التّتمويّة المتعدّدة. وفي هذا المجال تبرز العديد من الدّراسات التي تناولت واقع المرأة في سوق العمل، إلا أنّنا في هذا البند سنستعرض أبرز الدّراسات السّابقة التي تحدّثت عن آثار مساهمة المرأة في سوق العمل في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا مع التركيز على الأردنّ.

وقد أظهرت جميع الدّراسات مدى التباين والفجوة الكبيرة في معدلات المشاركة الاقتصاديّة للمرأة في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا مقارنة بالمعدّلات العالميّة. بالإضافة إلى بروز العديد من التّحدّيات والمعيقات التي تحول دون رفع مشاركة المرأة الاقتصاديّة في سوق العمل بتلك البلدان.

بالنسبة للأردنّ تظهر النتائج كثيرًا من التّحدّيات التي تواجه المرأة الأردنيّة فيما يتعلّق بمشاركتها في سوق العمل، إذ إنّ بيئة العمل في السوق الأردنيّ مبنية على الانطباعات العائليّة ونظرتها إلى أدوار المرأة والرجل في المجتمع. وبناءً عليه، إذا رغب الأردنّ العمل في زيادة مشاركة المرأة الاقتصاديّة، فسيكون من الضروريّ معالجة هذه القضيّة من جهات نظر متعدّدة. ويصبح لزامًا على الحكومات المتعاقبة العمل على تعزيز التّغيير الإيجابيّ، ومراجعة التّشريعات التي تحدّ من توظيف المرأة.

كما ينبغي على الحكومات أن تعمل جنبًا إلى جنب مع القطاع الخاص لمساعدة الشركات في تطوير سياسات وممارسات للموارد البشريّة منصفة وعادلة، وزيادة نشر الوعي فيما يتعلّق بحقوق المرأة وواجباتها العماليّة في سبيل الدعوة إلى التّغيير. وهناك دور على المؤسسات الأكاديميّة لعمل مزيد من الأبحاث في المجالات الرئيسيّة، حيث ما تزال الفجوة موجودة بالنسبة لمشاركة المرأة في القوى العاملة، وتقديم الخبرة لتطوير سوق العمل وإدارته لكلّ من الحكومة والموظفين.

دراسات محلية تناولت مشاركة المرأة في سوق العمل الأردني

على صعيد الدراسات المحلية التي تناولت المشاركة الاقتصادية للمرأة في سوق العمل الأردني، ناقشت دراسة " الجندر وسوق العمل الأردني " (Assaad et al., 2012) التي استخدمت بيانات من المسح التتبعي (Panel Survey) لسوق العمل في الأردن لعام 2010، واقع الاختلاف الكبير في المشاركة في قوى العمل بين الرجال والنساء، والتركيز خاصة على أسباب التدهور الملحوظ في معدلات مشاركة المرأة في سوق العمل الأردني خلال السنوات القليلة الماضية، إذ لم تكن نسب مشاركة المرأة منخفضة فقط، وإنما ظلت راکدة نسبياً على مدى العقود الماضية، وبذلك تبدو هذه الحقائق غير منسجمة مع مستوى التحصيل العلمي للإناث في الأردن. وقد عزت الدراسة السبب الرئيس وراء ذلك إلى وجود تدهور في بنية الفرص في سوق العمل الأردني نتيجة الحد من التوظيف في القطاع العام في الأردن منذ منتصف الثمانينات.

كما لم يوفر القطاع الخاص بيئة تساعد المرأة بشكل عام والمتزوجة منها بشكل خاص على الانخراط في سوق العمل المحلي، وتجاوز المعوقات والحواجز التي تحول دون ذلك، كما أن كثيراً من الفرص التي وفرها القطاع الخاص كانت بوظائف محدودة، إضافة إلى أن تركيز المرأة الأردنية الكبير على الوظائف التعليمية والصحية، وبشكل أقل حدة في وظائف القطاع المالي وقطاع التأمين، مما ساهم في تقليل فرص مشاركتها في سوق العمل وعدم قدرتها على توسيع تواجدها في شرائح أخرى من سوق العمل.

تلك النتائج أتت مؤكدة لما توصلت لها دراسة (Shakhatreh, 1990) بعنوان "محددات مشاركة الأنثى في القوى العاملة بالأردن" التي عملت على تحليل العوامل التي تؤثر في قرار المرأة الأردنية في المشاركة في القوى العاملة في الأردن، حيث تضمنت هذه العوامل البعد الثقافي والديمقراطي والاجتماعي بالإضافة إلى البعد الاقتصادي.

لغايات التحليل استخدم في هذه الدراسة مسح للقوى العاملة الأردنية خلال الفترة 1982-1983 شمل (23290) امرأة أردنية تراوحت أعمارهن ما بين 15 إلى 59 سنة، كان عدد المتزوجات منهن أو ممن سبق لهن الزواج 18657 أنثى واللاتي لم يسبق لهن الزواج 4633 أنثى. كما تم استخدام نموذج لوغريتمي متعدد لغايات التحليل القياسي وتقدير معلمات النموذج. وقد أظهرت نتائج الدراسة التأثير الكبير للمستوى الثقافي والاجتماعي والاقتصادي في قرار مشاركة المرأة الأردنية في سوق العمل، كما ظهر أن تأثير البعد الديني في قرار العمل عند غير المتزوجات أقوى منه عند المتزوجات.

كما أكدت الدراسة وجود علاقة عكسية بين معدل الخصوبة ومشاركة المرأة الأردنية في سوق العمل، فوجود أطفال لدى المرأة أثر بصورة عكسية على رغبتها في العمل، بغض النظر عن عدد الأطفال أو أعمارهم. حيث بينت النتائج أن وجود طفل يتراوح عمره ما بين 2 و 5 سنوات يؤثر بصورة سلبية على مشاركة المرأة الأردنية في سوق العمل، بينما وجود طفل عمره 15 سنة فأكثر لدى الأسرة يؤثر إيجابياً بقرار المرأة في العمل. كما أن الحالة الاجتماعية للمرأة تؤثر بصورة كبيرة بخيارها في المساهمة في سوق العمل، حيث أشارت النتائج إلى أن المرأة الأردنية العزباء أو التي سبق لها الزواج تساهم في سوق العمل الأردني بصورة أكبر من المرأة المتزوجة.

أما مكان الإقامة كأحد العوامل المؤثرة في قرار مشاركة المرأة في سوق العمل، فقد أظهرت النتائج أن المرأة التي تقيم في مناطق ريفية تتجه لأن تكون مشاركتها أقل في سوق العمل، عكس اللواتي يقمن في المدينة حيث كانت مشاركتهن أكبر في سوق العمل الأردني.

المستوى التعليمي أيضاً كان أحد العوامل الرئيسية في مساهمة المرأة في سوق العمل، فقد أظهرت النتائج أنه كلما تقدّم مستوى التحصيل العلمي للمرأة، زادت رغبتها في المشاركة في سوق العمل. هذا وقد برز مستوى الدخل كأحد العوامل الرئيسية في مساهمة المرأة في سوق العمل الأردني، فالعائلة ذات الدخل الجيد تؤثر سلبياً على مشاركة المرأة في القوى العاملة لا سيما إذا كانت المرأة متزوجة، كما أكدت النتائج أن قرار مشاركة المرأة غير المتزوجة في سوق العمل لا يتأثر بمستوى دخل الأسرة وإنما يتقرر من قبل المرأة نفسها.

ولتحديد مساهمة المرأة في القطاع الخاص الأردني، قام المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية من خلال مركز المنار لتنمية الموارد البشرية بعمل دراسة تتعلق بمشاركة المرأة الأردنية بالعمل في القطاع الخاص بعنوان "أثر مساهمة المرأة في القطاع الخاص في الأردن" التي قامت بإعدادها دانة بلبيسي وآخرون. حيث هدفت هذه الدراسة إلى توثيق الوضع الحالي للمرأة في القطاع الخاص، وتحديد الأمور الرئيسية التي تؤثر في مشاركتها، واختبار بعض الظروف الخاصة للموظفات في ثلاثة قطاعات محددة من خلال نموذج دراسة حالة. وقد شملت هذه القطاعات كلاً من قطاعات الصيدلة والاتصالات ومزودي خدمة الإنترنت.

وقد كان الدافع الرئيس لإعداد هذه الدراسة زيادة الاهتمام بمساهمة المرأة في سوق العمل الأردني. وقد بينت الدراسة أنّ واقع مساهمة المرأة في سوق العمل لا زال يواجه بعض العوائق مثل: القبول الاجتماعي، والممارسات، وبعض التشريعات. كما بينت أنّ هناك إحصائيات متضاربة عن مستوى مساهمة المرأة في القطاع الخاص، يتراوح بين 16 إلى 25%، الأمر الذي يظهر الحاجة إلى العمل على تطوير أساليب قياس أكثر استمرارية وفاعلية. وقد صممت الدراسة للمساعدة على فهم أفضل لظروف عمل المرأة في القطاع الخاص، وكذلك الممارسات، وتقبل واتجاهات موظفي القطاع الخاص لعمل الموظفات النساء. وقد أظهرت النتائج الأولية لهذه الدراسة ما يأتي:

- 1- يعتقد المسؤولون الحكوميون وغيرهم من خبراء قطاع الأعمال أنّ إحصائيات العمل الرسمية لا تظهر حقيقة مشاركة المرأة في كلّ من القطاع الخاص والاقتصاد الأردني بشكل عام.
- 2- على الرغم من أنّ الأردن يتمتع بقوانين عمل متقدمة تحمي المرأة كالقوانين المتعلقة بظروف العمل وإجازة الأمومة، إلا أنّها في بعض الحالات ودون قصد أدت بأصحاب العمل إلى التمييز ضد المرأة كوسيلة لتفادي تكلفة تطبيق القوانين المتعلقة بها.

3- تميل قوانين الضمان الاجتماعي إلى اعتبار المرأة شخصاً معالاً على عكس الاستقلالية الاقتصادية بحد ذاتها. وقد أدى هذا المفهوم لمنح المرأة ميزات تختلف عن تلك الممنوحة للرجل في بعض الشركات وخاصة المتزوجين منهم.

4- معدلات البطالة أعلى بشكل ملحوظ بالنسبة للنساء.

5- هناك نسبة عالية من التمييز ضد المرأة المتزوجة في القطاع الخاص من حيث: التعيين والترقيات، كما يعتقد عموماً أنهم لن يكن ملتزمات كالذكور المتزوجين. وهذا يعود لقيام المرأة برعاية الأسرة بشكل كامل بغض النظر عما إذا كانت تعمل خارج المنزل أم لا.

6- هذا التمييز يأخذ شكل طرح أسئلة شخصية تتعلق بخطط الزواج والحمل أثناء مقابلات العمل، والتحرش الممنهج في بعض الشركات لحمل الموظفات المتزوجات حديثاً على الاستقالة، وتخصيص معظم فرص التدريب والترقيات للموظفين الذكور.

7- جميع هذه العوامل تساهم في أن تكون غالبية قوة العمل النسائية في القطاع الخاص تحت عمر 29 سنة، وأقل من 1% من النساء فوق عمر 50 سنة.

8- تسود النساء في المهن المرتبطة ارتباطاً وثيقاً بالأدوار التقليدية للمرأة المرتبطة بالأسرة، كما أن تمثيلهن ضعيف على مستوى مراكز الإدارة.

كما أكدت الدراسة أن النتائج المذكورة أعلاه تنطبق أيضاً على قطاعات الصيدلة، والاتصالات، ومزودي خدمة الانترنت. بالإضافة إلى بعض النتائج المثيرة للدهشة، وهي:

1. أن تكلفة إجازة الأمومة لا تشكل عنصراً مهماً لدى الشركات الكبرى، وليست من الأمور التي تؤخذ بالاعتبار عند قرار التعيين. بينما يظهر أن الشركات الصغيرة الحجم والمتوسطة تعتبرها قضية مهمة ومكلفة.

2. يسود لدى أصحاب العمل أنّ التّحدي الأساسي الذي يواجهونه مع الموظّفات هو حقيقة أنّ القرارات المتعلقة بمهنة المرأة غالباً ما يقررها الذّكر في العائلة، وليست مبنية على أساس الوظيفة.
3. تميل المرأة إلى العزوف عن الوظائف التي تتطلب دواماً ليلياً، مع أنّها قانونية.
4. معظم شركات القطاع الخاص ليست لديها سياسات موارد بشرية، والموجود منها تستند بشكل مباشر إلى قانون العمل والعمال.
5. شكّلت المرأة ما نسبته 25% من موظفي القطاع الخاص في القطاعات الثلاثة.

في الدّراسة التي أعدتها وزارة تطوير القطاع بعنوان " تحليل واقع المرأة الأردنيّة في قطاع الخدمة المدنيّة "، والتي هدفت إلى تحليل مساهمة المرأة في هذا القطاع، وفقاً لأربعة متغيّرات (الفئة الوظيفيّة، والمستوى الوظيفي، والمؤهل العلمي، والتّوزيع الجغرافي). وقد شملت الدّراسة دوائر قطاع الخدمة المدنيّة والبالغ عددها (103) دائرة، وذلك خلال فترة الربع الأوّل من العام 2015.

وتابعت الدّراسة أسلوب المنهج الوصفيّ التحليلي للبيانات الواردة من دوائر قطاع الخدمة المدنيّة، وكان أبرز ما توصلت إليه الدّراسة أنّ عدد الإناث في دوائر قطاع الخدمة المدنيّة (92522) موظّفة، شكّلن ما نسبته (44.95%) من إجمالي عدد الموظّفين البالغ (205825) موظّفاً، وإذا تمّ استثناء وزارتي التربية والتّعليم والصّحة من بيانات الدّراسة، فإنّ هذه النسبة تنخفض إلى (24.25%). كما شكّلت الإناث ما نسبته (29.19%) من مجموع شاغلي الوظائف القياديّة والإشرافية. أمّا من حيث المؤهل العلميّ فقد بلغت الإناث ما نسبته (48.93%) من مجموع حملة الشهادات العليا (دكتوراة، ماجستير، دبلوم عالي). وقد كانت أعلى نسبة للإناث على مستوى الدوائر لدى (المجلس الأعلى لشؤون الأشخاص المعاقين) وبلغت (59.75%)، بينما كانت أقلّ النّسب للإناث لدى (مؤسسة سكّة حديد العقبة) وبلغت (0.98%). وفيما يتعلّق بالمستوى الوظيفيّ أظهرت نتائج الدّراسة أنّ أدنى نسبة للإناث لمن يشغلن وظيفة بمستوى (أمين عام، مساعد مدير عام، مدير إدارة)، حيث شكّلن ما نسبته (6.73%)، بينما كانت النسبة الأعلى في المستويات الوظيفيّة

الأدنى (مستوى موظف)، حيث شكّلن ما نسبته (46.22%). أما بخصوص المستوى التعليمي، فقد كانت أدنى نسبة للإناث الحاصلات على درجة (الدكتورة)، حيث شكّلن ما نسبته (18.21%)، بينما كانت أعلى النسب للحاصلات على درجة (دبلوم عالي)، حيث شكّلن ما نسبته (57.55%).

وقد خلصت الدراسة إلى عدّة توصيات أهمها: ضرورة مواصلة الجهود الحكوميّة الهادفة إلى تمكين المرأة من تولّي الوظيفة العامّة وخاصة الوظائف القياديّة والإشرافيّة منها، وذلك من خلال مواصلة عقد البرامج التدريبية الهادفة إلى بناء القدرات القياديّة للموظفات سواء في مراكز الدوائر الحكوميّة أم في الفروع التابعة لها في المحافظات، ودراسة ومراجعة أسباب تراجع نسب تمثيل الإناث في دوائر قطاع الخدمة المدنيّة التي تنخفض فيها نسبة تمثيل الإناث في الوظائف القياديّة والإشرافيّة، ووضع وتنفيذ الحلول الكفيلة برفع تلك النسب.

وبصورة عامّة، فإنّ النتائج الإيجابيّة التي تظهر تأثير المساواة بين الجنسين على معدلات مشاركة المرأة في سوق العمل تشير إلى ضرورة تبني الحكومات في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا السياسات التي تعزّز من تحسين رفاهيّة المرأة ووضعها الاجتماعيّ والتعليمي؛ من أجل تحقيق معدلات مشاركة أعلى في سوق العمل.

جاءت دراسة مشعل والسروجي (2006) بعنوان " العوائد الاقتصادية لتعليم المرأة في المملكة الأردنيّة الهاشميّة: دراسة قياسية"، حيث كان الهدف من تلك الدراسة فحص فيما إذا كان لتعليم المرأة الأردنيّة تأثير في بعض المتغيّرات الاقتصاديّة الكليّة. كما قامت الدراسة باستعراض الواقع الاقتصاديّ والتعليمي للمرأة من خلال بيانات تمّ الحصول عليها عن طريق دائرة الإحصاءات العامّة ومجلس التّعليم العالي ووزارة التربية والتعليم، إضافةً إلى أنّه قد تمّ توزيع استبانة في مختلف محافظات المملكة لجمع بيانات أوليّة تمّ الاعتماد عليها لتقدير دوال قياسية عاديّة ولوجستيّة من أجل قياس أثر تعليم المرأة الأردنيّة على المتغيّرات الاقتصاديّة المختارة في الدراسة.

تتبع أهمية الدراسة في قياس أثر جزء من العوائد الناتجة عن تعليم المرأة التي يمكن قياسها. حيث لم تتطرق الدراسات السابقة (حسب علم الباحثين) إلى قياس أثر تعليم المرأة على النواحي الاقتصادية للأسرة، إذ ركزت أغلب الدراسات على محدّدات مشاركة المرأة في القوى العاملة، وتمّ اعتبار التّعليم أحد المحدّدات في مشاركة المرأة. فقد قامت الدراسات السابقة على صعيد الأردنّ والدول العربية بإهمال أثر التّعليم على المجالات الاقتصادية الأخرى، أمّا على الصعيد العالمي فهناك عدد قليل من الدراسات اهتمت بذلك.

أظهرت النتائج أنّ هناك أثراً إيجابياً لتعليم المرأة على النشاطات الاقتصادية الخاصة بالمرأة، وعلى أنماط الإختار الخاصة بها؛ وذلك عن طريق زيادة ائخار المرأة لدى البنوك بازدياد مستواها التعليمي، كما كان له أثر إيجابي أيضاً في أنواع وظائف المرأة وزيادة احتمالية عملها في القطاع الخاص، وقد كان لتعليم المرأة أثر على كيفية استغلال الأسرة لعطلها؛ وذلك عن طريق احتمالية قضاء العطل الأسبوعية والسنوية في السياحة الداخلية أو الخارجية، كما أثر تعليم المرأة إيجابياً على أنماط استهلاك الأسرة؛ وذلك من خلال زيادة احتمالية تناول الأسرة وجبات في المطاعم، وأمّا بخصوص مستوى دخل الزوج فتأثر إيجابياً أيضاً من خلال ارتفاعه كلما زاد المستوى التعليمي للزوجة وخاصة للأزواج الذين يعملون لدى القطاع الخاص.

وفي دراسة أجراها المجلس الاقتصادي والاجتماعي (2012) حول مشاركة المرأة في القوى العاملة في الأردنّ، فقد أظهرت الدراسة أنّ نسبة مشاركة المرأة في القوى العاملة لم تتجاوز %14.9، حيث ما تزال هذه النسبة منخفضة جداً رغم الارتفاع الكبير في مؤشرات التّعليم والصّحة للمرأة في الأردنّ، فقد تواجه النساء الرّغبات بالدخول إلى سوق العمل الأردنيّ مجموعة من العقبات التي تتعلّق بعدم توفّر فرص العمل وممارسات التمييز، ناهيك عن بعض الأعراف الاجتماعية السائدة في المجتمع الأردنيّ.

كما قامت الدراسة في البحث عن أسباب انخفاض مشاركة المرأة الأردنية في القوى العاملة فيما إذا كان السبب خيار شخصي أو ناتج عن بعض ممارسات التمييز أو الإثتان معاً، وخاصة أن الحاجة الاقتصادية من أهم العوامل المؤدية إلى إحداث تغيير في الموقف تجاه النساء العاملات. وأظهرت الدراسة أيضاً أن الحواجز المعيقة لانضمام المرأة إلى القوى العاملة تمثلت بشكل رئيس في: ارتفاع معدلات الخصوبة والزواج، البطالة، والعمالة الناقصة التي تحدث عندما يقبل من الموظفون على وظائف أدنى من خبراتهم ومؤهلاتهم التعليمية، تفاوت الأجور وانخفاض عوائد العمل، والتفرقة الوظيفية، والعمالة والعوائق في القطاع الخاص، والقوالب النمطية المتعلقة بالنوع الاجتماعي والحواجز الثقافية، وانخفاض تمثيل المرأة في عملية صنع القرار، وانخفاض مشاركة المرأة في القطاع غير الرسمي كبديل.

وقد توصلت الدراسة إلى التوصيات واقتراح السياسات الآتية: ضرورة التزام وطني بتعزيز تكافؤ فرص العمل واتباع خطة محفزة لتشجيع توظيف النساء، وضرورة بذل الجهود لاستقطاب النساء المتزوجات إلى القوى العاملة، وإيجاد المزيد من فرص العمل للنساء اللواتي يصنفن في الدرجة المتوسطة (سواء أكان من حيث مستوى التعليم أم المستوى المادي)، وضرورة معالجة التمييز في الأجور والمناصب في القطاعين العام والخاص، وعمل تقييم على تأثير النوع الاجتماعي للمنافع الاجتماعية غير المتعلقة بالأجور وسياسات العمل، والاتفاق على توحيد أحكام شاملة للضمان الاجتماعي والضرائب وإجازة الأمومة ورعاية الأطفال، وضرورة إجراء تحليل متعمق للقطاعات التي يهيمن عليها الذكور والقطاعات التي تهيمن عليها العمالة الوافدة، والعمل على تحفيز وتوفير بيئة تربية تقوم بتشجيع المرأة للانخراط بالتوجه إلى الوظائف المهنية.

كما قامت الفاعوري (2014) بعمل دراسة حول المرأة الأردنية وسوق العمل: واقع وتحديات (دراسة تحليلية لأبرز مؤشرات المرأة في سوق العمل) وبإشراف المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية. وقد حاولت الدراسة تعرّف واقع المرأة في سوق العمل الأردني بشكل عام، وتمّ التركيز بشكل خاص على مساهمة المرأة في سوق العمل وأهم سمات قوة العمل النسائية بشكل خاص. حيث تمّ جمع البيانات من خلال قواعد بيانات المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية والتي تتضمن مواضيع عديدة تخصّ المرأة والتي غطت الفترة الممتدة من عام 2001 وصولاً حتى عام 2012.

قامت الدّراسة بجمع وتبويب ومعالجة البيانات الخاصة بكل من: معدلات البطالة، وخصائص المشتغلات والمتعطّلات في سوق العمل، وخصائص الملتحقين بالجامعات الحكوميّة والأهليّة والخريجين، ومعدّلات المشاركة الاقتصاديّة، بالإضافة إلى مؤشّرات متعلّقة بالمستفيدين من صندوق المعونة الوطنيّة. كما تضمّنت الدّراسة بيانات خاصة بالضّمان الاجتماعيّ وديوان الخدمة المدنيّة وطالبي الوظائف. كما قامت الدّراسة بعمل تحليل للبيانات على المستوى الكليّ ثمّ على المستوى الجنديّ، وتمّ أخذ الفروقات والتباينات لهذه البيانات بالاعتبار على مستوى المحافظات في المملكة.

توصّلت الدّراسة إلى العديد من النتائج كان أهمّها: ارتفاع معدلات البطالة على مستوى المرأة في الأردنّ، والتأكيد على محدوديّة مساهمتها في سوق العمل الأردنيّ رغم ارتفاع المستويات التعليميّة للمرأة الأردنيّة ودرجة تأهيلها.

عملت الدّراسة أيضاً على إجراء تحليل مقارن Benchmark Analysis لمؤشّرات عمل المرأة في الأردنّ نسبة إلى مجموعة من الدّول العربيّة، حيث أظهرت النتائج تأخر مرتبة الأردنّ بشكل كبير مقارنة مع الدّول العربيّة رغم ما يتوفّر لدى الأردنّ من قوى عاملة مؤهّلة ومدربة في سوق العمل الأردنيّ مقارنة مع الدّول الأخرى.

كما خلصت الدّراسة إلى مجموعة من التّوصيات في تعزيز مساهمة المرأة في سوق العمل الأردنيّ، وتعزيز تفعيل دور المرأة بالشكل المناسب، وتعديل التّشريعات النّاطمة لعمل المرأة من أجل الحصول على بيئة مناسبة للمرأة تتماشى مع طبيعتها، وضرورة التّوصّل إلى سياسات هادفة في تعزيز مشاركة المرأة في سوق العمل الأردنيّ ولا سيّما في المحافظات؛ وذلك لزيادة وتعزيز معدّلات النّمو الاقتصاديّ، وتسريع عجلة التّمية السياسيّة والاجتماعيّة والاقتصاديّة.

على صعيد الدراسات الإقليمية التي حاولت التركيز على واقع المشاركة الاقتصادية للمرأة، تبرز دراسة (Fakih and Ghazalian,2013) بعنوان "مساهمة المرأة العاملة في قطاع الصناعة في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا" والتي سلّطت الضوء على مساهمة المرأة العاملة في تلك المنطقة وعلى هذا القطاع الحيوي من خلال اختبار أثر العوامل: الاقتصادية، والاجتماعية، والارتباط بالشركات (العلاقة بالشركات)، على معدلات مساهمة المرأة العاملة في القطاع الصناعي في تلك البلدان. وقد اعتمدت الدراسة لغايات التحليل القياسي على بيانات البنك الدولي، بالإضافة إلى نموذج قياسي ملائم؛ وذلك لغايات التقدير.

وقد أظهرت النتائج تأثيراً إيجابياً لروابط الشركات، وبشكل رئيس لنشاطات التصدير والملكيّات الخاصة الأجنبية على معدلات مشاركة المرأة العاملة. وبالنسبة للعوامل الاقتصادية الوطنية كالانتمية الاقتصادية والمساواة بين الجنسين، بيّنت النتائج أنّها تعزّز من معدلات مشاركة المرأة العاملة. وقد ظهر بصورة واضحة أنّ دول الشرق الأوسط وشمال أفريقيا حققت تقدماً ملحوظاً على صعيد معدلات مشاركة المرأة في القوى العاملة في العقود الأخيرة، على الرغم من أنّ مساهمة المرأة في القوى العاملة في هذه المنطقة ما زالت منخفضة جداً على صعيد العالم.

وأشارت نتائج الدراسة أيضاً إلى أنّ الملكية الأجنبية الخاصة والتصدير تعزّز معدلات مشاركة المرأة في القوى العاملة بشكل عام. وأنّ الشركات المتضمنة قوى عاملة في غير القطاع الإنتاجي لها تأثير سلبي على معدلات مشاركة المرأة في القوى العاملة. وتؤكد نتائج الدراسة على الآثار الإيجابية للتنمية الاقتصادية وحرية العمل على نسب مشاركة المرأة في القوى العاملة، وأنّ البلدان التي تكون فيها مستويات عالية لعدم المساواة بين الجنسين تؤثر سلباً على نسب مشاركة المرأة في القوى العاملة. كما أظهرت النتائج تأثيراً إيجابياً لمشاركة المرأة في القوى العاملة لغير الإنتاج في الشركات الخاصة الأجنبية. كما ركّزت

الدراسة على التأثير الإيجابي لعوامل التنمية الاقتصادية على نسب مساهمة المرأة غير المنتجة في القوى العاملة، حيث تبين أن مستويات التنمية الاقتصادية لها تأثير أكبر على نسب مشاركة المرأة المنتجة في القوى العاملة مقارنة مع المرأة غير المنتجة في القوى العاملة بالقطاع الصناعي في دول الشرق الأوسط وشمال أفريقيا.

وقد قدمت الدراسة توصيات لصانعي القرار ورسمي السياسات؛ بهدف تعزيز معدلات مشاركة المرأة في القوى العاملة من خلال القطاع الصناعي في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا. فالتأثير الإيجابي للملكية الأجنبية الخاصة ونشاطات التصدير على معدلات مشاركة المرأة في القوى العاملة، تؤكد إيجابية السياسات التي تعزز التوجه نحو الاستثمار الأجنبي المباشر وتسهل عملية التصدير.

وباعتبار البعد الديني أحد أهم المؤثرات في مشاركة المرأة الاقتصادية في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، حاولت دراسة (Bayanpourtehrani and Sylwester,2012) والتي جاءت بعنوان "مساهمة الأنثى في القوى العاملة والدين" اختبار العلاقة بين الدين ومشاركة المرأة في القوى العاملة، في عدة دول خلال الفترة (1985 – 2005)، لإظهار مدى تباين مشاركة المرأة بالقوى العاملة في تلك الدول. من خلال الإجابة عن التساؤل الأساسي للدراسة: هل الدين بحد ذاته هو العنصر الرئيس المؤثر بمشاركة المرأة في سوق العمل، أم أن الدين هو مجرد عامل يتداخل مع عوامل أكثر أهمية؟

حيث استندت هذه الدراسة إلى خمسة نماذج للديانات، هي: الهندوسية، والبوذية، والإسلامية، والمسيحية، ولا ديانة محددة، (قيمة أي واحدة تدل على أن أكثر من 50% من السكان يمارسون هذه الديانة) وعلاقتها مع مشاركة المرأة بالقوى العاملة. هذه النماذج الخمسة، فسرت نسبة الـ 36% من التباين في مشاركة المرأة بالقوى العاملة بين الدول. إضافة إلى أن معلومة بعض هذه النماذج كان ذا دلالة إحصائية هامة، الأكبر حجماً بينها كانت على الديانة الإسلامية. وفي البلدان التي تعد 50% على الأقل من السكان

مسلمين، فإنّ معدّل مشاركة الإناث في القوى العاملة فيها أقلّ بنسبة 26% عنها في مجموعة البلدان الأخرى.

وقد أظهرت نتائج الدّراسة تباينًا في الأرقام تبعًا للممارسات الدّينيّة في تلك الدول. حيث أنّ مشاركة المرأة في القوى العاملة أقلّ في البلدان المسلمة مثلًا، أي أنّ العلاقة سلبية بين الدول الإسلاميّة ومشاركة المرأة الاقتصاديّة. لكنّ هذه العلاقة لا تكون قويّة عندما تتداخل عناصر تحكم أخرى في النّمودج قيد الدّراسة. من ناحية أخرى، فإنّ الدول البروتستانتيّة لديها مشاركة نسائيّة بالقوى العاملة أكثر من باقي الدول، باستثناء تلك التي لا يمارس فيها أيّ دين، حيث أظهرت النّتائج أنّ نسبة مشاركة المرأة بالقوى العاملة في البلدان البروتستانتيّة ليست فقط أعلى منها في الدول غير المسيحيّة، وإنّما هي أعلى منها أيضًا في الدول الكاثوليكيّة. ومع ذلك، فإنّ العلاقة بين الإسلام ومشاركة المرأة في القوى العاملة، يتناقص إلى حد كبير في حال ظهور ضوابط أخرى تساهم في تراجع مشاركة المرأة، مما يشير إلى أنّ الإسلام لا يُقلل من مشاركة المرأة في القوى العاملة كما قيل.

وعلاوة على ذلك، وفي حال تضمين هذه المؤثّرات الإضافيّة، فإنّ العلاقة بين الإسلام ومشاركة المرأة بالقوى العاملة تكون مماثلة للعلاقة بين الكاثوليكيّة ومشاركة المرأة بالقوى العاملة. كما أظهرت الدّراسة أنّ البلدان التي تسود فيها البروتستانتيّة أو حيث لا يُمارس فيها أيّ دين، تكون مشاركة المرأة في القوى العاملة فيها مرتفعة بالمقارنة مع غيرها من البلدان. وهناك بعض الأدلة على أنّ العلاقة بين مشاركة الإناث في قوّة العمل والدين تقلّ مع مرور الوقت. وقد بيّنت الدّراسة أيضًا أنّ نسبة مشاركة المرأة بالقوى العاملة قد زادت في كثير من البلدان خلال العقود الأخيرة. ولكن، هناك فروقات واسعة بين الدول. وهناك تحليلات سابقة أجراها العديد من الباحثين اعتبرت الموروثات النّقافيّة، والخصوبة، والدّخل، والتّمييز بين الجنسين، بالإضافة إلى التّعليم، أهمّ العوامل التي يجب أخذها بعين الاعتبار للتّقليل من هذه الفروقات.

المعامل السلبى على الديانة الإسلامية كان متوقعاً في هذه الدراسة. فقد أشارت الدراسة إلى أن التقاليد الإسلامية قد تمنع النساء من دخول سوق العمل، بالإضافة إلى انخفاض مستوى التعليم والزواج المبكر، ومعدلات الخصوبة المرتفعة. كما أكدت الدراسة أن هذه الاستنتاجات السلبية ليست بسبب الإسلام بحد ذاته، بل تعود إلى اعتماد بلدان مسلمة كثيرة على عائدات النفط.

أكدت الدراسة في توصياتها على أن الفهم الجيد لمحددات مشاركة المرأة في سوق العمل من شأنه أن يعود بالفائدة على المجتمع، وعلى أقل تقدير إلى حد تكون فيه هذه المحددات قابلة للتغيير، كما يمكن أن يكون هناك رسم سياسات تخفف من آثارها. فالاستثمار في تعليم وصحة المرأة يزيد من فرص عملها خارج المنزل. حيث أن القدرة التفاوضية للمرأة داخل المنزل تزداد مع زيادة الدخل الذي تحصل عليه من وظيفتها حتى بالوظائف ذات الدخل المتدني. كما تؤكد الدراسة على أن المشاركة المنخفضة للمرأة في سوق العمل بسبب التمييز، قد تؤدي إلى سوء توزيع العمالة وبالتالي، انخفاض الإنتاجية في المجتمع. ويمكن لمعدلات المشاركة المنخفضة في سوق العمل والمستويات الأعلى من انعدام المساواة بين الجنسين في التعليم والدخل في أمريكا اللاتينية وفي البلدان الإسلامية أن تسهم في انخفاض النمو الاقتصادي في تلك البلدان.

إلا أن دراسة Cerise et al. (2013) حول "أثر إجازة الأمومة والأعراف الاجتماعية التمييزية على توظيف المرأة في الدول النامية" الصادرة عن منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD)، أظهرت أهمية تمكين المرأة من خلال إجازة الأمومة، ومدى اهتمام الدول الصناعية بهذه السياسات. كما بينت الدراسة أن الغالبية العظمى من البلدان النامية ما تزال تعتمد منح الإجازة التقليدية للأمومة ومدتها 14 أسبوعاً. وهنا، فإن سياسات تمديد فترة إجازة الأمومة وتغطيتها هي مطلب يؤدي إلى تحسين نتائج مشاركة المرأة في سوق العمل.

وتبيّن الدّراسة أهميّة الإعانات النقديّة التي تقدّمها الحكومة من أجل مساعدة الأسر لتحملّ الفترة الطويلة لانقطاع الراتب. لكن، عندما يتحملّ أصحاب العمل تكاليف إجازة الأمومة فهذا من شأنه أن يؤدي إلى ربط أصحاب العمل ارتفاع التكاليف مع توظيف المرأة. ويظهر التحليل أنّ الأعراف الاجتماعيّة في بعض البلدان تتفق مع المعايير والسياسات. وبالتالي، تجتمع لخلق عيب مزدوج، فمن جهة هناك تمييز ضدّ النّساء على مستوى العائلة، ومن جهة أخرى فالحكومة لا تدعم تكلفة إجازة الأمومة. هذا التّمييز المزدوج مربوط بمشاركة المرأة في سوق العمل، خاصة في البلدان ذات المعايير الاجتماعيّة التّمييزيّة المرتفعة. كما يظهر التحليل القياسي الاقتصادي أنّ إجازة الأمومة التي تمولها الحكومة له نتائج إيجابيّة أكبر على عمل المرأة في البلدان ذات مستويات التمييز الأعلى. على هذا النّحو ينبغي على الحكومات التّقدم نحو تحقيق معايير منظمّة العمل الدوليّة لإجازة الأمومة؛ بهدف تحسين مشاركتها في سوق العمل. وفي الوقت ذاته هناك حاجة لبذل جهود شاملة للسيطرة على المؤسّسات الاجتماعيّة التّمييزيّة، وخاصة في مجال الأسرة؛ لإزالة القيود الاجتماعيّة المفروضة على مشاركة المرأة في سوق العمل وفي الوظائف العليا.

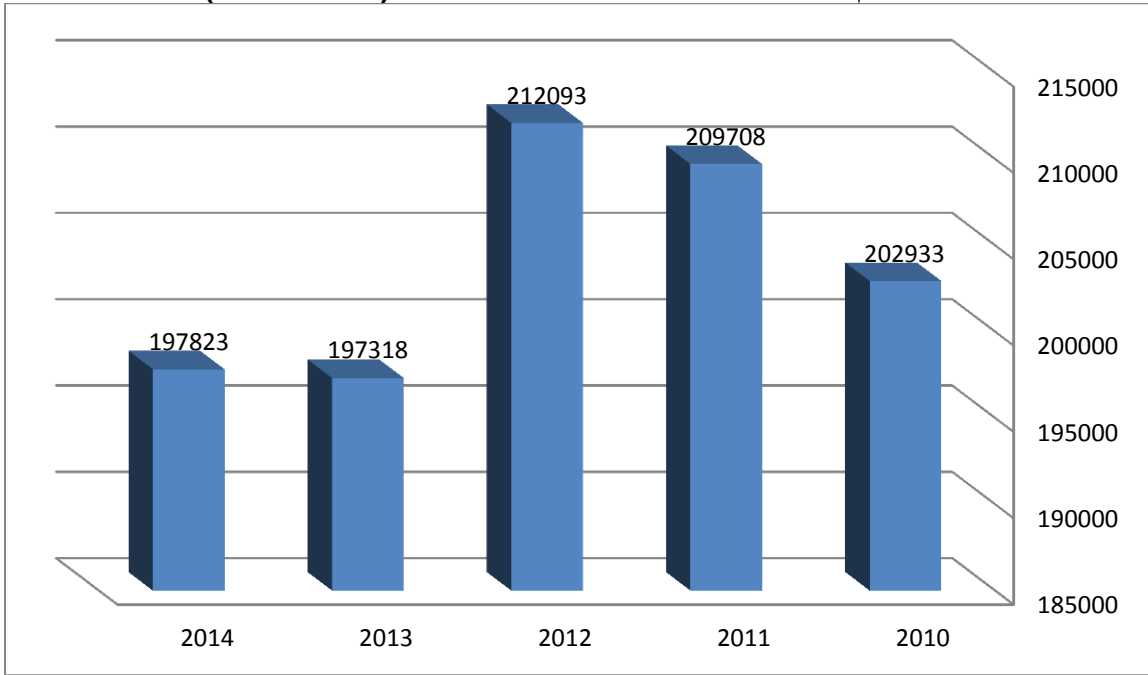
الفصل الثّاني

خصائص المشتغلات والمتعطّلات الأردنيّات

وفقاً للإحصائيات الرسميّة للعام 2014، بلغ عدد المشتغلين الإجمالي في الاقتصاد الأردنيّ ما يقارب 1.3 مليون مشغل ومشتغلة، شكّل الذكور من إجمالي العدد نسبة قاربت لـ 85% في حين لم تتجاوز الإناث نسبة 15.3% من إجمالي عدد المشتغلين، فقد بلغ عدد المشتغلات للعام 2014 ما يقارب 197 ألف مشغلة، وقد لوحظ أنّ عدد المشتغلات قد اتّسم بالزيادة خلال الفترة 2010-2012 ثمّ انخفض في العام 2013 بمقدار نقطة مئويّة عن العام الذي سبقه، وصولاً إلى نسبة 9.5% من إجمالي عدد المشتغلين في الاقتصاد الأردنيّ في عام 2014.

وبيّن الشكل (1) أنّ أعداد المشتغلات أظهرت تزايداً ملحوظاً خلال الفترة (2010-2012)، حيث بلغ ذروته في العام 2012 بواقع 212 ألف مشغلة، لينخفض في العام 2013 بصورة ملحوظة حيث بلغ عدد المشتغلين في ذلك العام 197 ألف مشغلة، وليعاود الارتفاع في العام 2014 بنسبة قليلة.

الشكل رقم 1: اعداد المشتغلات خلال الفترة الزمنية (2010-2014)



المصدر: قاعدة بيانات مشروع المنار/ المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية

توزيع المشتغلات حسب الفئات العمرية

عند النظر إلى توزيع المشتغلات حسب الفئات العمرية وكما هو مبين في الجدول رقم (1)، يلاحظ أنّ النسبة العظمى من المشتغلات هُنَّ فوق سن الـ 24 بنسبة بلغت 89% من إجمالي عدد المشتغلات للعام 2014، وحول الفئات الفرعية فقد سجّلت الفئات العمرية 29-25 و 34-30 أعلى النسب في العام المذكور بما يقارب 21% لكلّ منهما، تلاهما الفئة العمرية 39-35 بنسبة 19.5% للعام نفسه، أمّا أقلّ نسبة فقد سجّلت للفئة أكثر من 55 سنة بنسبة 1.7% (ما يقارب 3400 مشغلة)

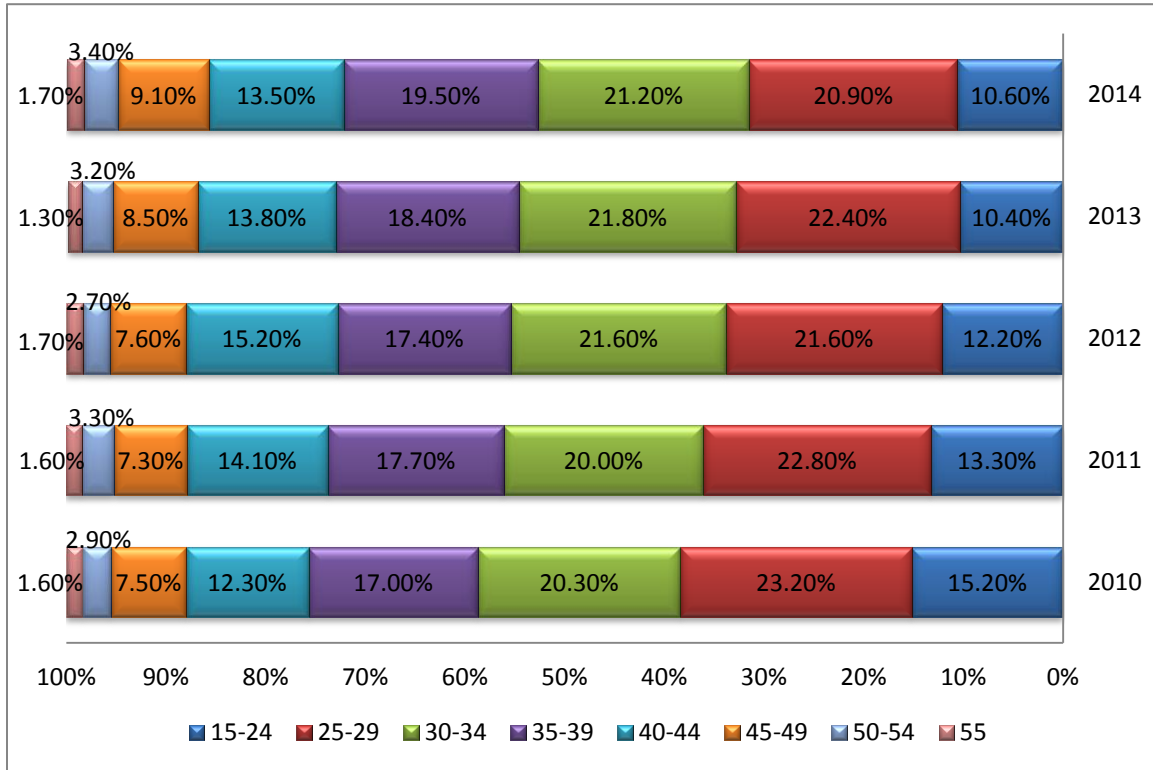
جدول رقم 1: التوزيع النسبي في أعداد المشتغلات حسب الفئات العمرية للفترة (2010-2014)

الفئات العمرية	2010	2011	2012	2013	2014
24-15	15.2%	13.3%	12.2%	10.4%	10.6%
29-25	23.2%	22.8%	21.6%	22.4%	20.9%
34-30	20.3%	20.0%	21.6%	21.8%	21.2%
39-35	17.0%	17.7%	17.4%	18.4%	19.5%
44-40	12.3%	14.1%	15.2%	13.8%	13.5%
49-45	7.5%	7.3%	7.6%	8.5%	9.1%
54-50	2.9%	3.3%	2.7%	3.2%	3.4%
+55	1.6%	1.6%	1.7%	1.3%	1.7%

المصدر: قاعدة بيانات مشروع المنار/ المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية

وبتسليط الضوء على العام 2014 يلاحظ أنّ الفئات العمرية 29-25، 34-30، و 44-40، قد شهدت تراجعاً عن العام السابق بلغت 6.3% و 2.5% و 1.8% على التوالي، في حين أنّ أعلى نسبة نموّ قد سجّلت للفئة العمرية ما فوق 55 والتي بلغت 30% في العام 2014 مقارنة مع العام 2012. (الشكل رقم 2 يظهر تطوّر نسب المشتغلات حسب الفئة العمرية خلال الفترة 2010-2014).

الشكل رقم 2: التوزيع النسبي لأعداد المشتغلات حسب الفئة العمرية خلال الفترة (2010-2014)



المصدر: قاعدة بيانات مشروع المنار/ المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية

جدول رقم 2 نسب النمو في أعداد المشتغلات حسب الفئات العمرية للفترة (2010-2014)

2014	2013	2012	2011	الفئات العمرية
1.5%	-20.1%	-7.3%	-9.8%	15-24
-6.3%	-3.3%	-4.4%	1.8%	25-29
-2.5%	-6.1%	9.6%	1.3%	30-34
6.2%	-1.6%	-0.7%	7.4%	35-39
-1.8%	-15.3%	9.0%	18.2%	40-44
7.3%	4.4%	5.7%	0.3%	45-49
4.8%	9.7%	-16.1%	18.3%	50-54
30.0%	-28.0%	9.7%	5.0%	+55

المصدر: قاعدة بيانات مشروع المنار/ المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية

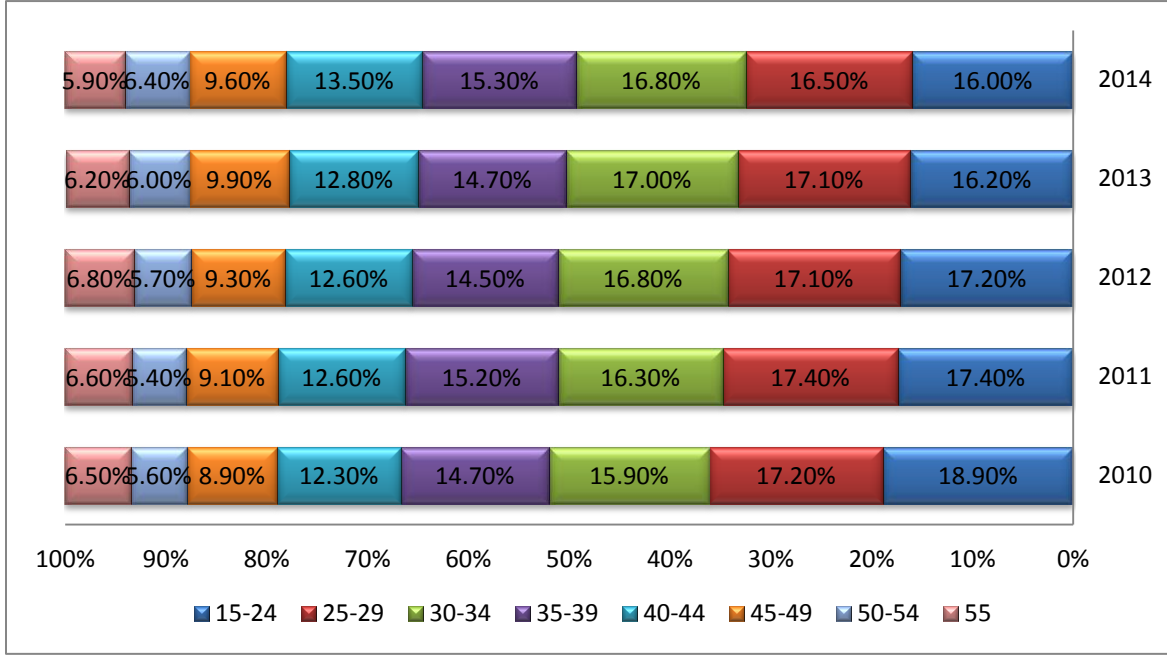
وحتى تصبح الصورة مكتملة حول نسب المشتغلات في سوق العمل الأردني لا بدّ من النظر إلى النصف الآخر المكمل لهذا السوق من خلال تحليل أعداد المشتغلين الذكور مقارنة بما تمّ عرضه سابقاً. أما بالنسبة لعدد المشتغلين الذكور فقد تميّز بالتزايد المستمرّ على طول الفترة الزمنية (2010-2014)، وكما هو مبين في الجدول رقم (3)، وقد بلغ عدد المشتغلين ما يقارب 1.09 مليون مشتغل في العام 2014 وبنسبة نموّ بلغت 2.2% مقارنة مع العام 2013 والذي بلغ عدد المشتغلين فيه ما يقارب 1.06 مليون مشتغل. وقد ضمت الفئة العمريّة 30-34 العدد الأعلى من المشتغلين الذكور للعام 2014 متبوعة بالفئة 29-25.

جدول رقم 3 أعداد المشتغلين الذكور حسب الفئات العمريّة للفترة (2010-2014)

الفئات العمريّة	2010	2011	2012	2013	2014
15-24	195,402	180,673	181,237	172,480	174,594
25-29	177,623	181,200	180,288	182,535	180,087
30-34	163,962	170,129	177,044	181,283	182,689
35-39	151,903	158,023	153,355	156,106	166,175
40-44	127,218	131,106	132,839	136,674	146,596
45-49	92,135	94,572	99,201	105,705	104,757
50-54	57,737	56,583	59,772	64,299	69,330
+55	67,034	68,978	72,278	66,236	64,638
المجموع	1,033,015	1,041,263	1,056,014	1,065,317	1,088,865

المصدر: قاعدة بيانات مشروع المنار/ المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية

الشكل رقم 3 : التوزيع النسبي لأعداد المشتغلين الذكور حسب الفئة العمرية خلال الفترة (2010-2014)



المصدر: قاعدة بيانات مشروع المنار/ المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية

• توزيع المشتغلين حسب المؤهل العلمي

إنّ المتنبّع لتوزيع المشتغلين حسب المؤهلات العلميّة يلاحظ أنّ اللواتي يحملن درجة البكالوريوس قد شكّلت النسبة الأعلى من إجمالي المشتغلين كما هو مبين في الجدولين رقم (4) و(5)، بنسبة قاربت النّصف للعام 2014 (حوالي 103 ألف مشتغلة)، وجاء في المرتبة الثانية المشتغلين اللواتي يحملن مؤهل دبلوم متوسط وبنسبة 20.9% ومن ثمّ المشتغلين اللواتي يحملن الثانويّة بما دون بنسبة 20.8%.

جدول رقم 4 أعداد المشتغلين حسب المؤهل العلمي للفترة (2010-2014)

المؤهل العلمي	2010	2011	2012	2013	2014
أعلى من بكالوريوس	9,854	12,218	12,260	10,359	11,595
بكالوريوس	94,386	101,683	103,472	101,440	103,707
دبلوم متوسط	45,268	43,832	46,599	43,250	41,426
ثانوي فما دون	53,426	51,974	49,761	42,269	41,094
المجموع	202,933	209,708	212,092	197,318	197,823

المصدر: قاعدة بيانات مشروع المنار/ المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية

جدول رقم 5 التوزيع النسبي لأعداد المشتغلات حسب المؤهل العلمي للفترة (2010-2014)

المؤهل العلمي	2010	2011	2012	2013	2014
أعلى من بكالوريوس	4.86%	5.83%	5.78%	5.25%	5.86%
بكالوريوس	46.5%	48.5%	48.8%	51.4%	52.4%
دبلوم متوسط	22.3%	20.9%	22.0%	21.9%	20.9%
ثانوي فما دون	26.3%	24.8%	23.5%	21.4%	20.8%

المصدر: قاعدة بيانات مشروع المنار/ المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية

ويظهر الجدول رقم (6) أنّ عدد المشتغلات الحاصلات على درجة أعلى من البكالوريوس ودرجة بكالوريوس قد أظهرت نسبة نموّ سنويّة مقدارها 11.9% و2.2% في العام 2014 مقارنة بالعام 2013، وانخفاضًا في نسب المشتغلات الحاصلات على مؤهل دبلوم متوسط ومؤهل الثانويّة بمقدار 4.2% و2.8% على التوالي.

جدول رقم 6 نسب النموّ السنويّة في أعداد المشتغلات حسب المؤهل العلمي للفترة (2010-2014)

المؤهل العلمي	2011	2012	2013	2014
أعلى من بكالوريوس	24.0%	0.3%	-15.5%	11.9%
بكالوريوس	7.7%	1.8%	-2.0%	2.2%
دبلوم متوسط	-3.2%	6.3%	-7.2%	-4.2%
ثانوي فما دون	-2.7%	-4.3%	-15.1%	-2.8%

المصدر: قاعدة بيانات مشروع المنار/ المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية

أمّا بالنسبة للذكور فيلاحظ أنّ النسبة العظمى من المشتغلين الذكور هم من حملة الثانويّة فما دون بما يقارب 72% من إجمالي المشتغلين للعام 2014 (حوالي 779 ألفاً)، في حين أنّ نسبة حملة البكالوريوس والأعلى من البكالوريوس لم تتشكّل سوى 18% و2.5% على التوالي وللعام نفسه، وقد أظهر عدد المشتغلين من حملة البكالوريوس تزايدًا على طول الفترة الزمنية (2010-2014). والجدول

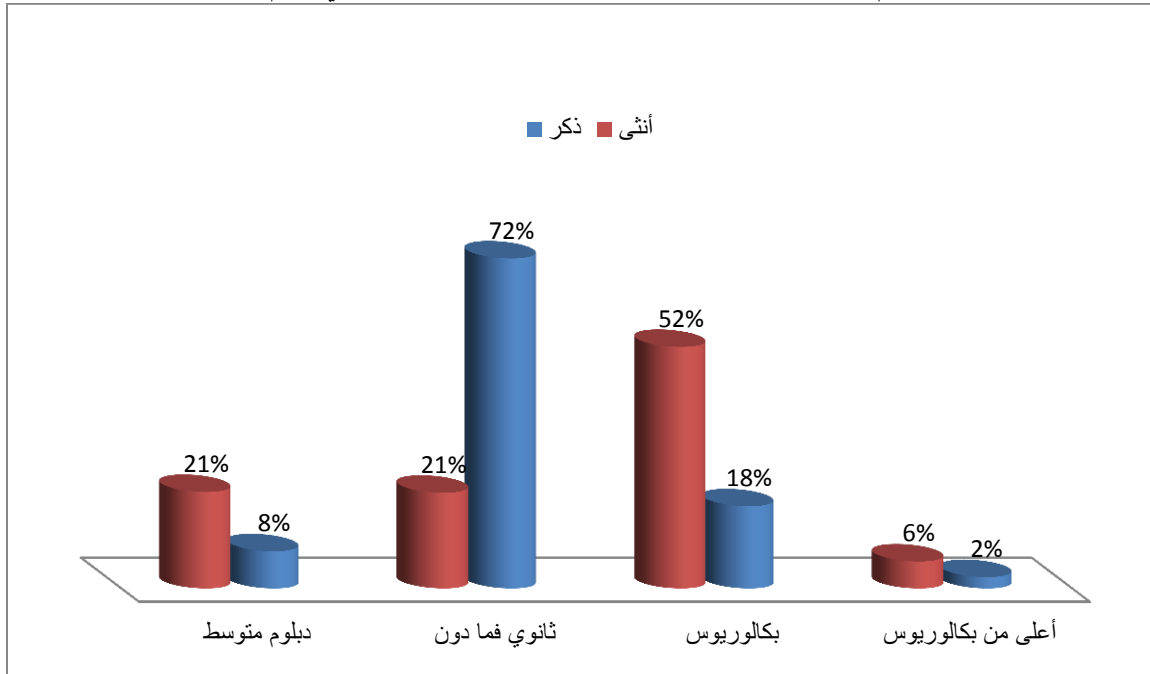
رقم (7) يبيّن عدد المشتغلين الذكور خلال هذه الفترة. وبالنظر إلى الشكل رقم (4) والذي يلخّص المقارنة بين نسب المشتغلين والمشتغلات بحسب المؤهل العلمي وهي تمثّل نسب كلّ من الذكور والإناث إلى مجموع كلّ فئة من فئات المؤهل العلمي، فمن الواضح أنّ نسب الإناث المشتغلات ممن يحملن شهادات الدبلوم والباكالوريوس والدراسات العليا تفوق نسب الذكور وبفارق كبير بخاصة من بين حملة البكالوريوس في القوى العاملة.

جدول رقم 7 أعداد المشتغلين الذكور حسب المؤهل العلمي للفترة (2010-2014)

المؤهل العلمي	2010	2011	2012	2013	2014
أعلى من بكالوريوس	31,931	33,323	29,623	27,774	26,939
بكالوريوس	175,624	186,944	198,395	194,256	194,165
دبلوم متوسط	88,350	94,405	91,497	92,662	87,854
ثانوي فما دون	737,110	726,591	736,499	750,625	779,907
المجموع	1,033,015	1,041,263	1,056,014	1,065,317	1,088,865

المصدر: قاعدة بيانات مشروع المنار/ المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية

الشكل رقم 4: نسب المشتغلين والمشتغلات حسب المؤهل العلمي للعام 2014



المصدر: قاعدة بيانات مشروع المنار/ المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية

• المشتغلات على مستوى الأقاليم والمحافظات

فيما يتعلّق بتوزيع المشتغلات الإناث حسب الأقاليم يلاحظ أنّ إقليم الوسط قد حقّق أعلى نسبة من التوزيع بمقدار 56% من إجمالي المشتغلات في الاقتصاد الأردنيّ للعام 2014، وشكّل إقليم الشمال ما يقارب 30% (حوالي 59 ألف مشتغلة)، في حين شكّل إقليم الجنوب النسبة المتبقية 14% وبواقع 27 ألف مشتغلة وكما هو مبين في الشكل رقم (5).

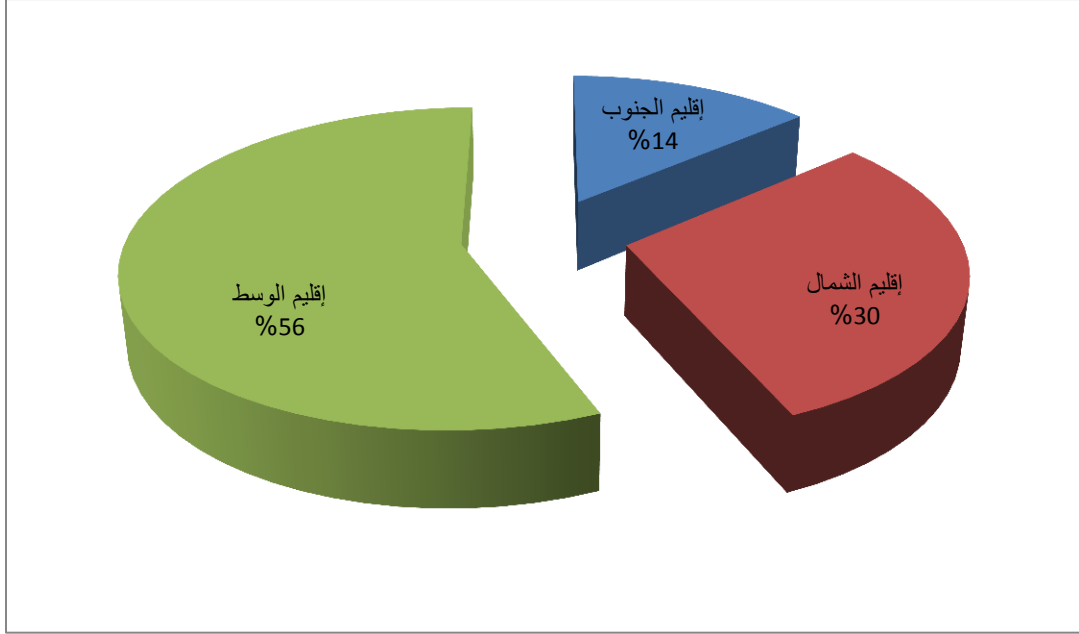
وحول توزيع المشتغلات على مستوى المحافظات للعام 2014، فيلاحظ أنّ النسبة الأعلى تتركز في محافظة عمّان بنسبة 36.5% من إجمالي المشتغلات للعام 2014، تليها محافظة إربد 18.6%، ومن ثمّ الزرقاء 8.2%، في حين شكّلت العقبة أقل نسبة بلغت 1.7% فقط، وتقاربت قيم محافظات الطفيلة ومعان بما يقارب 2.1% لكلّ منهما وكما هو مبين في الجدول رقم (8).

جدول رقم 8 عدد المشتغلات حسب الأقاليم والمحافظات لعام 2014

المحافظة	عدد المشتغلات
إقليم الجنوب	27,333
الطفيلة	4,230
العقبة	3,267
الكرك	15,691
معان	4,144
إقليم الشمال	58,998
إربد	36,737
المفرق	10,556
جرش	6,277
عجلون	5,428
إقليم الوسط	111,492
البلقاء	14,492
الزرقاء	16,246
عمان	72,252
مأدبا	8,502
المجموع	197,823

المصدر: قاعدة بيانات مشروع المنار/ المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية

الشكل رقم 5: توزيع المشتغلات حسب الأقاليم لعام 2014



المصدر: قاعدة بيانات مشروع المنار/ المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية

جدول رقم 9 التوزيع النسبي لعدد المشتغلات حسب الأقاليم والمحافظات لعام 2014

المحافظة	أنثى
إقليم الجنوب	13.8%
الطفيلة	2.1%
العقبة	1.7%
الكرك	7.9%
معان	2.1%
إقليم الشمال	29.8%
إربد	18.6%
المفرق	5.3%
جرش	3.2%
عجلون	2.7%
إقليم الوسط	56.4%
البلقاء	7.3%
الزرقاء	8.2%
عمّان	36.5%
مأدبا	4.3%

المصدر: قاعدة بيانات مشروع المنار/ المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية

وحول عدد المشتغلين الذكور حسب الأقاليم، فإن إقليم الوسط يحتلّ النسبة العظمى من إجمالي المشتغلين الذكور للعام 2014، بواقع 660 ألف مشتغل ونسبة بلغت 61% تقريباً، متبوعاً بإقليم الشمال بنسبة 30% وما يقارب 324 ألف مشتغل، وأخيراً إقليم الجنوب بنسبة 9.6% وما يقارب 104 ألف مشتغل. وفيما يتعلّق بتوزيع الذكور المشتغلين حسب المحافظات، فقد احتلت عمان النسبة العظمى قرابة 38% من إجمالي المشتغلين للعام 2014 (حوالي 412 ألف مشتغل)، تليها محافظة إربد بنسبة 19.6% (حوالي 213 ألف مشتغل)، ومن ثمّ الزرقاء بنسبة 14.4% (حوالي 157 ألف مشتغل)، في حين كانت محافظة الطفيلة صاحبة النسبة الأقل بين المحافظات بالنسبة لإجمالي المشتغلين في العام نفسه، إذ لم تتجاوز نسبتها 1.5% (أي ما يقارب 16 ألف مشتغل) وكما هو مبين في الجدول رقم (10) والجدول رقم (11).

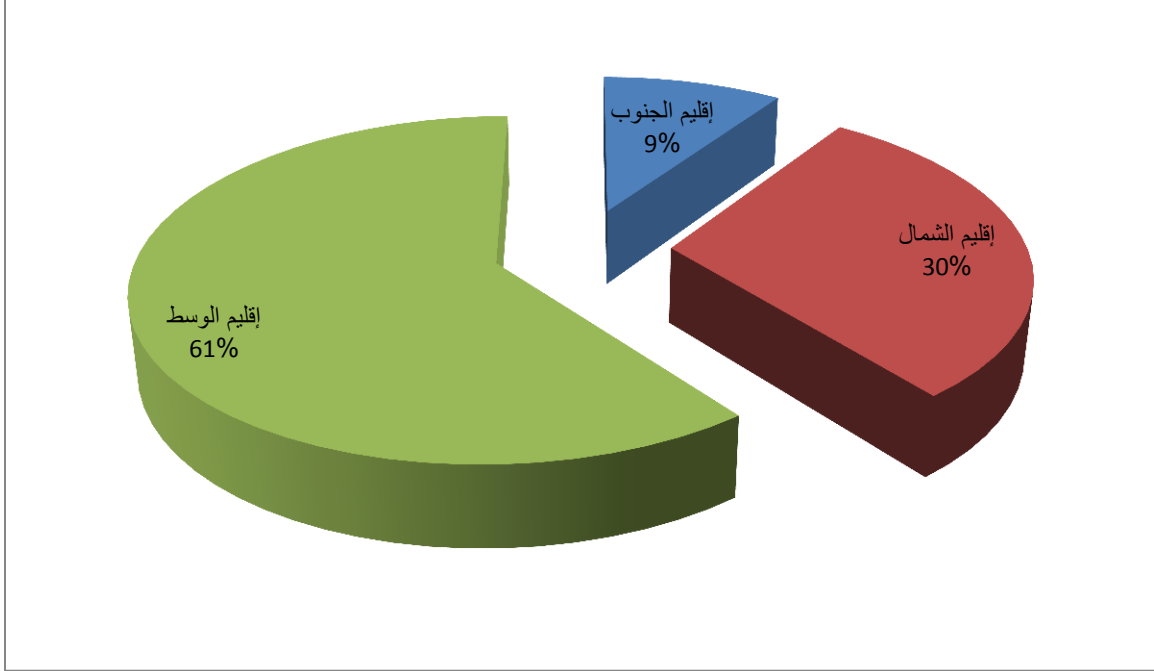
ويوضّح الشكل رقم (7) مقارنة لتوزيع نسب المشتغلين مع نسب المشتغلات في محافظات المملكة المختلفة نسبة إلى مجموع الفئة نفسها لكلّ محافظة، حيث يتّضح أنّ العاصمة وإربد والزرقاء استحوذت على النسب الكبرى لكلّ من الذكور والإناث للعام 2014. في حين أنّ نسب المشتغلات فاقت نسب المشتغلين من الذكور في جميع محافظات الجنوب باستثناء العقبة وكذلك في البلقاء ومأدبا والمفرق وعجلون، وتساوت هذه النسبة في محافظة جرش.

جدول رقم 10 عدد المشتغلين الذكور حسب الأقاليم والمحافظات لعام 2014

المحافظة	ذكر
إقليم الجنوب	104,180
الطفيلة	16,455
العقبة	21,919
الكرك	47,105
معان	18,702
إقليم الشمال	324,846
إربد	213,835
المفرق	52,765
جرش	33,679
عجلون	24,568
إقليم الوسط	659,838
الבלقاء	60,946
الزرقاء	156,934
عمان	412,852
مأدبا	29,107
المجموع	1,088,865

المصدر: قاعدة بيانات مشروع المنار/ المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية

الشكل رقم 6: توزيع المشتغلين بحسب الإقليم لعام 2014



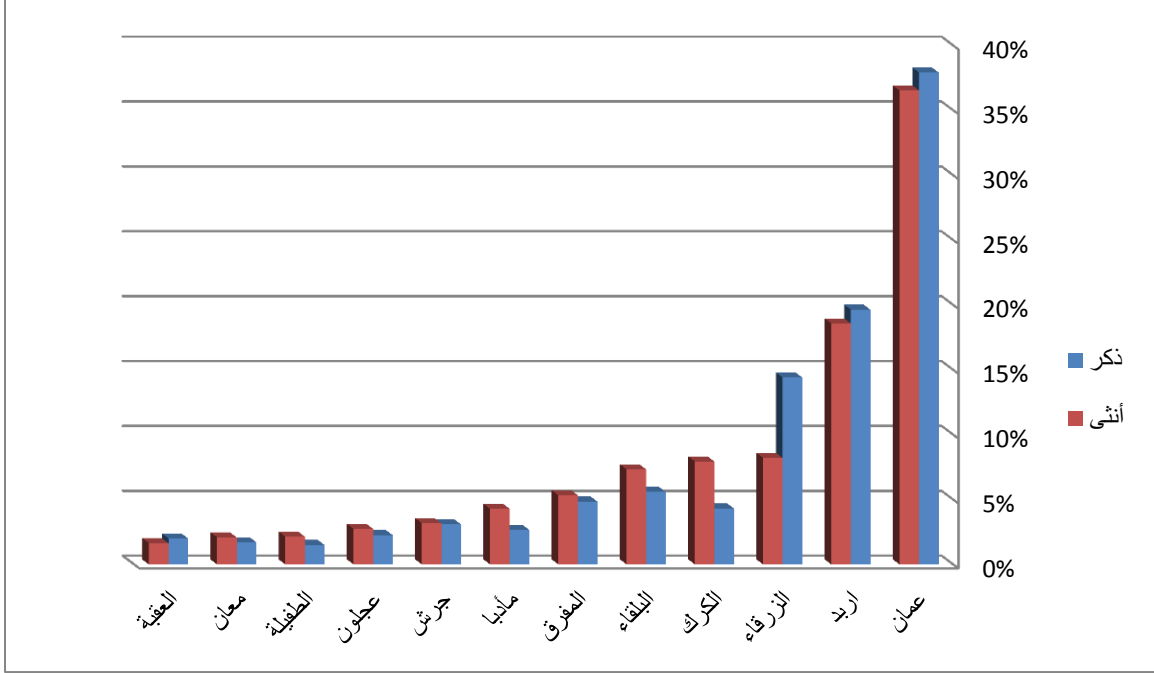
المصدر: قاعدة بيانات مشروع المنار/ المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية

جدول رقم 11 التوزيع النسبي لعدد المشتغلين الذكور حسب الأقاليم والمحافظات لعام 2014

المحافظة	النسبة المئوية
إقليم الجنوب	9.6%
الطفيلة	1.5%
العقبة	2.0%
الكرك	4.3%
معان	1.7%
إقليم الشمال	29.8%
إربد	19.6%
المفرق	4.8%
جرش	3.1%
عجلون	2.3%
إقليم الوسط	60.6%
البلقاء	5.6%
الزرقاء	14.4%
عمان	37.9%
مأدبا	2.7%

المصدر: قاعدة بيانات مشروع المنار/ المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية

الشكل رقم 7: توزيع المشتغلين والمشتغلات حسب المحافظات لعام 2014



المصدر: قاعدة بيانات مشروع المنار/ المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية

• توزيع المشتغلات الأردنيات حسب النشاط الاقتصادي

بالاطلاع على التوزيع النسبي للمشتغلات حسب النشاط الاقتصادي للعام 2014، يلاحظ أن نسبة كبيرة من المشتغلات الأردنيات (ما يقارب 41% من إجمالي المشتغلات الأردنيات في العام 2014 أي حوالي 82 ألف مشتغلة) تتركز في نشاط التعليم حيث يُفضل هذا النشاط لدى الإناث لملائمة طبيعة العمل وأوقات الدوام، يلي ذلك أنشطة الصحة البشرية والخدمة الاجتماعية وبنسبة 15.3% (حوالي 30 ألف مشتغلة) متبوعاً بنشاط الإدارة العامة والدفاع والضمان الإجباري بنسبة 13.7% (حوالي 27 ألف مشتغلة). في حين كانت الأنشطة الاقتصادية مثل إمدادات الكهرباء والغاز، والتّعددين واستغلال المحاجر ذات النسب الأدنى؛ وذلك بسبب عدم ملائمة هذه الأنشطة لطبيعة المرأة، ومناسبتها للذكور بصورة أكبر. ويبين الجدول رقم (12) والجدول رقم (13) التفاصيل. إضافة إلى الشكل رقم (8) والذي يظهر المقارنة بين الذكور والإناث.

جدول رقم 12 أعداد المشتغلات حسب النشاط الاقتصادي للفترة (2010-2014)

2014	2013	2012	2011	2010	النشاط الاقتصادي
158	434	764	707	746	إمدادات الكهرباء والغاز والبخار وتكييف الهواء
147	440	184	281	365	التّعدّين واستغلال المحاجر
12,188	12,320	13,568	14,753	15,045	الصناعات التّحويليّة
526	438	878	1,000	732	الفنون والترفيه والتّرويح
85	229	124	294	179	إمدادات المياه، أنشطة المجاري، وإدارة النفايات ومعالجتها
3,257	2,594	5,212	4,657	3,911	أنشطة الأسر المعيشيّة كصاحب عمل ، أنشطة الأسر المعيشيّة لإنتاج سلع وخدمات غير مميّزة لاستعمالها الخاص
4,224	4,648	5,984	6,227	5,988	أنشطة الخدمات الأخرى
2,101	1,760	3,743	4,357	3,400	أنشطة الخدمات الإداريّة وخدمات الدعم
27,187	27,843	25,751	26,333	25,847	الإدارة العامّة والدّفاع ، الضّمان الاجتماعيّ الإجباريّ
595	699	261	491	478	الأنشطة العقاريّة
6,598	6,178	6,719	7,012	5,144	الأنشطة الماليّة وأنشطة التّأمين
5,762	6,253	6,429	4,984	6,039	الأنشطة المهنيّة والعلميّة والتّقنيّة
1,768	1,661	1,479	1,640	2,457	التشييد
82,635	82,310	88,633	85,345	79,327	التّعليم
1,012	1,191	2,003	1,492	2,038	الزّراعة والحراجه وصيد الأسماك
4,439	3,611	4,095	3,444	3,309	المعلومات والاتصالات
1,433	2,194	2,189	2,394	2,590	النقل والتّخزين
1,158	1,790	894	1,429	1,499	أنشطة الإقامة والخدمات الغذائيّة
30,315	28,820	30,414	28,999	29,819	أنشطة الصّحة البشريّة والخدمة الاجتماعيّة
1,487	851	1,145	1,427	1,280	أنشطة المنظّمات والهيئات الخارجة عن نطاق الولاية الإقليميّة (غير الإقليميّة)
10,747	11,054	11,623	12,442	12,739	تجارة الجملة والتجزئة، إصلاح المركبات ذات المحركات والدراجات الناريّة
197,823	197,318	212,092	209,708	202,933	المجموع

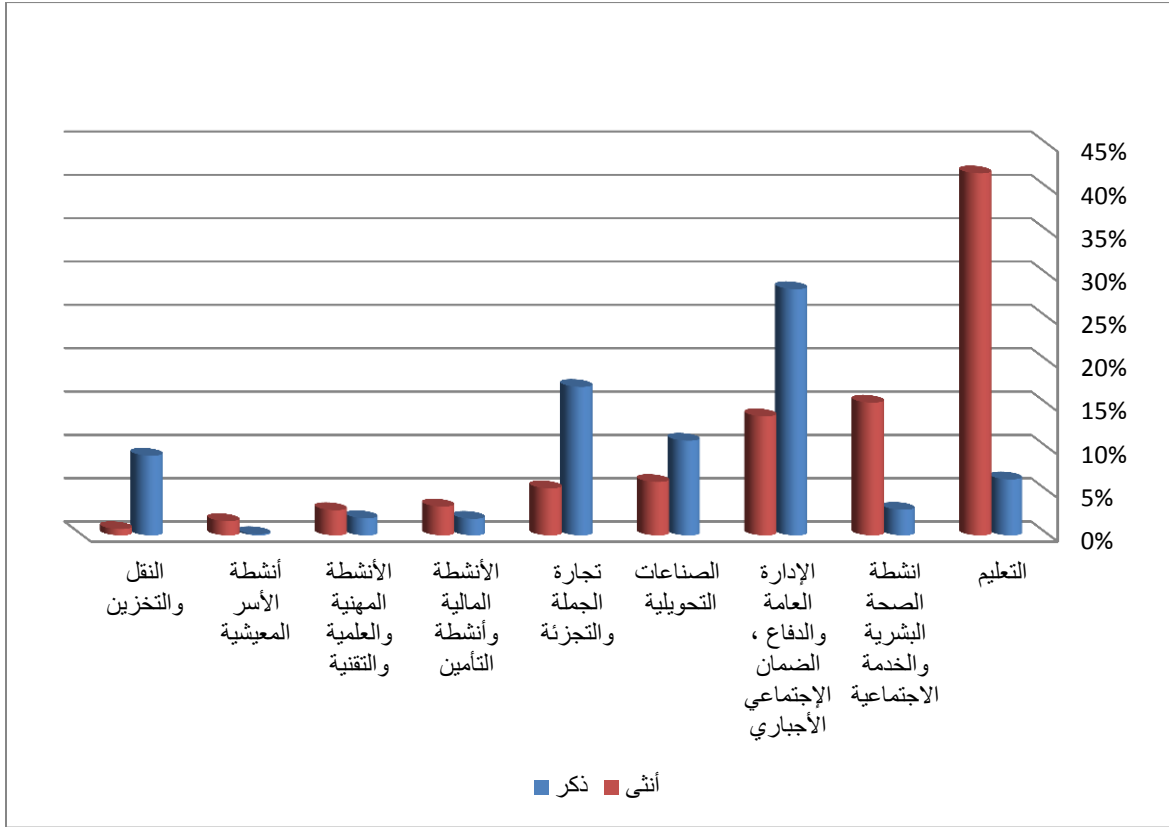
المصدر: قاعدة بيانات مشروع المنار/ المركز الوطني لتنمية الموارد البشريّة

جدول رقم 13 التوزيع النسبي لأعداد المشتغلات حسب النشاط الاقتصادي للفترة (2010-2014)

2014	2013	2012	2011	2010	النشاط الاقتصادي
0.1%	0.2%	0.4%	0.3%	0.4%	إمدادات الكهرباء والغاز والبخار وتكييف الهواء
0.1%	0.2%	0.1%	0.1%	0.2%	التعدين واستغلال المحاجر
6.2%	6.2%	6.4%	7.0%	7.4%	الصناعات التحويلية
0.3%	0.2%	0.4%	0.5%	0.4%	الفنون والترفيه والترويح
0.0%	0.1%	0.1%	0.1%	0.1%	إمدادات المياه، أنشطة المجاري، وإدارة النفايات ومعالجتها
1.6%	1.3%	2.5%	2.2%	1.9%	أنشطة الأسر المعيشية كصاحب عمل، أنشطة الأسر المعيشية لإنتاج سلع وخدمات غير مميزة لاستعمالها الخاص
2.1%	2.4%	2.8%	3.0%	3.0%	أنشطة الخدمات الأخرى
1.1%	0.9%	1.8%	2.1%	1.7%	أنشطة الخدمات الإدارية وخدمات الدعم
13.7%	14.1%	12.1%	12.6%	12.7%	الإدارة العامة والدفاع، الضمان الاجتماعي الإجباري
0.3%	0.4%	0.1%	0.2%	0.2%	الأنشطة العقارية
3.3%	3.1%	3.2%	3.3%	2.5%	الأنشطة المالية وأنشطة التأمين
2.9%	3.2%	3.0%	2.4%	3.0%	الأنشطة المهنية والعلمية والتقنية
0.9%	0.8%	0.7%	0.8%	1.2%	التشييد
41.8%	41.7%	41.8%	40.7%	39.1%	التعليم
0.5%	0.6%	0.9%	0.7%	1.0%	الزراعة والحراثة وصيد الأسماك
2.2%	1.8%	1.9%	1.6%	1.6%	المعلومات والاتصالات
0.7%	1.1%	1.0%	1.1%	1.3%	النقل والتخزين
0.6%	0.9%	0.4%	0.7%	0.7%	أنشطة الإقامة والخدمات الغذائية
15.3%	14.6%	14.3%	13.8%	14.7%	أنشطة الصحة البشرية والخدمة الاجتماعية
0.8%	0.4%	0.5%	0.7%	0.6%	أنشطة المنظمات والهيئات الخارجة عن نطاق الولاية الإقليمية (غير الإقليمية)
5.4%	5.6%	5.5%	5.9%	6.3%	تجارة الجملة والتجزئة، إصلاح المركبات ذات المحركات والدراجات النارية

المصدر: قاعدة بيانات مشروع المنار/ المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية

الشكل رقم 8: التوزيع النسبي للمشتغلين والمشتغلات حسب النشاط الاقتصادي لعام 2014



المصدر: قاعدة بيانات مشروع المنار/ المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية

• توزيع المشتغلات الأردنيات حسب المهن الرئيسية

يلاحظ من البيانات المتوفرة أنّ ما يزيد على نصف المشتغلات الأردنيات هنّ من فئة "الاختصاصيون" وذلك خلال الفترة (2010-2014) ابتداءً من ما يقارب 109 آلاف مشتغلة شكّلت ما يقارب 54% من إجمالي المشتغلات الأردنيات في العام 2010 إلى ما يزيد على 118 ألف مشتغلة شكّلت ما مقداره 60% من إجمالي المشتغلات الأردنيات في العام 2014. ومن ثمّ تأتي فئة "الفنيون ومساعدو الاختصاص" لتشكّل ما مقداره 13.5%، تليها فئة "عاملو البيع والخدمات" بنسبة 7.9%، أمّا بالنسبة لفئة "المشروعون وكبار الموظفين والمديرون" فيلاحظ أنّ الإناث المشتغلات الأردنيات لا يشكّلن سوى نسبة

متواضعة جداً لا تتجاوز 1.8% من إجمالي المشتغلات الأردنيّات في العام نفسه. كما يظهر في الجدول رقم (14) والجدول رقم (15).

جدول رقم 14 عدد الإناث المشتغلات الأردنيّات حسب مجموعة المهن الرئيسة للفترة (2010-2014)

المهنة	2010	2011	2012	2013	2014
المشروعون وكبار الموظفين والمديرون	2,959	2,881	3,768	3,203	3,482
الاختصاصيون	109,611	117,881	118,516	113,213	118,760
الفنيون ومساعدو الاختصاصيين	28,328	27,362	30,127	27,756	26,617
الموظفون المكتبيون المساندون	18,837	17,760	17,692	16,580	13,285
عاملو البيع والخدمات	19,786	19,450	18,612	17,501	15,630
العمال في الزراعة والغابات وصيد الأسماك	991	391	779	741	446
الحرفيون والمهن المرتبطة بهم	7,377	6,205	6,130	6,457	6,404
مشغلو المصانع والآلات وعمّال التجميع	170			285	57
العاملون في المهن الأوليّة	14,873	17,778	16,470	11,582	13,144
المجموع	202,933	209,708	212,092	197,318	197,823

المصدر: قاعدة بيانات مشروع المنار/ المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية

جدول رقم 15 التوزيع النسبي لعدد الإناث الأردنيين حسب مجموعة المهن الرئيسة للفترة (2010-2014)

المهنة	2010	2011	2012	2013	2014
المشروعون وكبار الموظفين والمديرون	1.5%	1.4%	1.8%	1.6%	1.8%
الاختصاصيون	54.0%	56.2%	55.9%	57.4%	60.0%
الفنيون ومساعدو الاختصاصيين	14.0%	13.0%	14.2%	14.1%	13.5%
الموظفون المكتبيون المساندون	9.3%	8.5%	8.3%	8.4%	6.7%
عاملو البيع والخدمات	9.8%	9.3%	8.8%	8.9%	7.9%
العمال في الزراعة والغابات وصيد الاسماك	0.5%	0.2%	0.4%	0.4%	0.2%
الحرفيون والمهن المرتبطة بهم	3.6%	3.0%	2.9%	3.3%	3.2%
مشغلو المصانع والآلات وعمال التجميع	0.1%	0.0%	0.0%	0.1%	0.0%
العاملون في المهن الأولية	7.3%	8.5%	7.8%	5.9%	6.6%

المصدر: قاعدة بيانات مشروع المنار/ المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية

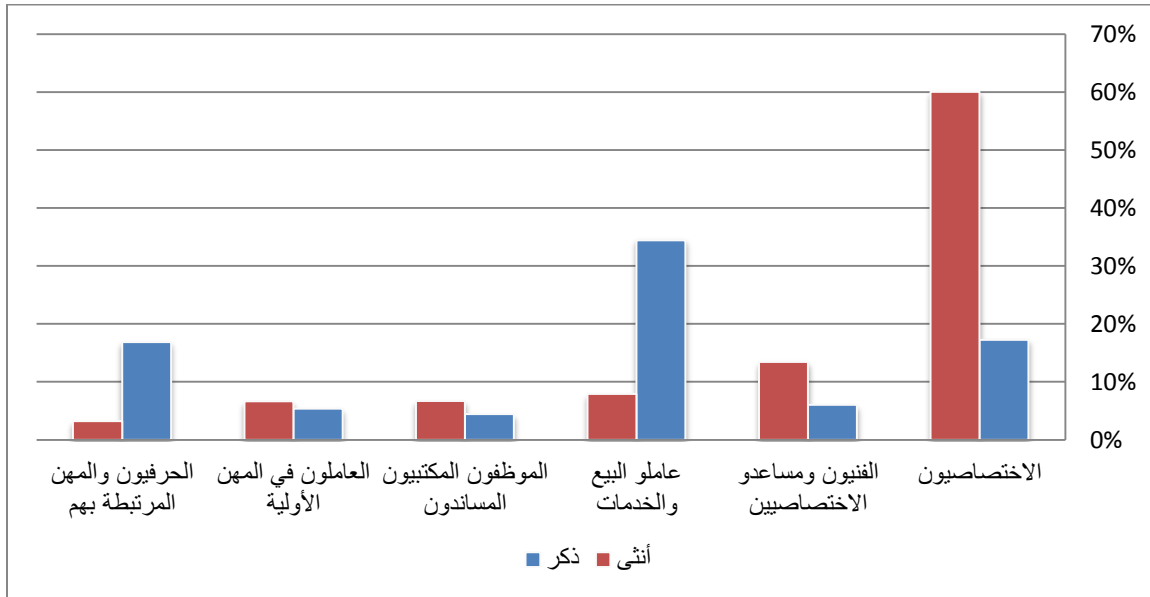
وحول توزيع الذكور المشتغلين حسب مجموعات المهن الرئيسة، فمن الملاحظ أنّ النسب تتفاوت عن مثيلاتها بالنسبة للإناث من ناحية مجموعات المهن التي تحظى بالنسب الأعلى من المشتغلين الذكور، فيلاحظ أنّ فئة "عاملو البيع والخدمات" تشكّل ما نسبته 34.3% (حوالي 374 ألف مشتغل) من إجمالي المشتغلين الذكور للعام 2014، متبوعاً بفئة "الاختصاصيون" بنسبة 17.2% (حوالي 187 ألف مشتغل)، تليها فئة "الحرفيون والمهن المرتبطة بهم" بنسبة 16.8% (حوالي 183 ألف مشتغل)، وكما هو الحال لدى المشتغلات الأردنيات فإنّ فئة "المشروعون وكبار الموظفين والمديرون" لم تشكّل سوى نسبة قليلة (ما يقارب 4%) نظراً لمحدودية هذه الفئة مقارنة بغيرها من الوظائف والمهن الرئيسة.

جدول رقم 16 عدد المشتغلين الذكور حسب مجموعة المهن الرئيسية للفترة (2010-2014)

2014	2013	2012	2011	2010	المهنة
4,665	4,900	4,236	3,549	2,613	المشروعون وكبار الموظفين والمديرون
187,813	186,360	192,883	190,101	180,602	الاختصاصيون
65,619	66,876	69,530	76,035	74,401	الفنيون ومساعدو الاختصاصيين
48,499	52,574	61,391	54,913	57,182	الموظفون المكتبيون المساندون
374,568	367,681	348,365	338,051	319,292	عاملو البيع والخدمات
18,304	18,757	17,562	16,742	17,755	العمال في الزراعة والغابات وصيد الأسماك
183,470	173,907	167,524	168,211	181,071	الحرفيون والمهن المرتبطة بهم
147,503	139,725	131,436	137,791	142,613	مشغلو المصانع والآلات وعمال التجميع
58,423	54,538	63,088	55,869	57,487	العاملون في المهن الأولية
1,088,865	1,065,317	1,056,014	1,041,263	1,033,015	المجموع

المصدر: قاعدة بيانات مشروع المنار/ المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية

الشكل رقم 9: التوزيع النسبي للمشتغلين والمشتغلات حسب المهنة الرئيسية لعام 2014



المصدر: قاعدة بيانات مشروع المنار/ المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية

• توزيع المشتغلات الأردنيّات حسب القطاع

يساهم كلّ من القطاعين العام والخاص في تشغيل عدد كبير من العاملين أو العاملات، والمنتبّع لتوزيع المشتغلات الأردنيّات وفقاً للقطاع الذي يعملن فيه، يلاحظ تقارب النسب بين القطاعين العام والخاص خلال الفترة (2010-2012)، حيث بدأ في العام 2013 ظهور تفاوت بالنسب بين القطاعين، ليزداد هذا التفاوت بصورة أكبر في عام 2014. ويظهر ذلك في الجدول رقم (17).

جدول رقم 17 عدد المشتغلات الأردنيّات حسب القطاع للفترة (2010-2014)

القطاع	2010	2011	2012	2013	2014
عام	100,385	103,137	103,498	101,465	103,728
خاص	99,516	103,451	105,751	93,650	90,764
أخرى	3,032	3,120	2,844	2,203	3,331
المجموع	202,933	209,708	212,092	197,318	197,823

المصدر: قاعدة بيانات مشروع المنار/ المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية

جدول رقم 18 التوزيع النسبي لعدد المشتغلات الأردنيّات حسب القطاع للفترة (2010-2014)

الفئات العمريّة	2010	2011	2012	2013	2014
عام	49.5%	49.2%	48.8%	51.4%	52.4%
خاص	49.0%	49.3%	49.9%	47.5%	45.9%
أخرى	3.0%	3.0%	2.7%	2.2%	1.7%

المصدر: قاعدة بيانات مشروع المنار/ المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية

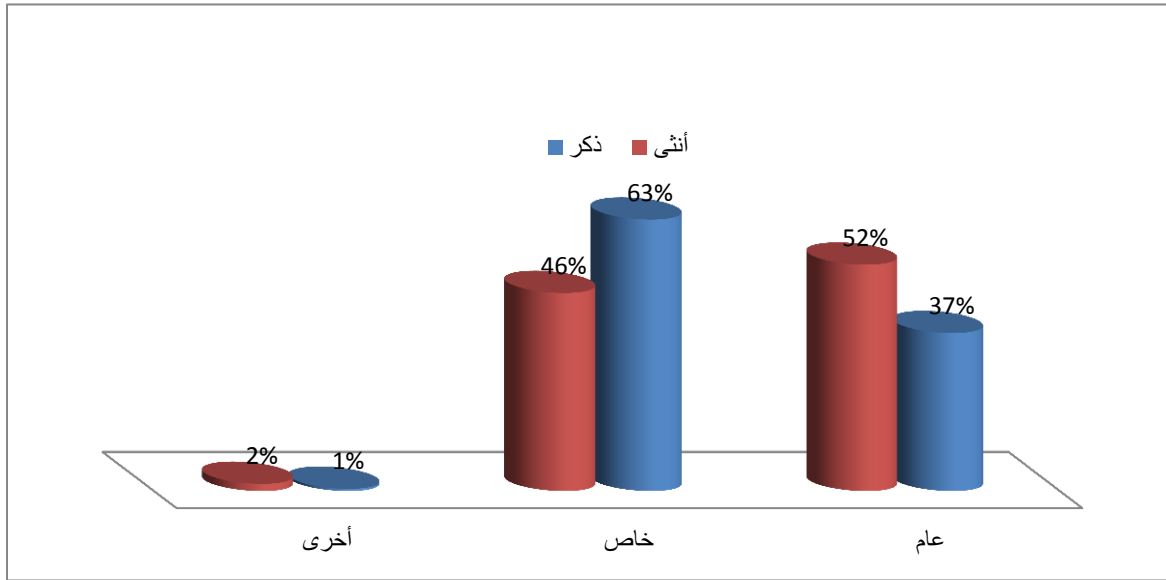
أما بالنسبة للذكور، فمن الملاحظ أنّ القطاع الخاص يساهم في تشغيل نسبة أعلى من الذكور مقارنة بالإناث، وكما هو ملاحظ من الجدول رقم (19) فإنّ عدد المشتغلين في القطاع الخاص يفوق نظيره في القطاع العام وبشكل كبير بنسبة بلغت في العام 2014 ما مقداره 63% و 37% في القطاعين الخاص والعام على التوالي. فالقطاع العام يستوعب العدد الأكبر من الإناث الأردنيّات في سوق العمل الأردنيّ (الشكل رقم (10)).

جدول رقم 19 عدد المشتغلين حسب القطاع للفترة (2010-2014)

القطاع	2010	2011	2012	2013	2014
عام	364,611	380,515	387,398	390,813	398,485
خاص	663,553	656,097	664,025	670,273	684,544
أخرى	4,851	4,652	4,592	4,231	5,835
المجموع	1,033,015	1,041,263	1,056,014	1,065,317	1,088,865

المصدر: قاعدة بيانات مشروع المنار/ المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية

الشكل رقم 10: التوزيع النسبي للمشتغلين حسب القطاع لعام 2014



المصدر: قاعدة بيانات مشروع المنار/ المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية

• متوسط الأجر الشهري للمشتغلين الأردنيين

من المعلوم أنّ متوسط الأجر الشهري للذكور يفوق متوسط الأجر الشهري للإناث في أغلب دول العالم، حيث تشير أحدث التقارير إلى أنّ نسبة متوسط أجور الإناث إلى متوسط أجور الذكور بلغت حوالي 66% في أمريكا، و 69% في بريطانيا، و 72% في كندا²، وكذلك الحال في سوق العمل الأردني. وتشير بيانات أعداد المشتغلين وتوزيعها حسب متوسط الأجر إلى أنّ حوالي 38 ألف مشتغلة يحصلن

² The Global Gender Gap Report 2014, Table E3, World Economic Forum.

على متوسط أجر يتراوح بين 100-199 دينار شهرياً في العام 2010 وبنسبة 19% من إجمالي المشتغلات في نفس العام. إلا أنّ هذا العدد انخفض وبشكل ملموس في عام 2014 ليصل إلى حوالي 19 ألفاً وبنسبة 10% من إجمالي المشتغلات في نفس العام.

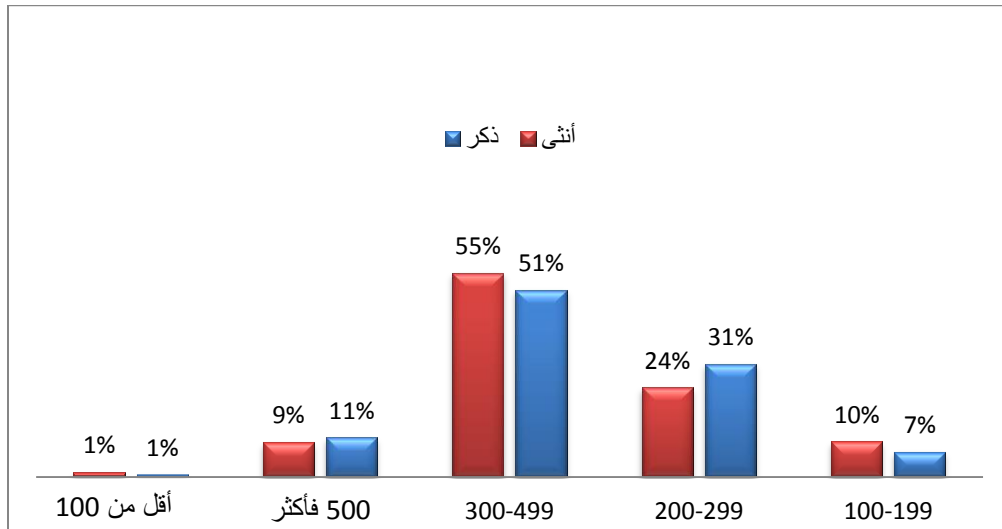
كما وتشير الأرقام أيضاً إلى أنّ أغلب المشتغلات يحصلن على متوسط أجر يتراوح بين 200-299 ديناراً وبنسبة 41% في العام 2010 إلا أنّ هذا الوضع تغير في العام 2014 لتصبح الغالبية من المشتغلات يحصلن على متوسط أجر يتراوح بين 300-399 ديناراً وبنسبة 55% من إجمالي المشتغلات مقابل حوالي 51% للذكور في نفس العام، كما ويمكن أيضاً القول أنّه لا يوجد اختلاف كبير في التوزيع النسبي لمتوسط الأجر بالنسبة للذكور والإناث في سوق العمل الأردني، فأغلب الإناث والذكور المشتغلين يحصلون على متوسط أجر يتراوح بين 300-399 ديناراً شهرياً خلال السنوات الأخيرة (الشكل (11)).

جدول رقم 20 عدد المشتغلات الأردنيات حسب متوسط الأجر الشهري (2010-2014)

متوسط الأجر	2010	2011	2012	2013	2014
100-199	38,006	31,655	28,758	20,434	18,955
200-299	83,528	73,580	60,738	54,707	47,911
300-499	60,133	85,529	102,166	102,292	109,637
500 فأكثر	12,264	12,759	14,852	15,624	18,490
أقل من 100	7,491	4,984	4,604	3,212	2,409
غير معرف	1,511	1,201	975	1,050	422
المجموع	202,933	209,708	212,092	197,318	197,823

المصدر: قاعدة بيانات مشروع المنار/ المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية

الشكل رقم 11: التوزيع النسبي للمشتغلات والمشتغلين حسب متوسط الأجر لعام 2014



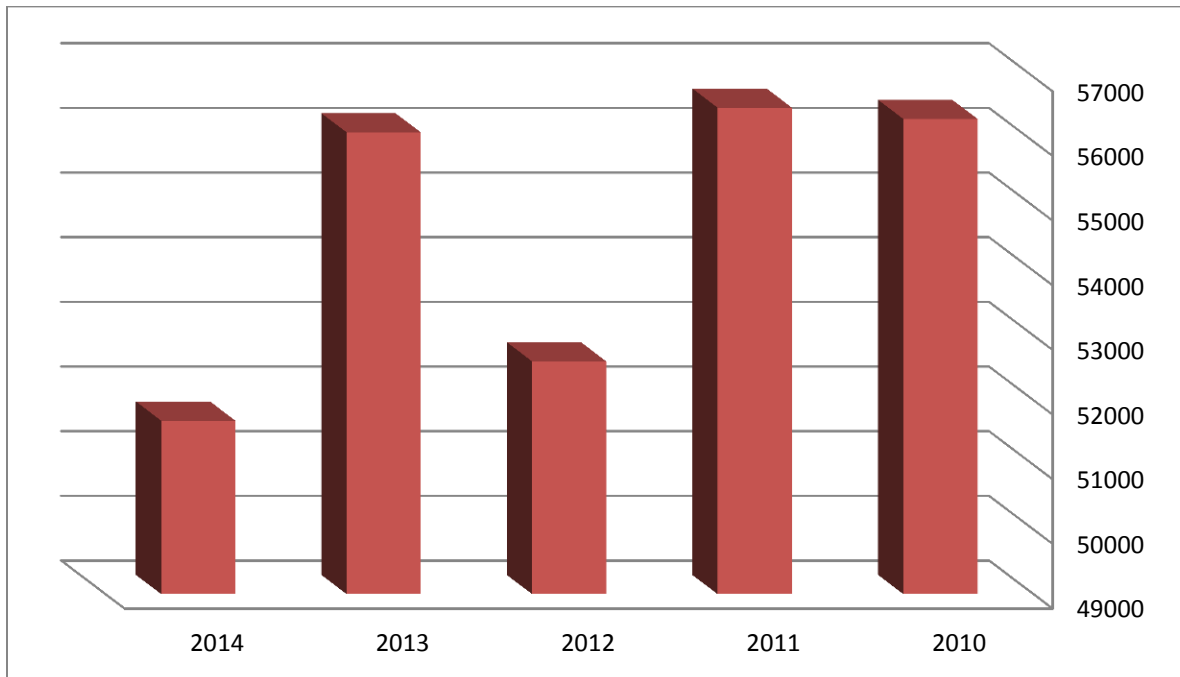
المصدر: قاعدة بيانات مشروع المنار/ المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية

المتعطّلات الأردنيّات في سوق العمل الأردنيّ

يقدم هذا البند تحليلاً لخصائص المتعطّلات عن العمل خلال الفترة الزمنية (2010-2014)، حيث بلغ عدد المتعطّلين عن العمل (ذكوراً وإناثاً) للعام 2014 ما يقارب 173,649 متعطّلاً ومتعطّلة، شكّل الذكور ما نسبته 70% وبواقع 121,967 متعطّلاً في حين شكّلت الإناث 30% وبواقع 51,683 متعطّلة.

ويبيّن الشكل (12) عدد المتعطّلات عن العمل للفترة الزمنية (2010-2014)، حيث وصل لذروته في العام 2011 مقارنة مع بقية السنوات قيد الدراسة، إذ بلغ عدد المتعطّلات عن العمل 56 ألف متعطّلة ومن ثمّ انخفض في العام 2012 ليعاود الارتفاع في العام 2013 إلى ما يقارب 56 ألف متعطّلة مجدداً، وصولاً إلى أقل عدد متعطّلات عن العمل خلال فترة الدراسة في العام 2014، حيث بلغ عدد المتعطّلات خلال ذلك العام ما يقارب 51 ألف متعطّلة.

الشكل رقم 12: أعداد المتعطّلات خلال الفترة 2010-2014



المصدر: قاعدة بيانات مشروع المنار/ المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية

• توزيع المتعطّلات حسب الفئات العمرية

يلاحظ من أرقام المتعطّلات عن العمل للعام 2014 أنّ النسبة العظمى من المتعطّلات هن من فئة الشباب، إذ شكّلت الفئة العمريّة 15-24 سنة ما يقارب 46% من إجمالي الإناث المتعطّلات للعام نفسه وبما يقارب 23 ألف متعطّلة، وحول تفاصيل توزيع هذه الفئة العمريّة، فقد كانت كالآتي: شكّلت الفئة 25-29 ما نسبته 33%، تليها الفئة العمريّة 30-34 سنة بنسبة 13.7%، ومن ثمّ 35-39 سنة بنسبة 4.6 % وقد شكّلت الفئة العمريّة 40-49 ما مجموعه 2%، في حين شكّلت الفئة 50-54 ما لا يزيد على 0.2%. والجداول التالية تبيّن أعداد المتعطّلات والتوزيع النسبيّ لهن على طول الفترة الزمنيّة (2010-2014).

جدول رقم 21 أعداد المتعطّلات عن العمل حسب الفئات العمريّة للفترة (2010-2014)

الفئات العمريّة	2010	2011	2012	2013	2014
15-24	27,081	24,650	24,578	25,320	23,881
25-29	17,529	18,837	16,873	19,341	17,186
30-34	6,902	7,568	6,525	7,331	7,101
35-39	2,974	3,431	3,094	2,749	2,367
40-44	1,241	1,369	1,142	1,028	912
45-49	366	511	299	354	129
50-54	157	103	89	18	93
+55	98	54	0	0	15

المصدر: قاعدة بيانات مشروع المنار/ المركز الوطني لتنمية الموارد البشريّة

وعند النّظر إلى التّوزيع النسبيّ للمتعطّلات حسب الفئات العمريّة على طول الفترة الزمنيّة (2010-2014) فيلاحظ أنّ نسبة المتعطّلات للفئة العمريّة 15-24 قد بلغت قمتها في العام 2010 بنسبة 48.1% في حين سجّل أقلها في العام 2011 بنسبة 43.6% من إجمالي المتعطّلات السنويّ. فيما سجّلت فئة 29-25 أعلى قيمة لها في العام 2013 بنسبة بلغت 34.5%، وسجّلت أقلها في العام 2010 بنسبة 31.1%، أما الفئة 30-34 فقد سجّل أعلاها في العام 2014 بنسبة 12.2%. وحول الفئات العمريّة الأخرى فقد كانت قيمها قليلة نسبياً وكانت تتذبذب وبفوارق بسيطة بسيطة بينها خلال الفترة الزمنيّة المذكورة.

جدول رقم 22 التّوزيع النسبيّ للمتعطّلات عن العمل حسب الفئات العمريّة للفترة (2010-2014)

2014	2013	2012	2011	2010	الفئات العمرية
46.2%	45.1%	46.7%	43.6%	48.1%	15-24
33.3%	34.5%	32.1%	33.3%	31.1%	25-29
13.7%	13.1%	12.4%	13.4%	12.2%	30-34
4.6%	4.9%	5.9%	6.1%	5.3%	35-39
1.8%	1.8%	2.2%	2.4%	2.2%	40-44
0.2%	0.6%	0.6%	0.9%	0.6%	45-49
0.2%	0.0%	0.2%	0.2%	0.3%	50-54
0.0%	0.0%	0.0%	0.1%	0.2%	+55

المصدر: قاعدة بيانات مشروع المنار/ المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية

ولمقارنة التوزيع النسبي للمتطلات عن العمل بنسبة المتطلين عن العمل حسب الفئة العمرية، فيلاحظ أن نسبة الذكور المتطلين عن العمل في العام 2014 تفوق نسب الإناث لجميع الفئات العمرية، حيث شكّلت الفئة العمرية 15-24 سنة ما يقارب 51.2% من إجمالي الذكور المتطلات للعام نفسه وبما يقارب 62 ألف متطلّة، وحول تفاصيل توزيع هذه الفئة العمرية شكّلت الفئة 25-29 ما نسبته 21.1%، تلتها الفئة العمرية 30-34 سنة بنسبة 10%، ومن ثمّ 40-44 سنة بنسبة 6.8%، والجداول والأشكال التالية تبين التوزيع النسبي لأعداد المتطلين خلال الفترة الزمنية (2010-2014).

جدول رقم 23 التوزيع النسبي للمتطلين عن العمل حسب الفئات العمرية للفترة (2010-2014)

2014	2013	2012	2011	2010	الفئات العمرية
51.2%	49.3%	49.7%	50.1%	51.0%	15-24
21.1%	20.6%	20.3%	18.8%	19.5%	25-29
10.0%	9.8%	9.4%	9.1%	9.1%	30-34
6.0%	7.8%	7.7%	7.8%	6.3%	35-39
6.8%	6.7%	6.2%	6.5%	6.0%	40-44
2.4%	3.6%	3.4%	4.3%	3.8%	45-49
1.6%	1.3%	1.6%	1.9%	2.6%	50-54
1.0%	0.9%	1.6%	1.5%	1.8%	+55

المصدر: قاعدة بيانات مشروع المنار/ المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية

• توزيع المتطلات حسب المؤهل العلمي

وحول سلوك المتعطّلات عن العمل حسب المؤهل العلمي، فيلاحظ أنّ نسبة المتعطّلات من حملة البكالوريوس تتزايد مع الزمن على طول الفترة الزمنية (2010-2014) ابتداءً من العام 2010 بنسبة 58.3% إلى العام 2014 بنسبة 76.9%، أما بالنسبة للمتعطّلات اللواتي يحملن مؤهلاً أعلى من البكالوريوس فيُظهر الجدول رقم (24) أن أعلى نسبة كانت في العام 2012، أما المتعطّلات اللواتي يحملن مؤهل الثانوية فما دون، فيلاحظ أنّ النسبة في تناقص مستمر ابتداءً من العام 2010 وانتهاءً بالعام 2014.

وفيما يتعلّق بالمتعطّلات من حملة الدبلوم المتوسط، فيلاحظ أيضاً أنّ نسبتهنّ تتناقص على طوال الفترة الزمنية باستثناء العام 2013 الذي حقّق نسبة مقدارها 19.5% ليعاود الانخفاض في العام الذي يليه.

جدول رقم 24 أعداد المتعطّلات حسب المؤهل العلمي للفترة (2010-2014)

المؤهل العلمي	2010	2011	2012	2013	2014
أعلى من بكالوريوس	1,784	1,730	2,422	1,821	1,604
بكالوريوس	32,859	34,855	34,208	38,705	39,733
دبلوم متوسط	13,291	11,472	10,071	10,947	7,581
ثانوي فما دون	8,415	8,467	5,898	4,669	2,764

المصدر: قاعدة بيانات مشروع المنار/ المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية

جدول رقم 25 التوزيع النسبي للمتعطّلات حسب المؤهل العلمي للفترة (2010-2014)

المؤهل العلمي	2010	2011	2012	2013	2014
أعلى من بكالوريوس	3.2%	3.1%	4.6%	3.2%	3.1%
بكالوريوس	58.3%	61.7%	65.0%	68.9%	76.9%
دبلوم متوسط	23.6%	20.3%	19.1%	19.5%	14.7%
ثانوي فما دون	14.9%	15.0%	11.2%	8.3%	5.3%

المصدر: قاعدة بيانات مشروع المنار/ المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية

وعند مقارنة التوزيع النسبي للمتعطّلات عن العمل حسب المؤهل العلمي مع نظرائهنّ الذكور في العام 2014، فيلاحظ أنّ نسبة الإناث المتعطّلات تفوق نسبة المتعلّين الذكور لفئة حملة البكالوريوس وفئة

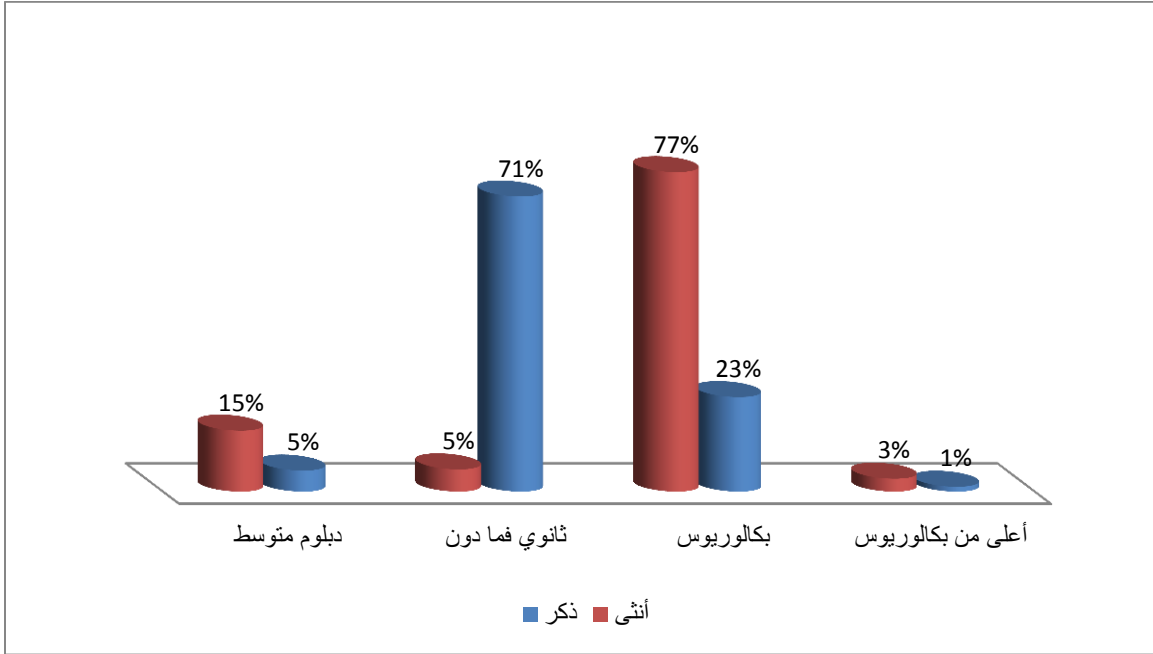
أعلى من البكالوريوس، حيث يوجد فرق كبير بين نسب حملة درجة البكالوريوس ولصالح الإناث، وبما يقارب ثلاثة أضعاف ونصف من نسبة الذكور (22.7%:76.9%). ومن جانب آخر، يلاحظ أنّ نسبة حملة الدبلوم المتوسط فقد كانت (5.1% :14.7%)، أمّا نسبة حملة الثانوية فما دون فقد فاقت نسبة الذكور المتعطّلين نسبة الإناث المتعطّلات إذ بلغت النسب (5.3% :71%). وبالتالي، فإن هيكله التعطّل عند الإناث تتسم بالمستوى التعليمي المتقدّم عكس الذكور المتعطّلين (الشكل (13))

جدول رقم 26 التوزيع النسبي للمتعلّين الذكور حسب المؤهل العلمي للفترة (2010-2014)

المؤهل العلمي	2010	2011	2012	2013	2014
أعلى من بكالوريوس	1.2%	1.2%	1.3%	1.0%	1.2%
بكالوريوس	20.0%	19.6%	21.7%	24.3%	22.7%
ثانوي فما دون	73.0%	72.9%	71.6%	68.8%	71.0%
دبلوم متوسط	5.8%	6.3%	5.4%	5.8%	5.1%

المصدر: قاعدة بيانات مشروع المنار/ المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية

الشكل رقم 13: نسب المتعلّات والمتعلّين حسب المؤهل العلمي لعام 2014



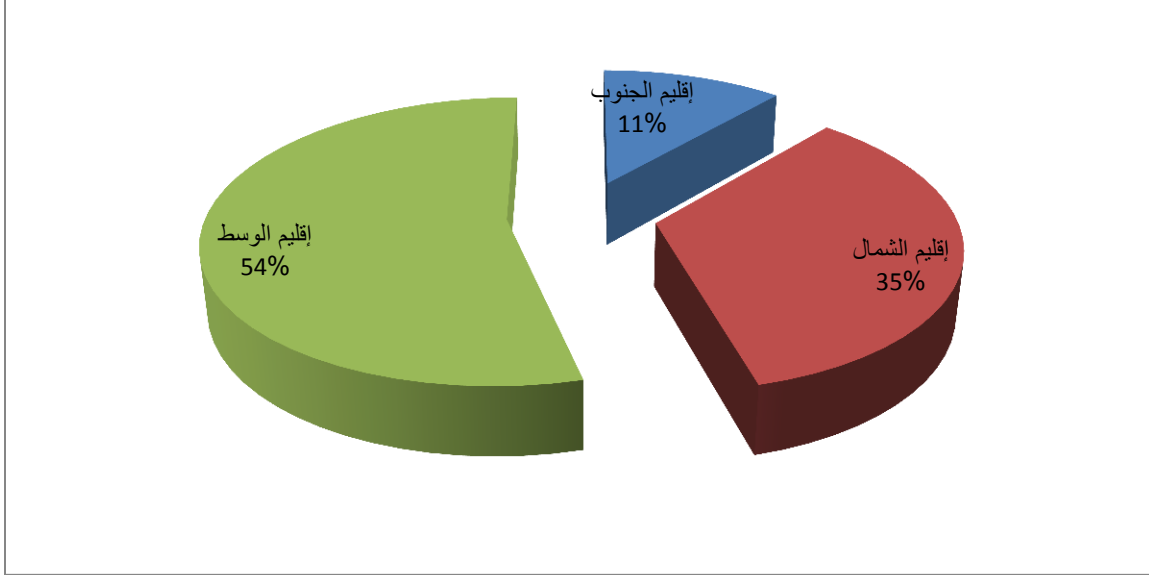
مصدر: قاعدة بيانات مشروع المنار/ المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية

• توزيع المتعلّات حسب الأقاليم والمحافظات

تتفاوت نسبة التعطّل عند الإناث على مستوى الأقاليم والمحافظات، حيث يلاحظ أنّ إقليم الوسط يشهد أعلى نسبة تعطّل للإناث مقارنة بالأقاليم الأخرى، متبوعاً بإقليم الشّمال، يليه إقليم الجنوب الذي يعد أقل الأقاليم من ناحية نسبة تعطّل الإناث.

ووفقاً للأرقام الإحصائية لعام 2014، سجل إقليم الوسط نسبة تعطل للإناث بلغت 49.3% من إجمالي المتعطلات للعام نفسه وبواقع 93 ألف متعطلة، وشكل إقليم الشمال ما يقارب 60 ألف متعطلة، في حين سجل إقليم الجنوب 12.7% وبما يقارب 20 ألف متعطلة.

الشكل رقم 14: التوزيع النسبي للمتعلّلات حسب الإقليم لعام 2014



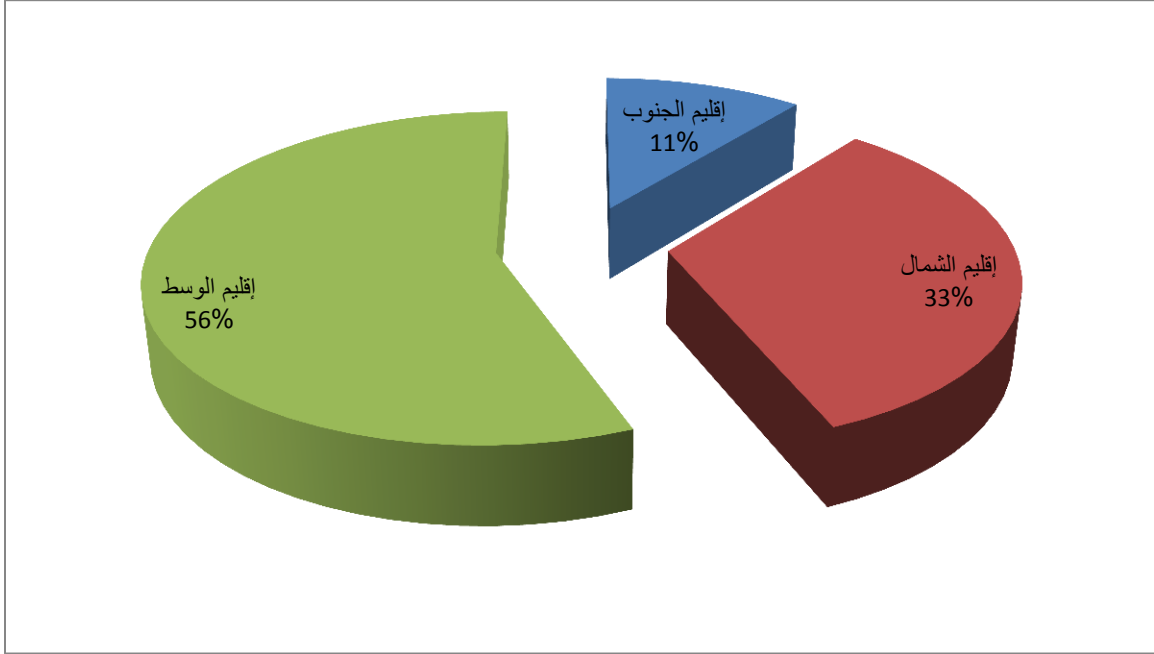
المصدر: قاعدة بيانات مشروع المنار/ المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية

جدول رقم 27 التوزيع النسبي للمتعلّطين الذكور والإناث حسب الأقاليم والمحافظات لعام 2014

المحافظات	ذكر	أنثى
إقليم الجنوب	10.9%	12.7%
الطفيلة	2.1%	2.3%
العقبة	2.0%	0.9%
الكرك	4.4%	7.1%
معان	2.4%	2.4%
إقليم الشمال	33.0%	37.9%
إربد	20.9%	24.0%
المفرق	6.1%	7.2%
جرش	3.2%	3.8%
عجلون	2.9%	2.9%
إقليم الوسط	56.1%	49.3%
البلقاء	8.8%	5.1%
الزرقاء	13.1%	7.2%
عمان	31.5%	33.2%
مأدبا	2.7%	3.8%

المصدر: قاعدة بيانات مشروع المنار/ المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية

الشكل رقم 15: التوزيع النسبي للمتعلّين حسب الإقليم لعام 2014



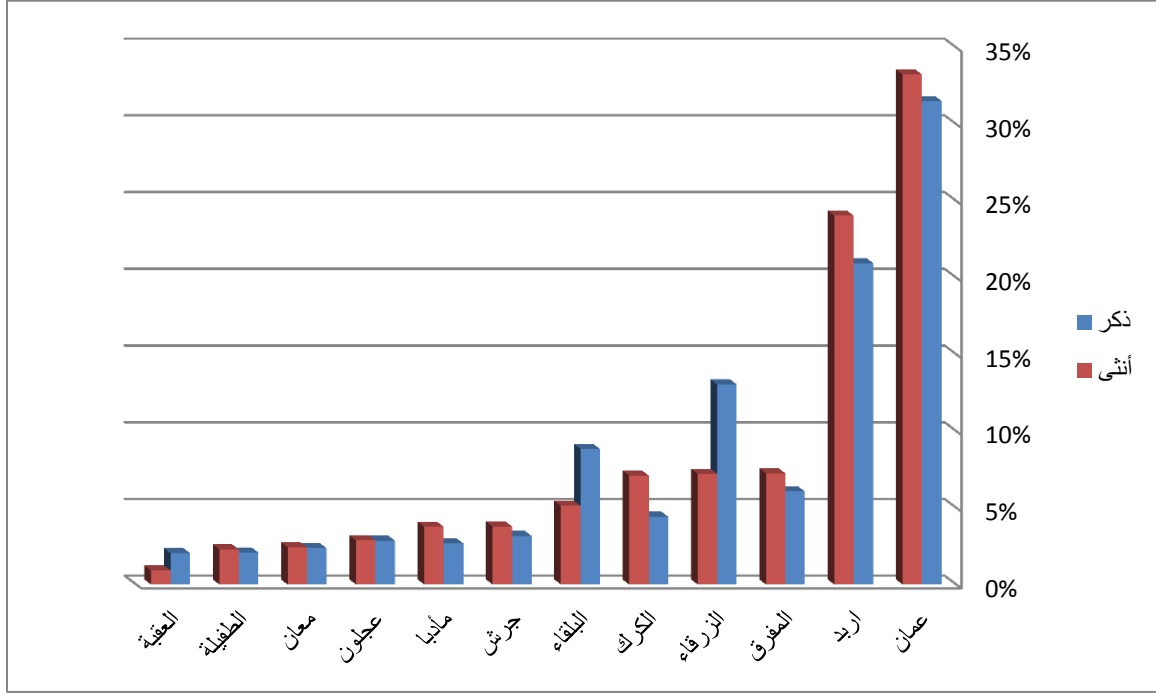
المصدر: قاعدة بيانات مشروع المنار/ المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية

أما عن توزيع المتعلّلات عن العمل حسب المحافظات وكما بيّن الجدول رقم (27)، فابتداءً من إقليم الجنوب يلاحظ أنّ النسبة العظمى من المتعلّلات في العام 2014 تركّزت في محافظة الكرك بنسبة 7.1%، تلتها محافظة معان ثاني محافظات الجنوب بنسبة 2.4%، متبوعاً بمحافظة الطفيلة بنسبة مقاربة بلغت 2.3%، وأخيراً سجّلت العقبة أقل نسبة تعطلّ بواقع أقل من 1%.

أما بالنسبة لتوزيع المتعلّلات عن العمل في إقليم الشمال، فقد حصلت محافظة إربد على المرتبة الأولى من إجمالي المتعلّلات في الأقليم للعام 2014، وبنسبة بلغت 24% وقد احتلّت محافظة المفرق المرتبة الثانية بنسبة 7.2%، تلتها محافظة جرش بنسبة 3.8%، في حين كانت محافظة عجلون أقل محافظات الشمال وبنسبة قاربت 2.9%.

وفي إقليم الوسط، سجّلت محافظة عمّان أعلى نسبة للمتعلّلات عن العمل بنسبة قاربت 33% من إجمالي المتعلّلات عن العمل لعام 2014، تلتها محافظة الزرقاء بنسبة 7.2%، ومن ثمّ محافظة البلقاء بنسبة 5.1%، وحلّت في المرتبة الأخيرة محافظة مادبا بنسبة 3.8%.

الشكل رقم 16: توزيع المتعطّلات والمتعطّلين حسب المحافظات لعام 2014



المصدر: قاعدة بيانات مشروع المنار/ المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية

• مدّة التعطل عن العمل

اعتماداً على الإحصائيات المتعلقة بالعام 2014، فقد شكّلت نسبة الإناث المتعطّلات عن العمل للفترة من 0-12 شهراً النسبة الأعلى مقارنة بغيرها من الفترات، إذ بلغت النسبة ما يقارب 54% من إجمالي المتعطّلات عن العمل وبواقع 27.7 ألف متعطّلة، أمّا الفترة 13-24 شهراً فقد شكّلت ما نسبته 23% وبواقع 11.8 ألف متعطّلة عن العمل متبوعةً بالفترة 25-36 وبنسبة 14.1%.

جدول رقم 28 أعداد المتعطّلات عن العمل حسب مدّة التعطل عن العمل خلال الفترة (2010-2014)

2014	2013	2012	2011	2010	مدّة التعطل عن العمل/ شهر
27,770	29,023	29,371	27,437	32,746	12-0
11,898	13,795	11,399	14,496	12,279	24-13
7,270	7,357	6,441	7,972	6,413	36-25
4,744	5,966	5,388	6,620	4,911	أكثر من 36 شهراً
51,683	56,142	52,599	56,524	56,348	المجموع

وبالنظر إلى الجدول رقم (28) والشكل الذي يتبعه يمكن تتبع نسب التعطل عن العمل لدى الإناث وفقاً لمدة التعطل عن العمل، وطول الفترة الزمنية (2010-2014)، إذ يلاحظ أنّ نسبة التعطل عن العمل للفترة 0-12 قد ازدادت في العام الأخير 2014 مقارنة بالعام 2013، إلا أنّها ما زالت تشكّل أعلى نسبة على طول الفترة الزمنية (2010-2014)، حيث اتّسم سلوك هذه النسبة بالتذبذب زيادة ونقصاناً بين الفترات الزمنية، وقد سجّلت أعلى نسبة (55.8%) في عام 2012.

وبخصوص نسبة المتعطلات اللواتي ترواحت فترة تعطلهن من 13-24، فيلاحظ أنّها انخفضت عام 2014 عن 2013 بما مقداره 1.6 نقطة مئوية من 24.6% إلى 23.0%، وقد سجّلت أعلى قيمة لها في العام 2011. أمّا المتعطلات للفترة 25-36 فقد زادت نسبتهم في العام 2014 عن العام 2013 بما مقداره نقطة مئوية، وفيما يخصّ الفترة أكثر من 36 شهراً فقد اتّسمت بالتذبذب زيادة ونقصاناً على طول الفترة الزمنية ابتداءً من 8.7% إلى أن وصلت إلى 9.2% في نهاية الفترة.

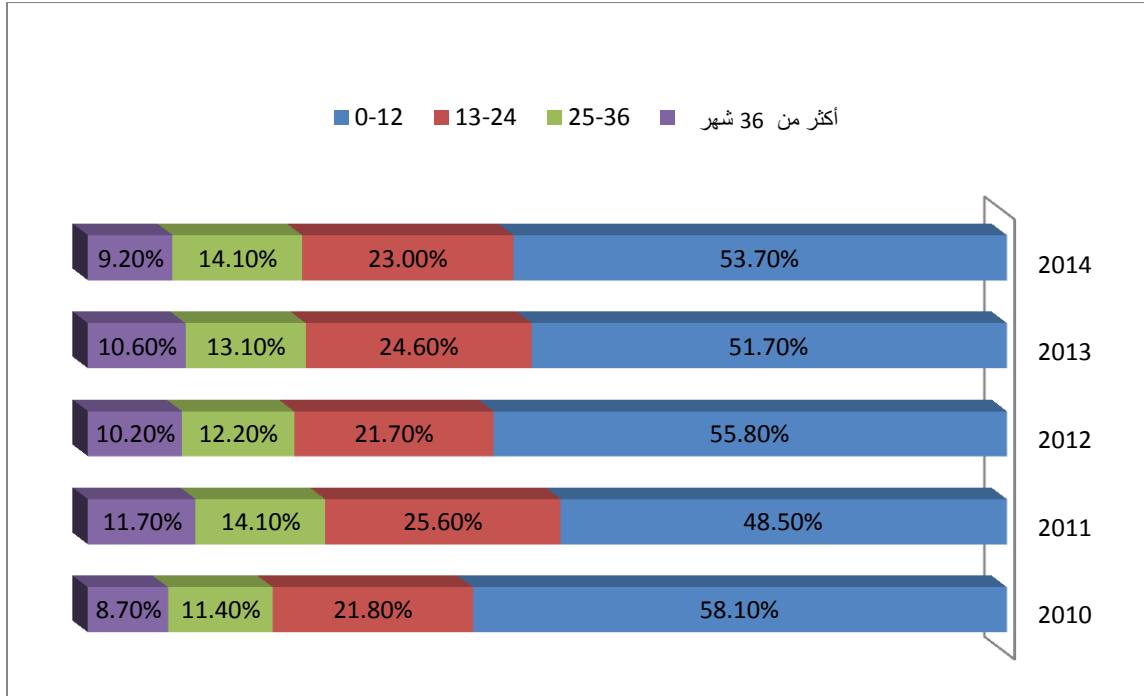
وبشكل عام، ورغم أنّ الفترة 25-36 (أطول فترات التعطل) لا تشكّل النسب العظمى للمتعلّطات عن العمل، إلا أنّ مؤشر تزايد نسبة المتعطلات فيها تستدعي الوقوف عند الأسباب والسعي لعدم تزايدها في السنوات القادمة. حيث يمكن إجراء مزيد من الدراسات المستقبلية في هذا الجانب من خلال توفير بيانات تفصيلية لدراسة خصائص من يقعن ضمن هذه الشريحة من الإناث ومؤهلاتهن العلمية، إضافة إلى أماكن إقامتهن والخصائص الأخرى لمثل هذه الفئات.

جدول رقم 29 التوزيع النسبي للمتعلّطات عن العمل حسب مدة التعطل عن العمل خلال الفترة (2010-2014)

مدة التعطل عن العمل/ شهر	2010	2011	2012	2013	2014
0-12	58.1%	48.5%	55.8%	51.7%	53.7%
13-24	21.8%	25.6%	21.7%	24.6%	23.0%
25-36	11.4%	14.1%	12.2%	13.1%	14.1%
أكثر من 36 شهراً	8.7%	11.7%	10.2%	10.6%	9.2%

المصدر: قاعدة بيانات مشروع المنار/ المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية

الشكل رقم 17: التوزيع النسبي للمتعلّطات حسب مدّة التعلّط / شهر



المصدر: قاعدة بيانات مشروع المنار/ المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية

• توزيع المتعلّطات حسب التّخصّص

شكّلت المتعلّطات عن العمل حسب التّخصّص من حملة تخصّص العلوم الاجتماعيّة، والأعمال التجاريّة، والقانون، وتخصّص التّربية ما يفوق 42% من إجمالي المتعلّطات في العام 2014 (حوالي 22 ألف متعلّطة)، ثم الدّراسات الإنسانيّة والفنون بنسبة 19.8%، متبوعة بالعلوم، والرياضيّات، والحوسبة بنسبة 17%، تلتها الهندسة، والتّصنيع، والإنشاءات بنسبة بلغت 8.1%. أمّا التّخصّصات الأخرى فقد كانت نسبها متواضعة.

جدول رقم 30 التوزيع النسبي للمتعلّلات عن العمل حسب التخصّص خلال الفترة (2010-2014)

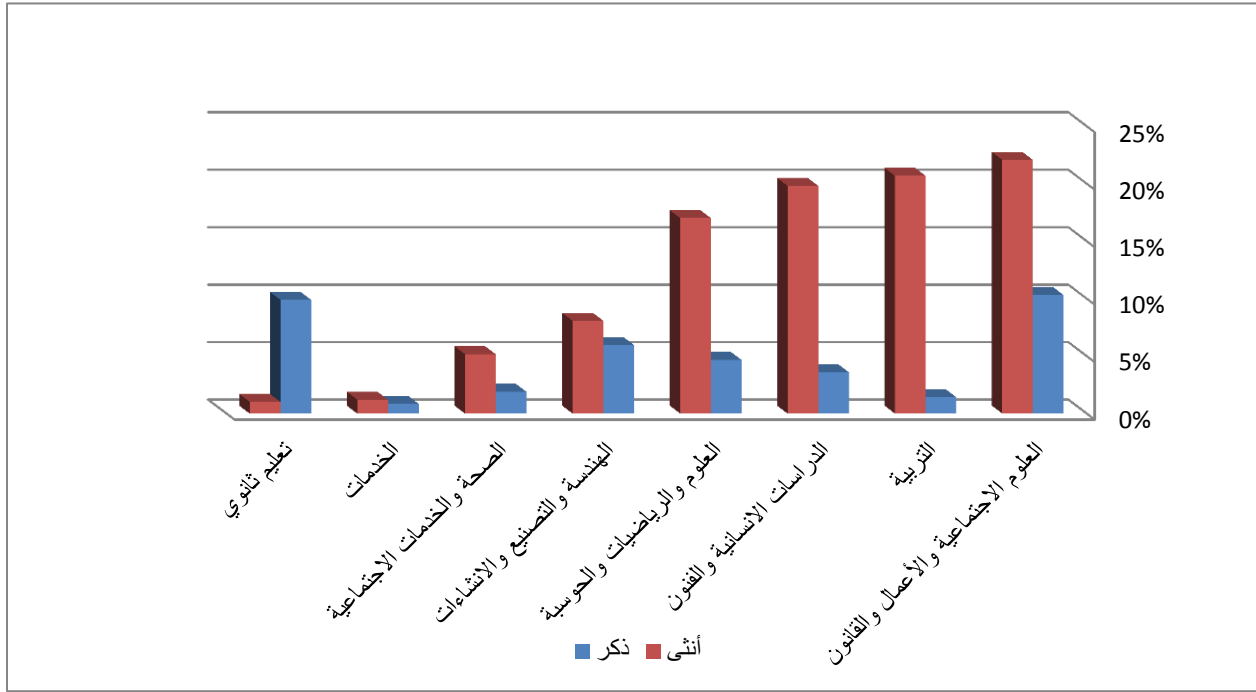
التخصّص	2010	2011	2012	2013	2014
التربية	18.1%	20.2%	21.5%	20.7%	20.7%
الخدمات	1.4%	1.5%	1.2%	1.4%	1.2%
الدراسات الإنسانية والفنون	17.9%	16.8%	18.4%	20.0%	19.8%
الزراعة والبيطرة	1.0%	1.3%	1.2%	1.3%	0.6%
الصحة والخدمات الاجتماعية	5.9%	6.4%	6.0%	5.7%	5.2%
العلوم الاجتماعية والأعمال التجارية والقانون	20.6%	18.8%	19.8%	18.7%	22.1%
العلوم والرياضيات والحوسبة	15.5%	14.9%	15.5%	17.6%	17.0%
الهندسة والتصنيع والإنشاءات	4.7%	5.1%	5.1%	6.2%	8.1%
تعليم ثانوي	5.1%	5.8%	3.8%	2.6%	1.0%

المصدر: قاعدة بيانات مشروع المنار/ المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية

وفيما يتعلّق بنسب التوزيع للمتعلّلات وفق التخصّص، فيلاحظ أنّ نسبة المتعلّلات من تخصّص العلوم الاجتماعية، والأعمال التجارية، والقانون قد أظهرت تذبذباً واضحاً خلال الفترة (2010-2014)، حيث بلغت في بداية الفترة نسبة 20.6% لتتخفّف في العام التالي 2011 بمقدار 1.8 نقطة مئوية، وتعاود الارتفاع في عام 2012، ومن ثمّ تتخفّف في عام 2013 وصولاً إلى 22.1% في العام 2014 الذي سجّلت فيه أعلى نسبة للمتعلّلات من حملة هذا التخصّص.

وفيما يتعلّق بتخصّص التربية، فقد أظهرت النسب تزايداً خلال الفترة من (2010-2012) حيث شهد عام 2012 أعلى نسبة للمتعلّلات من حملة هذا التخصّص، ليعاود الانخفاض في العام الذي يليه 2013 بمقدار 0.8% وليستقر عند نفس النسبة في عام 2014 بمقدار 20.7%.

الشكل رقم 18: التوزيع النسبي للمتعلّات والمتعلّين حسب التخصّص لعام 2014



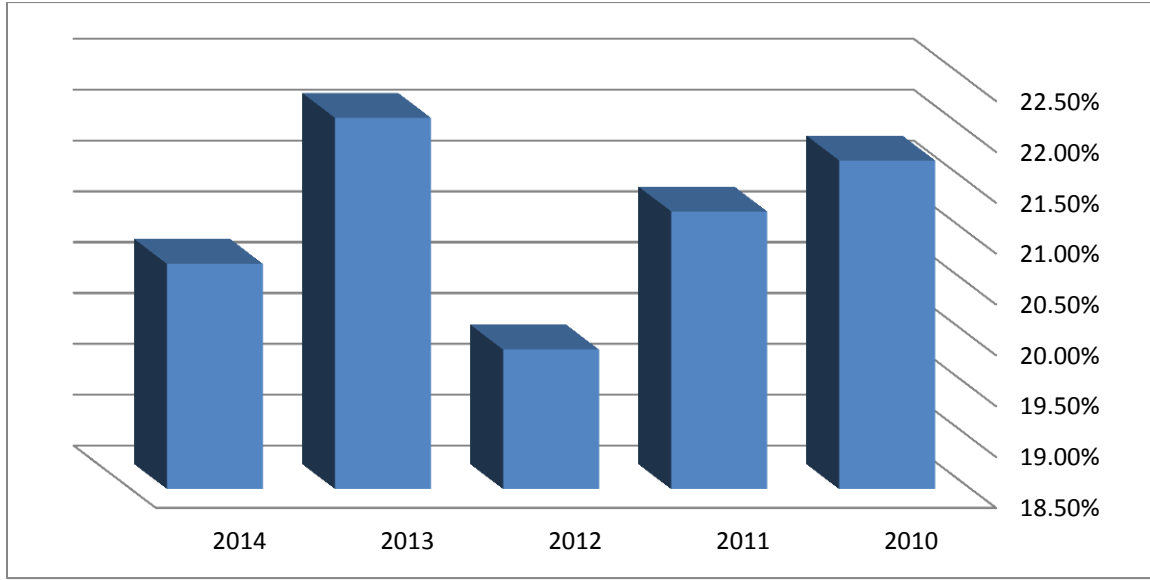
المصدر: قاعدة بيانات مشروع المنار/ المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية

معدّلات البطالة بين الأردنيّات

تعدّ البطالة من أبرز المشكلات الاقتصادية التي تواجه الدّول سواء النامية منها أم المتقدّمة، وفي الأردنّ تعدّ البطالة من المشكلات الاقتصادية التي سعت الحكومات المتعاقبة إلى إيجاد حلول لها والتخفيف من آثارها الاقتصادية، من خلال اتّخاذ التدابير الرامية للحدّ من هذه الظاهرة.

سجّل معدّل البطالة في الاقتصاد الأردنيّ في العام 2014 ما نسبته 11.89%، حيث سجّل معدّل البطالة بين الذّكور 10%، في حين بلغ 20.7% بين الإناث لنفس العام. حيث يلاحظ أنّ معدّلات البطالة بين الإناث ضعف مثيلاتها بين الذّكور. ويبين الشّكل (19) أنّ معدّل البطالة بين الإناث خلال الفترة (2010-2014) قد وصل ذروته في العام 2013 مقارنة مع بقية السنوات قيد الدراسة، إذ بلغ معدّل البطالة بين الإناث في ذلك العام 22.15% مقارنة بالعام الذي سبقه والذي سجّل فيه معدّل البطالة بين الإناث أقل نسبة خلال الفترة نفسها بواقع 19.8%.

الشكل رقم 19: معدلات البطالة بين الإناث خلال الفترة (2010-2014)



المصدر: قاعدة بيانات مشروع المنار/ المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية

• معدلات البطالة حسب الفئات العمرية

حول توزيع معدلات البطالة للإناث حسب الفئات العمرية للعام 2012 فيلاحظ كما هو مبين في الجدول رقم (3-31) أن الفئة العمرية 15-24 قد سجلت أعلى معدل بطالة بين الفئات العمرية الأخرى في عام 2014 بنسبة بلغت 53.3%، تليها الفئة العمرية 25-29 بنسبة 29.32%، وجاء في المرتبة الثالثة الفئة العمرية 30-34 بنسبة 14.46%. أما أقل معدل بطالة فقد سجل في العام 2014 للإناث من الفئة العمرية 55 سنة فأكثر بنسبة بلغت أقل من نصف نقطة مئوية.

جدول رقم 31: معدلات البطالة للإناث حسب الفئات العمرية خلال الفترة (2010-2014)

الفئات العمرية	2010	2011	2012	2013	2014
15-24	46.77%	46.98%	48.80%	55.13%	53.30%
25-29	27.16%	28.24%	26.94%	30.42%	29.32%
30-34	14.32%	15.32%	12.45%	14.55%	14.46%
35-39	7.92%	8.46%	7.74%	7.04%	5.79%
40-44	4.73%	4.43%	3.42%	3.63%	3.29%
45-49	2.35%	3.24%	1.82%	2.05%	0.71%
50-54	2.63%	1.48%	1.51%	0.28%	1.38%
+55	3.00%	1.61%	0.00%	0.00%	0.43%

المصدر: قاعدة بيانات مشروع المنار/ المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية

وبمقارنة معدلات البطالة بين الذكور والإناث حسب الفئات العمرية للعام 2014، فيلاحظ أنّ معدلات البطالة لدى الإناث في المراحل العمرية الأولى تفوق نظيراتها لدى الذكور للفئات العمرية من 15 إلى 39؛ وذلك نظراً لارتفاع نسبة الإناث المتخرجات من الجامعات مقارنة بنسب الذكور، إضافة إلى أنّ نسبة من الذكور في المراحل العمرية الأولى يتوجهون إلى العمل الحرفي والصناعي الذي لا تتوجه إليه الإناث عادةً. أما الفئات العمرية المتقدمة نسبياً فيلاحظ أنّ معدلات البطالة للذكور تفوق معدلات البطالة لدى الإناث. ويظهر الجدول رقم (32) معدلات البطالة للذكور حسب الفئات العمرية خلال الفترة (2010-2014).

جدول رقم 32 معدلات البطالة للذكور حسب الفئات العمرية خلال الفترة (2010-2014)

الفئات العمرية	2010	2011	2012	2013	2014
15-24	23.84%	26.27%	25.19%	26.48%	26.33%
25-29	11.60%	11.77%	12.17%	12.46%	12.50%
30-34	6.22%	6.43%	6.15%	6.35%	6.24%
35-39	4.71%	5.99%	5.82%	5.90%	4.21%
40-44	5.36%	5.95%	5.45%	5.84%	5.33%
45-49	4.77%	5.51%	4.00%	4.11%	2.75%
50-54	5.05%	4.23%	3.25%	2.40%	2.67%
+55	3.04%	2.71%	2.69%	1.70%	1.89%

المصدر: قاعدة بيانات مشروع المنار/ المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية

• معدلات البطالة حسب المؤهلات العلمية

وصل معدّل البطالة بين الإناث من حملة البكالوريوس للعام 2014 إلى 27.7%، تلاه معدّل البطالة للإناث من حملة المؤهل الأعلى من البكالوريوس بنسبة 12.15%، متبوعاً بالدبلوم المتوسط بمعدل 15.47% في حين سجّل معدّل البطالة بين الإناث من حملة الثانوية فما دون أقل معدّل بطالة بلغ 6.3% للعام نفسه.

جدول رقم 33 معدلات البطالة للإناث حسب المؤهل العلمي خلال الفترة (2010-2014)

المؤهل العلمي	2010	2011	2012	2013	2014
أعلى من بكالوريوس	15.33%	12.40%	16.50%	14.95%	12.15%
بكالوريوس	25.82%	25.53%	24.85%	27.62%	27.70%
دبلوم متوسط	22.70%	20.74%	17.77%	20.20%	15.47%
ثانوي فما دون	13.61%	14.01%	10.60%	9.95%	6.30%

المصدر: قاعدة بيانات مشروع المنار/ المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية

ويلاحظ أنّ معدّلات البطالة للإناث من حملة البكالوريوس قد ازدادت في العامين 2013 و2014، عكس الإناث من حملة المؤهل الأعلى من البكالوريوس، وحملة الدبلوم المتوسط، وحملة ما دون الثانوي، إذ أظهرت انخفاضاً ملموساً خلال العامين المذكورين.

أما بالنسبة لمعدّلات البطالة بين الذكور فيلاحظ من خلال الجدول رقم (34) أنّ معدّل البطالة بين الذكور حملة البكالوريوس بلغ % 12.5 كأعلى نسبة خلال عام 2014، تلتها نسبة حملة الثانويّة فما دون بنسبة % 10. حيث يتضح أنّ معدّل البطالة بين الإناث حملة البكالوريوس للعام 2014 أعلى منه للذكور من نفس الفئة والعام. ما يستدعي إعادة النظر في سياسات التوظيف من أجل استيعاب القوى العاملة المؤهلة للدخول إلى سوق العمل والمشاركة بشكل إيجابي وفعال.

جدول رقم 34 معدّلات البطالة للذكور حسب المؤهل العلمي خلال الفترة (2010-2014)

المؤهل العلمي	2010	2011	2012	2013	2014
أعلى من بكالوريوس	4.17%	4.47%	5.19%	4.36%	5.02%
بكالوريوس	12.02%	11.88%	11.83%	13.61%	12.50%
دبلوم متوسط	7.27%	7.86%	6.78%	7.36%	6.57%
ثانوي فما دون	10.61%	11.42%	10.67%	10.35%	10.00%

المصدر: قاعدة بيانات مشروع المنار/ المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية

• معدّلات البطالة بين الإناث حسب التخصص

جدول رقم 35 معدّلات البطالة للإناث حسب التخصص خلال الفترة (2010-2014)

التخصص	2010	2011	2012	2013	2014
التربية	27.09%	27.56%	26.68%	27.89%	25.15%
الخدمات	25.34%	26.92%	21.21%	24.67%	24.97%
الدراسات الإنسانية والفنون	24.88%	23.36%	21.85%	25.68%	25.00%
الزراعة والبيطرة	24.39%	27.82%	23.57%	27.28%	16.86%
الصحة والخدمات الاجتماعية	14.11%	13.37%	12.05%	11.80%	9.78%
العلوم الاجتماعية والأعمال التجارية والقانون	25.61%	24.17%	22.11%	23.50%	24.95%
العلوم والرياضيات والحوسبة	24.98%	22.93%	23.54%	30.23%	25.71%
الهندسة والتصنيع والإنشاءات	26.40%	28.34%	31.59%	32.59%	39.61%
تعليم ثانوي	13.02%	15.95%	10.97%	8.62%	3.93%
غير معرف	13.93%	13.00%	10.41%	10.71%	7.36%

المصدر: قاعدة بيانات مشروع المنار/ المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية

حول معدلات البطالة بين الإناث حسب التخصص يلاحظ أنّ أعلى معدّل بطالة في العام 2014 قد سجلته الإناث من حملة تخصص الهندسة والتّصنيع والإنشاءات بمعدل %39.61، وجاء تخصص العلوم والرياضيات والحوسبة ثانياً وبمعدل بطالة %25.71، في حين احتلّ المرتبة الثالثة تخصص التربية بنسبة %25.15، تلاها تخصص الدّراسات الإنسانيّة والفنون بمعدّل %24.97. وبلغ معدّل البطالة بين الإناث حملة التّعليم الثّانويّ أقلّ معدّل بطالة في العام 2014 بنسبة %3.39.

ويلاحظ أنّ معدّل البطالة بين الإناث حملة تخصص الهندسة والتّصنيع والإنشاءات قد تزايد منذ بداية الفترة بشكل مطّرد ليصل لمعدل %39.61 في العام 2014، أمّا تخصص العلوم والرياضيات والحوسبة فقد اتّسم بالتذبذب بين الارتفاع والهبوط على طول الفترة الزمنيّة موضع التّحليل، وأظهر تخصص التّربية انخفاضاً في العام 2014 عن العام الذي سبقه، حيث حافظ هذا التّخصص خلال الفترة على نفس معدّل البطالة بين الإناث حملة هذا التّخصص والتي قاربت بشكل عام %27. وبناءً على ذلك، فإنّ هذه المؤشّرات تتطلّب من أصحاب القرار وصانعيه إعادة النّظر بالسياسات المتّبعة في عمليّة المؤامة بين مخرجات القطاع التّعليميّ ومتطلّبات السوق وحاجاته، والتّركيز على حتّ الطلبة على دراسة تخصصات يحتاجها سوق العمل.

جدول رقم 36 معدّلات البطالة للذكور حسب التّخصص خلال الفترة (2010-2014)

التّخصص	2010	2011	2012	2013	2014
التربية	9.53%	12.27%	9.26%	10.74%	8.49%
الخدمات	10.32%	8.13%	11.41%	12.64%	8.21%
الدّراسات الإنسانيّة والفنون	9.66%	9.78%	8.23%	9.24%	9.59%
الزراعة والبيطرة	8.00%	8.12%	13.09%	8.28%	7.09%
الصحة والخدمات الاجتماعيّة	10.93%	8.92%	8.18%	9.11%	7.10%
العلوم الاجتماعيّة والأعمال التجاريّة والقانون	10.31%	9.84%	9.56%	10.55%	10.01%
العلوم والرياضيات والحوسبة	9.68%	10.90%	11.23%	14.06%	12.60%
الهندسة والتّصنيع والإنشاءات	8.97%	9.99%	10.81%	12.48%	12.67%
تعليم ثانويّ	7.69%	8.69%	8.26%	8.50%	7.85%
غير معرف	11.27%	12.06%	11.20%	10.78%	10.46%

المصدر: قاعدة بيانات مشروع المنار/ المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية

وبالتنظر إلى معدّلات البطالة بين الذكور حسب التخصص في عام 2014 فيلاحظ أنّ الصورة مشابهة للإناث، حيث سجّل تخصّص الهندسة والتصنيع والإنشاءات أعلى معدل بطالة للذكور بنسبة 12.67%، إلا أنّ هذه النسبة أقل بكثير من مثلتها بالنسبة للإناث، تبعها تخصّص العلوم والرياضيات والحوسبة بمعدل 12.60%، واحتلّ تخصّص الزراعة والبيطرة أقل معدّلات بطالة بين الذكور للعام نفسه.

• معدّلات البطالة حسب الأقاليم والمحافظات

اختلفت معدّلات البطالة بين الأقاليم والمحافظات، فقد سجّل إقليم الشمال أعلى معدّل بطالة بين الإناث للعام 2014، إذ بلغ 24.94%، متبوعاً بإقليم الجنوب بمعدّل بطالة 19.4%، في حين سجّل إقليم الوسط أقلّ معدّل بطالة للإناث بين الأقاليم الأخرى للعام 2014.

وعلى مستوى المحافظات، فقد سجّلت محافظة المفرق أعلى معدّل بطالة بين الإناث للعام 2014 وبمعدّل 26.17%، وقد تكون البطالة المرتفعة في محافظة المفرق ناتجة عن تدفق عدد كبير من اللاجئين إلى المحافظة، ومزاحمتهم للعمالة الأردنيّة وبخاصة الإناث على فرص العمل. متبوعاً بمحافظة إربد وبمعدل 25.2%، ومن ثمّ محافظة جرش بمعدل 23.74%، فمحافظة معان التي جاءت في المرتبة الرابعة وبمعدل 23.1%، متبوعاً بمحافظة الطفيلة 21.8%، ثمّ محافظة عجلون 21.5%، ثمّ عمان 19.2%، فالكرك 18.9%، متبوعاً بالزرقاء 18.6%، ثمّ مادبا 18.6%، تليها محافظة البلقاء 15.4%، في حين سجّلت محافظة العقبة أقلّ معدّل بطالة للإناث في العام 2014 وبمعدل 12.6%.

جدول رقم 37 معدّلات البطالة للإناث حسب الأقاليم والمحافظات لعام 2014

المحافظات	أنثى
إقليم الجنوب	19.40%
الطفيلة	21.84%
العقبة	12.67%
الكرك	18.96%
معان	23.18%
إقليم الشمال	24.94%
إربد	25.27%
المفرق	26.17%
جرش	23.74%
عجلون	21.53%
إقليم الوسط	18.61%
البلقاء	15.45%
الزرقاء	18.67%
عمّان	19.21%
مأدبا	18.61%

المصدر: قاعدة بيانات مشروع المنار/ المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية

معدّلات المشاركة الاقتصادية للأردنّيات

إنّ من أبرز المؤشّرات الاقتصادية التي تعكس واقع سوق العمل والقوى العاملة في أيّ اقتصاد مؤشر معدّل المساهمة في القوى العاملة أو ما يُعرف بمعدّل المشاركة الاقتصادية، ويُحسب هذا المعدّل عادةً بقسمة مجموع القوى العاملة على إجمالي عدد السكّان وهو ما يعرف بمعدّل المشاركة الاقتصادية الخام. إلا أنّ المعدّل الأكثر دقّة هو معدّل المشاركة المنقّح والذي يأخذ بعين الاعتبار نسبة القوى العاملة إلى ذلك الجزء من السكان القادرين فقط على العمل، وبالتالي، فإنّ هذا المعدّل يُحسب بقسمة إجمالي القوى العاملة على إجمالي السكّان بين سن 15-64 سنة فقط. وعليه، فإنّه يعطي صورة أوضح عن معدّلات المساهمة في القوى العاملة. وسيتمّ في هذا البند تحليل معدّلات المشاركة الاقتصادية المنقّحة حسب الفئات العمريّة، والمؤهل العلميّ، والمحافظات، والنشاط الاقتصاديّ للإناث ومقارنتها بالذكور.

• معدّل المشاركة الاقتصادية حسب الفئات العمريّة

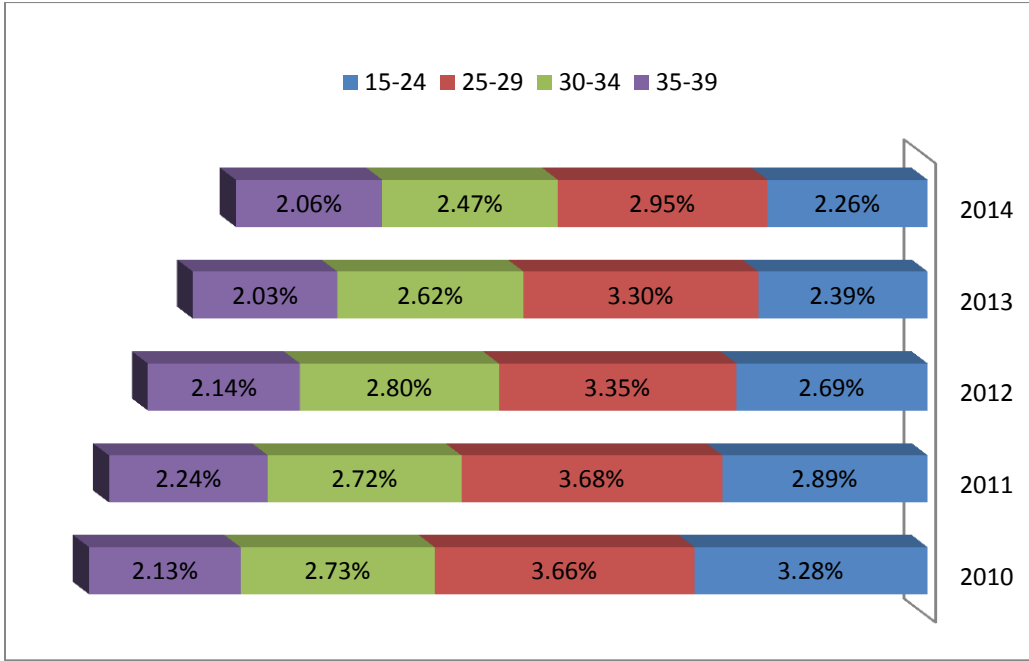
تفاوت معدّل المشاركة الاقتصادية للإناث في العام 2014 بين الفئات العمريّة، إذ يلاحظ أنّ أعلى معدّل مشاركة بلغ 2.95% للفئة العمريّة 25-29 سنة، بينما كانت الفئة العمريّة 15-24 سنة هي الأعلى بالنسبة للذكور. وجاءت الفئة العمريّة 30-34 في المرتبة الثانية ونسبة 2.47%، متبوعة بالفئة 24-15 ونسبة 2.26%. وقد كانت الفئات العمريّة الأكثر من 55 وفئة 50-54 الأقلّ مشاركة إذ بلغت النسب 0.17% و0.34% على التوالي، وكما هو مبين في الجدول التالي والأشكال التي تليه.

جدول رقم 38 معدّل المشاركة الاقتصادية للإناث حسب الفئات العمريّة (2010-2014)

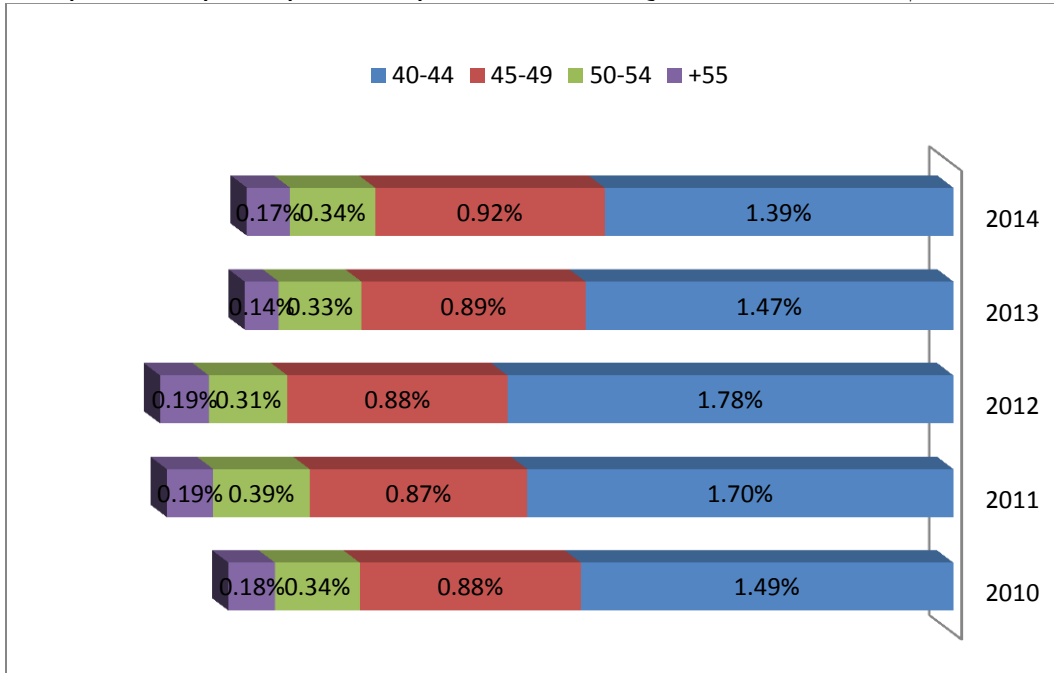
2014	2013	2012	2011	2010	الفئات العمريّة
2.26%	2.39%	2.69%	2.89%	3.28%	15-24
2.95%	3.30%	3.35%	3.68%	3.66%	25-29
2.47%	2.62%	2.80%	2.72%	2.73%	30-34
2.06%	2.03%	2.14%	2.24%	2.13%	35-39
1.39%	1.47%	1.78%	1.70%	1.49%	40-44
0.92%	0.89%	0.88%	0.87%	0.88%	45-49
0.34%	0.33%	0.31%	0.39%	0.34%	50-54
0.17%	0.14%	0.19%	0.19%	0.18%	+55

المصدر: قاعدة بيانات مشروع المنار/ المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية

الشكل رقم 20: معدل المشاركة المنقح للإناث للفئات العمرية (15-39) للفترة (2010-2014)

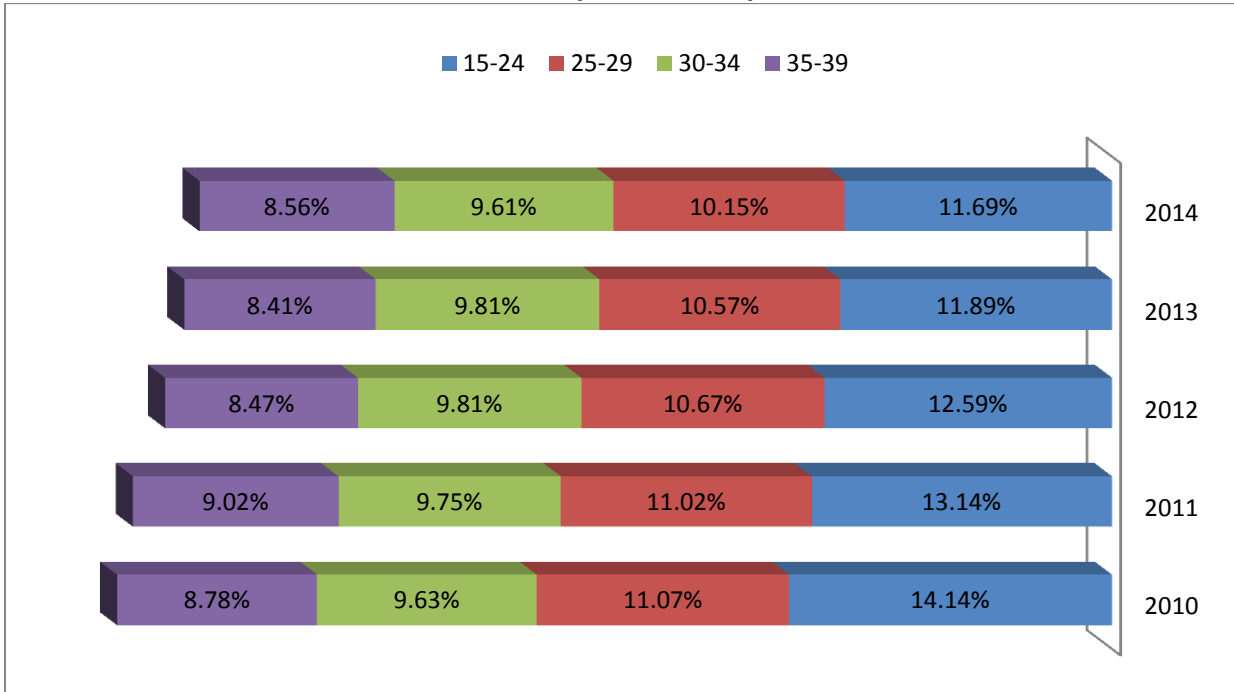


الشكل رقم 21: معدل المشاركة المنقح للإناث للفئات العمرية (40-55 فأكثر) للفترة (2010-2014)

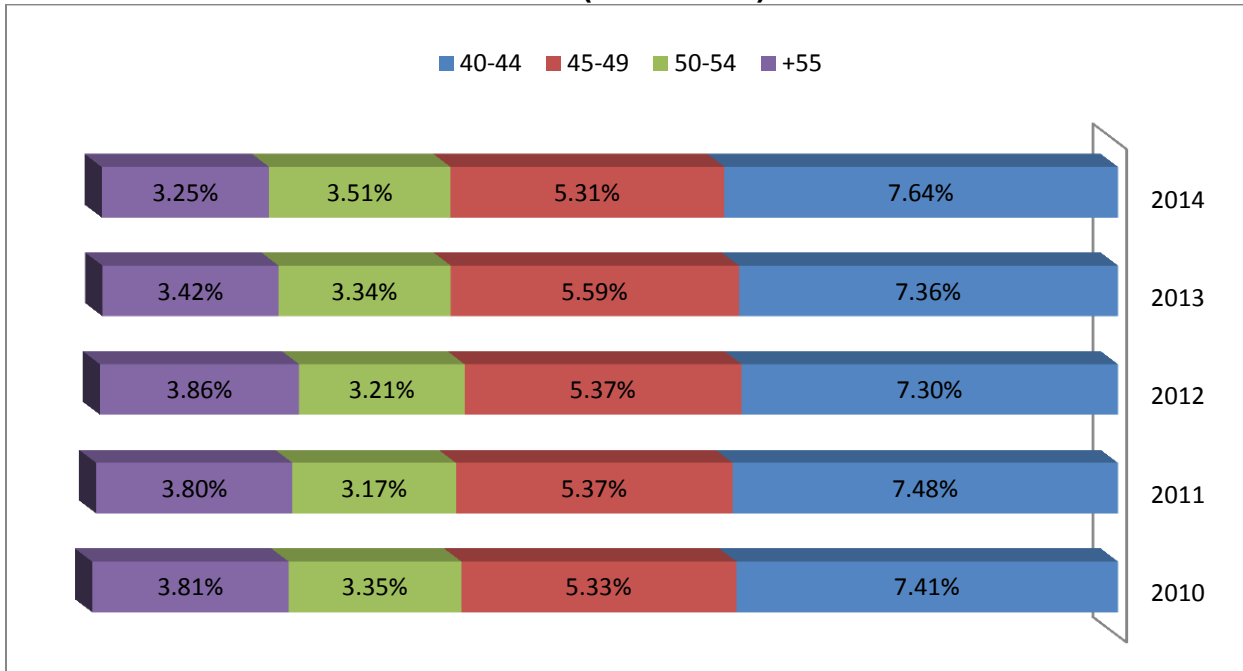


المصدر: قاعدة بيانات مشروع المنار/ المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية

الشكل رقم 22: معدل المشاركة المنقح للذكور للفئات العمرية (15-39) خلال الفترة (2010-2014)



الشكل رقم 23: معدل المشاركة المنقح للذكور للفئات العمرية (40-55 فأكثر) للفترة (2010-2014)



المصدر: قاعدة بيانات مشروع المنار/ المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية

• معدّل المشاركة الاقتصادية للإناث حسب المؤهل العلمي

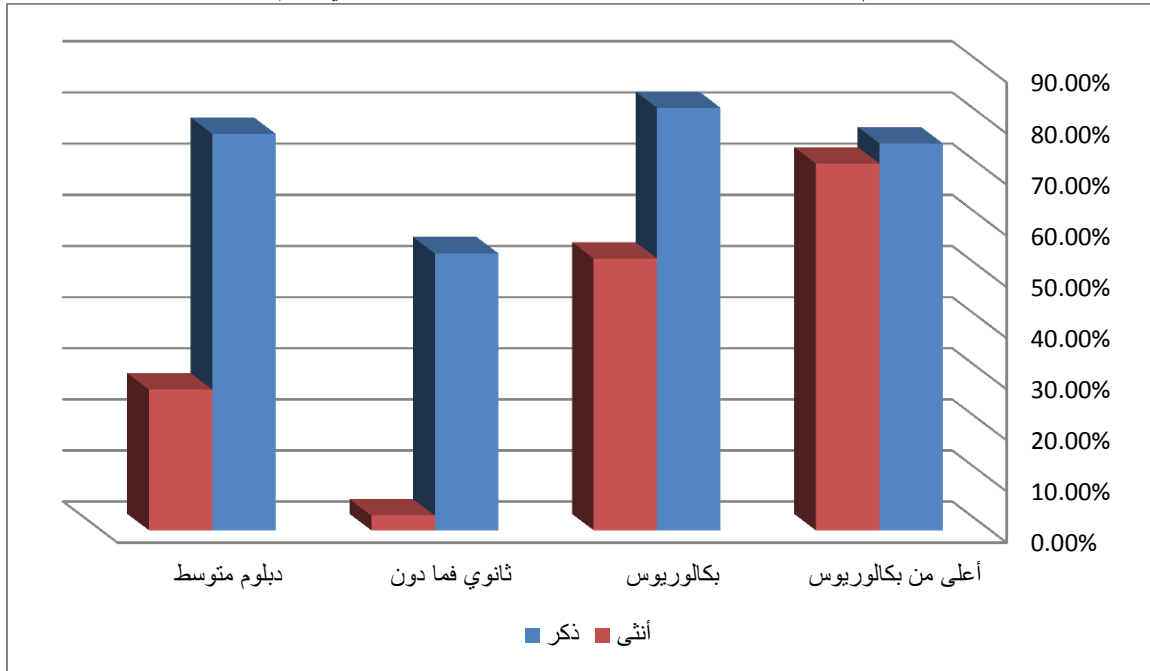
يُتضح من الجدول أدناه أنّ أعلى معدّل مشاركة للإناث في العام 2014 قد سجّلته فئة الإناث حملة المؤهل العلمي الأعلى من البكالوريوس بمعدل مشاركة قارب %71.76، كذلك سجّلت الإناث معدّل مشاركة مرتفعاً أيضاً بلغ %53، أمّا الدبلوم المتوسط فقد حقق المرتبة الثالثة بمعدّل مشاركة زاد عن %27. ويتّضح من هذه المؤشّرات أنّ معدّل المشاركة المنقّح للإناث حسب المؤهل العلمي يرتبط ارتباطاً إيجابياً بمستوى المؤهل العلمي ويزداد بازدياده. ويبين الشكل أدناه المشاركة الاقتصادية للذكور والإناث للعام 2014.

جدول رقم 39 معدّل المشاركة المنقّح للإناث حسب المؤهل العلمي (2010-2014)

المؤهل العلمي	2010	2011	2012	2013	2014
أعلى من بكالوريوس	71.28%	73.49%	73.09%	74.77%	71.76%
بكالوريوس	61.01%	59.49%	55.84%	54.73%	53.19%
دبلوم متوسط	32.11%	30.83%	30.89%	30.09%	27.55%
ثانوي فما دون	4.56%	4.36%	3.92%	3.19%	2.88%

المصدر: قاعدة بيانات مشروع المنار/ المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية

الشكل رقم 24: معدلات المشاركة الاقتصادية بحسب المؤهل العلمي للعام 2014



المصدر: قاعدة بيانات مشروع المنار/ المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية

• معدّلات المشاركة الاقتصادية حسب الأقاليم والمحافظات

تتفاوت معدّلات المشاركة الاقتصادية للإناث في الأقاليم الثلاثة، حيث بيّنت النسب في العام 2014 أنّ إقليم الجنوب سجّل أعلى مشاركة اقتصادية للإناث إذ بلغت القيمة %18.51، وقد سجّل إقليم الشمال المرتبة الثانية وبمعدّل مشاركة بلغ %13، في حين سجّل إقليم الوسط أقلّ معدّل مشاركة بنسبة %11.43. ويبين الشكل رقم (25) معدّل المشاركة الاقتصادية للمرأة الأردنية حسب المحافظات للعام 2014.

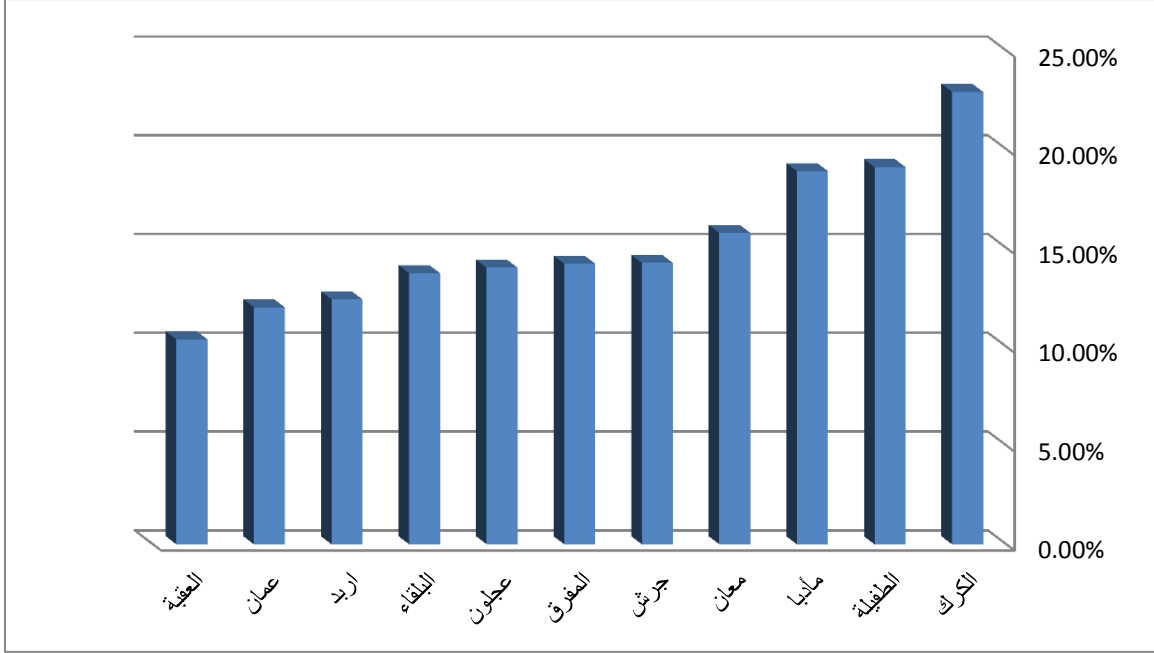
جدول رقم 40 معدّلات المشاركة الاقتصادية المنقّحة حسب الإقليم والمحافظات (2010-2014)

المحافظات	ذكر	أنثى	المجموع
إقليم الجنوب	62.48%	18.51%	40.79%
الطفيلة	61.97%	19.10%	41.37%
العقبة	63.08%	10.37%	37.64%
الكرك	63.96%	22.91%	43.14%
معان	58.98%	15.76%	38.11%
إقليم الشمال	59.57%	13.00%	36.44%
إربد	59.86%	12.39%	36.22%
المفرق	58.68%	14.20%	36.65%
جرش	61.91%	14.25%	38.65%
عجلون	56.21%	14.00%	35.19%
إقليم الوسط	59.41%	11.43%	35.69%
البلقاء	56.04%	13.72%	35.15%
الزرقاء	60.46%	7.33%	34.53%
عمّان	59.66%	11.99%	35.99%
مأدبا	58.39%	18.89%	38.67%

المصدر: قاعدة بيانات مشروع المنار/ المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية

وعلى مستوى المحافظات، فقد سجّلت محافظة الكرك المرتبة الأولى لمعدّل المشاركة الاقتصادية للإناث لعام 2014 بمعدّل %22.91، وجاءت الطفيلة في المرتبة الثانية بنسبة %19.1، متبوعة بمحافظة مأدبا بنسبة %18.89، فمحافظة معان في المرتبة الرابعة بنسبة %15.76، في حين سجّلت محافظتا عمّان والعقبة أقلّ نسب مشاركة اقتصادية للإناث في العام 2014 بمعدّلات %11.9 و%10.37 على التوالي.

الشكل رقم 25: معدّل مشاركة المرأة الأردنيّة حسب المحافظة للعام 2014



المصدر: قاعدة بيانات مشروع المنار/ المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية

• معدّلات المشاركة الاقتصادية حسب النّشاط الاقتصادي

لتعرّف معدّلات المشاركة الاقتصاديّة حسب التّخصّص في العام 2014 تمّ إعداد الجدول والشّكل التالي، حيث يلاحظ من البيانات المتضمّنة في هذا الجدول أنّ أعلى معدّل مشاركة اقتصاديّة للإناث للعام 2014 قد سجّله الإناث حملة تخصّص الصّحة والخدمات الاجتماعيّة، إذ بلغ المعدّل ما يقارب 60%، تلاه وبنسبة مقارنة تخصّص الهندسة والتّصنيع والإنشاءات وبمعدل يقارب 59.3%. ومن ثمّ تخصّص العلوم والرياضيات والحوسبة بنسبة 47.7%.

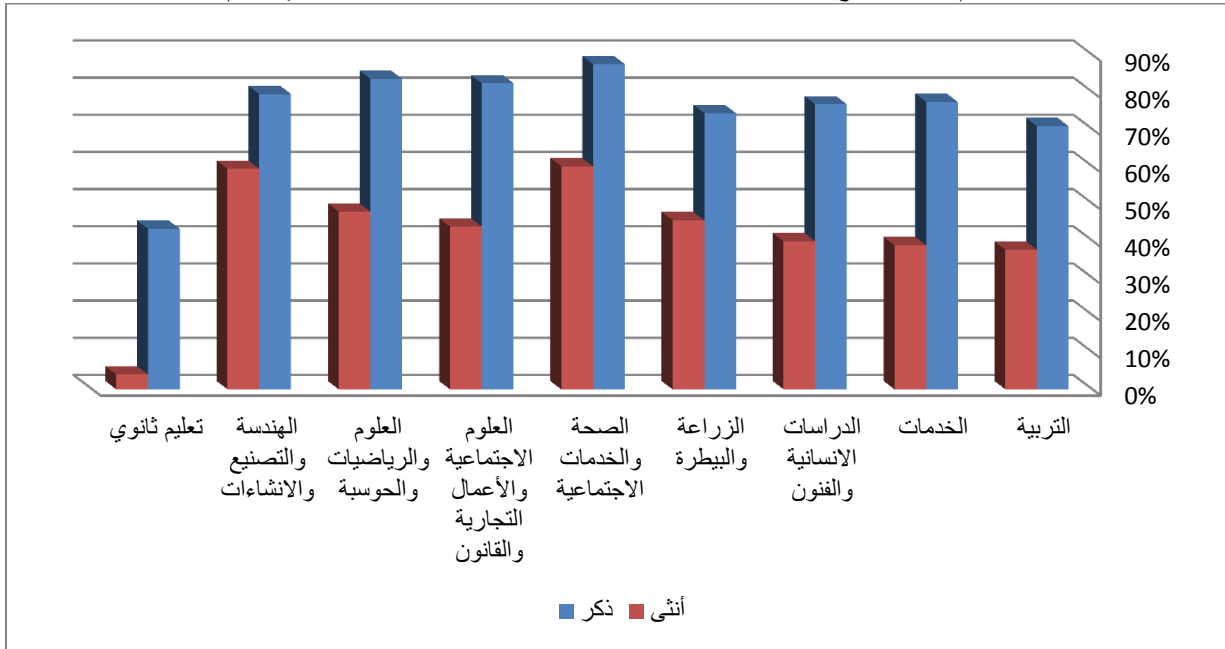
جدول رقم 41 معدلات المشاركة الاقتصادية حسب النشاط الاقتصادي لعام 2014

النشاط الاقتصادي	ذكر	أنثى
التربية	70.82%	37.57%
الخدمات	77.32%	38.79%
الدراسات الإنسانية والفنون	76.68%	39.82%
الزراعة والبيطرة	74.30%	45.48%
الصحة والخدمات الاجتماعية	87.50%	60.01%
العلوم الاجتماعية والأعمال التجارية والقانون	82.34%	43.78%
العلوم والرياضيات والحوسبة	83.50%	47.77%
الهندسة والتصنيع والإنشاءات	79.44%	59.32%
تعليم ثانوي	43.17%	3.99%

المصدر: قاعدة بيانات مشروع المنار/ المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية

أما تخصص الزراعة والبيطرة فقد سجل معدل مشاركة زاد عن 45%، متبوعاً بتخصص العلوم الاجتماعية والأعمال التجارية والقانون بنسبة قاربت 44%، ومن ثم تخصصات الدراسات الإنسانية والفنون، وتخصص الخدمات وتخصص التربية بنسبة 39% و38% و37% على التوالي، في حين سجل التعليم الثانوي أقل معدل مشاركة بلغ ما يقارب 4% في العام 2014. ويبيّن الشكل الآتي توزيع المعدلات المتحققة للإناث مقارنة بالذكور لعام 2014.

الشكل رقم 26: توزيع معدلات المساهمة الاقتصادية حسب النشاط الاقتصادي للعام 2014

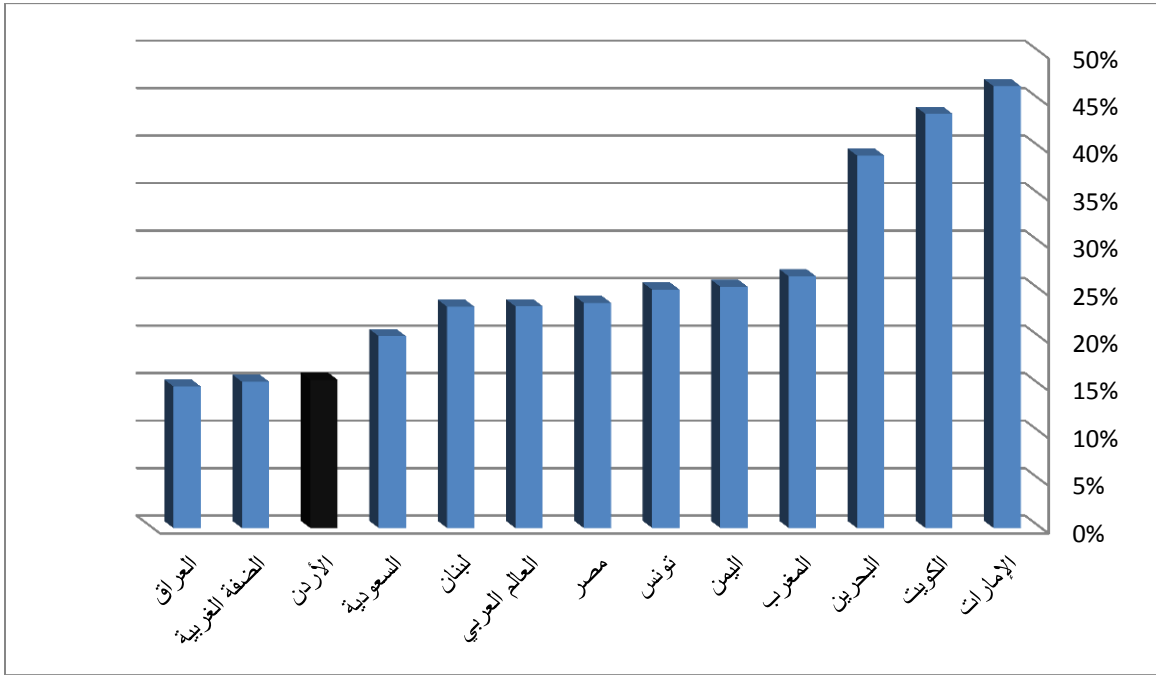


المصدر: قاعدة بيانات مشروع المنار/ المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية

مقارنة مؤشرات سوق العمل في المنطقة العربية

ولتوفير صورة أكثر دقة حول أبرز مؤشرات سوق العمل الأردني، ومقارنتها بمؤشرات عدد من الدول العربية المختارة، يستعرض هذا الجزء مقارنة لأبرز هذه المؤشرات مع التركيز على وضع سوق العمل الأردني بين هذه الدول. فعند مقارنة مؤشر مساهمة المرأة في القوى العاملة، يلاحظ من الشكل أدناه أنّ الأردن قد احتلّ موقعاً متأخراً بالنسبة لمؤشر معدل مشاركة المرأة في القوى العاملة لعام 2014، حيث بلغت النسبة لذلك العام في الأردن 16% (واحتلّ بذلك المرتبة 11 بين الدول العربية أدناه)، في حين سجّلت الإمارات أعلى النسب بواقع 47%، متبوعة بالكويت بنسبة 44%، ومن ثم البحرين بنسبة 39%.

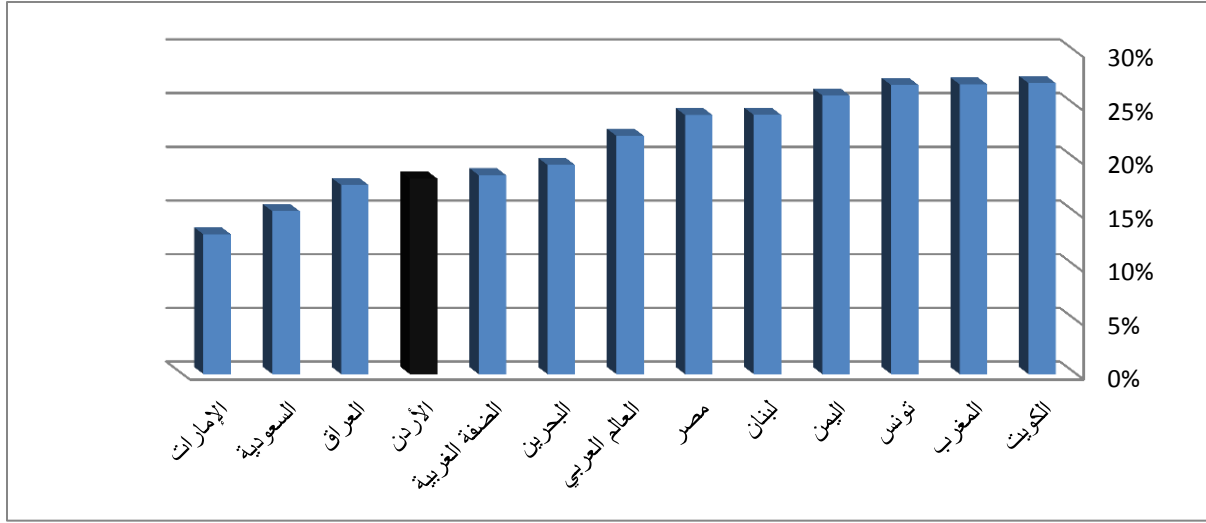
الشكل رقم 27: معدل مشاركة المرأة في القوى العاملة لدول عربية مختارة 2014



المصدر: منظمة العمل الدولية

وفيما يتعلّق بنسبة القوة العاملة من الإناث إلى إجمالي القوة العاملة في الدولة، يلاحظ أنّ الكويت والمغرب وتونس قد احتلّت المركز الأول بنسبة قاربت 27%، في حين احتلّ الأردن المركز 10 من بين الدول في الجدول أدناه بنسبة 18%.

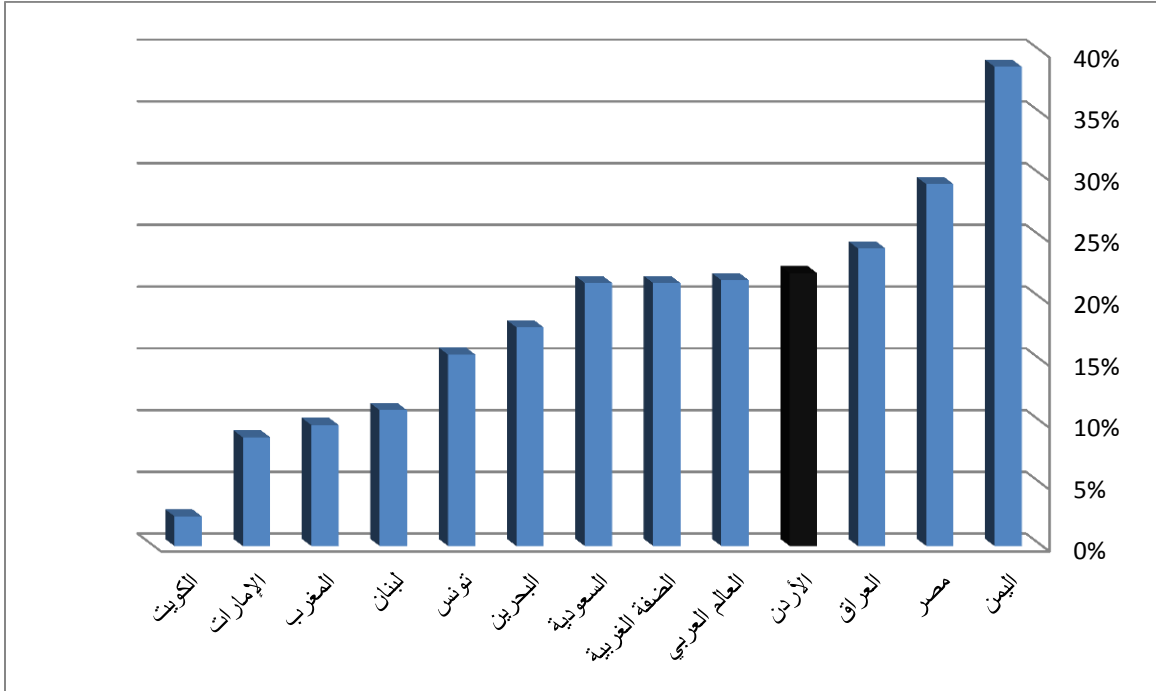
الشكل رقم 28: نسبة الإناث من إجمالي القوى العاملة 2014



المصدر: منظمة العمل الدولية

أما ما يتعلق بمعدل البطالة للإناث للعام 2014 فيلاحظ أنّ اليمن قد سجّلت أعلى نسبة بمقدار 39%، تلتها مصر بنسبة 29%، ثمّ العراق بنسبة 24%، وتحتلّ الأردنّ المركز الرابع بين الدّول أدناه بنسبة 22%.

الشكل رقم 29: معدلات البطالة للإناث للعام 2014



المصدر: منظمة العمل الدولية

الفصل الثالث

المشتركات في الضمان الاجتماعي والمتقدمات بطلبات التوظيف
لديوان الخدمة المدنية

يعتبر الضّمان الاجتماعيّ صمّام أمان لأبناء المجتمع الأردنيّ، وركناً أساسياً من أركان الأمان الاجتماعيّ، إذ يغطي حالياً ما يزيد على مليون مشترك ما يزالون على رأس عملهم ويعملون في (67) ألف منشأة في القطاعين العام والخاص، كما أنّ لديهم ما يزيد عن (143) ألف متقاعد بمختلف الرّواتب التقاعدية. كما توسّعت مظلة الشّمول الاختياريّ بالضّمان للأردنيين العاملين لحسابهم الخاص والمغتربين، ووصل عددهم إلى أكثر من (63) ألف مشترك، كما بلغت النسبة المئوية لعدد المؤمن عليهم المشمولين بالضّمان إلى عدد المشتغلين في المملكة حوالي %66³. وقد بلغ العدد التراكمي لمشتركي الضّمان الاجتماعيّ في العام 2014 ما يقارب 924,634 مشتركاً ومشتركة، شكّلت الإناث قرابة %74 في حين شكّل الذّكور الـ %26 المتبقية.

• مشتركو الضّمان الاجتماعيّ

بالنظر إلى تركيبة المشتركات في الضّمان الاجتماعيّ حسب الفئات العمرية للعام 2013، فيلاحظ أنّ النسبة العظمى من المشتركات هن من الفئة العمرية 30-34 سنة (ما يقارب %22.6 من إجمالي المشتركات في العام 2013)، وقد شكّلت المشتركات من الفئة العمرية 25-29 ما مقداره %22، والفئة 35-39 سنة ما نسبته %6، أما الفئة 40-44 سنة فقد شكّلت %14.5، وشكّلت الفئة 15-24 سنة ما نسبته %11.6. في حين شكّلت الفئة 45-49 ما نسبته %7.5.

ولتعرّف الفجوات الجندرية المتعلقة بتوزيع المشتركين في الضّمان الاجتماعيّ، وكما يتّضح من الجدول أدناه، فيلاحظ أنّ النسبة العظمى من إجمالي الذّكور المشتركين في العام 2013 تعود إلى الفئة العمرية 25-29 سنة وبنسبة %22، تلتها فئة 15-24 سنة بنسبة %19.7، ومن ثمّ فئة 30-34 سنة بنسبة %17، والملاحظ من النسب التالية أنّ نسب الإناث المشتركات في الضّمان الاجتماعيّ قد تفوّقت في الفئات العمرية (30-34، 35-39، 40-44)، في حين أنّ الفئات العمرية المتبقية لدى الذّكور فاقت نظيراتها من الإناث.

³ الموقع الإلكتروني للمؤسسة العامة الضّمان الاجتماعيّ، التقرير السنوي 2014. : accessed on 1/10/2015 <https://www.ssc.gov.io>

جدول رقم 42 التوزيع النسبي لمشتري الضمان الاجتماعي حسب الفئات العمرية

2013		2012		2011		2010		الفئات العمرية
أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	
11.6%	19.7%	12.0%	20.6%	12.8%	21.3%	14.1%	22.4%	15-24
22.0%	22.1%	22.9%	22.5%	24.1%	22.6%	25.5%	22.4%	25-29
22.6%	17.2%	22.9%	16.8%	22.9%	16.4%	22.8%	16.2%	30-34
18.5%	12.9%	18.5%	12.9%	18.4%	13.1%	18.2%	13.4%	35-39
14.5%	11.9%	13.9%	11.9%	12.9%	11.7%	12.1%	11.7%	40-44
7.5%	8.2%	6.7%	7.9%	6.2%	7.7%	5.3%	7.3%	45-49
2.9%	4.6%	2.5%	4.4%	2.3%	4.2%	2.0%	4.2%	50-54
0.5%	2.9%	0.4%	3.1%	0.4%	2.9%	0.0%	2.5%	+55

المصدر: قاعدة بيانات مشروع المنار/ المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية

وحول توزيع المشتركات في الضمان الاجتماعي حسب النشاط الاقتصادي، فيلاحظ أن أعلى نسبة في العام 2013 كانت للمشاركات في قطاع الإدارة العامة والدفاع والضمان الاجتماعي، حيث شكّلن قرابة 41% من إجمالي المشاركات في الضمان للعام 2013 وبواقع 99 ألف مشاركة، وقد حلّ قطاع التعليم في المرتبة الثانية بنسبة 17% من إجمالي المشاركات (حوالي 43 ألف مشاركة)، تبعها قطاع الصناعات التحويلية بنسبة بلغت 8% (حوالي 19 ألف مشاركة).

ويلاحظ من النسب أدناه، أن نسب المشاركات في الضمان الاجتماعي من قطاع الإدارة العامة والدفاع والضمان الاجتماعي تزايدت بشكل عام خلال الفترة 2010-2013، في حين أن المشاركات في قطاع التعليم أظهر انخفاضاً عاماً بالنسب باستثناء عام 2013 الذي شهد زيادةً عن العام الذي سبقه.

جدول رقم 43 التوزيع النسبي لمشتري الضمان الاجتماعي حسب النشاط الاقتصادي للفترة (2010-2013)

2013	2012	2011	2010	النشاط الاقتصادي
0.2%	0.2%	0.2%	0.2%	الزراعة والصيد والحراجة
0.2%	0.2%	0.2%	0.2%	التعدين واستغلال المحاجر
8.0%	7.2%	7.4%	7.7%	الصناعات التحويلية
0.3%	0.3%	0.4%	0.4%	إمدادات الكهرباء والغاز والماء

2013	2012	2011	2010	النشاط الاقتصادي
1.1%	1.2%	1.1%	1.1%	الإنشاءات
4.8%	4.6%	4.7%	3.9%	تجارة الجملة والتجزئة
0.9%	0.9%	0.8%	0.7%	السياحة
2.4%	2.3%	2.4%	2.4%	النقل والتخزين والاتصالات
3.8%	3.8%	3.8%	3.9%	الوساطة المالية
4.2%	3.3%	3.4%	3.4%	الأنشطة العقارية والإيجارية
41.0%	36.3%	36.7%	37.2%	الإدارة العامة والدفاع والضمان الاجتماعي
17.8%	17.2%	17.3%	19.1%	التعليم
6.0%	5.8%	5.7%	5.1%	الصحة والعمل الاجتماعي
1.4%	2.5%	2.2%	1.9%	أنشطة الخدمة المجتمعية
0.4%	0.3%	0.3%	0.3%	المنظمات والهيئات غير الإقليمية
0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	الأسر الخاصة التي تعين أفراداً لأداء الأعمال المنزلية
7.7%	7.6%	7.5%	6.9%	خضوع اختياري
0.0%	6.2%	5.9%	5.6%	غير معرف

المصدر: قاعدة بيانات مشروع المنار/ المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية

وفيما يتعلق بتوزيع الإناث المشتركات في الضمان الاجتماعي حسب الأقاليم والمحافظات، فيلاحظ أنّ إقليم الوسط قد شكّل ما يقارب 91% (حوالي 221 ألف مشتركة) من إجمالي المشتركات في الضمان الاجتماعي لعام 2014، في حين لم يسجّل إقليم الشمال سوى 6.6% (حوالي 16 ألف مشتركة)، ولم يتجاوز إقليم الجنوب الـ3% (6 آلاف مشتركة) من إجمالي المشتركات في العام 2014.

في إقليم الشمال، سجّلت المشتركات في الضمان في محافظة إربد أعلى نسبة من إجمالي المشتركات في الضمان الاجتماعي لعام 2014 بنسبة بلغت 5.5%، ولم تتجاوز باقي المحافظات في الإقليم (المفرق وجرش وعجلون) حاجز 1%. أمّا في إقليم الجنوب، فلم تتجاوز أعلى محافظة في الإقليم نسبة 1% (قرابة ألفين وأربعمئة مشتركة) من إجمالي المشتركات في الضمان الاجتماعي لعام 2014،

حيث حصلت محافظة الكرك على هذه النسبة، وتفاوتت باقي محافظات الإقليم (معان والطفيلة والعقبة) في نسب دون 1%.

في إقليم الوسط شكّلت المشتركات من محافظة عمّان النسبة العظمى من إجمالي المشتركات في الضمان الاجتماعي لعام 2014، بنسبة تجاوزت 84% (حوالي 205 ألف مشتركة) وبفارق كبير عن محافظة الزرقاء التي تلتها بنسبة بلغت 3.7% (9 آلاف مشتركة)، متبوعة بمحافظة البلقاء بنسبة 2.4%، في حين سجّلت محافظة مادبا أقل النسب، إذ لم تتجاوز نسب المشتركات من هذه المحافظة الـ 1% من إجمالي المشتركات في الضمان الاجتماعي لعام 2014. ويبين الجدول أدناه التوزيع النسبي للإناث المشتركات في الضمان الاجتماعي حسب الأقاليم والمحافظات.

جدول رقم 44 التوزيع النسبي للإناث والذكور المشتركين في الضمان الاجتماعي حسب الأقاليم والمحافظات للعام 2014

المحافظات	ذكر	أنثى
إقليم الجنوب	3.7%	2.5%
الطفيلة	0.2%	0.3%
العقبة	1.8%	0.8%
الكرك	1.1%	1.0%
معان	0.6%	0.4%
إقليم الشمال	4.7%	6.6%
إربد	3.5%	5.5%
المفرق	0.7%	0.5%
جرش	0.3%	0.3%
عجلون	0.2%	0.3%
إقليم الوسط	91.6%	90.9%
الבלقاء	1.8%	2.4%
الزرقاء	3.4%	3.7%
عمّان	86.0%	84.3%
مادبا	0.4%	0.5%

المصدر: قاعدة بيانات مشروع المنار/ المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية

وحول توزيع المشتركات في الضمان الاجتماعي حسب فئات الدخل، فيلاحظ أنّ أعلى نسبة من إجمالي المشتركات في العام 2013 كانت للمشاركات ذوات الدخل من 999-500 ديناراً بنسبة 23% وبواقع 58 ألف مشتركة، متبوعة بالفئة 499-400 ديناراً وبنسبة 20.7% (حوالي 50 ألف مشتركة)، ومن ثمّ الفئة 399-300 ديناراً بنسبة 18.3% (44 ألف مشتركة)، في حين يلاحظ أنّ نسبة المشاركات ذوات الدخل الأعلى من 1000 دينار لم تتجاوز الـ5% (11 ألف مشتركة) من إجمالي المشاركات في الضمان الاجتماعي للعام 2013.

جدول رقم 45 التوزيع النسبي للمشاركات في الضمان الاجتماعي حسب فئات الدخل خلال الفترة (2010-2013)

الفئات العمرية	2010	2011	2012	2013
أقل من 200	19.7%	18.3%	16.3%	14.5%
299-200	27.6%	23.0%	18.1%	17.9%
399-300	29.4%	26.6%	23.3%	18.3%
499-400	9.4%	15.8%	22.0%	20.7%
999-500	10.4%	12.3%	15.9%	23.8%
+1000	3.4%	3.9%	4.3%	4.7%

المصدر: قاعدة بيانات مشروع المنار/ المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية

ويلاحظ أنّ نسبة المشاركات من فئة الدخل الأقل من 200 دينار، وفئة 299-200 ديناراً تتناقصان خلال الفترة 2010-2013 بشكل عام، حيث حققت فئة أقل من 200 دينار نسبة 19% في العام 2010 إلى 14.5% في العام 2013، وحققت فئة 299-200 ديناراً في عام 2010 نسبة 27%، وصولاً إلى نسبة 17.9% في عام 2013. وأظهرت فئة 499-400 ديناراً وفئة 999-500 ديناراً زيادة ملحوظة خلال الفترة نفسها، حيث زادت نسب الفئتين بما يقارب الضعف خلال فترة الدراسة.

المتقدمات بطلبات التوظيف والمعينات في ديوان الخدمة المدنية

يلاحظ من الجدول (46) أنّ النسبة العليا من طالبات التوظيف في العام 2014 قد كانت من الفئة 29-25 سنة وبما نسبته 34.6% من إجمالي طالبات الوظيفة للعام 2014، وجاءت في المرتبة الثانية الفئة العمرية 24-15 سنة وبنسبة 26.7%، متبوعة بالفئة 34-30 سنة بنسبة 20.4%، في حين كانت أقل نسبة لصالح الفئات العمرية 54-50 سنة، وبالتالي فإنّ فئة الشباب هي الأكثر طلباً للتوظيف.

كما ويلاحظ أنّ النسبة الخاصّة بطالبات التوظيف من الفئة العمريّة 30-34 قد أظهرت تزايداً بشكل عام خلال الفترة 2010-2014 باستثناء العام 2013، أمّا نسبة الفئة 25-29 فقد تفاوتت في الفترة الزمنية المذكوره صعوداً وهبوطاً حتى استقرت على نسبة 34% في العام 2014.

جدول رقم 46 التوزيع النسبي لطالبات التوظيف حسب الفئات العمريّة (2010-2014)

الفئات العمريّة	2010	2011	2012	2013	2014
15-24	27.5%	35.1%	23.6%	28.7%	26.7%
25-29	37.9%	33.2%	36.7%	34.6%	34.6%
30-34	17.5%	15.3%	20.3%	19.1%	20.4%
35-39	9.3%	8.7%	9.0%	8.1%	8.2%
40-44	5.9%	5.8%	7.0%	6.4%	6.5%
45-49	1.6%	1.6%	2.7%	2.6%	3.1%
50-54	0.3%	0.3%	0.5%	0.4%	0.6%

المصدر: قاعدة بيانات مشروع المنار/ المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية

أمّا بالنسبة لعدد الذين تمّ توظيفهم فعلياً في العام 2014، فقد بلغ 4673 للجنسين، وقد بلغ عدد الإناث منهم 2637 شكّل ما يقارب 56.4%، في حين بلغ عدد الذكور 2036 شكّلوا ما مقداره 43.6% من إجمالي المعيّنين للعام نفسه. أمّا التوزيع النسبي للمعيّنات حسب الفئات العمريّة فيلاحظ أنّ أعلى نسبة في العام 2014 قد بلغت 35.2% ولصالح الفئة العمريّة 30-34 سنة، متبوعة بالفئة 25-29 سنة وبنسبة 25.6%، بينما كانت أقل نسبة لصالح الفئات العمريّة العليا. ويلاحظ من الجدول رقم (47) أنّ نسبة المعيّنات من الفئة العمريّة 15-24 قد انخفض بشكل واضح في العام 2014 مقارنة بالعام 2013، وبالمقابل فقد ازدادت نسبة المعيّنات من الفئة العمريّة 30-34 بشكل كبير.

جدول رقم 47 التوزيع النسبي للمعيّنات حسب الفئات العمريّة (2010-2014)

الفئات العمريّة	2010	2011	2012	2013	2014
15-24	23.7%	26.7%	15.6%	26.0%	10.7%
25-29	35.0%	33.0%	37.5%	32.0%	25.6%
30-34	21.6%	20.1%	28.9%	25.4%	35.2%
35-39	9.3%	10.6%	11.9%	10.3%	17.8%
40-44	6.5%	7.5%	5.3%	5.2%	8.7%
45-49	3.1%	1.7%	0.7%	1.0%	1.9%
50-54	0.7%	0.3%	0.1%	0.1%	0.2%
+55	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

المصدر: قاعدة بيانات مشروع المنار/ المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية

كما سجّلت طالبات التّوظيف من حملة البكالوريوس أعلى نسبة من إجمالي طالبات التّوظيف للعام 2014، فقد بلغت النسبة %71 (بواقع 159 ألف طالبة توظيف)، في حين شكّلت طالبات التّوظيف من حملة الدّبلوم المتوسّط حوالي %26.6 (قرابة 59 ألف طالبة توظيف) وجاءت فئة الأعلى من البكالوريوس في المرتبة الثالثة بنسبة %2 (بما يعادل 4 آلاف طالبة توظيف).

ويلاحظ أنّ نسبة طالبات التّوظيف من حملة البكالوريوس تتزايد وبشكل واضح خلال الفترة 2010-2014، حيث أصبحت هذه الدرجة تمثّل الحدّ الأدنى لمتطلّبات التّوظيف في الكثير من المواقع، كما يلاحظ انخفاض فئة الدّبلوم المتوسّط خلال الفترة ذاتها، وزيادة محدودة لفئة أعلى من البكالوريوس.

جدول رقم 48 التّوزيع النسبيّ لطالبات التّوظيف حسب المؤهل العلميّ (2010-2014)

المؤهل العلميّ	2010	2011	2012	2013	2014
أعلى من بكالوريوس	1.5%	1.7%	1.7%	1.9%	2.0%
بكالوريوس	68.6%	68.8%	68.8%	70.6%	71.4%
دبلوم متوسط	30.0%	29.5%	29.5%	27.5%	26.6%

المصدر: قاعدة بيانات مشروع المنار/ المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية

ويبيّن الجدول رقم (49) التّوزيع النسبيّ للإناث المعيّنات حسب المؤهل العلميّ، حيث يلاحظ أنّ فئة حملة البكالوريوس حازت على أعلى نسبة من المعيّنات (%80 بواقع 2129 أنثى)، وقد شكّلت نسبة الإناث المعيّنات من حملة مؤهل الدّبلوم المتوسّط ما نسبته %15 من إجمالي الإناث المعيّنات في العام 2014.

جدول رقم 49 التّوزيع النسبيّ للإناث المعيّنات حسب المؤهل العلميّ (2010-2014)

المؤهل العلميّ	2010	2011	2012	2013	2014
أعلى من بكالوريوس	4.4%	3.9%	4.6%	3.2%	4.3%
بكالوريوس	70.4%	70.2%	90.1%	81.0%	80.7%
دبلوم متوسط	25.1%	26.0%	5.3%	15.8%	15.0%

المصدر: قاعدة بيانات مشروع المنار/ المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية

الفصل الرَّابِع

الخصائص التّعليميّة للمرأة الأردنيّة

يعتبر التعليم حقاً من حقوق الإنسان الأساسية بغض النظر عن نوعه الاجتماعي، فالتعليم هو المصدر الأساسي لتنمية الموارد البشرية، وهو الداعم الرئيس للتقدم الاقتصادي في العديد من المجتمعات. ولما لدور التعليم والتدريب في تمكين المرأة من دخول سوق العمل من خلال رفع وعيها ومكانتها وقدرتها على المساهمة في العملية الإنتاجية في المجتمع، كان لا بدّ من استعراض أبرز الخصائص التعليمية للمرأة الأردنية ووفقاً على حقيقة أنّ المرأة الأردنية تتميز بالمهارة العالية والتعليم الجيد، فنسب الإناث الحاصلات على معدلات مرتفعة في شهادة الثانوية العامة هي الأعلى خلال أغلب السنوات. كما أنّ نسب الإناث الأردنيات الملتحقات بالجامعات والكليات تفوق نظيراتها في عدد من الدول المجاورة في المنطقة.

يستعرض هذا الفصل أبرز الخصائص التي تتميز بها المرأة الأردنية والتي تتعلّق بمستويات تعليمها ونسب الالتحاق بمختلف الجامعات، وكذلك استعراض أبرز التخصّصات التي تلتحق بها الإناث، إضافة إلى نسب الالتحاق في التعليم المهني في وزارة التربية والتعليم ومؤسسة التدريب المهنيّ.

التعليم الجامعي للإناث

بالرجوع إلى الإحصائيات المتعلقة بالملتحقات بالجامعات الأردنية، فيلاحظ أنّ عدد الملتحقين بالجامعات الأردنية الحكومية والخاصة للفصل الدراسي الأول 2014/2013 قد قارب 291 ألف ملتحق وملتحنة، وقد احتلت الجامعات الحكومية نصيب الأسد وبنسبة وصلت إلى 76.3% من إجمالي الملتحقين في الجامعات الحكومية والخاصة، إذ بلغ عددهم 222 ألف ملتحق وقد شكّل الذكور منهم 42.5% (بما يقارب 94 ألف ملتحق)، في حين شكّلت الإناث 57.5% (بما يزيد عن 127 ألف ملتحقة).

وحول توزيع الملتحقين على الجامعات يلاحظ أنّ الجامعة الأردنية وكما هو مبين في الجدول قد حظيت بالمرتبة الأولى بين الجامعات الحكومية الأخرى، وبواقع 41 ألف ملتحق شكّلوا ما يزيد عن 18.6% من إجمالي الملتحقين بالجامعات الحكومية للفصل الدراسي الأول 2014/2013، متبوعة بجامعة البلقاء التطبيقية بنسبة 18.3% وبما يزيد عن 40 ألف ملتحق، ومن ثمّ جامعة اليرموك بنسبة 16% وبواقع 36 ألف ملتحق، ثمّ الجامعة الهاشمية بنسبة 11.3% شكّلوا ما يقارب 25 ألف ملتحق، في حين احتلت جامعة الطفيلة التقنية المرتبة الأخيرة بما لا يتجاوز 7 آلاف ملتحق شكّلوا ما لا يزيد عن 3% من إجمالي الملتحقين بالجامعات الحكومية للفصل الدراسي الأول من عام 2014/2013.

جدول رقم 50 أعداد الطلبة الملتحقين بالجامعات الأردنية الحكومية حسب الجنس للفصل الدراسي الأول من عام 2014/2013

2013 - 2014			الجامعات
المجموع	أنثى	ذكر	
41,541	27,464	14,077	الجامعة الأردنية
3,604	1,488	2,116	الجامعة الألمانية الأردنية
25,353	16,136	9,217	الجامعة الهاشمية
17,824	9,646	8,178	جامعة آل البيت
40,807	22,672	18,135	جامعة البلقاء التطبيقية
5,804	3,076	2,728	جامعة الحسين بن طلال
6,804	2,679	4,125	جامعة الطفيلة التقنية
24,649	13,597	11,052	جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية
36,179	21,110	15,069	جامعة اليرموك
20,006	10,089	9,917	جامعة مؤتة
222,571	127,957	94,614	المجموع

المصدر: قاعدة بيانات مشروع المنار/ المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية

وفيما يتعلّق بعدد الملتحقين بالجامعات الخاصة للفصل الدراسي الأول من عام 2014/2013 فقد بلغ ما يقارب 69 ألف ملتحق وملتحنة شكّلوا ما نسبته 23.6% من إجمالي الملتحقين في الجامعات سواءً الحكومية أم الخاصة، شكّل الذكور النسبة العظمى إذ بلغت 63% من إجمالي الملتحقين في حين شكّلت الإناث النسبة المتبقية (37%).

وقد بيّنت نتائج التحليل كما هو مبين في الجدول رقم (51) أنّ جامعة العلوم التطبيقية وجامعة الزرقاء الأهلية قد تصدرتا قائمة الجامعات من ناحية عدد الملتحقين بها، إذ حظيتا على ما نسبته 11.5% (بما يقارب 8 ألف ملتحق) من إجمالي الملتحقين في الجامعات الخاصة للفصل الدراسي 2014/2013، تبعتهما جامعة البتراء الخاصة بنسبة 10%، ثمّ جامعة فيلادلفيا الخاصة بنسبة 9%، في حين سجّلت جامعة عجلون الوطنية الخاصة النسبة الأقل بما لا يتجاوز 1%.

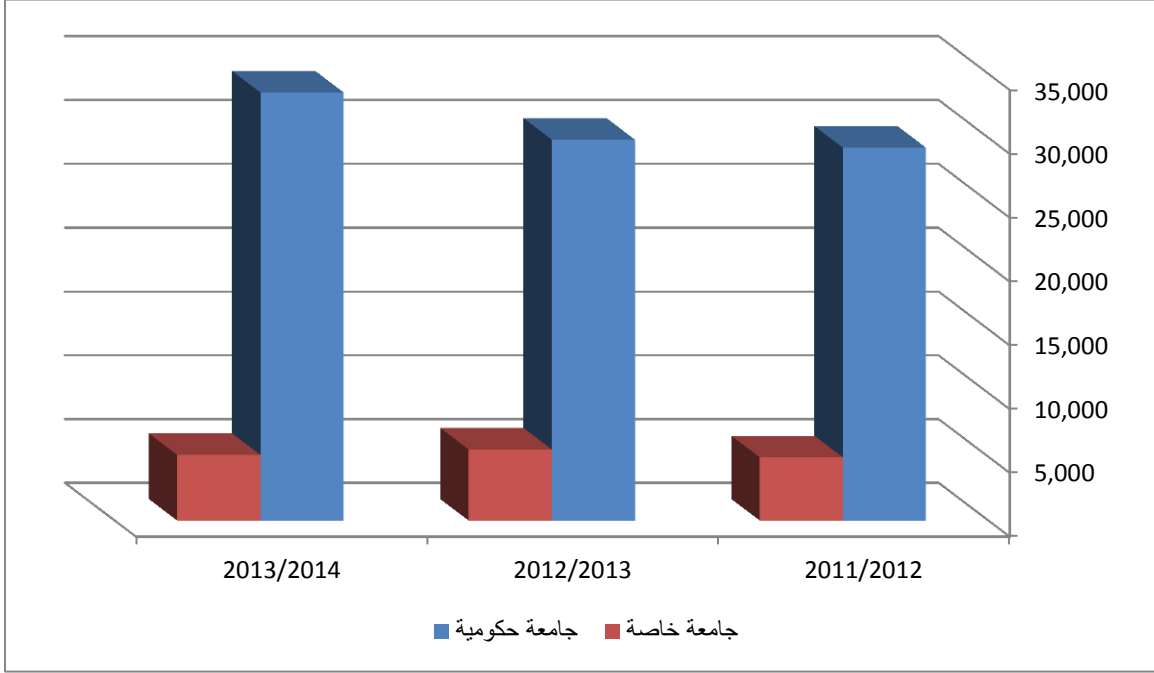
جدول رقم 51 أعداد الطلبة الملتحقين بالجامعات الأردنية الخاصة حسب الجنس للفصل الدراسي الأول من العام 2014/2013

2013 - 2014			الجامعات
المجموع	أنثى	ذكر	
1,056	388	668	الجامعة الأميركية في مادبا
1,996	1,287	709	الجامعة العربية المفتوحة
2,952	871	2,081	جامعة إربد الأهلية الخاصة
2,770	1,229	1,541	جامعة الأميرة سمية للتكنولوجيا
6,372	1,896	4,476	جامعة الإسراء الخاصة
6,919	3,257	3,662	جامعة البترا الخاصة
7,973	3,053	4,920	جامعة الزرقاء الخاصة
4,775	1,744	3,031	جامعة الزيتونة الأردنية الخاصة
3,250	880	2,370	جامعة الشرق الأوسط
7,997	2,705	5,292	جامعة العلوم التطبيقية الخاصة
3,756	1,322	2,434	جامعة جدارا
4,745	1,387	3,358	جامعة جرش الأهلية الخاصة
647	349	298	جامعة عجلون الوطنية الخاصة
5,064	1,779	3,285	جامعة عمان الأهلية الخاصة
687	250	437	جامعة عمان العربية للدراسات العليا الخاصة
6,407	1,828	4,579	جامعة فيلادلفيا الخاصة
69,058	25,519	43,539	المجموع

المصدر: قاعدة بيانات مشروع المنار/ المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية

ويظهر الشكل رقم (30) تطور أعداد الإناث الملتحقات بالجامعات الرسمية والخاصة خلال آخر ثلاثة أعوام جامعية، حيث تشير هذه الأرقام إلى أن إجمالي عدد الإناث الملتحقات بالجامعات الرسمية والخاصة ارتفع إلى مستوى قياسي غير مسبوق ليصل إلى حوالي ألف 39 طالبة خلال العام الجامعي 2013/2014 ، منها حوالي 34 ألف طالبة مسجلة في مختلف الجامعات الرسمية وحوالي 5 آلاف طالبة فقط مسجلة في الجامعات الخاصة. كما ويمكن أيضاً ملاحظة أن عدد الطالبات المسجلات في الجامعات الخاصة لم يشهد تغييراً كبيراً خلال ثلاث سنوات الماضية.

الشكل رقم 30 تطوّر أعداد الإناث الملتحقات بالجامعات الرسميّة والخاصّة

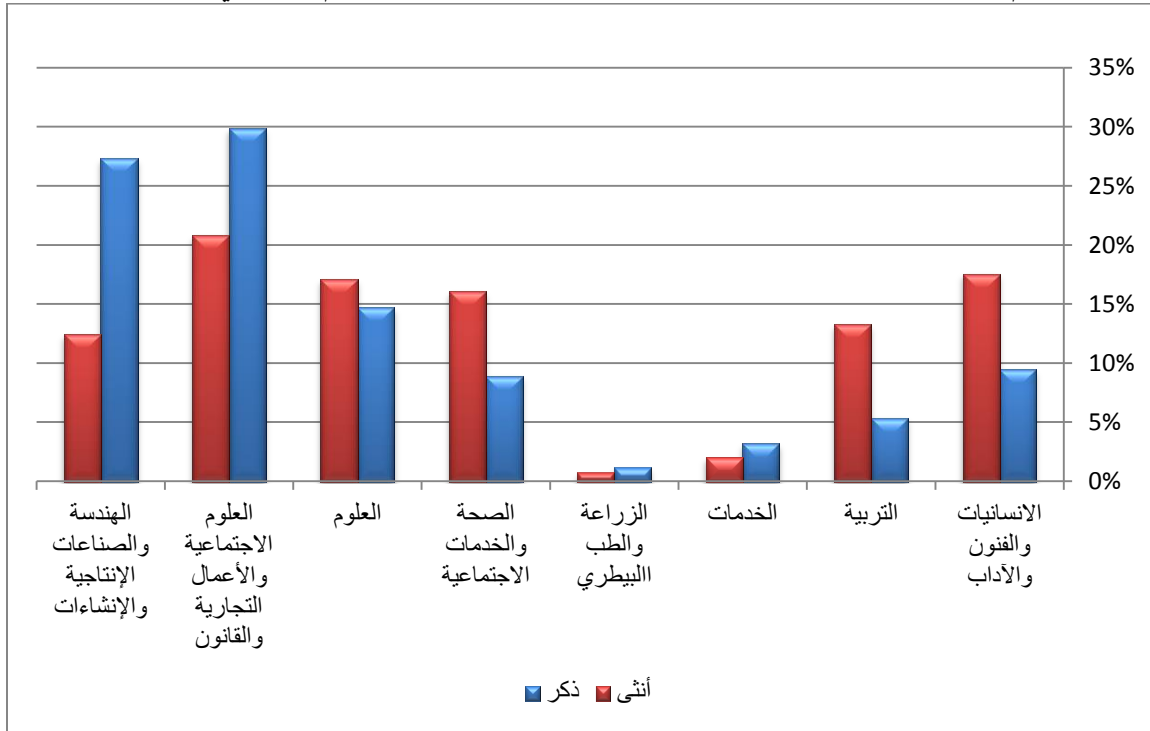


المصدر: قاعدة بيانات مشروع المنار/ المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية

في حين يوضّح الشّكل رقم (31) توزيع كلّ من الإناث والذكور على التّخصّصات المسجّل بها خلال العام الجامعي 2014/2013. حيث يظهر واضحاً أنّ أعلى نسبة التحاق لكلا الجنسين كانت في تخصّصات العلوم الاجتماعيّة المختلفة، والأعمال التجاريّة والقانون، حيث بلغت هذه النسبة حوالي 30% للذكور و 21% للإناث. وفي المقابل كانت أقل نسبة التحاق لكلا الجنسين أيضاً في تخصّصات الزراعة والطبّ البيطريّ خلال نفس العام.

ويمكننا أيضاً ملاحظة أنّ نسب الإناث الملتحقات في تخصّصات الإنسانيّات والتربية والصّحة والخدمات الاجتماعيّة والعلوم، قد فاقت نسب الذكور خلال نفس العام الجامعيّ والأعوام الجامعيّة السابقة. في حين كانت نسب الذكور الملتحقين في تخصّصات الهندسة والصناعات الإنتاجيّة أعلى بكثير (حوالي الضعف) من نسب الإناث الملتحقات بنفس هذه التّخصّصات.

الشكل رقم 31: نسب التحاق الذكور والإناث حسب التخصصات للعام الجامعي 2014/2013



المصدر: قاعدة بيانات مشروع المنار/ المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية

التعليم المهني للإناث

يظهر الجدول رقم (52) أعداد الذكور والإناث الملتحقين بالتعليم المهني وفقاً لإحصائيات وزارة التربية والتعليم خلال الأعوام الدراسية 2012/2011 وحتى 2014/2013 في كلٍّ من المدن والأرياف. وتشير هذه الأرقام إلى وجود ارتفاع ملحوظ في أعداد الإناث الملتحقات بالتعليم المهني من قرابة 8 آلاف أنثى في العام 2012/2011 إلى ما يُقارب 10.5 آلاف في العام 2014/2013، وبنسبة نمو تقارب 30%. الأمر الذي يعني أنّ هناك إقبالاً لدى الإناث وبشكل لافت على التعليم المهني؛ نظراً للطلب المتنامي عليه خلال الأعوام السابقة. ويمكن أيضاً ملاحظة أنّ هذا الإقبال متزايد في الأرياف بشكل أكثر منه في المدن.

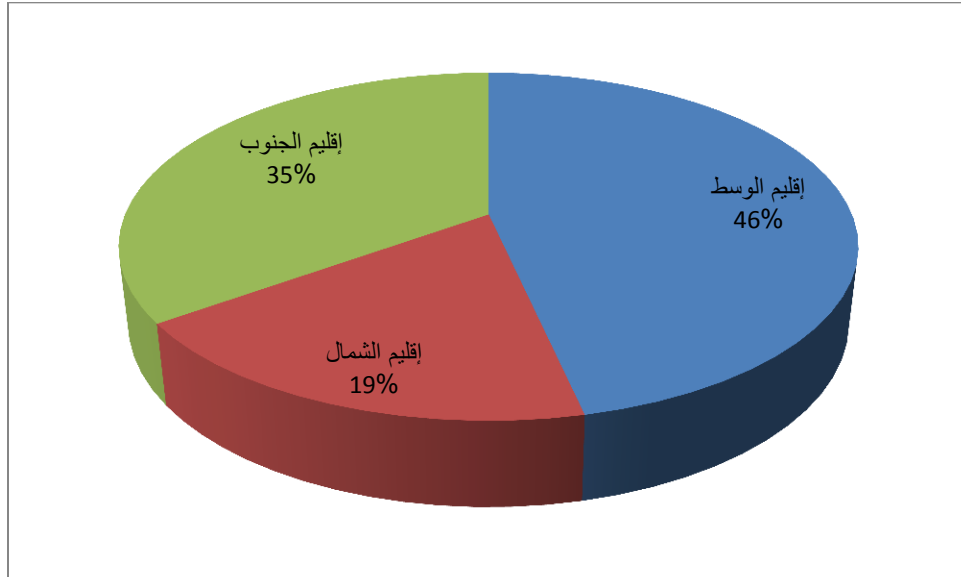
جدول رقم 52 أعداد الإناث والذكور الملتحقين بالتعليم المهني

2013 - 2014			2012 - 2013			2011 - 2012			المنطقة
المجموع	أنثى	ذكر	المجموع	أنثى	ذكر	المجموع	أنثى	ذكر	
6019	1787	4232	5797	1685	4112	5221	1294	3927	مدينة
23168	8859	14309	23130	8129	15001	20916	6838	14078	قرية
29187	10646	18541	28927	9814	19113	26137	8132	18005	المجموع

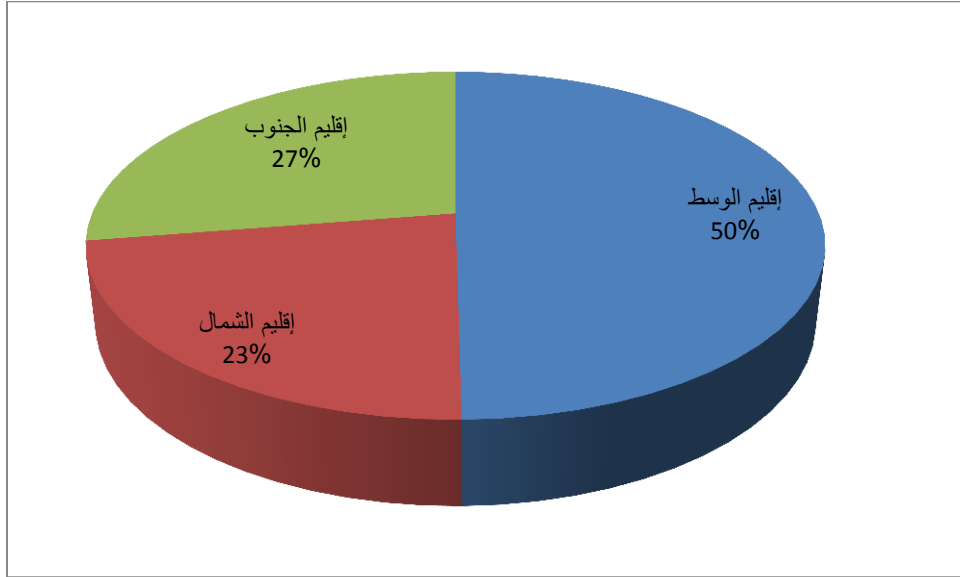
المصدر: قاعدة بيانات مشروع المنار/ المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية

تشير بيانات مؤسسة التدريب المهني لعام 2013 إلى أنّ نسبة الإناث الملتحقات بالتدريب المهني في إقليم الوسط حوالي 46% مقابل 50% للذكور، في حين كانت أقلها في إقليم الشمال وبنسبة 19% للإناث و 23% للذكور (الأشكال 32 و 33).

الشكل رقم 32: نسب التحاق الإناث بالتدريب المهني حسب الأقاليم لعام 2013



الشكل رقم 33 نسب التحاق الذكور بالتدريب المهني حسب الأقاليم لعام 2013



المصدر: قاعدة بيانات مشروع المنار/ المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية

الفصل الخامس

المبادرات الوطنية والدولية لتمكين المرأة الأردنية والعاملات
الوافدات وسياسات الإحلال

يعتبر البحث في دور المرأة وأهميته في المجتمع إحدى القضايا الهامة التي تطرح بصورة دورية في المجتمعات كافة وخاصة النامية منها، لتأخذ تلك الطروحات والمفاهيم أشكالاً وصوراً متعددة تناسب مع طبيعة كل مجتمع حسب خصوصيته والمفاهيم السائدة فيه. إلا أن مفهوم "تمكين المرأة" الذي ظهر في بداية التسعينيات من القرن العشرين اعتبر كأحد المفاهيم الأكثر رواجاً، حيث كثر استعماله في سياسات المؤسسات الحكومية والمنظمات الأهلية في برامجها.

يرتبط مفهوم تمكين المرأة ارتباطاً وثيقاً بالمشاركة والتنمية، وتستلزم المشاركة الفاعلة، تنمية المرأة وتطوير قدراتها وإمكاناتها؛ لتمتلك عناصر القوة التي تمكنها من إحداث التغيير في مجتمعها. وتكمن مصادر هذه القوة في المعرفة والثقة بالنفس وقدراتها، والعمل ضمن إطار الجماعة وليس العمل الفردي. كما يعني التمكين تعزيز القدرات والارتقاء بواقع المرأة لمعرفة حقوقها وواجباتها، وتوفير الوسائل المادية والثقافية والمعنوية والتعليمية لها؛ لتتمكن من المشاركة في اتخاذ القرار.

وتعتمد درجة مشاركة المرأة في المجتمع بدرجة كبيرة على توزيع القوة في المجتمع نفسه، بمعنى القدرة على إحداث تأثير في الآخر الذي قد يكون فرداً أو جماعة أو مجتمعاً بأكمله. أي أن المشاركة لا تستهدف فقط تنمية المجتمع وصنع مستقبله، بل تستهدف أيضاً تنمية الذات المشاركة، وتطوير قدراتها وإمكاناتها ووجودها الفاعل والمؤثر في الحياة الاجتماعية بجميع جوانبها. ومن هنا، فإن درجة مشاركة النساء في الجوانب المختلفة للواقع الاجتماعي تقف كمؤشر أساسي على وضع المرأة ومشكلاتها، ومكانتها وقوتها وتمكنها في المجتمع.

إن دور المرأة ومكانتها: تشريعياً، سياسياً، اجتماعياً، واقتصادياً، هما نتاج عملية تطوّر ونموّ شاملين على المستويين الدولي والوطني؛ مما يستدعي بذل جهود إيجابية منظمة لدفع عجلة التغيير بما يسهم في تفعيل دورها، والارتقاء بمكانتها في المجتمع، وإزالة جميع مظاهر التمييز ضدها. في هذا الجزء من الدراسة سنتناول المبادرات المحلية المعنية بتمكين المرأة، إضافة إلى أهم الاستراتيجيات والخطط المعنية بهذا الجانب، وسيتم استعراض أبرز المبادرات الإقليمية المعنية بتمكين المرأة اقتصادياً.

اللجنة الوطنيّة الأردنيّة لشؤون المرأة

تأسست اللجنة الوطنيّة الأردنيّة لشؤون المرأة برئاسة سموّ الأميرة بسمة بنت طلال المعظمة بنت طلال بموجب قرار صادر عن مجلس الوزراء، وفي عام 1993 تمّ وضع أول استراتيجية وطنيّة للمرأة، حيث تمّ إجراء دراسات وتقييمات شاملة للتشريعات المتعلّقة بالمرأة؛ لتحديد مجالات الاهتمام وأولويات تعديل هذه التشريعات. وتعتبر اللجنة الوطنيّة الأردنيّة لشؤون المرأة المرجع لدى جميع الجهات الرسميّة فيما يتعلّق بالأنشطة النسائيّة وشؤون المرأة. وعلى كافّة الجهات الرسميّة الاستئناس برأي اللجنة الوطنيّة قبل اتّخاذ أيّ قرار أو إجراء يتعلّق بذلك.

وتمثّل اللجنة الوطنيّة قوّة ضغط في المجتمع الأردنيّ تهدف إلى نشر الوعي العام بأهميّة دور المرأة وترسيخ دورها في تقدّم المجتمع الأردنيّ، وكسب تأييد الفئات والمؤسّسات المختلفة لقضايا المرأة. إضافة إلى بلورة قضايا المرأة واحتياجاتها وفقاً لأولوياتها. كما تهدف إلى إدراج الإجراءات اللازمة لمعالجة القضايا وتلبية الاحتياجات في التشريعات، والاستراتيجيّات، والسياسات، والخطط، والبرامج، والمشاريع الوطنيّة.

وتعمل اللجنة كمرصد وطنيّ لتحليل الآليات التي تعمل في مجال المرأة، والسعي نحو توثيقها ومأسستها، ورصد ومتابعة وتقييم أوضاع المرأة واحتياجاتها وفقاً للمستجدّات. إضافة إلى تطبيع الاتفاقيّات والمعاهدات الدوليّة التي صادقت عليها الحكومة المتعلّقة بحقوق المرأة، وممارسة الضغوط وحشد التأييد والحوار لإحداث التّعديلات التشريعيّة وضمان الشفافيّة في تطبيقها. كما تهدف اللجنة الوطنيّة لشؤون المرأة الأردنيّة أيضاً إلى متابعة وتقييم ما تمّ تنفيذه من قبل المؤسّسات الوطنيّة في إطار تحقيق الأهداف المنشودة في الاستراتيجيّات، والسياسات، والخطط والبرامج، والمشاريع الوطنيّة المعنيّة بتطوير واقع المرأة الأردنيّة والنهوض بها؛ من خلال تفعيل عمل اللجان والفرق التي تعمل تحت مظلتها، باعتبارها أدرعاً فنيّة فاعلة تُمثل المؤسّسات الوطنيّة الرسميّة والأهليّة ومنظّمات المجتمع المدنيّ. وتسعى اللجنة بالإضافة إلى كلّ ذلك إلى تفعيل قنوات الحوار والتّواصل مع المؤسّسات المعنيّة بقضايا المرأة في القطاعات العامّة، والخاصّة، والمجتمع المدنيّ، والجامعات ومراكز البحث؛ لتبادل الرأى والرؤية بشأن القضايا المتعلّقة بتمكين المرأة.

الاستراتيجية الوطنية للمرأة (2013-2017)

تتعلق الاستراتيجية الوطنية للمرأة بشكل رئيس من أحكام الدستور الأردني والميثاق الوطني الأردني، وترتكز على مبادئ الشريعة الإسلامية، وقيم المجتمع العربي الإسلامي، ومبادئ حقوق الانسان. وتتلاءم الاستراتيجية في أهدافها، وإجراءاتها، وآليات تنفيذها، مع قيم المجتمع العربي الأصيلة، ومثله الإيجابية، وتطلعاته وطموحاته في التقدم والرفق. حيث تعمل هذه الاستراتيجية على تماسك الأسرة وتكاملها؛ باعتبارها الخلية الاجتماعية الأساسية التي تشكل المجتمع والبيئة الطبيعية لتنشئة الفرد وتربيته وتثقيفه وبناء شخصيته.

وتتكامل الاستراتيجية الوطنية للمرأة مع الاستراتيجية الوطنية للتنمية الشاملة بأبعادها المتعددة: الاجتماعية، والاقتصادية، والسياسية، والثقافية. وتنفيد من الاستراتيجيات الإقليمية والدولية ذوات العلاقة. حيث تغطي الاستراتيجية المجالات المختلفة: كالمجال التشريعي، والسياسي، والاقتصادي، والاجتماعي، بالإضافة إلى المجال التعليمي والصحي. كما توضح الاستراتيجية الإجراءات المتبعة لتحقيق الأهداف المرسومة ضمن هذه المجالات.

وفيما يتعلق بالمجال الاقتصادي ضمن الاستراتيجية الوطنية للمرأة (2013-2017) تبرز عدة أهداف: كزيادة مساهمة المرأة في القوى العاملة، وضمان عدم التمييز ضدها في الاستخدام في جميع مجالات العمل وقطاعاته، إضافة إلى تأمين التسهيلات اللازمة لتشجيع دخول المرأة سوق العمل واستمرارها فيه؛ وذلك بتشجيع وتطوير الخدمات المساندة.

وفيما يتعلق بآلية تنفيذ الاستراتيجية الوطنية للمرأة (2013-2017)، تتولى الجهات الرسمية والأهلية المعنية بشؤون المرأة وقضاياها مهام: التخطيط، والتنفيذ، والتقييم للعناصر المختلفة للاستراتيجية الوطنية للمرأة، بما يتناسب مع اختصاصها ومجال عملها. وذلك عن طريق: وضع الخطط، واتخاذ الإجراءات، وتنفيذ النشاطات والبرامج والمشاريع التي تحقق أهداف الاستراتيجية، وتتولى اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة مهام متابعة تنفيذ الاستراتيجية وتقييمها.

دراسة "خريطة تمكين المرأة الأردنية"

تعدّ دراسة " خريطة المرأة الأردنية " الأولى من نوعها في الدّول العربيّة في قياس تمكين المرأة والتي أعدّتها دائرة الإحصاءات العامّة، وتهدف إلى تسليط الضوء على درجة تمكين المرأة الأردنيّة، وقياس تفاوت هذا التّمكين بين المحافظات وتطوّره بين عامي 2004-2007.

اعتمدت الدّراسة على "الدليل المناطقي للمساواة حسب النّوع" "Regional Gender Equality Index" والذي يعتبر أداة يمكن استخدامها لمعرفة درجة مساهمة المرأة مقارنة مع الرّجل في كافّة مجالات الحياة وتطوّرها، وذلك باعتماد مؤشّرات مصنّفة حسب النّوع الاجتماعيّ، والتي يمكن توزيعها وفق درجة تمكين المرأة لكلّ محافظة. ويتكوّن الدليل المناطقي للمساواة حسب النّوع الاجتماعيّ في الأردن من 17 مؤشّرا تشمل مجالات التّعليم، والنّشاط الاقتصاديّ، والمشاركة في الحياة العامّة، والتّوزيع السّكانيّ حسب الجنس، ومؤشّرات متوسّط الدّخل السنويّ.

وقد عكست هذه الدّراسة الجهود الوطنيّة في تفعيل المشاركة الاقتصاديّة للمرأة، من خلال المبادرات التي تقوم بها كمشاريع منح القروض الصغيرة للنّساء، والاستفادة من فرص العمل المستحدثة لهن، ومدى استفادة المرأة من التّمييز الإيجابيّ لصالحهن والمتمثّل في مدى الاستفادة من نظام الكوتا في المجالس البلدية؛ من أجل تفعيل مشاركتها السياسيّة. كما عكست الدّراسة مقدرة النّساء على العمل وخلق الثّروة عبر مشاركتهن الفعّالة في القطاع الخاص كصاحبات أعمال والعمل لحسابهن الخاص، وفعاليّة السياسات التّعليمية في الأردن القاضيّة بإلزاميّة التّعليم ونشره؛ مما أثار في ارتفاع عدد المتعلّقات في الأردن. وتكمن أهميّة هذه الدّراسة في توفير المعلومات اللازمة لصنّاع القرار؛ بهدف تحقيق الأهداف المتوخّاة من خلال اتّخاذ مبادرات لتمكين المرأة وتعزيز دورها في كافّة نواحي الحياة، سواء في القطاع الحكوميّ أم القطاع الخاص.

وبيّنت الدّراسة أنّ قيمة الدليل لكلّ محافظة نتج عن التّغير (تحسناً وتراجعا) في قيمة المؤشّرات المستخدمة (17 مؤشّرا)، وأنّ الخريطة التّمكينيّة للمرأة تغيّرت بين عامي 2004 و 2007. كما أظهرت نتائج الدّراسة عدّة نقاط كان أبرزها ما يأتي:

- عمّان أقلّ محافظات المملكة في معدّل أميّة النّساء وأقلها في معدّل بطالتنهن لعام 2004.
- عجلون الأولى بين المحافظات في نسبة عضويّة النّساء في الهيئات الإداريّة في الجمعيات الخيريّة.
- الكرك الأولى بين محافظات المملكة في نسبة النّساء التّشيطات اقتصاديّا.

- مآدبا الأولى بين محافظات المملكة في عضوية النساء في المجالس البلدية.
- معان ثاني محافظات المملكة بعد المفرق في معدل أمية النساء.
- معان الأقل بين محافظات المملكة في نسبة صاحبات الأعمال اللواتي يعملن لحسابهن الخاص.
- العقبة الأقل في نسبة النساء الحاصلات على المؤهل الجامعي إلى نسبة الرجال الحاصلين على المؤهل الجامعي.
- الزرقاء الأقل بين المحافظات في نسبة متوسط الدخل السنوي للنساء إلى متوسط الدخل السنوي للرجال.
- إربد الأولى بين المحافظات في معدل الأمية للنساء إلى معدل الأمية للرجال.
- المفرق ثالث محافظات المملكة بعد عجلون وجرش في معدل بطالة النساء.

مشروع محطات المعرفة الأردنية في تمكين المرأة في المجتمعات المحلية / المركز الوطني لتكنولوجيا المعلومات

توفر محطات المعرفة الأردنية الفرصة للمرأة الأردنية للالتحاق بالبرامج والحزم التدريبية في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في أماكن سكنهم وفي مناطقهم؛ وذلك من أجل اكتساب المهارات والقدرات المطلوبة لسوق العمل. وحسب البيانات الصادرة عن مشروع محطات المعرفة الأردنية فإن نسبة التحاق الإناث في جميع البرامج والحزم التدريبية حوالي (47 %) من مجموع الملحقين وذلك حتى نهاية 2008، وبيّنت النتائج أنّ نسبة التحاق الإناث في المحافظات البعيدة هي أعلى من نسب الالتحاق في محافظة العاصمة والمحافظات القريبة منها .

وتساهم محطات المعرفة بشكل كبير في المساهمة في تمكين المرأة، وذلك من خلال توفير المعلومات الوطنية والعامّة المنشورة على شبكة الانترنت حول المواضيع والقضايا التي تهتم المرأة، كما وتحرص محطات المعرفة كذلك على عقد العديد من الندوات وورش العمل التي تبحث في مواضيع تهتم المرأة على المدى القريب والبعيد، وبخاصة في قضايا الصحة، والعمل، والمشاريع الاقتصادية، والقضايا السياسية. كما تتيح محطات المعرفة الكاملة أمام المرأة في المجتمعات المحلية للاستفادة من برامج تدريبية متخصصة في كيفية استخدام تكنولوجيا المعلومات، وبخاصة تلك التي تؤدي إلى رفع قدرتها التنافسية في الحصول على فرص عمل تقود إلى تحسين مستوى معيشة المرأة وزيادة مشاركتها في المجتمع .

⁴ دراسة قياس وتقييم أثر محطات المعرفة في تنمية المجتمعات المحلية، مركز تكنولوجيا المعلومات الوطني.

وقد بيّنت نتائج قياس وتقييم أثر محطّات المعرفة في تنمية المجتمعات المحليّة على مستوى الأقاليم أنّها استطاعت المساهمة بشكل واضح في تمكين المرأة في التجمّعات المحليّة التي تتبع لمحافظة إقليم الشّمال، حيث أشار 80% من مجموع المستطلعين أنّ المحطّات ساهمت بشكل كبير في تمكين المرأة، وأشار 77% من المستطلعين في محافظات إقليم الجنوب إلى أنّ هناك مساهمة لمحطّات المعرفة في تمكين المرأة وتهيئة الظروف والفرص لها في مختلف المجالات، كما أشار 75% من المستطلعين في محافظات إقليم الوسط إلى أنّ هناك دورًا ومساهمة لمحطّات المعرفة التي تتواجد في محافظات إقليم الوسط في المساهمة في تمكين المرأة في المجتمعات المحليّة 5.

وقد تباينت الأسباب التي تدفع الإناث للاستفادة من الخدمات والنّشاطات التي توفرها محطّات المعرفة، حيث كانت أقوى تلك الأسباب هي: تنمية وتطوير القدرات الذاتيّة والفرديّة للإناث من خلال اكتساب مهارات جديدة تساعد في الحصول على فرص عمل، وأستدل على ذلك من خلال أن الإناث اللواتي استفدن من الخدمات التي تقدّمها محطّات المعرفة في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتّصالات، قد سهّل عليهن الحصول على وظائف تحتاج إلى مهارات معيّنة في مجال تكنولوجيا المعلومات.

مشروع تمكين المرأة في قطاع الخدمة المدنيّة / وزارة القطاع العام

أطلقت وزارة تطوير القطاع العام برنامجاً لبناء القدرات القياديّة للمرأة العاملة في الخدمة المدنيّة يتمّ من خلاله تدريب موظّفات من مختلف الدوائر الحكوميّة. ويأتي هذا البرنامج ضمن مشروع تمكين المرأة في قطاع الخدمة المدنيّة الذي تنفذه الوزارة ضمن خطتها التّنفيذية لهذا العام، بالتعاون مع الوكالة الأميركيّة للتّمية الدوليّة، وبالتنسيق مع اللجنة الوطنيّة الأردنيّة لشؤون المرأة.

ويهدف هذا البرنامج إلى بناء قدرات المرأة القياديّة؛ لزيادة فرصها في تولّي المناصب القياديّة الحكوميّة، حيث تتضمّن الخطّة التّنفيذية لهذا المشروع ثلاثة محاور رئيسية، هي: دراسة وتحليل واقع حال المرأة في قطاع الخدمة المدنيّة، وعقد برامج تدريبيّة لبناء القدرات القياديّة للمرأة، ومراجعة الأطر التشريعيّة والتنظيميّة التي تحكم عمل المرأة في الخدمة المدنيّة وتقديم المقترحات لسدّ أيّ فجوات إن وجدت.

⁵ دراسة قياس وتقييم أثر محطّات المعرفة في تنمية المجتمعات المحليّة، مركز تكنولوجيا المعلومات الوطني.

كما يعتبر هذا المشروع أحد محاور عمل الوزارة الستة، وتحديدًا المحور المتعلق بسياسات وتنمية الموارد البشرية في القطاع العام، إلى جانب العديد من المشاريع الأخرى ضمن المحور ذاته كمشروع الموازنة بين الأدوار والمهام المؤسسية والموارد البشرية، ومشروع تعزيز قدرات وحدات الموارد البشرية في الجهاز الحكومي.

ويعمل البرنامج على تنفيذ حزمة من الأدوات الإبداعية المختلفة بما يضمن إثارة اهتمام وإدماج المعنيين؛ لتعزيز الثقافة المؤسسية المبنية على العدالة في التعيين في المراكز القيادية، ووضع معايير تضمن تحفيز الأفراد والمؤسسات على تبني الممارسات الفضلى في مجال النوع الاجتماعي، مع احترام الاختلافات، وتوفير آليات مرنة تستثمر الطاقات الموجودة، وتضمن زيادة الإنتاجية، وتعدّد أساليب وطرق صناعة وتنفيذ القرار.

المبادرات الإقليمية

مبادرة "أنا هنا" لتمكين المرأة

أطلقت مبادرة "أنا هنا" ضمن البرنامج الإقليمي لتمكين المرأة اقتصادياً في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا EconoWin المدعوم من التعاون الدولي الألماني GIZ وبالتعاون مع مركز البحوث والدراسات والتوثيق والإعلام حول المرأة.

وتناقش هذه المبادرة الوضع الاجتماعي والاقتصادي للمرأة في منطقتي الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، حيث تهدف إلى حث المجتمع على تحقيق المساواة بين الجنسين في العمل، من خلال أفلام تعكس المكانة المهنية للمرأة.

وتعتمد مبادرة «أنا هنا» في الأساس على الأفلام، وتهدف إلى تحفيز الرجال والنساء في مصر، والأردن، والمغرب، وتونس، للتصدي لعدم المساواة في الاقتصاد. ومن خلال عروض الأفلام في إطار أحداث عامة، وورش عمل، واجتماعات الموائد المستديرة والندوات، تحث مبادرة «أنا هنا» على إطلاق نقاش عام وجاهيري حول التحديات، والإنجازات، والقيمة الهائلة للمرأة العاملة. فهي ومن ناحية أخرى، تقوم من خلال مواقع التواصل الاجتماعي: الفيسبوك، وتويتر، ويوتيوب، بخلق منبر إقليمي للتأهيل حول موضوع المرأة والعمل.

وتعزّز هذه المبادرة دور المرأة في اقتصاد الدّول آفة الدّكر، فهي تؤمن بأنّ المرأة تحدّد مصيرها وهي فاعلة في الاقتصاد والمجتمع. كما تهدف إلى خلق ورعاية نقاش عام في جميع أنحاء المنطقة من خلال عروض الأفلام وأنشطة وسائل الإعلام الاجتماعية.

تعرض هذه الأفلام أمثلة للمرأة الشّجاعة، وترسي نماذج جديدة لدور المرأة، كما تتحدّى القوالب النمطية، والمواقف التقليدية تجاه المرأة العاملة، وتشجع النقاش وتبادل الآراء والتّجارب الشخصية على المستوى الوطني والإقليمي.

مشروع تمكين المرأة الريفيّة في غور الأردن والتّابع لمنظمة اليونسكو UNESCO

يُعدّ مشروع "تمكين المرأة الريفيّة في غور الأردنّ الممولّ من مؤسّسة "دروسوس" بمجموعة من النّساء اللواتي يعشن في قرية فقيرة في غور الصّافي في جنوب الأردن. ومن خلال دعم المشروع لجمعية سيّدات غور الصّافي للتنمية الاجتماعية من أجل تحسين إنتاجها، وتعزيز الحرف اليدويّة، ستوفّر لنساء غور الصّافي فرص مبتكرة مدرّة للدّخل تسهم في التنمية المستدامة للمنطقة.

وغور الصّافي هي قرية ريفيّة جنوب البحر الميت تقع على بعد 350 مترًا تحت مستوى سطح البحر، ويسكنها حوالي 40 ألف نسمة غالبيتهم يعتمدون في معيشتهم على الزراعة. وتقع القرية ضمن واحدة من أفقر المناطق في الأردنّ.

ومنذ عام 1999 كانت جمعية سيّدات غور الصّافي للتنمية الاجتماعية تعمل على إنتاج الحرف اليدويّة الأصليّة باستخدام الأصباغ الطبيعيّة. "حرف الصّافي" هي حرف فريدة من نوعها جميلة، وتظهر الحياة اليوميّة في غور الصّافي مع الأسر ومزارع البندورة والتّراث المحليّ.

تدعم اليونسكو ضمن هذا المشروع جمعية سيّدات غور الصّافي لتحسين نوعيّة "حرف الصّافي" من خلال وضع تصاميم وألوان جديدة، وتعليم النّساء المعنّيات كيفيّة ترويح وتسويق هذه الكنوز الفنيّة. وكجزء من المشروع ستدعم اليونسكو البحوث حول مصادر صبغات طبيعيّة إضافيّة وتجريب زراعة (نبيلة التلوين) في غور الصّافي؛ لتوفير الألوان الطبيعيّة اللازمة لإنتاج الحرف اليدويّة التقليدية. وتشمل أنشطة المشروع:

- - دراسة سوق الحرف اليدوية في الأردنّ ووضع استراتيجيّة تسويق.
- - إجراء البحوث على الأصباغ الطبيعيّة المتاحة محليّاً.
- - إجراء البحوث وتجريب زراعة نيلة التلوين.
- - التّدريب على الفنّ، والتّصميم، وأساليب الصّباغة، والتّصنيع، والإنتاج.
- - التّدريب على الإدارة والتّسويق.
- - التّرويج لمنتجات "حرف الصافي".

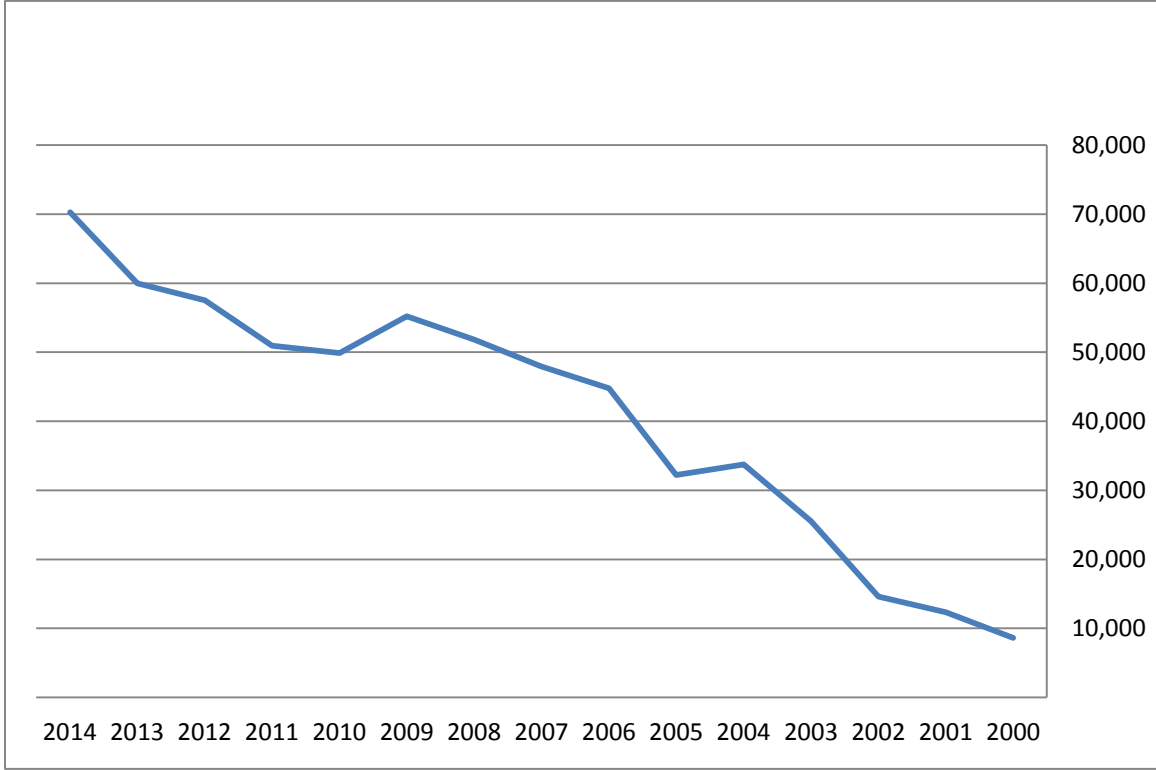
وتمثّيا مع اتّفاقية اليونسكو لعام 2005، فإنّ هذا المشروع يهدف إلى توأمة التاريخ والثّقافة، وتنمية القدرات من أجل تحسين سبل العيش للمجتمعات المحليّة.

العاملات الوافدات في سوق العمل الأردنيّ وسبل الإحلال

تعتبر ظاهرة العاملات الوافدات في سوق العمل الأردنيّ من القضايا التي أخذت حيزاً كبيراً في مجال اهتمام متّخذي القرار في سوق العمل الأردنيّ. فالنزّايّد المستمرّ في أعداد العاملات الوافدات، وضعف الدّور الرّقابيّ من قبل الجهات المختصّة، أدّى إلى وجود حالة من الفوضى في سوق العمل، الأمر الذي يستدعي دراسة معمّقة لواقع هذه العمالة في سوق العمل الأردنيّ، مع ما قد يترتّب عليها من آثار على معدّلات المشاركة الاقتصاديّة. وفي هذا البند من الدّراسة سيتمّ التّطرّق إلى تحليل عام ومختصر لحجم ونسب العاملات الوافدات في سوق العمل الأردنيّ؛ لإعطاء صورة واضحة حول المجالات والأنشطة التي يمكن التّركيز عليها عند التّفكير في سبل وسياسات إحلال العاملات الأردنيّات مكان العاملات الوافدات.

تشير الأرقام إلى أنّ إجمالي عدد العاملات الوافدات في سوق العمل الأردنيّ ارتفع من 8637 عاملة في العام 2000 إلى حوالي 32 ألف عاملة في العام 2005، ومن ثمّ إلى حوالي 70 ألف عاملة في العام 2014. الشّكل (34) يظهر تطوّر أعداد العاملات الوافدات في سوق العمل الأردنيّ خلال الفترة 2000-2014، ويظهر بوضوح الزيادة المستمرّة فيها وبخاصة خلال الأعوام الخمسة السابقة.

الشكل رقم 34: تطوّر أعداد المعاملات الوافدات في سوق العمل الأردنيّ خلال الفترة 2000-2014



المصدر: قاعدة بيانات مشروع المنار/ المركز الوطنيّ لتنمية الموارد البشرية

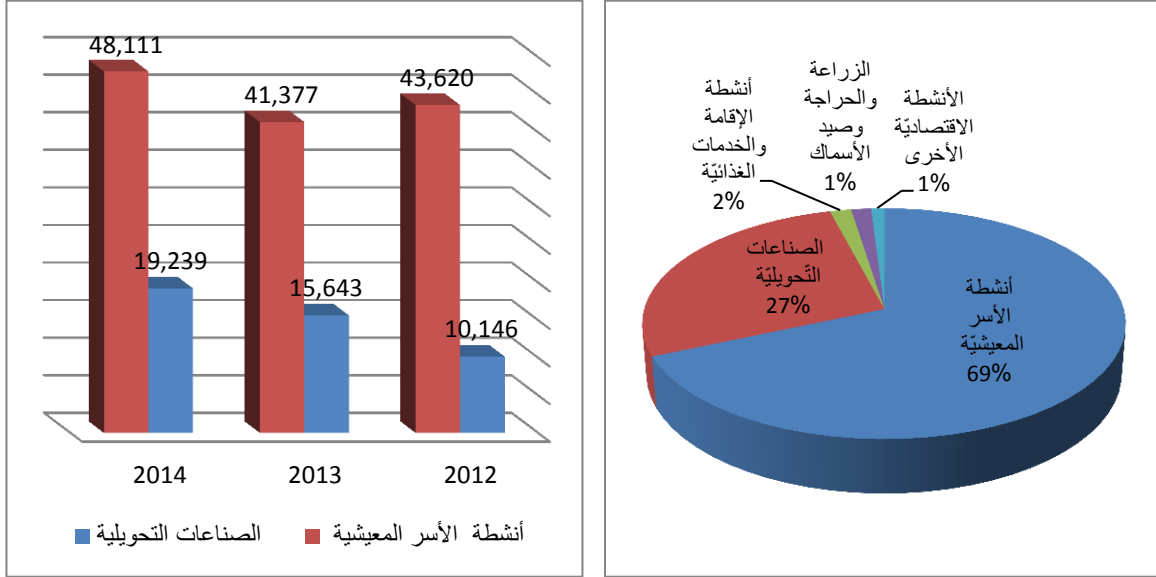
وحول توزيع المعاملات الوافدات حسب النّشاط الاقتصاديّ للعام 2014، يبيّن الجدول أدناه أنّ أعلى نسبة للمعاملات الوافدات كانت في فئة أنشطة الأسر المعيشيّة بنسبة 68%، تلتها فئة نشاط الصناعات التحويليّة بنسبة 27%. كما يبيّن الشكل رقم (35) توزيع المعاملات الوافدات لأبرز الأنشطة الاقتصاديّة للعام 2014.

جدول رقم 53 توزيع المعاملات الوافدات حسب النّشاط الاقتصاديّ للعام 2014

النسبة	النّشاط الاقتصاديّ
68%	أنشطة الأسر المعيشيّة
27%	الصناعات التحويليّة
2%	أنشطة الإقامة والخدمات الغذائيّة
2%	الزراعة والحراجه وصيد الأسماك
1%	الأنشطة الاقتصاديّة الأخرى

المصدر: قاعدة بيانات مشروع المنار/ المركز الوطنيّ لتنمية الموارد البشرية

الشكل رقم 35: توزيع العملات الوافدة حسب النشاط الاقتصادي

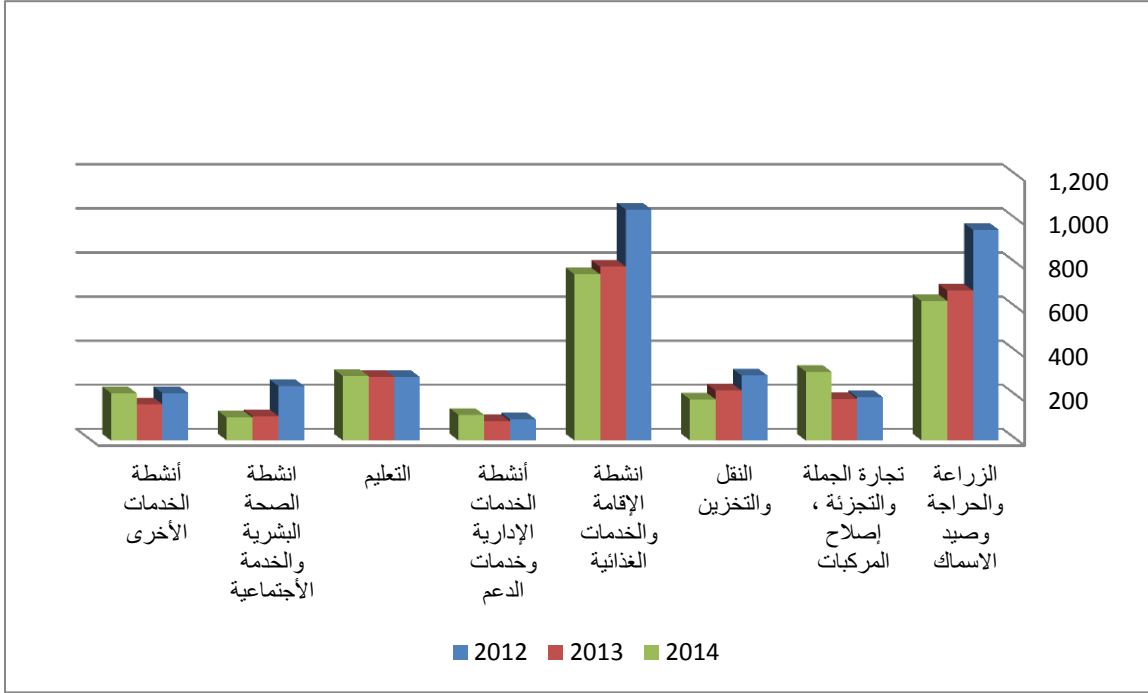


المصدر: قاعدة بيانات مشروع المنار/ المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية

وتظهر الأرقام أنّ أعداد العملات الوافدة في الأنشطة الاقتصادية التي أحتلت أعلى نسب مشاركة حققت زيادة مطردة خلال آخر ثلاث سنوات، حيث ارتفع عدد العملات في نشاط الأسر المعيشية من 43 ألف عاملة عام 2012 إلى 48 ألف عاملة في عام 2014 ، كما ارتفع عدد العملات في نشاط الصناعات التحويلية من 10 آلاف عاملة عام 2012 إلى 19 ألف عاملة عام 2014. كما هو مبين في الشكل أدناه.

من الملاحظ أنّ هناك تركّزاً للعملات الوافدة في كلّ من الأنشطة ذات العلاقة بالأسر المعيشية، وبالتحديد العملات في المنازل. إضافة إلى أنشطة الصناعات التحويلية المختلفة. الأمر الذي يعني أنّ أية سياسات أو استراتيجيات مستقبلية لزيادة مساهمة المرأة الأردنية في القوى العاملة يمكنها أن تركز على مسألة إحلال جزء من العمالة المحلية محلّ العمالة الوافدة، وبخاصة في قطاع الصناعات التحويلية. الشكل (36) يظهر تطور أعداد العملات الوافدة في الأنشطة الاقتصادية الأخرى خلال الفترة 2012-2014.

الشكل رقم 36: تطوّر أعداد العاملات الوافدات في مختلف الأنشطة الاقتصادية خلال الفترة (2012-2014)



المصدر: قاعدة بيانات مشروع المنار/ المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية

إنّ التفكير في سياسات الإحلال الممكنة لرفع نسبة مساهمة المرأة الأردنيّة في القوى العاملة، وبالتحديد في قطاع الصناعات التحويليّة، يتطلّب البدء بوضع أطر وتشريعات أكثر كفاءة في تنظيم عمل المرأة في هذه الصناعات، كإضافة وتفعيل أحكام خاصّة على ساعات العمل، وأماكن العمل الخطرة، وإجازة الأمومة.

ويمكن أيضاً للحكومة التركيز على مسألة توفير التمويل اللازم للإنثاء الأردنيّات العاملات في المشاريع الصغيرة والمتوسطة، وبخاصة المرتبطة منها في قطاع الصناعات التحويليّة، وتفعيل الحد الأدنى للأجور في هذا القطاع. فقد لوحظ أنّ المنشآت العاملة في قطاع الصناعات التحويليّة تُفضّل توظيف العاملات الوافدات؛ نظراً لتدنّي أجورهنّ، وقبولهن العمل لساعات طويلة خلال اليوم.

إنّ عمليّة إحلال العمالة المحليّة محل العمالة الوافدة ليست بالعمليّة الفوريّة، فعمليّة الإحلال هذه تحتاج إلى خطة طويلة الأجل، بحيث تتم عمليّة الإحلال بشكل تدريجيّ وعلى مراحل متعاقبة. فمثلاً، يمكن في البداية تقديم عدد من الامتيازات والتسهيلات للعاملات الأردنيّات لجذبهنّ للعمل في مهن ووظائف

محدّدة ترتبط بأنشطة الأسر المعيشية والصناعات التحويلية، ومن ثمّ تدريبهنّ بشكل يتوافق والانتاجية المطلوبة في هذه الأنشطة.

أي إنّ عملية الإحلال يجب أن تبدأ من المهن المتخصصة في المجالات المطلوبة، وبخاصة في المهن والوظائف ذات الطبيعة الفنية والتي تشهد تدنيًا ملحوظًا في نسب مشاركة الأردنيين فيها. إضافة إلى ذلك، يمكن أيضًا البدء بإحلال العاملات الأردنيات في المهن ذات الطبيعة العامة والمرتبطة بأنشطة الأسر المعيشية والصناعات التحويلية كالوظائف المتعلقة بالسكرتاريا، والمحاسبة، والمالية، وشؤون الموظفين، فمثل هذه الوظائف لا تتطلب تدريباً معمّقاً مع اختلاف النشاط الذي تعمل فيه المؤسسات.

مما لا شكّ فيه هنا، أنّ سياسات الإحلال ستكون أكثر تعقيداً لأنّ غالبية المؤسسات العاملة في قطاع الصناعات التحويلية وخدمات الأسر المعيشية هي مؤسسات قطاع خاص، الأمر الذي يتطلّب من الحكومة ضرورة مراقبة تنفيذ السياسات والخطط والتشريعات اللازمة لعملية الإحلال.

الفصل السادس

التحليل القياسي لمحدّدات مشاركة المرأة الأردنيّة في سوق العمل

إنّ أحد الأهداف الرئيسية للدراسة الحالية هو تعرّف أبرز المحددات التي تؤثر في قرار المرأة الأردنية في المشاركة في القوى العاملة. ولتحقيق هذا الهدف فقد استندت الدراسة في هذا الجزء إلى تصميم وتنفيذ استبانة موجهة لفئة الإناث في المجتمع الأردنيّ بغرض تحديد أبرز هذه المحددات والتّركيز على مقدار الأثر لكلّ منها على نسبة المشاركة الاقتصادية في سوق العمل.

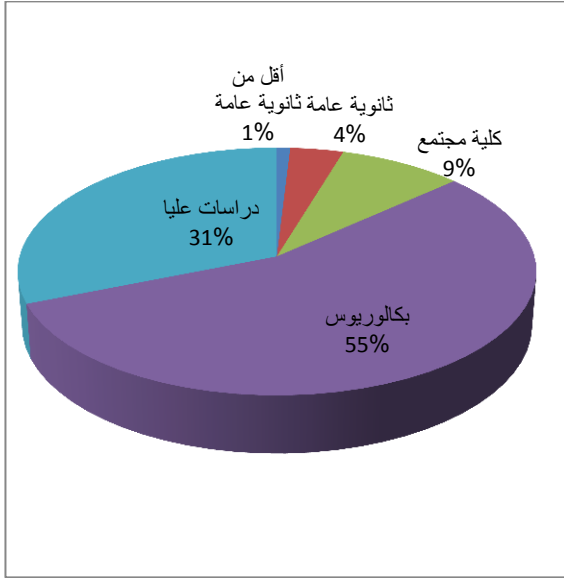
لقد تمّ تصميم استبانة تحاول قياس أبرز هذه المحددات، وتمّ عرضها على عدد من المختصّين في مجال الإحصاء ودراسات المرأة؛ ليتمّ بعد ذلك أخذ ملاحظاتهم واقتراحاتهم بخصوص الأسئلة التفصيليّة للاستبانة (مرفق الاستبانة في ملحق الدراسة). وقد تمّ مراعاة أن تغطي أسئلة الاستبانة أغلب الجوانب: الاقتصادية، والاجتماعيّة، والثّقافيّة التي من شأنها التأثير في مشاركة المرأة في القوى العاملة. وبناءً على ذلك، تمّ اختيار الجهات الحكوميّة والخاصة التي تغطي عدداً من القطاعات الاقتصادية الرئيسية والحيويّة في الاقتصاد الأردنيّ، وكذلك عدداً من الإناث غير العاملات وبشكل عشوائيّ ليتمّ توزيع الاستبانة عليها.

شملت الاستبانة الموزّعة حوالي 400 امرأة عاملة وغير عاملة، استجابت منهنّ 322 وبنسبة 80%. وقد غطّت هذه العيّنة عدداً من الإناث العاملات في وظائف متنوّعة في القطاعين العام والخاص، إضافة إلى إناث غير عاملات. حيث شملت العيّنة الموزّعة على الإناث العاملات وزارة التّربية والتعليم، والخدمات الطبيّة الملكيّة، والجامعة الأردنيّة، وجامعة البلقاء التّطبيقيّة، والبنك المركزيّ الأردنيّ، وأمانة عمّان الكبرى. كما شملت عدداً من مؤسسات القطاع الخاص كالبنك العربيّ، وبنك الإسكان، وبنك الاستثمار، ومجموعة طلال أبو غزالة، وجامعة البتراء، وجامعة الزيتونة الأردنيّة، وعدداً من شركات الشحن الجويّ، والعيادات الطبيّة الخاصة، إضافة إلى عدد من المدارس الخاصّة، وعدد من العاملات في مجال السكرتاريا. كما تمّت مراعاة أن تكون الإناث المستجيبات من فئات وظيفيّة مختلفة في هذه الجهات، بحيث تغطي العيّنة إنثاءً من مستويات تعليميّة عالية، إضافة إلى إناث من مستوى تعليميّ أقلّ، وصولاً إلى العاملات غير الماهرات اللواتي يحملن عادة شهادة الثانويّة العامّة أو أقلّ. أمّا الإناث غير العاملات فقط شملت العيّنة عدداً من الإناث في مناطق مختلفة، وبما يكفل مستويات مختلفة من الدّخل للأسر. ويقدم هذا الفصل التّحليل الوصفيّ والقياسيّ لعيّنة الدراسة، حيث يستعرض الجزء اللاحق أبرز الخصائص التفصيليّة للعيّنة المستخدمة بالاعتماد على أسئلة الاستبانة.

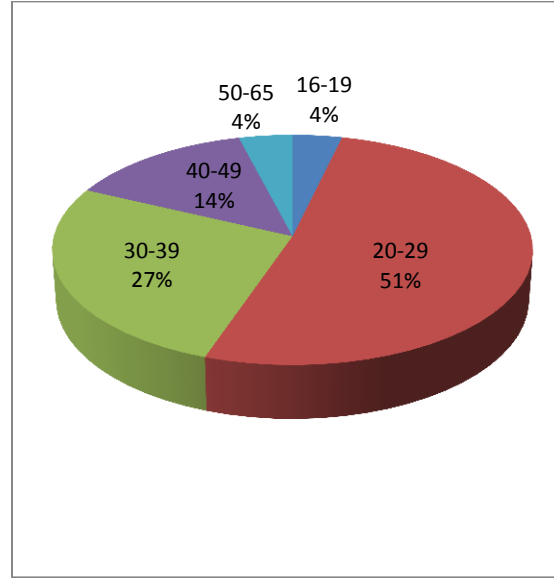
التحليل الوصفي لعينة الدراسة

أظهرت نتائج الاستبانة أنّ حوالي 166 أنثى من إجمالي حجم العينة والبالغ 322 أنثى هنّ من الفئة العمرية 20-29 سنة، مُشكّلةً ما نسبته 51% من إجمالي حجم العينة. في حين كان أقلها في الفئة العمرية 16-19 سنة وبنسبة أقلّ من 4% من إجمالي حجم العينة. وفي المقابل فإنّ عدد المستجيبات للاستبانة من الفئة العمرية المتقدّمة بالسن 50-65 سنة بلغ حوالي 13 أنثى أي ما نسبته 4% من إجمالي حجم العينة، فيما شكّلت الفئات العمرية 30-39 سنة و40-49 سنة ما نسبته 27% و14% على التوالي وكما هو موضّح في الشّكل رقم (37).

الشكل رقم 38: المستوى التعليمي

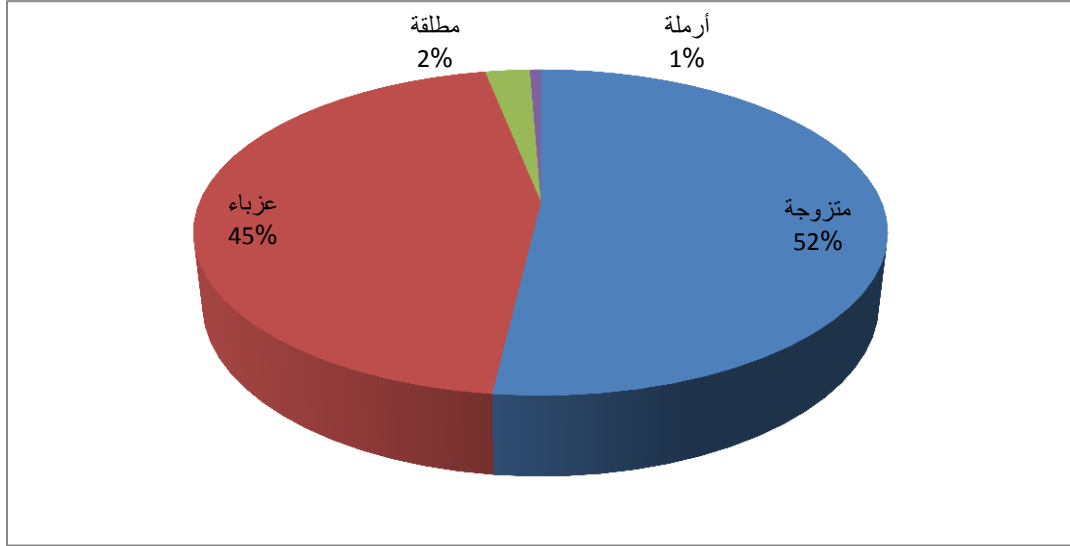


الشكل رقم 37: الفئة العمرية



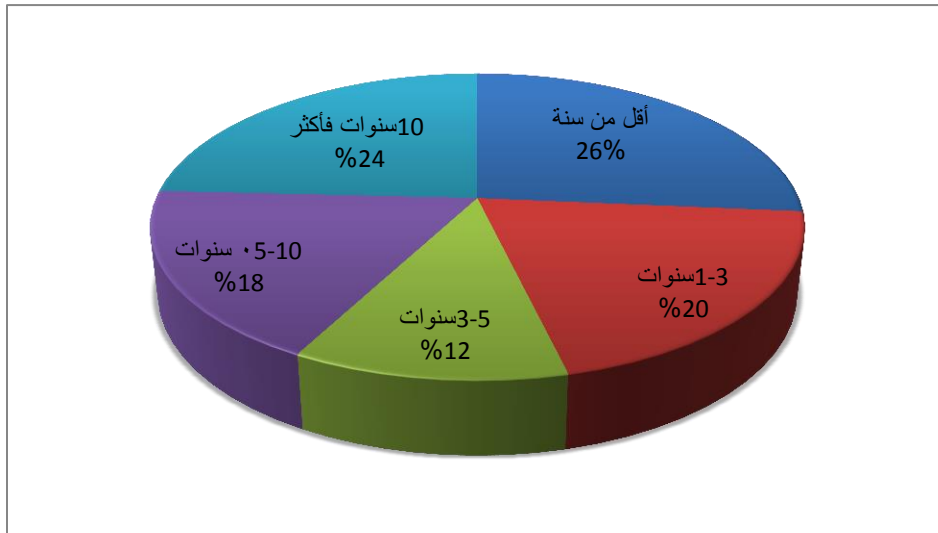
وفيما يتعلّق بالمستوى التعليمي للعينة المختارة، فقد أظهرت النتائج أنّ حوالي 179 أنثى من حجم العينة هنّ من الحاصلات على درجة البكالوريوس، وبنسبة بلغت حوالي 55% من إجمالي حجم العينة. في حين كانت أقلّ من ثانوية عامة أقلّ من 1%. أمّا عدد الإناث الحاصلات على شهادات عليا فقد بلغ حوالي 100 أنثى، وبنسبة 31% من إجمالي حجم العينة، بينما بلغت نسبة الإناث الحاصلات على شهادات الثانوية العامة وكلية المجتمع ما نسبته 4% و9% على التوالي، الشّكل (38).

الشكل رقم 39: الحالة الاجتماعية



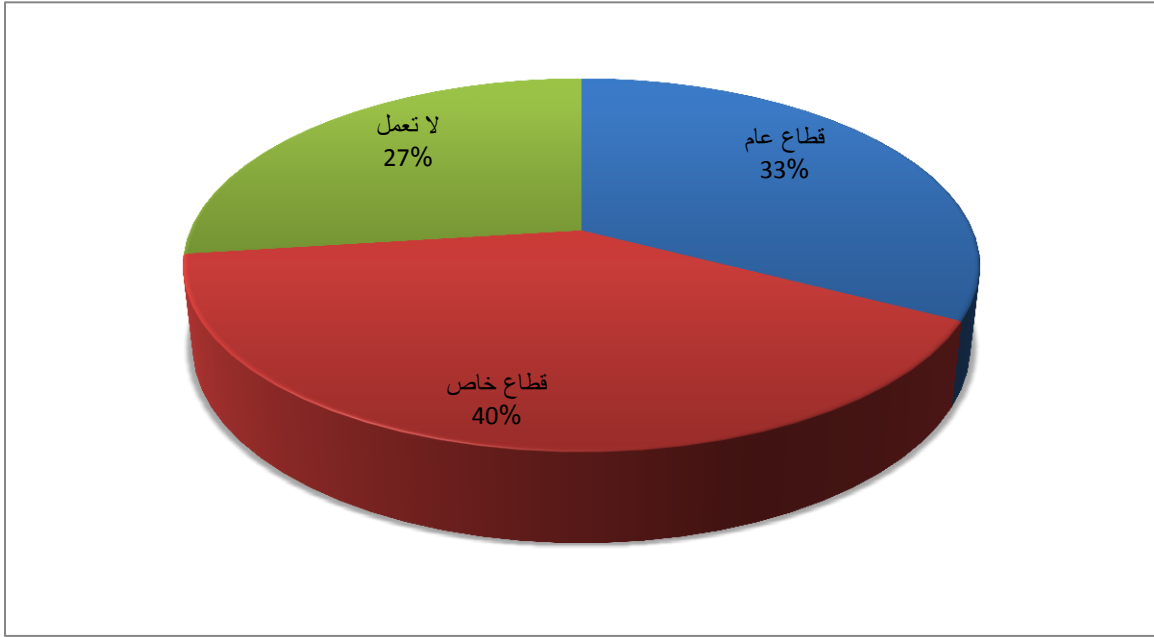
وعلى صعيد الحالة الزوجية للمستجيبات من عينة الدراسة، فقد كان حوالي 52% منهنّ متزوجات. بينما كان حوالي 145 أنثى منهنّ عزباء ونسبة 45% من إجمالي حجم العينة والبالغة 322 أنثى، بينما بلغت نسبة المطلقات والأرامل حوالي 2% و1% على التوالي، وذلك كما هو موضّح في الشكل رقم (39).

الشكل رقم 40: الخبرة العملية



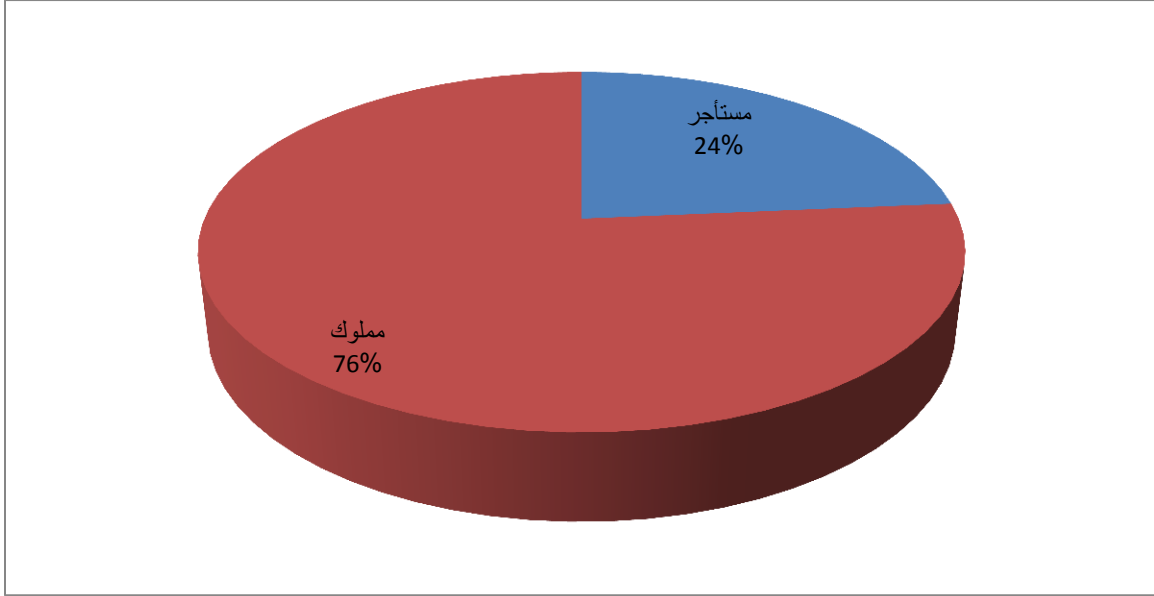
عند النظر إلى توزيع المشتغلات حسب الخبرة العمليّة، وكما هو مبين في الشّكل رقم 40، فيلاحظ أنّ حوالي 26% من الإناث المشتغلات لديهن أقل من سنة كخبرة عمليّة، في حين بلغت نسبة من لديهن 10 سنوات خبرة فأكثر حوالي 24%. بينما كانت لدى حوالي 38 أنثى منهن خبرة تتراوح بين 3-5 سنوات وبنسبة 12% من إجمالي حجم العيّنة. وفي الجانب الآخر تتقارب النّسب للإناث اللواتي يملكن خبرة من 1-3 سنوات و من 5-10 سنوات، حيث شكّلت نسبتهنّ 20% و 18% على التوالي.

الشكل رقم 41: مجال العمل الحالي

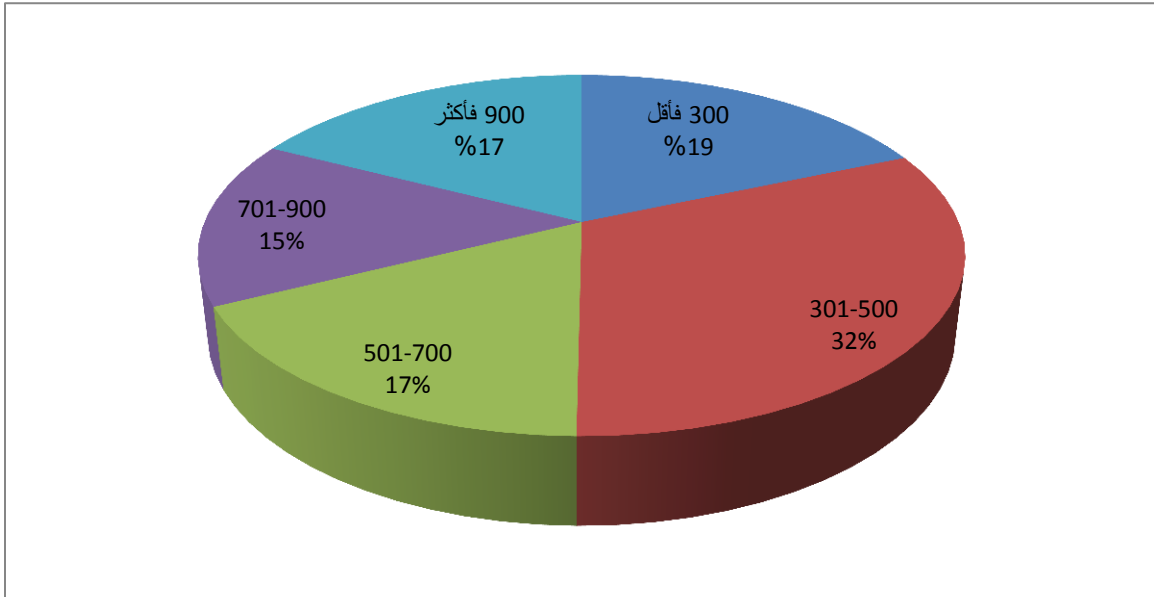


أظهرت نتائج الاستبانة أنّ 130 أنثى من إجمالي حجم العيّنة والبالغ 322 أنثى يعملن لدى القطاع الخاص وبنسبة 40%، بينما بلغت نسبة الإناث العاملات لدى القطاع العام 33% والبالغ عددهنّ 105 إناث. في حين كانت نسبة غير العاملات من المستجيبات للاستبانة حوالي 27% من إجمالي حجم العيّنة، الشّكل (41). وفي المقابل، يظهر الشّكل رقم (42) أنّ الغالبية العظمى من الإناث يسكنّ في سكن مملوك وبنسبة تزيد عن 76%، في حين بلغت نسبة الإناث اللواتي يسكنّ في سكن مستأجر أقل من 24%.

الشكل رقم 42: نوع السكن



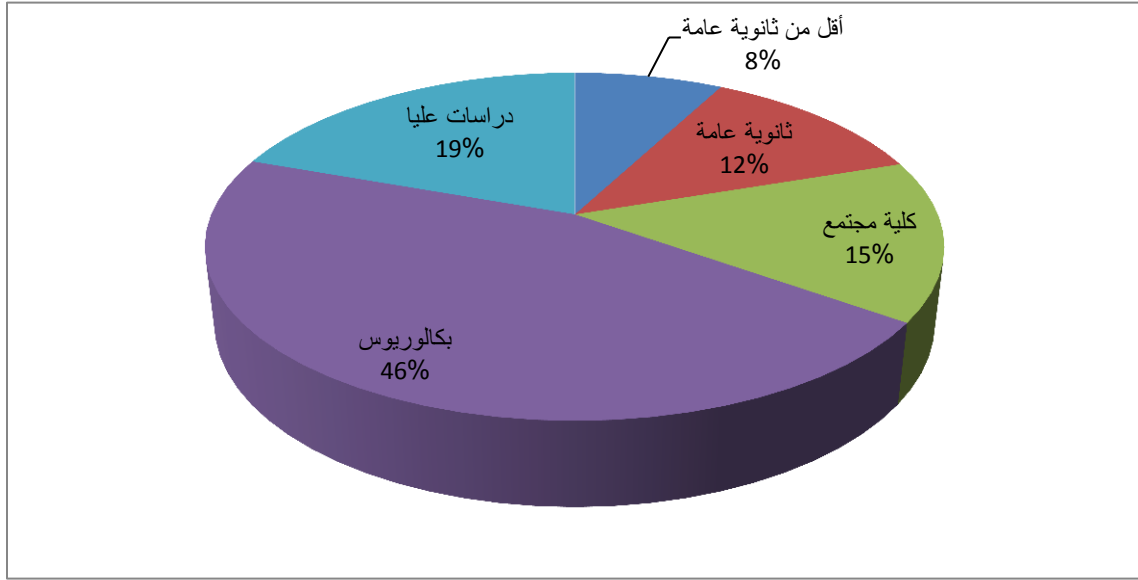
الشكل رقم 43: الدّخل الشّهريّ بالدينار



أما فيما يتعلّق بمستويات الدّخول الشّهريّة للإناث العاملات المستجيبات، يظهر الشّكل (43) أنّ حوالي 32% من الإناث يحصلن على دخل يتراوح بين 301-500 دينار، وهي النسبة الأعلى، في حين كانت أقلّها فئة الدّخل 900-701 دينار شهريّاً، وبحوالي 15% من إجماليّ المستجيبات. وفي المقابل

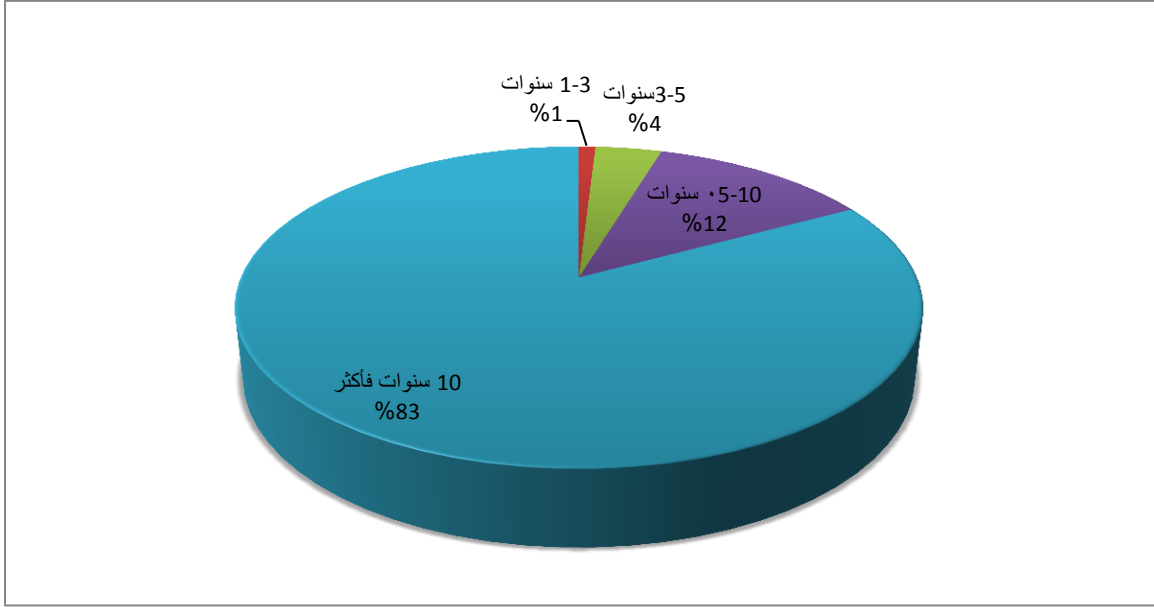
جاءت النسب متساوية من حيث: الدّخول الشهريّة التي تتراوح بين 501-700 دينار، واللواتي يزيد دخلهنّ الشهري عن 900 دينار، حيث بلغت النسبة 17% لكلا الفئتين. بينما كانت نسبة الإناث العاملات اللواتي يحصلن على دخل شهريّ أقل من 300 دينار 19% من حجم العيّنة.

الشكل رقم 44: المستوى التّعليمي لربّ الأسرة



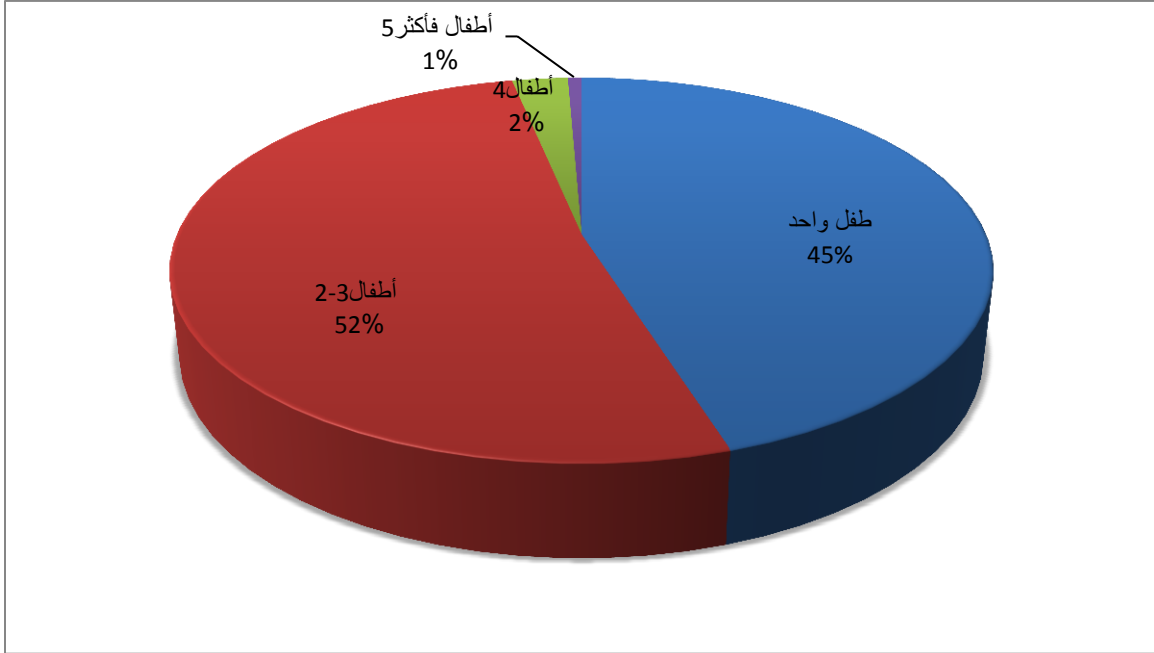
وفيما يتعلّق بتوزيع المؤهل العلمي لأرباب أسر الإناث المستجيبات، فيلاحظ أنّ أرباب الأسر الذين يحملون درجة البكالوريوس قد شكّلوا أعلى نسبة من إجمالي حجم العيّنة، وذلك كما هو مبين في الشكل رقم (44)، وبنسبة قاربت 46%، وجاء في المرتبة الثانية أرباب الأسر الذين يحملون شهادات الدّراسات العليا وبنسبة 19%، ومن ثمّ أرباب الأسر الذين يحملون مؤهل كليّة مجتمع وبنسبة 15%، وأخيراً أرباب الأسر الذين يحملون شهادة الثانويّة العامّة ومن لا يحملون أي مؤهل علمي وبنسبة 12% و8% على التوالي.

الشكل رقم 45: الخبرة العمليّة لربّ الأسرة



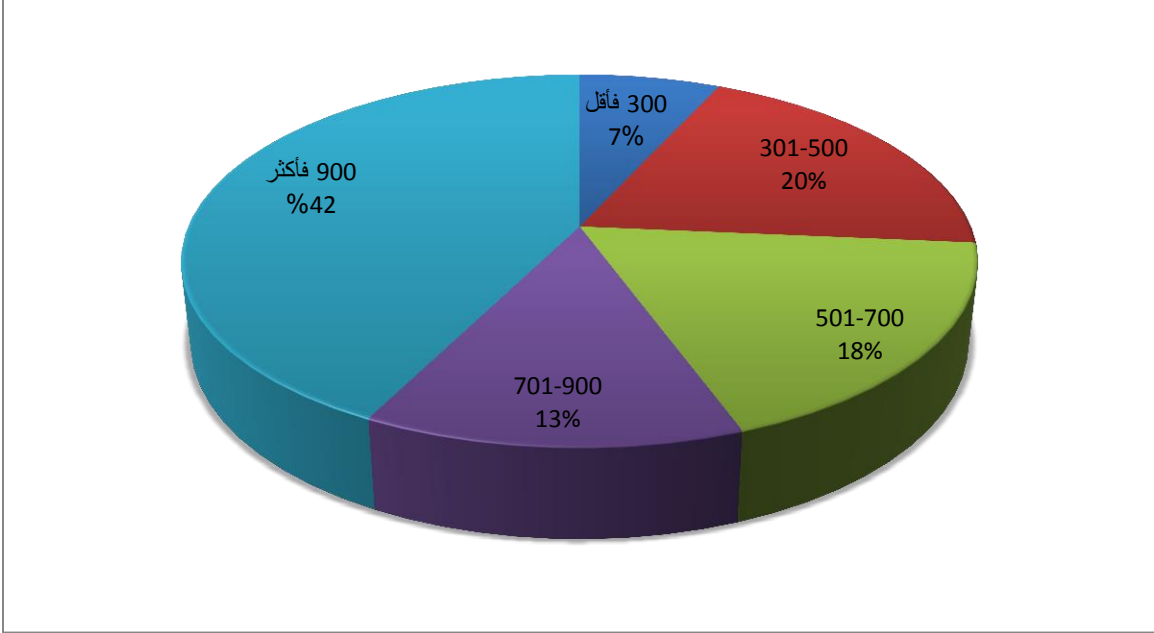
يظهر الشّكل رقم (45) الخبرة العمليّة لربّ الأسرة، حيث أظهرت النتائج أنّ الغالبية العظمى من أرباب الأسر لديهم خبرة عمليّة تجاوزت الـ 10 سنوات وبنسبة 83% من إجمالي حجم العينة، في حين لم تقل الخبرة العمليّة عند أيّ من أرباب الأسر عن سنة. وفي المقابل بلغت نسبة أرباب الأسر ممن لديهم خبرة عمليّة تتراوح بين 5-10 سنوات حوالي 12%. كما أظهرت النتائج محدوديّة النّسب لأرباب الأسر ممن لديهم خبرة عمليّة تتراوح بين 3-5 سنوات و 1-3 سنوات، فقد بلغت النّسب 4% و1% على التوالي.

الشكل رقم 46: عدد الأطفال أقل من 10 سنوات



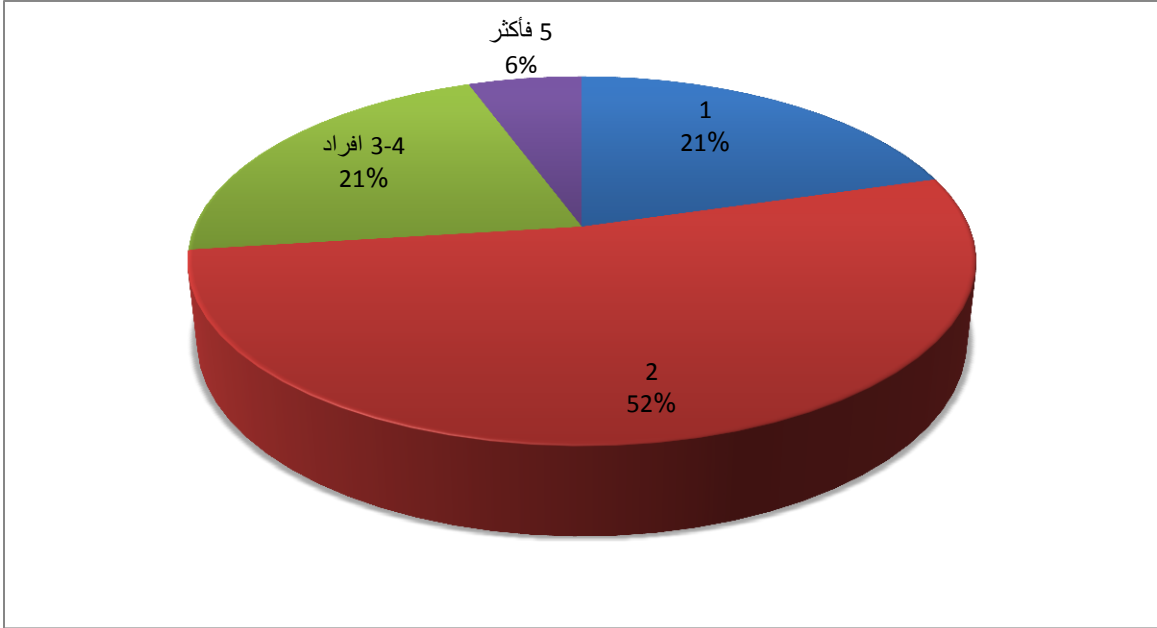
كما اشتملت أسئلة الاستبانة على سؤال يتعلّق بعدد الأطفال في الأسرة ممن تقل أعمارهم عن 10 سنوات، حيث يعتبر هذا المؤشر من أبرز محددات مساهمة المرأة في القوى العاملة. وقد أظهرت النتائج أنّ حوالي 52% من الإناث لديهن 2-4 أطفال أعمارهم أقل من 10 سنوات في أسرهن، في حين كانت هنالك أنثى واحدة فقط لديها أكثر من 5 أطفال أعمارهم أقل من 10 سنوات وبنسبة لم تتجاوز الـ 1%. بينما بلغ عدد الإناث اللواتي لديهن طفل واحد حوالي 145 أنثى وبنسبة بلغت 45% من إجمالي حجم العينة. بينما بلغت نسبة الإناث اللواتي لديهن 4 أطفال ممن هم في سن 10 سنوات فأصغر فقط 2% من إجمالي حجم العينة، الشكل رقم (46).

الشكل رقم 47: الدّخل الشّهريّ لربّ الأسرة/ بالدينار



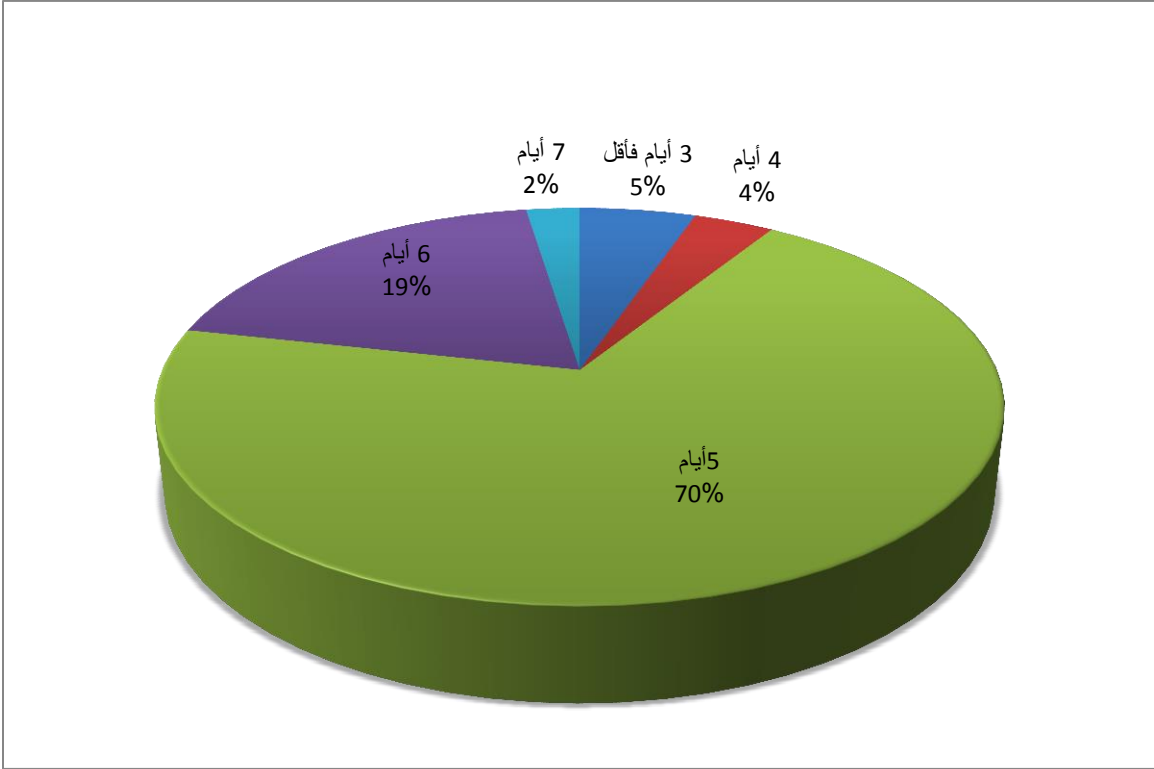
يظهر الشكل رقم (47) الدّخل الشّهريّ لربّ الأسرة، حيث أظهرت النّتائج أنّ أغلب أرباب الأسر يحصلون على دخل شهريّ أعلى من 900 دينار وبنسبة 42%، في المقابل بلغت أقلّ نسبة لأرباب الأسر من الذين يحصلون على دخل شهريّ أقل من 300 دينار وبنسبة 7%. في حين كانت بقية الفئات متقاربة من حيث دخول أرباب الأسر، فقد بلغت النّسب لأرباب الأسر الذين يحصلون على دخول تتراوح بين 500-301 وبين 700-501 وبين 900-701 حوالي 20% و18% و13% على التوالي.

الشكل رقم 48: عدد العاملين في الأسرة



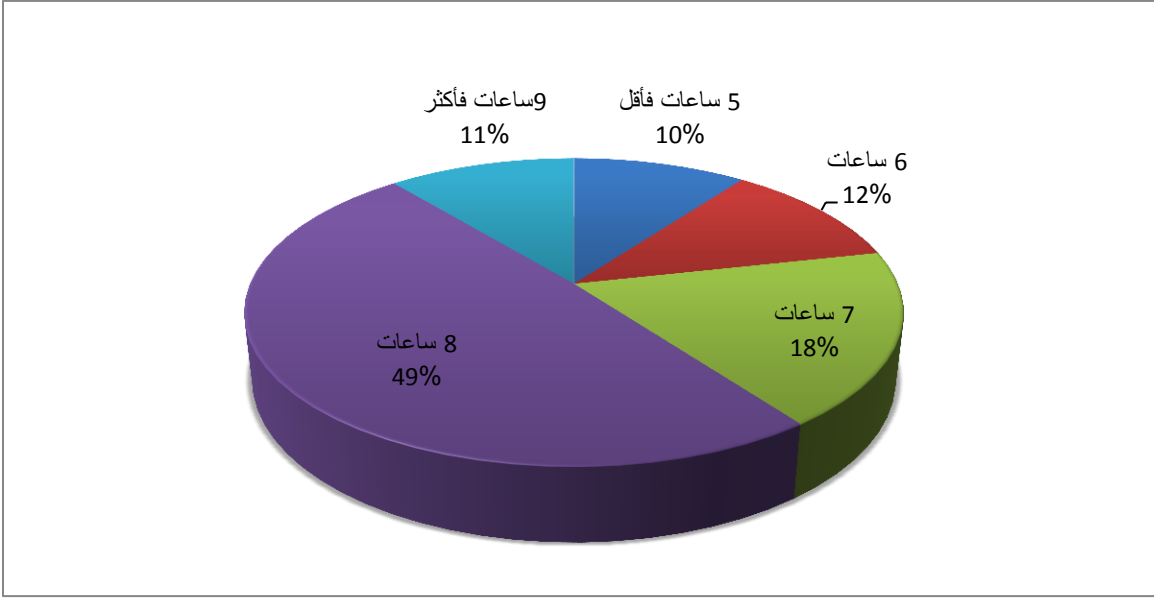
أما بالنسبة للسؤال المتعلق بعدد العاملين في الأسرة، فيظهر الشكل رقم (48) أن أكثر من نصف العينة لديها على الأقل شخصان يعملان وبنسبة 52%، في حين كان أقلها ممن لديهم أكثر من 5 عاملين داخل الأسرة الواحدة وبنسبة 6%. وفي المقابل جاءت النسب متساوية لحالة وجود شخص واحد أو 3-4 أشخاص عاملين في الأسرة وبنسبة 21%.

الشكل رقم 49: عدد أيام العمل الأسبوعيّة



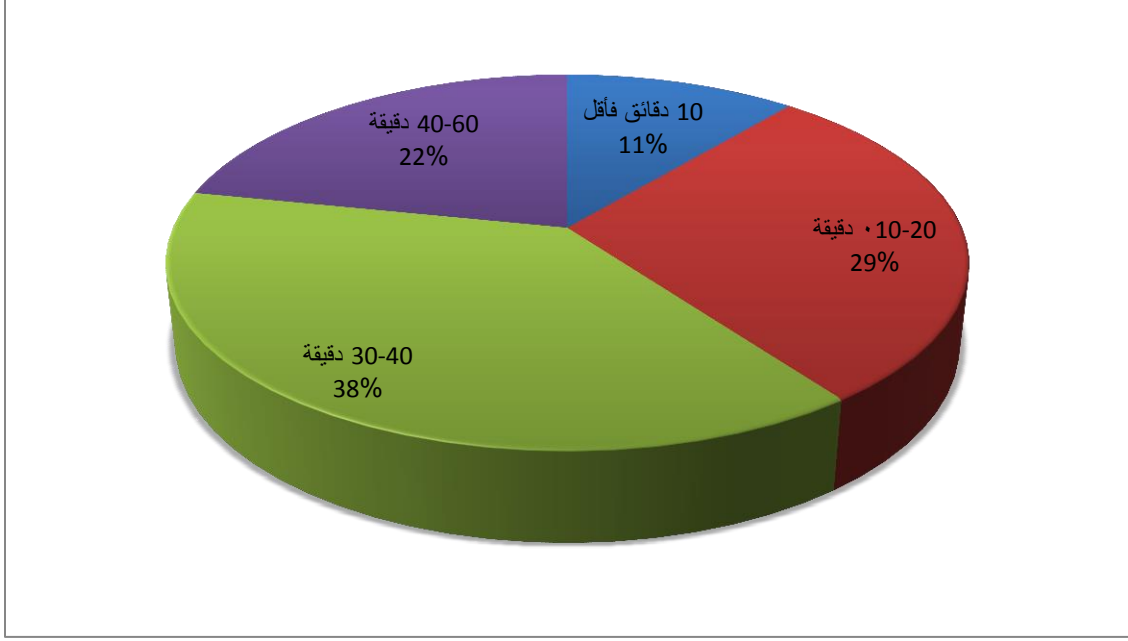
كما تمّ أيضاً سؤال الإناث عن عدد أيام العمل الأسبوعيّة، حيث يظهر الشكل رقم (49) أنّ أكثر من ثلثي حجم العينة هن ممن يعملنّ 5 أيام في الأسبوع وبنسبة 70% من إجمالي عدد الإناث المستجيبات، وعدد من يعملن 6 أيام في الأسبوع حوالي 19%. في المقابل فإنّ 2% فقط منهن يعملن طيلة أيام الأسبوع. في حين بلغت نسب الإناث اللواتي يعملن 4 أيام أو 3 أيام فأقل أسبوعيّاً 4% و 5% على التوالي.

الشكل رقم 50: عدد ساعات العمل اليومية



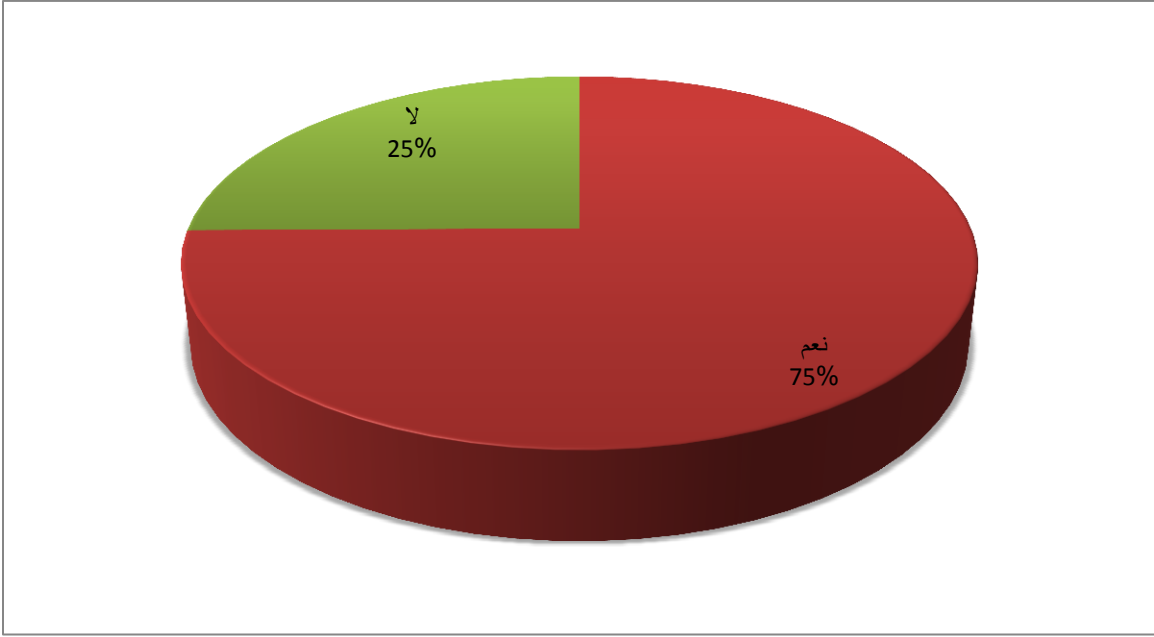
أما بخصوص عدد ساعات العمل اليومية للإناث اللواتي شملتهن العيّنة، فقد بلغت أعلى نسبة لمن يعملن 8 ساعات في اليوم، حيث شكّلن ما نسبته 49%، في حين بلغت أقل نسبة لمن يعملن 5 ساعات فأقل في اليوم الواحد وبنسبة 10%. في المقابل بلغت نسبة الإناث اللواتي يعملن 7 ساعات في اليوم 18% من إجمالي حجم العينة. كما أظهرت النتائج أنّ نسبة الإناث اللواتي يعملن 6 ساعات و 9 ساعات في اليوم بلغت 12% و 11% على التوالي.

الشكل رقم 51: متوسط زمن التنقل بين العمل ومكان السكن



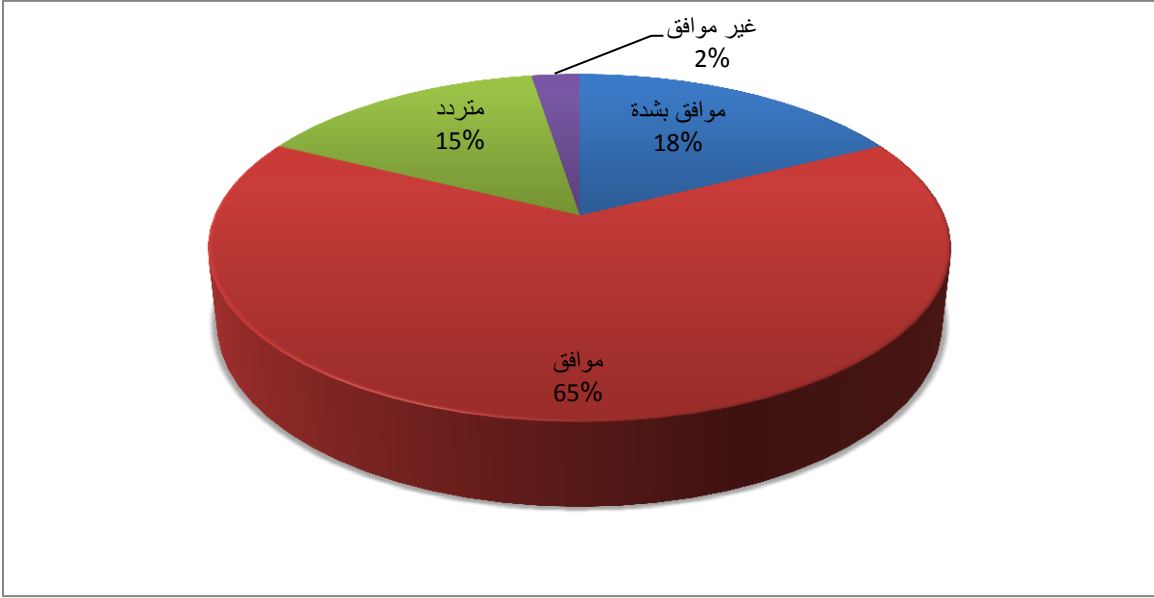
فيما يتعلّق بالزمن المستغرق للتنقل بين العمل والسكن، أظهر الشكل رقم (51) أنّ 93 أنثى من حجم العينة والبالغ 322 أنثى يستغرقنّ من 10-20 دقيقة في التنقل بين العمل والسكن وبنسبة 38%، في حين كان حوالي 27 أنثى منهن يستغرقنّ أقلّ من 10 دقائق للتنقل بين العمل والسكن ويشكّلن ما نسبته 11%. وفي المقابل كانت النسب متقاربة إلى حدّ ما بين الإناث اللواتي يستغرقن 10-20 دقيقة، واللواتي يستغرقن 40-60 دقيقة للتنقل بين أعمالهن ومكان سكنهنّ وبنسبة 29% و22% على التوالي.

الشكل رقم 52: هل كنت تعملين قبل الزواج؟

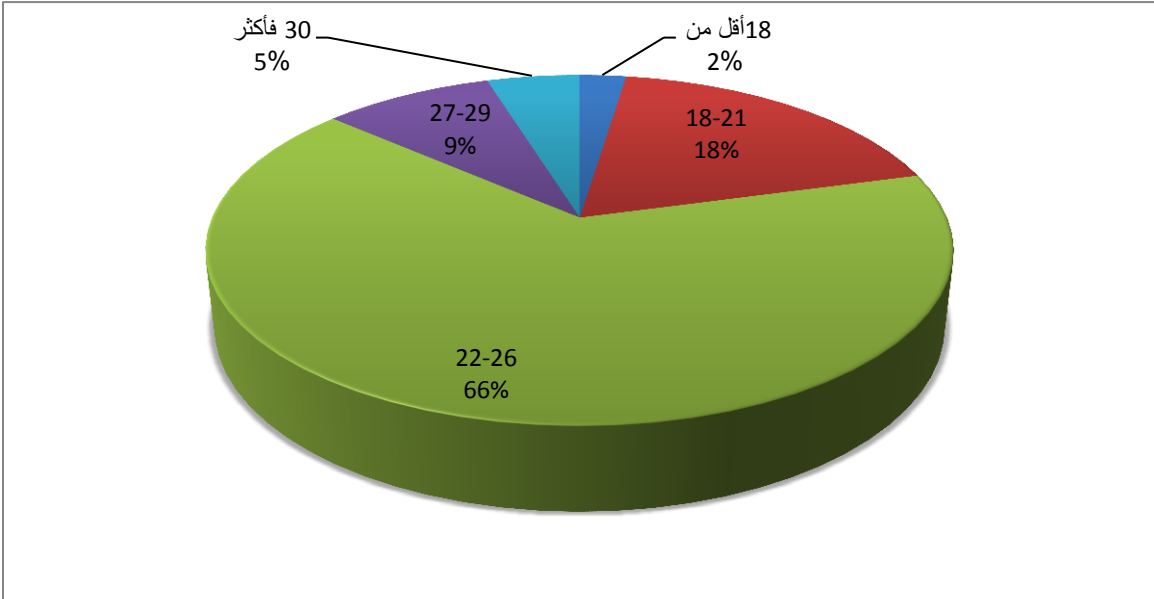


من الملاحظ أيضاً أنّ أغلب الإناث المستجيبات للاستبانة يعملنّ قبل الزواج، حيث شكّلنّ ما نسبته 75% من إجمالي حجم العينة، بينما 25% منهن لم يكن يعملنّ قبل الزواج، الشكل (52). كما شملت أسئلة الاستبانة أيضاً سؤالاً حول رأي الزوج (للإناث المتزوجات) بعمل زوجته المستجيبة، حيث تشير البيانات إلى أنّ حوالي 103 إناث من أصل 153 أنثى كان رأي زوجها موافقاً وبنسبة 65%، في حين أظهرت النتائج أنّ 4 إناث فقط أزواجهنّ غير موافقين على عملهنّ وبنسبة 2%. بينما بلغ عدد الأزواج الموافقين بشدّة 28 أنثى وبنسبة 18%. وجاء 15% من الأزواج متردّدين بخصوص عمل زوجاتهم، الشكل (53).

الشكل رقم 53: رأي الزوج بعمل زوجته



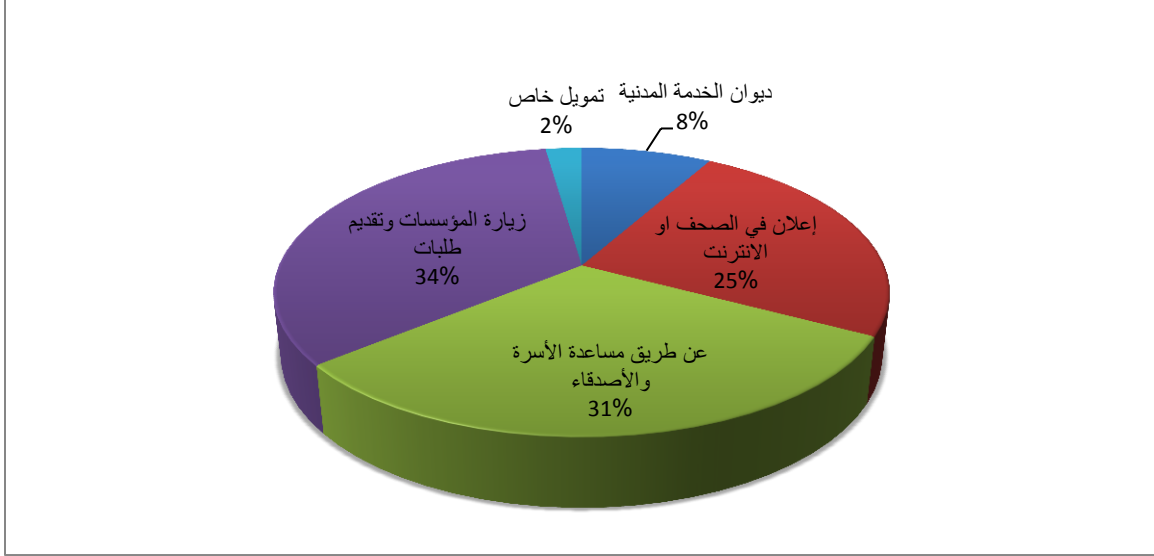
الشكل رقم 54: سنّ البدء بالعمل بشكل متّصل للأنثى



وعلى صعيد بداية سنّ العمل بشكل متّصل للإناث، فإنّ ما يقارب 164 أنثى من حجم العيّنة والبالغ 250 أنثى من المستجيبات للاستبانة ممن يعملنّ في سن ما بين 26-22 عامًا ويشكلنّ نسبة 66%، في حين بلغ عدد الإناث المستجيبات للاستبانة ممن بدأن عملهنّ في سن أقل من 18 عامًا 6 إناث ويشكلنّ

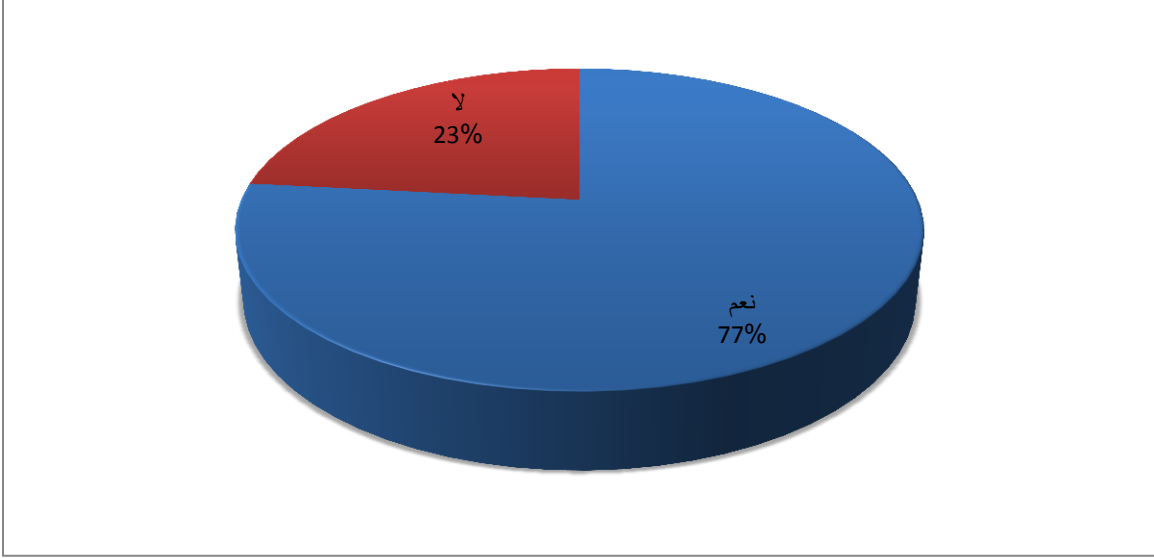
نسبة 2%. كما بلغ عدد الإناث ممن يعملنّ بسن ما بين 18-21 عامًا 46 أنثى وبما نسبته 18%. وفي المقابل بلغت نسبة الإناث اللواتي بدأن عملهنّ بين سن 27-29 عامًا وبين من هنّ أكثر 30 عامًا ما نسبته 9% و5% على التوالي، وكما هو موضح في الرّسم رقم (54).

الشكل رقم 55: طريقة الحصول على العمل الحاليّ



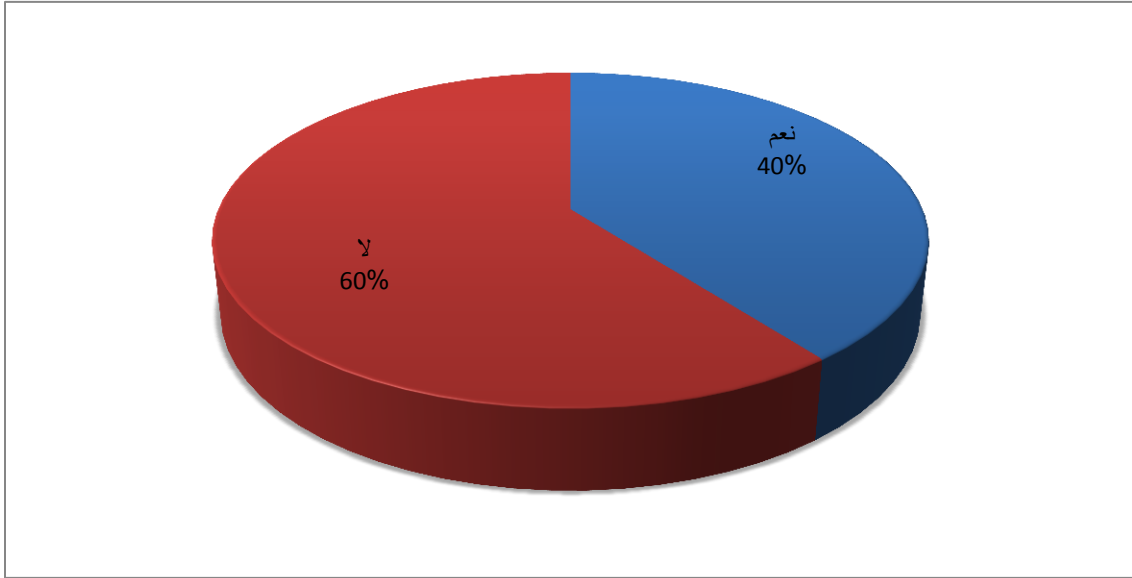
وحول كميّة حصول الإناث على العمل الحاليّ، فقد أظهر الشّكل رقم (55) أنّ 74 أنثى من حجم العيّنة والبالغ 220 أنثى حصلن على عملهنّ من خلال زيارة المؤسسات وتقديم الطلبات فيها وبما نسبته 34%، في حين أظهرت النتائج أنّ 5 إناث حصلن على عملهن عن طريق التّمويل الخاص وبنسبة لم تتجاوز 2%. وفي المقابل أظهرت النتائج أنّ هنالك نسبة مرتفعة أيضاً من الإناث حصلنّ على عملهنّ عن طريق مساعدة الأسرة والأصدقاء (أو ما يسمى "بالواسطة") وبنسبة 31%. كما أظهر الرّسم أعلاه أنّ 25% من الإناث حصلنّ على عملهنّ عن طريق الإعلان في الصحف أو الإنترنت. بينما حصل ديوان الخدمة المدنيّة على نسب متدنّية من خلال الاستبانة في حصول الإناث على عملهنّ فقد كانت النسبة 8% من حجم العيّنة ككل.

الشكل رقم 56: وجود تأمين صحي من جهة العمل



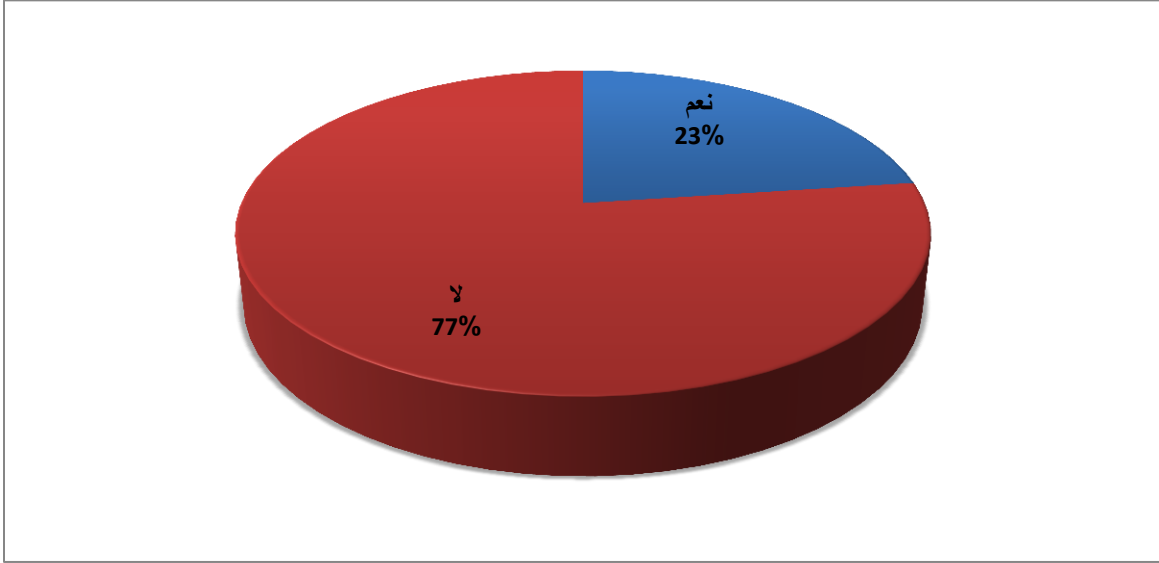
يبين الشكل رقم (56) إن كان هناك تأمين صحي للأنثى من جهة العمل أم لا، حيث بلغ عدد المستجيبات ممن يعملن 236 أنثى وتمت الاجابة بنعم من قبل 181 أنثى وبنسبة بلغت 77%، بينما بلغ عدد اللواتي لا يملكن تأميناً صحياً من جهة العمل حوالي 55 أنثى وبنسبة 23%.

الشكل رقم 57: تغطية التأمين الصحي لكامل الأسرة



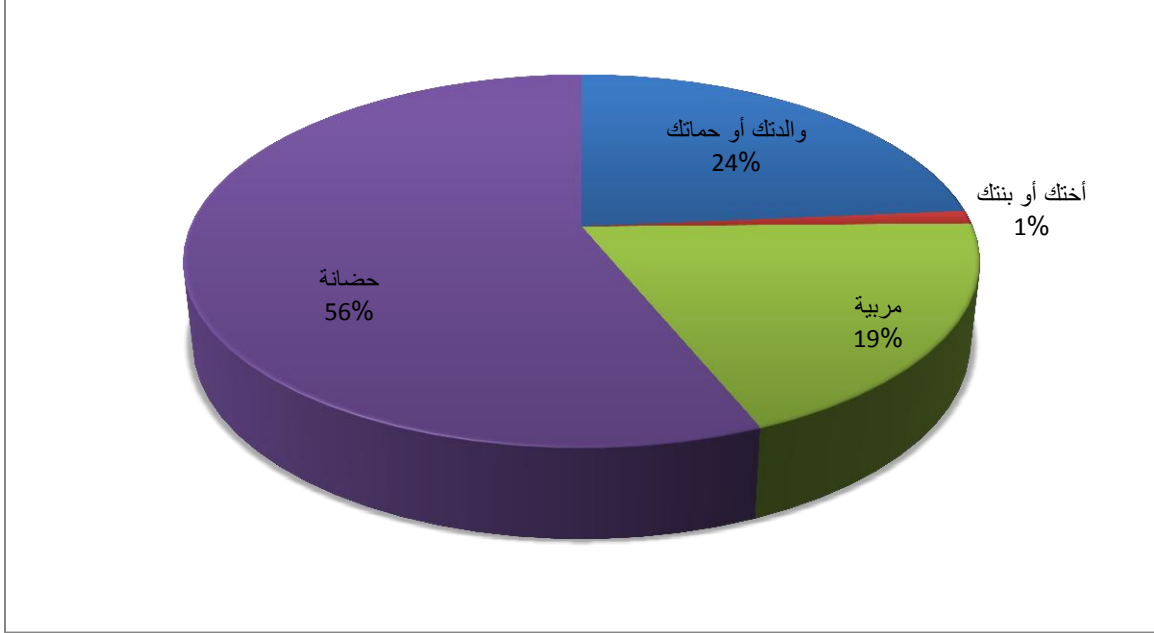
وفي سؤال متّصل بالتأمين الصّحيّ المتوقّر للأنتى فقد تمّ الاستفسار عن مدى شمول التّأمين الصّحيّ من جهة عمل الأنتى لكل أفراد أسرتها ، وقد أظهرت البيانات أنّ حوالي 130 أنتى من إجمالي حجم العيّنة والبالغ 215 أنتى لا يغطي التّأمين الصّحيّ كامل أسرهنّ و بنسبة 60%، في حين أنّ 85 أنتى يغطي التّأمين الصّحيّ كامل الأسرة وتشكّل نسبته 40%.

الشكل رقم 58: توفّر حضانة للأطفال في مكان العمل



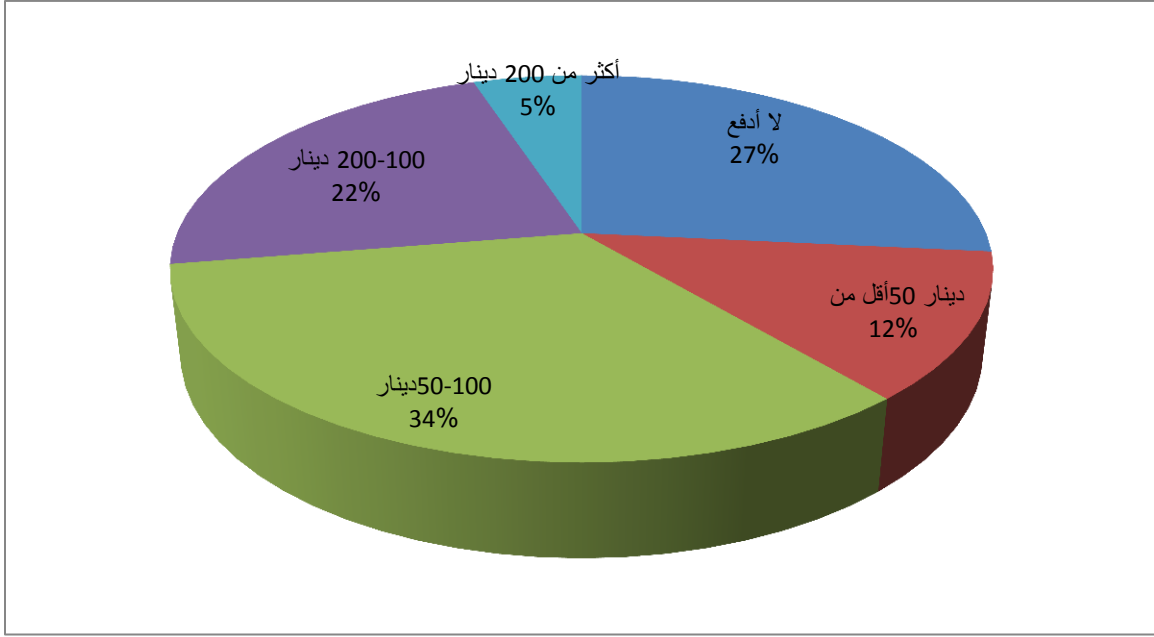
أما بخصوص توفير العمل حضانة لأطفال المشتغلات، فقد أظهرت النتائج أنّ 101 أنتى من حجم العيّنة الكلي والبالغ 131 أنتى لا يوفّر العمل لهنّ حضانة لأطفالهنّ ويشكّلن نسبة 77%، في حين 23% من حجم العيّنة يوفّر العمل حضانة لأطفالهنّ. (الشكل رقم 58). فبرغم نصّ التّشريعات المتعلّقة بحقوق العاملات على ضرورة توفير مكان ملائم لرعاية أبنائهنّ، حيث ألزمت المادة 72 من قانون العمل الأردنيّ أرباب العمل بإنشاء حضانات لأطفال العاملات لديهم. برغم ذلك إلا أنّ نتائج الاستبانة أظهرت نتائج مغايرة لقانون العمل، الأمر الذي يشير إلى ضرورة تفعيل هذه المادّة من قِبَل رقابة الجهات الحكوميّة ذات العلاقة، والقيام بحملات تفتيشيّة مكثّفة لضمان تطبيق القانون.

الشكل رقم 59: من يتولى رعاية الأطفال أثناء وجودك في عملك؟



وبالنظر إلى نتائج الاستبانة حول من يتولى رعاية الأطفال أثناء وجود المشتغلين في عملهم، فقد أظهر الشكل رقم (59) أنّ 50 أنثى من حجم العيّنة والبالغ 89 أنثى (ممن ينطبق عليهنّ السؤال) تتولّى الحضانة رعاية أطفالهنّ وبنسبة 56%، في المقابل بلغت نسبة الإناث اللواتي تتولّى رعاية أطفالهنّ (الوالدة أو الحماة) أو (المربية) حوالي نسبة 24% و 19% على التوالي. وهنا أيضاً تأكيد على ضرورة تفعيل المادة 72 من قانون العمل الأردنيّ والمتعلّقة بالزام المؤسسات بتوفير حضانات لرعاية أبناء العاملات لديها.

الشكل رقم 60: المبلغ المدفوع شهرياً مقابل رعاية الأطفال



ومن خلال نتائج الاستبانة حول المبالغ المدفوعة شهرياً لقاء رعاية الأطفال، أظهرت هذه النتائج أنّ عدد الإناث اللواتي يدفعنّ مبالغ تتراوح بين 50-100 دينار 33 أنثى من حجم العينة والبالغ 98 أنثى من المستجيبات للاستبانة حيث بلغت النسبة 34%، في حين بلغ أقل عدد للإناث اللواتي يدفعنّ أكثر من 200 دينار لرعاية أطفالهنّ وعددهن 5 إناث وبنسبة تقارب 5%. في المقابل بلغت نسبة الإناث اللواتي يدفعنّ مبالغ تتراوح بين 100-200 دينار وللواتي يدفعن أقلّ من 50 ديناراً شهرياً ما نسبته 22% و12% على التوالي. فيما بلغ عدد اللواتي لا يدفعنّ مبالغ لقاء رعاية أطفالهنّ 26 أنثى وبنسبة 27%.

ولاستخلاص العلاقة بين المبلغ المدفوع شهرياً مقابل رعاية الأطفال، ومستوى دخل الأنثى العاملة، فإنّ الجداول المتقاطعة عادةً تتيح تبويب البيانات بشكل يسهّل تلخيص العلاقات الترابطيّة بين المتغيّرات. الجدول رقم (54) يظهر التكرارات الترابطيّة بين المتغيّرين، حيث يشير إلى أنّ ارتفاع مستوى دخل الأنثى العاملة يجعلها تدفع تكلفة أعلى لقاء رعاية أطفالها، فالإناث اللواتي يحصلن على مستوى دخل 900 دينار فأكثر يدفعن ما بين 100-200 دينار شهرياً مقابل رعاية أطفالهن في حضانات متخصصة، إلا أنّ العدد الأكبر من الإناث المستجيبات يدفعن بين 50-100 دينار شهرياً مقابل رعاية أطفالهن حيث يتراوح مستوى دخولهن بين 301-500 دينار شهرياً.

جدول رقم 54 الجدول المتقاطع للعلاقة بين المبلغ الشهري المدفوع مقابل رعاية الأطفال ومستوى دخل الأثني

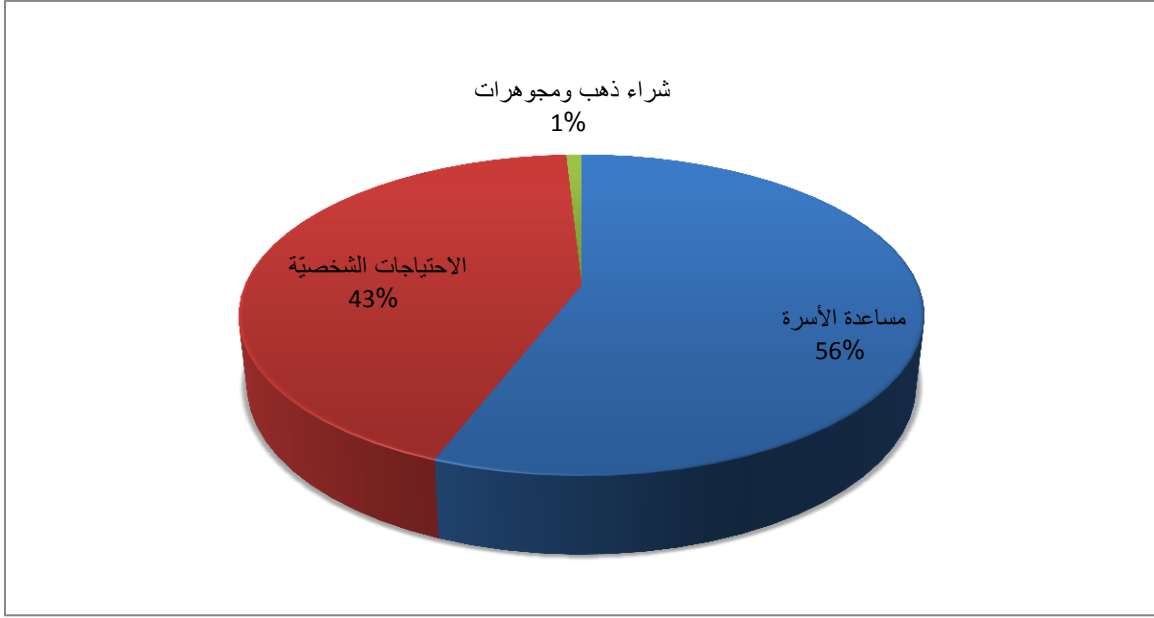
المجموع الكلي	مستوى دخل الأثني						المبلغ المدفوع شهرياً مقابل رعاية الأطفال
	لا ينطبق	900 فأكثر	701-900	501-700	301-500	300 فأقل	
22	1	10	3	6	2		100-200 دينار
33	1	6	6	6	14		50-100 دينار
12		2	1	1	6	2	أقل من 50 ديناراً
5		3	2				أكثر من 200 دينار
26	2	2	1	9	8	4	لا أدفع
224	43	25	28	26	57	45	لا ينطبق
322	47	48	41	48	87	51	المجموع الكلي

وفيما يتعلّق بالترابطات التقاطعية بين مجال العمل من حيث القطاع العام والخاص، ومدى التزامه بتوفير حضانة لأطفال العاملات لديهم فيشير الجدول (55) إلى أنّه لا يوجد اختلاف كبير بين القطاعين: العام والخاص في مسألة توفير حضانة للإناث العاملات لديهم. حيث كانت نسبة الإناث العاملات ممن لم يوفر لهنّ العمل حضانة لرعاية أطفالهن حوالي 73% في القطاع العام و 81% في القطاع الخاص. الأمر الذي يعني أنّه لا التزام بالمادة 72 من قانون العمل في كلا القطاعين.

جدول رقم 55 الجدول المتقاطع للعلاقة بين مجال العمل ومدى توفيره لحضانة

المجموع الكلي	مجال العمل			هل يوفرّ العمل حضانة لأطفالك؟
	لا تعمل	قطاع عام	قطاع خاص	
97		49	48	لا
29		18	11	نعم
196	87	38	71	لا ينطبق
322	87	105	130	المجموع الكلي

الشكل رقم 61: استخدام دخل الأنتى من العمل



وحول استخدام المشتغلات للدخل الذي يحصلن عليه من خدمة العمل، فقد أظهرت نتائج الاستبانة (الشكل رقم 61) أنّ نسبة اللواتي يستخدمن دخلهنّ في مساعدة الأسرة وصلت إلى 56% حيث بلغ عددهن 128 أنثى من حجم العينة والبالغ 229 أنثى عاملة، في حين أنّ 1% فقط من الإناث المستجيبات يستخدمن دخلهنّ في شراء الذهب والمجوهرات. كما بلغ عدد الإناث اللواتي يستخدمن دخلهن للاحتياجات الشخصية 99 أنثى بنسبة تجاوزت 43%. الأمر الذي يظهر تغيّر في أنماط الحياة وتقاسم الأدوار في المجتمع الأردني، حيث أصبحت المرأة تساهم وبشكل ملحوظ في المساعدة في تغطية التكاليف المعيشية للأسرة الأردنية.

الإطار النظري للنموذج القياسي

يستعرض هذا الجزء من الفصل النموذج القياسي المستخدم لقياس أبرز محدّدات مساهمة المرأة الأردنية في القوى العاملة، والتي هي المحور الرئيس لهذه الدراسة. حيث يستند التحليل بشكل عام إلى تقدير معادلة الانحدار اللوجستي لأثر محدّدات المشاركة الاقتصادية للمرأة الأردنية على قرارها بالدخول إلى سوق العمل.

وتُستخدم دوال النموذج اللوجستي عادةً لتحليل حجم واتجاه التأثير النسبي لكل متغير من المتغيرات المستقلة والمقترحة في تأثيرها على مشاركة المرأة في القوى العاملة، وكذلك تأثيرها في استعداد المرأة للمشاركة في حال كانت من المتعطلات عن العمل.

يعتمد تحليل النماذج اللوجستية على طبيعة البيانات التي توفرها الاستبانات، ففي حالة الدراسة الحالية فإن أغلب البيانات المتوقعة هي بيانات ثنائية القيمة. حيث تم سؤال الأنثى حول أبرز العوامل التي يمكن أن تؤثر في قرارها بالمشاركة في سوق العمل، وكانت الإجابة إما "نعم" أو "لا". وبالتالي، فإن المتغير التابع المستخدم في هذا التحليل هو قرار الأنثى بالمشاركة في سوق العمل من عدمه، وبالتالي فإن المتغير التابع سيكون بالضرورة ثنائي القيمة.

ومن هنا، فإن النموذج اللوجستي الثنائي (Binary Logistic Model) هو المستخدم في التحليل القياسي لمحددات مشاركة المرأة الأردنية في سوق العمل، حيث يأخذ المتغير التابع القيمة (1) إذا كانت الأنثى تشارك في سوق العمل، والقيمة (0) إذا لم تشارك في سوق العمل. ومن ثم يتم تقدير معاملات النموذج بعد إدخال العوامل المحددة لمشاركة الأنثى في القوى العاملة باستخدام طريقة الإمكان الأكبر (Maximum Likelihood).

وتكمن أهمية طريقة الانحدار اللوجستي بشكل عام في كونها أداة أكثر قوة من الأساليب الإحصائية الأخرى (كالانحدار الخطي مثلاً)، وبخاصة في تحليل المحددات الأقوى في تفسير الظاهرة، وبالتالي فإن هذا يعني أن استخدام هذه المنهجية، وبنائها على بيانات المرأة الأردنية من المفترض أن يُعطي معلومات أكثر دقة في التركيز على المتغيرات ذات الأهمية، وترتيبها وفقاً لقوة تأثيرها على مساهمة المرأة الأردنية في القوى العاملة. تعبر المعادلة (1) عن النموذج العام المستخدم في هذه الدراسة وكما يأتي:

$$Y_i = \beta_0 + \sum_{j=1}^k \beta_j X_{ij} + u_i \quad (1)$$

⁶ Hosmer Jr, D. W. and S. Lemeshow (2000). Applied Logistic Regression, 2nd ed. John Wiley & Sons.

حيث:

Y: المتغير التابع والذي يُعبّر عن قرار المرأة الأردنيّة في رغبتها بالعمل من عدمه، وهو متغير ثنائي القيمة.

X_{ij} : مجموعة من المتغيرات المستقلة التي يتوقّع أن يكون لها تأثير على مساهمة المرأة الأردنيّة في سوق العمل، وتشمل عوامل: اجتماعيّة، واقتصاديّة، وثقافيّة، كالمستوى التعليمي، والحالة الاجتماعيّة، والعمر، وعدد الأطفال في الأسرة، والحالة الوظيفيّة للزوج، ودخل الأسرة، إضافة إلى متغيرات تفسيرية أخرى.

u_i : حدّ الخطأ.

إنّ نموذج الانحدار اللوجستي الثنائي هو من النماذج القياسيّة المستخدمة في دراسة العوامل المؤثرة في رغبات وتفضيلات الأفراد ومن ضمنهم العاملون، حيث يعتبر هذا النموذج الأنسب في قياس تفضيل ورغبة الأفراد، وبالتحديد الإناث في العمل. ومن هنا، وبما أنّ المتغير التابع في مثل هذه النماذج من المتغيرات غير المتصلة، فإنّ استخدام نموذج الانحدار الخطي لن يكون ملائمًا في دراسة وتحليل العوامل المؤثرة في مساهمة المرأة في سوق العمل.

وبالتالي، فإنّ المتغير التابع Y_i سيأخذ فقط قيمتين (0,1) تعبّران عن دخول المرأة إلى سوق العمل من عدمه، أي أنّ هذا المتغير يأخذ القيمة (1) باحتمال (P) إذا قرّرت المرأة المشاركة في سوق العمل، والقيمة (0) باحتمال (1-P) إذا قرّرت المرأة عدم المشاركة في سوق العمل. وبما أنّ قيمة $0 \leq P \leq 1$ فإنّ هذا يعني أنّ $\frac{P}{1-P}$ ستأخذ قيم موجبة ومتصلة بين $0 \leq \frac{P}{1-P} \leq \infty$ وبأخذ اللوغاريتم الطبيعي لهذه القيمة تصبح القيم عندها محصورة بين $-\infty \leq \ln \frac{P}{1-P} \leq \infty$ وبالتالي، فإنّه يمكن كتابة نموذج الانحدار في المعادلة (1) السابقة بصيغة الانحدار اللوجستي وبالاعتماد على الافتراضات السابقة كما يأتي:

$$\ln \frac{P}{1-P} = \beta_0 + \sum_{j=1}^k \beta_j X_{ij} + v_i \quad (2)$$

ولتحليل المتغير التابع ثنائي القيمة يتم عادة استخدام النموذج اللوجستي، والذي يعتمد على دالة التوزيع التراكمي الطبيعي (normal cumulative distribution function) والذي يفترض دالة الكثافة الاحتمالية التراكمية (cumulative probability density function) الآتية:

$$P = \frac{1}{1+e^{-(\beta_0+\beta_j X_{ij})}} \quad (3)$$

وبالتالي، فإن التحليل القياسي لهذه الدراسة سيعتمد على تقدير معاملات النموذج اللوجستي الثنائي لاحتمالية مشاركة المرأة الأردنية في القوى العاملة وكما يأتي:

$$\begin{aligned} LFP = & \beta_0 + \sum_{i=1}^5 \beta_{1i} Age_i + \sum_{i=1}^5 \beta_{2i} Edu_i + \sum_{i=1}^5 \beta_{3i} HEdu_i + \\ & \sum_{i=1}^4 \beta_{4i} HSM_i + \sum_{i=1}^4 \beta_{5i} HIncome_i + \sum_{i=1}^3 \beta_{6i} Child_i + \beta_7 Hous + \\ & \beta_8 Nurs + \beta_9 Trad + \beta_{10} Marri + \varepsilon_i \end{aligned} \quad (4)$$

حيث تمثل β_0 إلى β_{10} معاملات الدالة اللوجستية الثنائية، وتعرف المتغيرات في المعادلة السابقة كما يأتي:

احتمالية مشاركة المرأة في القوى العاملة وتأخذ القيمة بين الصفر و الواحد: **LFP**

عمر المرأة وقد تم تقسيم هذا المتغير إلى أربعة فئات كما يأتي: **Age_i**

- إذا كان عمر المرأة بين 16-20 سنة: **Age1**
- إذا كان عمر المرأة بين 21-29 سنة: **Age2**
- إذا كان عمر المرأة بين 30-39: **Age3**
- إذا كان عمر المرأة بين 40-49 سنة: **Age4**

- إذا كان عمر المرأة بين 50-65 سنة: Age5

بحيث تكون قيمة كلّ متغيّر تفصيلي من المتغيّرات السابقة = 1 إذا كانت المرأة من ضمن الفئة العمرية المحددة، وعا ذلك فإنّ قيمته = 0.

المستوى التعليمي للمرأة وقد تمّ أيضاً تفصيله كما يأتي: Edu:

- Edu1: أقل من ثانوية عامة
- Edu2: ثانوية عامة
- Edu3: كلية مجتمع
- Edu4: بكالوريوس
- Edu5: دراسات عليا

بحيث تكون قيمة كلّ متغيّر تفصيلي من المتغيّرات السابقة = 1 إذا كانت المرأة من ضمن المستوى التعليمي المحدد، وعا ذلك فإنّ قيمته = 0.

المستوى التعليمي لرب الأسرة، ويقسم هذا المتغيّر إلى: HEdu:

- HEdu1: أقل من ثانوية عامة
- HEdu2: ثانوية عامة
- HEdu3: كلية مجتمع
- HEdu4: بكالوريوس

- دراسات عليا: HEdu5

بحيث تكون قيمة كل متغير تفصيلي من المتغيرات السابقة =1 إذا كان المستوى التعليمي لرب الأسرة من ضمن المستوى التعليمي المحدد، و عدا ذلك فإن قيمته =0.

عدد أفراد الأسرة، ويقسم هذا المتغير بحسب عدد أفراد الأسرة كما يأتي: **HSM_i**

- اثنان: HSM1
- 3-5 أفراد: HSM2
- 6-8 أفراد: HSM3
- 9 أفراد فأكثر: HSM4

بحيث تكون قيمة كل متغير تفصيلي من المتغيرات السابقة =1 إذا كان عدد أفراد الأسرة من ضمن الفئة المحددة، و عدا ذلك فإن قيمته =0.

الدخل الشهري لرب الأسرة، ويقسم هذا المتغير كما يأتي: **HIncome_i**

- 300 دينار فأقل: HIncome1
- 301-500 دينار: HIncome2
- 501-700 دينار: HIncome3
- 701-900 دينار: HIncome4
- 900 دينار فأكثر: HIncome5

بحيث تكون قيمة كل متغير تفصيلي من المتغيرات السابقة =1 إذا كان الدخل الشهري لرب الأسرة من ضمن الفئة المحددة، وعا ذلك فإن قيمته =0.

عدد الأطفال ممن هم أقل من 10 سنوات، وهو متغير يأخذ قيمة مختلفة و يعبر عن عدد الأطفال **Child_i**: لدى المرأة .

حيازة المسكن، بحيث يأخذ هذا المتغير قيمة واحد إذا كانت الأسرة تملك منزلاً والقيمة صفر إذا **Hous**: كان المنزل مستأجراً

توفر حضانة في مكان العمل ومدى تأثيره على المشاركة الاقتصادية، بحيث يأخذ القيمة 1 إذا **Nurs**: أجابت الأنثى بنعم حول أن وجود حضانة يؤثر في قرار مشاركتها، والقيمة 0 إذا كانت إجابتها لا.

متغير يعبر عن مدى تأثير العادات والتقاليد في المجتمع الأردني على قرار مشاركة المرأة في **Trad**: سوق العمل، بحيث تكون قيمته 1 إذا أجابت المرأة بنعم حول أن العادات والتقاليد تؤثر في قرارها بالمشاركة في القوى العاملة ، والقيمة 0 إذا أجابت بلا.

متغير يعبر عن رأي المرأة حول أن العمل يعزز فرصة الزواج وهو متغير ثقافي يعكس رأي **Marri**: المرأة في هذه القضية، بحيث تكون قيمته 1 إذا أجابت المرأة بنعم ، والقيمة 0 إذا أجابت بلا.

حدّ الخطأ العشوائي: ε_i

باستخدام برنامج الحزم الإحصائية SPSS، وبعد ترميز البيانات بالاعتماد على الافتراضات التي تمّت الإشارة إليها في الجزء السابق من هذا الفصل، تمّ الحصول على نتائج التّقدير القياسي لدالة النّموذج اللوجستيّ الثنائيّ لمحدّدات مشاركة المرأة الأردنيّة في سوق العمل وكما هي في الجدول رقم (6.3).

تظهر نتائج التّقدير التّأثير النسبيّ لكلّ متغيّر من المتغيّرات المستقلّة، والتي من الممكن أن تؤثر في قرار المرأة الأردنيّة بالمشاركة في القوى العاملة. تجدر الإشارة بدايةً إلى أنّ إحصائية كاي تربيع (Chi-square statistic) والتي تستخدم لفحص مدى ملائمة معلمات النّموذج ككل بدلاً من استخدام قيم F و R^2 في حالة الانحدار الخطي، تُشير إلى أنّ النّموذج المستخدم ملائم، حيث بلغت قيمة هذه الإحصائية 197.399 وهي قيمة معنويّة عند مستوى معنويّة 1%، وكما تظهر في أسفل الجدول (56). كما وتشير قيم كل من $Cox \& Snell R^2$ و $Nagelkerke R^2$ والتي تظهر القوّة التفسيرية للنّموذج إلى أنّ النّموذج المستخدم استطاع أن يفسّر ما نسبته 88.9% بحسب قيمة $Nagelkerke R^2$ و 51% بحسب قيمة $Cox Snell R^2$ من التغيّرات في احتماليّة مشاركة المرأة الأردنيّة في القوى العاملة.

إنّ هذه القيم والتي تقيس مدى ملائمة جودة النّموذج في قياس المحدّدات التي يمكن أن تؤثر في مساهمة المرأة في القوى العاملة، تدلّ على أنّ النّموذج المفترض مقبول إحصائيّاً، ويمكن الاعتماد عليه في تفسير اتّجاه وقوّة المتغيّرات المستخدمة في التّقدير. حيث أظهرت هذه الإحصائيات أنّ الانحدار اللوجستيّ ثنائيّ القيمة والمستخدم في هذا الجزء من الدّراسة يعطي نتائج موثوقة نسبياً؛ مما يزيد فعاليّة الاعتماد على نتائج هذه الدالة.

جدول رقم 56: نتائج تقدير الدالة اللوجستية لمحددات مشاركة المرأة الأردنية في القوى العاملة

Dependent Var. LFP					
No. of Observations: 322					
Variable	β	S.E.	Wald	Sig.	e^{β}
Age1	-26.600	8265.786	.000	.977	.000
Age2	-7.888	7228.632	.000	.937	.000
Age3	.068	7228.634	.000	.914	1.071
Age4	-13.821	7228.631	.000	.998	.000
edu1	-31.578	25612.802	.000	.949	.000
edu2	-7.851	59.357	.017	.895	.000
edu3	3.456	2.727	1.606	.205	31.689
edu4	2.011	1.259	6.041	.013	7.471
Hous	-1.804	.056	.070	.080	.165
Hedu1	-15.469	29.228	.280	.597	.000
Hedu2	-27.601	30.047	.844	.358	.000
Hedu3	-15.632	29.137	.288	.592	.000
Hedu4	-10.791	28.831	.140	.708	.000
Child1	1.678	1.974	.723	.395	5.355
Child2	-1.696	1.046	1.310	.058	1.449
HIncome1	2.430	11.913	6.103	.013	11.359
HIncome2	2.345	11.574	7.810	.005	10.433
HIncome3	10.850	4.411	6.049	.014	51.534
HIncome4	-11.514	4.717	5.959	.015	.000
Nurs	1.176	1.092	1.013	.017	3.250
Trad	1.533	1.659	.854	.355	4.633
Children	-0.570	1.730	.108	.742	.566
Marri	1.895	0.908	2.071	.005	6.652
Constant	1.61	5.178	4.120	.034	5.020
Goodness of Fit					
	Chi-square	df	Sig.		
	197.399	34	.000		
Cox & Snell R ²					
	0.510	Nagelkerke R ²	0.889		

أظهرت نتائج تقدير دالة الانحدار اللوجستي الثنائي أنّ بعض المتغيرات المستقلة كانت ذات معنوية إحصائية مرتفعة جداً، مقارنة بمتغيرات مستقلة أخرى كانت دلالتها الإحصائية منخفضة وأثرها غير معنوي. حيث كان المستوى التعليمي وبخاصة التعليم العالي، وحياسة المسكن، وعدد الأطفال المرتفع، ودخل الزوج المنخفض، وتوفر حضانة في مكان العمل، إضافة دور العمل في تعزيز فرصة الزواج كمتغير تفسيري، من أبرز العوامل ذات الدلالة الإحصائية والتأثير المعنوي المرتفع على قرار المرأة في المشاركة في القوى العاملة.

وفي المقابل فقد أشارت النتائج بشكل عام إلى أنّ عمر المرأة، والمستوى التعليمي الثانوي، والشهادة الجامعية الأولى، ووجود طفل واحد، إضافة إلى العادات والتقاليد، كانت جميعها غير معنوية، ولا تؤثر بشكل كبير على قرار المرأة الأردنية في المشاركة في القوى العاملة. كما أظهرت نتائج التقدير أنّ الدالة اللوجستية المستخدمة قد استطاعت التنبؤ بقرابة 265 حالة من أصل 322 امرأة بشكل صحيح، وبنسبة تنبؤ 82.3% من إجمالي الحالات، وهي نسبة مرتفعة تؤكد معنوية النموذج بشكل عام.

إنّ تفسير معاملات النموذج التفصيلية والواردة في الجدول (56) يتطلب بداية الإشارة إلى أنّ الانحدار اللوجستي يقيس مقدار التغير في معامل الاحتمال (log odds) للمتغير التابع والذي يعني احتمالية أن يكون المتغير التابع يساوي 1 لكل وحدة تغير في المتغير المستقل. حيث يستخدم معامل الاحتمال (الترجيح أو الأفضلية) لقياس نسبة احتمال تحقق الحدث، وهو مشاركة المرأة في القوى العاملة إلى احتمال عدم مشاركة المرأة في القوى العاملة. وبالتالي، فإنّ تفسير المعاملات سيعتمد بالدرجة الأساسية على القيم الأسية (e^{β}) لهذه المعاملات والتي تعبّر عن المضاعف الذي يتغير به معامل الاحتمال. كما أنّ معنوية هذه المعاملات في الانحدار اللوجستي تقاس من خلال اختبار Wald والتي تتبع توزيع كاي تربيع بدلاً من اختبار t في حالة الانحدار الخطي.

تشير نتائج القياسية للدالة اللوجستية إلى أنّ من أكثر المتغيرات أهمية في التأثير في قرار مشاركة المرأة في سوق العمل الدخل الشهري لرب الأسرة، وبالتحديد لفئة الدخل التي تتراوح بين 301-500 دينار شهرياً، وهي نتيجة متوقعة كون هذا المستوى من الدخل يتطلب مساهمة إضافية من قبل المرأة لتغطية نفقات الأسرة، وبالتالي تشجيع المرأة على العمل للمساهمة في هذه النفقات. حيث أظهرت النتائج أنّ نسبة الترجيح في أنّ تكون المرأة مشاركة في القوى العاملة تزداد 10.433 مرة في حالة أنّ يكون دخل رب الأسرة ضمن فئة الدخل هذه. تليها فئة الدخل 300 فأقل والتي كانت ذات معنوية إحصائية تساوي 13% وبأثر موجب.

وفي المقابل أظهرت النتائج أنّ احتماليّة أن تشارك المرأة في القوى العاملة تنخفض بارتفاع مستوى الدّخل لربّ الأسرة، وبخاصة لفئات الدّخل 701-900 دينار و 900 دينار فأكثر، حيث كان الأثر على مشاركة المرأة سلبياً ولكن بمعنويّة إحصائيّة متوسّطة.

يبرز المتغيّر الاجتماعيّ والثّقافيّ المتعلّق في دور العمل في تعزيز فرصة الزّواج بالمرتبة الثانية من حيث: قوّة، وأهميّة التأثير على مشاركة المرأة في القوى العاملة، حيث تشير النتائج إلى أنّ اعتقاد المرأة بأنّ العمل يعزّز فرصة الزّواج يزيد من نسبة مشاركتها في القوى العاملة بمقدار 6.652 مرّة. أمّا متغيّر التّعليم فقد أحتلّ المرتبة الثالثة، حيث تزداد احتماليّة مشاركة المرأة في القوى العاملة بشكل كبير إذا كانت من حملة شهادات الدّراسات العليا، والتي تشمل الماجستير والدكتوراه حيث تبين أنّ نسبة التّرجيح في أن تكون المرأة مشاركة في القوى العاملة تزداد بمقدار 7.471 مرّة إذا كانت من حملة هذه الشهادات وبمستوى معنويّة 13%. في حين لم تظهر النتائج أيّة معنويّة إحصائيّة للفئات الأخرى من المستويات التّعليميّة للمرأة الأردنيّة.

أظهر متغيّر توفّر حضانة للأطفال في مكان العمل أهميّة بالغة في قرار مشاركة المرأة في القوى العاملة، حيث أشارت النتائج إلى أنّ احتماليّة مشاركة المرأة في القوى العاملة تزداد بمقدار 3.25 مرّة في حال توفّر حضانة في مكان العمل، حيث كان أثر هذا المتغيّر إيجابياً كما هو متوقّع وبدلالة إحصائيّة مقبولة. في حين جاء متغيّر عدد الأطفال ممن هم أقل من 10 سنوات في المرتبة التي تليها، فوجود طفل واحد فقط ضمن هذه الفئة العمريّة لن يؤثر في احتماليّة مشاركة المرأة في القوى العاملة، حيث كان معامل هذا المتغيّر غير معنويّ. وفي المقابل فإنّ وجود 2-3 أطفال دون سن 10 سنوات في الأسرة يقلّل احتمال مشاركة المرأة في القوى العاملة بمقدار 1.449 مرّة وبدلالة إحصائيّة مقبولة.

وأخيراً كان تأثير متغيّر حيازة المسكن في المرتبة الأخيرة بين مجموعة المتغيّرات المعنويّة في تأثيرها في احتماليّة مشاركة المرأة في القوى العاملة. حيث أظهرت نتائج التّقدير القياسي أنّ تأثير هذا المتغيّر كان معنوياً بدرجة مقبولة وبقوّة تأثير سالبة وضيّلة. حيث إنّ احتماليّة مشاركة المرأة في القوى العاملة تنخفض بمقدار 0.165 مرّة إذا كانت الأسرة التي تعيش فيها تمتلك مسكناً.

وعلى الجانب الآخر فقط أظهرت نتائج الدّالة اللوجستيّة باستخدام عيّنة الدّراسة من الإناث الأردنيّات أنّ عدداً من المتغيّرات التي كان يُعتقد أنّها مؤثّرة في قرار مشاركة المرأة في القوى العاملة كانت غير معنويّة، ولا تؤثّر في احتماليّة مشاركة المرأة في سوق العمل، ومن أبرزها متغيّر الفئات العمريّة للمرأة، والعادات والتقاليد التي كانت تحدّ نسبياً من مشاركة المرأة، والمستويات التّعليميّة الدّنيا، وكذلك الحالة الزّوجيّة للمرأة.

الفصل السّابع

النتائج والتوصيات

رَكَزَت الدَّرَاسَةُ الحَالِيَّةُ فِي تَحْلِيلِهَا عَلَى أْبْرَزِ المَحْدَدَاتِ وَالعَوَامِلِ الَّتِي يُمْكِنُ أَنْ تُؤَثِّرَ فِي قَرَارِ المَرَأَةِ المِشَارَكَةَ فِي القُوَى العَامِلَةَ مِنْ خِلَالِ اسْتِخْدَامِ التَّحْلِيلِ الوَصْفِيِّ لِأَبْرَزِ البَيَانَاتِ المَتَاحَةِ حَوْلِ خِصَائِصِ المِشْتِغَلَاتِ وَالمَتَعَطَّلَاتِ الأُرْدُنِيَّاتِ، وَكذلك بَيَانَاتِ المِشْتَرَكَاتِ بِالضَّمَانِ الاجْتِمَاعِيِّ وَالمَتَقَدِّمَاتِ بِطُلُوبَاتِ لَدِيَوَانِ الخِدْمَةِ المَدْنِيَّةِ. كَمَا تَمَّ أَيْضاً إِجْرَاءُ تَحْلِيلِ وَصْفِيِّ لِلبَيَانَاتِ المَتَعَلِّقَةِ بِالخِصَائِصِ التَّعْلِيمِيَّةِ لِلْمَرَأَةِ الأُرْدُنِيَّةِ، إِضَافَةً إِلَى بَيَانَاتِ العَامَلَاتِ الوَافِدَاتِ وَسُبُلِ الإِحْلَالِ المُمْكِنَةِ فِي سَوْقِ العَمَلِ الأُرْدُنِيِّ. وَاسْتَعْرَضَتِ الدَّرَاسَةُ أَيْضاً أْبْرَزِ المَبَادِرَاتِ الوَطَنِيَّةِ وَالإِقْلِيمِيَّةِ الَّتِي جَاءَتْ لِتَمْكِينِ المَرَأَةِ الأُرْدُنِيَّةِ اقْتِصَادِيًّا.

وَلِلوُقُوفِ عَلَى أْبْرَزِ المَحْدَدَاتِ وَالعَوَامِلِ الَّتِي يُمْكِنُ أَنْ تُؤَثِّرَ فِي اِحْتِمَالِيَّةِ مِشَارَكَةِ المَرَأَةِ الأُرْدُنِيَّةِ فِي سَوْقِ العَمَلِ الأُرْدُنِيِّ، فَقَدْ تَمَّ تَصْمِيمُ اسْتِبَانَةٍ مَخْصَّصَةً لِهَذَا الغَرَضِ، وَبَعْدَ عَرْضِهَا عَلَى عِدَدٍ مِنْ المَخْتَصِّينَ فِي هَذَا المَجَالِ تَمَّ تَوْزِيْعُهَا عَلَى حَوَالِي 400 أُنْثَى فِي مَخْتَلَفِ المَجَالَاتِ وَالقَطَاعَاتِ الإِقْتِصَادِيَّةِ مِنَ العَامَلَاتِ وَغَيْرِ العَامَلَاتِ. وَكَانَ عِدَدُ الإِنَاثِ المِشْتَجِيْبَاتِ قَرَابَةَ 322 أُنْثَى وَبِنِسْبَةِ اسْتِجَابَةٍ تَقَارِبَ 80%. إِضَافَةً إِلَى إِجْرَاءِ عِدَدٍ مِنَ المَقَابِلَاتِ مَعَ عِدَدٍ مِنَ العَامَلَاتِ وَغَيْرِ العَامَلَاتِ. وَقَدْ أَظْهَرَتِ البَيَانَاتِ النَاتِجَةُ عَنْ هَذِهِ الاسْتِبَانَةِ عِدداً مِنَ النَتَائِجِ الهَامَّةِ الَّتِي تَسَلِّطُ الضُّوءَ عَلَى أْبْرَزِ مَحْدَدَاتِ مِشَارَكَةِ المَرَأَةِ فِي القُوَى العَامِلَةَ.

أَظْهَرَ التَّحْلِيلُ الوَصْفِيُّ لِلبَيَانَاتِ المَتَعَلِّقَةِ بِالمِشْتِغَلَاتِ وَالمَتَعَطَّلَاتِ الأُرْدُنِيَّاتِ أَنَّ عِدَدَ المِشْتِغَلَاتِ الأُرْدُنِيَّاتِ يَشْكَلُ فَقْطَ 15% مِنْ إِجْمَالِي عِدَدِ المِشْتِغَلِينَ لِلْعَامِ 2014، 42% مِنْ إِجْمَالِي المِشْتِغَلَاتِ هُنَّ فِي الفَنَةِ العَمْرِيَّةِ 25-34 سَنَةً، وَحَوَالِي 52% مِنْ أَجْمَالِي المِشْتِغَلَاتِ يَحْمِلُنَ دَرَجَةَ البِكَالَوْرِيوسِ. وَأَغْلَبُ الإِنَاثِ المِشْتِغَلَاتِ يَعْْمَلُنَ فِي إِقْلِيمِ الوَسْطِ وَبِنِسْبَةِ 52%. وَفِيمَا يَتَعَلَّقُ بِمُتَوَسِّطِ أَجُورِ الإِنَاثِ فِي سَوْقِ العَمَلِ الأُرْدُنِيِّ خِلَالَ العَامِ 2014، فَقَدْ أَظْهَرَتِ البَيَانَاتِ أَنَّ حَوَالِي 55% وَ 24% مِنَ المِشْتِغَلَاتِ مُتَوَسِّطُ رَوَاتِبِهِنَّ الشَّهْرِيَّةِ يَتْرَاحُ بَيْنَ 300-499 دِينَارًا وَ 200-299 دِينَارًا عَلَى التَّوَالِي، وَفِي المَقَابِلِ فَإِنَّ 9% فَقْطَ مِنْ إِجْمَالِي الإِنَاثِ المِشْتِغَلَاتِ يَحْمِلُنَ عَلَى مُتَوَسِّطِ أَجْرِ شَهْرِيٍّ يَفُوقُ الـ 500 دِينَارًا.

أَمَّا فِيمَا يَتَعَلَّقُ بِالبَيَانَاتِ الخَاصَّةِ بِالمَتَعَطَّلَاتِ الأُرْدُنِيَّاتِ خِلَالَ العَامِ 2014، فَتَشِيرُ الإِحْصَائِيَّاتُ إِلَى أَنَّ نِسْبَةَ الإِنَاثِ المَتَعَطَّلَاتِ هِيَ حَوَالِي 30% مِنْ إِجْمَالِي عِدَدِ المَتَعَطَّلِينَ فِي سَوْقِ العَمَلِ الأُرْدُنِيِّ، حَيْثُ شَهِدَ عِدَدُ المَتَعَطَّلَاتِ انخِفاًزاً مَلْمُوساً خِلَالَ العَامِ 2014. 46% مِنْ إِجْمَالِي المَتَعَطَّلَاتِ هُنَّ مِنَ الفَنَةِ العَمْرِيَّةِ 15-24 سَنَةً، وَحَوَالِي 77% مِنْهُنَّ يَحْمِلُنَ دَرَجَةَ البِكَالَوْرِيوسِ. فِي حِينِ كَانَتِ النِسْبَةُ الكَبْرَى

من المتعطّلات في إقليم الوسط وبنسبة 54%، ومعظمهنّ يتعطّنان لفترة تقلّ عن عام واحد. كما أظهرت البيانات أنّ ما يُقارب 43% من إجمالي المتعطّلات في تخصصات العلوم الاجتماعيّة، والتّجاريّة، والقانون، والتّربية. بالإضافة إلى ذلك فقد كان معدّل البطالة للإناث خلال نفس العام قرابة 20%. في حين تفاوتت معدّلات المشاركة الاقتصاديّة للإناث في مختلف الفئات العمريّة بين 2%-4%، حيث تعتبر هذه المعدّلات متدنّيّة جداً مقارنة بمعدّلات مشاركة الذّكور، وكذلك معدّلات المشاركة العالميّة. كما لوحظ أنّ أعلى معدّل مشاركة بين الإناث لمن يحملن شهادات الدّراسات العليا. وكانت أقلّ معدّلات مشاركة في إقليم الوسط وأعلىها في إقليم الجنوب.

وفيما يتعلّق بالبيانات الخاصّة بالعمالات الوافدات في سوق العمل الأردنيّ، فقد أظهرت أنّ هناك تركّزاً للعمالات الوافدات في كلّ من الأنشطة ذات العلاقة بالأسر المعيشيّة وبالتحديد العمالات في المنازل، إضافة إلى أنشطة الصناعات التّحويليّة المختلفة. الأمر الذي يعني أنّ أيّة سياسات أو استراتيجيّات مستقبليّة لزيادة مساهمة المرأة الأردنيّة في القوى العاملة، يُمكنها أن تركز على مسألة إحلال جزء من العمالة المحليّة محلّ العمالة الوافدة، وبخاصة في قطاع الصناعات التّحويليّة.

ولأغراض الوقوف على أسباب تدنّي مشاركة المرأة في القوى العاملة فقد جاء التّحليل القياسيّ في هذه الدّراسة لتحديد درجة وقوّة التّأثير النّسبيّ لعدد من العوامل الاقتصاديّة والاجتماعيّة والثّقافيّة، والتي تلعب دوراً مهمّاً في قرار المرأة المشاركة في القوى العاملة. وقد اعتمد التّحليل على استخدام نموذج الانحدار اللوجستيّ الثنائيّ الذي يعطي نتائج أكثر دقّة من نماذج الانحدار الخطّيّ في حالة المتغيّر التّابع ثنائيّ القيمة. حيث تقيس الدّالة اللوجستيّة احتماليّة مشاركة المرأة في القوى العاملة من خلال ترتيب العوامل المؤثّرة في هذا الاحتمال بحسب قوّة تأثير ومعنويّة المتغيّر. وبالتالي، فإنّ التّحليل القياسيّ المستخدم يعطي ميزة فريدة في تحديد المتغيّرات الأكثر أهميّة في التّأثير على مشاركة المرأة الأردنيّة في القوى العاملة.

أظهرت النّتائج القياسيّة للدّالة اللوجستيّة أنّ عدداً من المتغيّرات المستقلّة كانت ذات معنويّة إحصائيّة مرتفعة جداً، مقارنة بمتغيّرات مستقلّة أخرى كانت دلالتها الإحصائيّة منخفضة، وأثرها غير معنويّ. إذ أشارت نتائج التّحليل القياسيّ لعينة الدّراسة إلى أنّ المستوى التّعليميّ، وبخاصة التّعليم العالي، وحياسة المسكن، وعدد الأطفال المرتفع، ودخل الرّوج المنخفض، وتوفّر حضانة للأطفال في مكان العمل، إضافة إلى الدور الذي يلعبه العمل في تعزيز فرصة الرّواج للمرأة، من أبرز العوامل ذات الدلالة الإحصائيّة والتّأثير المعنويّ المرتفع في قرار المرأة في المشاركة في القوى العاملة.

وفي المقابل أظهرت النتائج أنّ العوامل المرتبطة بعُمر المرأة، والمستوى التعليمي الثاني، والشهادة الجامعية الأولى، ووجود طفل واحد، إضافة إلى العادات والتقاليد، كانت جميعها غير معنوية، ولا تؤثر بشكل كبير على قرار المرأة في المشاركة في القوى العاملة. كما أظهرت بيانات عينة الدراسة أنّ قرابة 52% من الإناث الخاضعات للاستبانة لديهنّ 2-3 أطفال أقلّ من 10 سنوات، وقرابة 45% منهنّ لديها طفل واحد. وهو ما يؤكّد أنّ الغالبية العظمى من الأسر الأردنية الآن لديها عدد أطفال 3 فأقلّ. وبالتالي، لم يُعدّ عدد الأطفال من العوامل المهمّة في قرار مشاركة المرأة في سوق العمل خلال هذه الفترة، ولذلك لم تُظهر نتائج التحليل القياسي معنوية إحصائية لهذا المتغيّر (عدد قليل من الأطفال في الأسرة) في النموذج.

كما أشارت بيانات الاستبانة إلى أنّ قرابة 70% من الإناث المستجيبات يعملن 5 أيام في الأسبوع، بينما 19% فقط يعملن 6 أيام في الأسبوع، وقرابة 49% منهنّ يعملن 8 ساعات يومياً، و18% يعملن 7 ساعات يومياً. وفيما يتعلّق بعامل القرب الجغرافي للعمل فقط أجابت قرابة 85% من الإناث بنعم حول أنّ قرب مكان العمل من المنزل يؤثر في قرار المشاركة، إذ إنّ متوسط زمن التنقّل بين عملهن وسكنهن هو 20-40 دقيقة لحوالي 38% منهنّ. بالإضافة إلى ذلك أقرّت حوالي 83% من الإناث بأنّ أزواجهنّ موافقون على مشاركتهنّ في سوق العمل، حيث تستخدم حوالي 56% منهنّ دخلها من خدمة العمل في مساعدة الأسرة.

إنّ اللافت للنظر في البيانات التي تمّ الحصول عليها من الاستبانة والمقابلات مع عدد من العاملات هو أنّ حوالي 31% منهنّ قد حصلن على عملهنّ الحالي بواسطة الأهل والأصدقاء، و 34% عن طريق زيارة المؤسسات بشكل مباشر، بينما 8% فقط منهنّ حصلن على وظائفهنّ الحالية عن طريق ديوان الخدمة المدنية. كما أنّ حوالي 60% من العاملات لا يحصلن على تأمين صحيّ يغطي كامل أسرهنّ. إضافة إلى أنّ حوالي 77% منهنّ لا تتوفّر لهنّ حضانات مناسبة في مكان العمل رغم الأهمية الكبيرة لهذا المتغيّر كما ظهر في نتائج التحليل القياسي. وهذا بالتأكيد يتطلّب تفعيلاً صريحاً للمواد المتعلّقة بهذه القضية من قانون العمل الأردني، وبخاصّة في المؤسسات الكبيرة.

بناءً على ما جاء في هذه الدراسة من تحليل وصفيّ للبيانات المتاحة حول واقع عمل المرأة الأردنية، إضافة إلى التحليل القياسي لمحدّدات مشاركة المرأة الأردنية في القوى العاملة، وكذلك المعلومات التي تمّ الحصول عليها من الاستبانة، والمقابلات الفردية التي تمّ إجراؤها، يمكننا هنا التركيز على أبرز التحدّيات التي أدت إلى تدني مشاركة المرأة الأردنية في القوى العاملة وكما يأتي:

1. عدم توفر فرص عمل كافية وضيق سوق العمل، وبخاصة في المناطق النائية والبعيدة عن المدن الرئيسية، إضافة إلى ضعف توفير البيانات اللازمة حول فرص العمل المتاحة في سوق العمل وبخاصة للإناث.
2. عدد ساعات العمل الطويلة وعدم توفر بيئة عمل تتناسب وطبيعة المرأة، وبخاصة في القطاع الخاص، وعدم مراعاة خصوصية المرأة ومسؤولياتها المنزلية المطلوبة منها بالإضافة إلى عملها.
3. عدم الاهتمام بقضية توفير حضانات وبمواصفات تكفل الرعاية المناسبة لأطفال العاملات وبخاصة في القطاع العام.
4. فروقات الأجور بين الذكور والإناث، وبخاصة في القطاع الخاص، وما يترتب على ذلك من استغلال للمرأة اعتقاداً من بعض أصحاب العمل بأن المرأة تعمل فقط لتوفير احتياجاتها الشخصية، وأنها غير مسؤولة عن نفقات الأسرة الضرورية.
5. ضعف دور ديوان الخدمة المدنية في تعزيز مشاركة الإناث في سوق العمل الأردني.
6. ثقافة العيب في المجتمع، بحيث ما زالت هناك بعض من المهن لا يقبلها المجتمع للأثني.
7. القضايا الثقافية والاجتماعية المرتبطة بتقاسم المسؤوليات الأسرية وبخاصة المنوطة منها بالمرأة، وعدم تقاسم هذه الأدوار بين الزوج والزوجة بشكل عادل.
8. الأعمال والمهن التي تتبع نظام الورديات وبخاصة المسائية منها تحدّ من مشاركة المرأة في سوق العمل وبخاصة في المهن الطبية.
9. ضعف التشريعات التي تكفل حقوق المرأة والاستقرار الوظيفي لها في القطاع الخاص، بحيث تحدّ هذه التشريعات من مزاجية أصحاب العمل في التعيينات وإنهاء الخدمات. إضافة إلى غياب الرقابة من قبل الجهات الحكومية المعنية بحقوق العاملات في سوق العمل.
10. مراجعة التشريعات والقوانين والأنظمة المرتبطة بعدد ساعات العمل وتبني فكرة العمل الجزئي للمرأة العاملة، وكذلك إتاحة الفرصة في تخفيض عدد ايام العمل في ما يخص ربات البيوت اللواتي لديهن اطفال.

من خلال النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة وبخاصة فيما يتعلّق بالعوامل المؤثرة في مشاركة المرأة في القوى العاملة، فقد خلصت هذه الدراسة إلى ضرورة تقديم التوصيات الآتية:

1. لا بدّ للحكومة ممثلة بوزاراتها ودوائرها المعنية بتنظيم سوق العمل الأردنيّ تبني سياسات واضحة وصريحة تدعم دور المرأة، وتسهّل أداءها في سوق العمل في القطاعين العام والخاص، فيمكن مثلاً إبراز دور رقابتي أكثر فعالية لضمان حصول المرأة العاملة على جميع حقوقها من أصحاب العمل. حيث يمكن لهذه الجهات إلزام مؤسسات القطاع الخاص بتقديم التسهيلات المتعلقة بإجازات الأمومة وضمان العودة إلى العمل.

2. ضرورة العمل على تحفيز المؤسسات الماليّة؛ ليكون لها دور أكبر في تقديم المزيد من التّمول لمشاريع موجهة للإناث، وبخاصة في المناطق النائية التي يمكن للإناث فيها العمل من خلال مشاريع ذاتية منتجة، وتقديم عدد من الامتيازات لهذه المشاريع.

3. أظهرت البيانات المتعلقة بتوزيع المتعطّلات حسب المؤهل العلميّ أنّ هيكله التعطّل عند الإناث تنسم بالمستوى التعليمي المتقدّم عكس الذكور، وبالتالي، لا بدّ للحكومة عند التفكير في تعزيز مشاركة المرأة الأردنيّة في سوق العمل التّركيز على توفير فرص عمل بدرجة أساسية لفئة من يحملن شهادة البكالوريوس والدراسات العليا، الأمر الذي يتطلّب رفع مستوى الوظائف التي يتمّ توفيرها لتناسب ومؤهلاتهن العلميّة.

4. إبراز دور ديوان الخدمة المدنيّة بشكل أكبر مع التّركيز على توجيه تعليم الإناث إلى التّخصّصات التي تتواءم ومتطلبات سوق العمل الأردنيّ، فعلى سبيل المثال أظهرت الإحصائيات أنّ أقلّ معدلات بطالة بين الإناث كانت في تخصّصات الصّحة والخدمة الاجتماعيّة، وبالتالي يمكن التّفكير في سياسات وخطط طويلة المدى ترفع نسب الطالبات الملتحقات بالتّخصّصات الصحيّة، بدلاً من التّخصّصات المتعلّقة بالعلوم الاجتماعيّة والثّربية والتي تشهد معدلات بطالة مرتفعة بين الإناث.

إضافة الى ضرورة تقديم عدد من المحقّرات التي تشجع التحاق الإناث في التّخصصات المرتبطة بالتّصنيع والإنشاءات.

5. ضرورة العمل على تأسيس وإنشاء حضانات بالمستوى المطلوب لرعاية الأطفال للموظّات في كلّ مؤسسة حكوميّة وخاصة، فإذا ما نظرنا إلى التكلفة الشهريّة التي تتحمّلها المرأة العاملة لرعاية أطفالها فإننا سنلاحظ أنّ مسألة توفير هذه الحضانة في نفس مكان العمل قد تكون مجدية اقتصادياً للجهة الموظّفة والمرأة العاملة. وكذلك يمكن تخصيص ساعات معيّنة ضمن فترة الدّوام للقيام بواجباتها كأم بالإضافة إلى عملها.

6. مراجعة التّشريعات والقوانين المرتبطة بعمل المرأة، وإلزام الجهات الموظّفة بتوفير تأمين صحيّ يشمل المرأة العاملة وجميع أفراد أسرتها، ومراقبة تنفيذ ذلك من قبل جهات حكوميّة مختصة، فأغلب التّأمين الصحيّ المتوقّر للمرأة العاملة في القطاع الخاص يقتصر فقط على المرأة نفسها دون أسرتها. إضافة الى ارتفاع تكلفة التّأمين الصحيّ في حالة شموله لبقية أفراد أسرتها.

7. وضع خطة استراتيجية فعلية وخطة عمل شاملة؛ للبدء التّدرجيّ بإحلال العاملات الأردنيّات محلّ العاملات الوافدات في بعض القطاعات، وبخاصّة قطاع الصناعات التّحويليّة، ويمكن تقديم عدد من التسهيلات والامتيازات التي تحفّز الأردنيّات على الدّخول إلى المهن التي تشغلها عاملات وافدات.

8. هناك أيضاً حاجة ماسّة لوجود جهد إعلاميّ ضخم لتوعية المجتمع بأهميّة دخول المرأة للمهن والوظائف التي يعتبرها المجتمع غير تقليديّة للمرأة. وكذلك توعية المرأة نفسها بأنّ العمل مهمّ لتعزيز الشخصية وتفعيل المؤهّلات العلمية التي حصلت عليها، وكذلك لما له من دور في تعزيز النّفة بالنّفس في المجتمع. كما يمكن أيضاً عقد عدد من الدّورات التّدريبية وورشات العمل للإناث الملتحقات بالجامعات خلال السنة الأخيرة لهنّ.

9. ضرورة إجراء المزيد من المسوحات التفصيلية التي تتعلق بسلوكيات المرأة ودوافعها والأسباب التي أدت إلى قناعتها بعدم جدوى المشاركة والانخراط في سوق العمل. فتوفّر بيانات تفصيلية حول هذه الفئة قد تقود إلى معرفة سبل تحفيزها.

10. إجراء دراسات تحليلية تتعلق بأسباب تدني مشاركة المرأة على المستوى القطاعي؛ لتناول الأسباب والعوامل التفصيلية التي تؤثر في مشاركة المرأة من عدمها في تلك القطاعات. باختلاف طبيعة المهن التي يمكن أن تشغلها المرأة في مختلف القطاعات الاقتصادية تحدّد سلوكيات مختلفة في بعض الأحيان، الأمر الذي يستدعي دراسة تفصيلية على المستوى القطاعي.

- المراجع العربية
- الاستراتيجية الوطنية للمرأة (2013-2017): التوجهات والملامح، اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة.
- دائرة الإحصاءات العامة والمجلس الأعلى للسكان، دراسة خريطة تمكين المرأة الأردنية، (2014).
- دانة بيلبيسي وآخرون (2007)، العوامل المؤثرة في مشاركة المرأة في القطاع الخاص في الأردن، المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية (مشروع المنار)، عمان، الأردن.
- رعدة الفاعوري (2014)، دراسة المرأة الأردنية وسوق العمل: واقع وتحديات (دراسة تحليلية لأبرز مؤشرات المرأة في سوق العمل)، المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية (مشروع المنار)، عمان، الأردن.
- المجلس الاقتصادي والاجتماعي (2012)، دراسة مشاركة المرأة في القوى العاملة في الأردن، عمان، الأردن.
- مركز دراسات المرأة، الجامعة الأردنية و البرنامج الإقليمي لتمكين المرأة اقتصادياً في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، مبادرة " أنا هنا " لتمكين المرأة اقتصادياً (2014)، ECONOWIN.
- مشعل، زكية، السروجي، فتحي (2006)، العوائد الاقتصادية لتعليم المرأة في المملكة الأردنية الهاشمية: دراسة قياسية، دراسات العلوم الإدارية، المجلد 3، العدد 1.
- منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلوم (UNESCO)، مشروع تمكين المرأة الريفية في غور الأردن.
- منظمة العمل الدولية، المؤشرات الرئيسية لسوق العمل.
- الموقع الإلكتروني للمؤسسة العامة الضمان الاجتماعي، التقرير السنوي 2014. : accessed on 1/10/2015 <https://www.ssc.gov.jo>
- مركز تكنولوجيا المعلومات الوطني، دراسة قياس وتقييم أثر محطات المعرفة في تنمية المجتمعات المحلية، عمان الأردن.

- وزارة تطوير القطاع العام (2015)، دراسة تحليل واقع المرأة الأردنية في قطاع الخدمة المدنية، عمان، الأردن.

- قاعدة بيانات مشروع المنار/ المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية

• المراجع الأجنبية

- Assaad, R., R. Hendy and C. Yassine (2012). **Gender and the Jordanian Labor Market**, Economic Research Forum, Working paper 701, Cairo.
- Bayanpourtehrani and Sylwester (2012). **Female Labor Force Participation and Religion: A Cross-Country Analysis**, Bulletin of Economic Research, vol. 65, issue 2, pages 107-133.
- Cerise, S., A. Eliseeva, F. Francavilla, C. Mejia and M. Tuccio (2013). **How do maternity leave and discriminatory social norms relate to women's employment in developing countries?**, OECD.
- Fakh and Ghazalian (2013). **Female Labour Force Participation in MENA's Manufacturing Sector: The Implications of Firm-Related and National Factors**, IZA DP No. 7197.
- Gujarati, Damondar N. (2000). **Basic Econometrics**, 5th ed. McGraw-Hill Inc. International Edition.
- Hosmer Jr, D. W. and S. Lemeshow (2000). **Applied Logistic Regression**, 2nd ed. John Wiley & Sons.
- Shakhathreh, H. (1990). **The Determinants of Female Labor Force Participation in Jordan**. PhD Thesis, Department of Economics and Finance, University of Michigan, USA.
- The Global Gender Gap Report (2014). World Economic Forum.

ملحق الدراسة

استبانة محدّات مشاركة المرأة في القوى العاملة في الأردن

مقدّمة

انطلاقاً من الدور التنموي الذي يلعبه المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية في تعزيز مشاركة المرأة الأردنية في سوق العمل، ودراسة عدّة جوانب تتعلق بسوق العمل الأردني تهدف هذه الاستبانة الى توفير معلومات كافية حول أبرز المحدّات التي تؤثر في قرار المرأة الأردنية في المشاركة في سوق العمل من عدمه، وبالتالي فإنّ المعلومات التي ستقومون بتزويدها ستعامل بسرية تامة، وستستخدم لأغراض البحث العلمي فقط. شاكرين لكّن حسن تعاونكّن لإنجاح هذه الدّراسة التي من شأنها تسليط الضوء على أبرز التّحديات التي تواجه المرأة في مشاركتها الاقتصادية، والتركيز على القضايا التي من شأنها تحسين هذه المشاركة.

يرجى التكرّم بوضع إشارة في بنود الأسئلة التي تنطبق على حالتك ، تتكون هذه الاستبانة من خمسة بنود و38 سؤالاً، وتستغرق ما يقارب 20 دقيقة.

البند الأول

البيانات العامّة:

الرقم	البند
1.	الفئة العمريّة <input type="checkbox"/> 20-16 <input type="checkbox"/> 29-20 <input type="checkbox"/> 39-30 <input type="checkbox"/> 49-40 <input type="checkbox"/> 65-50
2.	المستوى التعليمي <input type="checkbox"/> أقل من ثانوية عامة <input type="checkbox"/> ثانوية عامة <input type="checkbox"/> كلية مجتمع <input type="checkbox"/> بكالوريوس <input type="checkbox"/> دراسات عليا
3.	الحالة الزوجية <input type="checkbox"/> متزوجة <input type="checkbox"/> عزباء <input type="checkbox"/> مطلقة <input type="checkbox"/> أرملة
4.	الخبرة العملية <input type="checkbox"/> أقل من سنة <input type="checkbox"/> 3-1 سنوات <input type="checkbox"/> 5-3 سنوات <input type="checkbox"/> 10-5 سنوات <input type="checkbox"/> 10 سنوات فأكثر
5.	مجال العمل الحالي <input type="checkbox"/> قطاع عام <input type="checkbox"/> قطاع خاص <input type="checkbox"/> لا تعمل (تجاهل البند الثالث)
6.	الوظيفة
7.	نوع المسكن <input type="checkbox"/> مستأجر <input type="checkbox"/> مملوك
8.	الدخل الشهري (بالدينار) <input type="checkbox"/> 300 فأقل <input type="checkbox"/> 500-301 <input type="checkbox"/> 700-501 <input type="checkbox"/> 900-701 <input type="checkbox"/> 900 فأكثر
9.	مكان الإقامة

البند الثاني

بيانات الأسرة:

الرقم	البند				
10.	المستوى التعليمي لرب الأسرة	<input type="checkbox"/> أقل من ثانوية عامة	<input type="checkbox"/> ثانوية عامة	<input type="checkbox"/> كلية مجتمع	<input type="checkbox"/> بكالوريوس <input type="checkbox"/> دراسات عليا
11.	الخبرة العملية لرب الأسرة	<input type="checkbox"/> أقل من سنة	<input type="checkbox"/> 1-3 سنوات	<input type="checkbox"/> 3-5 سنوات	<input type="checkbox"/> 5-10 سنوات <input type="checkbox"/> 10 سنوات فأكثر
12.	عدد أفراد الأسرة	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3-5 أفراد	<input type="checkbox"/> 6-8 أفراد	<input type="checkbox"/> 9 فأكثر
13.	عدد الأطفال أقل من 10 سنوات	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2-3 أطفال	<input type="checkbox"/> 4 أطفال	<input type="checkbox"/> 5 فأكثر <input type="checkbox"/> لا ينطبق
14.	الدخل الشهري لرب الأسرة	<input type="checkbox"/> 300 فأقل	<input type="checkbox"/> 301-500	<input type="checkbox"/> 501-700	<input type="checkbox"/> 701-900 <input type="checkbox"/> 900 فأكثر
15.	عدد العاملين في الأسرة	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3-4 أفراد	<input type="checkbox"/> 5 فأكثر

البند الثالث:

بيانات الاستخدام والعوامل المؤثرة في المشاركة الاقتصادية

الرقم	البند				
16.	عدد أيام عملك الأسبوعي	<input type="checkbox"/> 3 أيام فأقل	<input type="checkbox"/> 4 أيام	<input type="checkbox"/> 5 أيام	<input type="checkbox"/> 6 أيام <input type="checkbox"/> 7 أيام
17.	عدد ساعات العمل اليومي	<input type="checkbox"/> 5 ساعات فأقل	<input type="checkbox"/> 6 ساعات	<input type="checkbox"/> 7 ساعات	<input type="checkbox"/> 8 ساعات <input type="checkbox"/> 9 ساعات فأكثر
18.	الدخل الشهري لرب الأسرة	<input type="checkbox"/> 300 فأقل	<input type="checkbox"/> 301-500	<input type="checkbox"/> 501-700	<input type="checkbox"/> 701-900 <input type="checkbox"/> 900 فأكثر
19.	متوسط زمن التنقل اليومي بين عملك وسكنك	<input type="checkbox"/> 10 دقائق فأقل	<input type="checkbox"/> 10-20 دقيقة	<input type="checkbox"/> 20-40 دقيقة	<input type="checkbox"/> 40-60 دقيقة <input type="checkbox"/> ساعة فأكثر

الرقم	البند				
20.	هل كنتِ تعملين قبل الزواج	<input type="checkbox"/> نعم	<input type="checkbox"/> لا	<input type="checkbox"/> لا ينطبق	
21.	ما هو رأي زوجك بعملك بشدة	<input type="checkbox"/> موافق	<input type="checkbox"/> موافق	<input type="checkbox"/> متردد	<input type="checkbox"/> غير موافق
22.	في أي سن بدأتِ العمل بشكل متصل؟	<input type="checkbox"/> أقل من 18	<input type="checkbox"/> 18-21	<input type="checkbox"/> 22-26	<input type="checkbox"/> 27-29
23.	كيف حصلتِ على العمل الحالي؟	<input type="checkbox"/> ديوان الخدمة المدنية	<input type="checkbox"/> إعلان في الصحف او انترنت	<input type="checkbox"/> عن طريق مساعدة الأسرة والاصدقاء	<input type="checkbox"/> زيارة المؤسسات وتقديم طلبات
24.	هل لكِ تأمين صحي من جهة العمل؟	<input type="checkbox"/> نعم	<input type="checkbox"/> لا		
25.	هل التأمين الصحي يغطي كامل الأسرة؟	<input type="checkbox"/> نعم	<input type="checkbox"/> لا		
26.	هل يوفر العمل حضانة لأطفالك؟	<input type="checkbox"/> نعم	<input type="checkbox"/> لا		
27.	من يتولى رعاية الأطفال أثناء وجودك في عملك؟	<input type="checkbox"/> والدتك أو حماتك	<input type="checkbox"/> اختك أو ابنتك	<input type="checkbox"/> مربية	<input type="checkbox"/> حضانة
28.	كم المبلغ الذي تدفعينه شهرياً مقابل رعاية الأطفال؟	<input type="checkbox"/> لا أدفع	<input type="checkbox"/> أقل من 50 دينار	<input type="checkbox"/> 50-100 دينار	<input type="checkbox"/> 100-200 دينار
29.	كيف تستخدمين دخلك من العمل؟	<input type="checkbox"/> مساعدة الأسرة	<input type="checkbox"/> الاحتياجات الشخصية	<input type="checkbox"/> شراء ذهب ومجوهرات	<input type="checkbox"/> اخرى

البند الرابع

برأيك كيف تقيمين أهمية وتأثير النقاط الآتية في قرار دخولك سوق العمل من عدمه؟

الرقم	البند	نعم يؤثر	لا يؤثر
1.	وجود أطفال في الأسرة	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.	الدخل الشهري لرب الأسرة	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.	عدد أفراد الأسرة	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.	وجود حضانة في مكان العمل	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.	العادات والتقاليد	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.	العمل يعزز فرصة الزواج	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.	مدى قرب مكان العمل	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.	تكاليف تعليم الأبناء	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

البند الخامس

من وجهة نظرك ، ما أبرز النقاط التي تساهم في تشجيع عمل المرأة الأردنيّة؟ وما المعيقات التي تؤدي الى عزوف المرأة عن المشاركة في سوق العمل؟

المزايا التي تشجع المرأة الأردنية على المشاركة في سوق العمل	المعيقات التي تؤدي الى عزوف المرأة الأردنية عن المشاركة في سوق العمل
1.	1.
2.	2.
3.	3.

