



Ministry of Foreign Affairs of the
Netherlands

KING HUSSEIN FOUNDATION
مركز الملك الحسين
مركز المعلومات والبحوث
INFORMATION AND RESEARCH CENTER



WE4L Hivos
Women Empowered for Leadership
people unlimited

إصلاحات الضمان الاجتماعي في الأردن وتوظيف المرأة في القطاع الخاص

مركز المعلومات والبحوث – مؤسسة الملك الحسين

المؤلفون

- د. عايدة السعيد، مديرة مركز المعلومات والبحوث – مؤسسة الملك الحسين
- جود سجدي، رئيسة قسم البحوث، مركز المعلومات والبحوث – مؤسسة الملك الحسين
- شيرين العبادي، استشارية
- روان الربحيات، باحثة، مركز المعلومات والبحوث – مؤسسة الملك الحسين

فريق البحث

- جود سجدي
- روان ربيحات
- ليناشنك
- هبة نسور
- رند أبوطالب
- هلا أبوطالب
- عائد تيم
- مديل العمارة
- ماجد أبو عزام
- وفاء ابداح
- ميسرة الدماغ

مركز المعلومات والبحوث – مؤسسة الملك الحسين

تأسس مركز المعلومات والبحوث – مؤسسة الملك الحسين في عام 1996 كجزء من هيئة العمل الوطني للطفولة، واليوم يعزز المركز المعرفة من أجل التغيير الاجتماعي الإيجابي. تتمثل رؤية المركز في تحفيز التنمية الاجتماعية والاقتصادية من خلال إجراء البحوث الشاملة والمناصرة القائمة على الأدلة ومشاركة المعرفة مع الممارسين وصناع القرار والمجتمع المدني بشأن قضايا حقوق الإنسان والنوع الاجتماعي والعدالة الاجتماعية. لمزيد من المعلومات، انظر www.irckhf.org.

هيفوس (HIVOS)

تأسس هيفوس في عام 1968، بوحى من القيم الإنسانية. يؤمن مؤسسو هيفوس أن العمل التنموي يجب أن يكون علمانياً، لأن التعاون الحقيقي يفترض احترام المعتقدات المختلفة. وفقاً لهيفوس، الحياة البشرية بأشكالها المتعددة ذات قيمة، والناس مليونون بالإمكانات. يؤدي العيش في حرية وكرامة، مع احترام بعضنا البعض وكوكب الأرض، إلى زيادة رفاهية الفرد ومجتمعات عادلة وحيوية.

برنامج تمكين المرأة من أجل القيادة (WE4L)

يستخدم برنامج تمكين المرأة من أجل القيادة (WE4L) خليطاً من أنماط من المناصرة والتدريب على المهارات وأدوات المعرفة وبناء التحالفات. يعمل البرنامج بشكل مباشر مع القيادات النسائية المحتملة، وكذلك مع الأحزاب السياسية، والنقابات، ومنظمات المجتمع المدني، ووسائل الإعلام، والقطاع الإبداعي. تقدم هيفوس والشركاء المحليون من خلال برنامج تمكين المرأة من أجل القيادة الخبرة الاستراتيجية والإعلامية والاتصال. ينصب التركيز على المستوى دون الوطني حيث تعطى الأولوية عادة لمعظم القضايا العملية التي تهم المرأة. يتوقع من خلال البرنامج أن تتمكن المرأة التي تبدأ رحلتها القيادية على المستوى دون الوطني على الأرجح من جمع الخبرات التي تمكّنها من القيادة على المستوى الوطني.

قائمة المحتويات

1.	لمحة عامة.....	5
2.	منهجية البحث.....	6
2.1	تصميم البحث.....	6
2.2	العينة.....	6
2.3	عملية البحث.....	7
2.4	الموثوقية.....	7
2.5	محددات البحث.....	8
3	خلفية البحث.....	9
3.1	إصلاحات الضمان الاجتماعي في الأردن.....	9
3.2	دور المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي خلال أزمة جائحة كورونا.....	13
3.3	مشاركة القوى العاملة وبطالة المرأة في الأردن.....	14
4	نتائج الدراسة.....	21
4.1	أثر إصلاحات الضمان الاجتماعي على ممارسات أصحاب العمل.....	21
4.2	تأثير إصلاحات الضمان الاجتماعي على استعداد المرأة للانضمام إلى القطاع الخاص ومواصلة العمل فيه.....	26
4.3	تأثير جائحة كورونا على أصحاب العمل والنساء.....	29
5.	المناقشة.....	33
6.	التوصيات.....	34
7.	الملاحق.....	36
36	الملحق 1 - البيانات الديموغرافية للعينة.....	36
37	الملحق 2 - تفاصيل عينة أصحاب العمل.....	37
38	الملحق 3 - البرامج الاجتماعية المطبقة بموجب أوامر الدفاع (9) و(14).....	38

الهوامش

1. لمحة عامة

في عام 2010، أصدرت الحكومة الأردنية قانوناً جديداً للضمان الاجتماعي بهدف تعزيز العدالة الاجتماعية والمساواة بين الجنسين وتوسيع نطاق الحماية الاجتماعية. أجريت بعض التغييرات في السياسة لتحسين المشاركة الاقتصادية للمرأة على وجه التحديد، وطُرح القانون كقانون مؤقت في عام 2010 إلى أن تم إصداره بشكل رسمي في 29 يناير 2014، باسم قانون الضمان الاجتماعي رقم (1) لعام 2014.¹

بدعم من البنك الدولي، ساهم مركز المعلومات والبحوث - مؤسسة الملك الحسين (IRCKHF) في عام 2014 في دراسة صُممت لتكوين فهم بمعرفة ووعي الأردنيين والأردنيات وأصحاب العمل وقادة الرأي بالقانون الجديد وفيما يتعلق بالكيفية التي يهدف بها القانون إلى زيادة معدلات توظيف المرأة.

أجرى مركز المعلومات والبحوث هذا البحث كجزء من برنامج تمكين المرأة من أجل القيادة (WE4L) الذي تنفذه هيفوس بدعم من وزارة الخارجية الهولندية لاستكشاف الطرق التي غيرت بها إصلاحات قانون الضمان الاجتماعي ممارسات توظيف واستبقاء النساء في القطاع الخاص وكيف أثرت على رغبة المرأة في دخول هذا القطاع ومواصلة العمل فيه.

تجدر الإشارة إلى أنه أثناء إجراء البحث، أثرت أزمة جائحة كورونا والحظر اللاحق على الطريقة التي تعمل بها الشركات في القطاع الخاص وعلى سبل عيش الموظفين. ونتيجة لذلك، كان لا بد من تناول ذلك في البحث. وبناء عليه، تم تعديل أسئلة البحث للوقوف على هذه التأثيرات. يستخدم هذا البحث نهجاً مختلطاً لتوليد فهم معمق لتأثير إصلاحات قانون الضمان الاجتماعي وجائحة كورونا على توظيف المرأة في القطاع الخاص.

2. منهجية البحث

2.1 تصميم البحث

خلال المراحل الأولى من البحث، والتي امتدت بين ديسمبر 2019 وفبراير 2020، لم تكن جائحة كورونا قد اجتاحت الأردن بعد. في تلك المرحلة، كان تصميم البحث نوعياً وتآلف من مقابلات معمّقة (IDIs) مع أصحاب العمل ومجموعات نقاش مركزة (FGDs) مع النساء العاملات والعاطلات عن العمل. وقد أثيرت نقاشات فيروسي كورونا والحظر الناجم عنه على البحث بطريقتين؛ أولاً أدى إلى توسيع نطاق البحث للوقوف على تأثير الجائحة على شركات وموظفي القطاع الخاص، وثانياً، استوجب تعديل أدوات البحث عن طريق استبدال مجموعات النقاش المركزة باستطلاعات عبر الهاتف بسبب الوضع الذي تسببت به جائحة كورونا.

يستخدم هذا البحث نهجاً مختلطاً للخروج بفهم معمّق لتأثير إصلاحات قانون الضمان الاجتماعي وجائحة كورونا على توظيف المرأة في القطاع الخاص، بحيث يجب على الأسئلة التالية:

- ما هي الطرق التي غيرت بها إصلاحات الضمان الاجتماعي ممارسات التوظيف في القطاع الخاص؟
- ما هي الطرق التي أثرت بها إصلاحات الضمان الاجتماعي على رغبة المرأة في دخول القطاع الخاص ومواصلة العمل فيه؟
- ما هي الطرق التي أثرت من خلالها جائحة كورونا على توظيف المرأة في القطاع الخاص؟
- ما هي السياسات والإصلاحات التي يمكن أن تشجع أصحاب العمل على توظيف النساء وتشجع النساء على الانضمام إلى صفوف القوى العاملة والبقاء فيها؟

2.2 العينة

تم جمع البيانات بأسلوبين. أولاً، إجراء مقابلات نوعية مع 20 صاحب عمل (مؤسسات القطاع الخاص) باستخدام مقابلات معمّقة شبه منظمة. ثانياً، استبيان كمي مع النساء العاملات والعاطلات عن العمل. تمت مقابلة أصحاب العمل والنساء من عمان وإربد، حيث تضم المحافظتين أكبر عدد من النساء العاملات في القطاع الخاص.²

أجري الاستطلاع مع النساء من خلال مقابلات هاتفية مع عينة من 233 امرأة عاملة و224 امرأة عاطلة عن العمل. كانت العينة ممثلة للنساء العاملات في القطاع الخاص المسجلات في المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي والنساء العاطلات عن العمل من كلا المحافظتين بمستوى ثقة بنسبة 95% وهامش خطأ بنسبة 6.5%. تم تقديم العينة العشوائية للنساء العاملات (المشمولات تحت مظلة المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي) من قبل المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي. أما بالنسبة للنساء العاطلات عن العمل، تم اختيار عينة عشوائية منهن من قوائم النساء العاطلات عن العمل التي توفرها شبكة من المنظمات المجتمعية.

كان 70.9% و29.1% من المستجيبات يسكنّ في عمان وإربد على التوالي وقت إجراء المسح. وكان حوالي نصف المستجيبات (48.4%) ممن تتراوح أعمارهن بين 23 و34 سنة، وكان 53.4% منهن متزوجات، وقد تبين بأن ثلث المستجيبات ساهمن في دخل الأسرة، حيث كان 15.1% من النساء هنّ المعيل الرئيسي للأسرهن و17.9% منهنّ تقاسمن مسؤولية جني الدخل مع أزواجهن. وأفادت حوالي نصف المستجيبات (51.3%) بأنهن يحصلن على متوسط دخل شهري أقل من 350 دينار أردني (انظر الملحق 1 حول المعلومات الديمغرافية لعينة الدراسة).

أما بالنسبة لمؤشرات المقابلات المعمّقة، فقد تم اختيار أصحاب العمل من مختلف أحجام الشركات بما في ذلك الشركات الصغيرة (التي توظف 5-19 شخصاً) والمتوسطة (التي توظف 20-99 شخصاً) والكبيرة (التي توظف أكثر من 100 شخص) بالإضافة إلى الصناعات المختلفة بما في ذلك التصنيع، وتجارة الجملة والتجزئة، والمصارف والوساطة المالية، والفندقة، وصناعة الأغذية، والهندسة، والمقاولات (انظر الملحق 2 لمعرفة التفاصيل الكاملة للمشاركين).

2.3 عملية البحث

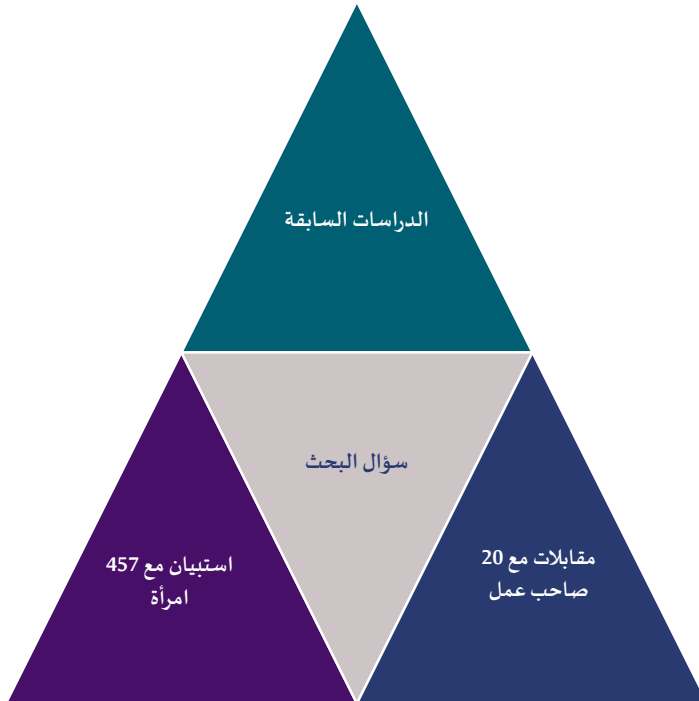
أخذ فريق البحث جميع الاعتبارات الأخلاقية اللازمة لحماية خصوصية وسرية المشاركين في البحث. حصل الباحثون على الموافقة المسبقة من المشاركين وتم تسجيل المقابلات التي وافق المشاركون على تسجيلها فقط. تم إجراء 19 مقابلة معمّقة مع أصحاب العمل شخصياً بينما أجريت مقابلة معمّقة واحدة مع أحد أصحاب العمل عبر منصة تطبيق زووم. ونظراً للقيود التي فرضتها أزمة كورونا، تم تعبئة الاستبيان مع النساء عبر الهاتف.

تم جمع البيانات النوعية والكمية بالتوازي بين شهري يونيو وأغسطس 2020، كما تم تسجيل المقابلات المعمّقة مع أصحاب العمل، وتفريغها حرفياً، وتحليلها موضوعياً. أجري تحليل المقابلات المعمّقة وفق توجيهات الدكتورة أمل الصباغ.

2.4 الموثوقية

من أجل التأكد من أن البحث يسفر عن نتائج مفيدة للمجتمع المدني وصنّاع السياسات، أجرى مركز المعلومات والبحوث جلسة نقاشية مع أصحاب المصلحة المعنيين، بما في ذلك مؤسسة الضمان الاجتماعي (SSC) ووزارة العمل لتقديم أسئلة البحث ومناقشتها. بناءً على هذه المناقشة، تم تعديل أسئلة البحث.

ضمنت قاعدة التثليث قيام فريق البحث بتأطير سياق البحث من خلال تقديم رؤى حول سوق العمل واعتبارات جائحة كورونا ذات الصلة والوقوف على التجارب المختلفة لكل من أصحاب العمل والنساء.



2.5 محددات البحث

رغب فريق البحث إجراء المزيد من المقابلات مع أصحاب العمل لتغطية مجموعة أوسع نطاقاً من الصناعات والشركات ذات الأحجام المختلفة، لكن هذا لم يكن ممكناً بسبب القيود المفروضة على الوقت والتنقل نتيجة أزمة جائحة كورونا. وفي حين أن المقابلات لا تمثل القطاع الخاص بأكمله، إلا أنها تسلط بعض الضوء على تجارب بعض شركات القطاع الخاص.

ولو أن الوقت والموارد كانت كافية، لكان فريق البحث سيضم مشاركات ومستجيبات من محافظة واحدة في الجنوب، تحديداً العقبة لاستكشاف مشاركة المرأة في قطاع السياحة.

3 خلفية البحث

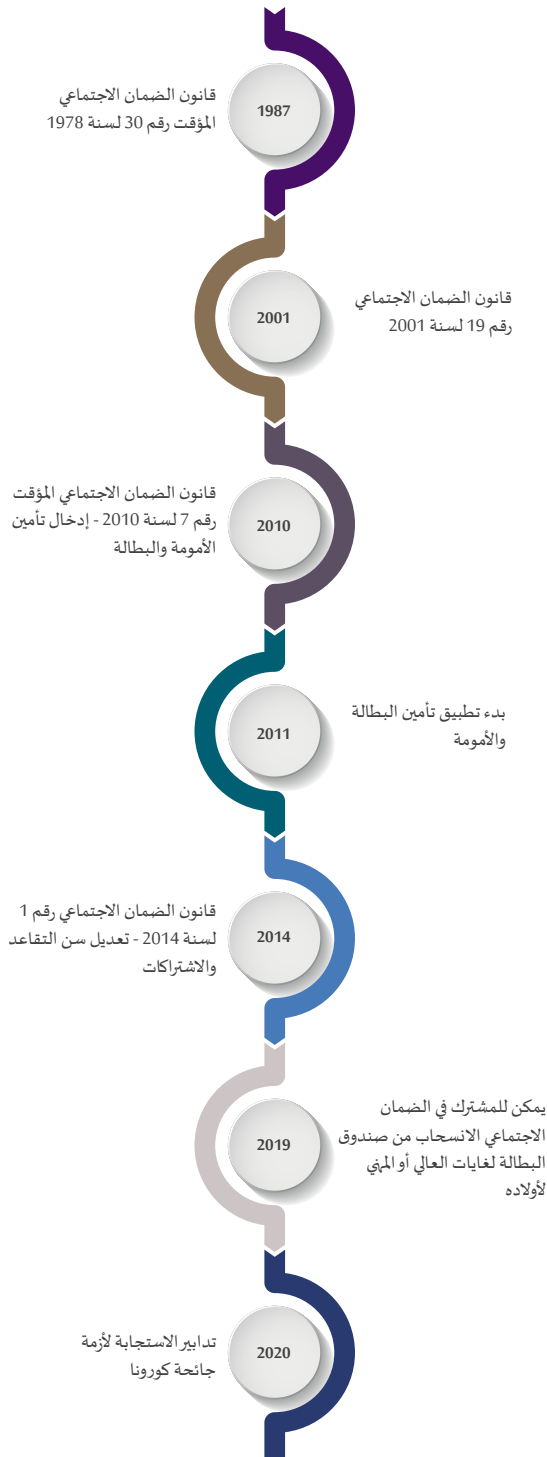
3.1 إصلاحات الضمان الاجتماعي في الأردن

لمحة عن إصلاحات الضمان الاجتماعي في الأردن

صدر أول قانون للضمان الاجتماعي في الأردن في عام 1978، وكان متوافقاً مع بعض الأشكال المدرجة في اتفاقية منظمة العمل الدولية للضمان الاجتماعي لعام 1952 (رقم 102)، وهي: إعانات إصابات العمل، وإعانات الشيخوخة، وإعانات الوراثة، وإعانات الإعاقة.³ ومع مرور الوقت، تحديداً في عام 2001، تم إدخال العديد من الإصلاحات على قانون الضمان الاجتماعي.

غير أن تغطية الضمان الاجتماعي كانت لا تزال غير كافية بالنسبة للعديد من الأردنيين وكان من المتوقع أن يكون نظام الضمان الاجتماعي غير مستدام مالياً، حيث لم يكن لدى غالبية الأردنيين إمكانية الوصول إلى الضمان الاجتماعي وثلي القوى العاملة لا تساهم في نظام الضمان الاجتماعي.⁴

ولمعالجة هذه المشكلة، شرعت المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي في عملية مناقشة تشاركية في عام 2007 بهدف فهم الإصلاح المطلوب. من خلال هذه العملية، تضمنت المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي أنه بالإضافة إلى الحكومة وأصحاب العمل والنقابات، ستكون أصوات الشباب والنساء والعاملين في المشاريع الصغيرة مسموعة وموثقة. وقد تم تصميم الإصلاح النهائي "لتحقيق الاستدامة المالية، وتعزيز العدالة الاجتماعية والمساواة بين الجنسين، وتوسيع نطاق الحماية الاجتماعية."⁵ قُدم القانون المعدل الذي يعكس الإصلاح، كقانون مؤقت في عام 2010 حتى تم إصداره رسمياً في 29 يناير 2014، باسم قانون الضمان الاجتماعي رقم (1) لعام 2014. كان أحد الأهداف الأساسية للإصلاح هو زيادة المشاركة الاقتصادية للمرأة وحمايتها، خاصة من خلال إدخال تأمين الأمومة، والتعطل عن العمل.⁶



بعد ذلك، أي في عام 2019، تم إجراء تعديلات إضافية بما في ذلك السماح للمؤمن عليه بالسحب من رصيده في صندوق التعطل عن العمل.⁷ وفي عام 2020، تم العديد من الإجراءات استجابة لأزمة جائحة كورونا للتخفيف المالي عن القطاع الخاص وحماية العاملين فيه. يوضح الجدول (2) التغييرات الرئيسية التي حصلت في الأعوام 2010 و2014 و2019.⁸

الجدول 1: التعديلات التي أجريت على قانون الضمان الاجتماعي (2019/2014/2010)

القانون	2001	2014/2010	2019
سن التقاعد المبكر	45	تم تعديله إلى سن 50 عام في عام 2010 ثم أعيد إلى سن 45 عام في عام 2014.	رفع سن التقاعد المبكر إلى سن 55 للرجال وسن 52 للنساء
الحد الأدنى للاشتراكات (التقاعد المبكر)	الرجال: 216 (18 سنة) النساء: 180 (15 سنة)	في عام 2010 الرجال: 300 (25 سنة) النساء: 264 (22 سنة) في عام 2014 300 (25 سنة) إذا كان العمر بين 45 و49 سنة الرجال: 252 (21 سنة) إذا كان العمر أكبر من 50 سنة النساء: 228 (19 سنة) إذا كان العمر أكبر من 50 سنة	الرجال: 252 إذا كان العمر فوق 55 سنة النساء: 228 إذا كان العمر فوق 52 سنة
ضمان الأمومة	لا يوجد ضمان لإجازة الأمومة	يتم الحصول على ضمان الأمومة من: الاشتراكات الشهرية التي تدفعها الشركة بنسبة (0.75%) من أجر المؤمن عليه (بغض النظر عن الجنس). تلتزم الشركة بدفع اشتراكات ضمان الشيخوخة والعجز والوفاة والبطالة خلال إجازة الأمومة.	يمكن للمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي استخدام 25% من موارد صندوق الأمومة لبرامج الحماية الاجتماعية المتعلقة بالأمومة. ضمان الشيخوخة والعجز والوفاة والبطالة تستقطع من مخصصات الأمومة.
ضمان الشيخوخة والعجز والوفاة			السماح للمنشآت استثناء العمال الذين لا يتجاوز عمرهم 28 سنة من ضمان الشيخوخة في الشركات التي يعمل بها 25 عاملاً أو أقل لمدة لا تتجاوز 5 سنوات من تاريخ تسجيل المنشأة. تلتزم الشركة بدفع (1%) من اشتراكات العجز والوفاة.

القانون	2001	2014/2010	2019
التعطل عن العمل	لا يوجد تأمين التعطل عن العمل	إذا كان عدد اشتراكات المؤمن عليه لا يقل عن 36 اشتراكاً قبل تاريخ استحقاقه للتعطل عن العمل ، يُدفع له / لها بدل تعطل:	يمكن للمؤمن عليه الأردني طلب السحب من الرصيد المتراكم من هذا الحساب أو جزء منه لتمويل التعليم العالي أو المهني لأطفاله، أو لتغطية نفقات الرعاية الصحية.
		<ul style="list-style-type: none"> الاشتراكات الشهرية التي تدفعها المنشأة (0.5% من رواتب المؤمن عليهم). الاشتراك الشهري الذي تستقطعه الشركة (1% من رواتب المؤمن عليهم) ثلاثة أشهر إذا كان عدد الاشتراكات أقل من 180. ستة أشهر إذا كان عدد الاشتراكات أكثر من 180. 	

تصورات حول إصلاحات الضمان الاجتماعي

هدف البحث الذي أجري عام 2014 بعنوان "إصلاح الضمان الاجتماعي في الأردن: وعي وتصورات لفرص عمل المرأة" إلى التعرف على وعي ومعرفة وتصورات أصحاب العمل والموظفين فيما يتعلق بالتعديلات التي أدخلت على قانون الضمان الاجتماعي. ولأن التعديلات كانت جديدة نسبياً وقت إجراء البحث، فقد أظهرت النتائج أنه في حين كان معظم أصحاب العمل على دراية بالقانون الجديد، لم يسمع الكثير من الموظفين به. لكن قلة قليلة من أصحاب العمل والموظفين لديهم معرفة محددة بأحكامه.⁹

معظم المشاركين الذين شاركوا في هذا البحث، بغض النظر عن جنسهم، يقدرون الضمان الاجتماعي على اعتباره معاش تقاعدي للشيوخوخة. وعبروا عن أن راتب التقاعد بعد سنوات من العمل مجزي ومستدام. وبالمثل، سلط معظمهم الضوء على أهمية ضمان الأمومة كمصدر للدخل. وأضافت النساء أن ضمان الأمومة ضروري لصحة الأم الجسدية والنفسية.¹⁰

علاوة على ذلك، يعتقد ما يزيد قليلاً عن نصف أصحاب العمل أن القانون لن يحسن فرص عمل المرأة، هذا لأنهم شعروا أن هناك عوامل أخرى تؤثر على المشاركة الاقتصادية للمرأة، بما في ذلك التغيب عن العمل من أجل الزواج والإنجاب، والتوظيف على أساس المؤهلات بدلاً من الأمومة والعادات والتقاليد، وطبيعة وظروف العمل وما إلى ذلك. وعند سؤالهم عما إذا كان القانون سيؤثر على قراراتهم بتوظيف النساء، أعرب 6 فقط من أصل 40 من أصحاب العمل عن اعتقادهم بأن ذلك ممكن لأن التغيير في نظام الدفع يجعل توظيف النساء أقل تكلفة. أما أصحاب العمل الـ 32 المتبقون، فأفادوا بأن القانون الجديد لن يؤثر على قراراتهم بتعيين النساء بأي شكل من الأشكال، لأن هناك عوامل أخرى تلعب دورها بهذا الخصوص، بما في ذلك طبيعة الوظيفة والمؤهلات المطلوبة. وأوضح خمسة من أصل 32 من أصحاب العمل أنه عندما تتزوج الموظفات وينجبن أطفالاً تتأثر إنتاجيتهن.¹¹

اعتقدت غالبية المشاركات في مجموعات النقاش المركزة المخصصة للنساء في تلك الدراسة أن القانون يمكن أن يفيد بشكل إيجابي من حيث فرص عمل النساء بشكل عام، ويرضى معظمهم أنه بما أن المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي ستدفع مقابل استحقاقات الأمومة، سيرفع العبء عن صاحب العمل، وبالتالي سيشجعه ذلك على توظيف النساء. في المقابل، اعتقدت غالبية المشاركين في مجموعات النقاش المركزة المخصصة للذكور أن القانون لن يحسن فرص عمل النساء نظراً لأن عملية التوظيف التي ينفذها أصحاب العمل في معظم الأحيان تتعلق بنوع العمل الذي يقومون بتعيين موظفين بناءً عليه.¹²

وانقسمت آراء النساء حول ما إذا كان القانون سيدفع المزيد من النساء للبحث عن عمل. يعتقد جزء منهن أن الضمان الاجتماعي ليس القوة الدافعة الرئيسية لقرار المرأة في البحث عن عمل. وأعربت أخريات عن أن قرار المرأة بالسعي إلى العمل غالباً ما يعتمد على الحاجة الاقتصادية والظروف الأسرية، ولا تزال الأعراف الاجتماعية مثل الحصول على موافقة الزوج تشكل عوائق بهذا الخصوص. من ناحية أخرى، اعتقد معظم الرجال المشاركون في مجموعات النقاش المركزة أن القانون الجديد سيشجع النساء على البحث عن عمل لأنه يوفر الأمان الوظيفي والحقوق المضمونة.¹³

أخيراً، ذكرت نصف المشاركات أن وجود هذه المزايا من شأنه أن يشجع المرأة على العمل بعد الزواج، وخاصة مسألة الحصول على المعاش التقاعدي. وذكرت غالبية النساء أن العودة إلى العمل بعد الأمومة يعتمد على مجموعة متنوعة من الأسباب، بما في ذلك توافر بيئة داعمة كدعم الأسرة ورعاية الأطفال. اعتقد البعض أن 70 يوماً لإجازة الأمومة ليست كافية بالنسبة لهم لرعاية أطفالهم.¹⁴

3.2 دور المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي خلال أزمة جائحة كورونا

مع بدء تفشي وباء كورونا في الأردن، اتخذت الحكومة عدة إجراءات لاحتواء وتخفيف آثار الوباء بما في ذلك: فرض حظر تجول على مستوى البلاد يسمح للمواطنين الذين تتراوح أعمارهم بين 16 و59 سنة بشراء الطعام والدواء خلال فترة زمنية محددة، وتعليق عمل القطاع العام والقطاع الخاص (باستثناء قطاع الصحة والقطاعات الحيوية الأخرى) حيث تم اتخاذ القرار بتعليق العمل مبدئياً لمدة أسبوعين، بدءاً من 17 مارس 2020 ولكن تم تمديده حتى 30 أبريل 2020.¹⁵

وبموجب أمر الدفاع رقم 1، تم تعليق بعض بنود قانون الضمان الاجتماعي. أولاً، أعطيت مؤسسات القطاع الخاص الخيار من قبل المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي بتعليق دفع ضمان الشيخوخة لمدة 3 أشهر وتطبيق الاشتراكات المنخفضة في الضمان الاجتماعي (من 21.75% إلى 5.25%) ثانياً، لم يتم فرض أي فائدة أو غرامات على مبالغ مسؤولية الضمان الاجتماعي المستحقة للمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي (للفترة من 1 مارس إلى 31 مايو 2020).¹⁶ ثالثاً، تم استخدام 50% من أموال احتياطي الأمومة لعام 2020 لدعم الأفراد الضعفاء بما في ذلك كبار السن والمرضى.¹⁷

واستجابة لتأثير الوباء والحظر على سبل عيش المواطنين، أعلنت الحكومة أمر الدفاع رقم 9 وبعده أمر الدفاع رقم 14، اللذان يضمنان برامج المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي الموجهة لحماية العمال وعمال المياومة والمؤسسات (لمزيد من التفاصيل، انظر الملحق 3).^{18, 19}

في إطار برامج الحماية الاجتماعية هذه، تشير التقديرات إلى أن المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي قدمت استحقاقات لما يقرب من مليون عامل في القطاعين الرسمي وغير الرسمي كما هو مبين في الجدول الموجز أدناه:

الجدول 2: الاستحقاقات التقديرية المقدمة من قبل المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي

المقاييس	الميزانة/الموارد المالية	عدد العمال المستفيدين / المتضررين	حوالي 963,000 عامل وعاملة	حوالي 39,189 مؤسسة
تخفيض قيمة المساهمات في المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي بموجب قانون الدفاع رقم (1)	أوجدت سيولة بقيمة 120 مليون دينار أردني	474,000	17,000	
تضمان (1) و(2)	مساعدات بقيمة 35 مليون	106,000	11,000	
مساند (1) و(2) و(3)	مساعدات بقيمة 53 مليون	306,000	لا ينطبق	
حماية	مساعدات بقيمة 3 مليون	8500	846	
تمكين (1)	مساعدات بقيمة 50 مليون	179,000	9173	
تمكين (2)		364,000	غير متوفر	
الإعفاءات بموجب قانون الدفاع رقم (15)	غير متوفر	غير متوفر	170	

المصدر: اليونيسف ومندى الاستراتيجيات الأردني (2020)، استجابة الأردن الوطنية للحماية الاجتماعية خلال أزمة جائحة كورونا (ص 40)

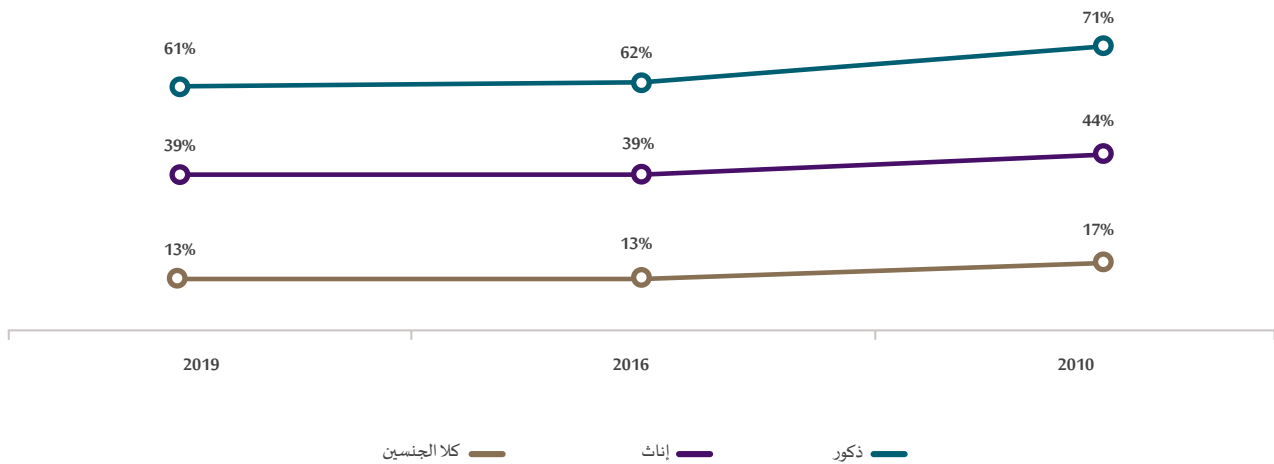
3.3 مشاركة القوى العاملة وبطالة المرأة في الأردن

نظرة عامة على المشاركة في القوى العاملة والبطالة

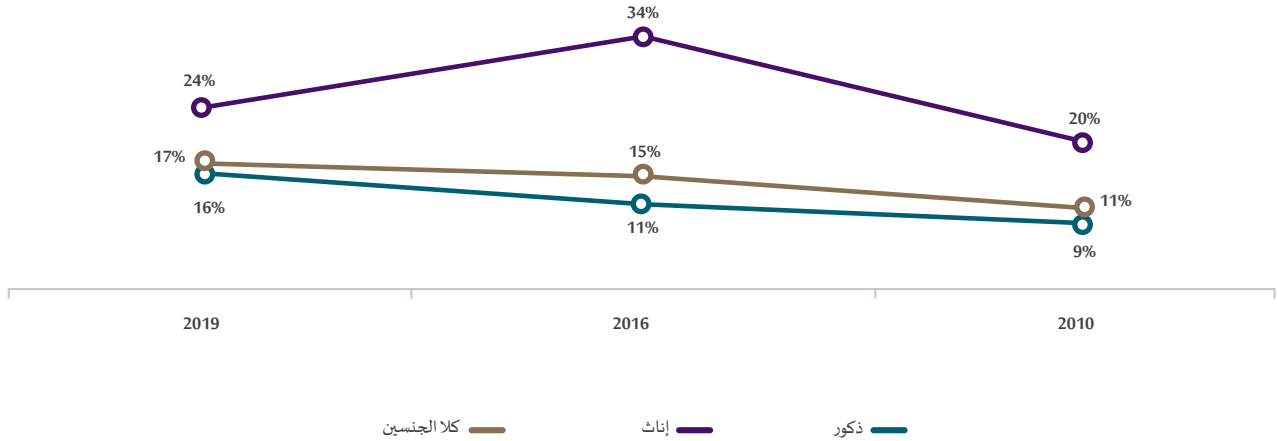
استمرت المشاركة في القوى العاملة بالانخفاض في الأردن خاصة بين صفوف النساء؛ فأقل من نصف السكان في سن العمل في الأردن ناشطون اقتصادياً. وبين عامي 2010 و2019، انخفض معدل المشاركة في القوى العاملة من 44% إلى 39%، ولوحظ هذا الانخفاض لكل من الرجال والنساء، غير أن معدل مشاركة النساء في القوى العاملة أقل بكثير من معدل مشاركة الرجال لكلا العامين (الشكل 1). وحقيقة الأمر أن النساء في الأردن بالكاد يشاركن في سوق العمل، لأن 13% فقط من النساء كن يعملن أو يسعين بنشاط للحصول على عمل في عام 2019.

كما تواجه النساء معدل بطالة أعلى مقارنة بالرجال. منذ عام 2010، زاد معدل بطالة النساء بحوالي 10 بالمئة، وكان ثلث الناشطين اقتصادياً عاطلين عن العمل في عام 2016 (الشكل 2). وعلى الرغم من انخفاض معدل بطالة النساء في عام 2019 إلى 24%، إلا أنه لا يزال أعلى بكثير من معدل بطالة الرجال عند 16%. ونتيجة لذلك، كان ربع النساء الناشطات اقتصادياً عاطلات عن العمل في عام 2019 بينما كانت البقية عاملة.

الشكل 1: المشاركة في القوى العاملة



الشكل 2: معدل البطالة



مصادر الأشكال 1 و2:

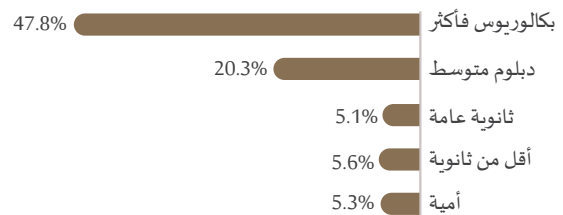
لعامي 2010 و2016: كرافت، سي، أسعد، آر، وكيو، سي (2018). تكوين عرض العمل وتطوره من 2010 إلى 2016 في الأردن. أوراق عمل 1183 منتدى البحوث الاقتصادية. استناداً إلى مسح سوق العمل الأردنية (LMPS) لعامي 2010 و2016. لعام 2019: دائرة الإحصاءات العامة، مسح العمالة والبطالة. ملاحظة: معدل البطالة باستخدام معدل السوق القياسي.

تزداد احتمالية مشاركة النساء المتعلّمات والعازبات في سوق العمل. فما يقرب من نصف النساء الحاصلات على درجة البكالوريوس وما فوقها كن نشيطات اقتصادياً في عام 2019 مقارنة بنسبة 5% فقط بين النساء الحاصلات على شهادة الثانوية العامة أو ما دونها (الشكل 3). وفي نفس العام، كانت 19.4% من النساء العازبات نشيطات اقتصادياً مقارنة بـ 10.5% من النساء المتزوجات (الشكل 4). وحقيقة الأمر أن دراسة تشخيص الوظائف في الأردن توصلت إلى نتيجة مفادها أن احتمال مشاركة النساء المتزوجات في سوق العمل أقل بنسبة 12.5%، بينما النساء الحاصلات على تعليم ما بعد الثانوي أكثر احتمالية للانضمام إلى القوى العاملة بنسبة 37%.²⁰ كما تقل احتمالية توظيف النساء المتزوجات بنسبة 9.6%.²¹ كما يؤثر إنجاب الأطفال كذلك على احتمالية مشاركة المرأة في سوق العمل والوضع الوظيفي نظراً لأن النساء اللاتي لديهن طفل يبلغ من العمر 5 سنوات أو أقل، تقل احتمالية مشاركتهن في سوق العمل أو التوظيف بنسبة 6.6% و 4.6% على التوالي.²²

الشكل 4: معدل مشاركة المرأة في القوى العاملة حسب الحالة الاجتماعية - 2019



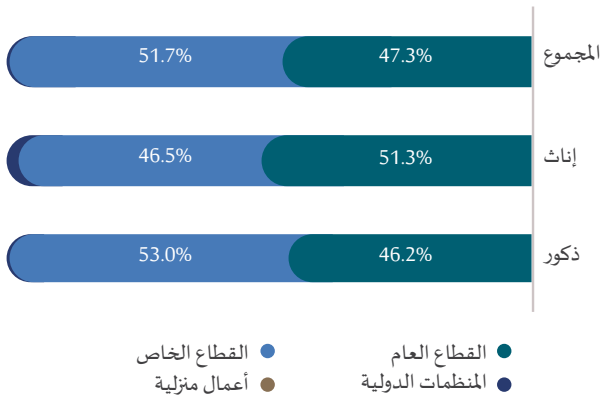
الشكل 3: معدل مشاركة المرأة في القوى العاملة حسب التحصيل العلمي - 2019



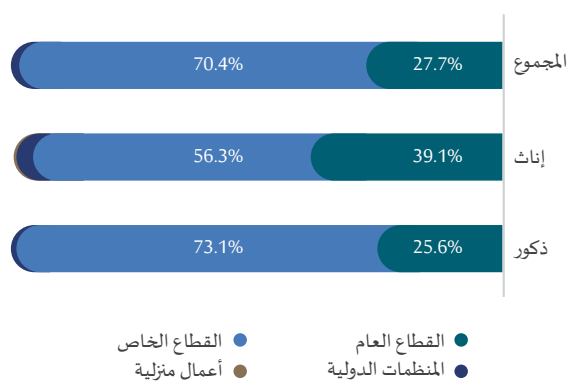
المصدر: دائرة الإحصاءات العامة، مسح العمالة والبطالة، 2019.

الأردنيون العاملون هم في الغالب موظفون بأجر ونصفهم يعملون في القطاع العام. في عام 2019، كان 87.6% من العاملين من جميع الجنسيات موظفين، وكان حوالي ثلثهم يعملون في القطاع العام (الشكل 5). وكانت الغالبية العظمى من الأردنيين العاملين بنسبة 85% يعملون بأجر في عام 2019، وحوالي نصفهم يعملون في القطاع العام (الشكل 6). لم يشهد توزيع العمالة الأردنية بين القطاعين العام والخاص تغييراً كبيراً بين عامي 2000 و2019.²³

الشكل 6: الموظفون الأردنيون حسب القطاع - 2019



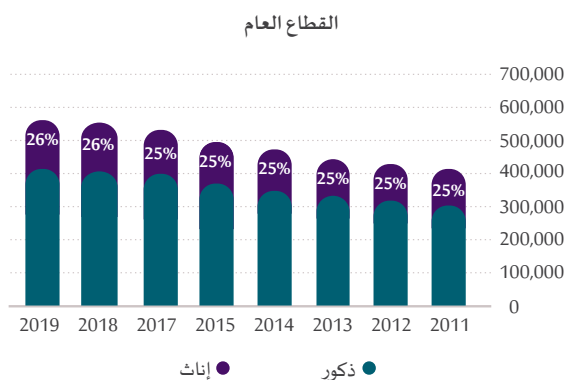
الشكل 5: الموظفون حسب القطاع - 2019



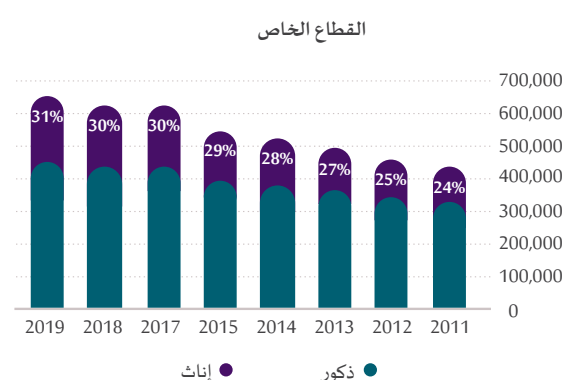
المصدر: دائرة الإحصاءات العامة، مسح العمالة والبطالة، 2019.

تزايد عدد العاملين في القطاع الخاص المشمولين في الضمان الاجتماعي منذ عام 2011، متجاوزاً عدد العاملين في القطاع العام المشمولين. وفي عام 2019، قام أصحاب العمل بتسجيل ما يقرب من 690 ألف عامل في القطاع الخاص في المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي مقابل 570 ألف عامل في القطاع العام، كما هو مبين في الشكل (7) والشكل (8) أدناه. كما شكلت النساء ثلث العاملين في القطاع الخاص المشمولين في الضمان الاجتماعي في عام 2019، وراحت هذه النسبة تزداد بشكل تدريجي منذ عام 2011. من ناحية أخرى، بلغت نسبة النساء العاملات في القطاع العام والمشمولات في الضمان الاجتماعي 26% في عام 2019 وحافظت على ثباتها منذ عام 2011.

الشكل 8: عدد العاملين في القطاع العام المشمولين في الضمان الاجتماعي حسب الجنس

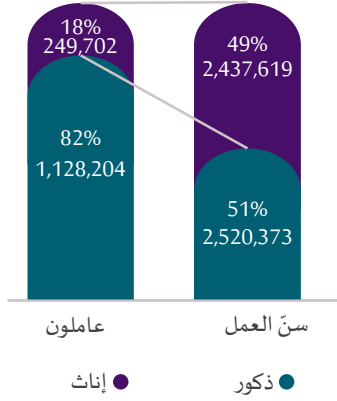


الشكل 7: عدد العاملين في القطاع الخاص المشمولين في الضمان الاجتماعي حسب الجنس



المصدر: التقارير السنوية للمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي

الشكل 9: سنّ العمل والعاملون الأردنيون - 2019

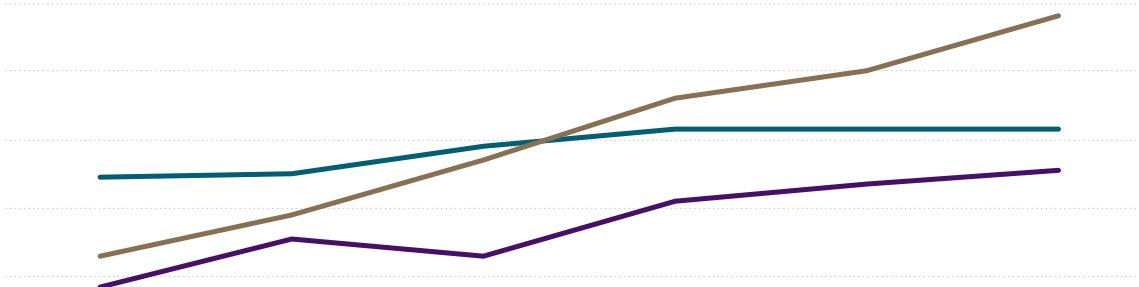


المصدر: دائرة الإحصاءات العامة، مسح العمالة والبطالة، 2019.

قلة قليلة من النساء الأردنيات يعملن. أشارت العديد من الدراسات إلى أن الاقتصاد الأردني لم يخلق فرص عمل كافية في العقد الماضي، مما حد من الطلب على العمالة وبالتالي أثر على فرص العمل لكل من الرجال والنساء.²⁴ غير أنه نظراً للانخفاض الشديد في معدل المشاركة في القوى العاملة من قبل الأردنيات وارتفاع معدل البطالة الذي يواجهه، كانت واحدة فقط من كل 10 نساء أردنيات في سن العمل تعمل في عام 2019.²⁵ ويبدو أن الرجال لديهم فرص أفضل في سوق العمل؛ فعلى الرغم من أن الرجال والنساء يشكلون حصصاً متساوية من تعداد السكان ممن هم في سن العمل، فإن نسبة كبيرة من الأردنيين العاملين هم من الرجال (الشكل 7).

الأعراف الاجتماعية والقيود الملزمة أمر حاسم في مشاركة المرأة في سوق العمل وما يترتب عليها. ما يقرب من ثلثي النساء غير العاملات يرغبن في العمل ولا تشكّل تفضيلاتهن ومعتقداتهن الشخصية عقبة رئيسية أمام مشاركتهن في سوق العمل.²⁶ ومع ذلك، فإن مشاركة المرأة في القوى العاملة محدودة بسبب القيود الملزمة والتوقعات داخل الأسرة مثل توقعات الزوج والآباء.²⁷ تشمل هذه القيود: (1) نقص الخدمات الداعمة مثل رعاية الأطفال ووسائل النقل العام الملائمة، (2) ندرة فرص العمل الجذابة والوظائف في القطاع العام والافتقار إلى الوظائف المرنة وبدوام جزئي، بالإضافة إلى (3) التمييز في التوظيف والأجور ومحدودية النمو الوظيفي.²⁸ علاوة على ذلك، فإن أفعال المرأة فيما يتعلق بالمشاركة في سوق العمل أكثر انسجاماً مع ما يفضله الرجال. فالرجال والنساء متفقون على أن الرجال هم صاحب القرار النهائي في الأسرة؛ بما في ذلك اتخاذ قرار بشأن قبول المرأة عرض عمل أم رفضه. 29 يتراجع دعم مشاركة المرأة في القوى العاملة بشكل مطرد من أكثر من 90% إلى 26% إذا كانت الوظيفة خارج المنزل، وإذا كانت المرأة متزوجة، وإذا كانت الوظيفة في بيئة مختلطة الجنس، وإذا كانت المرأة العاملة ستعود إلى المنزل بعد الساعة 5 مساءً (الشكل 8).

الشكل 10: هل يجوز للمرأة أن تعمل؟ - المعتقد الشخصي والتوقعات الاجتماعية التجريبية والتوقعات المعيارية الاجتماعية



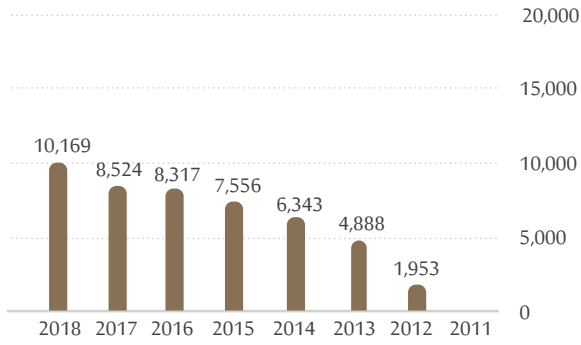
أن تعمل	تعمل خارج المنزل	تعمل إذا كانت متزوجة	ترك الأولاد مع أحد الأقرباء	تعمل مع الرجال	تعود إلى المنزل بعد الساعة 5 مساءً
96%	80%	72%	54%	38%	26%
51%	47%	42%	26%	31%	17%
63%	63%	63%	58%	50%	49%

المصدر: جوري، فارون، رحمن، تسمية: سين، إيمان كاليان. 2019. قياس المعايير الاجتماعية لمشاركة المرأة في القوى العاملة في الأردن (باللغة الإنجليزية). ورقة عمل خاصة ببحوث السياسات: رقم WPS 8916 واشنطن العاصمة: مجموعة البنك الدولي. (ص 11)
ملاحظة: PB: المعتقد الشخصي، SE: التوقعات التجريبية الاجتماعية، SN: التوقعات المعيارية الاجتماعية

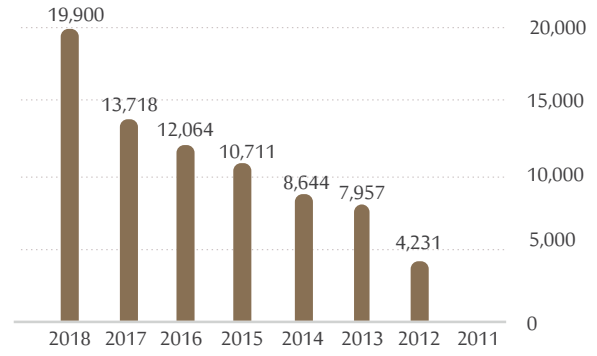
يمكن أن تؤدي معالجة هذه القيود من خلال إزالة العقبات وتسخير الفرص إلى تعزيز وصول المرأة إلى الفرص الاقتصادية في الأردن.³⁰ إن معالجة الأعراف الاجتماعية والتغلب على الحواجز القانونية وتحسين خدمات النقل وتوسيع نطاق تقديم خدمات الرعاية من شأنه التغلب على بعض العوائق الرئيسية أمام المشاركة الاقتصادية للمرأة في الأردن، وسيخلق فرص عمل للنساء في قطاعات جديدة ومتوسعة من الاقتصاد. علاوة على ذلك، فإن العديد من قطاعات الاقتصاد مثل الزراعة توفر فرصاً لتوظيف المرأة عند توفير ظروف العمل اللائقة وتحسين وصول المرأة إلى الأرض.

استفاد حوالي 125 ألف عامل من صناديق التعطل عن العمل والأمومة بين عامي 2011 و2018. ومنذ بدء العمل بصندوق الأمومة والتعطل عن العمل، ارتفع عدد المستفيدين كما هو مبين في الأرقام أدناه. بالإضافة ذلك، تجاوزت قيمة استحقاقات صندوق الأمومة 11 مليون دينار أردني في عام 2018، وإجمالي 56 مليون دينار أردني منذ طرحها. وعلى الرغم من أن أصحاب العمل يساهمون في صندوق الأمومة كجزء من اشتراك الضمان الاجتماعي، إلا أن هذا المبلغ يشير إلى انخفاض العبء المالي للأجور أثناء الولادة والتحرك الإيجابي نحو تقاسم مسؤولية الأمومة من خلال نظام الضمان الاجتماعي.

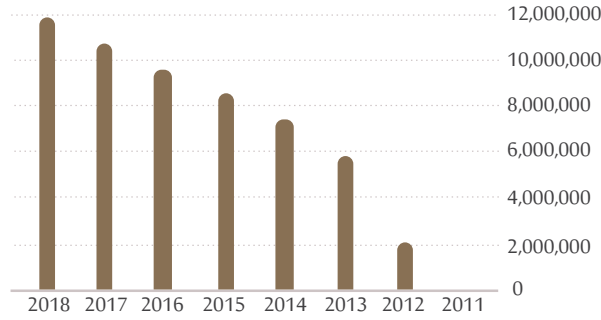
الشكل 12: عدد المستفيدين - صندوق الأمومة



الشكل 11: عدد المستفيدين - صندوق البطالة



الشكل 13: قيمة مخصصات صندوق الأمومة بالدينار



المصدر: عدد المستفيدين المتوفر في التقرير السنوي الأربعين للمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي.

تتركز النساء العاملات في القطاعات التقليدية. في الواقع، تعمل سبع نساء أردنيات من كل عشر موظفات في مجالات التعليم والإدارة العامة والدفاع والصحة البشرية والعمل الاجتماعي.³¹ ومع أخذ جميع النساء في الأردن بعين الاعتبار، يتبين أن حوالي 56% من النساء العاملات يعملن في هذه الأنشطة الاقتصادية الثلاثة.³²

التحديات التي واجهتها النساء العاملات خلال أزمة جائحة كورونا

من المرجح أن تتحمل النساء عبئاً غير متكافئ من المخاطر الصحية والاجتماعية والاقتصادية الناجمة عن جائحة كورونا مقارنة مع الرجال. من المتوقع فقدان 1.7 مليون وظيفة في العالم العربي، بما في ذلك 700,000 وظيفة تشغلها النساء. ومن المتوقع أن تقع المزيد من النساء في براثن الفقر أثناء الوباء، وخاصة الأسر التي تعيلها نساء. ولعل أحد الأسباب هو التأثير الكبير للوباء على القطاعات التي تزداد فيها أعداد الإناث بما في ذلك الصناعات التحويلية والخدمات وكذلك الاقتصاد غير الرسمي.³³

انتهى الأمر بالنساء العاملات "بعبء مضاعف" وتعرضت قدرتهن على العودة إلى العمل للخطر. مع زيادة المسؤوليات المنزلية خلال فترة الحظر، أظهر مسح شمل 3,555 رجلاً وامرأة في الأردن أن مسؤولية العمل غير مدفوع الأجر تقع على عاتق النساء بشكل غير متناسب. فقد شعرت 64% من النساء العاملات اللواتي شاركن في المسح أن أزواجهن لا يتقاسموا العمل المنزلي معهن. وتظهر الأبحاث أن النساء اللواتي يعملن بأجر غالباً ما ينتهي بهن الأمر بـ "بعبء مضاعف" حيث لا يتم إعفاؤهن من أي من مسؤولياتهن في المنزل.³⁴ إضافة إلى ذلك، لا تتعرض النساء في القطاع الخاص لخطر فقدان وظائفهن فحسب، بل إن قدرتهن على العودة إلى العمل تتعرض أيضاً للخطر نتيجة هذا العبء المتزايد للمسؤوليات وكذلك تقلص حجم سوق العمل.³⁵

ضغط المجتمع المدني على الحكومة لإعادة فتح دور الحضانه لدعم الأمهات العاملات والعاملات في الحضانات. عندما رفعت الحكومة الحظر وعاد الموظفون إلى العمل، كانت بعض القطاعات لا تزال مغلقة، بما في ذلك دور الحضانه والمدارس والجامعات. وقد أوجد هذا الإغلاق جدلاً كبيراً في العائلات التي لديها أطفال صغار وآباء عاملين، مما دفع العديد من الآباء إلى ترك وظائفهم أو أخذ إجازة لرعاية أطفالهم الصغار.³⁶ ونتيجة لذلك، بدأت منظمات المجتمع المدني في الضغط على الحكومة لإعادة فتح دور الحضانه، ليس فقط لدعم الأمهات العاملات، ولكن لدعم أصحاب العمل والموظفين في هذا القطاع الذي يغلب عليه الطابع النسائي. وكان من بين طلباتهم استخدام 25% من اشتراكات الأمومة الشهرية التي بدأت المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي بتخصيصها لبرنامج الحماية الاجتماعية في عام 2019، بالإضافة إلى إضافة أصحاب دور الحضانه والعاملين فيها إلى المستفيدين من الأموال المسحوبة من صندوق ضمان الأمومة لدعم الفئات الضعيفة. بموجب أمر الدفاع رقم (1).³⁷

4 نتائج الدراسة

4.1 أثر إصلاحات الضمان الاجتماعي على ممارسات أصحاب العمل

أثر إصلاحات الضمان الاجتماعي على ممارسات التوظيف

أثرت المساهمات المالية المرتفعة في الضمان الاجتماعي بعد التعديلات التي تم تقديمها في عام 2011 بشكل سلبي على بعض أصحاب العمل. ذكر 10 من أصحاب العمل من مختلف القطاعات وأحجام الشركات أن إصلاحات الضمان الاجتماعي أثرت عليهم بشكل سلبي بسبب العبء المالي الأكبر الذي فرض عليهم.

"النسبة زادت كثيراً، لقد وصلت إلى 21.75% وهذا المبلغ كارثي. نحن ندفع أكثر من 100 ألف دينار أردني للضمان الاجتماعي وهذا يؤثر على ربحية الشركة وتدفعاتها النقدية. هذا بالإضافة إلى الضرائب المتزايدة باستمرار. (شركة متوسطة، تصنيع)

"عندما تفرض 22% عليّ، فإنك تجعلني أتهرب من الضمان الاجتماعي. إذا كانت نسبة الاشتراك 5%، سأقوم بتسجيل جميع الموظفين العاملين في شركتي." (شركة صغيرة، تجارة الجملة والتجزئة)

اعتُبر تأمين الأمومة والتعطل عن العمل وإصابات العمل بمثابة إصلاحات إيجابية. بشكل عام، ذكر 8 من أصحاب العمل من مختلف الأحجام والقطاعات أن الإصلاحات كان لها تأثير إيجابي على أصحاب العمل، وأن السبب الأساسي وراء ذلك هو إدخال تأمين الأمومة. ولكنهم ذكروا أيضاً تأمين إصابات العمل والتعطل عن العمل. وأوضح البعض أن الطريقة التي يتم بها إنشاء صندوق الأمومة تقلل من خطر قيام أصحاب العمل بفصل الموظفين الحوامل. ومن المثير للاهتمام، أن اثنين من هؤلاء الثمانية من أصحاب العمل كانوا من بين أولئك الذين أعربوا عن تفضيلهم لتوظيف رجال أو نساء غير متزوجات، ولكن ليس بسبب الأمومة، بل بسبب المسؤوليات والالتزامات التي تأتي بعد إجازة الأمومة.

"قرارات جيدة جداً. بدلاً من دفع بدل إجازة الأمومة، الضمان الاجتماعي يدفع هذا البديل؛ هذا كثير كويس. المصانع تعودت على تسريح المرأة الحامل من العمل... كانوا ينها عقدها." (شركة متوسطة، تصنيع)

غيّرت إصلاحات الضمان الاجتماعي من ممارسات التوظيف لاثنتين من أصحاب العمل. ذكراثنان من أصحاب العمل (من شركة متوسطة وأخرى كبيرة) أن التعديلات أثرت على ممارسات التوظيف لديهم وشجعتهم على توظيف النساء لأن إجازة الأمومة أصبحت تغطى من قبل المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي. ذكر معظم أصحاب العمل الباقين أن التعديل لم يكن له أي تأثير على توظيفهم لأن الأمر إما يعتمد على احتياجات الشركة أو على مؤهلات المرشح للوظيفة.

"أكيد، إلى الأفضل... الآن لَمَا يكون عندك موظفة حامل، مافي داعي تقلق، لأن الضمان الاجتماعي يغطي بدل إجازة الأمومة لها". (شركة كبيرة، تصنيع)

" أصحاب العمل كثير استفادوا من هذا، استفادوا كثيرا لأنهم بطلوا مضطرين لدفع بدل إجازة الأمومة. بيقدروا يحصلوا على بديل أثناء الحمل." (شركة كبيرة، تصنيع)

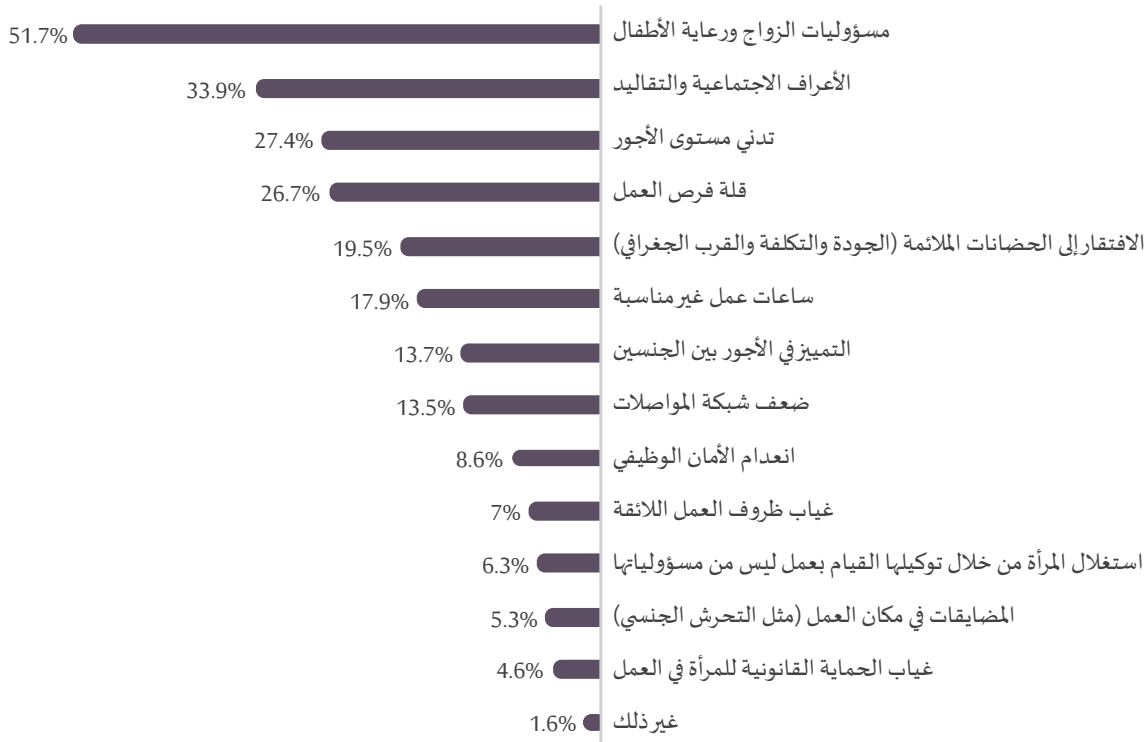
"لا يمكن توظيف امرأة حامل، لأنك تعلم أنه بعد 3 أشهر، رح تاخذ إجازة، فشو الفائدة من توظيفها؟ ما حدا بوظف امرأة حامل، ولا حتى نادراً، هذا مستحيل."

صرح أحد أصحاب الشركات الكبيرة أن التعديلات لم تؤثر عليهم لأنهم ما زالوا يدفعون رواتب للموظفات أثناء إجازة الأمومة. ونتيجة لذلك يتم دفع رواتبهم مرتين، مرة من قبل المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي ومرة من قبل الشركة. ومن المعروف أن هذه الشركة لديها سياسات تراعي الفوارق بين الجنسين وتشجع المشاركة الاقتصادية للمرأة من خلال برامج مختلفة كجزء من المسؤولية الاجتماعية للشركات المطبقة لديها.

العوائق أمام توظيف النساء

يعتقد معظم أصحاب العمل والنساء أن مسؤوليات الزواج ورعاية الأطفال هي العوائق الرئيسية لمشاركة المرأة في سوق العمل. وبينما اتفق معظم أصحاب العمل على أن مشاركة المرأة في سوق العمل أصبحت أسهل خلال العقد الماضي، ذكر 10 من أصل 20 صاحب عمل أن مسؤوليات الزواج ورعاية الأطفال تظل هي العوائق الرئيسية. وبالمثل، ذكرت 51.7% من المشاركات في الاستبيان أنها بالفعل أكبر العوائق، بالإضافة إلى الأعراف الاجتماعية، وتدني الرواتب، والافتقار إلى فرص العمل.

الشكل 15: العوائق أمام عمل المرأة (نسبة مئوية)



ذكر العديد من أصحاب العمل أن الجدارة هي العنصر الأكثر أهمية في قرارات التوظيف، ومع ذلك أشار البعض إلى تفضيلهم لتوظيف الرجال والنساء غير المتزوجات. أعلن 7 من أصل 20 صاحب عمل عن تفضيلهم لتوظيف رجال أو نساء غير متزوجات. وأوضح البعض أن نوع العمل وطبيعة الوظيفة تتطلب ذلك، وذكر آخرون أن مسؤوليات الزواج ورعاية الأطفال تتطلب من المرأة أن تأخذ المزيد من الإجازات مما يجعلها أقل إنتاجية في العمل.

"لما تكون المرأة متزوجة وعندها أطفال، فإنها رح تأخذ إجازات... عندها موعد، مشكلة.. بصراحة، كقطاع يعتمد على الإنتاجية، نحتاج إلى الأكثر تفرغاً." (شركة صغيرة، هندسة ومقاولات)

"على سبيل المثال، يجب أن يذهب [الموظف] إلى الموقع، على بعد 3-4 ساعات بالسيارة وعلى طريق صحراوي، إلى المصانع. هذا العمل غير مناسب تماماً للمرأة في ظل الالتزامات والمسؤوليات الزوجية." (شركة متوسطة، تصنيع)

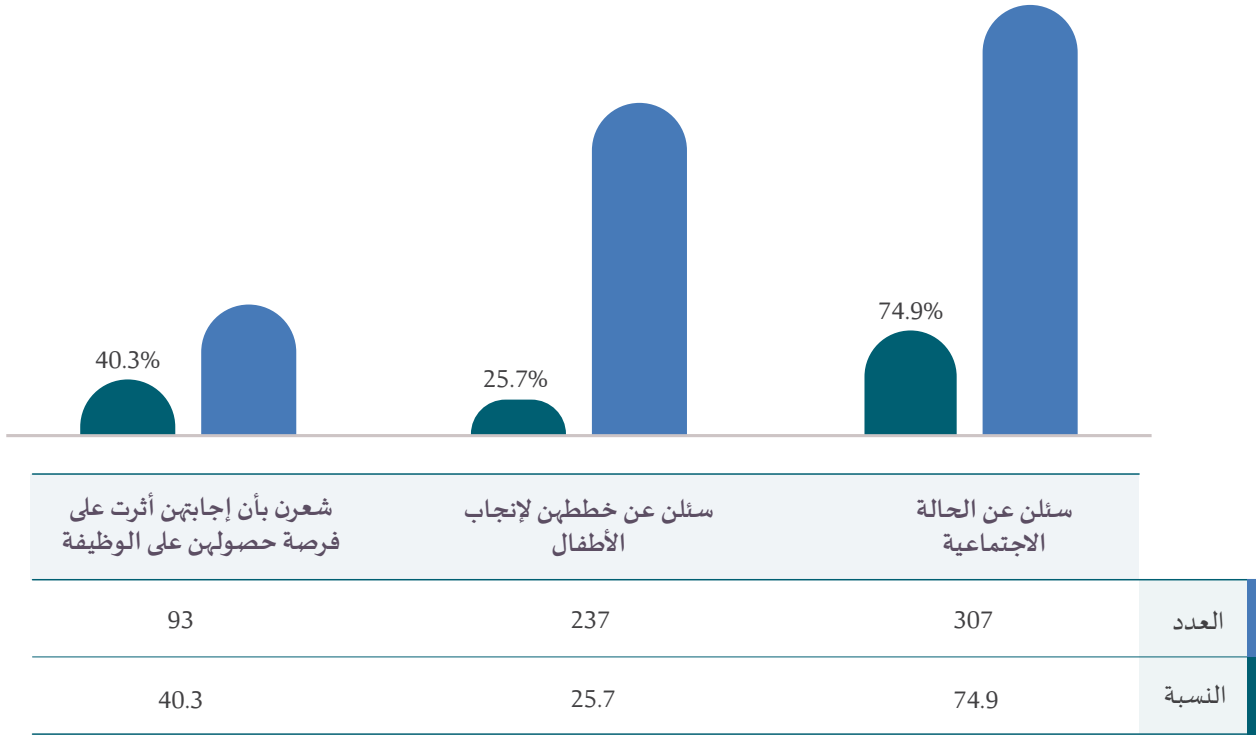
كانت ممارسات التوظيف الأبوية والتمييزية أكثر وضوحاً بين الشركات الصغيرة والشركات التي لديها سياسات توظيف غير رسمية. على سبيل المثال، ذكر أحد أصحاب العمل أنه من أجل التأكد من أن المتقدمة للوظيفة جادة بشأن عملها ولن تسبب "مشكلة"، فإنه يقوم بالاتصال بوالدها للتحقق من منحه الإذن لها بالعمل وأنه يعرف مكان وجودها. ذكر صاحب العمل هذا أن صاحب متجر قريب تعرض للاعتداء من قبل أسرة إحدى الموظفات لديه عندما اكتشفوا أنها تعمل هناك دون إبلاغهم، مما يبرز طبقة أخرى من الممارسات الأبوية التي يستخدمها صاحب العمل لتجنب الانعكاسات الاجتماعية. وذكر صاحب عمل آخر أنهم يطلبون دفتر العائلة عند التعيين لمعرفة ما إذا كان المرشح(ة) للعمل متزوجاً(ة) وعدد أولاده(ها).

"على سبيل المثال، لما تقدم بنت ما طلب عمل.. أسألها مين هو والدك؟ وين ساكنة؟ .. أتصل بالأب "مرحباً، ابنتك تقدمت بطلب للعمل عنا" .. إذا تبين لي بأنه على علم بذلك، فهذا مريح، يعني إنها بدها العمل، وأنه والدها بيعرف أنها بتشتغل." (شركة صغيرة، تصنيع)

"بصفتك صاحب عمل عندك خيار لتوظيف ذكر أو أنثى... في نفس الوقت، أول شيء نسأل عنه هو دفتر العائلة." (شركة كبيرة، تصنيع)

خلال مقابلات العمل، لا تزال النساء تُسأل عن حالتهن الاجتماعية وما إذا كان لديهن أطفال، مما يشير إلى احتمال وجود تمييز في ممارسات التوظيف. أشارت حوالي 75% من النساء اللاتي شملهن الاستبيان إلى أنه تم سؤالهن عن حالتهن الاجتماعية. علاوة على ذلك، سُئلت 25% أيضاً عن خططهن لإنجاب الأطفال. وحوالي 40% من النساء اللواتي سُئِلن عن حالتهن الاجتماعية وخطط إنجاب الأطفال خلال مقابلة العمل، شعرن أن إجابتهن أثرت على فرصهن في الحصول على الوظيفة.

الشكل 16: نسبة النساء اللواتي سئلن عن الحالة الاجتماعية والأطفال خلال مقابلة العمل



إجازة الأمومة

على الرغم من أن مؤسسة الضمان الاجتماعي تغطي رواتب النساء العاملات خلال فترة الأمومة، إلا أن بعض أصحاب العمل لا يزالون ينظرون إلى إجازة الأمومة على أنها عبء. أشار بعض أصحاب العمل من الشركات الصغيرة (4) وأحد أصحاب العمل من شركة كبيرة إلى أنهم يمتنعون عن توظيف النساء لتجنب التحديات المرتبطة بالأمومة. أوضح صاحب عمل من متجر تجزئة صغير أن هذا الأمر هو بالتحديد سبب عدم توظيفه للنساء. كان صاحب العمل هو الوحيد من بين المشاركين الذي لا يسجل موظفيه في الضمان الاجتماعي.

"هذا هو السبب في أنني أفضل عدم وجود نساء في الشركة... ما رح أدفع لها بدل الأمومة، ولكن إذا كانت موظفة بدوام كامل، فبعطيها خيار العودة بعد إجازتها." (شركة صغيرة)

بغض النظر عن حجم الشركة أو القطاع الذي يعملون فيه، يتدافع أصحاب العمل لضمان استمرار سير العمل دون انقطاع خلال إجازة الأمومة. أشار أصحاب العمل إلى أن توظيف وتدريب شخص بديل يستغرق وقتاً طويلاً. ونتيجة لذلك، فإنهم يميلون إلى توزيع عبء العمل على بقية أعضاء الفريق. قال أحد أصحاب العمل إنه لا يواجه أي تحديات لأن المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي تغطي راتب الموظفة مما يسمح له بتعيين بديل إذا لزم الأمر. تمتلك هذه الشركة، بالإضافة إلى شركة أخرى متوسطة الحجم، نظاماً يسمح بتعيين بدائل داخلية.

"عندنا نظام بديل. على سبيل المثال، كل موظف عنده بديل بيقدريقوم بمهمته إذا كان في إجازة. هذا جزء من نظام ضمان الجودة لدينا ولضمان استمرار تدفق العمل وعدم تأثر الشركة ككل." (شركة متوسطة، هندسة ومقاولات)

تغلبت الشركات ذات نماذج العمل المرنة على التحديات المرتبطة بزيادة إجازات الأمومة. ذكر أصحاب العمل من شركتين كبيرتين أنه من الطبيعي أن تأخذ الأم التي أنجبت حديثاً إجازات سنوية ومرضية أكثر عند عودتها من إجازة الأمومة لتلبية احتياجات مولودها الجديد. أحد الحلول لهذا الوضع هو السماح بالمرونة في العمل والتركيز على النتائج بدلاً من عدد الساعات.

"نتعامل معها بمرونة ونطلب منها أنه توجه اهتمامها على المهام؛ يعني انجز العمل الي طلبته منك وغادري العمل بكير أو تعالي للعمل متأخر الصبح، مافي مشكلة في هذا. واحد من الخيارات الي بنفكر فيها لوحدة من موظفاتنا هي، بدل من مطالبتها بالحضور لمدة 9 ساعات، بلغي ساعات الاستراحة والرضاعة الطبيعية المخصصة لها وبطلب منها الحضور لمدة 7 ساعات فقط، أو بتقدر تزيد عدد ساعات عملها وتخذ يوم عطلة في الأسبوع. (شركة كبيرة، فندقة)

كان بعض أصحاب العمل منفتحين على تمديد إجازة الأمومة طالما أنها غير مدفوعة الأجر. لتقييم تصور أصحاب العمل حول أهمية إجازة الأمومة، سئلوا عما إذا كان بإمكان الموظفين أخذ إجازة غير مدفوعة الأجر بعد الولادة. قال معظم أصحاب العمل الذين أجابوا على هذا السؤال إنهم يستطيعون ذلك طالما أن الإجازة غير مدفوعة الأجر. قال 4 من أصحاب عمل (شركتين متوسطتين، شركة واحدة صغيرة، وشركة واحدة كبيرة) إنهم لا يستطيعون ذلك. أشار البعض إلى أن 70 يوماً لإجازة الأمومة يجب أن تكون أكثر من كافية، وأفاد البعض الآخر أن هذا لا ينبغي أن يكون خياراً.

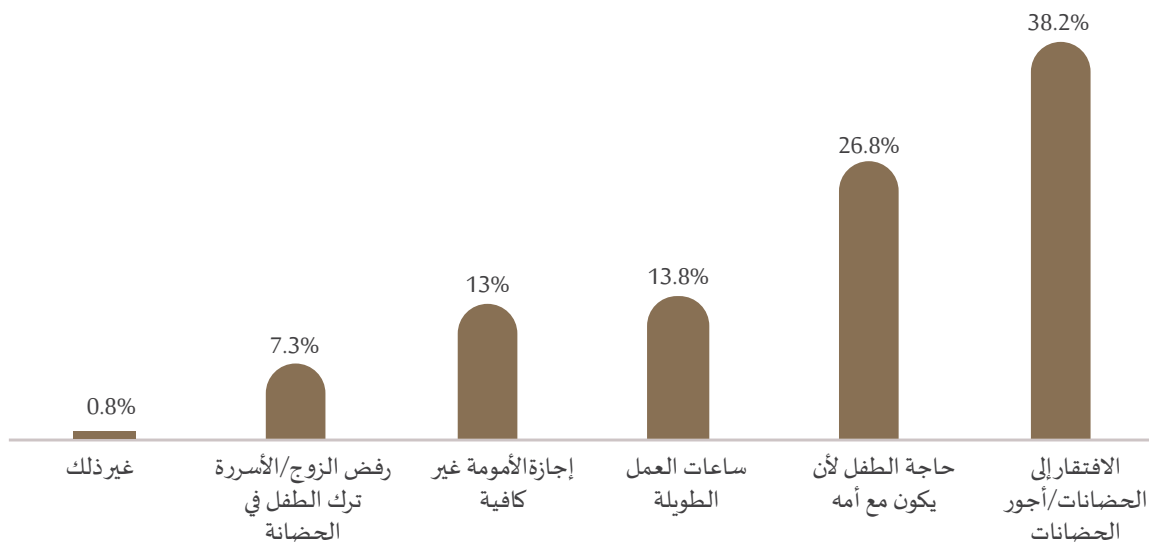
"إذا كانت صحتها كويسة بس بتشعر برغبة في إنها تظل في البيت، فهذا ما بنفعل.. ما بنبسط." (شركة كبيرة، تصنيع)

"احنا بنقدم إجازات سنوية وفقاً لقانون العمل. فإذا كان عندها رصيد إجازة سنوية وبدها تاخذها، فالموضوع متروك لها. لكن طبيعة عملنا بتجعل من الصعب على شخص ما أن يأخذ إجازات طويلة. إذا زادت الإجازة عن ثلاثة أشهر، رح بيؤدي ذلك إلى إحداث فجوة كبيرة، الموضوع صعب." (شركة صغيرة، هندسة ومقاولات)

4.2 تأثير إصلاحات الضمان الاجتماعي على استعداد المرأة للانضمام إلى القطاع الخاص ومواصلة العمل فيه

اعتبر نقص خدمات رعاية الأطفال والتكاليف المرتبطة بها من الأسباب الرئيسية وراء ترك المرأة صفوف القوى العاملة بعد الولادة. أشارت حوالي 38.2% من النساء اللاتي شملهن الاستبيان إلى عدم توفر خدمات رعاية الأطفال والأسعار المرتبطة به كعقبات رئيسية تحول دون استبقاء المرأة في القوة العاملة. ومن الأسباب الأخرى لترك المرأة العمل حاجة الطفل لأمه في المراحل المبكرة، وطول ساعات العمل، وقصر إجازة الأمومة.

الشكل 17: لماذا تترك النساء سوق العمل بعد الولادة؟ (نسبة مئوية)

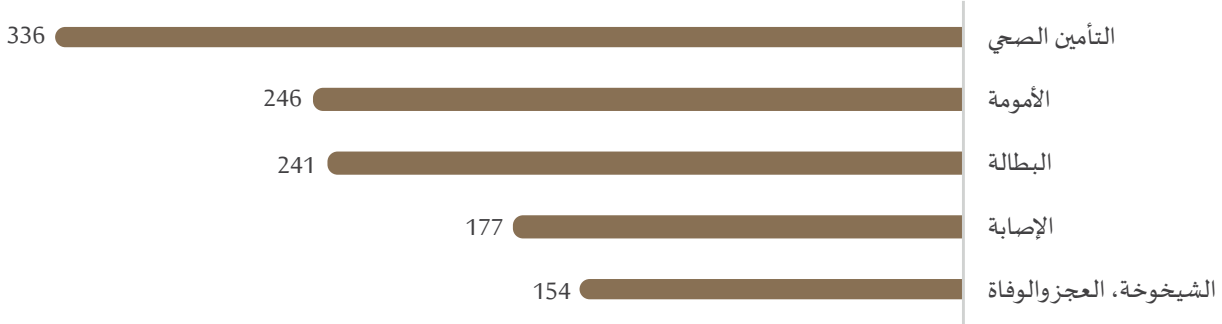


الضمان الاجتماعي هو عامل مهم في قرار المرأة لقبول وظيفة. تبين من خلال الاستقصاء أن 87% من النساء يعتبرن تغطية الضمان الاجتماعي عاملاً مهماً في قرارهن العمل وأشارت 66.7% منهن إلى أنهن لن يقبلن العمل في القطاع الخاص إذا كان يفتقر إلى تغطية الضمان الاجتماعي. إضافة إلى ذلك، تعطي النساء تأمينات الصحة والأمومة والتعطل عن العمل أهمية أكبر من مزايا التأمين الخمسة التي تقدم في العادة للعمال. من المهم الإشارة إلى أن نظام التأمين الصحي المقدم من المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي ما يزال غير ساري المفعول بعد.

الشكل 19: الضمان الاجتماعي كشرط لقبول الوظيفة (نسبة مئوية)

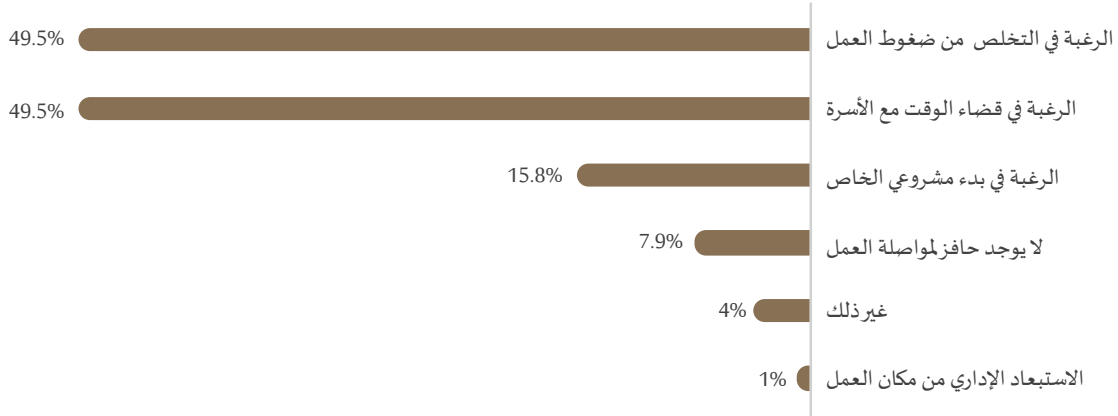


الشكل 20: الضمانات الأعلى تصنيفاً بحسب المستجيبات (عدد)



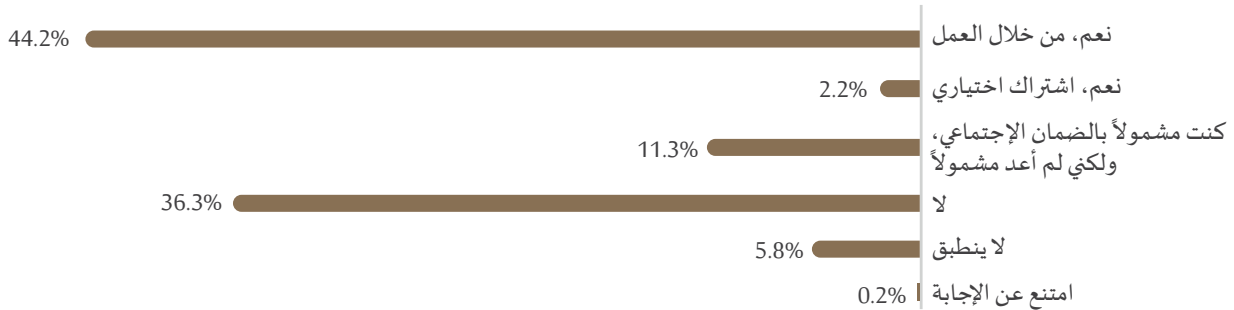
نصف العاملات لا يفكرن في التقاعد المبكر. على عكس التصور العام بأن غالبية النساء يسعين إلى التقاعد المبكر، فإن 49% من المشاركات أفدن بأنهن لا يفكرن في التقاعد المبكر. وحقيقة الأمر ان احتمالية تفكير الشابات في التقاعد المبكر متدنية، حيث تفكر 19.7% و 28.9% من النساء العاملات اللاتي تتراوح أعمارهن بين 23 و 34 وبين 35 و 45 على التوالي في التقاعد المبكر. علاوة على ذلك، يعتبر الطموح الوظيفي دافعاً رئيسياً لهذا القرار، حيث أشارت 56.3% من المشاركات إلى رغبتهم في الوصول إلى منصب رفيع في حياتهم المهنية وأشارت 38% منهن أنهم يرغبون في الحفاظ على رواتبهم الحالية. من ناحية أخرى، فإن أقل من ربع النساء العاملات اللاتي شملهن الاستقصاء (23.4%) يفكرن في التقاعد المبكر، غالباً لقضاء بعض الوقت مع العائلة أو للتخلص من ضغوط العمل.

الشكل 18: أسباب التقاعد المبكر (نسبة مئوية)



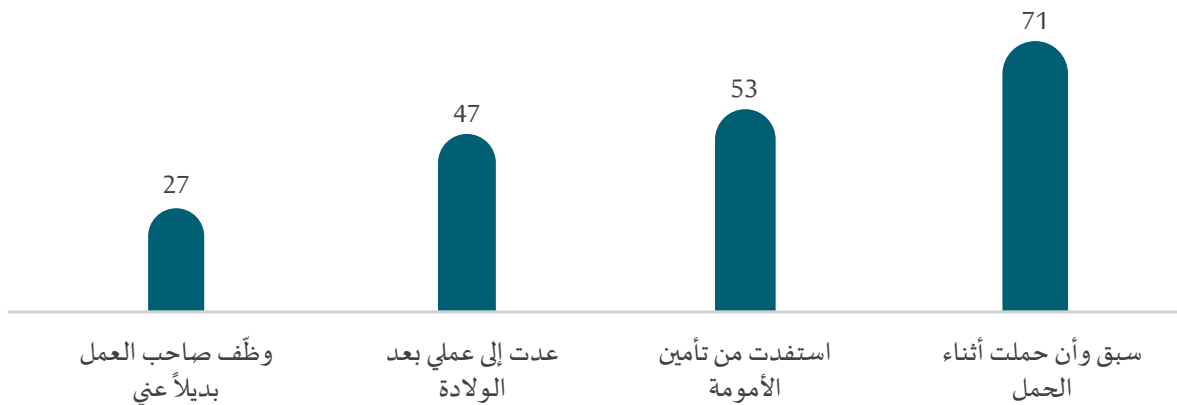
النساء العاملات المسجلات في المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي سيطلبن المشورة من المؤسسة إذا واجهن مشاكل في العمل. على الرغم من أن 57.7% من النساء العاملات المشمولات في العينة قد التحقن في الضمان الاجتماعي، إلا أن 46.5% منهن كنّ يحظين بتغطية الضمان الاجتماعي في وقت إجراء البحث (44.2% من قبل صاحب العمل، و 2.2% اشتراك اختياري). لم يتم تغطية حوالي 11% من النساء اللواتي التحقن في أي وقت مضى في المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي خلال وقت المسح بسبب فقدان الوظيفة نتيجة لأزمة كورونا ولأسباب أخرى. كما أن نصف المستجيبات اللواتي التحقن بالضمان الاجتماعي بدأت خلال السنوات الخمس الماضية. ومع ذلك، فإن الغالبية العظمى (94.6% من 261 مستجيبة عاملة) سوف يسعين للحصول على مشورة المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي في حال واجهن أي مشاكل في العمل.

الشكل 21 - هل أنت مشاركة في الضمان الاجتماعي؟ (نسبة مئوية)

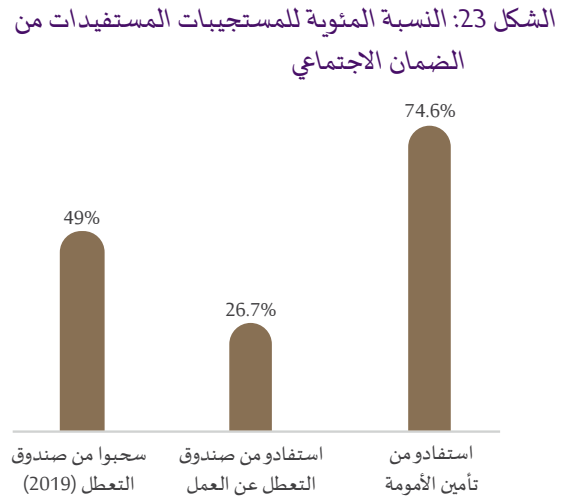
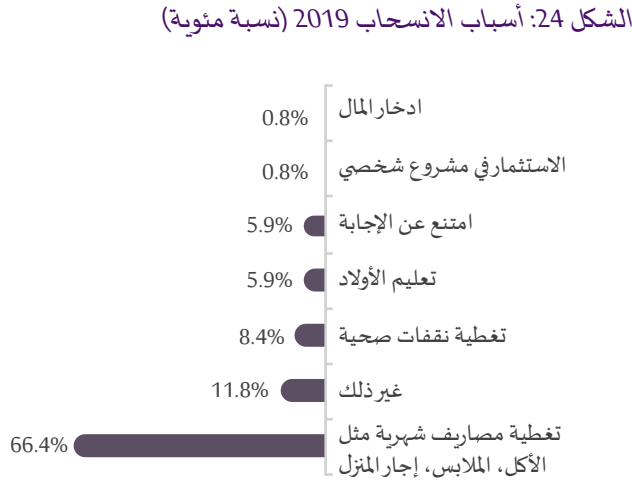


استفادت النساء العاملات من تأمين الأمومة وعادت الكثيرات منهن إلى أعمالهن بعد إجازة الأمومة. استفادت حوالي ثلاثة أرباع النساء العاملات اللاتي لديهن أطفال في السنوات الخمس الماضية من تأمين الأمومة. ومع ذلك، يجب تفسير هذه النتائج بعناية نظراً لعدد الملاحظات. من بين 233 مستجيبة عاملة، ذكرت 71 امرأة أنها أنجبت طفلاً أو حملت أثناء العمل. ومن بين هؤلاء، استفادت 53 امرأة من تأمين الأمومة (21 استفدن من تأمين الأمومة مرتين) وعادت 47 امرأة إلى العمل بعد الولادة. أفادت نصف النساء المستفيدات من تأمين الأمومة أن صاحب العمل وظّف بديلاً عنهن خلال إجازة الأمومة. وقد حصلت امرأتان على إجازة غير مدفوعة الأجر بعد الولادة، واستقالت واحدة منهن بينما تم تسريح أخرى. تأثرت خمس سيدات فقط سلباً عندما علم صاحب العمل بحملهن، حيث تم إنهاء عقد اثنتين منهن، وفقدت اثنتان الزيادة على رواتبهن، وتعرضت واحدة لضغوط كي تستقيل. من بين هؤلاء اتخذت امرأة واحدة فقط إجراء قانونياً بهذا الشأن.

الشكل 18 - تجربة النساء مع الأمومة (عدد)



سحبت نصف النساء العاملات من صندوق التعطل في عام 2019 واستخدمت الغالبية المبلغ المسحوب لدعم استهلاك الأسرة. في عام 2019، سمحت المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي للعاملين بالسحب من صندوق التعطل عن العمل من أجل توفير نفقات تعليم أو رعاية الأطفال، واستخدمت 49% من المستجيبات هذه الميزة. غير أن ثلثهن استخدمن المبالغ المسحوبة لدعم استهلاك الأسرة. وعند سؤالهن عن معرفتهن بشروط الحصول على مخصصات التعطل في حالة فقدان الوظيفة، أفادت 42.5% من المستجيبات أنهن على معرفة بشروط الاستفادة منه.



4.3 تأثير جائحة كورونا على أصحاب العمل والنساء

التأثير على أصحاب العمل

كانت بعض الشركات أقل حظاً من غيرها نتيجة للحظر المفروض بسبب جائحة كورونا. كان من بينها الشركات التي لم تكن تعتبر من القطاعات الأساسية، والتي لا يمكن أداء عملها عن بعد، وكان لديها موظفون يعيشون في محافظات مختلفة أو يعتمدون على الواردات والصادرات. صرح 4 فقط من أصحاب العمل (من الشركات المتوسطة والكبيرة) أنهم لم يفرضوا أي تخفيضات في الأجور. اتبعت معظم الشركات أوامر الدفاع وخفضت رواتب الموظفين بنسبة معينة ولمدة شهر أو أكثر. لم تدفع إحدى الشركات الصغيرة العاملة في قطاع تجارة التجزئة والجملة رواتب موظفيها على الإطلاق.

أثر الإغلاق على معظم الشركات سلباً، حيث ذكر معظم أصحاب العمل أنه أضرب إنتاجيتهم وتدفعاتهم النقدية وربحيتهم. من أجل التكيف، أصدرت بعض الشركات تصاريح لبعض موظفيها أو جميعهم للسماح لهم بالتنقل أثناء الحظر، وانتقل البعض الآخر إلى نموذج العمل من المنزل. كانت الشركات التي لم تتمكن من إصدار تصاريح والتي لا يمكن إنجاز عملها عن بُعد هي الأكثر تضرراً، على سبيل المثال، متاجر بيع الأدوات المكتبية وشركات المقاولات ومتاجر بيع الألبسة.

"بالنسبة لنا، العمل عن بُعد ما كان مناسب لنوع عملنا، لأنه عملنا قائم على المشروع ولأزم نشغل من الموقع. ما قدرنا كذلك على تقسيم أوقات العمل إلى مناورات لأنه عملنا يتطلب حضور جميع الموظفين في نفس اليوم وفي نفس الوقت." (شركة صغيرة، هندسة ومقاولات)

"الموضوع صعب. احنا بنبيع القرطاسية، وهذا منتج ملموس ويجب القيام بعملية البيع شخصياً. حتى الطباعة." (شركة صغيرة، تجارة الجملة والتجزئة)

كانت الأفضلية للشركات التي لديها نماذج عمل مرنة. كانت 3 شركات تتمتع بميزة عن غيرها لأنها أدخلت بالفعل نظام العمل المرن في ثقافة الشركة وتمكنت من العمل عن بُعد. كانت هذه الشركات تعمل في قطاعات البنوك والتكنولوجيا والاستشارات. ذكرت إحدى الشركات الثلاث (الكبيرة) أن هذا الحظر أعطاها دافعاً للعمل بالفعل على هذا التحول، الذي ينوون الحفاظ عليه حتى بعد انتهاء أزمة الوباء.

"كانت أقسام تطوير الأعمال والتصميم بتشغل من خلال الإنترنت، لهنك ما توقف عملها على الإطلاق." (شركة متوسطة، هندسة ومقاولات)

ستغير بعض الشركات ممارسات التوظيف المتبعة من قبلها نتيجة لأزمة جائحة كورونا. اعترفت شركة كبيرة واحدة فقط بوقف 250 موظفاً عن العمل. ذكرت 7 شركات أنه نتيجة للتأثير الاقتصادي لجائحة كورونا، فإنها ستغير ممارسات التوظيف الخاصة بها. سوف تقلل 4 شركات (3 صغيرة، 1 كبيرة) من عدد موظفيها، وشركة صغيرة واحدة ستزيل الوظائف التي يعمل شاغلوها بدوام جزئي، وشركة واحدة متوسطة ستحول عقود الموظفين من عقود مفتوحة إلى عقود سنوية، وشركة واحدة كبيرة ستوقف أي عمليات توظيف جديدة.

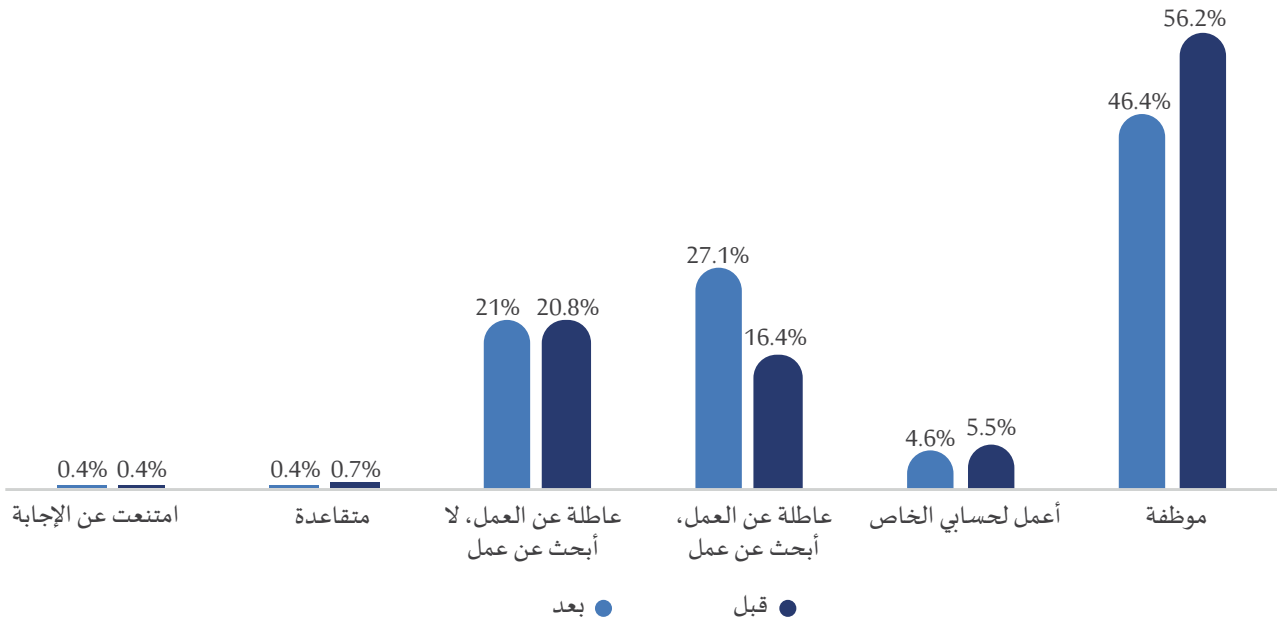
"نحن الآن بتشغل بطاقة 30-40% والشغل بمشي زي ما كان لما كنا عند 100%. هذا مؤثر على أنه بتقدر تكون فعال بنفس القدر مع عدد أقل من الموظفين." (شركة كبيرة، تصنيع)

"من الطبيعي السوق رح يصير أضعف بكثير. القوة الشرائية صارت أضعف كذلك. إذا ظلت الأمور على هذا النحو، رح نضطر نخفض عدد الموظفين ونقل خطوط الإنتاج عشان نخفض التكلفة. احنا بندق مقابل الضمان الاجتماعي والصحة وكثير أشياء الأشياء. الدخل بنخفض بينما النفقات بترتفع." (شركة صغيرة، فندقة)

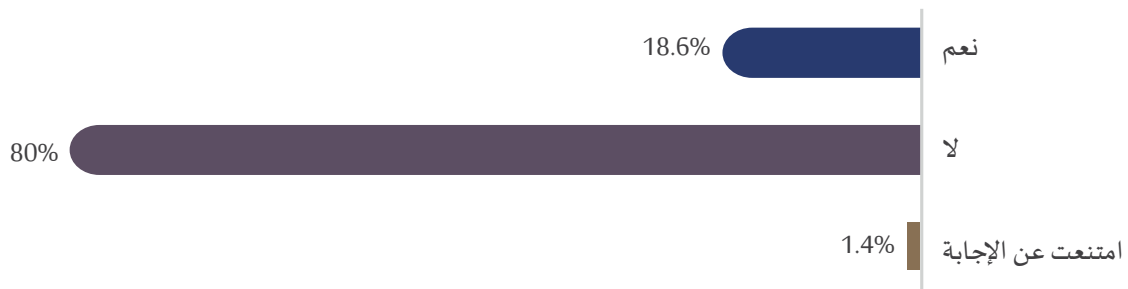
التأثير على النساء

نتيجة لأزمة جائحة كورونا، انتهى الأمر ببعض النساء اللاتي شملهن الاستبيان إلى أن أصبحن عاطلات عن العمل وبيحثن الآن عن عمل بديل. كما نوقش في الأقسام السابقة، تُظهر الأبحاث أنه من المتوقع أن يتضاعف تأثير جائحة كورونا على النساء وخاصة العاملات منهن في القطاع الخاص. سُئلت المشاركات عن وضعهن الوظيفي قبل وبعد أزمة كورونا. توضح الرسوم البيانية التالية أنه بعد الأزمة، أصبحت 10.7% من النساء اللواتي عملن في السابق أو عملن لحسابهن الخاص عاطلات عن العمل وبيحثن الآن عن عمل. قالت 18.6% من 220 امرأة أجبن على هذا السؤال أنهن أصبحن عاطلات عن العمل بسبب الوباء. بالإضافة إلى ذلك، قالت 32.2% من النساء أنهن لا يشعرن بالأمان الوظيفي على الإطلاق، وأفادت 24.9% منهن أنهن يشعرن بعدم الأمان إلى حد ما.

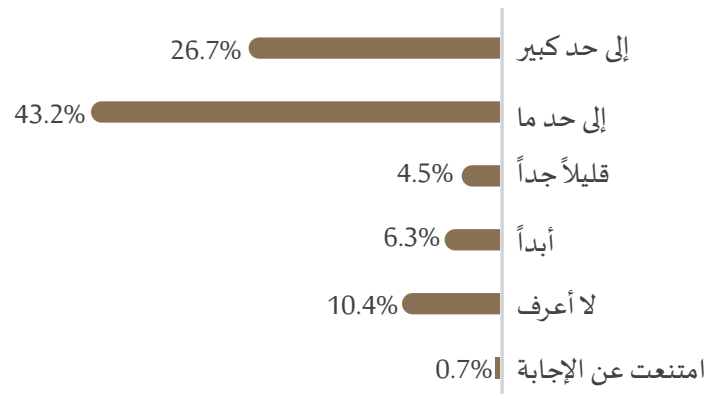
الشكل 24: الحالة الوظيفية قبل وبعد أزمة كورونا (نسبة مئوية)



الشكل 25 - هل أصبحت عاطلة عن العمل بسبب أزمة فيروس كورونا؟ (نسبة مئوية)

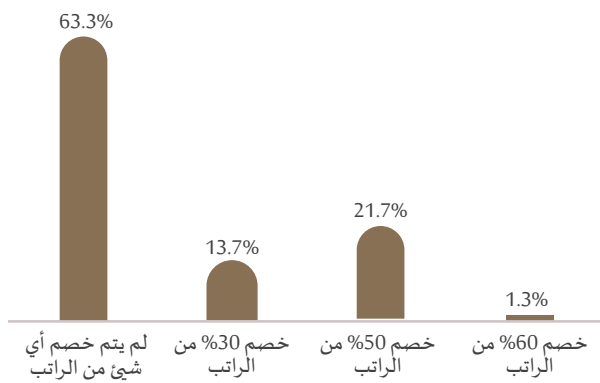


الشكل 26 - إلى أي درجة قامت المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي بدورها للتخفيف من آثار الأزمة؟ (نسبة مئوية)

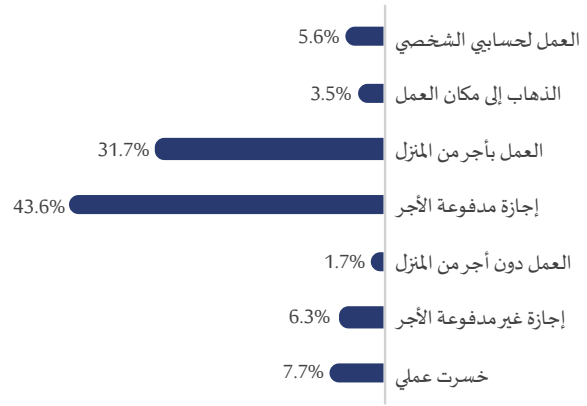


ساعدت تدابير الحماية الاجتماعية التي اتخذتها المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي في الحد من الآثار السلبية للأزمة. تعتقد غالبية النساء اللاتي شملهن الاستبيان أن المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي لعبت دوراً في التخفيف من آثار الأزمة. بالإضافة إلى ذلك، لم تنخفض أجور 63.3% من النساء العاملات أثناء فترة الحظر. كانت معظم النساء في إجازة مدفوعة الأجر أو يعملن من المنزل أثناء الحظر.

الشكل 28: نتيجة لجائحة كورونا، تليقت ... (نسبة مئوية)

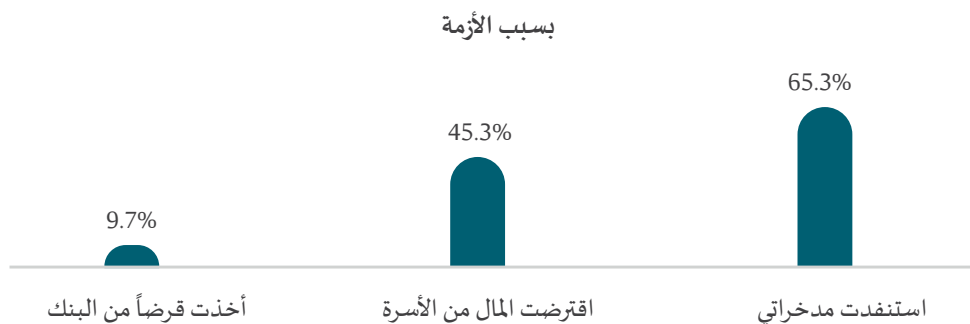


الشكل 27: حالة العمل أثناء الحظر (18 مارس - 1 مايو) (نسبة مئوية)



على الرغم من ذلك، كان لا يزال يتعين على غالبية النساء الاعتماد على آليات التكيف مثل استخدام المدخرات واقتراض الأموال للتخفيف من آثار الأزمة. استنفدت 65.3% من النساء مدخراتهن، واضطرت 45.3% إلى اقتراض أموال من الأسرة، وأخذت 9.7% قرض مصرفي.

الشكل 29: أثر الأزمة (نسبة مئوية)



5. المناقشة

ظلت مشاركة المرأة في القوى العاملة في الأردن تتدنى باستمرار على مدار السنوات الماضية، حيث انخفضت من 17% في عام 2010 إلى 13% في عام 2019. وتظهر الأبحاث أن الأعراف الاجتماعية والقيود الملزمة لا تزال تلعب دوراً لمشاركة المرأة في القوى العاملة، وبينما ترغب النساء في العمل، تكون التوقعات داخل الأسرة مثل توقعات الآباء والأزواج بمثابة عوامل مقيدة. علاوة على ذلك، تقل احتمالية مشاركة النساء المتزوجات واللواتي لديهن أطفال في سوق العمل والتوظيف.

تماشياً مع هذه البيانات، توصل هذا البحث إلى أن الحالة الاجتماعية ومسؤوليات رعاية الأطفال لا تزال تشكل عقبات رئيسية أمام مشاركة المرأة وعملها. من منظور التوظيف، فإن ممارسات التوظيف غير الرسمية، التي لوحظ بأنها متبعة في بعض الشركات الصغيرة، لا تزيد فقط من خطر التمييز في التوظيف، بل تزيد أيضاً من مخاطر الممارسات الأبوية/الذكورية التي تعزز الأعراف الاجتماعية التمييزية.

وفي حين أن إصلاحات الضمان الاجتماعي أزلت عقبة واحدة مستمرة أمام توظيف النساء - من خلال إدخال تأمين الأمومة - إلا أنها لم تحل العديد من المشكلات التي تتبع الأمومة، مثل مسؤوليات رعاية الأطفال ونقص مرافق رعاية الأطفال. وفي الوقت الذي يتبع عدد قليل من أصحاب العمل تدابير لإلغاء الآثار على سير العمل، بما في ذلك التوظيف الداخلي وتوظيف موظفين مؤقتين، يفتقر معظمهم إلى القدرة على التعامل مع اضطراب العمل بسبب إجازات الأمومة.

تعتبر نماذج العمل المرنة بما في ذلك العمل عن بعد، والنماذج المختلطة، والساعات المرنة، والعمل القائم على تسليم المطلوب، والوظائف بدوام جزئي بعض الحلول المتبعة لضمان فعالية واستبقاء الأمهات العاملات الجدد. ومن المثير للاهتمام، عند النظر إلى تأثير أزمة جائحة كورونا على أصحاب العمل، أن الشركات التي أدخلت نماذج عمل مرنة تميزت عن غيرها وتمكنت من التأقلم على الرغم من الحظر المفروض.

كان معظم أصحاب العمل ينظرون إلى تأمين الأمومة والتعطل عن العمل بشكل إيجابي. كان هذان التأمينان بالإضافة إلى التأمين الصحي أعلى التأمينات تصنيفاً بالنسبة للنساء. وكان التأمين طويل الأجل، وهو تأمين الشيخوخة والعجز والوفاء، هو الأقل تصنيفاً من قبل النساء، مما يشير إلى نقص الوعي بأهمية هذه التأمينات بسبب الوضع الاقتصادي الحالي والآثار الاقتصادية طويلة المدى التي يتسبب بها الوباء.

وعلى عكس التصور العام بأن المرأة تميل إلى ترك سوق العمل بعد إنجاب الأطفال، استفادت بعض النساء العاملات اللائي شملهن الاستبيان في هذا البحث من تأمين الأمومة وعدن إلى العمل بعد إجازتهن. وقد تأثرت خمس نساء سلباً عندما علم صاحب العمل بحملهن. بشكل عام، توصل البحث إلى نتيجة مفادها أن الضمان الاجتماعي عاملاً مهماً في قرار المرأة لقبول وظيفة ما، حيث أشارت غالبية النساء إلى عدم قبولهن وظيفة ما في القطاع الخاص إذا لم تكن مغطاة بالضمان الاجتماعي.

في حين أن الشركات لم تذكر أن جائحة كورونا ستؤثر بشكل مباشر على توظيفهم للنساء، فإن هذا متوقع على المدى الطويل. فقد ذكر أصحاب العمل أنه من بين التدابير التي سيتم نشرها للتعامل مع جائحة كورونا تقليل الوظائف بدوام جزئي وتقليل عدد الموظفين. وبما أن العديد من أصحاب العمل سيفكرون في استراتيجيات لزيادة الكفاءة وخفض التكاليف، فإن ذلك سيؤثر بشكل غير متناسب على توظيف النساء بشكل عام والنساء المتزوجات بشكل خاص.

6. التوصيات

زيادة توظيف النساء في القطاع الخاص:

- منع التمييز على أساس الجنس في التوظيف في قانون العمل الأردني.
- إدخال سياسات وممارسات شاملة لكلا الجنسين في مكان العمل من خلال الإصلاحات التشريعية ودعم الأعمال التجارية.
- توفير التدريب على التوعية بالنوع الاجتماعي ومراعاته للإدارة العليا في القطاعات التي (أو يحتمل أن) توظف النساء.

إبقاء المرأة في القطاع الخاص بعد إجازة الأمومة:

- توفير التوجيه لأصحاب العمل بشأن إدارة سير العمل بما في ذلك تعيين وتدريب الموظفين المؤقتين أو البدلاء أثناء إجازة الأمومة.
- تعديل لائحة العمل المرن (FWR) رقم (22) لعام 2017 لتسهيل دخول الشابات والأمهات العاملات إلى سوق العمل وتمكين الوالدين من الحفاظ على التوازن بين العمل والحياة. يمكن أن تشمل هذه التحسينات السماح بخيارات العمل بدوام جزئي أو عن بعد للعمال العائدين إلى سوق العمل أو الذين يحصلون على وظيفتهم الأولى.¹
- توسيع نطاق الوصول إلى خدمات رعاية الأطفال من خلال توسيع نطاق تقديم الخدمات وتوسيع نطاق الحوافز. إن هناك حاجة إلى خدمات التوسع نظراً لأن الافتقار إلى رعاية الأطفال يعتبر عائقاً رئيسياً أمام توظيف النساء. كما أن هناك حاجة إلى تقديم الحوافز سواء للوالدين أو لمقدمي الخدمات لضمان أن تكون الخدمات في متناول الأسر العاملة.
- زيادة الالتزام بالمادة (-72ب) من قانون العمل لدعم الوالدين العاملين. فعلى الرغم من أن الحكومة تفرض توفير خدمة رعاية الأطفال من قبل صاحب العمل، إلا أن درجة الالتزام من غير المرجح أن تكون عالية.²
- تحسين الطابع الرسمي لسوق العمل، فمن خلال التأكد من أن أصحاب العمل يقدمون الضمان الاجتماعي ستزيد جاذبية الوظائف المتاحة للمرأة.
- توعية الشابات العاملات بأهمية البقاء في سوق العمل والتأمين ضد الشيخوخة. يمكن استهداف النساء المؤمن علمهن من قبل المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي وأصحاب المصلحة الآخرين ذوي الصلة باستخدام حملات تغيير السلوك، وتوجيه التطوير الوظيفي، وحملات وسائل التواصل الاجتماعي.
- تفعيل نظام التأمين الصحي من قبل المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي مع مراعاة عدم رفع نسبة الاشتراكات.

i يسمح قانون العمل المرن (FWR) رقم (22) لعام 2017 لثلاث مجموعات من العمال بالاستفادة من ترتيبات العمل المرنة: العمال ذوو المسؤوليات العائلية والعمال الذين يدرسون والعمال ذوو الإعاقة، و فقط إذا كان العامل قد تم توظيفه لدى نفس صاحب العمل لمدة ثلاث سنوات على الأقل

ii بلغ عدد الحضانات في أماكن العمل في عام 2018 ما مجموعه 136 حضانة وفقاً لما هو مذكور في: آيت علي سليمان، مريم؛ كورشيتاشفيلي، ناتو؛ العبادي، شيرين؛ حيسو، علا؛ لوندفال، جونا ماريا؛ موهيندرا، كوما 2019. الأردن - تحسين الفرص الاقتصادية للمرأة: نقاط دخول مختارة لحوار السياسات والتدخلات العملية.

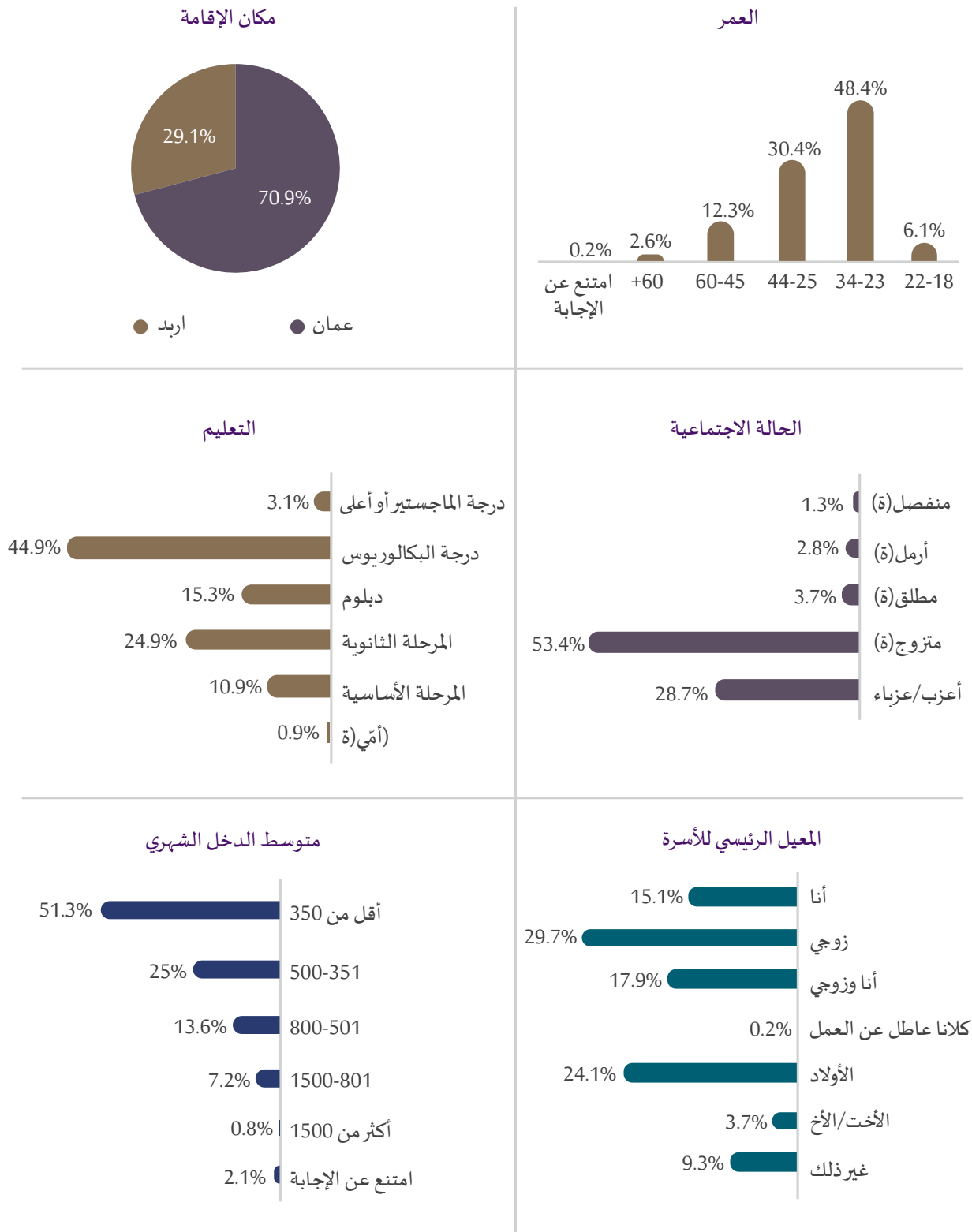
للتخفيف من تأثير جائحة كورونا على النساء:

- توسيع نطاق العمل المرن ليشمل جميع العاملين. وعلى الرغم من أن التدابير المتخذة استجابة لأزمة جائحة كورونا وسعت بالفعل نطاق ترتيبات العمل المرنة لجميع العاملينⁱⁱⁱ، إلا أن تعديل لائحة العمل المرن، كما هو مذكور أعلاه، يمكن أن يدعم عودة المرأة إلى سوق العمل.
- توسيع نطاق تأمينات المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي للعاملين في العمل المرن من خلال إصدار التشريعات ذات الصلة. بمجرد إصدارها، يمكن للمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي أن تصدر إرشادات لأصحاب العمل لتوسيع نطاق الامتثال.
- تقييم آثار مبادرة المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي الأخيرة لدعم الأمهات العاملات من خلال القسائم / المساعدة المالية لخدمات رعاية الأطفال. فقد أعلنت المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي مؤخراً عن دعم مالي لخدمات رعاية الأطفال لصالح النساء العاملات باستخدام صندوق الأمومة. هناك حاجة إلى إجراء تقييم دقيق لتنفيذ هذا الدعم للتأكد من أن التدابير تحسن فرص بقاء النساء في سوق العمل بعد إنجاب الأطفال، وأن أطفالهن يستفيدون من خدمات الرعاية في المركز.
- التأكد من أن تدابير الاستجابة لجائحة كورونا من قبل الحكومة الأردنية، ومن قبل المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي على وجه التحديد، شاملة للجنسين. يُنظر إلى تدابير الاستجابة لجائحة كورونا التي تتبعها المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي بشكل إيجابي من قبل النساء ومن المحتمل أن تؤدي إلى تقليل فقدان الوظائف بين العاملين في القطاع الخاص. ومع ذلك، ليس من الواضح ما إذا كان الرجال والنساء قد تقاسموا هذه الفوائد وإلى أي درجة أدت إلى حماية وظائف النساء. يمكن أن تعمل المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي أن تقوم بتقييم توزيع المزايا عن طريق تصنيف بيانات المستفيدين بانتظام حسب الجنس.

iii كجزء من تدابير الاستجابة لأزمة جائحة كورونا، وسع أمر الدفاع رقم 6 (البند الثاني) نطاق العمل المرن ليشمل مجموعات أخرى غير تلك المحددة في القانون الداخلي الحالي وعزز المرونة في تغيير ترتيبات العمل

7. الملاحق

الملحق 1 - البيانات الديموغرافية للعينة



الملحق 2 - تفاصيل عينة أصحاب العمل

القطاع	الحجم	الموقع	سنة التأسيس	عدد الموظفين الإجمالي	عدد الموظفين	الاشتراك في الضمان الاجتماعي
1	تجارة الجملة/التجزئة	عمّان	2004	4	0	لا
2	التصنيع	عمّان	1949	2500	?	نعم
3	التصنيع	عمّان	1980	70	13	نعم
4	التصنيع	إربد	--	350	100	نعم
5	التصنيع	إربد	2011	500	300	نعم
6	التصنيع	إربد	2008	48	13	نعم
7	التصنيع	إربد	2000	2588	?	نعم
8	الهندسة والمقاولات	عمّان	2008	7	3	نعم
9	التصنيع	عمّان	--	120	50	نعم
10	تجارة الجملة/التجزئة	عمّان	2012	(15-8)	2	بعضهم
11	تجارة الجملة/التجزئة	عمّان	2015	11	7	نعم
12	تجارة الجملة/التجزئة	عمّان	1998	18	3	نعم
13	التصنيع	عمّان	في الثمانينيات	62	4	نعم
14	الفندقة	عمّان	2016	170-160	58	نعم
15	الفندقة	عمّان	2008	11	-	نعم
16	التصنيع	إربد	2013	15	14	الموظفون بدوام كامل فقط
17	الهندسة	عمّان	1974	11	0	نعم
18	المصارف	عمّان	---	40	16	نعم
19	التكنولوجيا	عمّان	2016	1,150	550	نعم
20	الهندسة	عمّان	1974	35	5	نعم

الملحق 3 - البرامج الاجتماعية المطبقة بموجب أوامر الدفاع (9) و(14)

أمر الدفاع	البرنامج	الهدف	الفائدة
قانون الدفاع رقم (9)	تضامن (1)	يستهدف البرنامج المنشآت المشمول جميع عمالها بأحكام قانون الضمان الاجتماعي (يشمل الأردنيين وأبناء غزة وأبناء الأردنيات المتزوجات من غير الأردنيين)	يتلقى الموظفون (50%) من رواتبهم بشرط ألا تقل أجورهم عن 165 ديناراً وألا تزيد عن 500 ديناراً شهرياً. المنشأة للمؤسسة ما نسبته 20% من أجر المومن عليه وبما لا يزيد على 250 ديناراً لمدة شهرين (2).
	تضامن (2)	يستهدف البرنامج المنشآت غير المشمولة بأحكام قانون الضمان الاجتماعي أو التي مرّ على اشتراكها في المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي أقل من 12 شهراً.	يتلقى الموظفون 150 ديناراً. تدفع مؤسسة العامة للضمان الاجتماعي 100 دينار من هذا المبلغ، وتدفع المنشأة 50 ديناراً إلى المؤسسة قبل الصرف لمدة × شهراً.
	مساند (1)	يستهدف البرنامج المشمولين في تأمين التعطل سواء كانوا موظفين أنهيت خدماتهم أو تم تعليق عملهم في المنشآت بموجب أمر الدفاع رقم (6).	يصرف ما يعادل 50% من الراتب القابل للخصم للمستفيد من هذا البرنامج بشرط ألا تقل قيمته عن 150 ديناراً وألا تزيد عن 350 ديناراً شهرياً لمدة ثلاثة أشهر فقط.
	مساند (2)	يستهدف البرنامج الخاضعين للضمان الاجتماعي من الأردنيين وغير الأردنيين	يسمح للخاضعين للضمان الاجتماعي بإئفاق 450 دينار كحد أقصى من أرصدة مدخراتهم في صندوق التعطل لمدة 3 أشهر.
	مساند (3)	يستهدف البرنامج مشركي الضمان الاجتماعي الذين لا يتجاوز آخر راتب خاضع للضمان حصولوا عليه ما قيمته 500 دينار.	لا تزيد المبالغ التي تصرف للمستفيد من هذا البرنامج عن 5% من إجمالي الراتب الخاضع للضمان الاجتماعي ويحد أقصى 450 ديناراً تصرف على مدى ثلاثة أشهر وفقاً للشروط المنصوص عليها في التعليمات التنفيذية الصادرة عن المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي.
	حماية	يستهدف البرنامج قطاعي النقل والسياحة، ويُمول من تأمين التعطل عن العمل	تلتزم مؤسسة الضمان بدفع رواتب مؤقتة للعاملين تساوي (50%) من رواتبهم الخاضعة ويحد أدنى 220 ديناراً، ويحد أعلى 400 ديناراً، (20%) منها مساهمة إلزامية على صاحب العمل وبما لا يتجاوز 200 دينار.
قانون الدفاع رقم (14)	تمكين (1)	يستهدف البرنامج منشآت من القطاع الخاص محددة من مؤسسة الضمان الاجتماعي	بحيث تستفيد المنشأة من إمكانية شمول العاملين لديها بشكل جزئي في تأمين الشيخوخة مع الإبقاء على تأدية اشتراكات تأمين الوفاة والعجز وإصابات العمل والتعطل، ما نتج عنه انخفاض قيمة الاشتراكات المقطوعة عن صاحب العمل والعامل من 21.75% إلى 13.5%.
	تمكين (2)	يستهدف البرنامج المؤمن عليهم من العاملين في القطاع الخاص والحكومي ولا تزيد أجورهم الخاضعة عن 700 دينار	يُصرف للمستفيد من هذا البرنامج بناءً على طلبه سلفة بنسبة 5% من مجموع أجوره الخاضعة للضمان الاجتماعي ويحد أقصى 200 دينار تصرف على دفعة واحدة.

الهوامش

- 1 برودمان، ستيفاني وآخرون (2014)، إصلاح الضمان الاجتماعي في الأردن: الوعي والتصورات حول فرص العمل للمرأة.
- 2 دائرة الإحصاءات العامة الأردنية لعام 2017.
- 3 الحوارين، إبراهيم وسلوانس، إيرين (2018)، تطور الضمان الاجتماعي في سوق العمل الأردني: مقارنة نقدية بين ما قبل وما بعد إصلاحات الضمان الاجتماعي لسنة 2010. ورقة العمل رقم 1185
- 4 لويازا، إن. ووادا، تي (2010)، العمل غير الرسمي في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا: التدابير الأساسية والمحددات، واشنطن العاصمة: البنك الدولي. مقتبس من: برودمان، ستيفاني وآخرون (2014)، إصلاح الضمان الاجتماعي في الأردن: الوعي والتصورات حول فرص العمل للمرأة.
- 5 برودمان، ستيفاني وآخرون (2014)، إصلاح الضمان الاجتماعي في الأردن: الوعي والتصورات حول فرص العمل للمرأة. ص9.
- 6 برودمان، ستيفاني وآخرون (2014)، إصلاح الضمان الاجتماعي في الأردن: الوعي والتصورات حول فرص العمل للمرأة.
- 7 جوردان تايمز (2019)، التعديلات المقترحة على قانون الضمان الاجتماعي تثير ردود فعل متباينة
- 8 الحوارين، إبراهيم وسلوانس، إيرين (2018)، تطور الضمان الاجتماعي في سوق العمل الأردني: مقارنة نقدية بين ما قبل وما بعد إصلاحات الضمان الاجتماعي لسنة 2010. ورقة العمل رقم 1185
- 9 برودمان، ستيفاني وآخرون (2014)، إصلاح الضمان الاجتماعي في الأردن: الوعي والتصورات حول فرص العمل للمرأة.
- 10 برودمان، ستيفاني وآخرون (2014)، إصلاح الضمان الاجتماعي في الأردن: الوعي والتصورات حول فرص العمل للمرأة.
- 11 برودمان، ستيفاني وآخرون (2014)، إصلاح الضمان الاجتماعي في الأردن: الوعي والتصورات حول فرص العمل للمرأة.
- 12 برودمان، ستيفاني وآخرون (2014)، إصلاح الضمان الاجتماعي في الأردن: الوعي والتصورات حول فرص العمل للمرأة.
- 13 برودمان، ستيفاني وآخرون (2014)، إصلاح الضمان الاجتماعي في الأردن: الوعي والتصورات حول فرص العمل للمرأة.
- 14 برودمان، ستيفاني وآخرون (2014)، إصلاح الضمان الاجتماعي في الأردن: الوعي والتصورات حول فرص العمل للمرأة.
- 15 البنك الدولي (2020)، وثيقة تقييم المشروع، الحماية الاجتماعية والممارسة العالمية للوظائف
- 16 دنتونز (2020) التشريعات المتعلقة بجائحة كورونا (COVID-19) في المملكة الأردنية الهاشمية
- 17 صحيفة الغد (2020)، تساؤلات عن سبب اللجوء لصندوق الأمم المتحدة لإعانة كبار السن والمرضى
- 18 جوردان تايمز، الملك بحث على توسيع نطاق الحماية الاجتماعية وتحسين الخدمات للمستفيدين، 16 يوليو 2020، عمل أفضل، ترجمة أمر الدفاع رقم (9) لعام 2020
- 19 دنتونز (2020) التشريعات المتعلقة بجائحة كورونا (COVID-19) في المملكة الأردنية الهاشمية
- 20 وينكلر، هيرنن جورج؛ غونزاليز، ألفارو إس. 2019. تشخيص وظائف الأردن (باللغة الإنجليزية). العدد 18: سلسلة الوظائف واشنطن العاصمة: مجموعة البنك الدولي. استخدم المؤلفون مسح العمالة والبطالة لعام 2016 الصادر عن دائرة الإحصاءات العامة للنساء اللواتي تتراوح أعمارهن بين 15 و64 عاماً وقدروا كل نقطة باستخدام انحدار المربعات الصغرى العادية.
- 21 وينكلر، هيرنن جورج؛ غونزاليز، ألفارو إس. 2019. تشخيص وظائف الأردن (باللغة الإنجليزية). العدد 18: سلسلة الوظائف واشنطن العاصمة: مجموعة البنك الدولي.

- 22 وينكلر، هيرنن جورج؛ غونزاليز، ألفارو إس. 2019. تشخيص وظائف الأردن (باللغة الإنجليزية). العدد 18؛ سلسلة الوظائف واشنطن العاصمة: مجموعة البنك الدولي. (ص 27)
- 23 دائرة الإحصاءات العامة، مسح العمالة والبطالة، 2020 و2019.
- 24 " .. لم يكن عدد الوظائف التي تم إنشاؤها مرتفعاً بما فيه الكفاية لمواكبة التدفقات البارزة للوافدين الجدد إلى القوى العاملة؛ على الصعيدين المحلي والخارجي على حد سواء" (ص 3) من وينكلر، هيرنن جورج؛ غونزاليز، ألفارو إس. 2019. تشخيص وظائف الأردن (باللغة الإنجليزية). العدد 18؛ سلسلة الوظائف واشنطن العاصمة: مجموعة البنك الدولي. كما تزامنت [الفترة من 2010 إلى 2016] مع تراجع ملحوظ في الاقتصاد؛ مما أدى إلى انخفاض كبير في معدل خلق فرص العمل" في أسعد؛ راقى؛ سلامي؛ كوليت. 2018. "هيكل التوظيف وخلق فرص العمل في الأردن: 2010-2016" أوراق عمل 1259؛ منتدى البحوث الاقتصادية؛ تمت استعراضه في 19 نوفمبر 2018.
- 25 دائرة الإحصاءات العامة، مسح العمالة والبطالة، 2019.
- 26 المملكة الأردنية الهاشمية - فهم كيفية تأثير معايير النوع الاجتماعي في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا على نتائج توظيف الإناث (باللغة الإنجليزية). واشنطن العاصمة: مجموعة البنك الدولي. (ص 4)
- 27 المملكة الأردنية الهاشمية - فهم كيفية تأثير معايير النوع الاجتماعي في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا على نتائج توظيف الإناث (باللغة الإنجليزية). واشنطن العاصمة: مجموعة البنك الدولي. (ص 5)
- 28 المملكة الأردنية الهاشمية - فهم كيفية تأثير معايير النوع الاجتماعي في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا على نتائج توظيف الإناث (باللغة الإنجليزية). واشنطن العاصمة: مجموعة البنك الدولي.
- 29 المملكة الأردنية الهاشمية - فهم كيفية تأثير معايير النوع الاجتماعي في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا على نتائج توظيف الإناث (باللغة الإنجليزية). واشنطن العاصمة: مجموعة البنك الدولي. (ص 5)
- 30 المصدر: آية علي سليمان، مريم؛ كورشيتاشفيلي، ناتو؛ العبادي، شيرين؛ هيسو، علا؛ لوندفال، جونا ماريا؛ موهيندرا، كوما 2019. الأردن - تحسين الفرص الاقتصادية للمرأة: نقاط دخول مختارة لحوار السياسات والتدخلات العملية (باللغة الإنجليزية). واشنطن العاصمة: مجموعة البنك الدولي. (ص 21)
- 31 دائرة الإحصاءات العامة، مسح العمالة والبطالة، 2019.
- 32 دائرة الإحصاءات العامة، مسح العمالة والبطالة، 2019.
- 33 هيئة الأمم المتحدة للمرأة والإسكوا (2020)، أثر جائحة كورونا (COVID-19) على المساواة بين الجنسين في المنطقة العربية
- 34 مركز المعلومات والبحوث - مؤسسة الملك الحسين (2020) فيروس كورونا (COVID-19) والعبء المضاعف على النساء في الأردن
- 35 البنك الدولي (2020)، وثيقة تقييم المشروع، الحماية الاجتماعية والممارسة العالمية للوظائف
- 36 الغد (2020)، الأصوات تتعالى بشأن أزمة الحضانات والحكومة تتعامل ببرود
- 37 الغد (2020)، الأصوات تتعالى بشأن أزمة الحضانات والحكومة تتعامل ببرود

