



وزارة العمل

ورقة عمل حول المرأة في سوق العمل الاردني 2010

وحدة السياسات والتخطيط الاستراتيجي

المرأة في سوق العمل الاردني

المشاركة الاقتصادية للمرأة:

تعتبر المشاركة الاقتصادية للمرأة عنصراً هاماً لتحقيق تكافؤ الفرص وتحسين القدرات لديها لذا أصبحت من القضايا الهامة في سوق العمل الاردني، حيث أن ممارسة المرأة لدورها الطبيعي في كافة الجوانب الاقتصادية والسياسية والاجتماعية سيلعب دوراً هاماً في تمكين المرأة وتفعيل دورها في المجتمع، وعلى الرغم من أن الأردن يعظم من دور المرأة إلا أن المؤشرات تبين تأخر المرأة عن الرجل في العديد من المجالات ومنها سوق العمل، وعلى المستوى الدولي تعتبر المشاركة الاقتصادية للمرأة في سوق العمل الاردني منخفضة كما تظهر التقارير الدولية، حيث تحتل الاردن المرتبة 139 من أصل 139 دولة في تقرير التنافسية العالمية لعام 2010، والمرتبة 129 من أصل 134 دولة في تقرير فجوة النوع الاجتماعي العالمي حيث كانت نسبة المشاركة الاقتصادية للمرأة الى الذكور 0.32 مما يعني ان نسبة مشاركة الاناث منخفضة جداً بالنسبة الى الرجل وفقاً لدليل المساواة¹.

أما البيانات الصادرة عن دائرة الاحصاءات العامة الاردنية فقد أظهرت أن معدل المشاركة الاقتصادية للاناث منخفض مقارنة بالذكور فقد بلغ (14.9%) للاناث و (64.8%) للذكور خلال عام 2009 بفجوة نوع اجتماعي² (49.9%)، وخلال العشر سنوات الماضية نمت المشاركة الاقتصادية للمرأة بمعدل بلغ (2.2%) فقط ولم تتقلص فجوة النوع الاجتماعي إلا بمقدار ضئيل خلال هذه الفترة وكما هو واضح من خلال الشكل رقم (1).

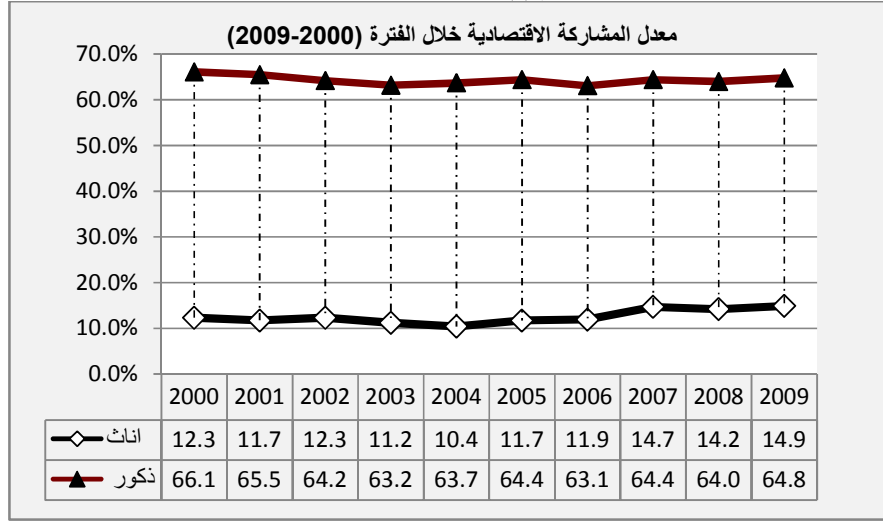
وترتفع المشاركة الاقتصادية للمرأة في سوق العمل الاردني بارتفاع المستوى التعليمي لها، فخلال السنوات الخمس الماضية (2005-2009) وكما هو واضح من خلال الشكل رقم (2) بلغ معدل المشاركة الاقتصادية للاناث الحاصلات على درجة البكالوريوس فأكثر حوالي (64.98%) بالمتوسط وحوالي (34.1%) بالمتوسط لمن حصلن على درجة الدبلوم المتوسط، وعليه فإن المستوى التعليمي المرتفع للاناث النشيطات اقتصادياً سينعكس بصورة مباشرة على خصائص المشتغلات والمتعطلات في سوق العمل، حيث أن (48.4%) بالمتوسط من اجمالي المشتغلات يحصلن على درجة البكالوريوس فأعلى و(25.96%) بالمتوسط من اجمالي

¹ دليل المساواة يمثل نسبة المشاركة الاقتصادية للاناث الى نسبة المشاركة الاقتصادية للذكور، وكلما اقتربت القيمة من الواحد الصحيح كلما كانت المساواة أكبر في قيمة المؤشر بين الذكور والاناث وكلما ابتعدت القيمة عن الواحد الصحيح كلما كانت المساواة اقل في قيمة المؤشر بين الذكور والاناث، واذا كانت القيمة تساوي الواحد الصحيح فهذا يعني أن هناك مساواة في قيمة المؤشر بين الذكور والاناث.

² فجوة النوع الاجتماعي تمثل نسبة المشاركة الاقتصادية للذكور مطروحاً منها نسبة المشاركة الاقتصادية للاناث.

المشتغلات يحصلن على درجة الدبلوم المتوسط، وان (52.1%) بالمتوسط من اجمالي المتعطلات يحصلن على درجة البكالوريوس فأعلى و(25.5%) بالمتوسط من اجمالي المتعطلات يحصلن على درجة الدبلوم المتوسط، بالاضافة الى أن ذلك سينعكس أيضاً على طبيعة الوظائف التي تحصل عليها الاناث وتشغلها والمتمثلة بنشاطين رئيسيين هما التعليم والصحة.

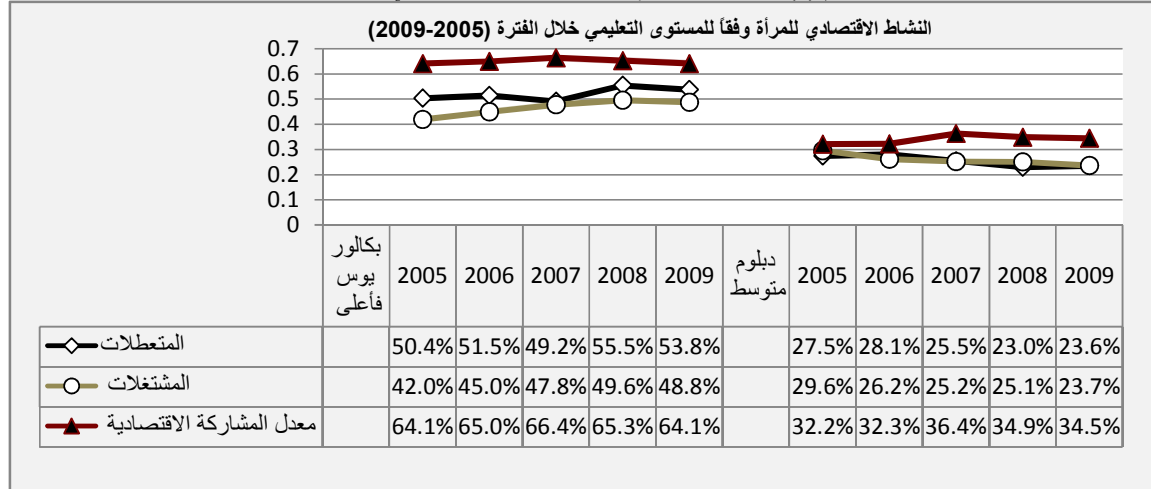
الشكل رقم (1): معدل المشاركة الاقتصادية



دائرة الاحصاءات العامة- مسح العمالة والبطالة 2009.

كما أن النشاط الاقتصادي للاناث في المجتمع الاردني يرتفع للاناث غير المتزوجات مقارنة بالمتزوجات، فالمشاركة الاقتصادية تبلغ (20.6%) لغير المتزوجات و(12.5%) للمتزوجات خلال عام 2009.

الشكل رقم (2): النشاط الاقتصادي للمرأة وفقاً للمستوى التعليمي



دائرة الاحصاءات العامة- مسح العمالة والبطالة 2009.

النساء المشتغلات في سوق العمل الاردني:

تشكل نسبة التشغيل للاناث (أي نسبة الاناث المشتغلات الى اجمالي الاناث في سن العمل) حوالي (11.3%) وهذه النسبة منخفضة اذا ما قورنت بالنسبة للذكور والتي تشكل (58.1%) مما يعني أن فجوة النوع الاجتماعي تبلغ (46.8%)، وبالاطلاع على خصائص المشتغلات في سوق العمل الاردني خلال عام 2009 نجد بأن حوالي (48.8%) من اجمالي الاناث المشتغلات يحصلن على درجة البكالوريوس فأعلى و(23.7%) يحصلن على درجة الدبلوم المتوسط، في حين أن (16.6%) من اجمالي المشتغلات هن دون الثانوية العامة، وبالمقارنة مع المشتغلين الذكور نجد بأن حوالي نصف المشتغلين (56.8%) هم دون الثانوية العامة وأن (18.8%) منهم يحصلون على درجة البكالوريوس فأعلى.

وينعكس المستوى التعليمي المرتفع للاناث على الانشطة التي يعملن بها حيث يتركز نصف المشتغلات (52.9%) في نشاطين رئيسيين هما: أولاً: قطاع التعليم بنسبة (38.1%) من اجمالي المشتغلات، حيث أن (68.9%) من اجمالي المشتغلات في قطاع التعليم يحصلن على درجة البكالوريوس فأعلى و(24.0%) منهن يحصلن على درجة الدبلوم المتوسط، ثانياً: قطاع "الصحة والعمل الاجتماعي" بنسبة (14.8%)، حيث أن (37.5%) من اجمالي المشتغلات في قطاع الصحة يحصلن على درجة البكالوريوس و(35.2%) منهن يحصلن على درجة الدبلوم المتوسط، بالإضافة الى أن (7.9%) من اجمالي المشتغلات يعملن في نشاط الصناعة التحويلية و(7.8%) منهن يعملن في نشاط "الادارة العامة والدفاع، الضمان الاجتماعي".

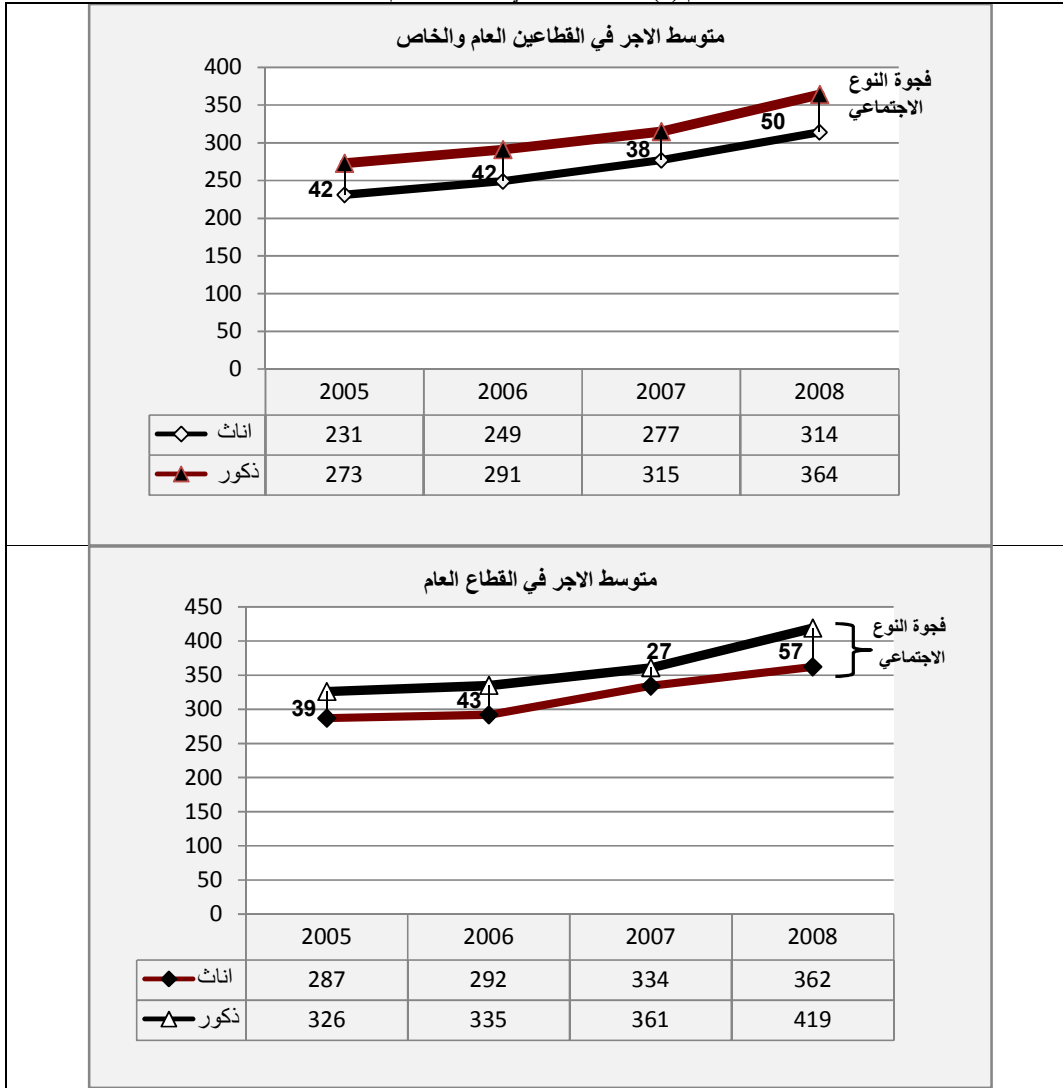
كما أن (48.2%) من اجمالي المشتغلات يعملن في القطاع العام وما تبقى يعملن القطاع الخاص، في حين أن (36.0%) من اجمالي المشتغلون الذكور يعملون في القطاع العام.

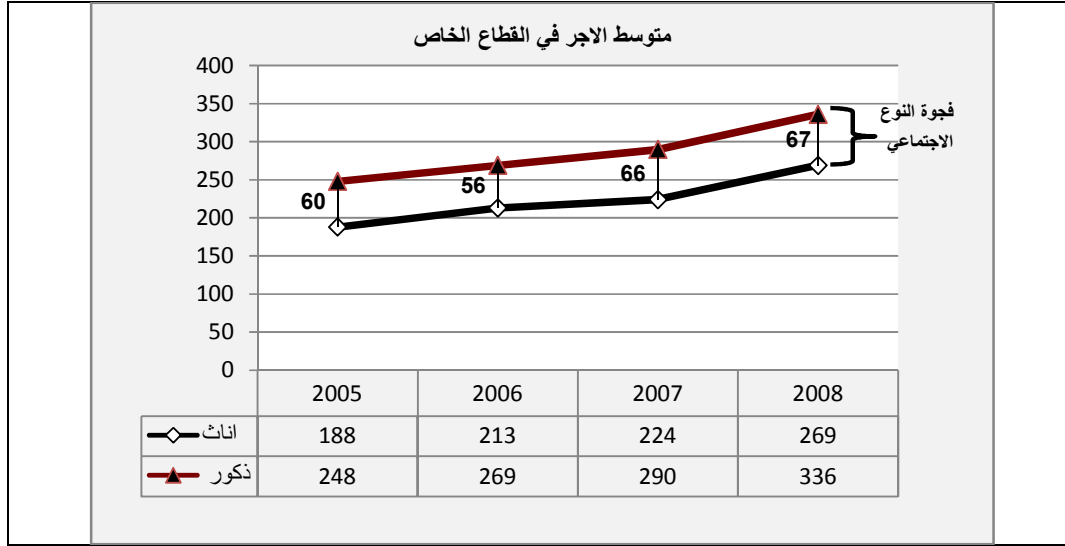
أما فيما يتعلق بالأجور تظهر البيانات وكما هو واضح من خلال الشكل رقم (3) أن هناك تفاوت في الاجر بين الذكور والاناث سواء في القطاع العام أو الخاص أو في القطاعين العام والخاص معاً، ولكن هذا التفاوت لا يعتبر ضخماً ولكنه أكثر اتساعاً في القطاع الخاص منه في القطاع العام، ووفقاً لدليل المساواة فإن نسبة المساواة في الأجور بين الذكور والاناث في القطاع العام تبلغ (86.4%) في تبلغ النسبة (80.1%) في القطاع الخاص.

أما على الصعيد الدولي ووفقاً لتقارير التنافسية الدولية يعتبر الفارق في الأجور بين الذكور والاناث مرتفعاً ففي الكتاب السنوي للتنافسية العالمية احتل الاردن عام 2010 المرتبة 58 من أصل 58 دولة وكذلك في تقرير فجوة النوع الاجتماعي حيث احتل الاردن المرتبة 131 من

أصل 134 دولة بالنسبة لمؤشر نسبة الفرق في الدخل بين الجنسين (Gender Income Ratio) حيث كانت النسبة تساوي (0.19) وفقاً لدليل المساواة مما يعني أن الفجوة كبيرة في الأجر بين الذكور والإناث.

الشكل رقم (3): متوسط الأجر في القطاعين العام والخاص





النساء المتعطلات في سوق العمل الاردني:

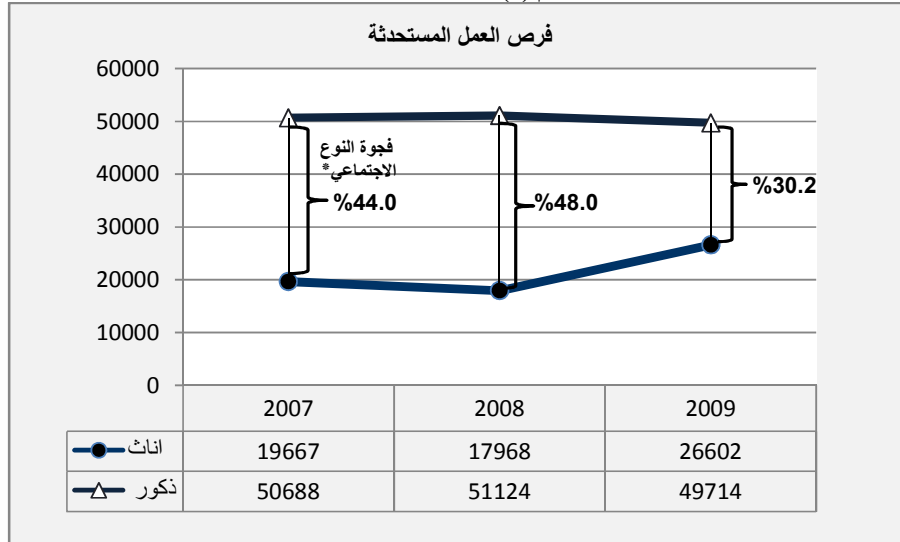
ترتفع البطالة بين الاناث في سوق العمل الاردني بمعدل يبلغ أكثر من ضعف المعدل بين الذكور، ففي عام 2009 بلغ معدل البطالة بين الاناث (24.1%) في حين بلغ هذا المعدل بين الذكور (10.3%) مما يعني أن فجوة النوع الاجتماعي تبلغ (13.8%)، ويرتفع معدل البطالة بين الاناث بارتفاع المستوى التعليمي لهن وفقاً لاحصاءات عام 2009 فقد بلغ معدل البطالة بين الاناث اللواتي يحملن درجة البكالوريوس فأعلى و(24.0%) بين من يحملن درجة الدبلوم المتوسط، كما أن معدل البطالة بين الاناث غير المتزوجات يشكل ضعفه بين المتزوجات حيث بلغ بين غير المتزوجات (32.7%) وللمتزوجات (15.8%).

وتتنصف المتعطلات في سوق العمل الاردني بارتفاع المستوى التعليمي حيث أن نصف المتعطلات (53.8%) من اجمالي المتعطلات عن العمل يحصلن على درجة البكالوريوس و(23.6%) منهن يحصلن على درجة الدبلوم المتوسط، في المقابل ان (63.0%) من اجمالي المتعطلين الذكور هم دون الثانوية العامة خلال عام 2009.

فرص العمل المستحدثة:

استحدثت في سوق العمل الاردني خلال عام 2009 حوالي (76,316) فرصة عمل حصلت الاناث على (26,602) فرصة عمل أي ما يشكل (34.9%) من اجمالي هذه الفرص في حين شغل الذكور (65.1%) من اجمالي الفرص المستحدثة في سوق العمل الاردني، وبالتالي نجد أن الفارق واضح بين فرص العمل المستحدثة التي حصل عليها الذكور والاناث وقد تقلبت هذه الفجوة خلال السنوات الثلاث الماضية 2007، 2008، 2009، بين الارتفاع والانخفاض بحيث بلغت (30.2%)، (48.0%)، (44.0%) على التوالي وكما هو واضح من خلال الشكل رقم(2)، ولا بد من الإشارة الى أن فرص العمل المستحدثة التي حصلت عليها الاناث في سوق العمل والتي بلغ عددها (26,602) فرصة عمل توزعت بين الاردنيات والوافدات بنسب بلغت (65.2%) منها للاردنيات (أي ما نسبته (22.7%) من اجمالي الفرص المستحدثة في سوق العمل الاردني) و(34.8%) منها للوافدات (أي ما نسبته (12.1%) من اجمالي فرص العمل المستحدثة في سوق العمل الاردني).

الشكل رقم (2): فرص العمل المستحدثة



دائرة الإحصاءات العامة - مسح فرص العمل المستحدثة (2007-2009).
*فجوة النوع الاجتماعي تمثل الفرق بين "نسبة فرص العمل المستحدثة للذكور الى اجمالي فرص العمل" ناقصا "نسبة فرص العمل المستحدثة للاناث الى اجمالي فرص العمل المستحدثة".

ان حوالي (40.5%) من اجمالي فرص العمل المستحدثة للاناث كانت من نصيب الحاصلات على درجة البكالوريوس فأعلى، و (17.4%) منها كانت من نصيب من هن بمستوى الابتدائي خلال عام 2009، في المقابل ان (41.7%) من اجمالي فرص العمل المستحدثة للذكور كانت من نصيب الذكور ضمن مستوى التعليم الاساسي و(26.6%) منها كانت من نصيب الحاصلين

على درجة البكالوريوس فأعلى، بالإضافة أن (60.2%) من اجمالي فرص العمل المستحدثة التي حصلت عليها الاناث كانت من نصيب غير المتزوجات في حين أن (35.7%) كانت من نصيب المتزوجات.

توزعت فرص العمل المستحدثة التي كانت من نصيب الاناث في ثلاث أنشطة رئيسية هي: التعليم بنسبة (20.1%) من اجمالي الفرص المستحدثة و"الصحة والعمل الاجتماعي" بنسبة (12.7%) من اجمالي هذه الفرص، بالإضافة الى ان (35.6%) من اجمالي هذه الفرص كانت مستحدثة في نشاط الاسر التي تعين افرادا لاداء اعمال منزلية إلا أن هذه الفرص عادة ما تذهب للعاملات الوافدات حيث أن (75.2%) من اجمالي فرص العمل المستحدثة التي كانت من نصيب العمال الاجانب استحدثت في نشاط الاسر التي تعين افرادا لاداء اعمال منزلية أو أن (14.1%) من اجمالي فرص العمل المستحدثة في سوق العمل الاردني كانت للعمالة الوافدة وفي نشاط الاسر التي تعين افرادا لاداء اعمال منزلية.

الاناث غير النشيطات اقتصادياً (خارج سوق العمل الاردني):

ترتفع نسبة غير النشيطين اقتصادياً في سوق العمل الاردني نتيجة أسباب منها ارتفاع نسبة الاناث غير النشيطات اقتصادياً او انخفاض معدل المشاركة الاقتصادية للمرأة، وتظهر بيانات عام 2009 أن نسبة السكان غير النشيطين اقتصادياً هي (59.9%) من اجمالي السكان في سن العمل (15 فما فوق)، وتشكل الاناث ما نسبته (70.3%) من اجمالي السكان غير النشيطين في حين أن (29.7%) من اجمالي السكان غير النشيطين هم من الذكور.

ويمكن القول أن الاناث في المجتمع الاردني يعتبرن غير نشيطات اقتصادياً وخارج سوق العمل حيث أن (85.1%) من اجمالي الاناث في سن العمل هنّ غير نشيطات اقتصادياً و(14.9%) منهنّ فقط هنّ نشيطات اقتصادياً، كما أن (66.7%) من اجمالي الاناث في سن العمل وغير نشيطات اقتصادياً أعمارهن 25 عام فأكثر مما يعني أن وجودهن خارج سوق العمل لا يرتبط بالدرجة الاولى بالتعليم، وبالمقارنة مع الذكور فإن (64.8%) من اجمالي الذكور في سن العمل هم نشيطون اقتصادياً و(35.2%) منهم غير نشيطون، كما أن (56.5%) من اجمالي الذكور في سن العمل وغير نشيطين اقتصادياً هم ضمن الفئة العمرية (15-24) سنة مما يعني ان ابتعادهم عن سوق العمل قد يتعلق بأسباب مرتبطة بالتعليم خاصة أن (89.1%) من اجمالي الذكور ضمن الفئة العمرية (15-19) سنة هم طلبة و(82.6%) من اجمالي الذكور ضمن الفئة العمرية (20-24) هم طلبة أيضاً.

بالإضافة الى ما تقدم، فإن (3.1%) من اجمالي الاناث غير النشيطات اقتصادياً هنّ محبطات اقتصادياً أو جزءاً من العمالة المحبطة وهنّ "الاناث في سن العمل لا يعملن ويرغبن في العمل والمستعدات للالتحاق به ولا يبحثن عنه" نتيجة اسباب هي: الاعتقاد بعدم وجود عمل، التعب من البحث عن عمل، عدم المعرفة بكيفية البحث عن عمل، عدم العثور على عمل مناسب، عدم التأهيل العلمي.

دور وزارة العمل في تشجيع دخول المرأة الى سوق العمل الاردني:

تعتبر وزارة العمل واحدة من الجهات الهامة التي تعنى بقضايا المرأة وتسعى الى دعم وتشجيع المرأة وتفعيل دورها كشريك أساسي في سوق العمل الاردني من خلال نشاطات الوزارة المختلفة والمؤسسات التابعة لها، ومن أهم النشاطات التي تقوم بها وزارة العمل من خلال قسم المرأة:

- مأسسة مفهوم النوع الاجتماعي من خلال اعادة صياغة خطة الوزارة الاستراتيجية وخطط عمل مدريات الوزارة بحيث تصبح خطط عمل المدريات مستجيبة للنوع الاجتماعي.

- التعاون مع منظمة العمل الدولي ضمن مشروع العمل اللائق، وعقد دورات تدريبية (مدرب) لفريق النوع الاجتماعي في الوزارة حول الاتفاقيات الدولي المعنيه بالمرأه، ومن ثم عقد دورات توعية للقطاع الخاص وموظفي الوزارة حول هذه الاتفاقيات.

- العمل على رفع كفاءة موظفي وحدة عمل المرأه في مجالات التدريب كمدرسين، وفي اعداد موازنات مستجيبة للنوع الاجتماعي وفي اعداد مؤشرات والخطط الاستراتيجية المستجيبة للنوع الاجتماعي.

- تلقي شكاوي المرأة العاملة من خلال مكتب شكاوي المرأه ومتابعتها مع مديرية التفتيش.

- المساهمة في تشغيل الاناث من خلال مشروع مكافحة الفقر والبطالة – تشغيل الفتيات في المناطق النائية.

- المساهمة في تحسين ظروف المرأة العاملة وتحسين بيئة العمل في القطاع الخاص لتكون جاذبة للمرأة وتقليل العقبات التي تحول دون مشاركة المرأة في سوق العمل من خلال:

• تعديل القوانين ذات العلاقة بالمرأة كتعديل المادة رقم (72) من قانون العمل والذي يلزم

المنشأة التي تشغل أكثر من 20 عاملة تهيئة مكان لرعاية الاطفال.

- تعديل القوانين التي تحد من مشاركة المرأة الاقتصادية أو التي فيها تمييز ضد المرأة كالإوقات والمهن التي يمنع تشغيل الإناث بها والتي يحددها وزير العمل حسب القانون.
 - محاولة القضاء على التمييز ضد المرأة في سوق العمل الأردني كالتمييز في الأجور وغيرها خاصة في القطاع التعليم الخاص وتعديل القانون لينص صراحة على منع التمييز القائم على أساس الجنس في سوق العمل كالتمييز في الأجر وضمن هذا الإطار يجري حالياً التنسيق مع منظمة العمل الدولية واللجنة الوطنية لشؤون المرأة لتشكيل لجان فنية لوضع خطة عمل وطنية حول الإنصاف في الأجر.
 - اعداد دراسات وابحاث في مواضيع تعاني فيها المرأة من مشاكل تحول دون التمكين الاقتصادي للمرأة للوصول الى توصيات يمكن تطبيقها تساهم في زيادة تمكين المرأة وتقليل فجوة النوع الاجتماعي بين الرجل والمرأة في سوق العمل.
- تقديم محاضرات توعوية في مجال قانون العمل وحول قيمة العمل للفتيات.
- وتساهم المؤسسات والمشاريع التابعة لوزارة العمل في تشجيع ودخول المرأة الى سوق العمل كالتالي:

1. دور مشروع التدريب والتشغيل الوطني بتشجيع دخول المرأة الى سوق العمل:

يساهم مشروع التدريب والتشغيل الوطني بدعم وتشجيع المرأة وتفعيل دورها في سوق العمل من خلال تدريبها وتزويدها بالمهارات المطلوبة ورفع كفاءتها، حيث بلغ عدد الملتحقين بكافة برامج المشروع ومبادراته حتى 2010/9/30 حوالي 15827 ملتحق، وتشكل الإناث ما نسبته 51,2% من مجموع الملتحقين، إلا أن النسبة تزداد بشكل واضح ضمن برنامج تدريب الإناث لغايات التشغيل الذاتي حيث تشكل نسبة الإناث الملتحقات بالبرنامج 100% وضمن مبادرة الفروع الانتاجية حيث تشكل نسبة الإناث الملتحقات في هذه المبادرة حوالي 92% من مجموع الملتحقين، وذلك من خلال الاجراءات التالية:

- 1- القيام بحملات توعية ولقاءات مباشرة واقامة المعارض الوظيفية.
- 2- توقيع اتفاقيات شراكة مع شركات القطاع الخاص ومنظمات المجتمع المدني(الجمعيات الخيرية والتعاونية) وجهات التدريب الخاصة والعامة لتشغيل الباحثين في القطاعات و المهن التي يستهدفها المشروع.
- 3- المساهمة بمكافآت الملتحقين ببرامج المشروع.
- 4- اشراك الملتحقين بالضمان الاجتماعي ودفع مساهماتهم.

5- تقديم حوافز خاصة بالاناث كالسكن والوجبات في حال انتقالهن للعمل خارج مناطق سكنهن.

برامج ومبادرات المشروع وأعداد المتحقات فيها حتى 2010/9/30:

- برنامج التدريب للتشغيل بأجر: بلغ عدد المتحقات بالبرنامج حوالي 5890 ملتحقة تشكل نسبتهن حوالي 54% من مجموع المتحقات.
- برنامج التدريب لغايات التشغيل الذاتي: بلغ عدد المستفيدات من البرنامج 521 فتاة تشكل نسبتهن 100% من المتحقات.
- برنامج تشغيل خريجي الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات (ICT): بلغ عدد المتحقات بالبرنامج 246 ملتحقة تشكل نسبتهن حوالي 34% من مجموع المتحقات.
- مبادرة إنشاء الفروع الإنتاجية للشركات: بلغ عدد المتحقات بالبرنامج 1205 ملتحقات تشكل نسبتهن حوالي 92% من مجموع المتحقات.

دور مؤسسة التدريب المهني في تشجيع دخول المرأة في سوق العمل الاردني:

تولي الخطة الاستراتيجية لمؤسسة التدريب المهني موضوع المشاركة الاقتصادية للمرأة عناية خاصة حيث تم التركيز على زيادة مشاركة الإناث في التدريب المهني ضمن الأجندة الوطنية/ محور دعم التشغيل والتدريب المهني، وبناء عليه تم انشاء مشروع لزيادة مشاركة الاناث ببرامج التدريب المهني ضمن الاهداف التالية :

الاهداف :

تم إعداد خطة إستراتيجية للأعوام 2009- 2011 وتضمنت ثلاثة أهداف أساسية لتمكين قدرات الاناث في مجالات التدريب المهني من خلال:

- زيادة عدد المشاركات ببرامج التدريب المهني المختلفة.
- رفع كفاءة وتطوير المرأة داخل المؤسسة.
- تطوير برامج الاناث وادخال برامج جديدة حسب احتياجات السوق.

اهم انجازات المشروع:

- عقد ورش توعية مهنية للمجتمع المحلي في جميع مراكز الإناث للإطلاع على عملية التدريب من خلال زيارة المشاغل وتقديم عروض توضح البرامج التدريبية المتواجدة في كل مركز.
- عقد دورات قصيرة حسب احتياجات السوق المحلي وحسب طلب اهالي المنطقة وذلك لتأهيل الفتيات بالمهن المطلوبه.
- التنسيق مع الجهات ذات العلاقة مثل اللجنة الوطنية لشؤون المرأة لعقد عدة دورات حول النوع الاجتماعي (الجندر) ودورات حول التوعية الحقوقية وغيرها في الأقاليم الثلاث.
- عقد عدة دورات لإعداد وتأهيل القيادات النسائية في المؤسسة.
- المشاركة في المؤتمرات والاجتماعات الداخلية والخارجية الخاصة بالمرأة من حيث التدريب والعمل.
- شراء خبرات مدربات ذات كفاءة لعقد دورات نوعية.
- المساعدة في التدريب الميداني والتشغيل للمتدربات بعد عملية التخرج.
- المساعدة في دفع رسوم للمتدربات الفقيرات الراغبات في الالتحاق بالتدريب المهني لتشجيعهن للالتحاق ببرامج التدريب المهني.

دور صندوق التنمية والتشغيل في تشجيع دخول المرأة الى سوق العمل:

اعتمد الصندوق عدة برامج تطويرية لاستيعاب الزيادة في أعداد المتقدمين لتأسيس المشاريع الاقتصادية أو توسيعها ورفع كفاءتها الانتاجية والتسويقية، وقد أولى الصندوق اهتماماً كبيراً في المرأة الأردنية حيث قدم لها التمويل اللازم لاقامة مشاريع خاصة بها سواء كانت مهنية أو سياحية أو تجارية أو حرفية وقد أوجد الصندوق برنامج خاص للمرأة هو "تمكين المرأة الريفية" إيماناً من الصندوق بدور المرأة في المجتمع ووقوفها الى جانب الرجل في تحمل أعباء الحياة والحد من ظاهرتي الفقر والبطالة.

وقد موّل الصندوق منذ تأسيسه مشاريع للمرأة بلغ عددها (26,430) مشروع أي بنسبة (60%) من اجمالي عدد المشاريع الممولة وبحجم تمويلي بلغ (49,326,700) دينار أي بنسبة (41%) من اجمالي حجم التمويل.

دور صندوق التشغيل والتعليم والتدريب المهني والتقني في تشغيل المرأة:

يساهم صندوق التشغيل والتعليم والتدريب المهني والتقني بتمويل مشاريع تدريبية وتشغيلية متعددة موجه للذكور والاناث، بالإضافة الى اهتمامه بالمشاريع الموجه للاناث وذلك من خلال تمويل مشروع دعم وتأهيل الفتاة الاردنية، ويهدف هذا المشروع إلى تدريب وتأهيل (441) متدربة خلال سنتين على التخصصات التالية:

- التفصيل والخياطة.
- طابع باستخدام الحاسوب.
- مساعد حلاق نساء.

وقد حقق المشروع نجاحاً من خلال زيادة نسبة المتقدمات والملتزمات به مما أدى إلى نتائج إيجابية أدت إلى زيادة نسبة المشتغلات وخاصة من خلال التشغيل الذاتي للمتدربات.

دور المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي في تشجيع المرأة للدخول في سوق العمل:

تقدم المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي عدداً من التأمينات الاجتماعية التي تحمي المؤمن عليها وأفراد اسرتها من مخاطر الشيخوخة والعجز والوفاة وتلعب دوراً في تشجيع المرأة على الدخول الى سوق العمل، وفيما يلي أبرز التأمينات والعوامل التي تشجع المرأة على دخول سوق العمل وهي:

1. تأمين الأمومة والذي سيتم تطبيقه بتاريخ 2011/1/1:
 - تشجيع أصحاب العمل على توظيف المرأة، من خلال رآب الفجوة بين كلفة تشغيل الرجل وكلفة تشغيل المرأة.
 - المساهمة في رفع معدلات المشاركة الاقتصادية للمرأة في سوق العمل.
 - ضمان استمرار حصول المؤمن عليها على الدخل اللازم خلال فترة الانقطاع عن العمل بسبب الأمومة.
 - التخفيف من حدة البطالة بين صفوف الإناث، حيث أن نسبة معدل البطالة بين صفوف الإناث تبلغ تقريباً أكثر من ضعف نسبتها بين صفوف الذكور.

2. تأمين التعطل عن العمل والذي سيتم تطبيقه بتاريخ 2011/7/1: توفير دخل للمؤمن عليها خلال فترة محددة من التعطل عن العمل يساعدها على الوفاء بالالتزامات المترتبة عليها، فضلاً عن إعطاءها المجال للبحث عن فرصة عمل جديدة.

3. تعديل مفهوم "المؤمن عليه" ليصبح الشخص الطبيعي بدلاً من العامل: اتاح للمؤسسة امكانية شمول فئات جديدة، وعلى وجه التحديد ربوات المنازل بشكل اختياري.

4. توسعة الشمول: توفير الحماية الاجتماعية للعاملات في المنشآت الصغيرة (أقل من 5 عمال) من خلال شمول هذه المنشآت بمظلة الضمان الاجتماعي، وبالتالي تمتعها بالتأمينات الاجتماعية الاساسية (تأمين الشيخوخة والعجز والوفاء، وتأمين إصابات العمل).

5. ربط الرواتب التقاعدية بالتضخم: اشتمل القانون الجديد للضمان الاجتماعي على آلية تحدد ربط الرواتب التقاعدية بمعدل التضخم للسنة السابقة أو معدل النمو في الأجور، أيهما أقل وذلك للحفاظ على القوة الشرائية للرواتب التقاعدية للمتقاعدين.

6. يحق للمرأة الجمع بين الحصص من الرواتب التقاعدية، من جهة وبين الحصة من الراتب التقاعدي والأجر من عمل من جهة أخرى، كما يلي:

- الجمع بين الأنصبة المستحقة، شريطة عدم تجاوز (3) أضعاف الحد الأدنى للراتب التقاعدي.
- الجمع بين الراتب التقاعدي والنصيب المستحق.
- للأرملة حق الجمع بين نصيبها من راتب تقاعد زوجها المتوفى وأجرها من عمل دون اشتراط سقف.
- استحقاق الوالدة لنصيبها دون أي شرط.

وبهذا الخصوص، يذكر بأن عدد المؤمن عليهم المشمولات بالضمان الاجتماعي بلغ (207) ألف، مشكلين ما نسبته (25%) من اجمالي عدد المؤمن عليهم، في حين بلغ عدد المتقاعدين من الضمان الاجتماعي (15) ألف بما نسبته (12%) من اجمالي المتقاعدين، كما في نهاية كانون أول/2009.

الخلاصة:

بناء على ما تقدم من تحليل وصفي للنتائج الاحصائية الخاصة بالمرأة في سوق العمل الاردني يمكننا التوصل الى نتيجة مفادها أن المرأة في المجتمع الأردني غير نشيطة اقتصادياً وبعيدة عن سوق العمل، وتعتبر نسبة الاناث في سن العمل وخارج النشاط الاقتصادي مرتفعة حيث أن (85.1%) من اجمالي الاناث في سن العمل هنّ غير نشيطات اقتصادياً في حين أن (14.9%) فقط هنّ نشيطات اقتصادياً، ومن أهم النتائج المرتبطة بالاناث النشيطات اقتصادياً:

1. ارتفاع فجوة النوع الاجتماعي للمشاركة الاقتصادية بين الذكور والاناث والتي تبلغ (49.9%)، ونمو المشاركة الاقتصادية للمرأة خلال العشر سنوات الماضية بمعدل منخفض بلغ (2.2%) فقط ولم تتفصل فجوة النوع الاجتماعي إلا بمقدار ضئيل.
2. ارتباط النشاط الاقتصادي للمرأة بالمستوى التعليمي لها، حيث يرتفع معدل المشاركة للمرأة بارتفاع المستوى التعليمي، مما يعني ارتفاع المستوى التعليمي لكل من المشتغلات والمتعطلات.
3. ارتفاع النشاط الاقتصادي لغير المتزوجات مقارنة بالمتزوجات، وتركز الاناث المشتغلات في نشاطين رئيسيين هما الصحة والتعليم.

تعتبر وزارة العمل أحد الجهات الداعمة للمرأة وقضاياها من خلال مساهمتها في تشجيع المرأة بالدخول الى سوق العمل الاردني وتفعيل دورها كشريك أساسي في سوق العمل وحماية حقوقها داخله، بحيث تركز الوزارة جهودها على مأسسة مفهوم النوع الاجتماعي من خلال اعادة صياغة خطة الوزارة الاستراتيجية وخطط عمل مديريات الوزارة بحيث تصبح خطط عمل المديریات مستجيبة للنوع الاجتماعي، كما وتلعب المؤسسات التابعة لوزارة العمل دوراً هاماً في مساندة المرأة وتشجيعها للدخول الى سوق العمل كمؤسسة التدريب المهني والمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي وصندوق التنمية والتشغيل.