



وزارة العمل

تقرير تقييم الأثر المسبق لتحفيز المرأة للدخول الى سوق العمل / نظام العمل المرن

تم المصادقة عليه من قبل عطوفة أمين عام وزارة العمل

فاروق عبدالحليم الحديدي

2022/11/22

تقرير التقييم المسبق "الأساسي"

وزارة العمل	الدائرة الحكومية:
تحفيز المرأة للدخول إلى سوق العمل	عنوان المقترح التنظيمي:
info@mol.gov.jo	تفاصيل الاتصال (البريد الإلكتروني ورقم الهاتف):
	التاريخ: 2022/11/22

يلبي هذا التقرير المعايير والمتطلبات المحددة لإجراء التقييم المسبق الأساسي ويبين الآثار المحتملة للخيار التنظيمي.

توقيع المرجع المختص: 
أمين عام وزارة العمل

1) تحديد المشكلة

تتعلق المبادرة الحكومية قيد الدراسة بضعف مشاركة المرأة في سوق العمل مع التركيز على المرأة ضمن الفئة العمرية التي تقع ما بين 24 إلى 40 عاماً.

السياق العام والأساس المنطقي للتدخل الحكومي

يعتمد أداء اقتصاد أي دولة على عدة عوامل إنتاجية وشروط هيكلية. هنالك مؤشرين هامين يحددان حالة سوق العمل هما "معدل المشاركة في سوق العمل" من جهة، و "معدل البطالة" من جهة أخرى. ويختلف هذان المفهومان عن بعضهما البعض حيث أن معدل المشاركة يعبر عن النسبة المئوية لعدد الأشخاص النشيطين اقتصادياً (قوة العمل) إلى عدد السكان في سن العمل (15 سنة فأكثر). وفي المقابل فإن معدل البطالة هو نسبة الأفراد المتعطلين إلى مجموع الأفراد ضمن قوة العمل.

وتشير الأبحاث الاقتصادية وكذلك السجل التاريخي إلى أن معدل المشاركة الاقتصادي غير المتكافئ يؤدي إلى العديد من النتائج السلبية قصيرة المدى بالإضافة إلى الانعكاسات السلبية على التنمية الاجتماعية والاقتصادية بشكل عام، حيث أن ضعف الاستثمار البشري خاصة للمرأة على الرغم من الاستثمار التعليمي في الإناث والذي يعتبر مرتفعاً مقارنة بالذكور سوف لا يعطي المردود المتوقع منه في الأردن، مما يعني أن الأموال والطاقات لا يتم استغلالها بالشكل الصحيح في الاقتصاد. كما أن

ضعف دخل الفرد على المستوى الوطني من الناتج المحلي وذلك بسبب عدم استغلال كافة الموارد البشرية الموجودة ذكورا واناثا خاصة وأن مشاركة المرأة في سوق العمل يعود على الاقتصاد بمنافع كبيرة. خصوصا أن 80% من دخل المرأة يتم صرفه على بيتها وأولادها، وهذا بالنهاية يحرك الطلب ويعود بالفائدة على الاقتصاد ويزيد من معدل النمو الاقتصادي والذي بدوره سينعكس على زيادة حصة الفرد الواحد من الناتج المحلي الإجمالي¹

تشكل المرأة نصف المجتمع الأردني ونصف طاقته الإنتاجية (47%) من عدد السكان، وتعتبر مشاركة المرأة الأردنية في العملية التنموية وتعزيز دورها وتمكينها شرط من شروط العدالة الاجتماعية التي يجب العمل على تنفيذها بهدف بناء مجتمع منتج وعادل ومتقدم وتحقيق الأمن السياسي والاجتماعي، والاقتصادي، والثقافي، والبيئي. وفي الوقت الحالي هنالك عدم توازن بين نسب مشاركة المرأة في سوق العمل بالنسبة للرجل وبين الفرص المتاحة للحصول على وظيفة، حيث بينت ارقام دائرة الإحصاءات العامة² أن معدل المشاركة الاقتصادية للمرأة الأردنية لعام 2021 قد بلغ (14%)، في حين بلغت هذه النسبة ما يقارب (54%) للذكور من نفس العام، وقد بلغت نسبة الذكور من اجمالي القوى العاملة (79.4%) في المقابل بلغت نسبة الاناث (20.6%).

في الوقت نفسه، فإن المستويات الملائمة من المشاركة في القوى العاملة تميل إلى دعم الأداء الاقتصادي الأفضل وهذا مهم بشكل خاص لشريحة القوى العاملة التي تمثلها النساء بين (24 و 40) سنة، فحسب ارقام دائرة الإحصاءات العامة لعام 2021 فقد كان معدل تشغيل الاناث ضمن الفئة العمرية (24-40) سنة 18.4% مقارنة مع 71.2% للذكور من نفس الفئة³، أي ان هنالك ضعف واضح بمشاركة هذه الفئة العمرية من النساء في القوى العاملة وهذه الفئة العمرية هي الفئة التي يكون فيها الشخص بأعلى درجات الإنتاجية، وعليه فإن زيادة

¹ Gauri, V., Rahman, T., & Sen, I. K. (2019). Measuring social norms about female labor force participation in Jordan. World Bank Policy Research Working Paper, (8916).

² وزارة العمل/ التقرير السنوي 2021

³ دائرة الإحصاءات العامة، مسح العمالة والبطالة 2021

مساهمة النساء في سوق العمل الأردني ضمن الفئة العمرية (24-40) سنة ستعكس إيجاباً على النمو الاقتصادي ومستوى الرفاه بشكل عام .

كما يمكن ملاحظة طبيعة انخفاض مشاركة المرأة في سوق العمل من خلال بعض المؤشرات الأساسية حسب تقرير وزارة العمل 2021 وهي على النحو الآتي⁴:

- بلغ ترتيب الأردن 153 من أصل 156 دولة في مؤشر المشاركة الاقتصادية في التقرير الصادر عام 2021.
- بينت نتائج عام 2021 ان (66%) من إجمالي السكان في سن العمل هم غير ناشطين اقتصادياً، وقد ارتفعت هذه النسبة بصورة كبيرة بين الإناث حيث ان (86%) من إجمالي الإناث في سن العمل هن غير ناشطات اقتصادياً. كما ارتفعت معدلات البطالة بصورة كبيرة بين الإناث حيث بلغت عام 2021 (30.7%).
- على الرغم من ارتفاع نسبة الإناث في المجتمع الأردني وتزايد أعداد الخريجات منهن وارتفاع مستوياتهن التعليمية، حيث أظهرت النتائج أن حوالي (68.1%) من إجمالي المشتغلات يحملن درجة البكالوريوس فأعلى، في حين أن (25%) من إجمالي المشتغلين الذكور يحملون درجة البكالوريوس فأعلى، فإن مشاركة المرأة ما زالت منخفضة بشكل عام.
- تتركز الإناث في قطاعات رئيسية دون غيرها حيث تظهر إحصائيات عام 2021 أن 68.9% من إجمالي المشتغلات الأردنيات يتركزن بثلاث قطاعات رئيسية وعلى النحو التالي: 40% في قطاع التعليم، 15% في قطاع أنشطة الصحة البشرية، 14% في قطاع الإدارة العامة والدفاع، مما يدل على أن اتجاهات عمل المرأة محصورة في هذه القطاعات دون غيرها.
- تشير النتائج لعام 2021 ان حوالي أكثر من نصف المتعطلين عن العمل من الذكور والإناث يتركزون في الفئة العمرية (20-29) سنة بنسبة بلغت (60.3%) من إجمالي المتعطلين. وقد تبين أن المتعطلات عن العمل يتركزن في الفئة العمرية (20-29)

وزارة العمل/ التقرير السنوي 2021⁴

بنسبة بلغت (71.8%) من إجمالي المتعطلات مقارنة بالمتعطلات عن العمل في الفئة التي تزيد أعمارها عن (40 سنة) والتي شكلت نسبة (3.1%) فقط من إجمالي المتعطلات.

وتعمل وزارة العمل بالتنسيق مع الشركاء من القطاعين العام والخاصة على إيجاد حلول مناسبة لمواجهة التحديات الحالية المتعلقة بمشاركة المرأة في سوق العمل الأردني، وذلك من خلال الاستراتيجيات والمبادرات السياسية الشاملة المعلنة في سلسلة من الوثائق البرامجية الهامة ومن بينها:

- **الاستراتيجية الوطنية للتشغيل (2011-2020):** حيث تكونت الاستراتيجية الوطنية للتشغيل من ثلاثة محاور وهي محور الرؤية بالمقارنة مع واقع سوق العمل الراهن، ومحور التشخيص الشامل والمنهجي لسوق العمل، ومحور النظرة المستقبلية، كما وراعت الاستراتيجية الوطنية للتشغيل عناصر عدة في مراحل التنفيذ من خلال استبدال العمالة الأجنبية بالعمالة الأردنية المدربة تدريجياً، ودعم مشاريع وبرامج التشغيل، وتعزيز تدريب الأردنيين وفق احتياجات سوق العمل، ودعم التعليم والتدريب المهني وثقافة العمل الحر، وتعزيز الاستثمار في التشغيل، ودعم ذوي الإعاقة، وتخفيض البطالة الهيكلية، ودعم مشاريع استحداث الفرص في سوق العمل، والحفاظ على حقوق العمال (الضمان الاجتماعي، التأمين، الخ).
- **الاستراتيجية الوطنية للمرأة في الأردن (2020-2025):** أخذت الاستراتيجية بعين الاعتبار أهمية تعزيز دور وصلاحيات الأطر المؤسسية الداعمة لتنفيذ الاستراتيجية ومتابعة التنفيذ، وإيضاً رفع القدرات المؤسسية في توفر البيانات، واضعة بعين الاعتبار أهمية موائمة الخطط التمويلية الوطنية مع محاور وأهداف الاستراتيجية، وضرورة تخصيص التمويل اللازم لتنفيذها من خلال الموازنات المنسجمة للاحتياجات المختلفة لكلا الجنسين وإغلاق الفجوة بينها.
- **التشريعات العمالية وقانون الدفاع:** ومع انتشار كوفيد-19 شهد سوق العمل أشكال عمل أكثر تنوعاً الذي استلزم تحولاً كبيراً في أشكال العمل ومن بينها العمل من

المنزل، حيث أن إصدار أوامر الدفاع قد ساعد في ضمان استفادة المجتمع من العمل المرن بشكل أوسع وذلك من خلال إجراء تحسينات على إطار العمل الحالي.

• مسببات المشكلة؟

يبحث هذا القسم من تقرير التقييم المسبق المسببات الرئيسية التي قد تساهم في انخفاض معدل مشاركة المرأة في سوق العمل الأردني. تم تفصيل هذه الأسباب على أساس مراجعة مكثفة للبحوث الاقتصادية الدولية وكذلك التحليلات والاعتبارات الداخلية التي تمت مراجعتها من قبل فريق التقييم ضمن وزارة العمل. ويمكن تلخيص هذه المسببات كما يلي^{6,5}:

المسبب الأول: وجود عوائق اجتماعية تؤدي الى عدم قدرة المرأة على الانضمام الى سوق العمل

إن نظرة المرأة للعمل تتأثر بنظرة المجتمع لعملها بوجه عام والمفاهيم الاجتماعية المغلوطة السائدة عن عمل المرأة، ففي المجتمع الاردني يكون الرجل هو المسؤول عن إعالة الأسرة وبالتالي لا تكون المرأة مضطرة للعمل إلا في ظروف استثنائية قاهرة بالإضافة إلى أن توجيه التنشئة الاجتماعية وهي أن تعمل المرأة في المنزل أولاً وتجنب العمل في بعض المهن التي لا يزال ينظر إليها المجتمع بشكل سلبي - نوعاً ما - مثل التمريض والتمثيل وغيرها.

ووفقاً لدراسة استطلاعية⁷ والتي أعدها المجلس الأعلى للسكان، فإن عمل المرأة لا يتوافق مع عادات المجتمع وتقاليد الأسرة حيث أجاب ما نسبته (56.4%) من الرجال وما نسبته (31.1%) من النساء من عينة الدراسة على ذلك، ومن ناحية أخرى فإن التزامات المرأة ومسؤولياتها داخل المنزل تعيق دخولها الى سوق العمل من خلال انشغالها بتربية أطفالها

⁵ -Lenze, J., & Klasen, S. (2017). Does women's labor force participation reduce domestic violence? Evidence from Jordan. *Feminist Economics*, 23(1), 1-29.

⁶ -Mehtap, S., Jayyousi, Y., Gammoh, N., & Al Haj, A. (2016). Factors affecting women's participation in the Jordanian workforce. *International Journal of Social Science and Humanity*, 6(10), 790-793..

⁷ دراسة استطلاعية: واقع تطبيق اشكال العمل المرن في الأردن، 2018، المجلس الأعلى للسكان
https://secureservercdn.net/198.71.233.44/9hy.a00.myftpupload.com/wp-content/uploads/2019/09/%D8%AF%D8%B1%D8%A7%D8%B3%D8%A9-%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%85%D9%84-%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%B1%D9%86-2018_compressed.pdf

ورعاية أمور بيتها حيث أجاب ما نسبته (25.6%) من النساء وما نسبته (15.7%) من الذكور من عينة الدراسة على أن عمل المرأة يؤثر على قدرتها على العناية بأطفالها.

وقد بينت دراسة أخرى بعنوان "عمل المرأة في الأردن: مقارنة ممنهجة لحل لغز الإقصاء" العديد من النتائج الجديرة بالملاحظة. أولاً، في المستويات التعليمية المنخفضة (أقل من المدرسة الثانوية) - التي تمثل أكبر شريحة قائمة بذاتها من السكان في سن العمل إلى حد بعيد (61%) - هناك انخفاض بنسبة 50% في المشاركة بعد الزواج. وهذا يشير إلى أن مواقف الزوج وأسرة الزوج ملزمة بشكل مباشر لمشاركة المرأة. لكن معدل مشاركة النساء غير المتزوجات في هذا المستوى من التعليم لا يزال 9% فقط (مقابل 4.5% للنساء المتزوجات)، مما يشير إلى أنه ليس فقط الجوانب الثقافية في الزواج هي التي تؤثر على قرار المرأة بالعمل. ومن المثير للاهتمام، أنه مع ارتفاع مستوى التعليم، فإن الانخفاض في معدلات المشاركة المرتبطة بالزواج ينخفض بشكل مطرد إلى 13% على مستوى الدراسات العليا.⁸

المسبب الثاني: صعوبة التنقل للوصول إلى أماكن العمل.

لا تزال حرية حركة الإناث محدودة، فلا تفضل النساء التنقل من أجل الوصول إلى عملهن وفي ظل ارتفاع كلفة المواصلات وصعوبتها خاصة في المناطق النائية فإن هذه المشكلة تؤثر في اختيار المرأة لفرص العمل المتاحة أو الدخول في سوق العمل ووفقاً لأرقام دائرة الإحصاءات العامة فإن (63.9%) من النساء المتزوجات يفضلن العمل من المنزل لصعوبة المواصلات ومشاكلها، وأن ما نسبته (83.3%) منهن يفضلن العمل من المنزل لقلّة كلفته التشغيلية⁹.

⁸ Kasoolu, Semiray; Hausmann, Ricardo; O'Brien, Tim; Santos, Miguel Angel; and the President and Fellows of Harvard College, (2019), Female Labor in Jordan: A Systematic Approach to the Exclusion Puzzle <https://projects.iq.harvard.edu/files/growthlab/files/2019-10-cid-wp-365-female-labor-jordan.pdf>

⁹ ملخص سياسات تفعيل مشاركة المرأة في سوق العمل، 2014، المجلس الأعلى للسكان. https://hpc.org.jo/sites/default/files/PDFs/temp_pdf_686.pdf

المسبب الثالث: تدني أجور الإناث مقارنة مع الذكور

من التحديات التي تؤثر في مشاركة المرأة في سوق العمل تدني أجور الإناث مقارنة مع الذكور، حيث يبين تقرير صادر عن منظمة العمل الدولية بعنوان "الانصاف في الأجور- الأردن" لعام 2021 بأنه تبلغ فجوة الأجور القائمة على النوع الاجتماعي في الأردن حوالي (18%) في القطاع العام و (14.1%) في القطاع الخاص بحسب تقرير دائرة الإحصاءات العامة لعام 2018 الأمر الذي يشكل عائقاً أمام النساء للانضمام الى سوق العمل¹⁰.

المسبب الرابع: عدم القيام بتطبيق أنظمة عمل مرنة ضمن سوق العمل بشكل واضح ومتكامل

لقد بات العمل التقليدي الذي يقوم به الموظف على امتداد أيام العمل وبواقع ثماني ساعات عمل يومية وفي مواقع العمل الخاصة بصاحب العمل لا يتناسب مع التطور التكنولوجي الذي أثر على بيئة الأعمال، والحاجات الملحة لمراعاة العمال لبعض من مسؤولياتهم الاجتماعية.

وتشير الدراسات السابقة والأرقام الصادرة عن دائرة الإحصاءات العامة الى عدم وجود توازن بين جانبي العرض والطلب في سوق العمل الأردني. ومن خلال الدراسة الاستطلاعية عن واقع تطبيق اشكال العمل المرن في الأردن¹¹ برغبة 65% من الشركات لاستقطاب ذوي كفاءات ومهارات من خلال وجود نظام العمل المرن خاصة وان معظم المتقدمين بطلبات للعمل المرن هم من الفئة العمرية (26-35). وهذا يؤكد توقع زيادة طلب المنشآت على العاملين من الإناث والذكور في حال تم تطبيق اشكال العمل المرن. وحيث ان نظام العمل المرن سيساهم في زيادة نسبة مشاركة المرأة المتزوجة في سوق العمل بمعدل 23% حسب دراسة "عمل المرأة في الأردن: مقارنة ممنهجة لحل

¹⁰ "الانصاف في الأجور- الأردن"، عام 2021، منظمة العمل الدولية
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-arabstates/-ro-beirut/documents/publication/wcms_778057.pdf

¹¹ دراسة استطلاعية: واقع تطبيق اشكال العمل المرن في الأردن، 2018، المجلس الأعلى للسكان
https://securerervercdn.net/198.71.233.44/9hy.a00.myftpupload.com/wp-content/uploads/2019/09/%D8%AF%D8%B1%D8%A7%D8%B3%D8%A9-%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%85%D9%84-%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%B1%D9%86-2018_compressed.pdf

لغز الإقصاء¹² وعليه فإن نسبة مساهمة المرأة المتزوجة ستزداد نظرا لوجود نظام عمل جديد أكثر مرونة ويمكنها من الموازنة بين الأعباء المنزلية والعائلية وابعاء العمل.

ويمكن استخدام نسبة الزيادة المتوقعة في مشاركة المرأة في سوق العمل للتنبؤ بزيادة عرض العمل من قبل الاناث نتيجة لزيادة مشاركتهم في سوق العمل. فحسب ارقام دائرة الإحصاءات العامة في الأردن لعام 2021 فقد كان عدد الاناث من عمر أكبر من 15 سنة يساوي 2,655,548 وعدد المتزوجات من هذه الفئة 1,730,716. وبلغ عدد العاملات من الاناث 257,354 بينما بلغ عدد العاطلات عن العمل من الاناث 114,308 من اجمالي القوى العاملة والبالغ 1,807,481.

وحسب الأرقام السابقة فان نسبة العاملات المتزوجات الى اجمالي الاناث المتزوجات من عمر أكبر من 15 تساوي 8.9% في عام 2021. وفي حال تفعيل نظام العمل المرن فان نسبة مشاركة المرأة المتزوجة ستزداد بمقدار 23% (استنادا الى الدراسة السابقة) مضروبة في اجمالي مشاركة المرأة في سوق العمل والبالغة 14% وعليه ستزداد نسبة مشاركة المرأة المتزوجة الى اجمالي المتزوجات من عمر أكبر من 15 لتصبح 9.18% وتتزايد هذه النسبة سنويا ومن المتوقع زيادة عدد العاملات المتزوجات بما يعادل تقريبا 5300.

ويعود السبب في بناء توقعات الزيادة في عرض العمل بالاستناد الى نسب العاملات المتزوجات الى ما يلي:

- (1) ان الغالبية العظمى من النساء المتزوجات في الأردن هن في الفئة العمرية من (24 - 40) وهي الفئة المستهدفة.

¹²Kasoolu, Semiray; Hausmann, Ricardo; O'Brien, Tim; Santos, Miguel Angel; and the President and Fellows of Harvard College, (2019), Female Labor in Jordan: A Systematic Approach to the Exclusion Puzzle <https://projects.iq.harvard.edu/files/growthlab/files/2019-10-cid-wp-365-female-labor-jordan.pdf>

(2) المتزوجات هن أكثر الفئات الراغبات في العمل المرن وحسب الدراسة السابقة وذلك سبب الالتزامات الاسرية والعائلية المترتبة على الزواج مما يجعلهن أكثر رغبة في أنماط العمل المرن.

(3) نقص الدراسات التي تتناول توقعات زيادة نسبة مشاركة النساء في القوى العاملة من العازبات او للنساء بشكل عام.

(4) التوقعات المبنية على نسبة المتزوجات من الاناث هي دليل كافي لتوقعات زيادة العرض من العمل بالحد الأدنى أي ان عدد العاملات المتوقع زيادته هو 5300 بالحد الأدنى واي زيادة على هذا العدد هي زيادة مرغوبة وهي هدف رئيسي لهذا المقترح لزيادة مساهمة المرأة العاملة في الاقتصاد الأردني.

ولما تقدم فإنه من المتوقع إعادة سوق العمل الى حالة التوازن في حال تم تطبيق اشكال العمل المرن وذلك لزيادة الاقبال على العمل وتلبية حاجة المنشآت من العمالة المطلوبة.

وحيث ظهر العمل عن بعد (في غير مواقع العمل لصاحب العمل) والذي لا توفر الأحكام الواردة في قانون العمل الأردني التغطية التشريعية الواضحة والمكتملة لهذا الشكل من اشكال العمل، فقانون العمل يوفر الحماية القانونية للعامل من خلال شقين رئيسيين هما:

- شروط العمل، كتنظيم العمل في النشاط الاقتصادي من حيث ساعات العمل واورقات الراحة والعطلة الأسبوعية والاجازات، وأجور العمال من حيث دفعها في موعد استحقاقها والحسومات المخالفة لقانون العمل.
- ظروف العمل، كالتزام القائم على النشاط الاقتصادي بتوفير اشتراطات السلامة والصحة المهنية المنصوص عليها في قانون العمل.

تقرير التقييم المسبق "الأساسي"

والى جانب ذلك ظهر الحاجة الى عمل العامل بساعات عمل غير تقليدية وذلك بان تقل ساعات العمل اليومية عن 8 ساعات او لمدة اقل من ستة ايام اسبوعيا، ودفع اجور تتناسب وساعات العمل والتي ما زالت بحاجة الى منظومة تشريعية ومؤسسية متكاملة.

(2) أهداف السياسة / التدخل الحكومي

تقر الوزارة بأن موضوع مشاركة المرأة بشكل عام يعتبر أحد أهم الأهداف الوطنية التي يتم العمل عليها ضمن مختلف المبادرات التي يتم تطبيقها من قبل أصحاب العلاقة. وكهدف أساسي لسياستها العمالية، تلتزم الوزارة بزيادة نسبة مساهمة المرأة في إجمالي القوى العاملة وتقليص الفجوة بينها وبين الذكور لمحاولة الوصول إلى فرص متساوية لكلا الجنسين.

الأهداف التفصيلية الفرعية

وبناء على تحديد المشكلة ومسبباتها والفئة العمرية التي سيتم التركيز عليها، فقد تم تحديد الهدف العام بأنه سيتم رفع نسبة مشاركة المرأة ضمن الفئة العمرية من 24-40 لتصل الى 20% من نفس الفئة عام 2027. أي أنه من المتوقع تلبية احتياجات سوق العمل من العمالة المطلوبة و سد النقص الموجود في عرض العمل من خلال زيادة عدد العاملات بما يقارب 5000 وظيفية (على فرض زيادة الطلب بنفس المقدار).

(3) الحلول / البدائل التنظيمية الأولية

يسرد هذا القسم من تقرير RIA ويصف بإيجاز أربعة خيارات حددتها مجموعة العمل في وزارة العمل RIA وقائمة مختصرة للنظر فيها، كطرق محتملة للوزارة لتحقيق الأهداف المحددة.

الحل/الخيار (1): الوضع كما هو عليه

كما هو موضح في الأقسام السابقة، فإن هذا الخيار غير مستدام بسبب الوضع المقلق بشكل خاص فيما يتعلق بمشاركة الإناث في القوى العاملة والعواقب المترتبة على ذلك من ناحية أخرى، وقدرة أدوات السياسة الحالية على معالجة الأسباب الكامنة التي تم تحديدها من جهة أخرى.

الحل/الخيار (2): تفعيل الدور الايجابي للمؤسسات الدينية والتربوية والاعلامية بهدف التغيير (خيار غير تشريعي)

يعمل الخيار الثاني على المستوى الثقافي ويهدف إلى تغيير النظرة السائدة حول عمل المرأة طويل الاجل للثقافة السائدة بخصوص عمل المرأة والمساواة بين الجنسين، وبما أن الثقافة المجتمعية السائدة تحدد أدواراً جامدة ومحددة مسبقاً للرجل والمرأة، وعليه فإن تغيير هذا الوضع لن يتحقق إلا إذا تضافرت جهود المؤسسات الثلاثة الدينية، والتعليمية، والإعلامية، فيمكن لهذه المؤسسات أن تلعب دور كبيراً في تغيير الثقافة المجتمعية فيما يتعلق بدور المرأة وعملها والمساواة بين الجنسين والنظرة إلى العمل المهني والتقني.

الخيار (3): التوسع في أنماط العمل غير التقليدية (العمل المرن)

ينظر الخيار الثالث في إمكانية التوسع في أنماط وأشكال العمل، من خلال مبادرة تشريعية محددة، لتوسيع أساليب العمل لتشمل الأشكال غير التقليدية للتوظيف التي لم يتم تصورها حالياً في قانون العمل الحالي. ففي ظل الظروف الاقتصادية والاجتماعية المحيطة بعمل المرأة، فإنه يستلزم إعادة النظر في هيكل سوق العمل أو طبيعته، وذلك بالتوسع في أنماط العمل المرن (العمل الجزئي، والعمل من المنزل، ساعات الدوام المرن).

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

الحل/الخيار (4): التوسع في توفير بيئة صديقة للمرأة العاملة

يتوقع الخيار الرابع ان يتم تعديل قانون العمل الحالي والإطار التنظيمي ذي الصلة، ولكنه يركز على جعل التوظيف أكثر جاذبية وأسهل للمرأة. على وجه الخصوص، يتوقع الخيار ان تقوم الجهات المعنية بحملات تفتيشية للتأكد من تطبيق القانون بشكل كامل وعدم وجود تمييز بين المرأة والرجل وان المؤسسات تقوم بتوفير الحضانات للمرأة العاملة مما سيُشجع هذه الفئة على العمل.

كما ويسعى هذا المقترح الى سد الثغرات في البيئة التشريعية أو ما يطلق عليه بيئة صديقة للمرأة العاملة، وفي هذا الإطار لا بد من التفكير جدياً بتوفير الحضانات ورياض الأطفال مقابل رسوم مشجعة في أماكن العمل، وسد الفجوات في البيئة التشريعية في مجال الأنصاف في الأجور.

4/ وصف الخيار التنظيمي المقترح

نظرت مجموعة العمل المكلفة بإجراء دراسة التقييم في الوزارة في الخيارات المذكورة أعلاه، حيث تم مناقشة الفوائد والقيود المحتملة المرتبطة بكل منها، وبالتالي القيام بقياس الخيارات مقابل عدة معايير، بما في ذلك:

- قابلية التطبيق: ويعكس سهولة تطبيق الخيار وتنفيذه من النواحي التشريعية والمؤسسية والوصول الى الأهداف الموضوعية من قبل المؤسسات في القطاع الخاص وكذلك الجهات الحكومية المعنية.
- الوقت الزمني اللازم للتطبيق: ويشير الى إمكانية الوصول الى نتائج وأثار ملموسة مقارنة بالإطار الزمني المحدد في الأهداف (خمس سنوات) وأي هذه الخيارات يحقق الهدف المرجو منه ضمن الخطة الزمنية المحددة.

- كلفة تطبيق الخيار: وتشير إلى العبء المالي المتوقع على جميع الأطراف المتأثرة بهذا الخيار سواء كانت المؤسسات أم الافراد أم الحكومة من حيث التكاليف المترتبة على تطبيق الخيار والالتزام بما جاء بمضمونه ما يترتب من أعباء مالية لعدم مخالفته.

في ظل ما ورد أعلاه، يعتبر الخيار رقم (3) خياراً تنظيمياً قابلاً للتطبيق التشريعي والعملي، والذي تم وصفه بمزيد من التفاصيل أدناه. وتبين النقاط التالية، لماذا تم استبعاد الخيارات (1، 2، 4) بعد استكمال المداولات بين فريق العمل:

- الخيار رقم 1 (الحفاظ على الوضع الراهن): لم يتم اعتماد الخيار رقم 1 بسبب عدم قابليته للتطبيق من الناحية العملية الواقعية، وأنه سيؤدي الى عدم تحقيق أي من الأهداف الموضوعية.

- الخيار رقم 2 (تفعيل الدور ايجابي للمؤسسات الدينية والتربوية والاعلامية): في حين أنه من المسلم به أن التحولات في الثقافة والقيم والمعتقدات في المجتمع تساهم في تمكين المرأة وتحريرها وبالتالي يمكن أن تؤثر على مشاركتها في القوى العاملة، إلا أن هذا الخيار لم يعتبر أولوية في هذه المرحلة. يمثل الخيار تحديات من حيث صعوبة تحقيق الأهداف ضمن الإطار الزمني المحدد، مع الأخذ في الاعتبار أن تكلفته قد تكون عالية مقارنة بالنتائج التي يمكن تحقيقها على أرض الواقع.

- الخيار رقم 4 (التوسع في توفير بيئة صديقة للمرأة العاملة): يعتبر من الخيارات التنظيمية الهامة والواجب تطبيقها وتحديثها بشكل مستمر، وهي التي ستحتاج الى تطبيق مشاريع إصلاح تشريعية ومؤسسية متكاملة، وتحتاج الى دراسات تقييم معمقة من أجل فهم الكلف والفوائد بشكل أوضح عند تطبيقها من قبل أصحاب العلاقة.

أما بالنسبة الى الخيار التنظيمي الأفضل (رقم 3)، فقد اعتمد هذا الخيار على مفهوم خطط العمل المرنة. هذه الخطط في العمل المرن هي التي تتيح (أ) المرونة في جدول ساعات العمل، مثل جداول العمل البديلة (على سبيل المثال، الوقت المرن وأسابيع العمل المضغوطة)، والترتيبات المتعلقة بجدول المناوبات والاستراحة؛ (ب) المرونة في مقدار

ساعات العمل، مثل العمل بدوام جزئي وتقاسم الوظائف؛ و (ج) المرونة في مكان العمل، مثل العمل في المنزل أو في موقع تابع.

وسوف تشمل المبادرة التشريعية القيام بتحديد وتعريف أساليب العمل الواردة في التشريعات العمالية والضمان الاجتماعي، وسوف تأخذ بعين الاعتبار متطلبات سوق العمل واحتياجات كافة الفئات المستهدفة لتطبيق مفاهيم (العمل الجزئي، العمل من المنزل، ساعات الدوام المرن). وبالتالي سوف تقوم الوزارة مع شركائها وأصحاب العلاقة بإجراء الدراسات اللازمة لتطوير تلك المفاهيم وضمان عدم تعارضها مع أي تشريعات أخرى، وبحيث تتمكن الأنشطة الاقتصادية من تطبيقها بشكل مبسط وسهل.

في ضوء الاعتبارات الواردة أعلاه، فقد تم اعتماد الخيار رقم (3) باعتباره النهج الأفضل للوزارة لتحقيق الأهداف الموضوعية في المرحلة القادمة، من حيث تطبيق نموذج تنظيمي عصري للعمل المرن، حيث اشارت نتائج الدراسة التي تمت بخصوص واقع العمل المرن في الأردن أن 95% من الشركات والمؤسسات والهيئات الكبرى التي يزيد عدد العاملين والعاملات لديها عن 50 شخصا والتي تطبق منظومة العمل المرن، بينت وجود آثار إيجابية على اعمالها نتيجة تطبيقه، كما ان 70% من تلك الجهات أفادت بأن هناك زيادة في الإنتاجية للعاملين والعاملات، و60% منها اشارت الى أن تطبيق العمل المرن ساهم في زيادة تشغيل النساء واستمرارهن في العمل، فيما اجمعت الشركات والمؤسسات على ان المستفيدين والمستفيدات من التطبيق ، لديهم رضى وظيفي عن عملهم وبينت نتائج هذه الدراسة بأن شركة واحدة من بين كل خمس شركات ومؤسسات وهيئات تطبق العمل المرن بأحد أشكاله أو أكثر وبنسبة بلغت (22%) وشملت 15 قطاع عمل، وكانت 85% من هذه الشركات أردنية الجنسية، ومقرات معظمها في إقليم الوسط. وفيما يخص الشركات والمؤسسات والهيئات التي تطبق العمل المرن، فإن 75% منها يعرفون بصور نظام العمل المرن لعام 2017، و35% منها لديها سياسة وإجراءات مكتوبة للعمل المرن، ويستفيد من العمل المرن في 55% من هذه الشركات كل من الذكور

والإناث، فيما تستفيد الإناث فقط في 45% منها. وتوصلت الدراسة الى أن أكثر أشكال العمل المرن انتشاراً، كان العمل بعدد أيام أقل في الأسبوع¹³.

كما سيساعد تطبيق الخيار التنظيمي الأفضل العديد من أصحاب العلاقة وكما يلي:

- سيساعد المرأة العاملة / الراغبة بالعمل في ضمان الاستمرار في رعاية اطفالها، ويقلل من العوائق المرتبطة بالتنقل من وإلى أماكن العمل، ويؤدي الى رفع الإنتاجية بأوقات عمل فعالية ومحددة، ويساهم في عملية الاستقرار الوظيفي.
- سيساعد أصحاب الأعمال من القطاع الخاص على توفير المساحات وبالتالي توفير الكلف التشغيلية، وتقليل التكاليف المترتبة على دفع بدلات التنقل للموظفين وتقليل الإصابات داخل العمل وما يترتب عليها من كلف اقتصادية، كما سيسمح لهم باستخدام ذوي الكفاءات بتكاليف تتناسب مع العمل.
- سيساعد الجهات الحكومية المعنية بتحقيق أهدافها الوطنية لتي تشمل خفض معدلات البطالة، وضمان شمول السيدات في منظومة الحماية الاجتماعية.

وهنا يجب التأكيد على أن الخيار لا يتطلب أن يكون مصحوباً ولا يُستكمل بتدابير إضافية لتحقيق أهدافه المتوقعة. بسبب الإمكانيات الحالية غير المستغلة المذكورة في سوق العمل الأردني، من المتوقع أن تكون إمكانية قيام الشركات بتوظيف العمال في إطار مخطط عمل مرن فعال شرطاً كافياً لخلق 5300 وظيفة جديدة للنساء (24-40) كل عام دون الحاجة لتكبد اية تكاليف أو أعباء إضافية، حيث ان ميكانيكية السوق كافية لإحداث التوازن بين العرض والطلب في سوق العمل الاردني.

دراسة استطلاعية: واقع تطبيق اشكال العمل المرن في الأردن، 2018، المجلس الأعلى للسكان¹³

https://secureservercdn.net/198.71.233.44/9hy.a00.myftpupload.com/wp-content/uploads/2019/09/%D8%AF%D8%B1%D8%A7%D8%B3%D8%A9-%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%85%D9%84-%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%B1%D9%86-2018_compressed.pdf

5) المنافع المتوقعة للخيار التنظيمي الأفضل (من الناحية النوعية)

يوفر التوسع في أنماط العمل غير التقليدية (العمل المرن) عناصر قوية ويحتمل أن تكون مستدامة للتغيير الإيجابي. تشير مراجعات الأدبيات والتجارب الاقتصادية في البلدان الأخرى إلى عدة مجموعات من الفوائد وهي على الآتي:

- إن ايجاد نظام عمل مرن سيؤدي الى ايجاد دخل للمرأة مما يؤدي الى زيادة في دخل الاسرة ويؤدي الى قوة شرائية في السوق.
- بالإضافة الى زيادة في انتاجية المرأة في المؤسسات من خلال زيادة مهاراتها في العمل مما سيؤدي الى زيادة الاستهلاك (طلب المنتجات)، وينتج عنها زيادة الانتاجية للمنتجات مما يؤدي الى زيادة النمو الاقتصادي للدولة.
- إن ايجاد نظام عمل مرن يعزز دور العامل من الناحية الاجتماعية وذلك من خلال تمكينه بمراعاة الاطفال والاسرة، وتقليل من اصابات العمل في مواقع العمل أو نتيجة الانتقال الى مواقع العمل.
- تشير الدلائل إلى أن خطط العمل المرنة تطلق ديناميكيات إيجابية خاصة لأصحاب المصلحة المحددين. المستفيد الأول والمهم هو النساء اللواتي يدخلن سوق العمل مباشرة. بالنسبة لهذه الفئة من العمال، الفوائد المتوقعة هي تحفيز شريحة النساء غير النشيطات اقتصادياً لدخول سوق العمل ومساعدة المرأة وتمكينها من دخول عالم الأعمال ويعود بالتالي بالفائدة على الاقتصاد الوطني ككل، كما وأنه يخفض من التكلفة على المرأة سواء تكلفة الانتقال وما يترتب عليها من ضياع للجهد والوقت أو دور الحضانة للأطفال، كما ويزيد من الإنتاجية ويقلل من الإرهاق.
- من المتوقع أيضاً أن يستفيد أصحاب العمل من المخططات التي تم إدخالها حديثاً. على وجه الخصوص بتقليل التكلفة على صاحب العمل من حيث التوفير في المكاتب والكهرباء والمواصلات، كما يقلل من احتمالات انسحاب المرأة من سوق العمل عند الزواج نظراً لمرونة العمل ويزيد إنتاجية الموظفين.

- وبشكل غير مباشر، من المحتمل أن يؤدي إدخال خطط عمل مرنة إلى فتح مجالات عمل جديدة ويشجع على الابتكار، ويقلل من معدل الانجاب ويحسن في مستوى المعيشة ويزيد من دخل الأسر ويزيد الطلب على العمالات من الأناث بسبب مرونة العمل وخاصة لتلك الوظائف التي تحتاج طبيعتها الى العنصر النسائي.

لا يُتوقع أن يولد العمل المرن أي فوائد بيئية مباشرة.

6) الكلف المتوقعة للخيار التنظيمي الأفضل (من الناحية النوعية)

من المتوقع أن يؤدي تطبيق أفضل خيار تنظيمي إلى تكاليف تنظيمية اقتصادية في المقام الأول، أي تلك المرتبطة بتكاليف الامتثال والتكاليف الإدارية التي تتكبدها الشركات الخاصة (أرباب العمل في المستقبل) بشكل عام.

وتجدر الإشارة إلى أن تكلفة التوظيف والرواتب المصاحبة والنفقات الرأسمالية أو التشغيلية لن يتم اعتبارها تكاليف تنظيمية. هذه التكاليف ليست "مفروضة" من قبل الجهة المنظمة، ولكنها ناتجة عن حرية اختيار صاحب العمل للانخراط في توظيف إضافي. وهي، بحكم تعريفها، متغيرة وتعتمد على تقييم التكلفة والعائد لكل صاحب عمل لفرصة تعيين موظفين جدد في ظل الظروف الجديدة. علاوة على ذلك، يتم تعويض هذه التكاليف من خلال الدخل الناتج عن الإنتاج الإضافي الناتج عن الوظائف الجديدة. ومن غير المتوقع أن ينتج عن الخيار المقترح تكاليف تنظيمية اجتماعية وبيئية مباشرة وكبيرة¹⁴.

7) الكلفة الاقتصادية للتدخل الحكومي (فقط للخيار التنظيمي الأفضل)

تم إجراء دراسة من قبل فريق عمل الوزارة المختص بالتعاون مع خبير اقتصادي خارجي من أجل تحديد الكلف المباشرة المتوقعة من تطبيق الخيار التنظيمي الأفضل (رقم 3) على قطاع الأعمال، وهي كما يلي:

¹⁴تشير هنا على سبيل المثال إلى شراء أجهزة كمبيوتر إضافية لاستخدامها من قبل النساء العاملات حديثاً المستفيدات من نظام العمل المرن

تقرير التقييم المسبق "الأساسي"

تكاليف الالتزام Familiarization Cost:

وهي التكاليف المترتبة على أصحاب العمل من حيث تطبيق القانون والالتزام به وما يترتب على ذلك من آثار. نظراً لأن خطط العمل المرنة تنطبق على أنواع الأعمال (الشركات) المتنوعة للغاية في جميع قطاعات الاقتصاد الأردني، فقد تختلف هذه التكاليف بشكل كبير. لذلك يقدم الجدول مجموعة من هذه التكاليف.

ملاحظات	الكلفة السنوية للقطاع الخاص/ مؤسسة واحدة (دينار أردني)	تصنيفها	نوع التكلفة
قد تحتاج المؤسسة الى استشارات قانونية وتكلفة هذه الاستشارات تعتمد على عدد الاستشارات التي تحتاجها المؤسسة وعلى حجم المؤسسة وعدد الوظائف التي تتناسب مع أ صناف العمل المرن وقد تم تحديد هذه الكلفة بناء على ما يلي: الحد الأدنى للاستشارة الواحدة حسب العرف القانوني هو تقريبا 100 دينار أردني والحد الأعلى 500 دينار أردني.	من 100 الى 500	تكلفة ثابتة وتُدفع مرة واحدة	استشارات قانونية لتعديل العقود وللإطلاع على ما يترتب على المؤسسة من تطبيق المقترح او عدم تطبيقه والمخالفات المترتبة على ذلك
تحتاج من 3 أيام عمل الى سنة حسب حجم المؤسسة ويشمل ذلك طباعة وتدقيق ومراجعة للتعليمات والأنظمة الداخلية ودسب طبيعة العمل، ساعات الدوام، الية تسليم الاعمال وتغيير الوصف الوظيفي وما الى ذلك	من 50 الى 5,000	تكلفة ثابتة وتُدفع مرة واحدة	تغيير تعليمات العمل الداخلية بما يتناسب مع المقترح الجديد
	من 150 الى 5,500 دينار أردني للمؤسسة الواحدة		اجمالي تكاليف الالتزام Total Familiarization Costs

تقرير التقييم المسبق "الأساسي"

التكاليف الإدارية: Administrative Costs تمثل هذه تكاليف توفير ما هو مطلوب للسماح بإدخال خطط عمل مرنة في منظمة الشركة، بما في ذلك تكاليف الموارد البشرية والتعديلات على أنظمة تكنولوجيا المعلومات.

ملاحظات	التكلفة السنوية للقطاع الخاص/ مؤسسة واحدة (دينار أردني)	تصنيفها	نوع التكلفة
بمعدل 1 - 6 شهور وقد يتطلب إعادة برمجة لنظام شؤون الموظفين او تدريب وحسب حجم المؤسسة	من 50 الى 2,500	تكلفة ثابتة	تغيير نظام الرواتب والاجازات حسب طبيعة العمل وتمكين شؤون الموظفين وتدريبهم على المستجدات
من 50 الى 2,500 دينار للمؤسسة الواحدة		اجمالي التكاليف الإدارية Total Administrative Costs	

أما فيما يتعلق بالكلف المترتبة على خزينة الدولة / الموازنة الخاصة بالدائرة الحكومية المتعلقة بتطبيق الخيار التنظيمي الأفضل (رقم 3)، وبناء على منهجية العمل والأهداف الوطنية التي وضعتها وزارة العمل، فسوف يترتب على وزارة العمل عدد من الكلف المالية والمتعلقة بما يلي:

- كلفة التطوير التشريعي والمؤسسي والالكتروني. (5,000 دينار تقريباً)
- كلفة تهيئة وتدريب العاملين في الوزارة على المنظومة. (15,000 دينار تقريباً)
- كلفة الخطة الإعلامية المنوي تطبيقها للفئة المستهدفة. (30,000 دينار تقريباً)
- كلفة متابعة عملية الرقابة والتفتيش الدورية (بسبب صعوبة الحصول على بيانات مالية واضحة، لم نتمكن من تحديد الكلف الاقتصادية بشكل كمي المتعلقة بموضوع الرقابة والتفتيش، والتي يتم عادة تخصيصها ضمن الموازنة الخاصة بالوزارة المعنية).

8) الرصد والمتابعة

- سيتم متابعة تنفيذ المقترح بشكل نصف سنوي وقياس المؤشرات التالية واللازمة لاتخاذ التدابير الصحيحة وتحقيق الأهداف من قبل الفريق المعني بوزارة العمل، بالإضافة الى المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي.
- عدد مؤسسات القطاع الخاص التي قامت بتطبيق شكل من أشكال العمل المرن ضمن أنظمتها الداخلية.
- عدد فرص العمل التي تم استحداثها تحت مفهوم العمل المرن مع التركيز على النساء ضمن الفئة المستهدفة.
- طبيعة المعوقات التي تواجه مؤسسات القطاع الخاص والنساء عند تطبيق المنظومة الجديدة.
- النسبة المئوية للتصور الإيجابي لدى النساء بشكل عام والشركات حول العمل المرن.

9) التشاور مع أصحاب المصلحة

- أولاً: تم اجراء تشاور مع المختصين في كل مرحلة من مراحل تقييم الأثر وعلى النحو التالي: -
- مرحلة تحديد المشكلة ومسبباتها: تم التشاور مع المختصين في مجال العمل وعمل المرأة من خلال الاجتماعات ومجموعات التركيز.
 - مرحلة تحديد الأهداف: تم التشاور مع المختصين في مجال العمل وعمل المرأة والاقتصاديين من خلال الاجتماعات.
 - مرحلة تحديد الخيارات واصحاب المصلحة: تم التشاور مع المختصين في مجال العمل وعمل المرأة والاقتصاديين والموظفين العاملين في تطبيق القانون (كمفتشي العمل).
 - مرحلة تحديد التكاليف: تم التشاور مع المختصين في مجال العمل والخبراء الاقتصاديين في تحديد التكاليف.

ثانياً: كما تم إجراء مشاور من خلال البريد الإلكتروني مع مختصين من القطاعين العام والخاص ومنظمات

المجتمع المدني من الجهات التالية: -

- وزارة التعليم العالي والبحث العلمي.
- صندوق التنمية والتشغيل.
- دائرة العطاءات الحكومية.
- غرفة تجارة الأردن.
- النقابات العمالية.
- المجلس الطبي الأردني.

- مرفق ملخص أهم الملاحظات والاقتراحات للمشاورات مع المختصين من أصحاب العلاقة من القطاع العام والخاص.

ثالثاً: كما تم إجراء مشاور من خلال إجراء استطلاع الرأي الذي تم توزيعه على مختصين

من العاملين في القطاعين العام والخاص ومنظمات المجتمع المدني من الجهات التالية:-

- وزارة التخطيط والتعاون الدولي.
- وزارة العدل.
- وزارة الطاقة والثروة المعدنية.
- جمعية اتحاد المرأة الأردنية.
- مؤسسة استثمار الموارد الوطنية وتمييتها.
- المجلس الوطني لشؤون الأسرة.
- عدد من العاملين في البنوك الأردنية.
- عدد من المحامين المزاولين في نقابة المحامين الأردنيين.

- مرفق تقرير نتائج استطلاع الرأي حول تحفيز المرأة الأردنية للدخول في سوق العمل.

تقرير التقييم المسبق "الأساسي"

حيث تم مناقشة واستطلاع أهم أسباب انخفاض معدل مشاركة المرأة في سوق العمل الأردني، وتحديد أهم الحلول المقترحة لتحفيز المرأة الأردنية للدخول في سوق العمل ومن ضمنها العمل المرن من خلال التعريف بالعمل المرن وأنماطه وأشكاله وإمكانية تطبيقه وتأثيره على تشجيع المرأة الأردنية للدخول في سوق العمل والترتيبات القانونية والتشريعات ذات العلاقة وأهم إيجابيات وسلبيات تطبيقه والمقترحات المتعلقة بتحفيز المرأة الأردنية للدخول في سوق العمل.

تقرير التقييم المسبق "الأساسي"

ت	المراجع والدراسات
.1	التقرير السنوي 2021، وزارة العمل
.2	Gauri, V., Rahman, T., & Sen, I. K. (2019). Measuring social norms about female labor force participation in Jordan. World Bank Policy Research Working Paper, (8916).
.3	Lenze, J., & Klasen, S. (2017). Does women's labor force participation reduce domestic violence? Evidence from Jordan. Feminist Economics, 23(1), 1-29.
.4	Mehtap, S., Jayyousi, Y., Gammoh, N., & Al Haj, A. (2016). Factors affecting women's participation in the Jordanian workforce. International Journal of Social Science and Humanity, 6(10), 790-793.
.5	دراسة استطلاعية: واقع تطبيق اشكال العمل المرن في الأردن 2018، المجلس الأعلى للسكان
.6	ملخص سياسات تفعيل مشاركة المرأة في سوق العمل 2014، المجلس الأعلى للسكان
.7	الانصاف في الأجور- الأردن لعام 2021، منظمة العمل الدولية
.8	Kasoolu, Semiray; Hausmann, Ricardo; O'Brien, Tim; Santos, Miguel Angel; and the President and Fellows of Harvard College, (2019), Female Labor in Jordan: A Systematic Approach to the Exclusion Puzzle
.9	دائرة الاحصاءات العامة، مسح العمالة والبطالة 2021



ملخص التشاورات مع المختصين من القطاع العام والخاص
حول تحفيز المرأة للدخول إلى سوق العمل

#	المختصين الذين تم التشاور معهم من الجهات التالية	البريد الإلكتروني	أهم الملاحظات والاقتراحات
1.	وزارة التعليم العالي والبحث العلمي	sumayah.salameh@mohe.gov.jo	<p>أهم أسباب انخفاض معدل مشاركة المرأة في سوق العمل الأردني؟</p> <ol style="list-style-type: none">1. بسبب ارتفاع نسبة اقبال الاناث لدراسة التخصصات المشبعة والراكدة في مؤسسات التعليم العالي الأردنية.2. انخفاض اقبال الإناث نحو التخصصات المهنية والتقنية والتي يتطلبها سوق العمل.3. انخفاض نسبة تفعيل الخطط القطاعية والوطنية المتعلقة بتمكين المرأة.4. انحصار المبادرات المتعلقة بعمل المرأة في قطاع التعليم العام وقطاع الرعاية الصحية.5. ارتفاع نسبة رغبة إقبال المرأة للعمل في القطاع الحكومي نظراً لموائمة التشريعات الناظمة بها بين الدور المجتمعي والوظيفي للمرأة <p>أهم الحلول المقترحة لتحفيز المرأة للدخول إلى سوق العمل؟</p> <ol style="list-style-type: none">1. توجيه ودعم الطلبة الذين أنهموا مرحلة الثانوية العامة وارشادهم بما يتواءم مع متطلبات سوق العمل2. توفير خطط معززة للنوع الاجتماعي.3. مراجعة التشريعات الناظمة لعمل المرأة.4. زيادة حجم التمويل الوطني للمبادرات المتعلقة بعمل المرأة.5. مواءمة النظام التعليمي للجامعات مع سوق العمل ليصبح أكثر تشاركية و انتاجية. <p>أهم ايجابيات تطبيق نظام العمل المرن؟</p> <ol style="list-style-type: none">1. موائمة بين الدور المجتمعي والوظيفي للمرأة.2. يحقق التكافؤ بين الموظفين من الجنسين.3. استغلال المهارات لدى المرأة. <p>أهم المقترحات المتعلقة بتحفيز المرأة للدخول إلى سوق العمل؟</p> <ol style="list-style-type: none">1. تحقيق العدالة فيما يتعلق بمستوى الأجور مقارنة مع الرجل.2. توفير بيئة عمل لائقة وخاصة بالمرأة كتوفير الخدمات المتعلقة بالمرأة العاملة، وبالذات دور الحضانه.3. رفع مستوى التوعية حول التعديلات التي أجريت مؤخراً على قانون الضمان الاجتماعي، والمتعلق بإنشاء صندوق لتمويل تكاليف إجازة الأمومة.4. تكثيف الحملات التي من شأنها تشجيع المرأة للالتحاق بسوق العمل.



وزارة العمل

ملخص التشاورات مع المختصين من القطاع العام والخاص حول تحفيز المرأة للدخول إلى سوق العمل

أهم أسباب انخفاض معدل مشاركة المرأة في سوق العمل الأردني؟

1. النظرة الاجتماعية لعمل المرأة لدى بعض الفئات في المجتمع الأردني وإن أصبحت أقل عما كانت عليه سابقاً.
2. تدني مستوى الرواتب عموماً وللمرأة خصوصاً وبما لا يفي حتى أدنى متطلباتها الأساسية الحياتية.
3. اضطرار المرأة لترك العمل في مراحل معينة تتطلبها ظروف الحياة الأسرية والمنزلية ولا سيما إذا لم تكن متمكنة أو قادرة أو مستطيعه من التوفيق بين الأعمال الوظيفية والأعمال المنزلية.
4. الضغوطات الوظيفية وطول أوقات العمل في بعض القطاعات والمنشآت والمؤسسات.
5. نظرة عدد من أرباب العمل في عدم توظيف المرأة المتزوجة أو المقبلة على الزواج.

أهم الحلول المقترحة لتحفيز المرأة للدخول إلى سوق العمل؟

1. العمل على تحسين مستوى الرواتب عموماً وللإناث خصوصاً.
2. المساواة في الأجور وأن تكون الكفاءة والجدارة والاعتبارات الموضوعية هي أساس التعيينات والمفضلات والترقيات.
3. زيادة نسب الاشتغال المالي للمرأة بما فيها الخدمات المالية الرقمية.
4. زيادة التوعية الإعلامية والتثقيفية حول مدى تطوير المرأة وتشجيعها على الإقبال في التعليم وبرامج التدريب.
5. زيادة التوعية والتوجيه والإرشاد المجتمعي حول مدى أهمية تشجيع المرأة على العمل وتعزيز مشاركتها الاقتصادية.

أهم إيجابيات تطبيق نظام العمل المرن؟

1. إمكانية الالتحاق بالعمل وإنجاز المطلوب من أي مكان دون قيد الحضور الجاهي.
2. تعزيز المهارات والقدرات البشرية في التعامل مع التكنولوجيا الرقمية الحديثة والتطبيقات والتقنيات الإلكترونية، وفرض ضرورة تطوير البنية التحتية المعلوماتية والرقمية والتقنية والإلكترونية والتكنولوجية.
3. إمكانية جدولة مهام وأوقات العمل للموظف بما يتلاءم مع ظروفه والأوقات التي تناسبه والبعد عن الروتين التقليدي اليومي ولا سيما للوظائف التي يمكن إنجازها ولا تتطلب احتكاكاً مباشراً مع العملاء والموردين خلال أوقات وساعات الدوام الرسمي للفعاليات والأنشطة الاقتصادية اليومية.

ahmad.abukhadra@def.govjo

صندوق التنمية والتشغيل

.2



ملخص التشاورات مع المختصين من القطاع العام والخاص حول تحفيز المرأة للدخول إلى سوق العمل

أهم سلبيات تطبيق نظام العمل المرن؟

1. تقليل التواصل الودي والاجتماعي خلال أوقات الدوام الرسمي بين الموظفين.
2. زيادة متطلبات ونفقات ومصاريف التحول نحو التقنيات والوسائل والتكنولوجيا المساعدة على تفعيل تطبيق مبدأ وأسلوب العمل المرن بأسلوب عصري وحديث وفعال بحيث تتعاظم الفوائد والمكاسب المترتبة على تطبيقه وتبنيه أسلوبيا.

أهم المقترحات المتعلقة بتحفيز المرأة للدخول إلى سوق العمل؟

1. التوعية الإرشادية الإعلامية والدينية وتكامل دور وزارات التربية والتعليم / الاتصال والتنسيق الحكومي / الجهات الإعلامية / وزارة الشباب / المجلس الوطني لشؤون الأسرة / اللجنة الوطنية للمرأة / المجلس الأعلى للسكان / المجلس الاقتصادي والاجتماعي / وزارة الأوقاف والشؤون والمقدسات الإسلامية ... الخ حول أهمية ودور عمل المرأة ومساهمته في التنمية المستدامة بجوانبها الاقتصادية والاجتماعية.
2. تحسين منظومة وبنوية الاقتصاد الوطني وتحوله من الاقتصاد الوظيفي أو الريعي إلى الاقتصاد المتنوع قطاعيا القائم على المعرفة والتكنولوجيا.
3. تحسين منظومة الحماية الاجتماعية التأمينية والوظيفية والأجور والرواتب والحوافز والامتيازات الوظيفية.
4. تشجيع المرأة في الإقبال على إكمال ومتابعة دراستها وصولا إلى المراحل الجامعية.
5. تغيير النظرة المجتمعية تجاه تعليم وعمل المرأة من خلال قوى التأثير المجتمعي الموثوق بها والمقبولة مجتمعيًا.



وزارة العمل

ملخص التشاورات مع المختصين من القطاع العام والخاص حول تحفيز المرأة للدخول إلى سوق العمل

أهم أسباب انخفاض معدل مشاركة المرأة في سوق العمل الأردني؟

1. بيئة العمل غير آمنة.
2. عدم توافر الخدمات المساندة (حضانات، وسائل النقل).
3. تدني الأجور في بعض القطاعات (التعليم والصحة).
4. نقص التمويل (تعتمد مشاركة المرأة الاقتصادية في بعض الأحيان على التمويل الذاتي وبالتالي فهي تعمل في حدود الامكانيات المتاحة).
5. نقص الكفاءات وعدم اتباع مفهوم التعلم مدى الحياة.

أهم الحلول المقترحة لتحفيز المرأة للدخول إلى سوق العمل؟

1. خلق بيئة عمل آمنة وصحية.
2. توفير الخدمات المساندة.
3. ايجاد طرق لتمويل المشاريع الذاتية وتدريب السيدات على أساليب التسويق الحديثة.
4. زيادة الأجور في القطاعات الصحية والتعليمية للسيدات العاملات بالتناسب مع الجهد المبذول في هذه القطاعات بحيث تتناسب مع اوقات الدوام الطويل في القطاع الصحي.
5. تدريب النساء على أساليب الادارة الحديثة وعلى الكفاءات التسويقية وعلى تطوير المهارات.

أهم ايجابيات تطبيق نظام العمل المرن؟

1. زيادة المشاركة الاقتصادية للنساء لعدم الحاجة لتوفير الخدمات المساندة.
2. زيادة القدرة على توظيف الموظفين المميزين وخاصة الشباب مما يقلل من البطالة.
3. ميزة للإنتاجية فمعظم الناس لديهم وقت الذروة الإنتاجية في يوم العمل. فعندما يتم عمل توقيت زمني مرن حول وقت الذروة مما يمكن للموظفين أن يصبحوا أكثر نشاطا وإنتاجا، بدلا من محاولة الحفاظ على مستوى الذروة طوال دوام اليوم.

I.banihani@jocc.org.jo

غرفة تجارة الاردن

3.



وزارة العمل

ملخص التشاورات مع المختصين من القطاع العام والخاص حول تحفيز المرأة للدخول إلى سوق العمل

أهم سلبيات تطبيق نظام العمل المرن؟

1. إمكانية حدوث مشاكل محتملة حيث يمكن أن تكون محاولة التلاعب، مختلفة صداعا عمليا قد تستغرق هذه المهمة كمية كبيرة من الوقت الثمين لإدارتها.
2. يمكن أن تتأثر الاستمرارية بشكل سلبي في ترتيب العمل المرن في حالة تقاسم موظفان نفس مهام الوظيفة.
3. في حين أن معظم الموظفين المعينين يتمتعون بالقدرة على العمل بشكل مستقل وبدون إشراف يذكر، فإن بعض الأشخاص يحتاجون إلى إدارة يومية أكثر من الآخرين ليقبوا في مهامهم.

أهم المقترحات المتعلقة بتحفيز المرأة للدخول إلى سوق العمل؟

1. تعزيز تطبيق مفهوم العمل عن بعد بشكل أوسع في القطاعين الحكومي والخاص، الأمر الذي يعزز الاستقرار النفسي والاجتماعي والاقتصادي للمرأة والأسرة، ويساعد المرأة على أداء أدوارها في المجال الخاص في الوقت الذي تستفيد فيه من فرص العمل المتاحة عن طريق العمل عن بعد والعمل الجزئي.
2. إنشاء إدارات تدريب وتطوير الموارد البشرية لتعمل على تدريب الموظفين على العمل بأسلوب العمل عن بعد وتجهيزهم لهذا العمل، أو تبني الجامعات ومعهد الإدارة العامة إقامة الدورات القصيرة والطويلة الأمد المتخصصة لهذا الأسلوب وللتأهيل وإعادة صياغة التخصصات المطلوبة التي من خلالها يمكن نقل الأعداد الكبيرة من خريجات التخصصات التي لا وظائف لها إلى أعضاء فاعلة ومؤهلة لممارسة العمل من خلال الوظائف التي قد يتيحها تطبيق أسلوب العمل عن بعد.
3. حملات وبرامج توعوية على أهمية دخول المرأة سوق العمل تشمل كافة المحافظات بحيث تركز هذه الحملات على مفهومين أحدهما خاص بالعمل المرن والآخر خاصة بالاتفاقية 190 الخاص ببيئة العمل الآمنة الخالية من العنف والتحرش.



وزارة العمل

ملخص التشاورات مع المختصين من القطاع العام والخاص حول تحفيز المرأة للدخول إلى سوق العمل

أهم أسباب انخفاض معدل مشاركة المرأة في سوق العمل الأردني؟

1. عدم توفر معايير العمل اللائق ضمن بيئة العمل في النشاطات الاقتصادية التي تعمل فيها المرأة.
2. عدم التزام أصحاب العمل بالحقوق العمالية التي نصت عليها القوانين من العمل والضمان وغيرها.
3. ضعف تمثيل المرأة في المناصب القيادية بالمنشآت الاقتصادية.
4. وجود ثقافة مجتمعية لدى البعض لا تدعم المشاركة الاقتصادية للمرأة.
5. عدم وجود منظومة نقل عام تسهم بحرية الحركة والتنقل تعزز انخراط المرأة في فرص العمل المتوفرة.

أهم الحلول المقترحة لتحفيز المرأة للدخول إلى سوق العمل؟

1. تعزيز الرقابة والتفتيش على سوق العمل بهدف ضمان الالتزام بحقوق المرأة العمالية المتعلقة بالمرأة العاملة من الحضانات واجازة الامومة وساعات الرضاعة.
2. العمل على تحسين شروط العمل وظروفه كي تتواءم مع احتياجات المرأة.
3. تفعيل الشراكة الاجتماعية والحوار الاجتماعي الفعال بين شركاء الانتاج الثلاث بهدف التنسيق والتعاون من خلق بيئة عمل لائق من شأنها أن تحفز المرأة للانخراط بسوق العمل.
4. تعزيز ثقافة مجتمعية داعمة لمشاركة المرأة الاقتصادية والبناء على قصص النجاح للنساء الاردنيات اللواتي حققن نجاحات في هذا الإطار.
5. تعزيز الحريات النقابية في المنشآت الاقتصادية، الامر الذي يجعل للمرأة صوت نقابي يدافع عن حقوقها ويتبنى مطالبها.

أهم ايجابيات تطبيق نظام العمل المرن؟

1. وفر الغطاء القانوني اللازم للعمل عن بعد كأحد انماط العمل الحديثة والذي يفتح افاق جديدة امام المرأة لزيادة انخراطها في سوق العمل.
2. نظم العلاقة بين الطرفين من حيث الحقوق والواجبات المطلوبة من العامل (المرأة العاملة) وصاحب العمل.
3. أعطى الحق امام المرأة التي تفضل العمل عن بعد بالموافقة مع صاحب العمل.

bush.alsalman@yahoo.com

النقابة العامة للعاملين في
الصناعات الغذائية

4.



ملخص التشاورات مع المختصين من القطاع العام والخاص حول تحفيز المرأة للدخول إلى سوق العمل

أهم سلبيات تطبيق نظام العمل المرن؟

1. أما السلبيات، فإن بعض النصوص القانونية للنظام بحاجة لتطوير أكثر سيما التي لها علاقة بساعات العمل والاجر الذي يتقاضاه العمل والمرتبب بالإنتاجية.

أهم المقترحات المتعلقة بتحفيز المرأة للدخول إلى سوق العمل؟

1. تعزيز الجهود الوطنية من خلال المؤسسات غير الربحية والمؤسسات الوطنية كاللجنة الوطنية لشؤون المرأة والمؤسسة الاردنية لتطوير المشاريع؛ بهدف فتح المجال أكبر أمام المشاريع الذاتية والمبادرات والمشاريع التي تستهدف المرأة ومساعدتها بتوفير الدعم المادي والفني الذي تحتاجه.
2. الاعلان عن جائزة تستهدف منشآت القطاع الخاص الاكثر التزاما بخلق فرص عمل امام المرأة وتلك التي تلتزم بتوفير بيئة عمل آمنة ولأثقة لها.
3. عمل حملة اعلامية عبر وسائل الاعلام المرئي والمسموع والالكتروني يكون هدفها بيان أهمية المشاركة الاقتصادية للمرأة والاثار الايجابية من ذلك، وتعزيز الدعم المجتمعي بهدف تمكين المرأة في أخذ دورها في التنمية الاقتصادية ومسيرة بناء الوطن.



وزارة العمل

ملخص التشاورات مع المختصين من القطاع العام والخاص حول تحفيز المرأة للدخول إلى سوق العمل

أهم أسباب انخفاض معدل مشاركة المرأة في سوق العمل الأردني؟

1. العادات والتقاليد.
2. المرأة المتزوجة وبالذات المتزوجة حديثاً لصعوبة التنسيق بين الزواج والعمل وخاصة إذا كان هناك أطفال.

أهم الحلول المقترحة لتحفيز المرأة للدخول إلى سوق العمل؟

1. الفصل بين الرجل والمرأة في مكان العمل.
2. تعزيز العمل عن بعد وخاصة للمرأة دون الحضور الى مكان العمل.
3. العمل ضمن فريق نسائي لتحفيزها على الابداع.

أهم إيجابيات تطبيق نظام العمل المرن؟

1. ارتفاع الرضا والاستقرار الوظيفي.
2. اختيار نظام عمل مرن لتجنب التضحية بالالتزامات الاسرية على حساب العمل.

أهم المقترحات المتعلقة بتحفيز المرأة للدخول إلى سوق العمل؟

1. تحديد أماكن مخصصة لعمل النساء وتأمينهم بالمواصلات.
2. حملات إعلامية وتوعوية لتشجيع المرأة بالعمل.
3. تحفيز المرأة العاملة لتشجيعها.
4. تأمين المستلزمات التكنولوجية اللازمة للمرأة للعمل عن بعد.

jmc@jmc.gov.jo

المجلس الطبي الأردني

5.



وزارة العمل

ملخص التشاورات مع المختصين من القطاع العام والخاص
حول تحفيز المرأة للدخول إلى سوق العمل

أهم أسباب انخفاض معدل مشاركة المرأة في سوق العمل الأردني؟

1. عدم توافر أماكن رعاية الاطفال في مكان العمل.
2. صعوبة المواصلات.
3. عدم وجود تنافسية مقارنة مع الذكور.
4. ساعات العمل الطويلة نسبيًا في القطاع الخاص.
5. الاجور المتدنية.

أهم الحلول المقترحة لتحفيز المرأة للدخول إلى سوق العمل؟

1. توفير اماكن لرعاية الاطفال في مكان العمل بأجور رمزية.
2. توفير المواصلات من وإلى مكان العمل.
3. اعطاءها المرونة في ساعات العمل.
4. تحفيزها وتشجيعها للمنافسة والتميز.

eng.rana.samman2@gtd.gov.jo

وزارة المالية/ دائرة العطاءات
الحكومية

.6

أهم ايجابيات تطبيق نظام العمل المرن؟

1. زيادة مشاركة المرأة في سوق العمل.
2. زيادة الانتاجية والكفاءة في العمل.

أهم سلبيات تطبيق نظام العمل المرن؟

1. من الممكن ان يعمل صاحب العمل على تقليل الأجور.

أهم المقترحات المتعلقة بتحفيز المرأة للدخول إلى سوق العمل؟

1. توفير اماكن لرعاية الاطفال في مكان العمل بأجور رمزية.
2. توفير المواصلات من وإلى مكان العمل.
3. اعطاءها المرونة في ساعات العمل.
4. تحفيز المرأة وتشجيعها للمنافسة والتميز.



وزارة العمل

ملخص التشاورات مع المختصين من القطاع العام والخاص
حول تحفيز المرأة للدخول إلى سوق العمل

أهم أسباب انخفاض معدل مشاركة المرأة في سوق العمل الأردني؟

1. العادات والتقاليد.
2. أجر (راتب) متدني.
3. قلة فرص العمل الحقيقية.
4. عدم مرونة القوانين.
5. التنمر والتمييز.

أهم الحلول المقترحة لتحفيز المرأة للدخول إلى سوق العمل؟

1. تعديل قانون العمل بما يعود إيجاباً على المرأة.
2. تعديل قانون الضمان الاجتماعي.
3. تحفيز المرأة في المحافظات لدخول سوق العمل.
4. اتباع فكرة العمل المرن في بعض القطاعات والعمل البيتي.
5. الحد من التمييز الذي تتعرض له المرأة في العمل.

أهم إيجابيات تطبيق نظام العمل المرن؟

1. يساهم في ادخال عدد أكبر من النساء الى سوق العمل.
2. يحد من البطالة بين الجنسين.
3. يرفع من مستوى دخل الاسرة.

أهم المقترحات المتعلقة بتحفيز المرأة للدخول إلى سوق العمل؟

1. تعديل القوانين.
2. تحفيز الفكرة من خلال الاعلام.

faomrani@yahoo.com

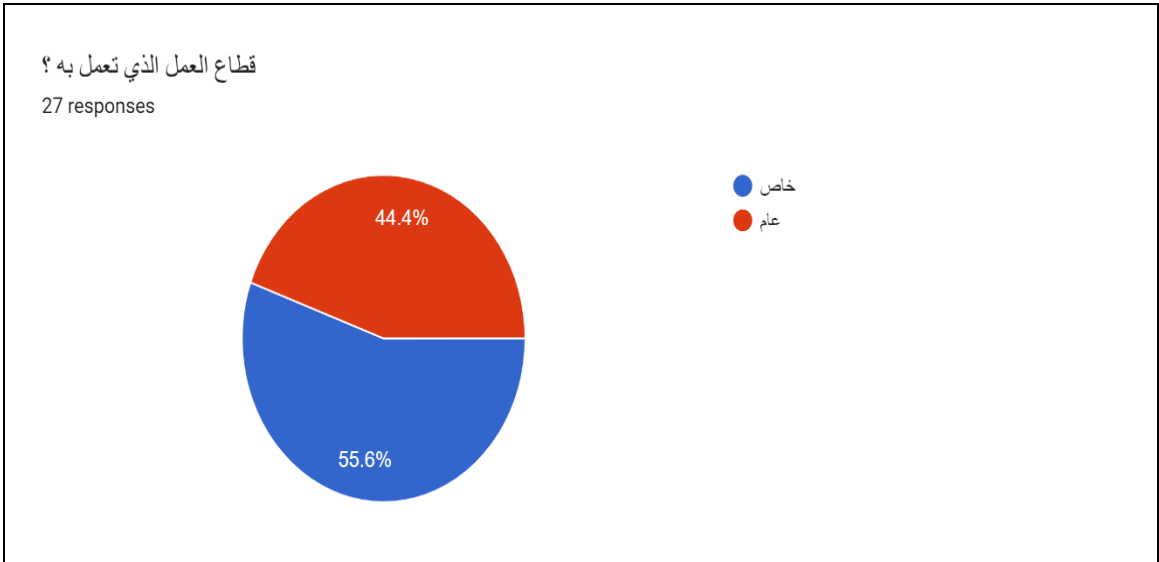
النقابة العامة للعاملين في صناعة
الغزل والنسيج

.7



تقرير نتائج استطلاع الرأي حول تحفيز المرأة الأردنية للدخول في سوق العمل

تم إعداد نموذج استطلاع رأي بعنوان تحفيز المرأة الأردنية للدخول في سوق العمل وتم إرساله إلى المختصين من العاملين في القطاع العام والخاص وتم من خلاله استطلاع رأي المشاركين حول أسباب انخفاض معدل مشاركة المرأة في سوق العمل الأردني، وتحديد أهم الحلول المقترحة لتحفيز المرأة الأردنية للدخول في سوق العمل، واهم إيجابيات تطبيق نظام العمل المرن وسلبياته، والمقترحات المتعلقة بتحفيز المرأة الأردنية للدخول في سوق العمل. حيث أجاب ما نسبته (70.4%) من المشاركين في الاستطلاع بأن تطبيق العمل المرن سيساهم في تحفيز وتشجيع المرأة للدخول إلى سوق العمل.



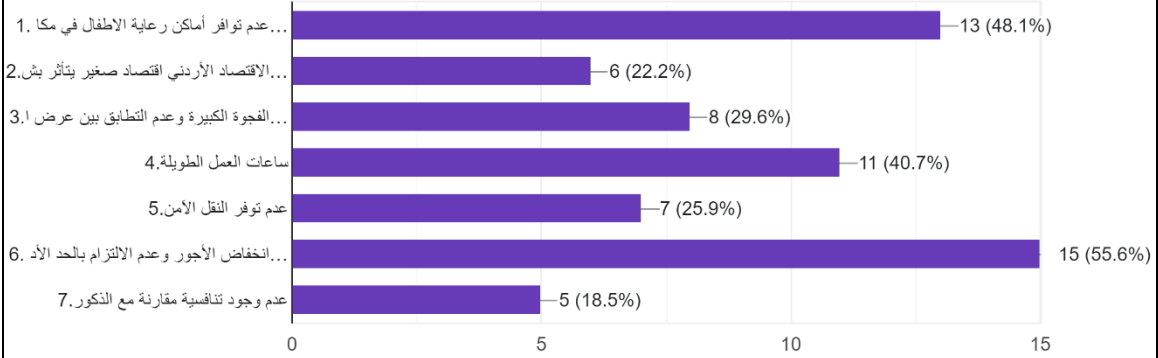


وزارة العمل

تقرير نتائج استطلاع الرأي حول تحفيز المرأة الأردنية للدخول في سوق العمل

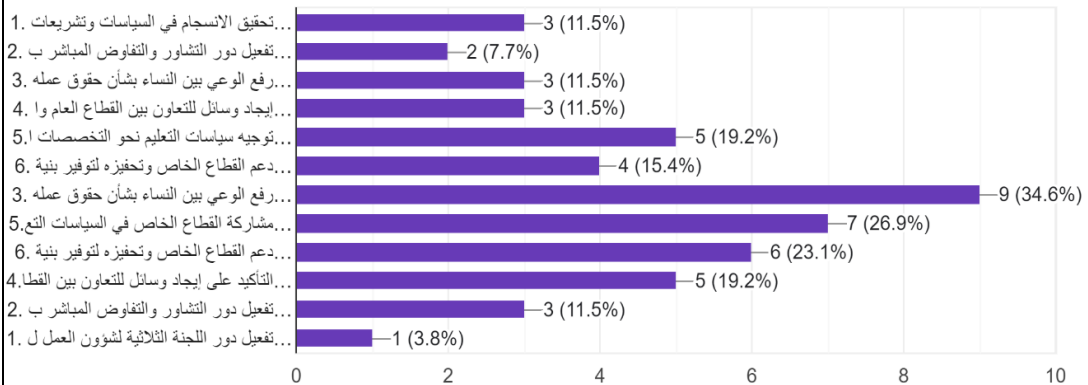
أولاً: ما هي أهم أسباب انخفاض معدل مشاركة المرأة في سوق العمل الأردني؟

27 responses



ثانياً: ما هي أهم الحلول المقترحة لتحفيز المرأة للدخول إلى سوق العمل؟

26 responses



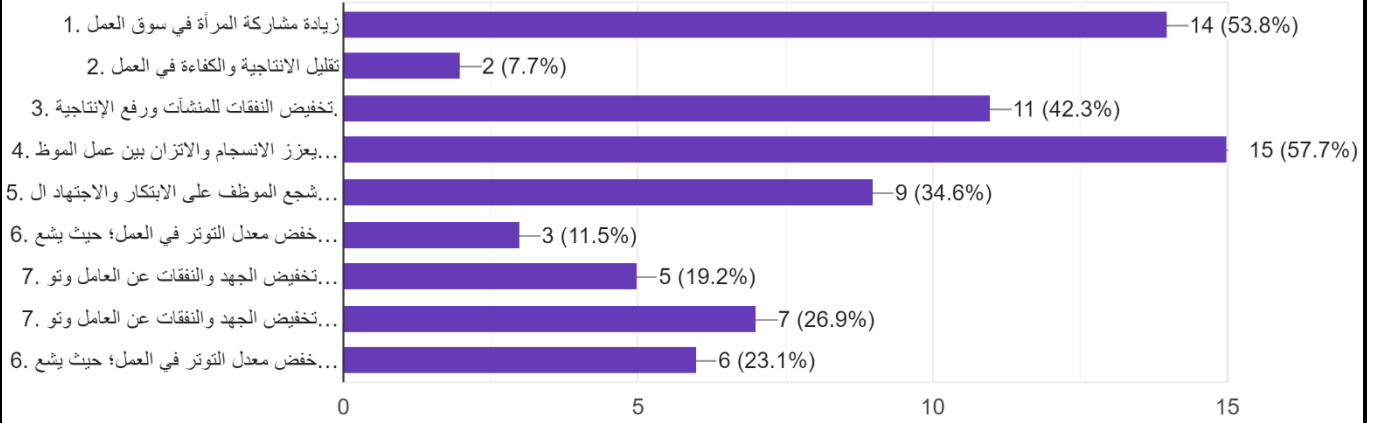


وزارة العمل

تقرير نتائج استطلاع الرأي حول تحفيز المرأة الأردنية للدخول في سوق العمل

ثالثاً: ما هي أهم ايجابيات تطبيق نظام العمل المرن وسلبياته؟

26 responses



رابعاً: هل سيساهم تطبيق العمل المرن في تحفيز المرأة للدخول إلى سوق العمل؟

27 responses





وزارة العمل

تقرير نتائج استطلاع الرأي حول تحفيز المرأة الأردنية للدخول في سوق العمل

خامساً: ما هي أهم المقترحات المتعلقة بتحفيز المرأة للدخول إلى سوق العمل؟

27 responses

