

# المشاركة الاقتصادية للمرأة في الأردن واقع وتحديات القطاع الخاص



(دراسة نوعية في القطاعات غير التقليدية)

إعداد:  
الباحثة: د. عبير دبابنة  
مساعد باحث: صلاح طاهر

آذار، 2016





للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية  
ECONOMIC & INFORMATICS STUDIES

### مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية

مؤسسة بحثية علمية مستقلة تأسست كدار دراسات وابحث ودار قياس رأي عام في عام 2003، يسعى المركز للمساهمة في تحقيق التنمية الشاملة في الأردن من خلال تطوير وتحديث المجتمع الأردني اقتصادياً وإجتماعياً وسياسياً وتشريعياً، والعمل على بناء الأردن الديمقراطي القائم على أسس الحرية والعدل والمساواة، وضمان الحقوق الانسانية الأساسية الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والمدنية لجميع الأردنيين، وذلك من خلال إعداد الدراسات والتقارير واستطلاعات الرأي، وبناء قواعد بيانات تغطي مختلف مجالات التنمية التي تسهم في تحقيق رسالة المركز.

#### تنويه:

إن مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية والمؤسسات المشاركة في هذه الدراسة غير مسؤولين عن تصريحات الجهات الأخرى الواردة في هذه الدراسة.

**Adam Smith**  
International



# المشاركة الاقتصادية للمرأة في الأردن واقع وتحديات القطاع الخاص



(دراسة نوعية في القطاعات غير التقليدية)

إعداد:  
الباحثة: د. عبير دبابنة  
مساعد باحث: صلاح طاهر

آذار، 2016



## المحتويات

7	المقدمة
9	الملخص التنفيذي
9	إشكالية الدراسة
11	أهداف الدراسة
11	منهجية الدراسة
12	نتائج الدراسة
15	خلاصة النتائج
17	1. الإطار النظري للدراسة
19	1.1 نسوية ما بعد الحداثة
21	2.1 الجندر ومفهوم التنمية
24	3.1 الدراسات السابقة
37	2. واقع المشاركة الاقتصادية للمرأة في القطاع الخاص: حقائق وأرقام
41	1.2 الصناعات التحويلية
49	2.2 الأنشطة المالية والتأمين
58	3.2 المعلومات والاتصالات
67	4.2 السياحة
77	3. واقع المشاركة الاقتصادية للمرأة في القطاع الخاص: البحث في ما وراء الأرقام والمؤشرات أولاً: التحديات الاقتصادية والسياسية التي تؤثر على مساهمة المرأة الأردنية في سوق العمل الخاص
77	ثانياً: الظروف والأسباب التي تدفع المرأة إلى الانخراط في سوق العمل الخاص والاستمرار فيه
83	ثالثاً: الأسباب التي تدفع المرأة إلى الانسحاب من العمل في هذا القطاع أو الاستمرار فيه
87	رابعاً: أنواع العمل التي ترغب أو لا ترغب المرأة الانخراط بها، مع تحديد أسباب ذلك
90	خامساً: العوامل التي تؤثر على تطوير مهارات عمل المرأة أو احباطها مهنيًا
91	سادساً: اتجاه النساء العاملات في هذا القطاع في تأسيس مشروع عمل خاص
93	سابعاً: الاتجاهات العامة لأصحاب وزملاء العمل نحو انخراط المرأة في القطاع الخاص
93	ثامناً: أبرز التحديات التي تواجه أصحاب العمل الخاص لدى تشغيل النساء
94	تاسعاً: الآثار الناجمة عن التعديلات في تشريعات وقوانين العمل في الأردن على عمل المرأة من وجهة نظر أرباب العمل
94	عاشراً: التعرف على مهارات العمل التي يجب على المرأة اكتسابها للانخراط في سوق العمل من وجهة نظر أصحاب العمل
95	
97	الخاتمة
101	توصيات الدراسة
102	قائمة المراجع والمصادر



## المقدمة

شهد الأردن خلال العقود الثلاثة الماضية تطوراً بارزاً في مجال الموارد البشرية، حيث تمكن الأردن في السنوات الأخيرة من تحقيق نسبة لا يستهان بها من المساواة بين الجنسين في العديد من الميادين، وخاصة على مستويات قطاعي الصحة والتعليم، وهذه حقيقة تؤكد أنها أحدث الأرقام التي تشير إلى تفوق ملحوظ حققته المرأة على مستوى نسب الالتحاق بالتعليم. فبحسب إحصائيات دائرة الإحصاءات العامة للعام ٢٠١٤ بلغت نسبة التعليم ٥١,٧٪ لصالح المرأة مقابل ٤٨,٣٪ للرجل، وهو الأمر الذي يمكن اعتباره نقلة نوعية عما كان عليه الحال في منتصف التسعينات حيث لم تتجاوز هذه النسبة ٤٢٪. ويمكن القول أن هذه المؤشرات المتقدمة كانت نتيجة السياسة التي انتهجتها الدولة بهدف محو الأمية وتطوير المستوى التعليمي للإناث. حيث دأبت الدولة منذ فترة مبكرة على تخصيص أكثر من ١٠٪ من الناتج المحلي الإجمالي لصالح قطاعي التعليم والصحة. وقد استفادت الإناث شأنهن شأن الذكور من هذه السياسات التي انعكست إيجاباً على حياة الرجال والنساء على حد سواء.

في الوقت نفسه، إذا ما نظرنا إلى مساهمة المرأة على المستوى الاقتصادي، نجد أنها تمثل فقط ١٢,٦٪ من المعدل العام للنشاط الاقتصادي حسب آخر إحصائية للعام ٢٠١٤ (دائرة الإحصاءات العامة، ٢٠١٤). وهي ذات النسبة التي سبق وحققتها المرأة الأردنية للعام ١٩٩٥. وهذا يعني أن معدل النشاط الاقتصادي للمرأة ما زال متدنياً جداً مقارنة بالنسبة التي يحظى بها الرجل سواء أكان ذلك على المستوى المحلي أو على مستوى المعدل العام العالمي البالغ ٥٠٪، أو على مستوى المعدل العام في منطقة الشرق الأوسط والبالغ ٢٥,٢٪. كما أن المشاركة الاقتصادية للمرأة الأردنية في مقياس التنافسية العالمي جاءت في المرتبة ١٤٢ من بين ١٤٤ دولة، في وقت مازالت فيه نسبة البطالة للإناث في الأردن تشكل ضعف النسبة للذكور (مسح العمالة والبطالة، ٢٠١٤). ما يطرح بإلحاح ارتفاع نسبة الإعاقة في المجتمع الأردني، خصوصاً في صفوف النساء. ولو أمعنا النظر إلى أطلس العمل في الأردن لوجدنا أن عمل النساء محكوم بظاهرتين متلازمتين، تتمثل أولاهما في قوة انجذاب الإناث لقطاعات التعليم والصحة والخدمات، وعلى الأخص الحكومية منها. أما الظاهرة الثانية فتتمثل بضعف إقبال اليد العاملة المؤنثة على قطاعات بعينها تمثل على الأغلب قطاعات الصناعة والنقل والبناء والتجارة والسياحة، ونخص بالذكر ميادين العمل الخاص أو غير الحكومي منها.

الباحثان





## الملخص التنفيذي إشكالية الدراسة

أما فيما يخص توزيع اليد العاملة على القطاعات العامة والخاصة حسب الجنس، فإن الذكور يغطون نسبة ٨٧,٦٪ في القطاع الحكومي العام بينما تمثل الإناث نسبة ٢١,٣٪. ويحتل الذكور نسبة ٨٦,٤٪ من القطاع الخاص بينما تمثل النساء نسبة ١٣,٦٪. (التقرير السنوي، صندوق النقد الدولي، ٢٠١٣).

وتبتعد النساء في ذات الوقت عن القطاعات التي تسجل معدلات نمو مرتفعة إذا ما تمّت مقارنتها بقطاعات التعليم والصحة والخدمات على اعتبارها القطاعات الأكثر جذباً للنساء. فلقد حقق نشاط المالية والتأمين وخدمات الأعمال نمواً في الناتج المحلي الإجمالي في الأسعار الثابتة بلغ ٢٣,١٪، ثم تلاه نشاط المعلومات والاتصالات بنمو بلغ ١٣,٦٪، في حين حقق نشاطي السياحة والصناعة التحويلية نمواً بلغ ١٠,٨٪، ١٠,٢٪ على التوالي في عام ٢٠١٤ مقارنة بعام ٢٠١٠ للأسعار الثابتة (مسح العمالة والبطالة، ٢٠١٤).

ومن اللافت في هذه الأرقام هو هذا التوزيع غير المتكافئ للوظائف التي تُقبل عليها الإناث في القطاعات الاقتصادية المختلفة، حيث نجد أن ما يقارب نصف القطاعات تشغّل الحد الأدنى من الإناث (أقل من ١٥٪) (مسح العمالة والبطالة، ٢٠١٤). أما القطاعات

إذا ما حاولنا رسم خارطة تبين مجالات النشاط الاقتصادي للمرأة في الأردن، فإننا سوف نلاحظ تواجد المرأة بنسبة عالية في قطاعي التعليم والصحة. حيث يعمل أكثر من ٤١,٨٪ من النساء في قطاع التعليم و١٥,٣٪ منهن في الصحة والخدمات الاجتماعية، ثم يلي هذين القطاعين، قطاع الضمان الاجتماعي والإدارة العامة بنسبة ١٢٪، ثم قطاع الصناعات التحويلية بنسبة ٦,٦٪ ثم قطاع، يليه قطاع التجارة بنسبة ٥,٥٪ وأخيراً قطاع الإقامة والخدمات السياحية بنسبة ٠,٤٪. (مسح العمالة والبطالة، ٢٠١٥).

ولتقديم صورة أكثر وضوحاً لوضع المرأة في القطاعات التي تعيننا في هذه الدراسة، ووفق ترتيب تنازلي لنسبة العاملات إلى العاملين في هذه القطاعات، نجد أنه مقابل ك ٢٤ عاملة هناك في المقابل ٧٦ عاملاً من الذكور في قطاع المالية والتأمين والبنوك، و٢١ عاملة مقابل ٧٩ عاملة في قطاع الاتصالات، ثم تأتي الصناعات التحويلية بنسبة ١٣ عاملة مقابل ٨٧، وأخيراً قطاع السياحة حيث يسجل النسبة الأدنى وهي ٦ عاملات فقط مقابل ٩٤ من العاملين في هذا القطاع (مسح العمالة والبطالة، ٢٠١٤).

السوسيولوجية والأنثروبولوجية التي تقف وراء هذه الظاهرة. وللإجابة على هذه الإشكالية، ارتأينا أن نوجه البحث الى ثلاث واجهات رئيسية.

فعلى واجهة أولى، سنحاول تحديد بعض المفاهيم الأولية الخاصة بالإطار النظري للدراسة والتي ستطلق من توضيح نهج نسوية ما بعد الحداثة وفلسفتها في التعاطي مع مفهوم الدور والتقسيم الجندي للعمل، وكذلك آليات بناء الهويات الجندرية وتطبيعها، وعلاقة ذلك بمفهوم القوة والخطابات المهيمنة. بالإضافة الى تحديد مفهوم التنمية وعلاقتها بمفهوم الجندر وعملية التمكين. وهي مفاهيم أساسية لا بد من الوقوف عندها لفهم عملية بناء المكانات والأدوار الجندرية فهماً سوسيولوجياً واثروبولوجياً.

وعلى واجهة ثانية، سنحاول البحث في الأسباب التي تقف وراء التحاق المرأة بسوق العمل الخاص أو عدم التحاقها، وتلك الأسباب التي تدفع بها الى الاستمرار بالعمل أو الانسحاب منه، وكذلك التعرف على شكل واتجاه المعرفة المهيمنة على أفراد مجتمع الدراسة من أرباب عمل وعاملين وعاملات تجاه انخراط المرأة بسوق العمل الخاص. بالإضافة الى محاولة تحديد العوامل التي تؤثر على تقدم المرأة مهنيًا، والتحديات التي تواجه المرأة سواء من منظور أصحاب العمل أو المرأة العاملة نفسها. بالإضافة الى تسليط الضوء على نوع العمل التي ترغب أو لا ترغب المرأة الأردنية الانخراط فيها والأسباب الكامنة وراء ذلك.

وعلى واجهة ثالثة وأخيرة، سنقوم بالتعرف على التحديات الاقتصادية والسياسية المؤثرة على التحاق الإناث بسوق العمل الخاص، وذلك من وجهة نظر كل من الباحث والمبحوث، وعلى وجه الخصوص ذلك الدور الذي تلعبه الحكومة فيما يتعلق بوجود سياسات

التي تمثل التعليم والصحة والخدمات فتزيد فيها عدد الوظائف التي تشغلها الإناث عن المعدل المطلوب. أي أن أغلب العاملات لا ينتمين إلى القطاعات المنخفضة النمو فحسب بل أيضاً إلى القطاعات التي تنخفض فيها إنتاجية العمل (تعليم صحة، خدمات).

وهي حقيقة اقترنت بسياسة خفض الإنفاق العام التي انتهجتها الدولة الأردنية في السنوات العشرين الأخيرة من عمر الدولة، مما أدى الى تقليص مساهمة القطاع العام في خلق وظائف تستوعب قسماً من العاطلين عن العمل، الأمر الذي نتج عنه تخفيض عدد الوظائف في القطاع العام، وهو القطاع المفضل والحامي لحقوق الإناث، وهذا ما تؤكدته نتائج التقرير السنوي لمسح فرص العمل المستحدثة الذي تنفذه دائرة الإحصاءات حيث دلت النتائج على أن عدد فرص العمل التي خلقها القطاع العام لسنة ٢٠١٤ لم تتجاوز ١٧١٥٨ فرصة عمل في المقابل بلغ عدد الفرص التي خلقها القطاع الخاص ٣٢٧٧٧ فرصة عمل. أي بنسبة بلغت ٥٢% من مجموع فرص العمل التي استحدثت لعام ٢٠١٤ (مسح العمالة والبطالة، ٢٠١٥).

ونلاحظ عند دراسة العلاقة بين التحصيل العلمي والبطالة أن حوالي ثلثي العاطلين عن العمل من الذكور هم من حملة مؤهل تعليمي أقل من الثانوي. وفي المقابل تشير البيانات أنه كلما ارتفع المستوى التعليمي للإناث، كلما ضعفت حظوظهن في العمل واضطرن للبقاء في المنزل (دائرة الإحصاءات العامة، ٢٠١٤).

وعلى الرغم من البطالة وقلة الفرص المعروضة في سوق العمل العام وحالة انسداد الأفق التي يعاني منها هذا القطاع، إلا أننا ما زلنا نلاحظ بطناً واضحاً في عملية تغيير إقبال النساء على العمل في القطاع الخاص. وهي إشكالية تدعونا الى التساؤل عن الأسباب والعوامل

الانخراط به في القطاع الخاص، مع تحديد أسباب ذلك.

- التعرف على اتجاهات النساء العاملات في هذا القطاع نحو تأسيس مشروع عمل خاص.
- التعرف على أثر تشريعات العمل في الأردن على إيجاد بيئة عمل متوازنة وصديقة للمرأة في القطاع الخاص.
- تحديد أبرز التحديات التي تؤثر على انخراط المرأة في سوق العمل الخاص في الأردن.
- التعرف على اتجاهات أصحاب العمل نحو عمل المرأة في القطاع الخاص.
- التعرف على اتجاهات الرجال العاملين في القطاع الخاص نحو المشاركة الاقتصادية للمرأة.
- التعرف على أبرز التحديات التي تواجه أصحاب العمل في القطاع الخاص لدى تشغيل النساء.

### منهجية الدراسة:

اتبعت الدراسة المنهج العلمي باستخدام الأسلوب النوعي كونه يعنى ببحث القضايا ذات العلاقة بالاتجاهات والآراء الخاصة بأرباب العمل في القطاع الخاص نحو عمل المرأة، والعوامل التي تؤثر على مشاركتها في سوق العمل. بالإضافة الى الأسباب التي تدفع بالمرأة الى التوجه نحو سوق العمل أو الانسحاب منه. وتتكون عناصر المنهجية من إجراء مجموعات نقاش بؤرية، حيث تم عقد 4 مجموعات نقاش في شمال ووسط وجنوب المملكة مع عمال وعاملات في قطاع المصانع، بالإضافة الى عقد (18) مقابلة معمّقة مع أصحاب العمل في القطاع الخاص وعدد من العاملين والعاملات (في المستويات العليا والوسطى والقاعدية) في إدارة الشركات والمؤسسات المستهدفة والتي تمثل

مراعية للنوع الاجتماعي. بالإضافة إلى إجراء دراسة تقييمية للتأثيرات الناجمة عن التعديلات في تشريعات وقوانين العمل الحديثة على عمل الإناث في القطاع الخاص، ودور الحكومة في تمكين المرأة وتسهيل ولوجها الى قطاع العمل الخاص، وكذلك محاولة التعرف على تلك المهارات التي يجب على المرأة اكتسابها للانخراط في سوق العمل الخاص من وجهة نظر أصحاب العمل.

### أهداف الدراسة:

الهدف العام للدراسة: الوقوف على واقع عمل المرأة الأردنية في القطاع الخاص، وذلك من خلال تحديد طبيعة العوامل والأسباب السوسيوولوجية والأنثروبولوجية التي تقف وراء إقبال المرأة الأردنية على العمل في القطاع الخاص والاستمرار فيه أو الانسحاب منه، وتحديداً في مجالات البنوك والسياحة وتكنولوجيا المعلومات والصناعات التحويلية.

لتحقيق الهدف العام، لابد من العمل على تحقيق الأهداف الفرعية التالية:

- التعرف على العوامل الاقتصادية والسياسية والتي تؤثر على العمل في القطاع الخاص.
- التعرف على أثر السياسات الحكومية في تحفيز القطاع الخاص على تشغيل النساء من وجهة نظر أصحاب العمل في القطاع الخاص.
- تحديد الظروف والأسباب التي تحفز المرأة على الانخراط في سوق العمل في القطاع الخاص.
- تحديد الأسباب التي تحفز المرأة على الاستمرار في العمل في القطاع الخاص أو تؤدي إلى الانسحاب منه.
- التعرف على أنواع العمل التي ترغب/ لا ترغب المرأة

الدراسة الأساسية والمتعلقة بمحاولة التعرف على واقع عمل المرأة الأردنية في القطاع الخاص، وذلك من خلال تحديد طبيعة العوامل والأسباب السوسيوولوجية والأنثروبولوجية التي تقف وراء إقبال المرأة الأردنية على العمل في القطاع الخاص والاستمرار فيه، أو عدم إقبالها عليه أو الانسحاب منه بعد ولوجه.

وفي محاولة تفكيك وتحليل ظاهرة عمل المرأة في القطاع الخاص فقد اعتمدت هذه الدراسة منهج الـ Emic والـ Etic في محاولة التعرف على الأنماط الخطابية المكونة للظاهرة ودلالاتها، وكذلك تحديد نمط العلاقة الذي يسود بين الأنماط الخطابية المختلفة حول نفس الظاهرة في مجتمع الدراسة. ومن هنا يصبح من المهم التمييز بين زاويتين تحليليتين الأولى تتعلق برؤية مجتمع الدراسة (Emic) والذي يعني السلوك أو القناعة التي يكونها الفاعل الاجتماعي داخل الثقافة والتي تنعكس في خطابه، أما الثانية فتتعلق برؤية الباحث الخارجية (Etic) والتي تقتضي الموضوعية وقابلية التعميم والحياد (Ferraro, 2006).

اعتمدت هذه الدراسة أسلوب التحليل النقدي للخطاب (Critical Analysis) أو الما بعد حدثي في التفسير، وهي طريقة تعتمد على المصادر اللغوية التي يمتلكها الناس تبعاً للسلطة أو القوة التي يمتلكونها، أو مكانتهم في المجتمع. هذه المصادر تتكوّن من كل العبارات، والمقولات، والتعبيرات المجازية المتاحة في الثقافة.

### نتائج الدراسة:

لقد حاولت هذه الدراسة الإجابة عن إشكالية واقع عمل المرأة الأردنية في القطاع الخاص، وذلك من خلال تحديد طبيعة العوامل والأسباب السوسيوولوجية والأنثروبولوجية التي تقف وراء إقبال المرأة الأردنية

قطاع البنوك، السياحة، تكنولوجيا المعلومات، وقطاع التصنيع، وممثلين/ات عن هيئات ومؤسسات حكومية ذات علاقة بموضوع الدراسة.

اعتمدت الدراسة على أكثر من أداة لجمع البيانات حيث تمّ بناء دليل لمجموعات النقاش المركزة وعدد من استمارات المقابلات النوعية شبه المهيكلة بحيث تم الاعتماد عليها في جمع البيانات النوعية الأولية من المبحوثين. أما عن طريقة بناء الأدوات فقد تمت بالاعتماد على مراجعة الأطر النظرية والأدبيات السابقة وخبرات الباحث في موضوع الدراسة.

أما عن مجتمع وعينة الدراسة فقد تم استهداف العاملين/ات في القطاع الخاص وضمن القطاع الصناعي في شمال ووسط وجنوب المملكة، من خلال مجموعات نقاش مركزة، بالإضافة الى مقابلات معمقة مع العاملين/ات ضمن الفئات الإدارية الثلاث العليا والمتوسطة من جانب، والعاملين في الوظائف القاعدية من جانب آخر. وذلك من أجل دراسة وتقييم اتجاهات الفئة المستهدفة نحو عمل المرأة والأسباب التي تؤثر على أدائها في العمل مع التعرف على مدى تأثير القوانين والتشريعات الخاصة بالعمل على انخراط المرأة في سوق العمل وإيجاد بيئة عمل ملائمة، بالإضافة الى تسليط الضوء على أهم الأسباب التي تدفع بالمرأة الى سوق العمل والتحديات التي تواجهها. كما تم العمل على استقطاب المشاركين/ات ضمن مواصفات محددة بحيث تتلائم وأهداف الدراسة ومنها: المستوى التعليمي، حالة العمل، الحالة الاجتماعية، الجنس، نوع وطبيعة العمل.

أما فيما يتعلق بأدوات وطرق التحليل فقد اعتمدت هذه الدراسة آلية تنطلق من منهج ما بعد الحداثة في تفسير الظاهرة الاجتماعية، بهدف الإجابة عن إشكالية

ولقد كان لبورديو ودفنيو وعبد المالك صياد، دراسات كبيرة تناولت هذا الجانب في شمال افريقيا. وفي كل دراساتهم كانوا يخلصون إلى نتائج متقاربة تفضي الى حقيقة واحدة، هذه الحقيقة كانت دائماً تؤكد على أن الحداثة بتأثيراتها المختلفة، وسواءً كانت قبل او بعد الاستعمار، قد نجحت في تفكيك الكثير من مظاهر الثقافات التقليدية والقائمة في معظمها على الزراعة او (اقتصاد الشرف) كما كانت تشير إليه هذه الدراسات. ولكنها لم تجلب لها البديل الحداثي، ويبدو ذلك في أوضح صورة ليس في فشل الكثير من مشاريع التنمية فحسب بل وفي استفحال حالة الفقر وتوسعها في تلك المجتمعات.

ويمكن القول أن ذلك بدى واضحاً في معظم الخطابات التي عكست حالة متناقضة من القيم لدى المبحوثين. ففي الوقت الذي تخلى فيه الرجال عن الكثير من المسؤوليات المتعلقة بالكفالة والإنفاق على المرأة، وهي قيم تقليدية، نجد أن الرجال احتفظوا بمعظم السلطات التقليدية على حركة وحرية وقرار واستقلالية المرأة، مع مطالبته في الوقت ذاته بالعمل والمساهمة في دخل الأسرة. لقد عبّرت عن هذه الإشكالية الكثير من استجابات المبحوثات التي كانت تصبُّ بفكرة ان الرجل في مجتمعنا يريد ما تجنيه المرأة من أجر ويريدها في الوقت ذاته امرأة بشروط "الحريم".

إن هذه الحقيقة من فريدة التجربة التي تعيشها النساء في الثقافات المختلفة، هي ما أكدت عليه مدرسة ما بعد الحداثة، وذلك من خلال ضرورة تسليط مزيد من الضوء على الحقيقة اليومية المعاشة، وليس الحقيقة التي تحاول أن تفرضها النظريات الليبرالية والماركسيّة، مما يقود، من وجهة نظرها، الى تطوير سياسات من شأنها تحقيق تمكين وتنمية حقيقية للعاملات، وليس

على العمل في القطاع الخاص والاستمرار فيه، أو عدم إقبالها عليه أو الانسحاب منه بعد دخوله. ولأغراض هذه الدراسة فقد تم تحديد قطاعات محددة ممثّلت مجالات العمل في البنوك والسياحة وتكنولوجيا المعلومات والصناعات التحويلية.

ولقد انطلقت هذه الدراسة من منهج نسويّ ما بعد الحداثة في تفسير الظواهر الاجتماعية ذات العلاقة بإشكالية البحث. وذلك إيماناً بقدرة هذه المدرسة على توفير الأدوات اللازمة لتفكيك وتحليل هذه الظاهرة. وهو منهج يقتضي تفكيك الظاهرة بهدف تحديد العناصر المكوّنة للظاهرة المدروسة من ممارسات ومن ممارسات خطابية ومن تمثّلات. حيث أنه تبعاً لهذه المدرسة يتم تناول اللغة والأنظمة الرمزية كمحور أساسي في اعتبارها طريقة للفعل الاجتماعي، أو ما عبّر عنه فوكوراند هذه المدرسة بالخطاب Discourse.

لقد توصلت الدراسة الى نتيجة كبرى مفادها أن المرأة في المجتمع الأردني بقيت على الرغم من إمتثالها لآليات الحداثة وإنخراطها في ميادين جديدة في التعليم والعمل، ما زالت تمثل على الأغلب حالة من الغياب النسبي على مستويات مختلفة. ونخص بالذكر هنا القطاعات الأربعة التي تم تناولها في هذه الدراسة. والتي تمثّلت في قطاعات الصناعة والسياحة والمالية والبنوك والإيصالات.

لقد خلصت هذه الدراسة الى نتائج متقاربة لكثير من الدراسات التي تناولت في البحث موضوع الحداثة وتأثيراتها على ثقافات الشعوب الغير اوروبية، أو تلك التي انتهجت التحديث بتأثير من العولمة أو الاستعمار، أو تلك المشاريع التي أخذت على عاتقها المضي في تحديث الكثير من شعوب العالم الثالث ما بعد الاستعمار، واتخذت من مشروع "التنمية" طريقاً لها الى ذلك.

الاكتفاء بخلق سياسات ومشاريع تزيد من التحكم الأبوي في أجسادهنّ وعملهنّ.

يتوافق ذلك مع استفحال حالة الفقر وزهادة الأجور التي يعرضها القطاع الخاص والتي لم تعد تُغري عدداً كبيراً من النساء على الخروج. أو على تحدي المنظومات الرمزية التقليدية ومحاولة الانفكاك منها، ففي كل يوم نرى الفقر ينمو بالتوازي مع نمو الخطابات التقليدية وإعادة الحياة للتراث وللخطابات الدينية المتطرفة، وهو الوضع الذي لن يشجع المرأة على الإقبال على العمل أو الاستمرار فيه بقدر ما يجعلها مستسلمة وطائعة بل وربما متبينة لهذه الخطابات. فغالباً ما يقود التهميش الى حالة من المقاومة، ونعني هنا تلك المقاومة التي بتنا نشهد ملامحها في الخطابات الراقصة للكثير من مظاهر التحديت.

كما يتضح ذلك من خلال تقسيمة العمل الجندرية السائدة، تلك التقسيمة التي تبدو ثابتة عبر الزمن ولم يعترها تغيير يُذكر. فرغم تمكّن المرأة من التعليم والعمل والقيام بأعباء كانت في السالف أدواراً ذكورية خالصة، إلا أن أدوارها التقليدية بقيت ثابتة وكانت خطابات المبحوثين لا تنفك تشير لها كل مرة على انها "واجبات". مما زاد من أعباء الكثير من العاملات اللواتي عبّرت خطابتهن عن الرغبة بالعودة للمنزل. فحالة الصراع التي أمست المرأة تعانيتها بين أدوار فرضتها التقاليد أو أغرتها بها الحداثة أصبحت تشكّل عبئاً ثقيلاً جعلها تفكر بالرجوع الى المنزل. فالمرأة التي خرجت إلى العمل وشاركت الرجل في جلب الرزق وتحسين ظروف الحياة، لم يقاسمها الرجل بالمقابل أعباء العائلة والمنزل.

لقد كانت هذه المعادلة أكثر وضوحاً في قطاعات الصناعة والسياحة وبعض الحالات غير القليلة في قطاع البنوك.

ولكنها كانت تختلف بشكل نسبي عند تناول الظاهرة على مستوى المبحوثات من العاملات اللواتي يشغلن وظائف على مستوى الأعمال القيادية سواء في قطاع السياحة أو الفنادق، أو الوظائف التي توفرها شركات الاتصال أو المالية والبنوك فغالباً ما كان يعبر عن ظروف العمل فيه "بالمعقولة" أو "بالمحترمة". ويجدر الإشارة إلى أن هذه الخطابات تميل إلى أن تكون أكثر تداولاً بين النساء المنتميات إلى الفئات التي تميل إلى منظومة القيم الحديثة، أو ذات التعليم العالي، أو تلك التي تنتمي إلى درجات متوسطة أو متوسطة عالية على سلم الهرم الاجتماعي، وكادت تختفي كلما اقتربنا من الأوساط الفقيرة والشعبية وذات المستوى المتدني من التعليم.

إن تناول هذه الدراسة لنظرية ما بعد الحداثة كأداة في التفسير والتحليل لا تعني إغفال أهمية التفسيرات المادية للظاهرة موضع الدراسة. ففي طرحه لمفهوم المخيال الاجتماعي Sociological Imagination يبين لنا (ميلز Mells، 1959)، كيف أننا لا يمكن أن نفصل حياة الفرد عن سياق التاريخ الذي يعيشه أو الواقع الاجتماعي المحيط. وبالنسبة لميلز أن نتخيل أي ظاهرة بشكل علمي أو سوسيولوجي يعني محاولة فهم إلى أي مدى يمكن أن نعتبر المشاكل الشخصية هي قضايا اجتماعية. ومن ذلك نستطيع أن نستنتج حجم التداخل بين كل هذه المؤثرات في صناعة واقع الفرد الاجتماعي بشكل يصبح فيه كل ما هو شخصي هو سياسي في الآن ذاته، Personal is Political.

لقد احتل العامل الاقتصادي أهمية كبيرة في التأثير على إدماج المرأة في سوق العمل أو استبعادها منه. فضعف الأجور لا يمثل حالات فردية ولا مشاكل خاصة تعانيتها العاملات في القطاع الخاص. ولكن هذه المعاناة

الدراسة، وهي السياحة والصناعات التحويلية والبنوك والاتصالات. وهذه التحديات لها علاقة بالجدوى المادية من العمل، وفجوة الأجور بين الجنسين، والقدرة على مواصلة العمل في ظل الظروف العائلية كالزواج والأطفال. وهذه القطاعات تعتبر من القطاعات الهامة وطنياً ومن الأجدى أن تكون أكثر قدرة على استقطاب وتشغيل الإناث كمورد بشري أساسي لنمو هذه القطاعات وتقديمها.

كما تدل الإحصائيات والمقابلات على ندرة قيام المرأة بخوض ريادة الأعمال في هذه القطاعات، فأغلب أرباب العمل هم من الرجال. ويغلب طابع المشاريع الصغيرة والمتوسطة على المنشآت العاملة في هذه القطاعات. مما يعني أنها في الأغلب تتبع أسلوباً نمطياً في التعيين والترقية يميل لصالح الذكور والثقافة الذكورية، وغير مربوط بأنظمة عمل تراعي مسائل المساواة بين الجنسين وبيئة العمل الصديقة للمرأة.

كما يتضح ذلك من خلال تقسيمة العمل الجندرية السائدة في القطاعات تحت الدراسة، تلك التقسيمة التي تبدو ثابتة عبر الزمن ولم يعثر عليها تغيير يُذكر. فرغم تمكّن المرأة من التعليم والعمل والقيام بأعباء كانت في السالف أدواراً ذكورية خالصة، إلا أن أدوارها التقليدية بقيت ثابتة وكانت خطابات المبحوثين لا تنفك تشير لها كل مرة على أنها "واجبات". مما زاد من أعباء الكثير من العاملات اللواتي عبّرت خطاباتهن عن الرغبة بالعودة للمنزل. فحالة الصراع التي أمست المرأة تعانيها بين أدوار فرضتها التقاليد أو أغرتها بها الحداثة أصبحت تشكّل عبئاً ثقيلاً جعلها تفكّر بالرجوع إلى المنزل. فالمرأة التي خرجت إلى العمل وشاركت الرجل في جلب الرزق وتحسين ظروف الحياة، لم يقاسمها الرجل بالمقابل أعباء العائلة والمنزل.

باتت عامّة وكبيرة للدرجة التي أصبحت تلعب دوراً هاماً وخطيراً في بناء الظاهرة السوسولوجية المتمثلة في تراجع مساهمة المرأة في سوق العمل. والتي بدورها تتداخل بنفس الطريقة مع الضعف العام الذي تعانيه الدولة ويعانيه القطاع الخاص. حتى أننا يمكن أن نجد نفس العلاقة التقاطعية بين اقتصاد القطاع الخاص، واقتصاد الدولة، والاقتصاد العالمي بشكل عام.

وينفس النهج يمكننا تناول العامل السياسي كعامل له تقاطعاته هو أيضاً بالإشكالية موضع الدراسة. لقد بيّنت الدراسة أن نوع العلاقة بين الحكومة بأجهزتها المسؤولة عن هذا الشأن، وبين القطاع الخاص تتسم بنوع من عدم الانسجام أكثر من التشارك ومما يظهر حالة من عدم الرضى لدى القطاع الخاص لدرجة أنهم يرون أن المنظمات الدولية تقدّم دعماً لمشروع ادماج المرأة سوق العمل أكثر من الحكومة نفسها. وبدت الانتقادات أكثر عتياً واستياءً من سلبية الجهات الحكومية تجاه الاستثمارات التي أظهرت اهتماماً خاصاً بتشغيل النساء، واصفة سياسة الحكومة بالمحبطة وغير الداعمة للتنافس الإيجابي.

ناهيك عما جرّته ظروف الحرب على سوريا من حالة عدم استقرار في المنطقة، وتأثير هذه الظروف على مفاقمة وتأزيم المشكلة. وذلك من خلال تأثر الكثير من مرافق التجارة والسياحة بحالة عدم الاستقرار التي خلفتها الحرب في المنطقة، بالإضافة إلى الأعداد الضخمة التي استقبلتها الأردن من اللاجئين السوريين.

### خلاصة النتائج:

تظهر نتائج التحليل الإحصائي كما النوعي أن المرأة الأردنية تواجه عدداً من التحديات في القطاعات محل

كظاهرة تحتاج إلى حل ولكن ضمن شروط تحكمها قوانين ونظرة مجتمعية تنظر للمرأة كرديف وليس كشريك حقيقي في التنمية. إن التنمية المستدامة تقوم على أساس المساواة في الحقوق والواجبات بين المرأة والرجل، ليقوم كل منهما بدوره في المساهمة ببناء الاقتصاد وأعمدة المجتمع تماشياً مع قاعدة تعدد المواهب والقدرات. وهذا ما لا يمكن تحقيقه بمكان طالما تتحكم بعض الخطابات، من الناحية الشكلية فقط في معظم الأحيان، بالعديد من القرارات الهادفة لزيادة مشاركة المرأة الاقتصادية. فتحديد ما يعتبر مقبولاً أو متاحاً للمرأة دون الرجل ينقض أساساً سلامة التخطيط للبرامج من التحيز الضمني، والشعور لدى المرأة بحرية الاختيار، وبالتالي يؤثر على عملية التنمية والانخراط الكامل للمرأة كلاعب رئيسي في سوق العمل.

ففي الوقت الذي تخلى فيه الرجال عن الكثير من المسؤوليات المتعلقة بالكفالة والإنفاق على المرأة، وهي قيم تقليدية، نجد أن الرجال احتفظوا بمعظم السلطات التقليدية على حركة وحرية وقرار واستقلالية المرأة، مع مطالبتها في الوقت ذاته بالعمل والمساهمة في دخل الأسرة. هذه الدراسة تبين وجود عامل مشترك يجمع بين العاملات وأصحاب العمل والمسؤولين على حد سواء، ألا وهو النظرة المجتمعية والخطاب السائد تجاه عمل المرأة. حيث تتأثر البرامج والخيارات المتاحة والفرص التي تستقطب المرأة بالأدوار الاجتماعية المناطة بها، أو ملاءمة القطاع أو المنصب الذي تعمل به، أو موقع ومكان العمل. وهنا يقف المسؤولون من القطاع الحكومي والخاص والمجتمع مكتوفي الأيدي أمام معضلة انخفاض مشاركة المرأة في الحياة الاقتصادية





### 1. الإطار النظري للدراسة:

تنطلق منها هذه النظرية، وما هي علاقة كل ذلك في تناول ظاهرة مساهمة المرأة في الاقتصاد والتنمية؟ وفي الحقيقة فإنه لا يمكن حصر مدرسة ما بعد الحداثة بتعريف واحد أو فكرة محددة، فوفقاً لليوتارد (Lyotard، ١٩٩٣)، هي حالة شك كبرى تأسست في وجه النظريات الكبرى التي سادت القرن العشرين، فهذه المدرسة هي من قام بطرح السؤال الكبير على كل فرضيات العصر الحديث. تلك النظريات التي لطالما أمنت بالتفكير العقلاني والتقدم التكنولوجي كضامن حتمي لنقل المجتمعات الى حالة من التطور والتنوير والعدالة لكل البشرية. الأمر الذي لم يثبت نجاح نبوءاته في حالات عديدة، ومن هنا بدأ إتياع هذه النظرية بالشك بقدرة مفكري الغرب في تفسير أو فهم العالم الثالث ووضع الحلول والسياسات لما يواجهه من مشاكل وإحباطات. ويمكن القول أن مفكرين وفلاسفة من أمثال ميشيل فوكو (Focault، وديدا Dirrida، وجيل دولوز (Deleuze، كانوا من أبرز روادها وإعلامها ثم تطورت بفضل مفكرين وعلماء تبعوهم مثل آلان توران (Tourain، ودانيال بل (Bell، Callinicos، ١٩٨٩)). ومن وجهة نظر مفكري هذه المدرسة فإن النظريات الكبرى كالليبرالية والماركسيّة كانت نتاج عصر هيمنة

في معظم الدراسات التي تناولت المرأة في الاقتصاد حتى وقت قريب كانت المدارس النسويّة بشقيها الليبرالي والماركسي تسيطر سيطرة شبه تامة على تناول هذه الظاهرة. إلا أننا ومنذ آخر عقدين تقريباً بدأنا نشهد تحولاً فكرياً ملحوظاً أخذت أولى ملامحه تتضح من خلال النقد الذي تعرّضت له النظريات الكبرى Meta narratives في العلوم الإنسانيّة بشكل عام، وفي مجال الظواهر والسياسات المتعلقة بالمرأة وموضوع التنمية بشكل خاص.

وفي خضم هذا الجدل وهذا النقاش الذي شكك في قدرة هذه النظريات على توفير تفسيرات يمكن تعميمها على كل الثقافات، ظهر لدينا بعض المفكرين الذين بدأوا بالتأسيس لرؤية مختلفة اعتبرها البعض مناقضة في بعض جوانبها للنظريات البنيويّة الكبرى، في حين اعتبرها آخرون شاملة للطروحات البنيويّة في جوانب، وناقدة لها في بعض الجوانب، ومكملة لها في جوانب أخرى.

هذه النظرية التي سيتم اعتمادها لتحليل وتفسير الظواهر الاجتماعية لهذه الدراسة هي نسوية ما بعد الحداثة، فما هي مدرسة ما بعد الحداثة، وما هي نسوية ما بعد الحداثة، وما هي زوايا النظر وأهم المفاهيم التي

الفاعلة يتم تشكيلها عبر منظومات خطابية تحدد لكل فرد مكاناً معيناً على خريطتها المفاهيمية، وهي خريطة تم تعريفها مسبقاً عبر الثقافة السائدة. لذلك فإننا نأخذ أدوارنا الاجتماعية التي يتم تحديدها وتعريفها مسبقاً من خلال المفاهيم الخطابية، ثم نصبح فيما بعد لا ن فكر بأنفسنا إلا من خلال هذه المقولات أو العبارات الخطابية، فنحن نتبنى ذاتنا المصنوعة عبر الخطاب كهويات أو شخصيات تمثّلنا، وبهذا المعنى فإن تجاربنا الشخصية لا تعود شخصية خالصة بنهاية الأمر بقدر ما هي مبنية من خلال الخطاب. (Foucault، ١٩٨٠).

لذلك فإنه لدراسة أي مفهوم ثقافي، يجب علينا أن نفهم شكل واتجاه سلوكيات الناس من خلال تحليل خطاباتهم حول هذا المفهوم، ولكي نبرهن على أن الذات الاجتماعية هي هويات مبنية بواسطة خطابات معينة يجب علينا أن ننظر إلى تلك المعاني المختلفة التي سوف نتحصّل عليها من خلال خطابات الناس المتباينة حول نفس المفهوم موضع الدراسة.

وبقدر ما يملك الخطاب من قوة، بقدر ما يسود ويهيمن، ومن هنا يمكن تعريف الخطابات المهيمنة: على أنها ذلك الامتياز الذي تكتسبه بعض الحقائق الاجتماعية والتي بدورها تساهم هي أيضاً في شرعنة البنى الاجتماعية وكذلك علاقات القوة فيها. فبعض الخطابات تكون راسخة بشكل عميق لدرجة يصعب تحديدها، وهذه الخطابات بالذات هي على الأغلب ما يشكّل الحس العام للناس (Common sense).

ومن هنا فإن التجربة الفردية تصبح رهينة للمعرفة وللخطاب المهيمن في الثقافة، فكما تبين جودت بتلر Butler، أن لا وجود للفرد خارج البنية الاجتماعية، بمعنى أن الأفراد في المجتمع يفهمون الحياة ويعيشون خبراتها عبر الطبيعة المادية والخطابية للسياقات

أوروبا وأمريكا الشمالية على كل العالم، فهي لم تكن لترى الحقيقة بقدر ما تمكّنت من إسكات الأصوات الأخرى. ورؤية الثقافات الأخرى عبر تصوّر استشراقي ومتمركز حول الثقافة والرؤية الغربية المتحيزة. فبالنسبة لليوتارد (Lyotard) وهو أحد أبرز منظري مدرسة ما بعد الحداثة، أنّ المعرفة التي جلبتها الحداثة تحمل في طياتها الإرهاب. فهذه المعرفة، حسب رأيه، حكاية تقوم على قمع وإسكات كل الحكايات الأخرى، وهي تحاول دائماً إبراز نفسها على أنها الحكاية الحقيقية والشرعية الوحيدة التي تملك حق الكلام وحق القرار (Lyotard، ١٩٨٣).

ميشيل فوكو بدور هكان من أبرز من شكك بقدرته أو كفاية النظريات الكبرى على تقديم تفسيرات مقنعة للظواهر الاجتماعية. وعلى عكس مفكري النظريات الكبرى افتراض فوكو أن الحقيقة مبنية اجتماعياً، ومحلية وظرفية ومتغيرة عبر التاريخ. وأن الخطاب ما هو إلا بنية من المقولات والعبارات والتصنيفات والمسلمات المبنية عبر الثقافة والمجتمع والتاريخ (Foucault، ١٩٧٢، ١٩٨٠) وأن هذه الحقيقة لا تكتسب شرعيتها إلا من خلال توافقها مع مصلحة وإرادة مؤسسات القوة في المجتمع المحلي أو المجتمع الدولي الكبير. هذه المعاني غالباً ما تكون رهان صراع بين من يملكون القوة أو السلطة أو يتحكمون بمفاصلها. فإن تملك السلطة يعني أنك تملك الخطاب. (Scott، ١٩٨٨).

وبالنسبة لفوكو ولكل أتباع مدرسة ما بعد الحداثة يمكن للباحث أن يفهم السلوكيات الاجتماعية بواسطة أو من خلال التشكيلات الخطابية المتداولة أو التي يستخدمها الناس، فالخطاب هو ما يبني الفعل الاجتماعي، وهو الذي يتيح لنا فهم موضوع ما أو يحد من إمكانية ذلك. ويرى أتباع هذا النهج أن الذات

## 1.1 نسوية ما بعد الحداثة:

قبل البحث في مفهوم نسوية ما بعد الحداثة أو نسوية ما بعد البنيوية كان لا بد لنا من توضيح أبرز وأهم البنيويات التي لطالما وُظفت في تقديم التفسيرات لحالة اللامساواة الاقتصادية والاجتماعية التي تبني علاقات الجندر تبعاً لها وعلى أساسها.

فبالنسبة لماركس فإن المجتمع الرأسمالي هو واحد من المجتمعات التي يتم تنظيم العلاقات فيه حول عملية إنتاج الطعام والسلع. وأن هذه العلاقات هي التي تخلق حالة اللامساواة الطبقيّة الاجتماعية بين طبقات المجتمع وأفرادها. بما فيها العلاقات الجندرية، فمن وجهة نظر الماركسيين فإن الرأسماليين أو هؤلاء الذين يملكون وسائل وأدوات الإنتاج يبنون ثرائهم من خلال سرقة فائض جهد العمال، وأن هذه العملية تتم من خلال إعطاء العاملين معاشات أو أجور فقط، عوضاً عن جعلهم شركاء في الأرباح، تلك الأرباح التي هي بالأساس نتاج جهدهم.

بنفس الطريقة تبين الماركسيّة كيف أن هذا النظام يخلق حالة من الدونية التي تعيشها النساء بالنسبة للرجال من خلال قيام النساء بالعمل المنزلي غير مدفوع الأجر أو من خلال بخس النساء لجهدهن إذا ما قمن بالعمل المأجور خارج المنزل من خلال إعطائهن أجوراً أقل. (Holmes، 2007).

ويمكن القول أن المجتمعات القائمة على الرأسمالية هي في كل الحالات لا يمكن أن تقوم إلا من خلال هذا الاستغلال الفادح للنساء من خلال دورهن البيولوجي في إنتاج الأيدي العاملة أولاً ثم من خلال قيامهن بإعداد هذه الأيدي من خلال التربية والرعاية والدعم كعمل منزلي غير مدفوع الأجر، أو من خلال العمل الذي يقدمه النساء خارج المنزل مقابل أجور قليلة (Delphy، 1984).

الاجتماعية. أو بعبارة أخرى عبر اللغة التي تقوم بتقديم تفسيرات لخبرتنا اليومية والمحسوسة، والتي بدورها تقوم بتوجيهه وبأطير الطرق التي يفسر الأفراد من خلالها "الحقائق" الاجتماعية. لذلك فإن الذات هي ببساطة ليس إلا إنعكاساً للتجربة المتموضعة في سياقات وظروف تاريخية معقدة يجب فهمها وتحليلها.

ومن الضروري أن نبينها أن هذا المنظور إذ يعتبر الفاعل غير منفصل عن البنية إلا أنه في الوقت ذاته لا يلغي قدرة هذا الفرد على الفعل خارج البنية أو الأجنسي (Butler، Agency، 1992). لقد قادت هذه المدرسة إلى ضرورة تفكيك اللغة أو تفكيك الخطاب لاكتشاف الطرق والآليات التي بني من خلالها وصار جزءاً لا يتجزأ من فهمنا للعالم وللحقائق من حولنا وبالتالي لسلوكنا.. (Parpart، 1993).

هذه المدرسة التي أثار جدلاً أكاديمياً كبيراً على مستوى الدراسات الأكاديمية سميت بمدرسة ما بعد الاستعمار والتي كان رائدها إدوارد سعيد. ولقد كان جل ما أراد إدوارد سعيد توضيحه، في بحثه حول الإستشراق، أن يبين كيف أن الغرب كروية وكمشروع وكخطاب وجد نفسه بحاجة لكي يتأسس أن يخلق ما سماه بالشرق، هذا الشرق البدائي، المتخلف، اللاعقلاني، السحري والقديم. إن هذه الرؤية المهيمنة هي التي فبركت هذا الشرق الذي وجد في أذهان المستشرقين والسائحين على حدّ السواء (سعيد، 1978). لقد بين إدوارد سعيد كيف أن الغرب فرض تعريفاً لنفسه من خلال مجموعة من الثنائيات الضدية المؤدلجة مثل التقدم والركود، النمو والتخلف، العلم والتقليد، العقل والعاطفة، الديمقراطية والاستبداد. وهي ثنائيات تم بنائها في التمثلات قبل بنائها على الواقع (Said، 1978).

البنية الثقافية أو تغيير المعنى الاجتماعي، بمعنى أن النساء محكومات تماماً بالبنية ومحددات ومقييدات بها. (Holmes، ٢٠٠٧).

وانطلاقاً من هذه الانتقادات الكبيرة، وجدت نسوية ما بعد الحداثة أفكار فوكو هامة لسوسيولوجي الجندر لأنه فتح الطريق لفهم كيف أن نظاماً معيناً من المعاني والأفكار (الخطابات) تملك تأثيرات مادية ومباشرة وملموسة على أجساد الناس، بغض النظر عن الحالات الاقتصادية والظروف التاريخية التي يحيونها.

والكثير من النسويين اتبعوا اثر فوكو في تقديم لفكرة تهميش وإخضاع النساء Women Oppression، التي نَظَر لها الماركسيون والليبراليون، لأن ذلك يفترض مسبقاً أن كل النساء حول العالم ينتمين الى هوية مفترضة واحدة، أي أن هذه النظريات حاولت أن تضع كل النساء وتجاربهن المختلفة حول العالم في قالب واحد، الأمر الذي رفضه نسويو ما بعد الحداثة واعتبروه جزءاً من إسقاطات ثقافية مارسها الغرب على الشرق.

Chandra Mohanty حللت الكتابات عن العالم الثالث من خلال عدد من النسويين الشماليين، واكتشفت أن النساء في الجنوب صورت دائماً على أنها فقيرة وهشة وفاقدة للقوة، في حين صورت امرأة الشمال الأوروبي والأمريكي على أنها دائماً متعلمة ومحررة وحداثيّة.

ومن نفس المنظور دعت (Spivak ١٩٩٠) إلى تبني منظور جديد، منظور يتحدى هيمنة البرادغمات الغربية وفي ذات الوقت يكشف التجارب الحقيقية للمرأة في العالم الثالث كتجارب (ذات معنى) ومتماسكة ويمكن فهمها، بدلاً من أن تكون مفروضة ومحملة بمعاني وإسقاطات مسبقة.

هذه الكتابات ليس من الضرورة كما أشار سعيد في كتابه الإستشراق هي كتابات غربيين، بل إن باحثي العالم

وترى الكثير من النسويات أمثال (Silvia Welby)، أن هذا النظام يصبح أكثر سوءاً عندما يترافق مع البنية الأبوية للنظام الاجتماعي، أو أن هذا النظام هو بالأساس من العوامل المشجعة على إعادة إنتاج الأبوية الذكورية أو ذكورية المجتمع.

هنالك جانب من الحقائق الذي يستخدم على الأغلب من أجل دعم هذه الفكرة. وهي حقيقة أن المجتمعات المتقدمة ما زالت ذكورية، إذا ما قارنا ما تكسبه النساء بما يكسبه الذكور، ففي المجتمعات الصناعية فإن مستوى ربح النساء ما زال يعادل ٧٥٪ إلى ٨٠٪، مما يجنيه الرجال، أما على المستوى العالمي فإن النساء تقل عن مستوى ٦٠٪ مما يكسبه الرجال (United Nations Statistics، ٢٠٠٥).

ومن أكبر الانتقادات التي توجه إلى هذه النظرية هي أنها في الوقت الذي تقدم لنا أرقاماً قد تكون غاية في الأهمية على مستوى القوة الاقتصادية وتأثيرها على أدوار ومكانات النساء، فإن هذه الإحصاءات لا تسعفنا كثيراً في تفسير الطرق المختلفة التي تلعب بها المعاني الاجتماعية المحيطة في العمل دوراً هاماً في تحديد أدوار ومكانات كل من الجنسين.

وعلى الرغم من أهمية النظريات البنيوية (الماركسية والليبرالية) التي كان لها الفضل في الأساس في طرح مشكلة اللامعادلة الجندرية، إلا أنها تعاني من عدة اختلافات أولها أنها لم تسمح لنا أن نفكر بالتنوعات الثقافية بين النساء. وثاني هذه الاختلافات أنها كانت تنطلق من حتميات تاريخية ثابتة تحكم حركة التغيير الاجتماعي، مع تعميم هذه الحتميات على جميع الثقافات وتجارب النساء المختلفة حول العالم. وهو الأمر الذي عدّه الكثيرون بمثابة إلغاء لفكرة قدرة الفرد على الفعل خارج البنية (Agency) سواء في تغيير

وقوة الخطاب في صناعة وتشكيل معارف وسلوكيات الأفراد، مما يشجّع النسويات في العالم الثالث على الربط بين احتياجاتهن وبين أجداتهن، بدلاً من أن نستمر في الإصرار على رسم صور للنساء على أنهن ضحايا هشة ومستضعفة ومهمشة وبحاجة الى طبخات وحلول جاهزة من الغرب أو من التجربة التاريخية الغربية، تلك المشاريع التي بدأ منظري ما بعد الحداثة يعتبرونها جزءاً من المشكلة وليس من الحل. (Marchand and Parpart 2001).

وهو الأمر الذي اقتضى إعادة النظر في كل مشروع التنمية الذي تبنته معظم المدارس النسوية الغربية والتفكير فيه. فنقد الحداثة وهيمنة الغرب والتركيز على الاختلافات وتنوع الهويات والتأكيد على العلاقة ما بين اللغة والقوة، وتفكيك التمثيلات الاستعمارية وما بعد الاستعمارية لشعوب الجنوب "كآخر"، أصبح لديها الكثير لتقول في مسائل التنمية. فكيف نظرت نسوية ما بعد الحداثة الى موضوع الجندر وعلاقته بالتنمية؟

## 2.1 الجندر ومفهوم التنمية :

منذ الأربعينيات من القرن المنصرم، وتحديداً بعيد الحرب العالمية الثانية، سادت تصور تبناه معظم السياسيين والاقتصاديين يؤمن بأن لا تنمية إلا من خلال التبني الكامل للنموذج الغربي في السياسة والاقتصاد. حتى أن هذه الرؤية لمسار "التقدم" و"التطور" لم تلقى معارضة تذكر من قبل الماركسيين رغم كل الانتقادات التي كانوا يوجهونها إلى الظلم المبني في طبيعة النظام الرأسمالي ونظام الطبقة. فكلا المسارين سواء الليبرالي أو الماركسي كان يؤمن بعملية التنمية كحل عادل ومستقيم يمكن أن يكفل للناس انتقالاً آمناً من حالة ما قبل التنمية إلى حالة التحديث. الأمر الذي من وجهة نظرهم

الثالث غالباً ما كانوا يقعون في شرك استشراف أنفسهم، وذلك من خلال كتاباتهم التي دأبت على أن تعكس وجهة النظر الإستشراقية ذاتها (سعيد، 1978). وكذلك هو الحال في كتابات الكثير من نسويات العالم الثالث، والتي قدّمت حقائق مشوهة لا تمثل التجارب الحقيقية للنساء في مجتمعاتهن.

ومن هنا بدأنا نلاحظ أن ما بعد الحداثة وفّرت نوعاً من شرعية البحث في أصوات المهمشين والمهاجرين والمستغلين والمضطهدين من السود والملونين (Hooks، 1992). وفي الرد على النسويات من أتباع المدارس الليبرالية والماركسية، واللواتي اتهمن مدرسة ما بعد الحداثة بالافتقار إلى سياسات واضحة تخدم قضية العدالة الجندرية والمساواة، جاءت كتابات كل من جودت بتلر و Butler و Flaks 1992، لتؤكد على أهمية أن نتعلم أن نطالب بالحقوق باسمنا وباسم أولئك الذين لا يشبهوننا، وذلك بالاعتماد على قاعدة أن العدالة لا تتأتى إلا عن طريق فهم الاحتياجات المختلفة والرغبات والممارسات الخطابية التي يتم شرعنة مشاكلهم من خلالها.

فالخطابات من وجهة نظر أتباع ما بعد الحداثة ليست أبدية، أولاً يمكن تغييرها، فالخطابات تولد وتموت ولها تاريخ، كما أن هناك دائماً فرصة للخطابات البديلة. وانطلاقاً من هذه القاعدة النظرية لمدرسة ما بعد الحداثة فإن الكثير من النسويات آمن بأن التفكير ما بعد الحداثي لديه الكثير من الأفكار التي يمكن أن تشكل إضافة نوعية إلى التفكير أو التنظير النسوي. وقليلة هي الأفكار التي يجدها متعارضة مع السياسات النسوية العامة (Butler and Scott، 1992).

ومن هنا جاءت الفكرة في ضرورة تطوير نموذج تحليلي أو منهجي قادر على فهم الاختلافات وعلى قدرة

العالم الثالث أعاققت فرص النساء في الوصول إلى الموارد الاقتصادية والمكانات الاجتماعية بدلاً من تمكينها. ومن خلال هذه الدراسة والدراسات الأخرى المشابهة بدأنا نشهد حقلاً جديداً يناهز دور حقيقي للمرأة في التنمية، حيث طالب هذا النهج بالتوقف عن التعاطي مع مشكلة المرأة في التنمية كمسكلة لوجستية، والبدء بتطوير منهجية تمكننا من فهم العلاقات الجندرية والأيدولوجيا.

وفي الثمانينات من القرن العشرين، بدأ العديد من الباحثين والناشطين بالمطالبة بنهج جديد ينطلق من رؤية مختلفة في تنمية المرأة، منطلقين من الأوضاع الفقيرة والبائسة التي بدأت تعانيها مناطق الجنوب رجالاً ونساء. ولقد بدى هذا الاهتمام واضحاً في نوعية المشاكل الفريدة التي تواجه النساء في العالم الثالث، حيث ظهر ذلك من خلال نوع وكثافة المشاكل التي تم طرحها في المؤتمرات التي عقدت بين 1976 و 1985، وهو الأمر الذي شجّع الكثير من كتاب العالم الثالث على المضي قدماً في إظهار هذه المشاكل وتأطيرها (Sen and Grown 1987).

فاندانا شيفا (Vandana Shiva، 2013)، كانت من أبرز من توسعوا بهذا النقد، لدرجة أنها اتهمت هذه النظريات ليس بتكريس الفقر في دول العالم الثالث فحسب، بل بخلق علاقة من العنف المبني بين دول المركز وتلك التي ندعوها بدول الأطراف، ذلك العنف الذي من وجهة نظرها، لا يقف عند حدود المحلي والوطني فحسب، بل يتعداه إلى حدود العالمي ليشمل البنية السياسية والاقتصادية الأكبر التي تهيمن على العالم. وينظر شيفا، فإن المرأة عادة ما تدفع ضريبة مضاعفة، فهي الضحية الأولى للفقر والبطالة والاستغلال وللتشريد والسبي والاعتصاب، وهي لا ترى حرية

كان يقتضي الانتقال من حالة "التخلف" المرتبطة بالمؤسسات التقليدية وقيمها، إلى حالة المجتمعات الحديثة ذات الطبيعة المنطقية والعلمية والمتأسسة على النموذج الغربي "المتقدم".

ولكن هذا التصور لم يدم طويلاً، فانطلاقاً من مبدأ التشكيك بكل الطروحات الليبرالية والماركسية الأوروبية والذي بدأ يظهر منذ الستينات من القرن الماضي، وفي ظل استمرار حالة الفقر والمعاناة التي بقي يشهدها العالم الثالث، ظهرت لدينا الكثير من المدارس الفكرية التي بدأت هي أيضاً تشكك بخطابات التنمية التي كانت تبشر بالقدرة على القضاء على حالة الفقر والمجاعات وإنهائها. ومن هنا فقد قام الكثير من مفكري الاقتصاد والاجتماع أمثال فرانك (Frank، 1978) وسمير أمين (1978) وغيرهم، باتهام الغرب بتضخيم إدعائهم بالمعرفة وبتهميش كل أشكال المعرفة لدول الجنوب وإسكانتها، مما خلق حالة من التبعية للخبرة الأوروبية، وبأن الرأسمالية هي المستفيد الأول من استدامة حالة الفقر في العالم الثالث.

وعليه فقد دعا إلى نهج جديد للتنمية يقدر الاختلافات ويبحث في الأصوات التي تم إسكانتها والمعرفة التي أهملت والحاجة لتفسيرات تلامس الواقع المعاش لثقافات العالم "الثالث". كل ذلك بهدف الوصول إلى حلول عملية وواقعية تسعى إلى المضي في تنمية حقيقية.

لقد امتد هذا التأثير ليشمل وضع المرأة في العالم الثالث، ففي منتصف الستينات بدأ بعض الاقتصاديين يدركون أن التنمية لم تؤت أكلها أو المتوقع منها وخاصة فيما يخص ذلك الجانب المتعلق بتنمية النساء. فمن ضمن البحوث التي ظهرت في السبعينات في هذا الاهتمام، ظهرت في عام (1970) دراسة ل Boserup Ester خرجت بنتائج هامة بينت فيها أن العديد من مشاريع التنمية في

لمجتمعات العالم الثالث على الأقل على مستوى التدريب (Marchand and Prpart، ٢٠٠١) وخلق نوع من القناعة بإعادة النظر بالخطابات الاستعمارية والتنبه إلى تسليط مزيد من الضوء على تجارب النساء اليومية الحقيقية، كما نبه إلى أهمية تطوير سياسات تدعم الثقة بالنفس لدى النساء من هذه المناطق أكثر من خلق سياسات ومشاريع لا تنفع النساء بقدر ما تزيد من ظاهرة اضطهاد النساء من خلال زيادة التحكم الأبوي بأجساد النساء وبعملهن (Kuper and Kuper، ٢٠٠٥).

ومن هنا ظهر منهج ما بعد الحداثة كأسلوب جديد في البحث ورسم السياسات لبرامج التنمية، هذا النهج لا يسعى إلى تدمير المنظور التنموي الغربي وفق الرؤية الاستعمارية والاستعمارية الجديدة فحسب، بل يقدم فهماً جديداً يتسع لكل الاختلافات في العالم. كما يفتح الطريق لنهج جديد يركز على اللغة والخطابات المختلفة والمعبرة عن العرق والطبقة والجنس، ويبحث في الأصوات الخاضعة والمهشمة.

لقد أدى هذا الظهور القوي لمدرسة ما بعد الحداثة كنهج مقنع لا يعتمد على الطروحات التقليدية في مسائل التنمية إلى ظهور نهج جديد يدعو إلى تطوير برادغيمات لا تهتم بالجانب الفلسفي فقط وإنما أيضاً على مستوى رسم السياسات. مما شجع على ظهور نهج نسوي جديد يتبنى طريقة جديدة في التفكير تربط ما بين اللغة والخطاب من جهة والمظاهر المادية للحياة الاجتماعية من جهة أخرى (Marchand and Prpart، ٢٠٠١).

والحقيقة أن طروحات فوكو في الأساس وعلى الرغم من تركيزها على مسألة بناء المعنى، واهتمامها بإبراز الثغرات المنهجية في الماركسية التي اعتمدت الاقتصاد

النساء إلا من خلال تحريرهن من وطأة النظام الأبوي الرأسمالي الذي تعتبره نظاماً عنيفاً بطبيعته (Shiva، ٢٠١٣).

ولا ننسى حقيقة أن هذا النظام الذي يميل إلى الخصخصة يوماً بعد يوم لا يوفر للنساء الحماية الكافية سواء على مستوى العمل البيتي غير المأجور، أو ذلك القطاع الخاص الذي غالباً ما ينشط بعيداً عن معايير العمل وأنظمة حقوق الإنسان. ولا ننسى تفسخ أنظمة الأمان الاجتماعي لكثير من الدول، وخاصة النامية منها، والافتقار للأمن الاقتصادي عبر أجزاء كبيرة من العالم. (Johnson and Nevala، ٢٠٠٨) والذي ساهم ويساهم بشكل مباشر بتعميق ظاهرة تأنيث الفقر وهي الظاهرة التي ترتبط ارتباطاً مباشراً مع معظم أنواع العنف المبني على النوع الاجتماعي.

هذه الأصوات القادمة من قلب الخصوصيات الثقافية والحقائق الاجتماعية الخاصة بدول العالم الثالث ساهمت في ظهور مفهوم جديد أعتمد مبدأ التمكين (Empowerment) بدلاً من مفهوم التنمية (Development Moser، ١٩٩٣).

وبالتالي بدأنا نشهد تحولاً يركز على مشكلة الجندر والتنمية أكثر من التركيز على المرأة لوحدها. ومن هنا بدأ التعاطي مع مفهوم الجندر على أنه بناء اجتماعي للدورة والأنوثة عبر سياقات اجتماعية وتاريخية، يصنعها المجتمع نفسه (Kabeer، ١٩٩٣). وأخذت قناعة جديدة بالتشكل في إمكانية التدخل في تغيير هذه الأدوار ما دامت حقائق اجتماعية وليست طبيعية.

وعلى الرغم من أن هذا النهج لم ينجح في تحدي فكرة التنمية على أساس مبدأ التحديث، إلا أنه أثر وبشكل كبير على تطوير الخطاب الأكاديمي الخاص بالتنمية، كما أثر على كثير من المؤسسات الدولية الداعمة

يعتمد على نظرية ما بعد الحداثة في تركيزها على تحليل الظواهر من خلال اللغة والخطابات والتمثلات المتداولة بين الناس من عاملات وعاملين ومسؤولين وأرباب عمل، وسنحاول أن نفسّر هذه الخطابات من خلال تفكيكها وإرجاعها إلى ظروف إنتاجها. هذا مع التأكيد على عدم إغفال التفسيرات المادية للظاهرة الإجتماعية وتناولها كلما دعت الحاجة إلى ذلك.

### 3.1 الدراسات السابقة :

في دراسة لطفي (٢٠١٥) "واقع المرأة العربية في التعليم والتدريب التقني والمهني ودعم مشاركتها في النشاط الاقتصادي" فقد هدفت الدراسة الى التعرف على تجربة وزارة شؤون المرأة في التعليم والتدريب المهني والتقني وعلاقة ذلك برفع نسبة مشاركة الفتيات والنساء في سوق العمل. واستندت المنهجية على عقد ندوة تفصيلية تم فيها بحث كافة القضايا ذات العلاقة. وقد كانت العينة ممثلة لنساء من فلسطين. ومن أهم النتائج، إن الاحتلال الإسرائيلي يلعب دوراً رئيسياً في تدهور المسيرة التعليمية الفلسطينية. بالإضافة إلى عدم وجود نظام متكامل لفحص احتياجات واهتمامات وميول الطلبة لمساعدتهم على اتخاذ القرارات بخصوص نوعية التعليم الذي يحتاجونه حيث يبقى هذا القرار لدى الطالب أو أسرته. وقد أشارت الدراسة إلى انخفاض نسبة الإناث وقلّة مشاركتهن في قطاع التعليم المهني والتقني، وبالرغم من ذلك فإن هذا النوع من التعليم يلعب دوراً كبيراً في معظم دول العالم ويشكل نسبة عالية من الناتج والدخل القومي الإجمالي. وبالرغم من المؤشرات السابقة التي انعكست على وضع العمل فما زالت المرأة الفلسطينية لاتراوح مكانها، والأسواق مغلقة أمامها، والفرص التي تمنح لها ضئيلة للغاية مقارنة

كأساس في تحديد وتقييد الحياة الإجتماعية، إلا أنه يمكن القول أن فوكو أبقى على نوع من الصلة بعالم المادة أو الأشياء المادية حتى وإن رآها مشكّلة بواسطة المعاني، ولذلك فقد صنّفه الكثير من المفكرين على أنه بنيوي وما بعد بنيوي في نفس الوقت، وهذا يؤكد على أن المعاني والأشياء لا يمكن فصلها دائماً، ومن خلال اهتمامه بالأشياء والكلمات (الجوانب المادية والمعنوية).

سعى فوكو إلى فهم الكيفية التي يرتبط بهما الاثنان معاً ولكن بطرق دائمة التحول والتغير (Holmes, ٢٠٠٧) فالصلة ما بين الأفكار والاقتصاد أو الأشكال الأخرى للمظاهر المادية للحياة الإجتماعية كانت دائماً في قلب التحليلات النسوية.

لقد قادت هذه الأفكار الجديدة التي جاءت بها مدرسة ما بعد الحداثة إلى تطوير نوع جديد من طرق النظر إلى مفاهيم الاختلاف والهويات وطرق بنائها. فظهرت الكثير من الدراسات التي طرحت الجندر كهويات يتم صناعتها عبر التاريخ والثقافة والرؤى والتمثلات الاجتماعية المختلفة.

وبالتالي فإن تحديد الأدوار والمكانات بين الجنسين وطرق تقسيم العمل لا يمكن عدّها عملية اعتباطية، كما لا يمكن إرجاعها للعامل المادي فقط دون الرجوع إلى الرؤية الإجتماعية المهيمنة، وتتبع الآليات والإستراتيجيات التي تعتمدها هذه الرؤية في تقسيمها للمكانات وللأدوار وللفضاءات بين الجنسين. هذه التقسيمات التي يتم بنائها في الحس العام المشترك للناس Common sense، تصبح الأساس في إنتاج وإعادة إنتاج رؤى وتمثلات تظهر في سلوكيات الناس كمسلّمات عفووية وطبيعية وفوق المسائلة.

في بحثنا هذا حول المشاركة الاقتصادية للمرأة الأردنية في القطاع الخاص نحاول أن نقتفي أثر هذا المنهج الذي



الاقتصادية المنقح (أي قوة العمل منسوبة إلى السكان ١٥ سنة فأكثر (٧١٪ للرجال و ٢٢٪ للنساء). وقد شكل المشتغلون ٩٢٪ من السكان النشيطين اقتصادياً، في حين شكل المتعطلون ٨٪. (وشكل المشتغلون داخل المنزل من الرجال ٨٪ من مجموع الرجال المشتغلين) داخل المنزل وخارجه (في حين بلغت النسبة ١١٪ للمشتغلات). وبلغت نسبة المشتغلات داخل المنزل ٢٧٪ من مجموع المشتغلين والمشتغلات داخل المنزل بالمقارنة مع ١٩٪ كانت عليه نسبة المشتغلات خارج المنزل. وبلغت نسبة المشتغلات داخل المنزل من المتزوجات ٨٠٪ من مجموع المشتغلات داخل المنزل بالمقارنة مع ٧٨٪ كانت عليه النسبة بين المشتغلين داخل المنزل، وبلغت نسبة المشتغلين داخل المنزل ممن مستواهم التعليمي ثانوي فأقل ٨٣٪، في حين كانت النسبة ٨٥٪ للمشتغلات. كما تبين أن نصف المشتغلين داخل المنزل يعمل في قطاع الإنشاءات و ٤٠٪ من المشتغلات داخل المنزل يعملن في الصناعات التحويلية. ويعمل ٥٦٪ من المشتغلين و ٤٠٪ من المشتغلات داخل المنزل في "مهن العاملون في الحرف وما إليها من المهن". ويعمل ٥٧٪ من المشتغلين و ٣٩٪ من المشتغلات داخل المنزل لحسابهم الخاص. وقد اعتبرت العناية بالأطفال والعناية بباقي أفراد الأسرة كانا السببان الرئيسيان المهمان جداً وراء عمل المشتغلات داخل المنزل (٦٤٪)، في حين كانت التكلفة التشغيلية المنخفضة هي الدافع الرئيسي المهم جداً لعمل المشتغلين داخل المنزل). كما شملت النتائج نسب مئوية حول الإنفاق داخل المنزل، والمسكن المملوكة، بالإضافة إلى تحديد أهم المعوقات التي تواجه عملهم من داخل المنزل أهمها، ممارسات المنافسين، وعدم الاستقرار الاقتصادي، والحصول على تمويل، والمواصلات. وبينت النتائج أن أكثر من ربع أصحاب العمل والعاملين لحسابهم الخاص داخل المنزل

مع الرجل. وقدمت الدراسة التوصيات التالية: إقامة شراكات حقيقية مع مؤسسات المجتمع المحلي والدولي وتحسين جودة مدخلات ومخرجات العملية التعليمية والاستمرار بالعمل على استغلال الموارد المتاحة من أجل أن يشهد التعليم المهني تطوراً أكبر وأعمق بما يلي احتياجات المجتمع الفلسطيني، وتطوير وتحسين أداء المعلمين والمدربين المهنيين ورفع كفاءاتهم التعليمية والتدريبية من خلال الدورات التدريبية وورش العمل المتنوعة. والتركيز على رفع مستوى الوعي المجتمعي حول أهمية التعليم والتدريب المهني والتقني الموجه للشابات. والموائمة بين الطلب والعرض على التخصصات التي يتم الالتحاق بها في مراكز التعليم والتدريب المهني المختلفة.

وفي دراسة اللجنة الوطنية لشؤون المرأة (٢٠٠٨) حول "مشاركة المرأة في قطاع العمل غير المنظم". فقد شملت الدراسة الأهداف التالية: بناء قاعدة بيانات إحصائية حول مشاركة المرأة في سوق العمل غير المنظم في أمانة عمان الكبرى. والتعرف على طبيعة الأعمال التي تمارسها المرأة في سوق العمل غير المنظم داخل المنزل، وعلى الأوضاع المعيشية لأسر العينة، والدوافع وراء العمل داخل المنزل، وإجراء التحليل العميق للنتائج من خلال التعرف على الخصائص الديموغرافية والاقتصادية والتعليمية للمرأة العاملة داخل المنزل، بالإضافة إلى تسهيل المقارنات الدولية المتعلقة بالبيانات الإحصائية حول هذه الظاهرة. وقد استندت المنهجية على المنهج الكمي من خلال تصميم استمارة المسح وتصميم العينة، وجمع البيانات وتجهيزها. وقد شملت العينة على معلومات حول نوع السكن الأملاك، التوزيع العمري، الجنسية، الحالة الزوجية، حالة النشاط الاقتصادي. ومن أهم النتائج كما يلي: بلغ معدل المشاركة

يستخدمون وسائل إعلامية لتسويق منتجاتهم، وكانت النسبة للمشتغلين ٢٥,٦% مقابل ٣١,٨% للمشتغلات. وأن ما نسبته ٢٨% من أصحاب العمل، والعاملين لحسابهم الخاص داخل المنزل يستخدمون الاتصال الهاتفي شكل الرجال ما نسبته ٣٢,٥% مقابل ٢٢,٧% للنساء. وأظهرت نتائج الدراسة التباين الواضح بين المشتغلين والمشتغلات داخل المنزل بخصوص اتجاهاتهم المتعلقة بعمل المرأة خارج المنزل، حيث بينت النتائج أن العادات الاجتماعية والتقاليد العائلية كانت من أبرز الأسباب لعدم موافقة عينة المشتغلين داخل المنزل على عمل المرأة خارج المنزل وبنسبة إجابات للذكور ٥٢,٤% مقابل ما نسبته ٣١,١% للإناث. وفي الدرجة الثانية جاء سبب عدم ملائمة العمل خارج المنزل لظروف الأسرة. أما في الدرجة الثالثة فقد جاء سبب وجود أطفال يحتاجون إلى عناية الأم بنسبة ٢٥,٦% للإناث و ١٥,٧% للذكور. وخرجت الدراسة بالتوصيات التالية: تكثيف الجهود في مجالات المسوحات والبحوث الميدانية الدورية بهدف المتابعة المستمرة لواقع القوى العاملة وأوضاعها، وتحديد العوقات التي تعترض أي قطاع اقتصادي في عدم تراكم المشاكل وتقديم الحلول والدعم المناسب في حينه. والعمل على تطوير التشريعات الاجتماعية وتخفيف القيود والاشتراطات وإزالة التعقيدات والإجراءات البيروقراطية التي لا تتناسب مع مصالح وقدرات القطاع غير المنظم لتمكينه من الاندماج في القطاع الاقتصادي الرسمي، فهذا القطاع من قطاعات العمل هو قطاع اقتصادي ملائم ومناسب لبرامج الدخل التكميلي الذي ورد في إستراتيجية مكافحة الفقر الذي تنفذه وزارة التنمية الاجتماعية في الأردن. فهو من هذا المنطلق قطاع مكمل لقطاع العمل المنظم وليس منافساً له. وضرورة توفير النظم

الاثتمانية المناسبة لمساعدة أصحاب وحدات القطاع غير المنظم على تمويل أنشطتهم بشروط اقتراض ميسرة مثل الصناديق وغيرها من الترتيبات التي يتم إنشاؤها من قبل المنظمات غير الحكومية أو من قبل الحكومات. وتفعيل دور منظمات أصحاب الأعمال ومنظمات العمال في متابعة وضع القطاع غير المنظم وتأثيره وتقديم الدعم لتنميته وتحسين شروط العمل وظروفه والتنسيق الوثيق مع إدارات العمل لتحسين أوضاع هذا القطاع وخاصة في مجال دعم فرص التشغيل. وتعديل قانون العمل بما يتناسب ومعايير العمل الدولية، والعمل على شمول فئات المشتغلين في المنزل تحت مظلة القانون.

أما في دراسة السيوف (٢٠١٥) حول "محددات مساهمة المرأة الأردنية في سوق العمل": دراسة نوعية لتحليل الخطاب الاجتماعي العام"، فقد سعت الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية: التعرف على الخصائص الاقتصادية والاجتماعية والديموغرافية للمرأة العاملة، رصد الاتجاهات والخطابات الاجتماعية الحديثة حول موضوع المشاركة الاقتصادية للمرأة. تحليل أسباب انسحاب المرأة من سوق العمل وانخفاض مشاركتها الاقتصادية. وقد اتبعت منهجية البحث النوعي/ الكيفي في التحليل، بحيث تبنت منهجية مجموعات النقاش المركزة والمقابلات المعمقة كتطبيق للمنهج النوعي في البحث من أجل الحصول على معلومات أكثر تفصيلاً وتحليلاً لواقع المشاركة الاقتصادية للمرأة في الأردن، وشملت العينة: مجموعات نقاش مركزة (الذكور والإناث) و(ضمن الفئة العمرية ٢٠-٤٠ سنة)، نساء عاملات وغير عاملات، متزوجات وغير متزوجات، ورجال متزوجين وغير متزوجين عاملين وغير عاملين موزعين على ثلاثة أقاليم

الكهربائية الحديثة التي تقوم بدور الأم في المنزل، الخ..). هن الأكثر قدرة على الاستقرار والاستمرار في فرص المشاركة الاقتصادية للمرأة عن مثيلاتها اللاتي لا يملكن القدرة على تأمين هذه المعينات. أما الفرص الاقتصادية للنساء من الطبقات الاقتصادية ذات الدخل المرتفع أكبر من مثيلاتها من الطبقات الاقتصادية المتوسطة ودون المتوسطة، لما لها من قدرة على تلبية المهارات والكفاءات التطبيقية التي يتطلبها سوق العمل لقدرتها على الالتحاق بدورات متخصصة في المجالات المختلفة، وكفاءة اللغات، بالإضافة إلى امتلاكها المعينات التي تسهل طبيعة الموازنة بين دورها في المنزل والعمل وبالتالي تضمن سبل استدامتها في سوق العمل والمنافسة بشكل أكبر من مثيلاتها على الوظائف الإشرافية العليا. وظهر أن هناك ميل عام عند الإناث غير المتزوجات عاملات وغير عاملات للتوجه نحو اختيار الشريك المناسب للزواج (الاختيار الصحيح) كما عبرت عنه الفتيات، كأولوية تضمن من خلالها تأمين احتياجاتها وأولوياتها، دون الحاجة إلى العمل، وبالتالي لا تعد المشاركة الاقتصادية أولوية تستحق التضحية من وجهة نظرهن. ولا تزال قضية توزيع الأدوار بين المرأة والرجل قضية خلافية جدلية مرهونة بالسياق الاجتماعي والثقافي والتاريخي للمجتمع، متأرجحة بين ما يقبله الرجل وترفضه رجولته، وبين ما يمكن أن يكون امتهاً لكرامته وسلطته الأبوية في المنزل والأسرة، إلا أن المرأة لا تزال تتولى أداء كامل أعباء الدور الإنجابي والرعايي مضافاً له دورها الوظيفي والإنتاجي مترافقاً مع أعباء ألقى بها الرجل عن كاهله لتضاف إلى أدوار المرأة.

وبرزت النتائج الإجرائية لمشاركة أو انسحاب المرأة في سوق العمل من خلال غياب تطبيق القوانين

(الشمال والوسط والجنوب). وقد برزت أهم النتائج كما يلي: يتسم الاتجاه العام عند الذكور والإناث بقبول فكرة عمل المرأة وخروجها لسوق العمل، شريطة أن تلبى فرصة المشاركة الاقتصادية شروط الفضاء "الزمكاني" للمجتمع والثقافة. كما يعد الجانب الاقتصادي المحرك الأساسي والدافع المثير لرغبة المرأة وقبول الرجل المشاركة الاقتصادية للمرأة ودخولها سوق العمل، وبالتالي كلما كان المردود الاقتصادي عالياً ويتمتع بصفة الثبات النسبي، كانت المشاركة الاقتصادية للمرأة أطول، في حين إذا كان المردود الاقتصادي غير ثابت وغير كاف، فالمرأة تترك العمل أو تبحث عن فرصة عمل بديلة. وتعد النساء العاملات المتزوجات الأمهات لأطفال الأكثر تأثراً بالآثار النفسية والاجتماعية والسيكولوجية الناتجة عن مشاركتها الاقتصادية والتحاقها بسوق العمل، مع ارتفاع نسبة الشعور بعدم التوازن واختلال العلاقات الذي غالباً ما تربطه المرأة بدورها الاقتصادي الذي تؤديه. بالإضافة إلى ذلك تبين أن هناك ميل عام عند النساء العاملات المتزوجات للانسحاب من سوق العمل، خصوصاً في المجتمعات ذات المستويات الاقتصادية المتوسطة والمنخفضة، نتيجة ما يحدث من تداعيات صحية ونفسية واجتماعية للمرأة العاملة تتوج بعدم التقدير الوظيفي من نفس العمل أو الإدارة ومن المجتمع، فالمرأة العاملة بعد ٢٢ عاماً من العمل تخرج من عملها دون أدنى مشاعر بالتقدير والتميز أو الإنتاج، إضافة إلى شعورها بعدم وجود أي فائدة حقيقية ملموسة من عملها وعدم جدوى راتب التقاعد المستحق. أما النساء من الطبقات الاجتماعية ذات المستوى الاقتصادي المتوسط والعالي القادرات على تأمين كافة البدائل والتسهيلات الداعمة لمشاركتها الاقتصادية في سوق العمل مثل (الخدمات، والمعينات

والتشريعات الداعمة لعمل المرأة وخصوصاً في مؤسسات القطاع الخاص. وعدم كفاية الحد الأدنى للأجور، وعدم التنوع في مجالات العمل المتاحة للمرأة. وغياب البرامج التنموية والتوعوية التي تساعد المرأة في التعبير عن مشاعرها والتحكم في مشاعرها وإدارة ضغوط الحياة المختلفة، وعدم توفر وإتاحة الفرص التدريبية المتخصصة للنساء من خلال البرامج التنموية المختلفة مع التركيز على الفرص التدريبية الإنتاجية التقليدية مثل الخياطة، التطريز، الإنتاج الغذائي والحيواني. وعدم إشراك أدوار الرجل ضمن المنظومة التشريعية والقانونية لتحفيز ودعم المشاركة الاقتصادية للمرأة. بالإضافة إلى إقصاء النساء فوق عمر الأربعين عن المشاركة الاقتصادية للمرأة مقارنة بالرجال الذين يجدون فرصاً اقتصادية متوافرة ضمن نفس الفئة العمرية. وعدم احتساب الأنشطة الاقتصادية غير مدفوعة الأجر بأشكالها المختلفة ضمن معدلات المشاركة الاقتصادية. مع غياب المرونة في آليات التشغيل من حيث تفعيل نظام الدوام الجزئي أو العمل من المنزل أو نظام الفترتين.

التوصيات جاءت كما يلي: ضمان تفعيل تطبيق القوانين والتشريعات الداعمة لعمل المرأة وتشديد الرقابة على المؤسسات ولاسيما في القطاع الخاص وغير الحكومي، مع تفعيل تطبيق إجراءات المخالفات والعقوبات لغير الملتزمين بها. وتفعيل موقع أو وسيلة للإبلاغ عن الانتهاكات التي تتعرض لها المرأة في بيئة العمل تكون ذات تماس مباشر مع وزارة العمل والجهات الحكومية المتبنية للتشريعات الخاصة بحقوق المرأة وتشجيع التحاق المرأة بسوق العمل. ورفع الحد الأدنى للأجور وضمان توفير التنوع في فرص العمل المعروضة على القطاع النسائي في الأردن ليتجاوز الطلب على عاملات

المصانع، وعاملات خطوط الإنتاج المختلفة بالإضافة إلى المهن التي لا تتطلب إلا الحد الأدنى من المهارات والتقنيات التي تعزز فكرة محدودية دور المرأة في عملية الإنتاج وتحصر قدراتها في ميادين ومجالات محددة، وبالتالي تقوم حتماً بإعادة إنتاج الأدوار وتعزيز الصور النمطية التقليدية للمرأة. وتنفيذ برامج المشورة والوعون والدعم النفسي والاجتماعي للنساء العاملات، ليجدن فيها مساحة للتفريغ والتعبير عن مشاعرهن وإيجاد النصح والمشورة ومشاركة العواطف والمواقف مع مثيلتهن وبالتالي يجدن سبلهن للاستدامة والبقاء في سوق العمل. وتنفيذ برامج التمكين الذاتي للنساء العاملات وغير العاملات بغض النظر عن المستوى الاقتصادي والاجتماعي والتعليمي الذي ينتمين له، من خلال تزويدهن بمهارات تساعدن على إدارة شؤون حياتهن مثل إدارة الوقت، والتفاوض وإدارة النزاع، والاتصال والتواصل، ومعرفة الذات، وحل المشكلات واتخاذ القرار وغيرها من المهارات التي تعزز ثقة المرأة بذاتها وتساعدن على إدارة المواقف المختلفة التي تتعرض لها وبالتالي تتحمل مسؤولية قراراتها. بالإضافة الى التوصية بتوفير فرص عمل بدوام جزئي للنساء أو تفعيل رفع الإنتاجية والعمل من داخل المنزل، وهذا الجانب مربوط بمدى كفاءة المرأة وقدرتها على توظيف مهارات تكنولوجية في العمل مثل التسويق، والتصميم، وتنفيذ الدراسات او التحليل أو الترجمة وغيرها من المجالات. وتفعيل تطبيق منهجيات مجموعات الادخار والإقراض التي من شأنها أن تساعد عدداً كبيراً من النساء على بدء مشاريع إنتاجية صغيرة تتلاءم مع ظروفهن المحيطة وتلبي احتياجاتهن وإمكانياتهن.

وفي دراسة المجلس الأعلى للسكان (٢٠١٥) "انسحاب

والضمان الاجتماعي والإجازات، مما يعود بالفائدة على صاحب العمل، مما يقلل من فرص العمل المتاحة للمرأة الأردنية في محافظة إربد. كما تبين أن التقاليد الاجتماعية التي تمنع المرأة من العمل في أماكن بعيدة عن مكان الإقامة، مما يقلل من فرص العمل، والمعايير الاجتماعية التي تحدد الأعمال المناسبة للمرأة؛ المرأة في عمان لديها عدد أقل من قطاعات العمل للالتحاق بها، بينما نجد أن التوجه العام هو لقطاع التعليم المكتظ تلقائياً. وتبين أن مشاركة المرأة في القوى العاملة تتأثر من عدم توفر الخدمات الاجتماعية المطلوبة من قبل النساء العاملات، وخاصة دور الحضانه. وظهر أن الفرص التعليمية للإناث لا تماثل تلك المتاحة للذكور. حيث وجد أن التوجه هو للتخصصات ذات الصلة أساساً بقطاع التعليم (مما يسبب في انخفاض فرصة الحصول على وظيفة). بالإضافة إلى ندرة التدريب المتخصص الذي ينسجم مع الخبرة والمهارات التي تتطلبها قطاعات العمل. وكان من أهم النتائج أن إمكانية الحمل والأمومة تترك أثراً سلبياً على توظيف المرأة والأجور والعلاوات من النساء. ويحظر على النساء العمل أثناء الليل، ويمكن أيضاً أن يحظر عليها بعض الوظائف. والإجهاد النفسي لبيئة العمل يمنعها من قضاء وقت كاف مع أسرهم، وصعوبة المشاركة في اتخاذ القرارات المهنية في مكان العمل، ومواجهة التحرش عند استخدام وسائل النقل العام. كما أن الأدوار والمسؤوليات المجتمعية التقليدية مثل الحمل ورعاية الأسرة لا تزال تعوق قدرتهم على العثور على وظيفة.

أما عن تقرير البنك الدولي (٢٠١٤) بعنوان "السيدات في مجال الأعمال والإدارة"، فقد جاء التقرير نتيجة لدراسة أجراها البنك هدفت إلى: التوصل إلى تكوين فهم أكبر للعوائق التي تحول دون تقدم المرأة في مجال

النساء من سوق العمل الأردني من واقع بيانات المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي"، فقد هدفت الدراسة إلى التعرف على أسباب انسحاب النساء المشتركات في الضمان الاجتماعي من سوق العمل، ودراسة الخصائص الديموغرافية والاجتماعية والاقتصادية للمرأة العاملة المنسحبة من سوق العمل، بالإضافة إلى التعرف على أنواع الوظائف التي تشغلها المرأة في سوق العمل والتي تنسحب منها، والتعرف على الصعوبات والتحديات التي تواجه المرأة وتحول دون استمرارها في العمل وتؤدي إلى تدني مشاركة المرأة في سوق العمل، ومراجعة وتحليل التشريعات (القوانين، الأنظمة والتعليمات) ذات العلاقة بعمل المرأة وتحديد أوجه القصور والفجوات فيها. وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الكمي والنوعي، حيث تم تصميم استبيان شمل عدد من الأسئلة المغلقة والمفتوحة ووزعت على (١١٠) امرأة في إربد. وأداة نوعية شملت على عقد مجموعة نقاش مركزة مع حديثات التخرج في منطقة لواء الكورة وشاركت بها سبعة نساء في مناقشات مجموعة التركيز. قام مركز المعلومات والبحوث باختيار عينة عشوائية للمسح من حديثات التخرج في محافظة إربد ومن مضى على تخرجهم ثلاث سنوات كحد أعلى، وكان حجم العينة ١١٠ نساء وبرزت أهم النتائج كما يلي: هناك نقص عام في فرص العمل، إلى جانب وجود التحيز بين الجنسين في التوظيف الذي يضع الشباب والنساء المتعلمات في وضع غير متساو، والاستغلال المالي من قبل صاحب العمل ومن قبل الأهل أو الزوج، ومنافسة اللاجئتين السوريتين: أظهرت نتائج المسح أن القطاع الخاص يتجه حالياً إلى توظيف اللاجئات السوريات في محافظة إربد، لاستغلال قبول اللاجئات للرواتب المتدنية وساعات عمل أكبر واستثناء بعض المزايا المقدمة للعمال مثل التأمين الصحي

ما لم تكن هناك جهود متضافرة لتعزيز التقدم المحرز. أما البلدان التي شهدت تراجعاً في نسب المديرات فتنتهي إلى جميع الأقاليم و مستويات التنمية، وهناك حالات قليلة هي التي تراجعت فيها كل من نسبة المشاركة في القوى العاملة ونسبة المرأة في الإدارة. وجاءت التوصيات كما يلي: تغيير طرق التفكير، ودراسة جدوى التنوع بين الجنسين، تبني سياسة تكافؤ الفرص في التشغيل، وضرورة مراجعة خطط تنمية الموارد البشرية.

وفي تقرير البنك الدولي (٢٠٠٣) حول "التقدم الاقتصادي للمرأة في الأردن تقييم للنوع الاجتماعي". حيث شمل الأهداف التالية: تشخيص الفوارق والمعوقات المرتبطة بالنوع الاجتماعي للتقدم الاقتصادي للنساء، وتسهيل الضوء على الاعتبارات المترتبة للنمو الاقتصادي والحد من الفقر الناجم عن المشاركة الاقتصادية للنساء، بالإضافة إلى تحديد الأولويات للسياسات والأفعال لمعالجة هذه الاعتبارات. ويركز التقييم على تقدم النساء الاقتصادي ومشاركتهن في المجال العام باعتبارها مؤشرات مخرجات أساسية في سياسات الماضي، وباعتبارها نقاط الدخول الرئيسية لاستهداف موضوعات النوع الاجتماعي ذات الأهمية القصوى من أجل تطوير سياسات من شأنها أن تثير مهارات كل من النساء والرجال.

وقد خرج التقرير بالنتائج التالية: إن مستوى مشاركة الإناث في سوق العمل يوحي بأن الأردن يمكنه زيادة قدرته الإنتاجية. وتأسيساً على تقديرات لكل دول الشرق الأوسط وشمال أفريقيا وغيرها من مناطق العالم، فإن المستوى الفعلي لمشاركة الإناث في سوق العمل في الأردن هو فقط حوالي نصف المتوقع. وهذا المستوى هو الأدنى في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا (أعلى فقط من العراق)، بالرغم من أن هذه النسبة قد زادت ما بين

الأعمال والإدارة، ويشير إلى الطرق الممكنة لمعالجة هذه القضية، مع تسليط الضوء على الممارسات الجيدة بين شركات القطاع الخاص والمنظمات التي تمثلها. واستندت المنهجية على عمل استقصاء قام بتنفيذه مكتب أنشطة أصحاب العمل بمنظمة العمل الدولية عام ٢٠١٣ وشمل ما يقارب من ١٣٠٠ شركة من شركات القطاع الخاص في ٣٩ بلداً من البلدان النامية، وأيضاً حلقات العمل التي عقدت مع منظمات أصحاب العمل الوطنية في خمسة أقاليم خلال ٢٠١٢-٢٠١٣، قدمت بيانات ومعلومات نوعية وكمية عن وضع المرأة في مجال الأعمال والإدارة، وكانت العينة متمثلة بعدد من الشركات الصغيرة والمتوسطة وكذلك الكبيرة والمتعددة الجنسيات في الأقاليم الناشئة والبلدان النامية ذات الاقتصاديات غير الرسمية الكبيرة. وقد تبين من النتائج ما يلي: تظهر بيانات منظمة العمل الدولية أن معدلات مشاركة المرأة في سوق العمل لا تزال في العموم أعلى نسبياً من حصتها في الوظائف الإدارية، وتزيد الفجوة بصورة كبيرة في العديد من البلدان. ومع ذلك، تزيد النساء من أعدادهن تدريجياً كمديرات. وفي معظم البلدان التي توافرت البيانات بشأنها لمنظمة العمل الدولية خلال السنوات العشر الماضية، رفعت النساء حصتهن من الوظائف الإدارية. فقد زادت نسبة المديرات في ٧٧٪ من ١٠٤ بلدان توافرت البيانات بشأنها لمنظمة العمل الدولية، وتمثل هذه النسبة ٨٠ بلداً من هذه البلدان. كانت الزيادة في ٢٣ بلداً بنسبة ٧٪ أو أكثر. ومع ذلك، ففي حوالي ٢٣ بلداً انخفضت حصة النساء من الإدارة فعلياً، وذلك على رغم من تزايد مشاركتهن في القوى العاملة وارتفاع مستويات تعليمهن. يشير ذلك إلى أن المكاسب التي تحققت في مجال النهوض بالمرأة في الإدارة ليست مضمونة الاستمرار دائماً، ويمكن هدمها بسهولة

التي تم تشخيصها في هذا التقييم القطري للنوع الاجتماعي.

- المتابعة والتقييم لدعم الحكومة الأردنية في متابعة التقدم، والنتائج والتأثيرات للأهداف المدرجة في التنمية الوطنية واستراتيجيات المرأة.

أما في تقرير التقييم القطري الذي أجراه البنك الدولي (٢٠١٣)، فقد هدف التقرير أولاً إلى تقييم أوجه التفاوت في المساواة بين النوع الاجتماعي في مجالات المشاركة في سوق العمل، وقدرة الفرد على الاختيار، وتمكنه من الوصول إلى العدالة، ثم تزويد الحكومة الأردنية بإطار عمل للسياسات والإجراءات التي يجب تنفيذها لمعالجة هذا الخلل، وكذلك توفير قاعدة ثابتة لتطبيق الأنشطة المتضمنة في خطة العمل الرامية إلى تحقيق المساواة بين الجنسين. أما الهدف الثاني فيتمثل بتطوير وتعزيز الشراكات مع المؤسسات الحكومية ومنظمات المجتمع المدني والمؤسسات الأكاديمية في الأردن لتعزيز التعاون حول معالجة القضايا المتعلقة بالمساواة بين النوع الاجتماعي والتي تؤثر بشكل مباشر على التنمية في المجتمعات، وبشكل خاص تطوير آليات للتعاون على تطبيق خطة العمل الرامية إلى تحقيق المساواة بين الجنسين.

كما كشف تقرير التقييم القطري للمساواة بين الجنسين في السياق الأردني حقيقة الجدل المطروح أن التقدم المحرز في مجال التنمية البشرية لم يسهم في زيادة مشاركة المرأة في الحياة الاقتصادية والسياسية والاجتماعية. وهذا يدعم اعتبار المشاركة الاقتصادية وقدرة الفرد على الاختيار والوصول إلى العدالة من المجالات الجوهرية التي يجب التركيز عليها في هذا التقييم.

الأعوام ١٩٨٠-٢٠٠٠، وكما هو مبين في الشكل ٣. إن لهذا الوضع عدة مضامين تؤثر على رفاه العائلة وعلى الأداء الاقتصادي. كما أن أحد أكثر العواقب وضوحاً هو العدد الكبير للأشخاص غير العاملين المدعومين من قبل الأفراد العاملين، وهو ارتفاع نسبة الإعاقة الاقتصادية. وفي الأردن، فإن هذه النسبة تبلغ ٢,٦٪، وهي واحدة من أعلى النسب في دول العالم النامية، وحتى أنها أعلى من معدل دول منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا والبالغ معدلها ١,٢٪. وعلى أي حال وبعد إجراء التصحيحات من أجل البطالة العمرية والتركيبية السكانية، فإن الأردن لا يزال يظهر نسبة إعاقة تقدر بنحو ٢,١ لغير العاملين. وتعزى هذه النسبة العالية إلى المشاركة المنخفضة للنساء في قوة العمل.

وقدم التقرير التوصيات التالية:

- الإصلاح التعليمي للتأكيد على تناول شامل لأعمال البنك الحالية عن طريق توطيد الروابط ما بين نتائج التقييم القطري للنوع الاجتماعي وبرنامج الاقتصاد المعرفي.
- إصلاح نظام التقاعد والضمان الاجتماعي وتحليل وتشخيص السياسة الملائمة من أجل معالجة، أو التعامل مع تأثيرات الفروق الجندرية.
- إصلاح القطاع العام وأداء القطاع الخدمي من أجل دمج أفضل لقضايا النوع الاجتماعي في السياسات الوطنية والبرامج من أجل إصلاح الخدمة المدنية، والإنفاق العام، ومبادرات الإصلاح القانوني.
- إجراء أبحاث ودراسات إضافية للحصول على معرفة أفضل بشأن العضلات الخاصة بالنوع الاجتماعي في الأردن، والتركيز في المجالات التي لا تتوفر حولها، وتسهيل الضوء على الفجوات في المعلومات والبيانات

- يظهر الأردن في الوقت الحالي مساواة ملحوظة في نتائج مجالي الصحة والتعليم. فقد حقق الأردن تقدماً بارزاً في تنمية الموارد البشرية على مدى العقود الثلاثة الماضية أسهمت في تطور ملحوظ في مؤشرات التنمية البشرية على مستوى الأسرة.
- تتعارض الانجازات التي تم تحقيقها في مجال التنمية البشرية مع ارتفاع تكافؤ مشاركة المرأة في الاقتصاد التي ظلت بين أدنى المعدلات في العالم. يعد "نغز" العلاقة المقلوبة بين التقدم المذهل في مؤشرات التنمية البشرية وانخفاض مشاركة المرأة الاقتصادية- "مفارقة النوع الاجتماعي"- هي السمة الغالبة على دول الشرق الأوسط وشمال إفريقيا ولكنها أكثر حدة ووضوحاً في دولة مثل الأردن.
- تشكل أغلبية النساء العاطلات عن العمل من فئة التعليم المنخفض. أما بالنظر للقوى العاملة فتواجه النساء معدلات مرتفعة جداً من البطالة خصوصاً بين فئات الشباب والمتعلمات.
- يسهم التحيز القائم على النوع الاجتماعي في البناء الاقتصادي للتوظيف والإنتاج في الأردن في تشويه مشاركة المرأة الاقتصادية في القوى العاملة، فالمرأة لم تستفد من مزايا النمو المتزايد في العقود الماضية بشكل كبير نظراً لعدم تقبل شرائح كبيرة من أسواق العمل عمل المرأة في القطاعات متزايدة النمو وعالية الإنتاجية. ففي حين تشارك امرأة واحدة من بين أربع نساء في القوى العاملة، يوظف القطاع العام ٤٤% من النساء. يمثل قطاعا التعليم والصحة ما نسبته ٣٨% و١٢% على التوالي من بين القطاعات التي تشكل كثافة عمالة نسائية التي تتجاوز نسبة الموظفات من الإناث فيها قليلاً عن ٥٠% في كل منها
- (مسح لجنة الخبراء لسوق العمل في الأردن ٢٠١٠).
- تظهر الأدلة أن القيود على مشاركة المرأة الاقتصادية تبدأ من التحصيل التعليمي ولكنها تتجلى في طريقة إعداد الحوافز الاقتصادية أو صياغة الخيارات والعادات الاجتماعية، ففي الأردن لا يوجد ترابط بين المهارات والتعليم الذي تحصل عليه المرأة وبين المهارات التي يتطلبها العمل وخصوصاً في القطاع الخاص. وفي الواقع تبدي النساء في الوقت الحاضر اهتماماً كبيراً في الدراسات المتعلقة بالعلوم الإنسانية واهتماماً ضئيلاً في دراسة العلوم أو في التكنولوجيا بشكل عام.
- تأتي التحديات التي تواجهها المرأة وتحول دون ممارسة حقها في الاختيار من التمييز في تطبيق الأطر القانونية المرتبطة باتساع فجوات العادات الاجتماعية المقيدة التي قد تحكم سلوك المرأة.
- تعكس التشريعات والأنظمة جزئياً العادات الاجتماعية، وتتعارض باستمرار مع مبدأ المساواة في ظل القانون كما وتقيد الحدود القانونية المرتبطة بقدرة المرأة على الاختيار.
- تلعب العادات الاجتماعية دوراً هاماً في الحد من قدرة المرأة على الاختيار وتذهب في بعض الأحيان إلى أبعد من الحدود التي وضعتها التشريعات باسم الأفكار المتداولة حول الأدوار التقليدية للنوع الاجتماعي في المجتمع وباسم حماية سمعة المرأة والمحافظة عليها. ولا تزال العادات الاجتماعية إلى جانب القيود القانونية تحد من قدرة المرأة على الاختيار فيما يتعلق بالأصول الاقتصادية وفي الحياة الشخصية والأسرية وفي المشاركة السياسية.
- يعزز النمو الاقتصادي قدرة المرأة على الاختيار من خلال زيادة سيطرة المرأة على الأصول الاقتصادية إلا أن



للباحثين والباحثات عن عمل من جهة ومساعدة أصحاب العمل بتأمين احتياجاتهم من العمالة من الشباب والشابات من جهة أخرى.

وقد صدر عن مركز الضنيق للدراسات تقرير صحفي حول "واقع مشاركة المرأة الأردنية اقتصادياً"، حيث هدف التقرير الى الوقوف على ما تم انجازه حتى الآن في مجال زيادة مشاركة المرأة في الحياة الاقتصادية. وبمراجعة سريعة لعدد من المؤشرات الأساسية، تم ملاحظة أنه وعلى الرغم من الخطط الاستراتيجية والسياسات التي تم تصميمها وتطبيقها خلال السنوات العشرين الماضية، والتي كانت تستهدف تطوير دور المرأة اقتصادياً واجتماعياً، فإن واقع مشاركة المرأة الاقتصادية ومساهمتها في سوق العمل ما زال متواضعاً، ودون الطموح. فالأرقام الرسمية تشير أن معدل المشاركة الاقتصادية المنقح للمرأة الأردنية (قوة العمل للإناث منسوبة إلى عدد السكان من الإناث ١٥ سنة فأكثر) في عام ٢٠٠٩ ما زال منخفضاً جداً ويبلغ حوالي ١٤ بالمائة مقارنة مع حوالي ٢,٦٥ بالمائة عن الذكور. وإذا ما قورنت هذه المؤشرات مع واقع حال الدول العربية ودول العالم الثالث الذي تقارب فيها نسبة مشاركة المرأة ٢٠ بالمائة وفي الدول المتقدمة تقارب ٥٠ بالمائة، فإن الانجاز دون الطموح. من جانب آخر فإن الأرقام الصادرة عن المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي للعام ٢٠٠٨، تشير إلى أن نسبة النساء المشتركات في المؤسسة تبلغ حوالي ٢٥ بالمائة من مجمل المشتركين في المؤسسة.

وتؤكد دراسة مسح فرص العمل التي استحدثها الاقتصاد الأردني في النصف الأول من عام ٢٠٠٩ هذا الانخفاض في مشاركة المرأة في الحياة الاقتصادية وسوق العمل، إذ أشارت الدراسة أن فرص العمل المستحدثة والتي أشغلتها النساء بلغت نسبتها ١٩ بالمائة من مجمل

بعض العوائق في الحصول على بعض الأصول والسيطرة عليها مثل الدخل والأراضي والميراث والتقاعد تقوض من ممارسة المرأة وقدرتها على الاختيار.

وفي دراسة يغمور (٢٠١٥) حول "تنمية ثقافة العمل الحر والمبادرة لدى المرأة العربية كصاحبة عمل" وتهدف الدراسة إلى تسليط الضوء على واقع عمل المرأة العربية بشكل عام والأردنية بشكل خاص والتحديات التي تواجهها من نظرة المجتمع وتقييده لها إلى ثقافة العيب وصولاً إلى التمييز ضدها وعدم مراعاة ظروفها كالحمل والأمومة هذا بالإضافة إلى تدني الأجور. وقد ركزت الدراسة على المحاور التالية، تنمية وتعزيز ثقافة العمل الحر وبيان دورها في خلق فرص عمل للشباب، تنمية ثقافة العمل الحر والمبادرة لدى المرأة العربية كصاحبة عمل، وتسهيل الضوء على أهمية المشاريع الصغيرة والمتوسطة في تنمية ثقافة العمل وروح المبادرة. واعتمدت المنهج الوصفي، وشملت العينة الإحصائيات الموثقة والمسوحات الميدانية والدراسات السابقة. وخرجت بعدد من النتائج أهمها: التهميش المجتمعي لدور المرأة في الحياة الاقتصادية، هيمنة ثقافة العيب، ارتفاع نسبة البطالة بسبب الإقبال على فئة محدودة من فرص العمل وتجاهل الكثير من المهن والأعمال. ومن أهم التوصيات: التأكيد على ضرورة إدخال مفهوم العمل الحر والمبادرة والريادة في المناهج الدراسية منذ الصفوف الأولى والانتقال من التخطيط إلى التنفيذ يلزمه العمل كخطوة أولى على حصر جميع المهن غير المرغوب فيها خصوصاً تلك التي توفر الآلاف من فرص العمل، والسعي لتحسين ظروف العمل والعاملين فيها كخطوة ثانية، لمجابهة ثقافة العيب والانتصار عليها. بالإضافة إلى تقديم خدمات الإرشاد والتوجيه المهني

الوطني، ومن جانب آخر تزيد من نسبة الإعاقة في المجتمع الأردني، حيث يعيل كل مواطن أربعة آخرين، وهذه النسبة تعد من أعلى النسب في العالم.

ومن الجدير بالذكر أن معدلات المشاركة الاقتصادية للمرأة في الأردن تتأثر بالحالة الاجتماعية وعدد وأعمار الأطفال لديها ومدى توفر الخدمات المتعلقة بالمرأة العاملة، وبالذات دور الحضانة، كما أن حجم قوة العمل النسائية يتأثر إلى حد كبير بعمر المرأة وزوجها، وإن الانسحاب من سوق العمل بالنسبة للمرأة يزداد طردياً مع ازدياد عدد العاملات المتزوجات ومع ازدياد الإنجاب للمرأة العاملة. هذا إلى جانب ارتفاع كلفة تشغيلها خاصة بعد زواجها، التي يتحمل صاحب العمل لوحده كلفة إجازات الأمومة والرضاعة، وكونه صاحب القرار بالتوظيف، فإنه يحجم عن توظيفها.

وعلى الرغم من أن التشريعات الأردنية المتعلقة بعمل المرأة تعد من التشريعات المتقدمة على مستوى المنطقة والعالم، وتتواءم بشكل كبير مع معايير العمل الدولية ذات العلاقة، إذ يعطي الحق للمرأة في إجازة أمومة مدة ١٠ أسابيع مدفوعة الأجر بالكامل وساعة لإرضاع الطفل يومياً ابتداء من يوم الولادة، وإلزام صاحب العمل الذي يستخدم عدداً يزيد على ٢٠ عاملة متزوجة أن يهيئ مكاناً مناسباً لأطفال العاملات، شريطة أن لا يقل عددهم عن ١٠ دون سن الرابعة، كما نص القانون على عدم فصل المرأة الحامل ابتداء من الشهر السادس أو أثناء إجازة الأمومة، وعدم تكليف المرأة العاملة بأعمال خطيرة ومضرة بصحتها، ويتعامل قانون العمل مع العاملين دون تمييز بين الرجال والنساء.

أما عن أهم التوصيات فقد أكدت على:

- ضرورة إعادة النظر بالتشريعات: من أجل تذليل بعض العقبات أمام المرأة للاندماج أكثر في الحياة

فرص العمل المستحدثة مقابل ٨١ بالمائة ذهبت إلى الرجال. وإذا ما أخذنا بعين الاعتبار أن نسبة الإناث العاملات في القطاع العام (الحكومي) تقارب ثلث العاملين في هذا القطاع، وتشكل نصف القوى العاملة النسائية. فإن نسبة تشغيل النساء في القطاع الخاص تبدو متواضعة للغاية.

هذا إلى جانب ارتفاع معدل البطالة لدى النساء الأردنيات مقارنة مع الرجال، إذ بلغت ٢٠,٣ بالمائة مقابل ١٠,٥ بالمائة عند الرجال في عام ٢٠٠٩. وتواجه النساء في الأردن تحديات غير متكافئة مقارنة مع الرجال في مكان العمل بالنظر إلى تحصيلهن العلمي، (حسب أرقام ٢٠٠٩، يشكلن ما نسبته ٥١ بالمائة من طلبة البكالوريوس في مختلف الجامعات)، حيث هنالك ضعف شديد في مشاركتها في العمل في مؤسسات القطاع الخاص المنظم والمؤسسات الصغيرة والقطاع غير المنظم لعدم توفير هذه القطاعات شروط عمل ملائمة لظروف المرأة.

كذلك تواجه المرأة العاملة تمييزاً واضحاً فيما يتعلق بمستوى الأجور مقارنة مع الرجل، فقد بلغت الفجوة بين الجنسين لصالح الذكور ما مقداره ٣٨ ديناراً شهرياً، فمتوسط أجور الرجال العاملين في الأردن بلغ ٣١٥ دينار شهرياً، بينما متوسط أجور النساء العاملات بلغ ٢٧٧ ديناراً شهرياً. وهذه الفجوة في القطاع الخاص أعلى منها في القطاع العام، إذ بلغت في القطاع الخاص ٦٦ ديناراً، بينما هي في القطاع العام ٢٧ ديناراً.

والى جانب ذلك، تعاني المرأة العاملة من تمييز في الترقيات والدورات التدريبية سواء كان ذلك داخل الأردن أو خارجه. إن ضعف دور المرأة في الحياة الاقتصادية الأردنية يعد أحد المشكلات الأساسية التي يواجهها الاقتصاد الوطني، فهي من جانب تحرم طاقات إنتاجية كبيرة من المساهمة في بناء وتطوير الاقتصاد

- الاقتصادية وسوق العمل، فقد بات مطلوباً إعادة النظر في بعض التشريعات ذات العلاقة، وأهمها تعديل قانون الضمان الاجتماعي بإنشاء صندوق خاص لتغطية تكاليف إجازات الأمومة والرضاعة، وعدم تحميل هذه التكاليف إلى صاحب العمل لوحده، وكذلك تعديل قانون العمل بحيث ينص صراحة على المساواة في الأجور بين الذكور والإناث، وفرض نسبة معينة كحد أدنى لعمل النساء في مؤسسات القطاع الخاص (كوتا) هذا إلى جانب تفعيل دور مفتشي العمل بحيث يوقفون المخالفات التي ترتكب بحق العاملين نساء ورجالاً.
- كذلك بات مطلوباً تكثيف الحملات التي من شأنها تشجيع السيدات للالتحاق بسوق العمل، وتشجيع أصحاب العمل على توظيف النساء.
- بالإضافة إلى عمل مراجعة دورية بمختلف الاستراتيجيات والبرامج الهادفة إلى تعزيز دور المرأة في الحياة الاقتصادية وسوق العمل سواء تلك الصادرة عن المؤسسات الحكومية ذات العلاقة أو عن مؤسسات المجتمع المدني، ليس بهدف تقنين حقوق المرأة وحمايتها فحسب، بل لضمان تنفيذ هذه الحقوق.





رعت الوزارة إطلاق حملة "قم مع المعلم"، والتي نفذتها الوزارة لمساندة العاملات من المعلمات في القطاع الخاص، حيث جاء تنفيذها بالتعاون مع نقابة المعلمين الأردنيين ومؤسسة الضمان الاجتماعي وعدد من منظمات المجتمع المدني.

ولا بد من الإشارة أيضاً إلى أنه من خلال تطبيق إحدى مشاريع الاستراتيجية الوطنية للتشغيل للأعوام ٢٠١١-٢٠٢٠، فقد أطلقت الحملة الوطنية الأولى التي أكدت استطاعتها تشغيل عدد كبير من النساء والرجال. بالإضافة إلى ما تقدم قامت الوزارة بإطلاق العديد من البرامج ومنها: مشروع نقل الفروع الانتاجية (الستلايت) وذلك لخلق فرص عمل للنساء في مناطق جيوب الفقر. بالإضافة إلى برامج تدريب وتأهيل خريجي تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات. كما قام الوزارة بعدد من برامج التشغيل الذاتي للإناث في المحافظات<sup>(١)</sup>.

وعلى الرغم مما تم الإشارة إليه من وجود العديد من المبادرات الوطنية الهادفة لتمكين المرأة اقتصادياً، إلا أنه يظل التساؤل المطروح حالياً ذلك المتعلق بأوضاع المرأة

## 2. واقع المشاركة الاقتصادية للمرأة في القطاع الخاص: حقائق وأرقام

يعتبر الأردن واحداً من أكثر الدول تقدماً في منطقة الشرق الأوسط، بالرغم من أنه يعاني من محدودية موارده الطبيعية الأمر الذي دعا إلى التركيز على الاستثمار في العنصر البشري كأداة رئيسية في تحقيق رؤية الأردن في التحول نحو اقتصاد السوق الحر.

وفي هذا السياق أدرك الأردن أهمية زيادة مشاركة المرأة في التنمية من خلال العمل على إنجاز العديد من المبادرات الوطنية الرامية إلى دعم مشاركة المرأة في سوق العمل، فقامت وزارة العمل بالشراكة مع اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة بإطلاق اللجنة التوجيهية للإنصاف بالأجور في تموز ٢٠١١.

وفيما يتعلق بتوفير دور الحضانه، قامت وزارة العمل بإطلاق حملة إعلامية بخصوص تطبيق المادة (٧٢) من قانون العمل في القطاع الخاص لعام ٢٠١٣. وقد عملت الوزارة على هذا الشأن من خلال عقد شراكات مع منظمات المجتمع المدني الداعمة وفي مقدمة ذلك حملة صداقة "نحو بيئة عمل صديقة للمرأة"، كما

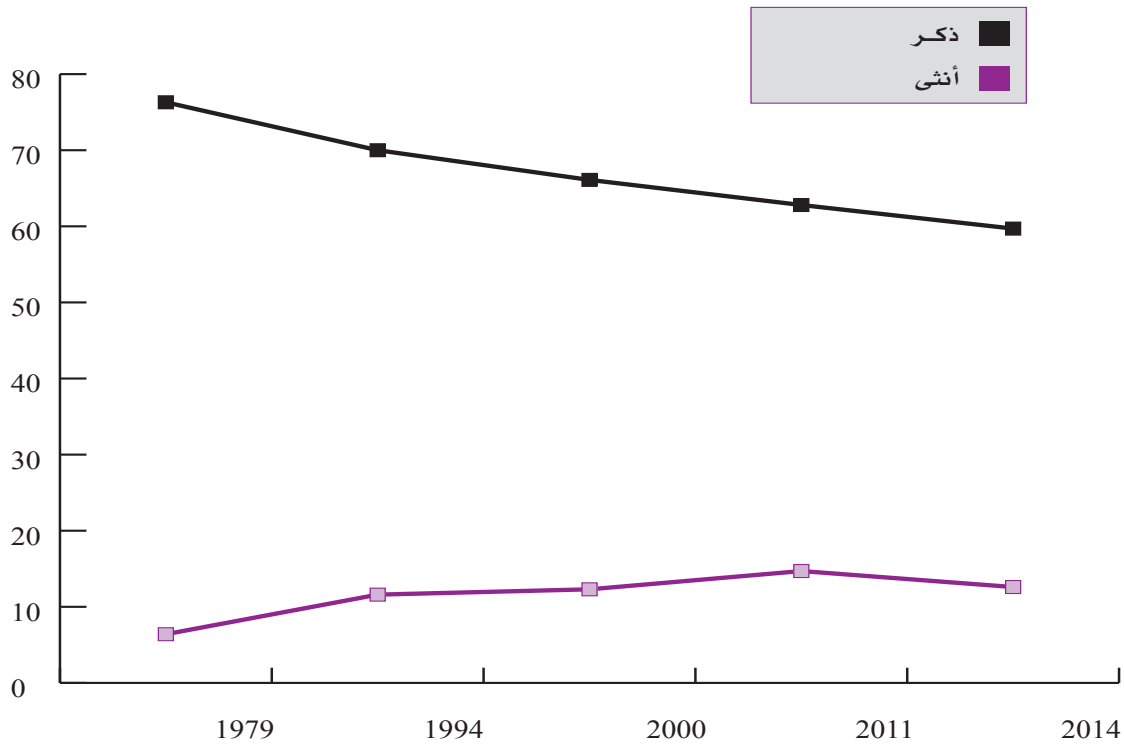
العكور، إيمان (٢٠١٥)، التمكين الاقتصادي للمرأة الواقع والأفاق: وزارة العمل الأردنية نموذجاً.

٦,٤ للإناث)، في حين انخفض الفارق بين المعدلين بمقدار أربعة أضعاف في عام ٢٠١٤. وقد أدت الأحداث السياسية، والركود الاقتصادي، وعدم موائمة مخرجات التعليم مع متطلبات سوق العمل، وارتفاع مستويات الفقر والبطالة، بالإضافة إلى التمسك بالأدوار التقليدية للمرأة ممثلة بالأعمال المنزلية اليومية والعناية بالأطفال إلى محدودية مشاركة المرأة في سوق العمل مقارنة بالرجل. وعليه فإن هذه الظاهرة وانعكاساتها على المجتمع الأردني تستدعي الدراسة والبحث بشكل متعمق.

الأردنية ومدى مساهمتها في الجوانب الاقتصادية إلى جانب الرجل الأردني في تحقيق رؤية الأردن في التحول نحو اقتصاد السوق الحر؟ وللإجابة على هذا التساؤل المطروح لابد من تحليل واقع المرأة في سوق العمل الأردني، والتحديات التي تواجهها أو تعيق تقدمها. وتشير المعطيات الواردة في مسح العمالة والبطالة الصادر عن دائرة الإحصاءات العامة لعام ٢٠١٤ والمبينة في الشكل رقم (١)، إلى أن معدلات النشاط الاقتصادي للذكور أعلى من مثيلتها للإناث حيث فاقت الزيادة الإثني عشر ضعفاً في عام ١٩٧٩ ( ٧٦,٣٪ للذكور مقابل

### شكل (١)

التوزيع النسبي لمعدلات المشاركة الاقتصادية حسب الجنس، ١٩٧٩-٢٠١٤

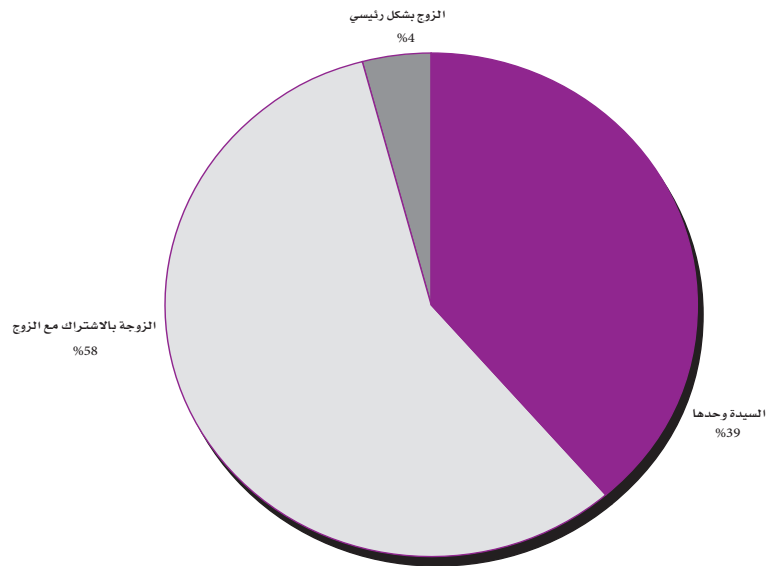


والقطاع العام وارتفاع الحد الأدنى للأجور من ١٥٠ ديناراً إلى ١٩٠ ديناراً خلال عام ٢٠١٢. كما وتظهر آخر البيانات أن حيازة المرأة للعقار لا زالت تراوح مكانها. إضافة إلى ما سبق فقد أشارت نتائج مسح السكان والصحة الأسرية لعامي ٢٠٠٧ و ٢٠١٢ والمبينة في الشكل رقم (٢)، أن ٣٩٪ فقط من السيدات المتزوجات حالياً اللاتي لهن مردود مالي مقابل عملهن يقررن لوحدهن وبشكل رئيسي كيفية استخدام هذا المردود وكيفية إنفاقه. إن هذا يدل على أن ثلث السيدات فقط هن قادرات على التحكم بمردوداتهن المادية في المقابل فإن القرار في استخدام المردود المالي للسيدات المتزوجات من الثلثين الباقيين يبقى رهن الزوج أو الزوجة معاً. ويعد هذا مؤشراً خطيراً على القيمة المضافة التي تستشعرها المرأة من عملها بحيث لا تشعر المرأة أنها تخسر الكثير حين تقرر أو يطلب منها التوقف عن العمل.

ومن الجدير بالذكر أن الدور الاقتصادي للمرأة الأردنية لم يشكل وزناً جوهرياً في الاقتصاد الأردني كالدور الذي اضطلع به الرجل. ولا يعني هذا القول أن المرأة الأردنية كانت بعيدة بشكل كلي عن المساهمة الاقتصادية في سوق العمل، بل كانت لها مساهمتها في هذا السوق في أنشطة محدودة حيث حظي التعليم بالنسبة الأكبر من المشتغلات، فاجتذب حوالي ٤١,٨٪ منهن، في حين اجتذب نشاط الصحة والعمل الاجتماعي حوالي ١٥,٣٪ من مجموع النساء المشتغلات. وقد أدى توجه النساء للعمل في هذين القطاعين إلى تضخم حجم العمالة الأنثوية فيهما وارتفاع عددها عن عدد الرجال. كما وتظهر نتائج مسح العمالة والبطالة الصادرة عن دائرة الإحصاءات العامة خلال الأعوام ٢٠١٢ - ٢٠١٤ أن أكثر من ٤٥٪ من النساء المشتغلات دخلن أقل من ٢٩٩ ديناراً شهرياً، وهذا يعني أن دخل المرأة لم يشهد تغيرات واضحة خلال الفترة المذكورة بالرغم من هيكله رواتب

### شكل (٢)

التوزيع النسبي للسيدات المتزوجات حالياً وأعمارهن ١٥-٤٩ سنة اللاتي تلقين مردوداً نقدياً مقابل عملهن، حسب الشخص الذي يقرر كيفية إنفاق المردود النقدي للزوجة



يكن متخذات القرار لوحدهن (٣٢٪). كما أن ٣٨٪ من السيدات في خميس الرفاه الأدنى أفدن بأنهن متخذات القرار الرئيسيات المتعلق بإنفاق مردودهن المالي مقارنة مع ٤٧٪ من السيدات في خميس الرفاه الأعلى. من جانب آخر قد تكون الظروف الاقتصادية وارتفاع تكاليف المعيشة قد دفعت بالمرأة إلى البحث عن فرص

وتختلف القدرة على اتخاذ القرار بحسب اختلاف المستوى الأكاديمي للمرأة. حيث أشارت نتائج مسح السكان والصحة الأسرية لعام ٢٠١٤ المبينة في الجدول رقم (١) إلى وجود تباين كبير في اتخاذ القرار حول إنفاق المردود المالي للسيدات ومستواهن التعليمي. فالسيدات اللاتي مستواهن التعليمي ابتدائياً كن أقل ميلاً لأن

### جدول (١)

التوزيع النسبي للسيدات المتزوجات حالياً وأعمارهن ١٥-٤٩ سنة اللاتي تلقين مردوداً نقدياً مقابل عملهن حسب الشخص الذي يقرر كيفية إنفاق المردود النقدي للزوجة

المستوى التعليمي الذي تم الالتحاق به	الشخص الذي يقرر كيفية استخدام المردود النقدي	السيدة وحدها	المجموع
الخصائص الأساسية			
ابتدائي	وحدها	32.4	100.0 %
إعدادي	بالاشتراك مع الزوج	53.4	100.0 %
ثانوي	الزوج بشكل رئيسي	44.2	100.0 %
أعلى من الثانوي		37.0	100.0 %
خميس الرفاه			
الأدنى	وحدها	38.4	100.0 %
الثاني	بالاشتراك مع الزوج	38.0	100.0 %
الأوسط	الزوج بشكل رئيسي	33.5	100.0 %
الرابع		33.3	100.0 %
الأعلى		47.4	100.0 %
المجموع		38.8	100.0 %

الإناث- وهذا ما تشير إليه نتائج التقرير السنوي لمسح فرص العمل المستحدثة الذي تنفذه دائرة الإحصاءات حيث دلت النتائج على أن عدد فرص العمل التي خلقها القطاع العام لسنة ٢٠١٤ لم تتجاوز ١٧١٥٨ فرصة عمل في المقابل بلغ عدد الفرص التي خلقها القطاع الخاص ٣٢٧٧٧ فرصة عمل أي وبنسبة بلغت ٥٢٪ من مجموع فرص العمل التي استحدثت لعام ٢٠١٤. إن ما سبق قد يدل على توجه النساء وإقبالهن على العمل

العمل من أجل للمشاركة في الأعباء المادية للأسرة بعد أن كانت هذه الأسر تكتفي بعائل واحد للأسرة. كذلك اقترنت سياسة خفض الإنفاق العام للدولة والمترتب عليه خفض الإنفاق الجاري الذي تشكل الأجور قسماً كبيراً منه إلى تقليص مساهمتها في خلق وظائف تستوعب قسماً من العاطلين أو الداخلين الجدد لسوق العمل الأمر الذي نتج عنه تخفيض عدد الوظائف في القطاع العام - وهو القطاع المفضل والحامي لحقوق



بالجدوى المادية من العمل، وفجوة الأجور بين الجنسين، والقدرة على مواصلة العمل في ظل الظروف العائلية كالزواج والأطفال. وهذه القطاعات تعتبر من القطاعات الهامة وطنياً ومن الأجدى أن تكون أكثر قدرة على استقطاب وتشغيل الإناث كمورد بشري أساسي لنمو هذه القطاعات وتقديمها.

كما تدل الإحصائيات على ندرة قيام المرأة بخوض ريادة الأعمال في هذه القطاعات، فأغلب أرباب العمل هم من الرجال. ويغلب طابع المشاريع الصغيرة والمتوسطة على المنشآت العاملة في هذه القطاعات. مما يعني أنها في الأغلب تتبع أسلوباً نمطياً في التعيين والترقية يميل لصالح الذكور والثقافة الذكورية، وغير مربوط بأنظمة عمل تراعي مسائل المساواة بين الجنسين وبيئة العمل الصديقة للمرأة.

في القطاع الخاص وفي أنشطة غير تقليدية كأنشطة الصناعات التحويلية والبنوك والسياحة، الأمر الذي لم يكن مقبولاً في السابق. بالإضافة إلى أن التعديلات الإيجابية على قانون الضمان الاجتماعي في تأمين إجازات الأمومة من المفترض أنها سهلت على أصحاب العمل تقديم استحقاقات إجازة الأمومة للعاملات في القطاع الخاص وبالتالي تشجيع أصحاب العمل على توظيف العديد من النساء. إلا أن هذه الافتراضات لا تجد ما يعززها من ناحية الأرقام المتاحة. وفي الأبواب التالية سنتناول أربعة من القطاعات الاقتصادية الكبرى والتي تعتبر غير تقليدية لعمل الفتيات، وذلك لتسليط الضوء على أشكال المشاركة النسائية فيها وخصائصها. وتظهر نتائج التحليل الإحصائي أن المرأة تواجه عدداً من التحديات في القطاعات المدروسة لها علاقة

## 1.2 الصناعات التحويلية

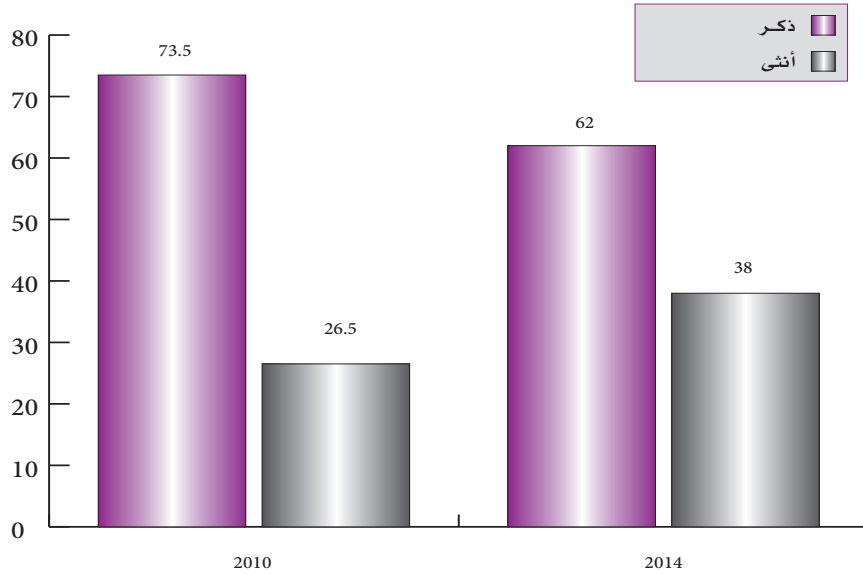
حقق نشاط الصناعة التحويلية نمواً بلغ ١٠,٢% في عام ٢٠١٤ مقارنة بعام ٢٠١٠ للأسعار الثابتة. كما بلغت مساهمة هذا النشاط في الناتج المحلي الإجمالي بأسعار السوق الثابتة ١٦,٧% في عام ٢٠١٤.

أظهرت نتائج مسح فرص العمل المستحدثة، أن ٣٨% من فرص العمل الذي تم استحداثها في القطاع الخاص

لنشاط الصناعات التحويلية في عام ٢٠١٤ كان لصالح الإناث في حين بلغت هذه النسبة ٢٦,٥% في عام ٢٠١٠، في المقابل انخفضت نسبة فرص العمل الذي تم استحداثها في القطاع الخاص لنشاط الصناعات التحويلية للذكور من ٧٣,٥% في عام ٢٠١٠ إلى ٦٢,٠% في عام ٢٠١٤. (انظر شكل رقم (١)).

### شكل (١)

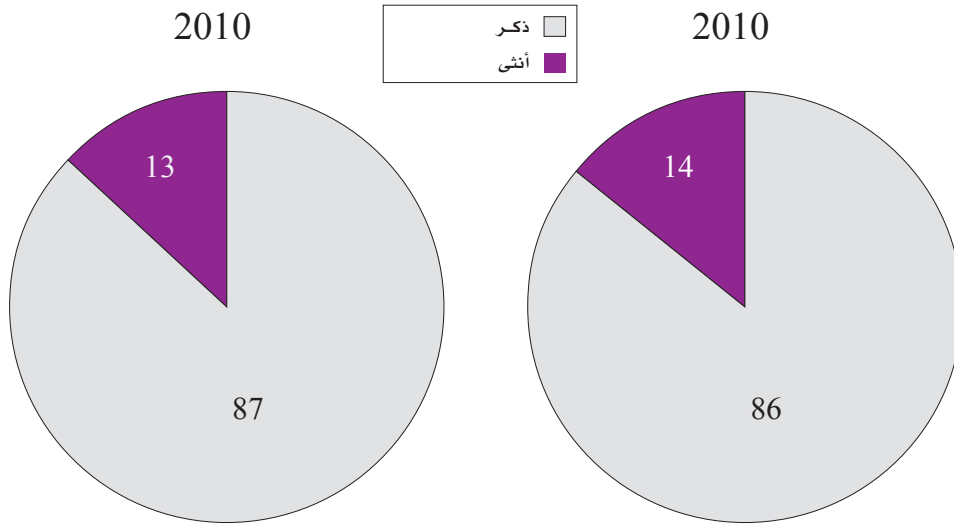
التوزيع النسبي لفرص العمل المستحدثة في القطاع الخاص لنشاط الصناعات التحويلية حسب الجنس، ٢٠١٠-٢٠١٤



كما أظهر مسح الاستخدام الذي تنفذه دائرة الإحصاءات العامة سنوياً، أن نسبة الإناث العاملات في القطاع الخاص في نشاط الصناعات التحويلية لم تظهر أي تباينات جوهرية بين العاملين حيث بلغت نسبة الإناث العاملات في هذا النشاط ١٤٪ في عام ٢٠١٠ و١٣٪ في عام ٢٠١٣. (انظر شكل رقم ٢)

### شكل (٢)

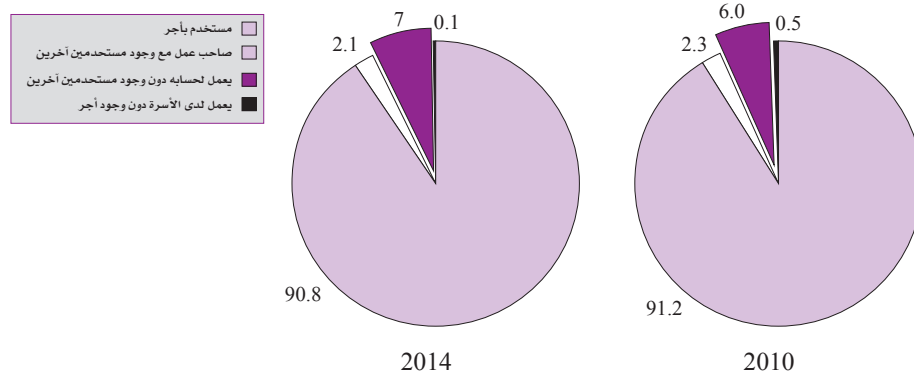
التوزيع النسبي للمشتغلين الأردنيين في القطاع الخاص لنشاط الصناعة التحويلية حسب الجنس، ٢٠١٠-٢٠١٣



وتشير نتائج مسح العمالة والبطالة الذي تنفذه دائرة الإحصاءات العامة، أن غالبية الإناث العاملات في القطاع الخاص في الصناعات التحويلية في عامي ٢٠١٠ و٢٠١٤ يعملن مقابل أجر وبنسبة تجاوزت ٩٠٪ في كلا العامين. (انظر الشكل ٣).

### شكل (٣)

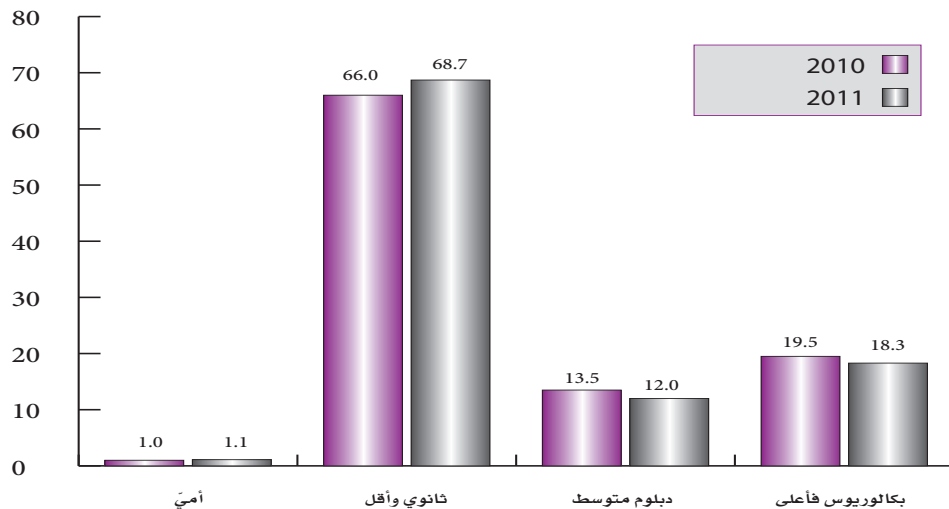
التوزيع النسبي للمشتغلات الأردنيات في القطاع الخاص في نشاط الصناعة التحويلية حسب الحالة العملية، ٢٠١٠-٢٠١٤



وحسب المستوى التعليمي، فقد أظهرت نتائج مسح العمالة والبطالة المبينة في الشكل (٤) أن غالبية الإناث العاملات في نشاط الصناعة التحويلية في القطاع الخاص مستواهن التعليمي ثانوي فأقل، كما أظهرت النتائج أن واحدة من كل خمس مشتغلات في نشاط الصناعات التحويلية من حملة الشهادة الجامعية.

### شكل (٤)

التوزيع النسبي للمشتغلات الأردنيات في القطاع الخاص في نشاط الصناعة التحويلية حسب المستوى التعليمي، ٢٠١٠-٢٠١٤

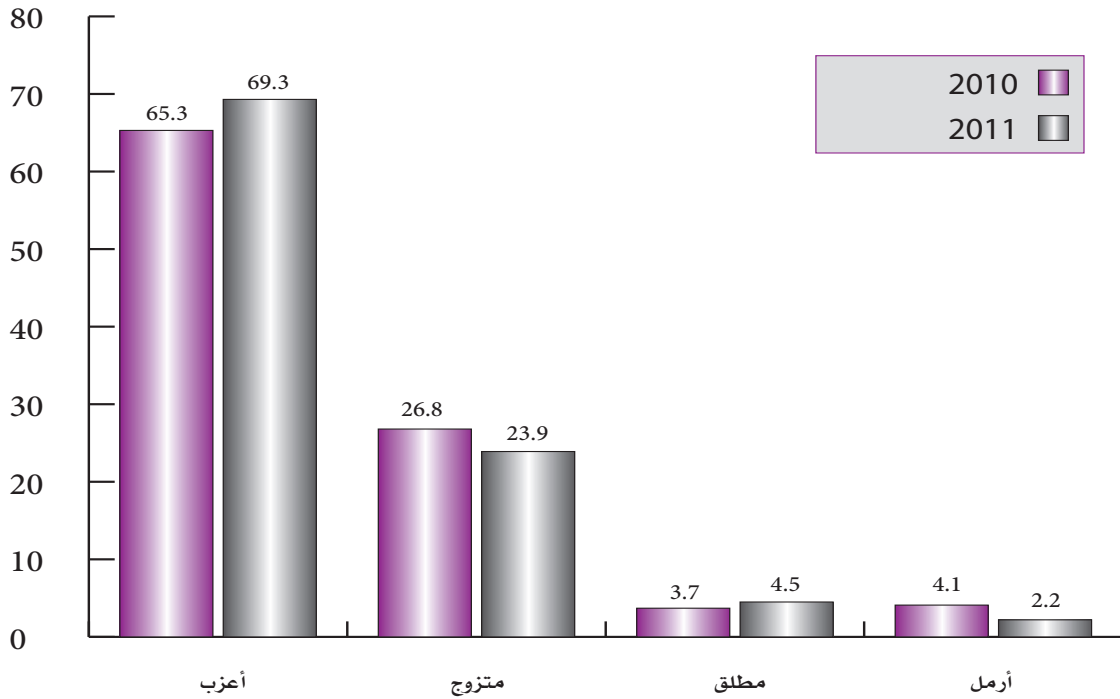


يكون مرد ذلك إلى أن العمل في الصناعات التحويلية لا يناسب المرأة المتزوجة من حيث ساعات العمل والقدرة على التوفيق بين العمل والواجبات الأسرية.

وحسب الحالة الزوجية فقد أظهرت نتائج مسح العمالة والبطالة المبينة في الشكل (٥) أن اثنتين من كل ثلاث مشتغلات هن من اللاتي لم يسبق لهن الزواج وأن ربع المشتغلات في هذا النشاط هن متزوجات. وقد

### شكل (٥)

التوزيع النسبي للمشتغلات الأردنيات في القطاع الخاص في نشاط الصناعة التحويلية حسب الحالة الزوجية، ٢٠١٠-٢٠١٤

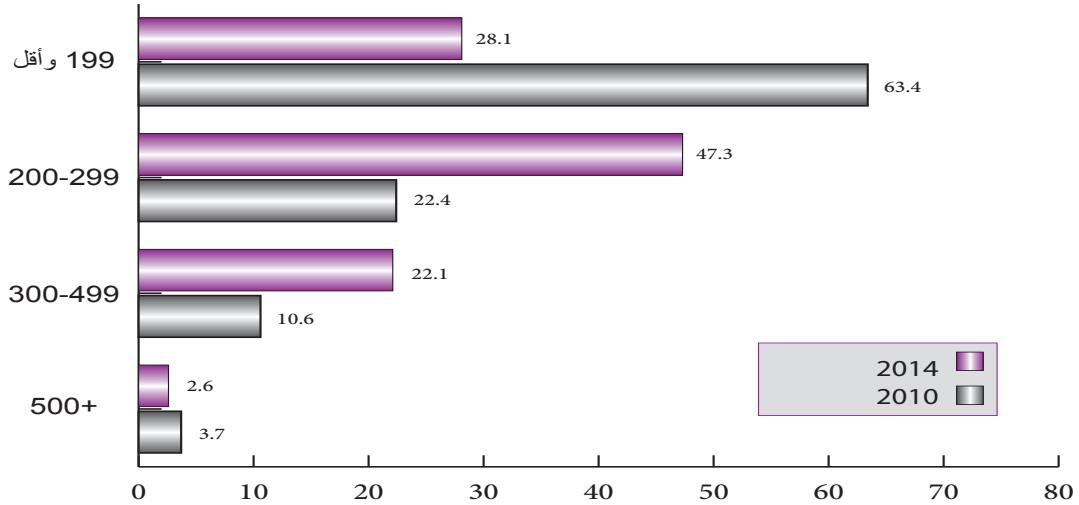


العامين حيث ارتفعت نسبة الإناث اللاتي يتقاضين هذا الدخل من ٢٢,٤% في عام ٢٠١٠ إلى ٤٧,٣% في عام ٢٠١٤. وبلغت نسبة الزيادة في فئة الدخل من ٣٠٠-٤٩٩ ديناراً إلى أكثر من الضعف خلال العامين المذكورين. كما أن متوسط أجور الإناث في هذا القطاع يبلغ ٢٦٩ ديناراً مما قد يجعله غير مغري مادياً بالنسبة للمرأة العاملة.

كما وتشير نتائج مسح العمالة والبطالة الى وجود تباين جوهري في فئات الدخل الشهرية للعاملات في نشاط الصناعة التحويلية في القطاع الخاص، حيث انخفضت نسبة الإناث اللاتي يتقاضين دخل أقل من ١٩٩ ديناراً شهرياً من ٦٣,٤% في عام ٢٠١٠ إلى ٢٨,١% في عام ٢٠١٤. كما لوحظ من النتائج المبينة في الشكل (٦) التغير الملموس في فئة الدخل من ٢٠٠ إلى ٢٩٩ ديناراً أردنياً بين

## شكل (٦)

التوزيع النسبي للمشتغلات الاردنيات في القطاع الخاص لنشاط المعلومات والاتصالات حسب فئات الدخل الشهري من العمل (بالدينار) ٢٠١٤-٢٠١٠

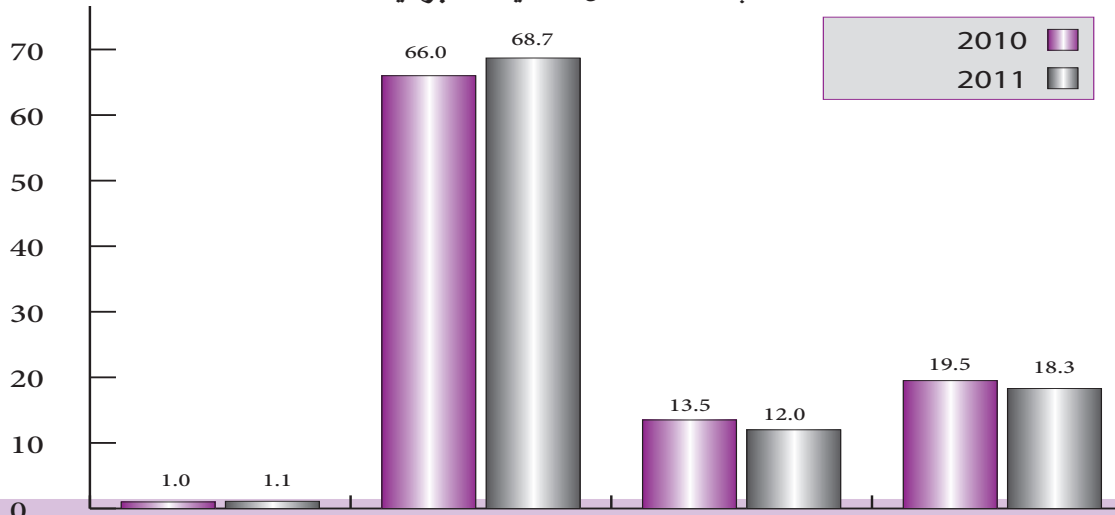


حصلن على دخل أقل من ١٩٩ ديناراً. ومن الملفت للانتباه أن النتائج أظهرت أنه مهما زادت ساعات العمل الفعلية الأسبوعية للمشتغلات فإن فئة الدخل للنسبة الأعلى منهن بقيت تتراوح بين ٢٠٠-٢٩٩ ديناراً. إن هذا يعد مؤشراً على انتهاكات قد تكون ترتكب بحق العاملات من حيث بدل الإضايء واستغلال العاملات.

وعند دراسة ساعات العمل الفعلية مع فئات الدخل فيلاحظ من نتائج عام ٢٠١٠ المبينة في الشكل (٨) أنه مهما اختلفت عدد ساعات العمل الفعلية الأسبوعية للمشتغلات الأردنية فإن غالبيةهن قد حصلن على دخل لم يتجاوز الـ ١٩٩ ديناراً أردنياً. في المقابل أظهرت نتائج عام ٢٠١٤ أن اثنتين من كل ثلاث مشتغلات في نشاط الصناعات التحويلية عملن بمعدل ١-٢٩ ساعة

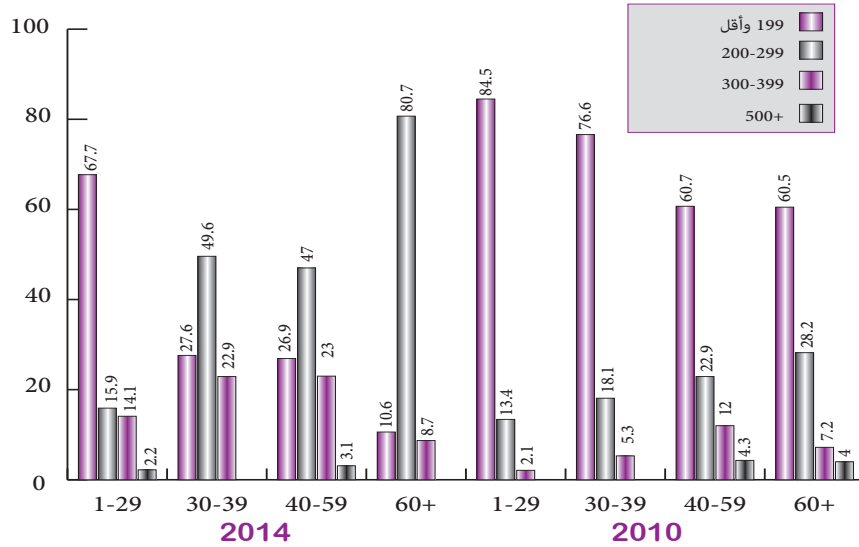
## شكل (٧)

التوزيع النسبي للمشتغلات الأردنية في القطاع الخاص لنشاط المعلومات والاتصالات حسب ساعات العمل الفعلية الأسبوعية، ٢٠١٤-٢٠١٠



### شكل (٨)

التوزيع النسبي للمشتغلات الأردنيات في القطاع الخاص حسب فئات الدخل الشهري من العمل (بالدينار) وساعات العمل الفعلية الأسبوعية، ٢٠١٠-٢٠١٤

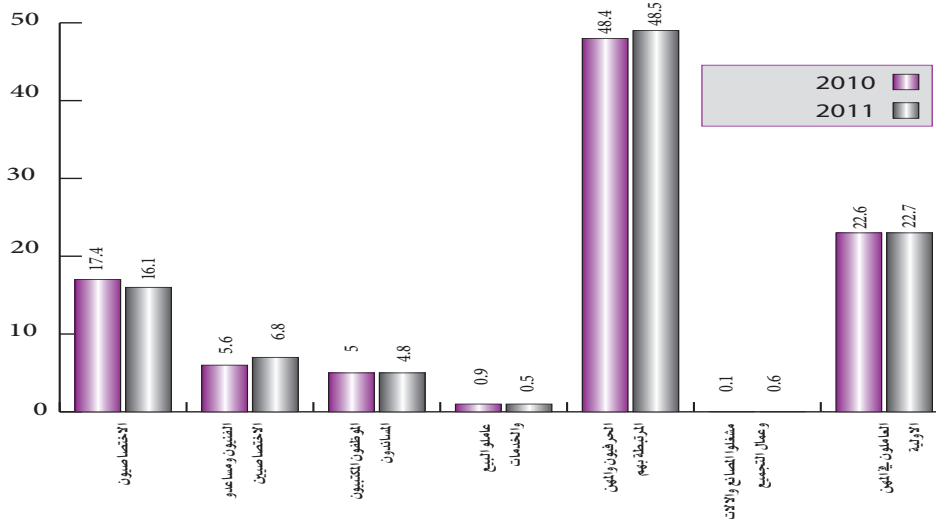


الى أن النسبة الأقل من المشتغلات في نشاط الصناعة كن من اللاتي يعملن كمشتغلات الآلات وعمال تجميع وعمليات بيع. إن إجمام الفتيات عن العمل على خطوط الإنتاج له مدلولات لها علاقة ببيئة العمل والنظرة المجتمعية لفتاة المصنع.

وتشير البيانات الموضحة في الشكل (٩) أن حوالي نصف المشتغلات في نشاط الصناعة هن حرفيات وأن واحدة من كل خمس مشتغلات هن عاملات في المهن الأولية. ويمكن القول أن عمل المرأة في المجال الحر يعد مناسباً اجتماعياً ولذا نجد أن المرأة تنشط فيه. تجدر الإشارة

### شكل (٩)

التوزيع النسبي للمشتغلات الأردنيات في القطاع الخاص حسب المهنة الحالية ٢٠١٠-٢٠١٤

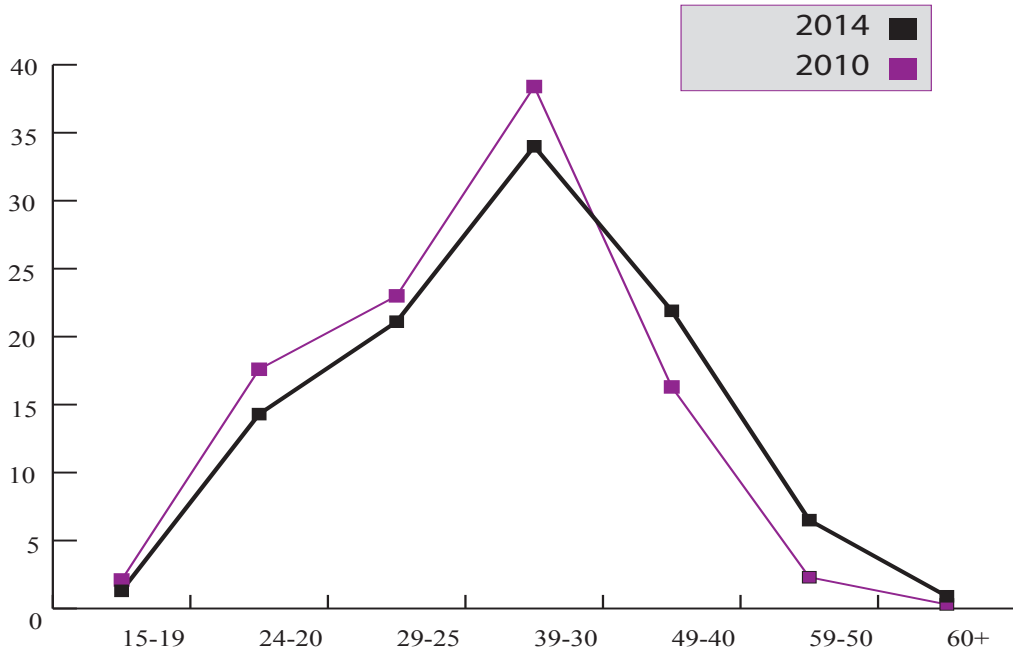


في الفئات العمرية الصغيرة التي تتراوح بين ١٥-١٩ عاماً والفئات العمرية الكبيرة التي تزيد عن ستين عاماً كانت قليلة جداً.

كما تظهر البيانات في الشكل (١٠) أن واحدة من كل ثلاث مشغلات في نشاط الصناعة تقع ضمن الفئة العمرية ٣٠-٣٩ وان ٢٣٪ من المشغلات تقع ضمن الفئة العمرية ٢٥-٢٩. ومن الملفت للنظر أن نسب المشغلات

### شكل (١٠)

التوزيع النسبي للمشتغلات الأردنيات في القطاع الخاص حسب الفئة العمرية ٢٠١٠-٢٠١٤

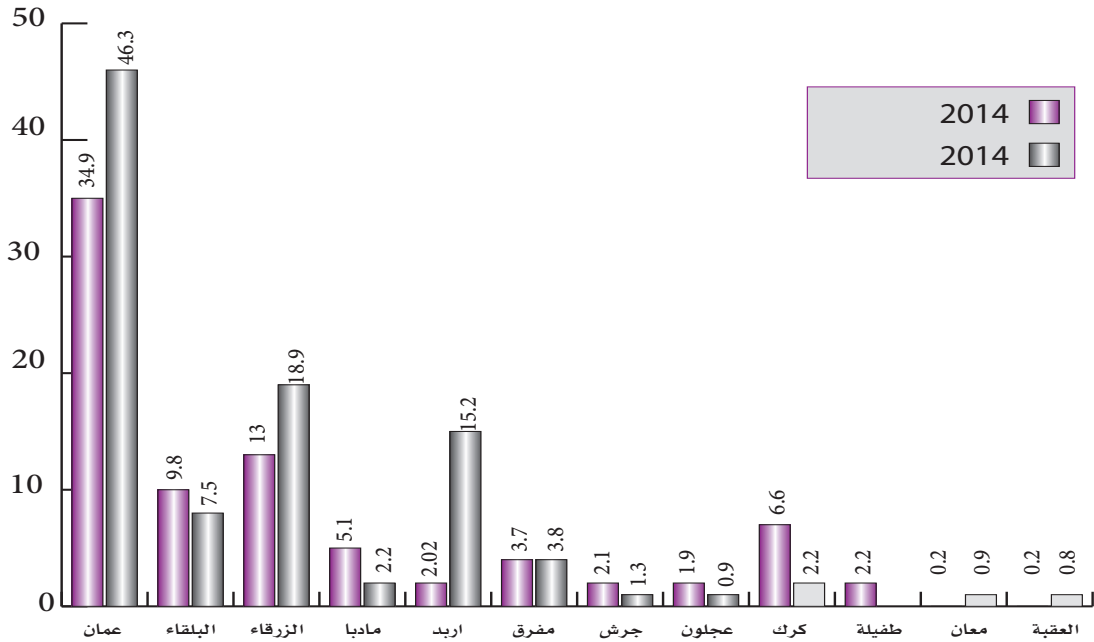


٢٠١٤ ارتفعت نسبة المشتغلات في محافظة الكرك حيث تضاعفت بثلاث مرات عما كانت عليه في عام ٢٠١٠، وذلك قد يكون بسبب فتح منشآت جديدة في المدينة الصناعية التابعة لمحافظة الكرك، ولجهود وزارة العمل في تشجيع عمالة الإناث في هذه المنشآت.

وحسب التوزيع الجغرافي، فقد كانت النسبة الأعلى للإناث العاملات في نشاط الصناعة التحويلية في القطاع الخاص تعمل في محافظة العاصمة تلتها محافظة إربد ثم محافظة الزرقاء. ويبدو أن هذا مرتبط بتواجد المنشآت الصناعية في هذه المدن. ويلاحظ أنه في عام

### شكل (١١)

التوزيع النسبي للمشتغلات الأردنيات في القطاع الخاص في نشاط الصناعة التحويلية حسب المحافظة، ٢٠١٠-٢٠١٤



وبالساعة. من الملاحظ من الأرقام المبينة في الجدول (١)، أن فجوة الأجور الشهرية أو بالساعة والتي تحسب من خلال حاصل فرق متوسط الأجر الشهري أو بالساعة للمرأة والرجل منسوباً إلى متوسط الأجر الشهري أو بالساعة للرجل مضروباً بمائة قد انخفضت انخفاضاً جوهرياً بين عامي ٢٠١٠ و٢٠١٤.

إن الفجوة في الأجور بين الجنسين هي مؤشر دال على حقيقة أن التقدم المحرز في المساواة الاقتصادية قد بلغ مرحلة التحسن حيث تعكس الفجوة الاختلاف في الأجر بين الجنسين الذي يتقاضاه كل من الرجال والنساء. ويمكن قياس الفجوة في الأجور بطرق مختلفة، ولكن الأسلوب الأكثر شيوعاً هو احتساب الأجر الشهري

### جدول (١)

فجوة الأجر بالساعة والشهر بالدينار الأردني للمشتغلين في نشاط الصناعات التحويلية، ٢٠١٠-٢٠١٣

السنة	متوسط الأجر بالساعة		الأجر بالشهر		فجوة الأجر	
	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر
2013	1.2	1.6	269	372	28	24
2010	0.9	1.4	183	315	42	39

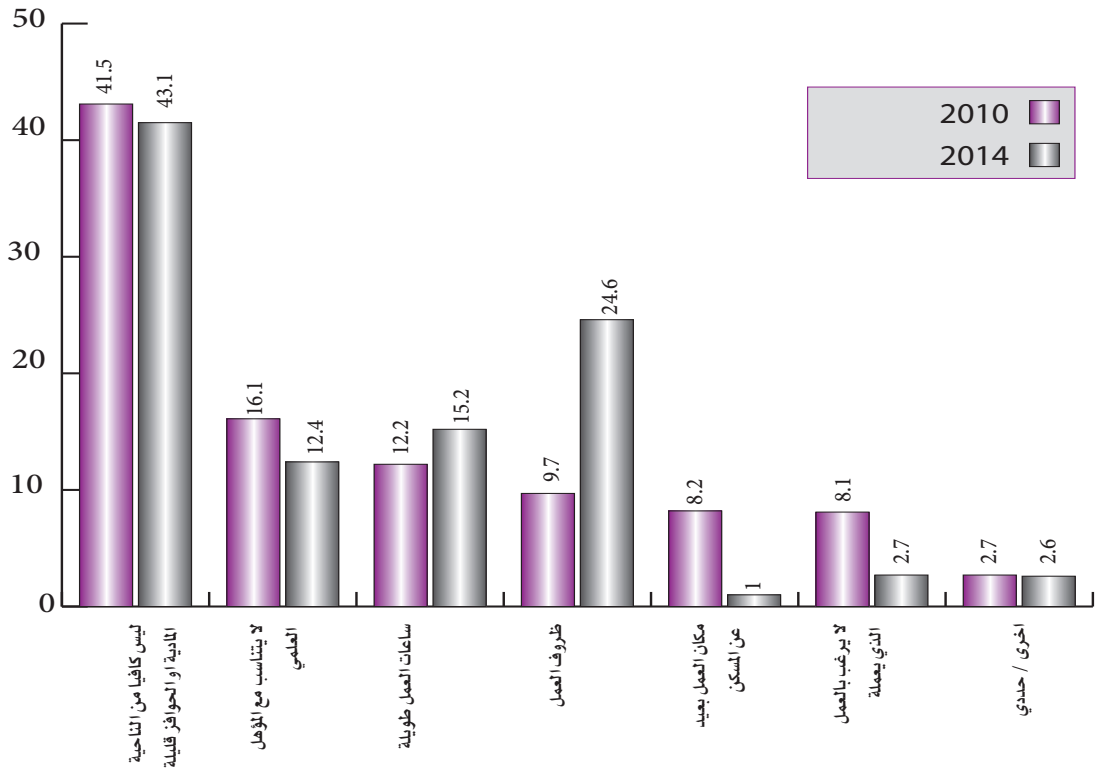


يرغبين بتغيير عملهن بسبب ظروف العمل والتي بلغت ٢٥٪ في عام ٢٠١٠ انخفضت إلى ١٠٪ في عام ٢٠١٤. في المقابل ارتفعت نسبة المشتغلات اللاتي يرغبن بتغيير عملهن بسبب عدم مناسبة مع المؤهل العلمي من ١٢,٤٪ في عام ٢٠١٠ إلى ١٦,٢٪ في عام ٢٠١٤.

إضافة الى ما سبق، فقد أشارت النتائج المبينة في الشكل ١٢ أن الغالبية العظمى من المشتغلات في نشاط الصناعة يرغبن بتغيير عملهن بسبب عدم كفايته المادية، حيث يمكن أن تكون المصانع غير محفزة للتقدم الوظيفي وبالتالي فرص تحسن الدخل فيها ضئيلة. ولكن من الجدير بالذكر أن نسبة المشتغلات المرتفعة اللاتي كن

### شكل (١٢)

التوزيع النسبي للمشتغلات في القطاع الخاص حسب أسباب الرغبة في تغيير النشاط الاقتصادي، ٢٠١٠-٢٠١٤



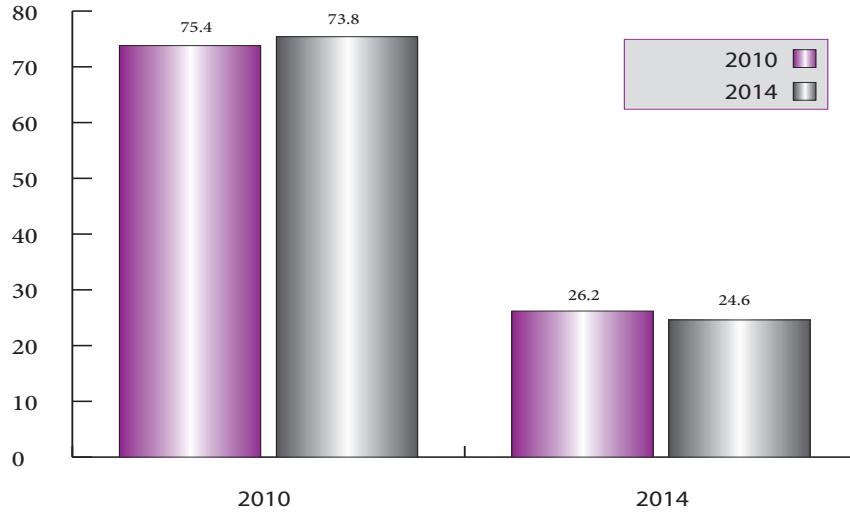
ربع فرص العمل الذي تم استحداثها في القطاع الخاص للأنشطة المالية والتأمين لعامي ٢٠١٠ و٢٠١٤ كانت لصالح الإناث، في المقابل فقد حصل الذكور على ثلاثة أرباع فرص العمل التي تم استحداثها في القطاع الخاص للأنشطة المالية والتأمين (انظر شكل رقم ١).

### 2.2 الأنشطة المالية والتأمين

حقق نشاط الأنشطة المالية والتأمين نمواً بلغ ٢٣,١٪ في عام ٢٠١٤ مقارنة بعام ٢٠١٠ للأسعار الثابتة. كما بلغت مساهمة هذا النشاط في الناتج المحلي الإجمالي بأسعار السوق الثابتة ١٠٪ في عام ٢٠١٤. أظهرت نتائج مسح فرص العمل المستحدثة، أن حوالي

### شكل (١)

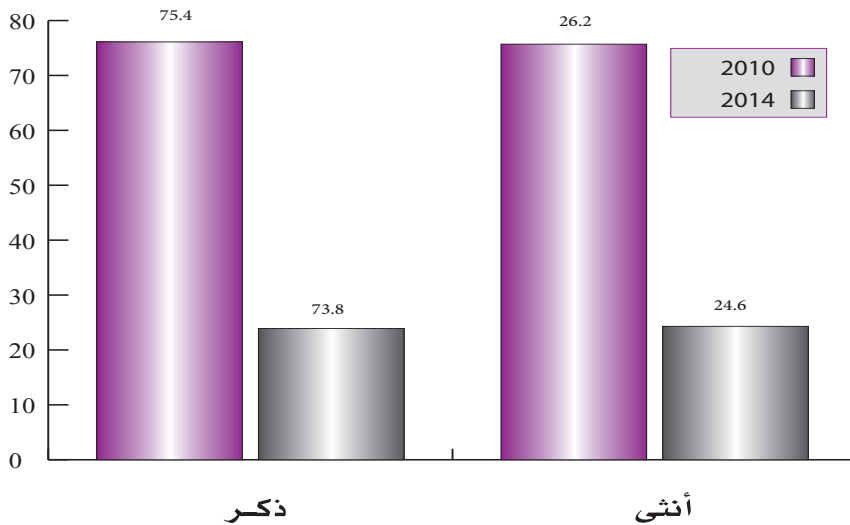
التوزيع النسبي لفرص العمل المستحدثة في القطاع الخاص لنشاط المالية والتأمين حسب الجنس، ٢٠١٠-٢٠١٤



كما أظهر مسح العمالة والبطالة، أن نسبة الإناث العاملات في القطاع الخاص في الأنشطة المالية والتأمين لم تظهر أي تباينات جوهرية بين العامين حيث أن واحداً من كل أربعة أفراد يعملون في هذا النشاط كانت أنثى (انظر شكل رقم ٢).

### شكل (٢)

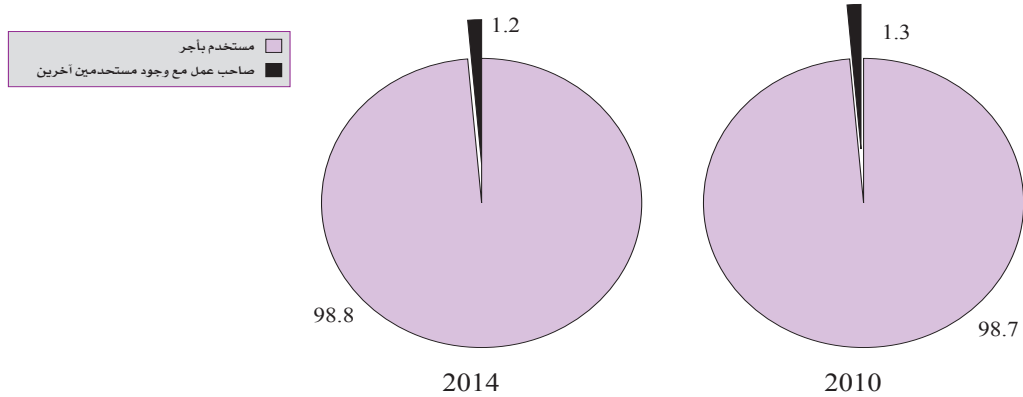
التوزيع النسبي للمشتغلين الأردنيين في القطاع الخاص حسب الجنس، (٢٠١٤-٢٠١٠)



وتشير نتائج مسح العمالة والبطالة، أن غالبية الإناث العاملات في القطاع الخاص في الأنشطة المالية والتأمين وخدمات الأعمال في عامي ٢٠١٠ و٢٠١٤، يعملن مقابل أجر وبنسبة تجاوزت ٩٩٪ في كلا العامين. (انظر الشكل ٣)

### شكل (٣)

التوزيع النسبي للمشتغلات الأردنيات في القطاع الخاص في الأنشطة المالية والتأمين حسب الحالة العملية، ٢٠١٠-٢٠١٤

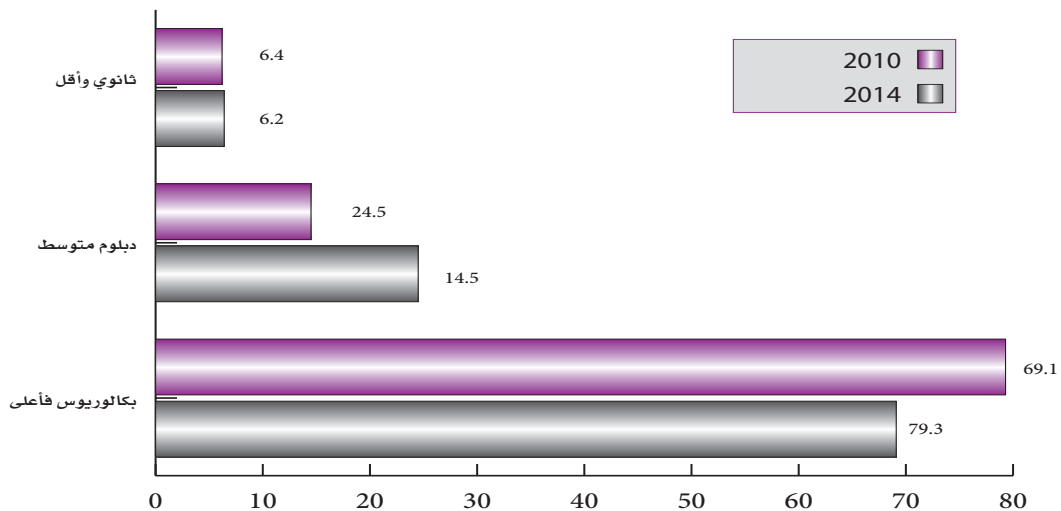


انخفضت نسبة الإناث العاملات في القطاع الخاص في هذا النشاط من حملة الدبلوم المتوسط ما بين العامين ٢٠١٠-٢٠١٤ بمقدار ١٠ نقاط مئوية.

وحسب المستوى التعليمي، فقد أظهرت نتائج مسح العمالة والبطالة المبينة في الشكل (٤) أن معظم الإناث العاملات في الأنشطة المالية والتأمين في القطاع الخاص مستواهن التعليمي بكالوريوس فأعلى، في حين

### شكل (٤)

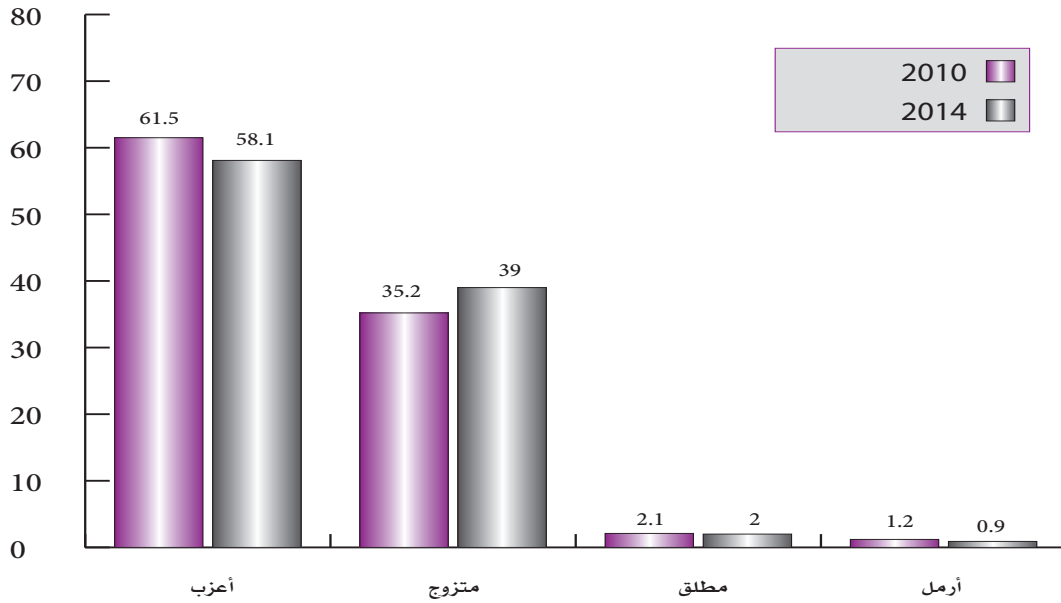
التوزيع النسبي للمشتغلات الأردنيات في القطاع الخاص في الأنشطة المالية والتأمين حسب المستوى التعليمي، ٢٠١٠-٢٠١٤



وحسب الحالة الزوجية فقد أظهرت نتائج مسح العمالة والبطالة المبينة في الشكل (٥) أن أكثر من نصف المشتغلات هن من اللاتي لم يسبق لهن الزواج وأن حوالي اثنتين من بين خمسة من الإناث العاملات في هذا النشاط هن من المتزوجات.

### شكل (٥)

التوزيع النسبي للمشتغلات الأردنيات في القطاع الخاص في الأنشطة المالية والتأمين حسب الحالة الزوجية، ٢٠١٠-٢٠١٤

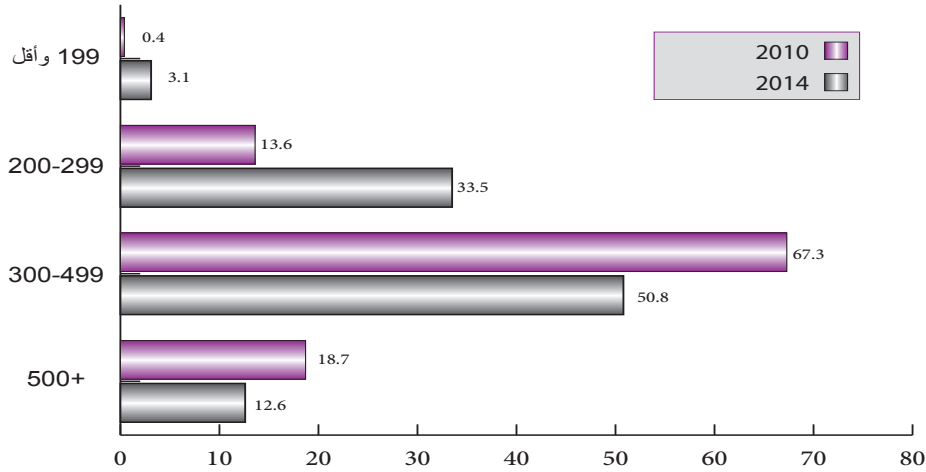


يتقاضين هذا الدخل من ٣٣,٥% في عام ٢٠١٠ إلى ١٣,٦% في عام ٢٠١٤. حيث انتقل هذا التغيير ليشمل الفئات الأخرى على التوالي، حيث أظهرت النتائج ارتفاع نسبة العاملات اللاتي يتقاضين دخل ٣٠٠-٤٩٩ ديناراً خلال العامين المذكورين بمقدار ١٧ نقطة مئوية كما ارتفعت نسبة الإناث اللاتي يتقاضين دخل ٥٠٠ دينار فأكثر من ١٢,٦% في عام ٢٠١٠ إلى ١٨,٧% في عام ٢٠١٤.

كما وتشير نتائج مسح العمالة والبطالة إلى وجود تباين جوهري في فئات الدخل الشهرية للعاملات في الأنشطة المالية والتأمين في القطاع الخاص، حيث انخفضت نسبة الإناث اللاتي يتقاضين دخل أقل من ١٩٩ ديناراً شهرياً من ٣,١% في عام ٢٠١٠ إلى ٠,٤% في عام ٢٠١٤. كما لوحظ من النتائج المبينة في الشكل (٦) التغيير الملموس في فئة الدخل من ٢٠٠ إلى ٢٩٩ دينار أردني بين العامين حيث انخفضت نسبة الإناث اللاتي

## شكل (٦)

التوزيع النسبي للمشتغلات الأردنيات في القطاع الخاص في الأنشطة المالية والتأمين حسب فئات الدخل الشهري من العمل (بالدينار) ٢٠١٠-٢٠١٤

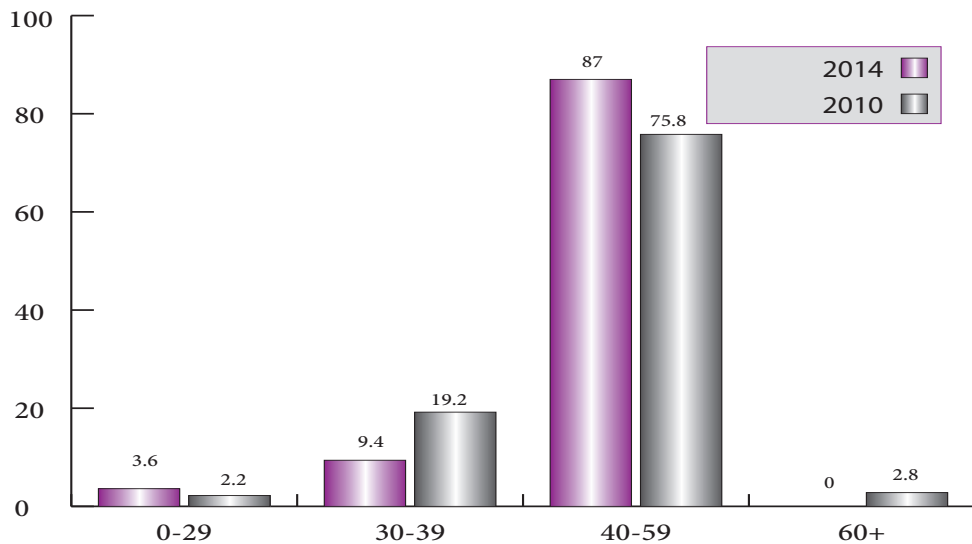


خلال العامين ٢٠١٠-٢٠١٤. ومن الجدير بالذكر أن عام ٢٠١٤ لم يسجل أي نسبة من الإناث اللاتي عملن في هذا النشاط أكثر من ٦٠ ساعة.

وحسب ساعات العمل الفعلية الأسبوعية في الشكل (٧)، فقد أظهرت نتائج مسح العمالة والبطالة أن النسبة الأعلى للإناث العاملات في نشاط المالية والتأمين يعملن بمقدار ساعات تتراوح بين ٤٠ و٥٩ ساعة أسبوعياً

## شكل (٧)

التوزيع النسبي للمشتغلات الأردنيات في القطاع الخاص في الأنشطة المالية والتأمين حسب ساعات العمل الفعلية الأسبوعية ٢٠١٠-٢٠١٤

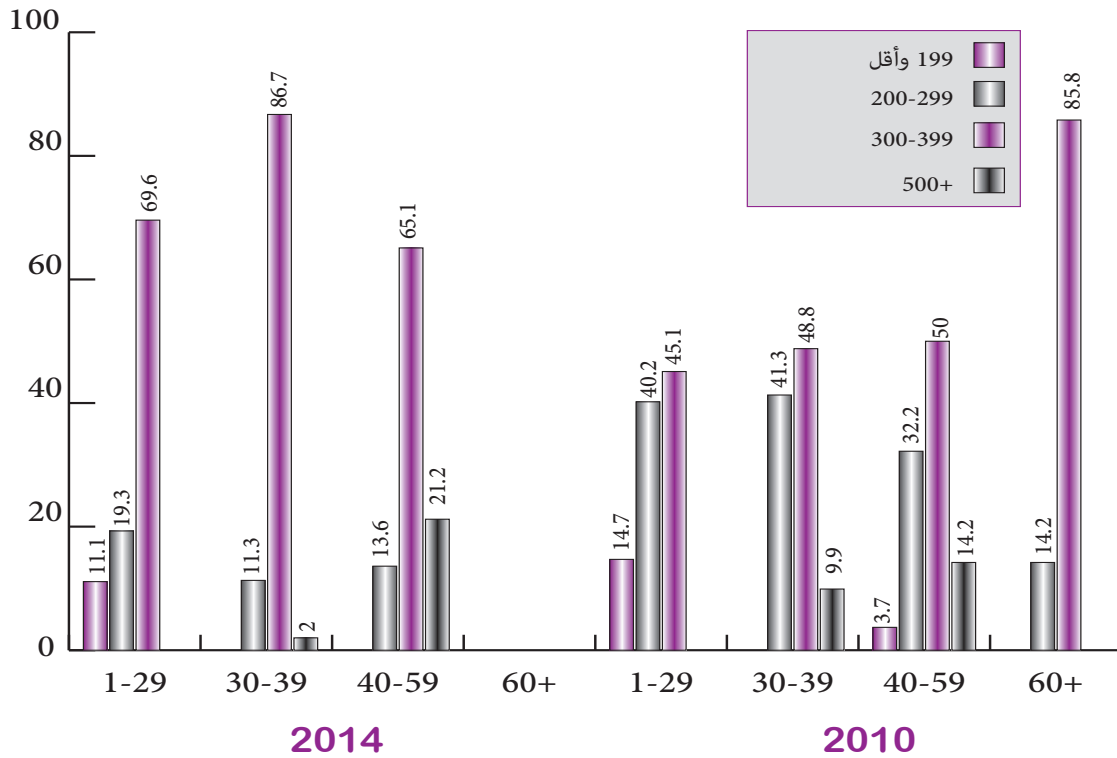


فان النسبة الأكبر منهن يتقاضين دخلاً يتراوح بين ٣٠٠ إلى ٤٩٩ ديناراً أردنياً.

وعند دراسة ساعات العمل الفعلية مع فئات الدخل المبينة في الشكل (٨) يتبين بأنه مهما اختلفت عدد ساعات العمل الفعلية الأسبوعية للمشتغلات الأردنيات

### شكل (٨)

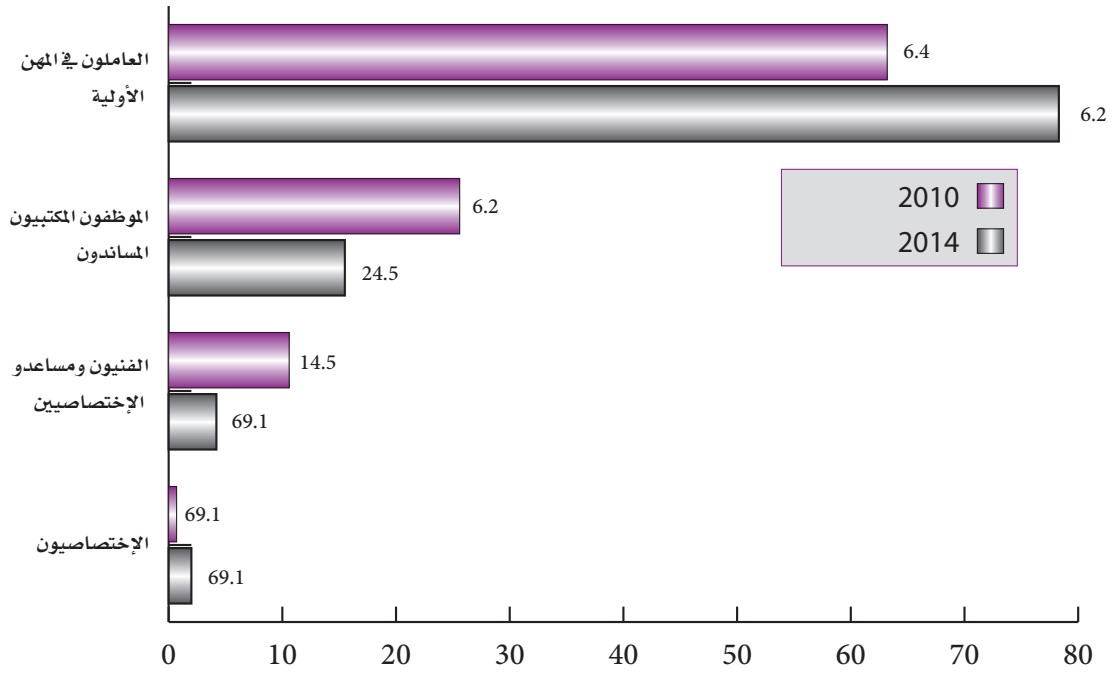
التوزيع النسبي للمشتغلات الأردنيات في القطاع الخاص حسب فئات الدخل الشهري من العمل (بالدينار) وساعات العمل الفعلية الأسبوعية، ٢٠١٠-٢٠١٤



فئتي الموظفات المكتبيات المساندين والفنيين مساعدي الاختصاصيين. حيث لذلك دلالات من حيث القدرة على استقطاب الإناث للعمل في هذا القطاع أو إبقائهن على رأس العمل. وإذا استمر الأمر كذلك سيعاني القطاع مستقبلاً من قلة عدد النساء المؤهلات لشغل مناصب في فئة الاختصاصيين.

وتشير البيانات الموضحة في الشكل (٩) أن أكثر من ثلثي المشتغلات في الأنشطة المالية والتأمين هن من العاملات في مهنة الاختصاصيون تلتها مهنة الفنيون ومساعدو الاختصاصيين، كما تجدر الإشارة الى أن النسبة الأقل من المشتغلات في الأنشطة المالية والتأمين كن من اللاتي يعملن في المهن الأولية. ويلاحظ من الرسم البياني انخفاضاً ملحوظاً في نسبة النساء في

## شكل (٩)

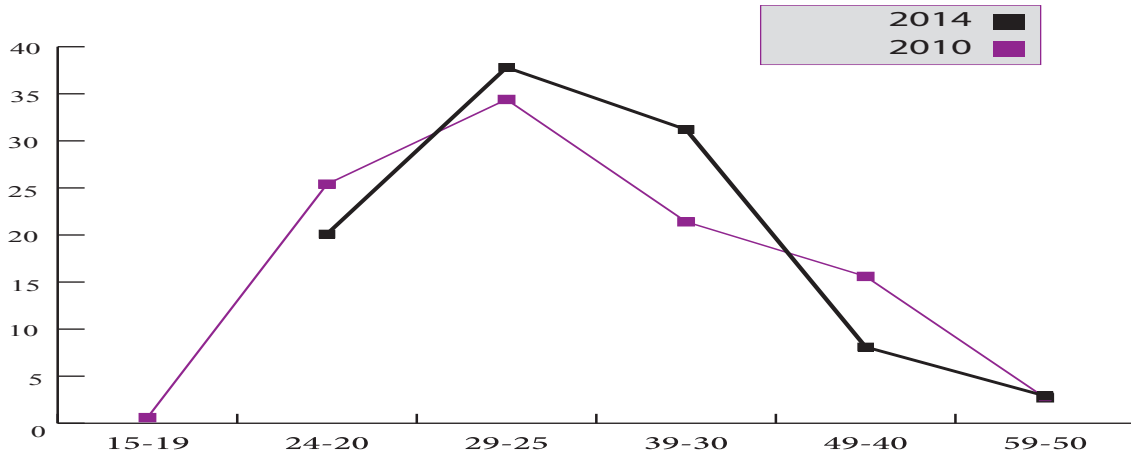
التوزيع النسبي للمشتغلات الأردنيات في القطاع الخاص  
حسب المهنة الحالية ٢٠١٠-٢٠١٤

حال المرأة العاملة حيث تكون نشطة اقتصادياً في فترة ما قبل الزواج ومن ثم تتضاءل مشاركتها الاقتصادية مع تقدمها في العمر، حتى تكاد لا نجد أي خبيرات في مناصب عليا ممن تزيد أعمارهن عن ستين عاماً.

كما تظهر البيانات في الشكل (١٠) أن واحدة من كل ثلاث مشتغلات في الأنشطة المالية والتأمين تقع ضمن الفئة العمرية ٢٥-٢٩. ومن الملفت للنظر أن نسب المشتغلات في الفئات العمرية التي تزيد عن ستين عاماً كانت قليلة جداً لكلا العامين. وهذه المفارقة تعكس واقع

شكل (١٠)

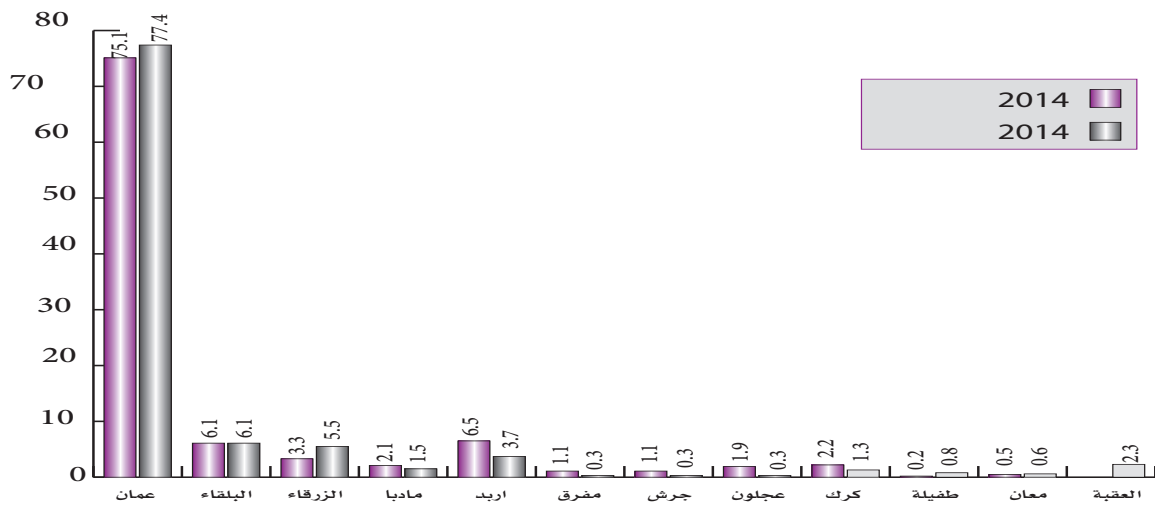
التوزيع النسبي للمشتغلات الأردنيات في القطاع الخاص حسب الفئة العمرية ٢٠١٠-٢٠١٤



وحسب التوزيع الجغرافي المبين في الشكل (١١)، فقد كانت محافظة البلقاء والتي تعد قريبة جداً منها. فالمواصلات النسبة الأعلى للإناث العاملات في الأنشطة المالية والتأمين من وإلى أماكن العمل تكون أكثر توافراً. ويلاحظ من في القطاع الخاص تعمل في محافظة العاصمة. وقد يعزى بيانات عام ٢٠١٤ ارتفاع نسبة المشتغلات في محافظة إربد ذلك إلى تركيز النشاط المصرفي والتأمين فيها، تلتها بمقدار ضعف ما كانت عليه في عام ٢٠١٠.

شكل (١١)

التوزيع النسبي للمشتغلات الأردنيات في القطاع الخاص حسب الفئة العمرية ٢٠١٠-٢٠١٤





من الملاحظ من الأرقام المبينة في الجدول ١ أن فجوة الأجر بالساعة قد انخفضت انخفاضاً جوهرياً بين عامي ٢٠١٠ و٢٠١٣ وبنسبة انخفاض واضحة في الأجر الشهري سجلت قيمة بلغت ٤٦٪، بينما انخفضت فجوة الأجر بالساعة لأنشطة المالية والتأمين بلغت قيمتها عامي ٢٠١٠ و٢٠١٣ وبنسبة انخفاض واضحة في الأجر ١٩٪.

### جدول (١)

فجوة الأجر بالساعة والشهر بالدينار الأردني للمشتغلين في الأنشطة المالية والتأمين، ٢٠١٠-٢٠١٣

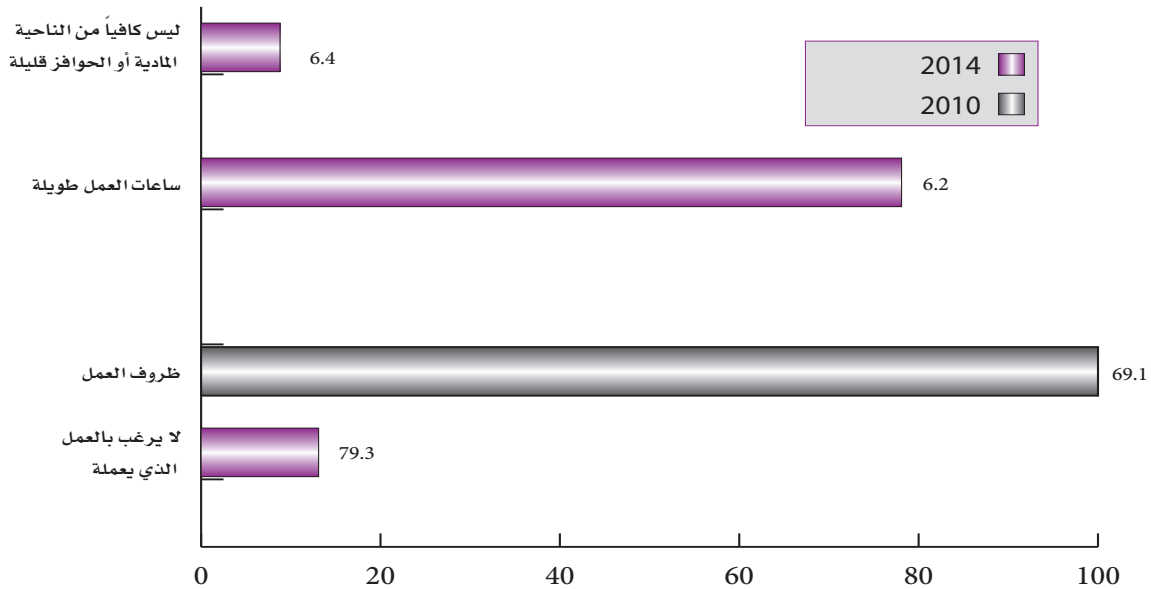
السنة	متوسط الأجر بالساعة		متوسط الأجر بالشهر		فجوة الأجر	
	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى
2010	3.8	3.1	710	555	17.0	21.8
2013	4.7	3.6	521	466	24.8	26.3

هذه البيانات مع تقارير عديدة أعدت لفهم واقع المرأة الأردنية العاملة حيث أن ساعات العمل الطويلة تشكل أحد أهم العوائق التي تحد من قدرة المرأة على الاستمرار في سوق العمل.

إضافة الى ما سبق، فقد أشارت النتائج المبينة في الشكل (١٢) أن جميع المشتغلين في الأنشطة المالية والتأمين لعام ٢٠١٠ كان السبب الرئيسي لتغيير عملهم هو ظروف العمل وأما في عام ٢٠١٤ فكان السبب الرئيسي لتغيير العمل هو ساعات العمل الطويلة. وتتوافق

### شكل (١٢)

التوزيع النسبي للمشتغلين في القطاع الخاص في الأنشطة المالية حسب أسباب الرغبة في تغيير النشاط الاقتصادي، ٢٠١٠-٢٠١٤



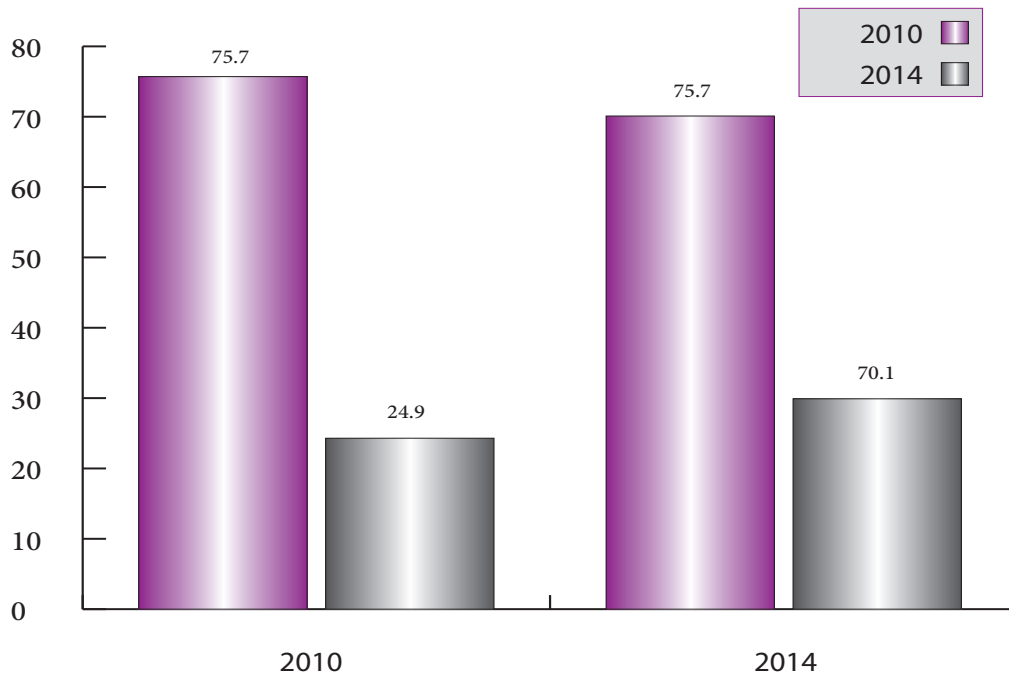
### 3.2 المعلومات والاتصالات

الإناث في حين بلغت هذه النسبة ٢٤,٣٪ في عام ٢٠١٠ أي بزيادة ستة نقاط مئوية بين العامين، في المقابل انخفضت نسبة فرص العمل الذي تم استحداثها في القطاع الخاص لنشاط المعلومات والاتصالات للذكور من ٧٥,٧٪ في عام ٢٠١٠ إلى ٧٠,١٪ في عام ٢٠١٤. كما هو مبين في شكل (١). وتعتبر نسبة التشغيل هذه أقل من نسبة الخريجات في هذا المجال حيث تتساوى تقريباً أعداد الخريجات مع الخريجين في علوم الحاسوب.

حقق نشاط المعلومات والاتصالات معدل نمو بلغ ١٣,٦٪ في عام ٢٠١٤ مقارنة بعام ٢٠١٠ للأسعار الثابتة. كما بلغت مساهمة هذا النشاط في الناتج المحلي الإجمالي بأسعار السوق الثابتة ١٤,٤٪ في عام ٢٠١٤. وتشير نتائج مسح فرص العمل المستحدثة، أن ٢٩,٩٪ من فرص العمل الذي تم استحداثها في القطاع الخاص لنشاط المعلومات والاتصالات في عام ٢٠١٤ كان لصالح

#### شكل (١)

التوزيع النسبي لفرص العمل المستحدثة في القطاع الخاص لنشاط المعلومات والاتصالات حسب الجنس، ٢٠١٠-٢٠١٤

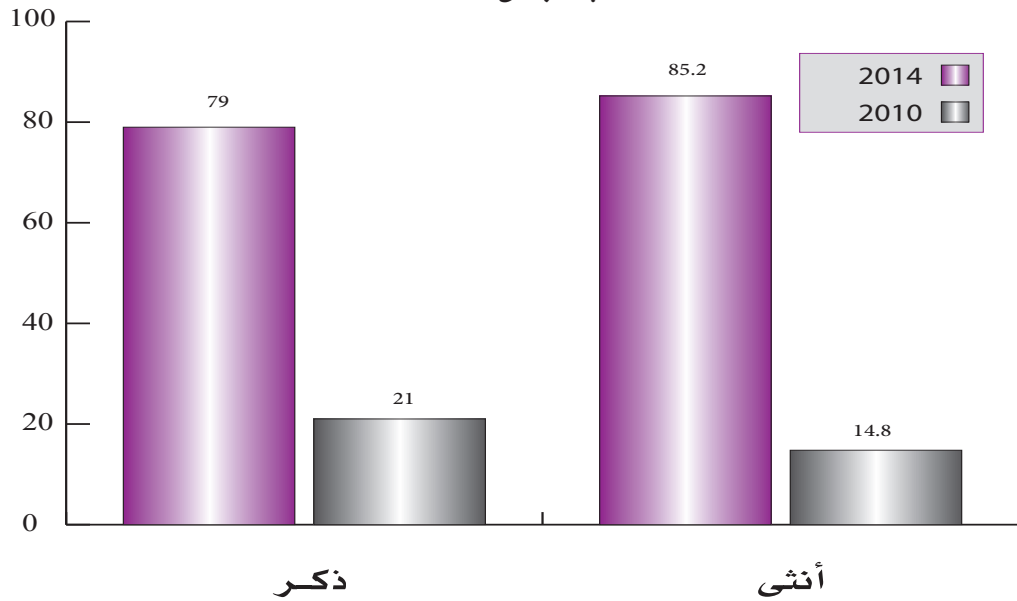


الكبيرة، ونظراً لأن هذا القطاع الذي يعتبر حديثاً نسبياً يحتوي على العديد من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، فقد يكون ذلك أحد أسباب عدم اشتغال المرأة به بنسب أعلى.

كما أظهر مسح العمالة والبطالة ارتفاع نسبة الإناث العاملات في هذا النشاط من ١٥٪ في عام ٢٠١٠ إلى ٢١٪ لعام ٢٠١٤ في المقابل بلغت نسبة المشتغلين الذكور ٨٥٪ لعام ٢٠١٠ وانخفضت إلى ٧٩٪ في عام ٢٠١٤ كما هو مبين الشكل (٢). بشكل عام تفضل النساء العمل بالمؤسسات

## شكل (٢)

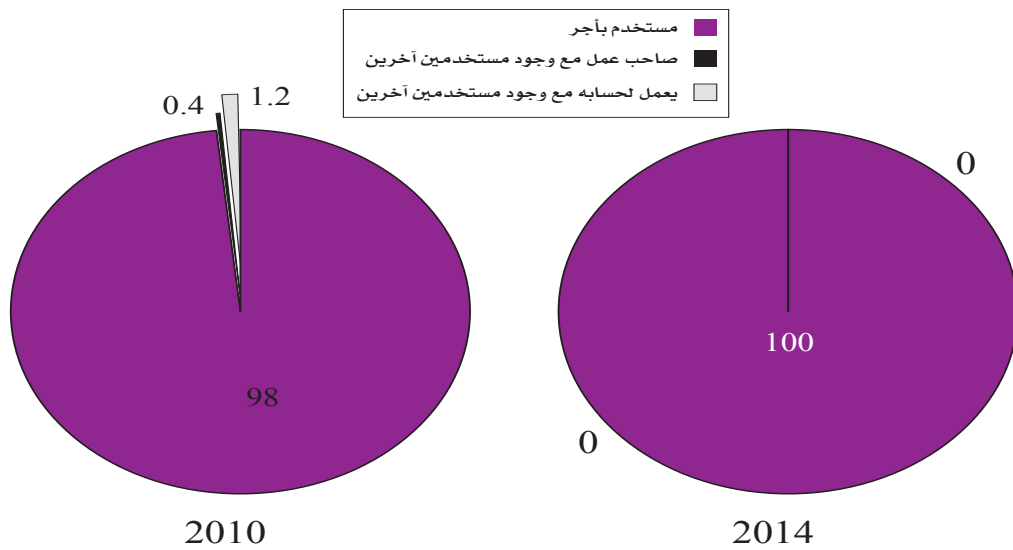
التوزيع النسبي للمشتغلين الاردنيين في نشاط المعلومات والاتصالات  
حسب الجنس، ٢٠١٠-٢٠١٤



وتشير نتائج مسح العمالة والبطالة الذي تنفذه دائرة الإحصاءات العامة، أن غالبية الإناث العاملات في القطاع الخاص في نشاط المعلومات والاتصالات يعملن مقابل أجر لكلا العامين. (انظر الشكل ٣)

## شكل (٣)

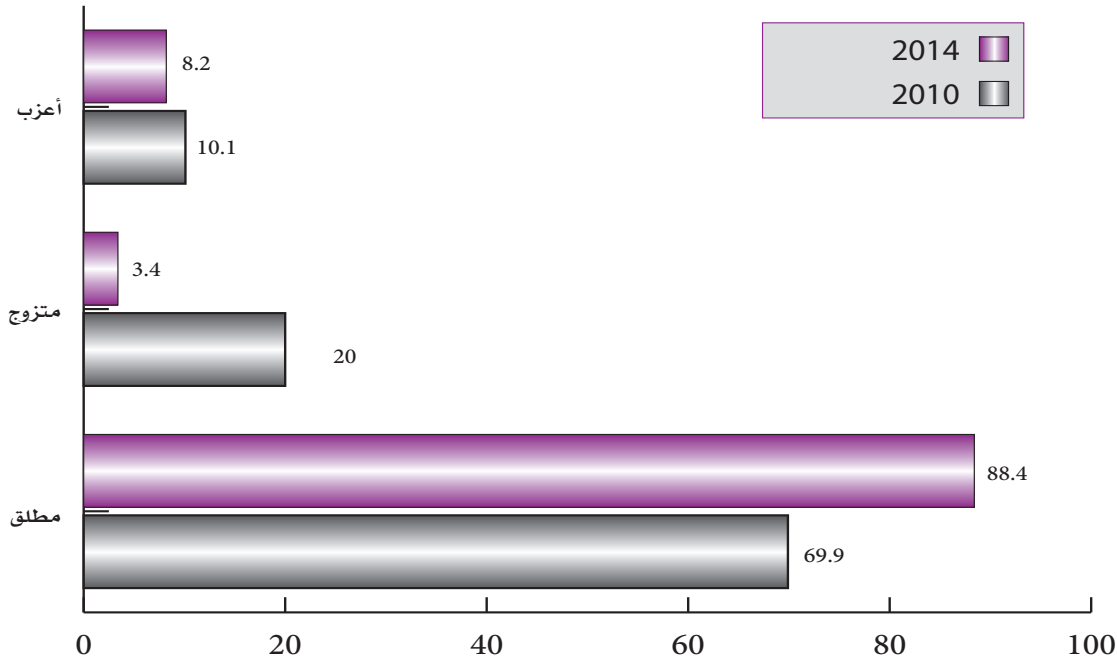
التوزيع النسبي للمشتغلين الأردنيين في القطاع الخاص في نشاط المعلومات والاتصالات  
حسب الحالة العملية، ٢٠١٠-٢٠١٤



وحسب المستوى التعليمي، فقد أظهرت نتائج مسح العمالة والبطالة المبينة في الشكل (٤) أن معظم الإناث العاملين. العاملات في نشاط المعلومات والاتصالات في القطاع

#### شكل (٤)

التوزيع النسبي للمشتغلات الأردنيات في القطاع الخاص في نشاط المعلومات والاتصالات حسب المستوى التعليمي، ٢٠١٠-٢٠١٤

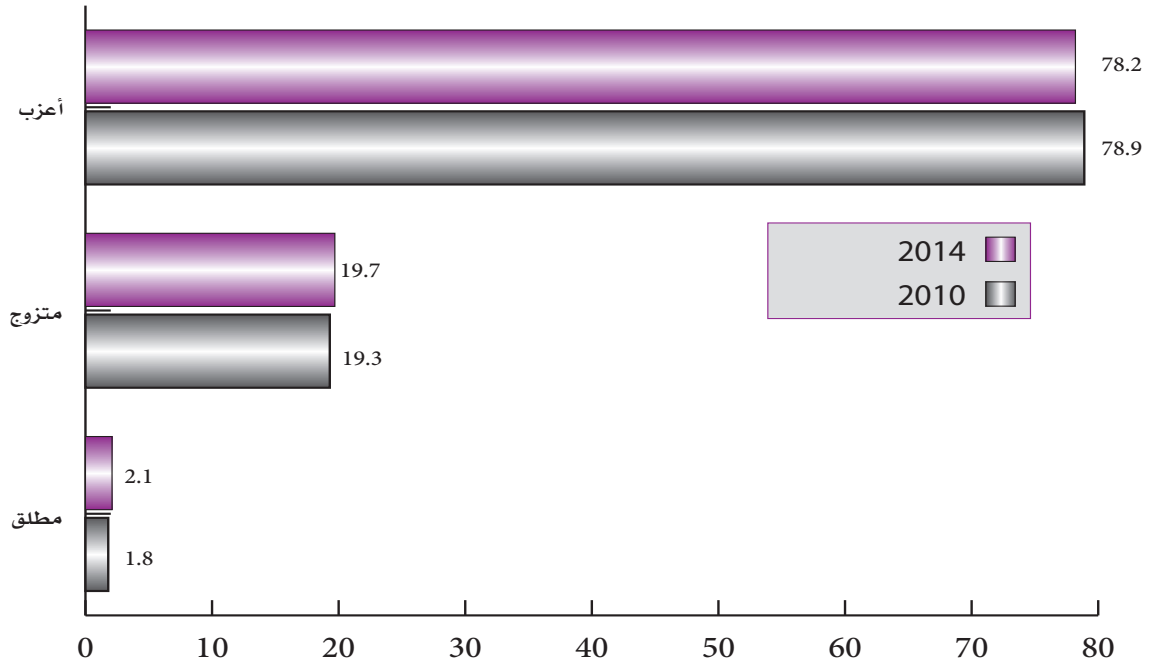


طبيعة العمل في هذا المجال تتسم بالطابع الذكوري وبالتالي قد تقبل عليه العزباوات ولكن مع الزواج تجد المرأة أن هذا القطاع لا يناسبها من حيث ساعات العمل والتطور الوظيفي الذي يتطلب قدرتها على مواكبة التقدم السريع نسبياً في هذا القطاع.

وحسب الحالة الزوجية فقد أظهرت نتائج مسح العمالة والبطالة المبينة في الشكل (٥) أن حوالي ٨٠٪ من العاملات هن من اللاتي لم يسبق لهن الزواج (عزباوات) لكلا العامين، كما شكلت المتزوجات العاملات خمس العاملات في هذا النشاط للعامين المذكورين. إن

## شكل (٥)

التوزيع النسبي للمشتغلات الاردنيات في القطاع الخاص في نشاط المعلومات والاتصالات  
حسب الحالة الزوجية ٢٠١٠-٢٠١٤

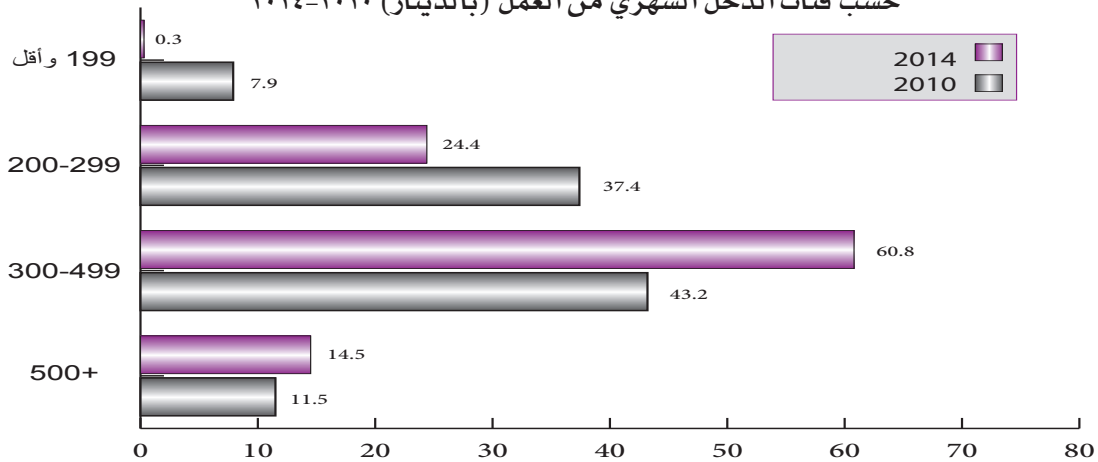


التغير الواضح في فئات الدخل الأعلى والتي أشارت إلى التغير الجوهري في فئة الدخل التي تتراوح ما بين ٣٠٠ إلى ٤٩٩ دينار حيث ارتفعت النسبة من ٤٣,٢% في عام ٢٠١٠ إلى ٦٠,٨% في عام ٢٠١٤. في المقابل انخفضت نسبة من يحصلن على دخل يتراوح ما بين ٢٠٠ إلى ٢٩٩ ديناراً من ٣٧% في عام ٢٠١٠ إلى ٢٤% في عام ٢٠١٤.

كما وتشير نتائج مسح العمالة والبطالة المبينة في الشكل (٦) إلى وجود تباين جوهري في فئات الدخل الشهرية للعاملات في نشاط المعلومات والاتصالات في القطاع الخاص، حيث انخفضت نسبة الإناث اللاتي يتقاضين دخل أقل من ١٩٩ ديناراً شهرياً من ٧,٩% في عام ٢٠١٠ إلى ٠,٣% في عام ٢٠١٤. كما تدل النتائج على

شكل (٦)

التوزيع النسبي للمشتغلات الأردنيات في القطاع الخاص لنشاط المعلومات والاتصالات حسب فئات الدخل الشهري من العمل (بالدينار) ٢٠١٠-٢٠١٤

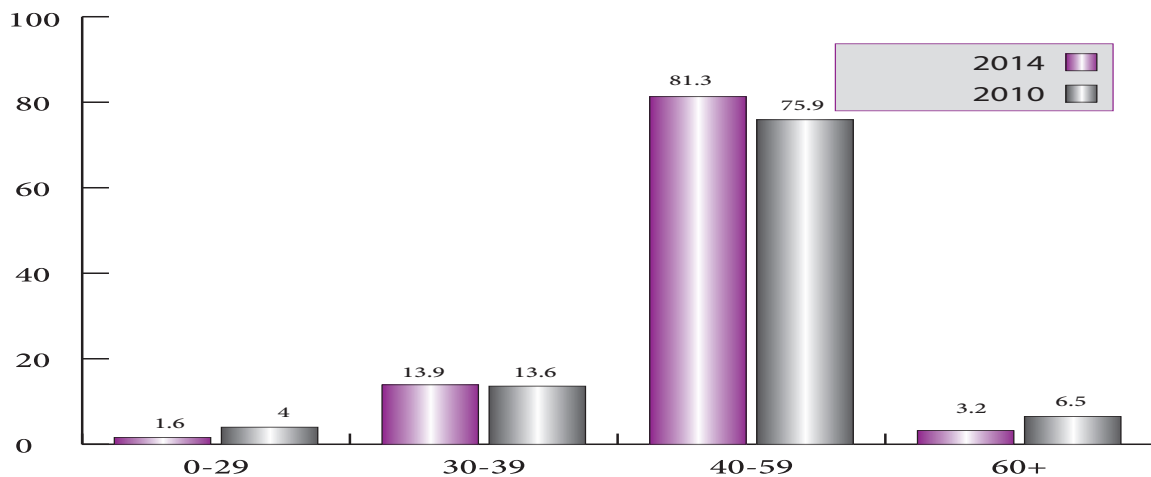


في هذا النشاط من اللاتي يعملن ما بين ٤٠ إلى ٥٩ ساعة أسبوعياً لكلا العاملين. كما أن نسبة اللواتي يعملن عدد ساعات أقل، لم تتغير بين العاملين، ما يشير إلى أن الشركات العاملة في القطاع لم تتخذ خطوات جديدة في مجال الدوام الجزئي.

وحسب ساعات العمل الفعلية الأسبوعية المبينة في الشكل (٧)، فقد أظهرت نتائج مسح العمالة والبطالة أنه لا يوجد تباين جوهري في ساعات العمل الفعلية الأسبوعية خلال عامي ٢٠١٠ و٢٠١٤ للإناث العاملات في نشاط المعلومات والاتصالات في القطاع الخاص، ومن الجدير بالذكر فقد كانت أعلى نسبة للإناث العاملات

شكل (٧)

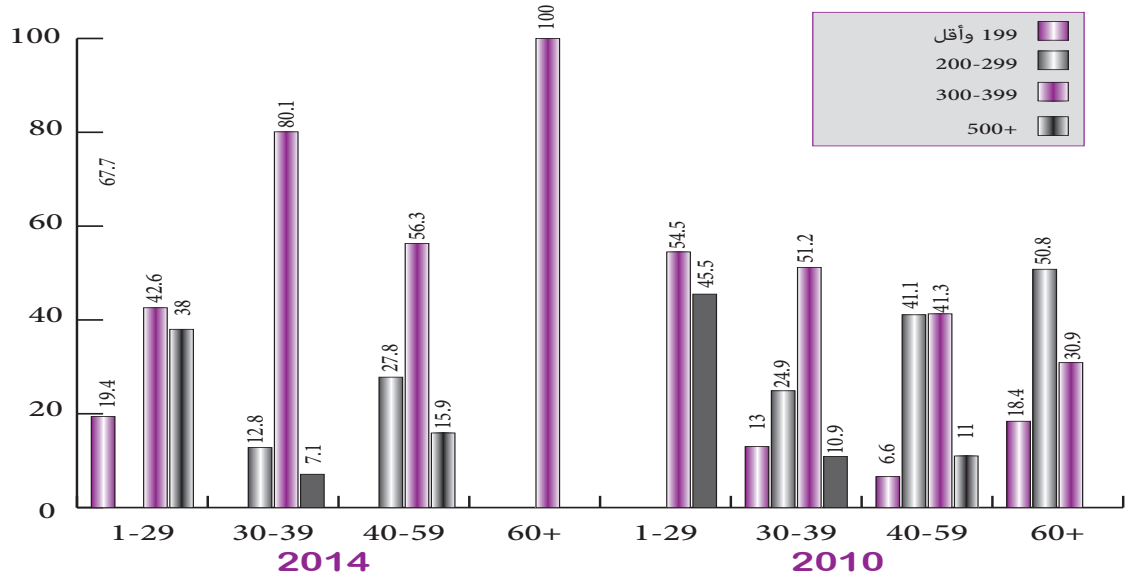
التوزيع النسبي للمشتغلات الأردنيات في القطاع الخاص لنشاط المعلومات والاتصالات حسب ساعات العمل الفعلية الأسبوعية، ٢٠١٠-٢٠١٤



وعند دراسة ساعات العمل الفعلية الأسبوعية مع فئات الدخل فيلاحظ من النتائج المبينة في الشكل (٨) أنه مهما اختلفت عدد ساعات العمل الفعلية الأسبوعية

### شكل (٨)

التوزيع النسبي للمشتغلات الأردنيات في القطاع الخاص في نشاط المعلومات والاتصالات حسب فئات الدخل الشهرية من العمل (بالدينار) وساعات العمل الفعلية الأسبوعية، ٢٠١٤-٢٠١٠



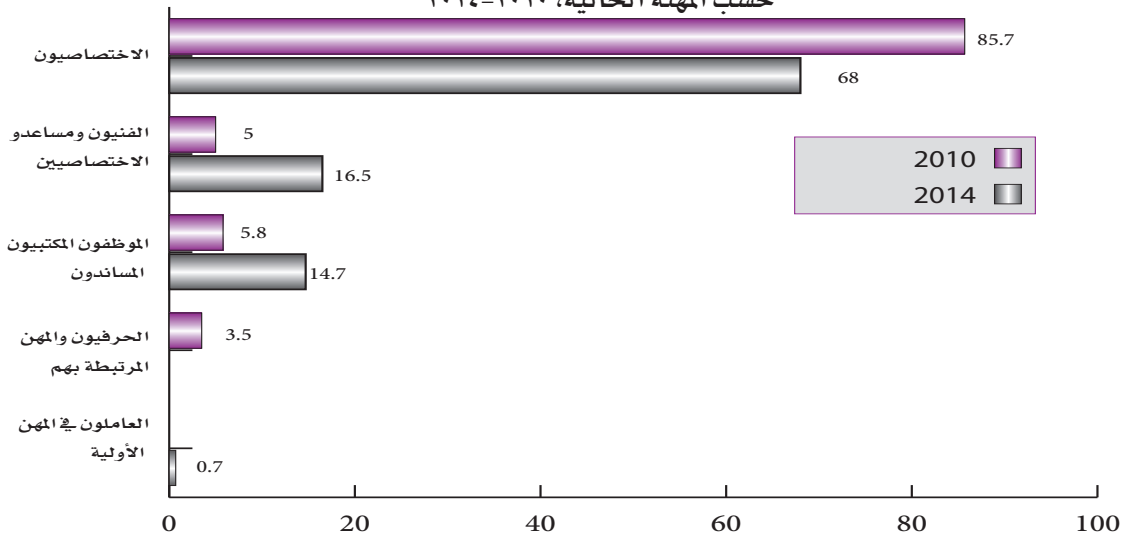
في القطاع، نتيجة عدم استمرار المرأة في العمل فيه، أو توجهها للمهن التي لا تتطلب اختصاصاً في العادة كالخدمات المساندة. ومن الجدير بالذكر أن النسبة الأقل من العاملات في هذا النشاط لكلا العامين كن من اللاتي يعملن في المهن الحرفية والأولية.

وتشير البيانات الموضحة في الشكل (٩) أن غالبية المشتغلات في عام ٢٠١٤ و ٢٠١٠ في نشاط المعلومات والاتصالات هن الاختصاصيون تلتها فئة الفنيين ومساعدو الاختصاصيين. وقد يكون الانخفاض في نسبة الاختصاصيين مرده إلى تناقص الخبرات المتراكمة

شكل (٩)

التوزيع النسبي للمشتغلات الأردنيات في القطاع الخاص في نشاط المعلومات والاتصالات

حسب المهنة الحالية، ٢٠١٠-٢٠١٤

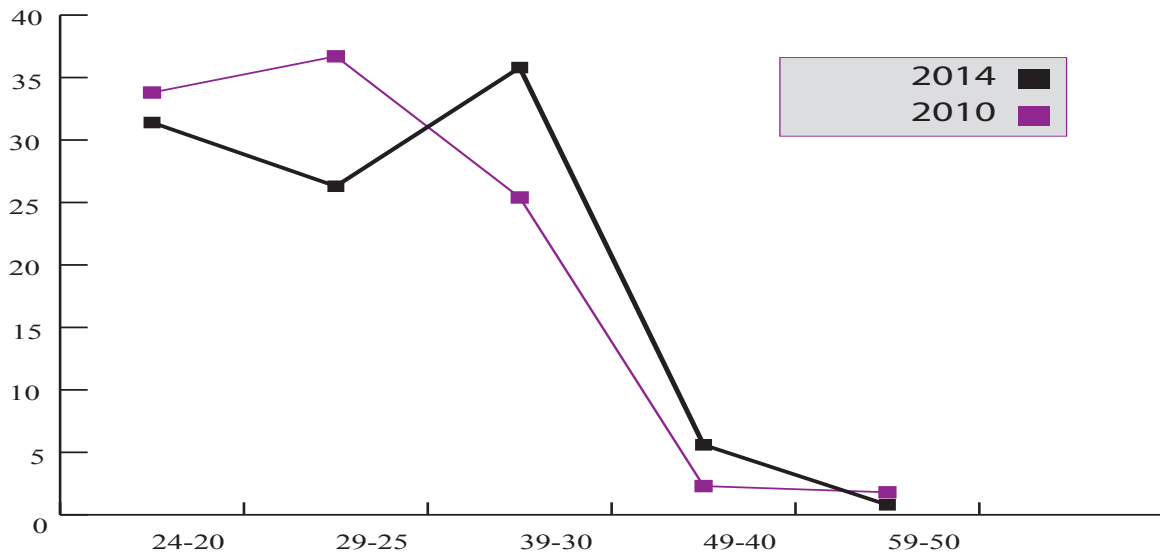


إلى أن ٢٥٪ من الإناث المشتغلات في هذا النشاط لعام ٢٠١٠ تقع أعمارهن ضمن الفئة العمرية ٣٠-٣٩ عاماً وارتفعت النسبة إلى ٣٦٪ في عام ٢٠١٤.

كما تظهر البيانات في الشكل (١٠) أن ثلث المشتغلات في نشاط المعلومات والاتصالات في عام ٢٠١٠ تقع ضمن الفئة العمرية ٢٥-٢٩، في حين أصبحت في عام ٢٠١٤ واحدة من كل أربع إناث مشتغلات. كما تشير النتائج

شكل (١٠)

التوزيع النسبي للمشتغلات في القطاع الخاص لنشاط المعلومات والاتصالات حسب العمر، ٢٠١٠-٢٠١٤

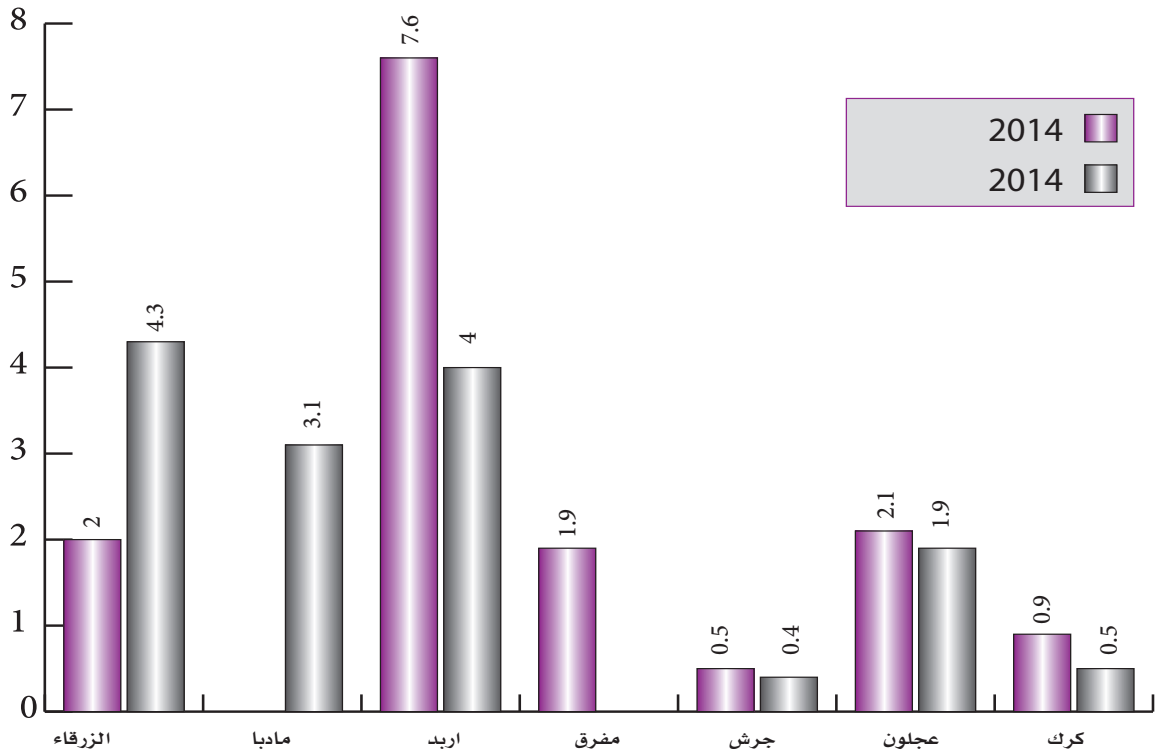




المعلومات والاتصالات في القطاع الخاص في العامين يعملن في محافظة العاصمة، تلتها محافظة البلقاء ثم محافظة إربد. ومن الجدير بالذكر بأن محافظات إقليم الجنوب لا يوجد بها مشغلات في نشاط المعلومات والاتصالات في القطاع الخاص باستثناء محافظة الكرك وبنسبة ضئيلة لم تتجاوز ١٪.

## شكل (١١)

التوزيع النسبي للمشتغلات الاردنيات في القطاع الخاص في نشاط المعلومات والاتصالات حسب المحافظة ٢٠١٠-٢٠١٤



٢٠١٤ فأصبح متوسط الأجر الشهري وبالساعة للذكور أعلى منه للإناث. وقد يكون ذلك مرتبطاً بالانخفاض الواضح لنسبة الاختصاصيين من الإناث بين العاميين، حيث عادة ما يحصل الاختصاصي على معدل أجور أعلى.

وتدل الأرقام المبينة في الجدول فجوة الأجور الشهرية وبالساعة كانت لصالح الإناث في عام ٢٠١٠ بينما تغيرت جوهرياً في عام ٢٠١٣ لتصبح لصالح الذكور. ويعود السبب في ذلك إلى أن متوسط الأجر الشهري وبالساعة للإناث في عام ٢٠١٠ كان أعلى منه للذكور وأما في عام

### جدول (١)

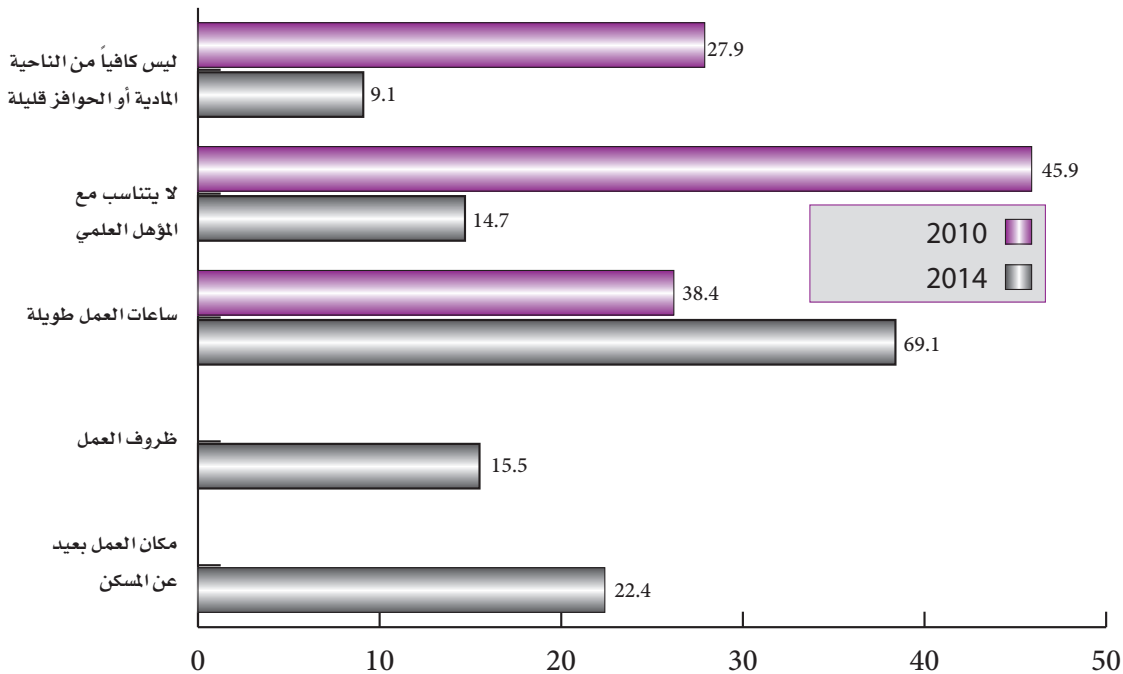
فجوة الأجر بالساعة والشهر بالدينار الأردني للمشتغلين في نشاط المعلومات والاتصالات في القطاع الخاص، ٢٠١٠-٢٠١٣

السنة	متوسط الأجر بالساعة		متوسط الأجر بالشهر		فجوة الأجر	
	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى
2012	832	723	3.6	3.2	11	12
2010	498	508	2.26	2.33	-2.9	-2.0

أشارت النتائج المبينة في الشكل (١٢) أن الغالبية العظمى من المشتغلين عام ٢٠١٤ في نشاط الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات يرغبون بتغيير عملهم بسبب عدم مناسبتهم مع المؤهل العلمي، في حين أن ٣٨,٤% من المشتغلين في هذا القطاع عام ٢٠١٠ يرغبون بتغيير عملهم بسبب ساعات العمل الطويلة وتغيرت هذه النظرة في العام ٢٠١٤ حيث انخفضت النسبة إلى ٢٦,٢%. ومن الجدير بالذكر أن نسبة المشتغلين اللاتي كن يرغبن بتغيير عملهم أنه ليس كافياً من الناحية المادية بلغت ٩,١% في عام ٢٠١٠ وارتفعت إلى ٢٧,٩% في عام ٢٠١٤. كما أن واحدة من كل خمس مشتغلين يرغبون بتغيير عملهم بسبب أن مكان العمل بعيد عن المسكن في عام ٢٠١٠.

### شكل (١٢)

التوزيع النسبي للمشتغلين الأردنيين في القطاع الخاص في نشاط المعلومات والاتصالات حسب أسباب الرغبة في تغيير النشاط الاقتصادي، ٢٠١٠-٢٠١٤



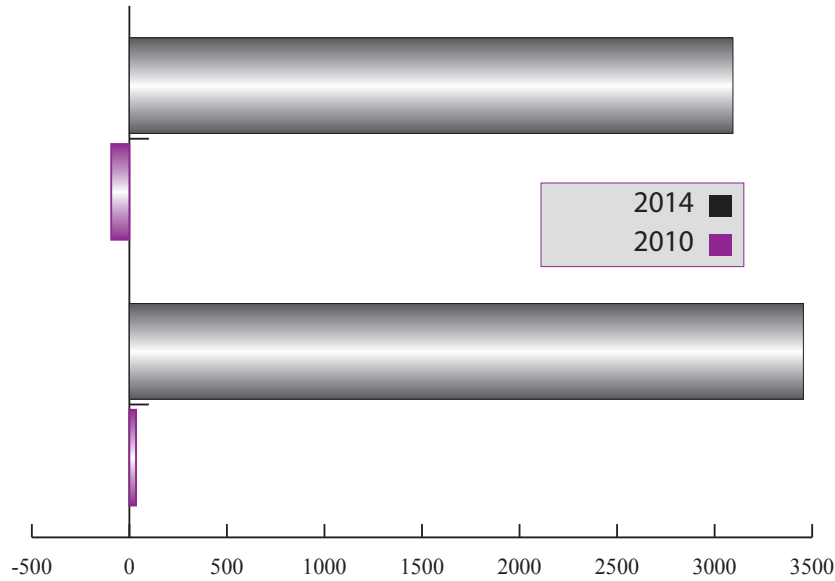
## 4.2 السياحة

حقق نشاط السياحة (أنشطة خدمات الإقامة والغذاء) نمواً بلغ ١٠,٨٪ في عام ٢٠١٤ مقارنة بعام ٢٠١٠ بالأسعار الثابتة. يمتاز قطاع السياحة بأنه من أكثر القطاعات التي تعاني من قلة العاملين والعاملات المؤهلين ويغلب على هذا القطاع في المهن الأولية العمالة الوافدة. وينشط القطاع في وسط وجنوب المملكة حيث تنتشر المطاعم والخدمات الفندقية والأنشطة السياحية. مما يعطي القطاع ميزة نسبية في القدرة على تشغيل أهالي هذه المناطق، إلا أن الواقع بعيد عن هذه الافتراضات.

تشير نتائج مسح فرص العمل المستحدثة أن فرص العمل الذي تم استحداثها في القطاع الخاص في نشاط السياحة في عام ٢٠١٤ للإناث كانت قليلة حيث لم تتجاوز ٣٤ فرصة عمل جديدة، في حين لم يتم استحداث أي وظيفة جديدة للإناث في عام ٢٠١٠ وهذا ما يشير إليه الشكل رقم (١) حيث يلاحظ أن ٩٣٪ من الإناث تركن عملهن في هذا النشاط لم يتمكن من الحصول على أي فرصة عمل جديدة مقابل اللاتي تركنها. ويعود ذلك إلى الظروف السياسية في المنطقة والتي انعكس أثرها بشكل واضح على نشاط السياحة وبشكل خاص على مشاركة الإناث في هذا النشاط.

## شكل (١)

عدد فرص العمل المستحدثة في قطاع أنشطة السياحة حسب الجنس، ٢٠١٠-٢٠١٤

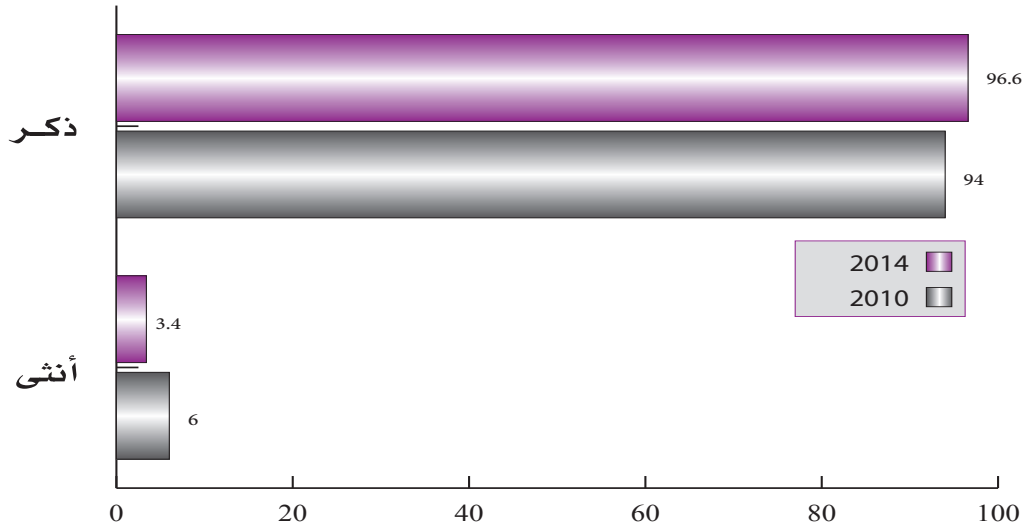


حيث بلغت النسبة ٣,٤٪ لعام ٢٠١٠ و٦٪ لعام ٢٠١٤. (انظر شكل رقم ٢)

كما تبين نتائج مسح الاستخدام والذي تنفذه دائرة الإحصاءات العامة سنوياً، أن نسبة الإناث العاملات في نشاط السياحة أظهرت ارتفاعاً طفيفاً خلال العامين

شكل (٢)

التوزيع النسبي للمشتغلين الأردنيين في القطاع الخاص في نشاط السياحة حسب الجنس ٢٠١٠-٢٠١٤

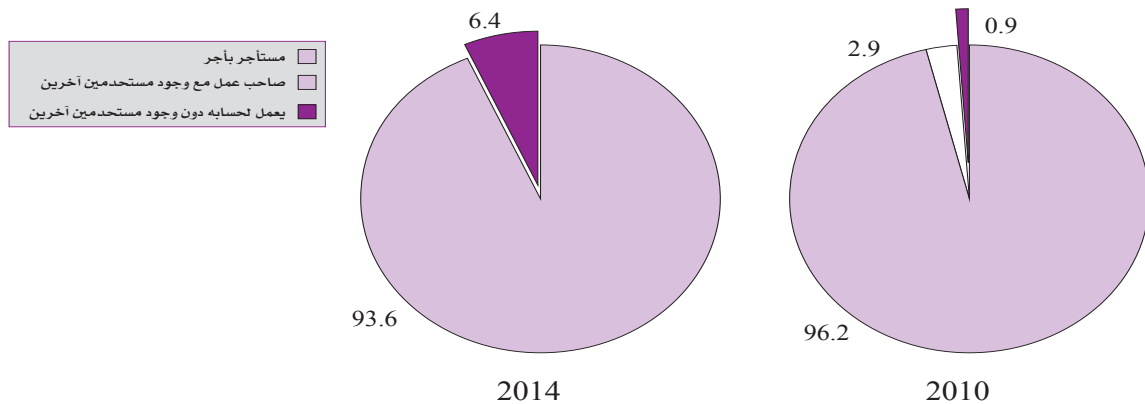


اللاتي يعملن لحسابهن الخاص دون وجود مستخدمين في هذا النشاط من ٠,٩% في عام ٢٠١٠ إلى ٦,٤% في عام ٢٠١٤. (انظر الشكل ٣)

وأشارت نتائج مسح العمالة والبطالة، أن غالبية الإناث العاملات في نشاط السياحة في عامي ٢٠١٠ و ٢٠١٤ مستخدمات بأجر وينسبة تجاوزت ٩٣% في كلا العامين. كما أظهرت البيانات ارتفاعاً جوهرياً في نسب الإناث

شكل (٣)

التوزيع النسبي للمشتغلين الأردنيين في القطاع الخاص في نشاط السياحة حسب الجنس ٢٠١٠-٢٠١٤

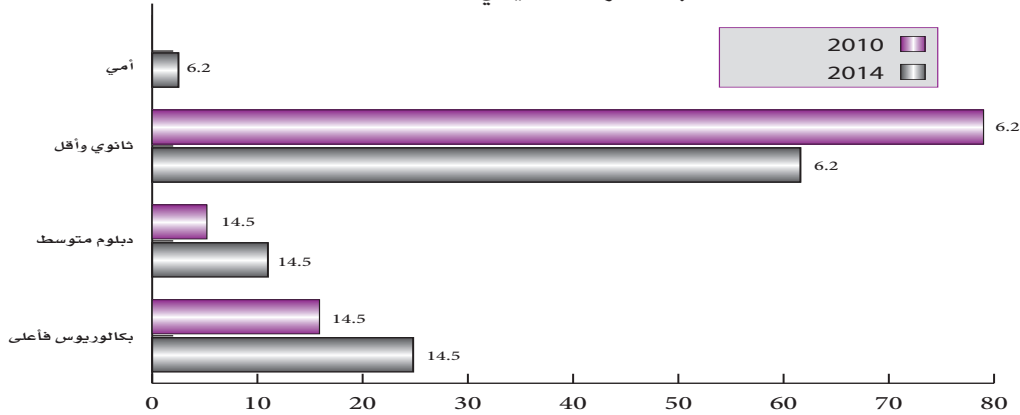


أن واحدة من كل أربع عاملات في نشاط السياحة في عام ٢٠١٠ من حملة الشهادة الجامعية، في حين انخفض العدد في عام ٢٠١٤ ليصبح واحدة من كل ستة عاملات.

وحسب المستوى التعليمي، فقد أظهرت نتائج مسح العمالة والبطالة المبينة في الشكل (٤) أن معظم الإناث العاملات في نشاط السياحة في القطاع الخاص مستواهن التعليمي ثانوي فأقل، كما أظهرت النتائج

#### شكل (٤)

التوزيع النسبي للمشتغلات الأردنيات في القطاع الخاص في نشاط السياحة حسب المستوى التعليمي، ٢٠١٠-٢٠١٤

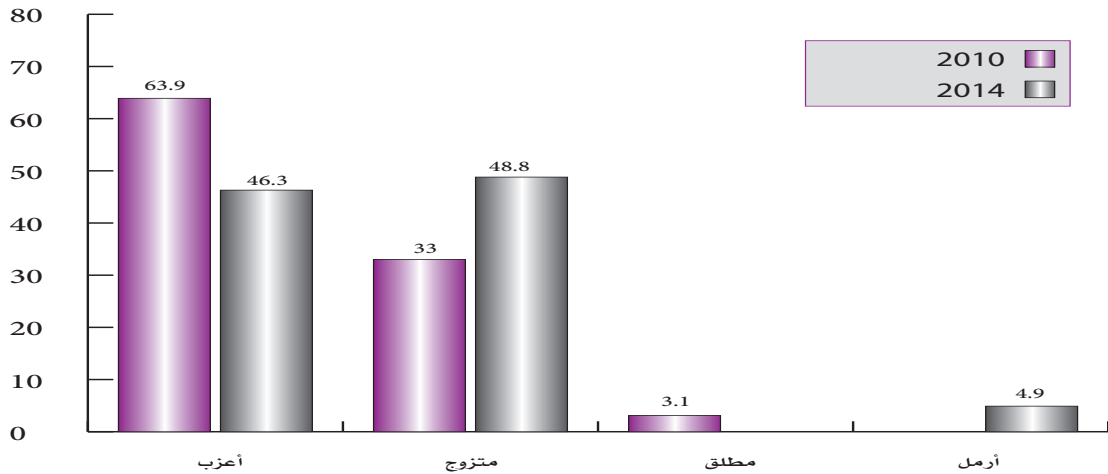


عام ٢٠١٠ إلى النصف، كما شكلت المتزوجات العاملات ثلث العاملات في هذا النشاط في عام ٢٠١٤ ونصف العاملات في عام ٢٠١٠.

وحسب الحالة الزوجية فقد أظهرت نتائج مسح العمالة والبطالة المبينة في الشكل (٥) أن ثلاثة من كل خمس عاملات هن من اللاتي لم يسبق لهن الزواج (عزباوات) في عام ٢٠١٤ في حين لم تصل هذه النسبة في

#### شكل (٥)

التوزيع النسبي للمشتغلات الأردنيات في القطاع الخاص في نشاط السياحة حسب الحالة الزوجية، ٢٠١٠-٢٠١٤

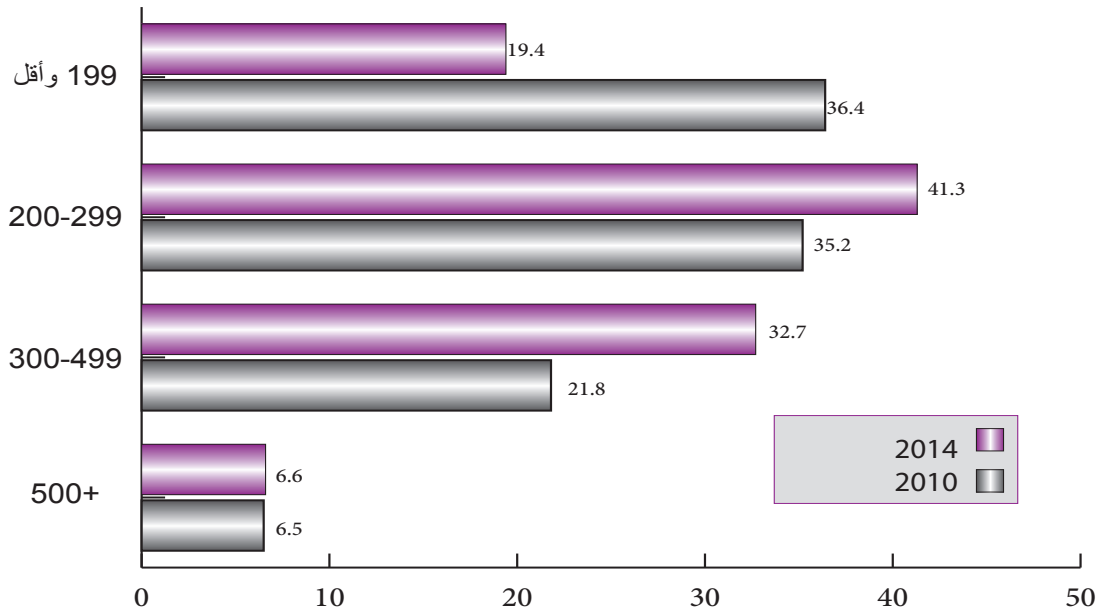


النتائج التغير الجوهري في فئة الدخل ٣٠٠-٤٩٩ ديناراً أردنياً حيث ارتفعت النسبة من ٢١,٨% عام ٢٠١٠ الى ٣٢,٧% في عام ٢٠١٤. ومن الملفت للنظر أن نسبة قليلة من العاملات في نشاط السياحة في القطاع الخاص لم تتجاوز ٧% تحصل على دخل مقداره ٥٠٠ دينار فأكثر، وقد يكون ذلك مرده أن المرأة لا تعمل في هذا القطاع مدة طويلة تتراكم فيها الخبرة أو أن قيمة عملها تعتبر أقل أهمية من قيمة الأعمال التي يقوم بها الرجل بالنسبة لصاحب العمل.

كما وتشير نتائج مسح العمالة والبطالة إلى وجود تباين جوهري في فئات الدخل الشهرية للعاملات في نشاط السياحة في القطاع الخاص، حيث انخفضت نسبة الإناث اللاتي يتقاضين دخلاً أقل من ١٩٩ ديناراً شهرياً من ٣٦,٤% في عام ٢٠١٠ إلى ١٩,٤% في عام ٢٠١٤. ولوحظ من النتائج المبينة في الشكل (٦) التغير في فئة الدخل من ٢٠٠ إلى ٢٩٩ ديناراً أردنياً بين العامين حيث ارتفعت نسبة الإناث اللاتي يتقاضين هذا الدخل من ٣٥,٢% في عام ٢٠١٠ إلى ٤١,٣% في عام ٢٠١٤. كما أظهرت

### شكل (٦)

التوزيع النسبي للمشتغلات الأردنيات في القطاع الخاص في نشاط السياحة حسب فئات الدخل الشهري من العمل (بالدينار) ٢٠١٠-٢٠١٤

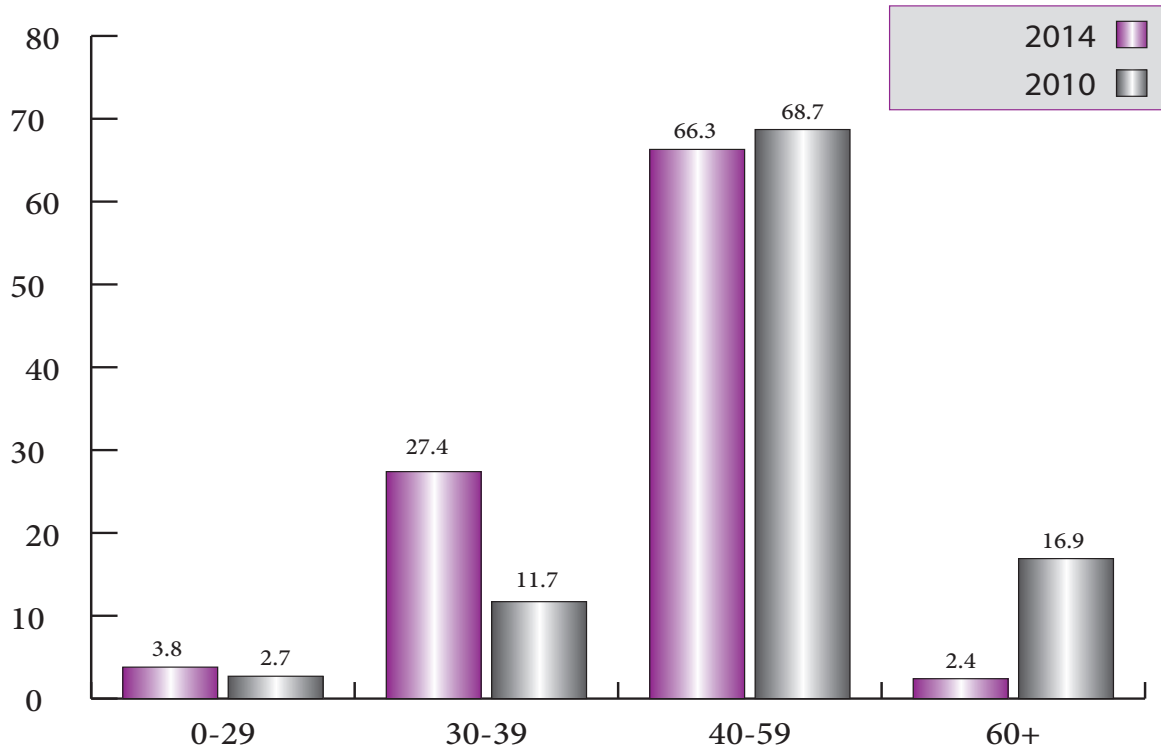


يعملن من ٤٠-٥٩ ساعة أسبوعياً. ومن الجدير بالذكر أن نسبة الإناث اللاتي يعملن في هذا النشاط أكثر من ٦٠ ساعة قد انخفضت بشكل ملموس من ١٦,٩% في عام ٢٠١٠ إلى ٢,٤% في عام ٢٠١٤.

وحسب ساعات العمل الفعلية الأسبوعية في الشكل (٧)، فقد أظهرت نتائج مسح العمالة والبطالة أن لا يوجد تباين جوهري في ساعات العمل الفعلية الأسبوعية خلال عامي ٢٠١٠ و٢٠١٤ للإناث العاملات في نشاط السياحة في القطاع الخاص، فكانت أعلى نسبة بين الإناث اللاتي

## شكل (٧)

التوزيع النسبي للمشتغلات الأردنيات في القطاع الخاص في نشاط السياحة  
حسب ساعات العمل الفعلية الأسبوعية ٢٠١٠-٢٠١٤

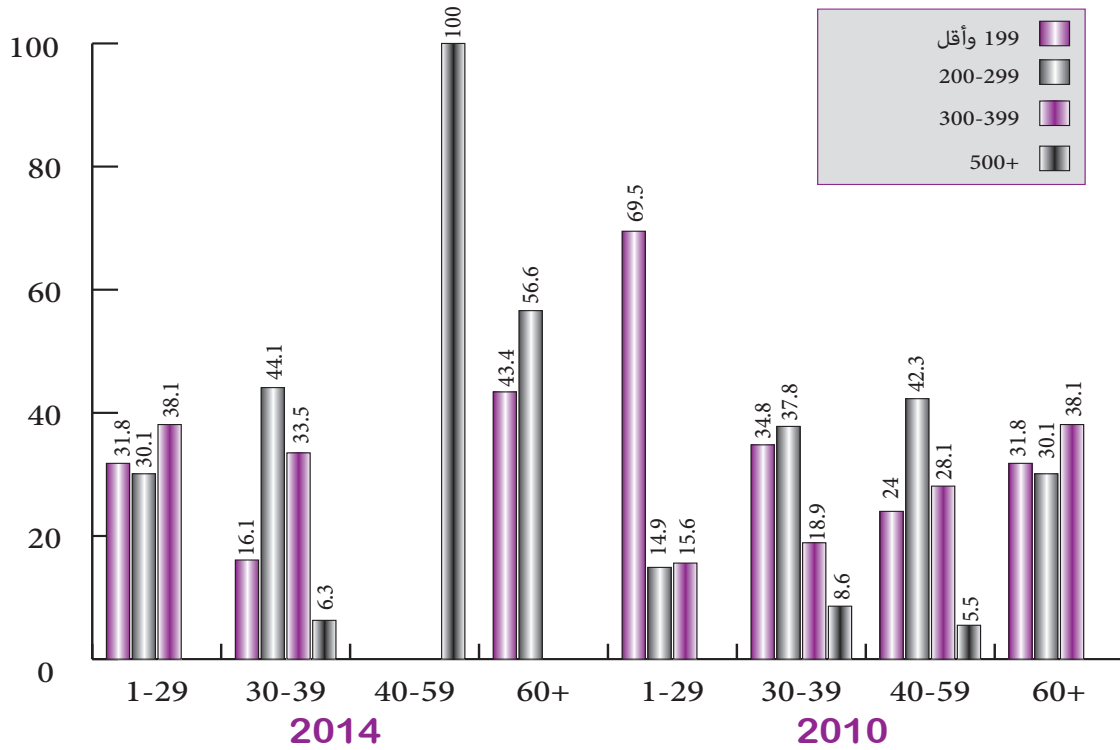


وتتقاضاه المرأة. وقد يكون ذلك لطبيعة العمل اليومي الذي تتسم به العديد من المنشآت السياحية والمطاعم التي تدفع أجرة بحسب عدد الساعات وليس شهرية. في المقابل أظهرت نتائج عام ٢٠١٤ أن كافة الإناث اللاتي عملن في نشاط السياحة من ٤٠ الى ٥٩ ساعة تقاضين دخلاً ٥٠٠ دينار أردني فأكثر، كما تبين أن أكثر من نصف الإناث العاملات في هذا النشاط واللاتي يتقاضين دخلاً ٢٠٠-٢٩٩ ديناراً يعملن أكثر من ٦٠ ساعة أسبوعياً، وفي ذلك مؤشر على انتهاك واضح لمعادلة الحد الأدنى للأجور وقانون العمل الإضافي. وكذلك الإناث اللاتي يعملن من ٣٠-٣٩ ساعة يتقاضين نفس الدخل.

وعند دراسة ساعات العمل الفعلية مع فئات الدخل فيلاحظ من نتائج عام ٢٠١٠ المبينة في الشكل (٨) تباين في عدد ساعات العمل الفعلية الأسبوعية للمشتغلات الأردنيات مع الدخل الذي يتقاضينه، حيث أظهر الشكل أن غالبية الإناث اللاتي يعملن من ١-٢٩ ساعة أسبوعياً يتقاضين دخلاً لم يتجاوز الـ ١٩٩ ديناراً أردنياً، في حين تحصل الإناث اللاتي يعملن من ٣٠ الى ٥٩ ساعة على دخل شهري يتراوح بين ٢٠٠ الى ٢٩٩ ديناراً. أما الإناث اللاتي يعملن في هذا النشاط ٦٠ ساعة فأكثر فيتقاضين دخلاً ٣٠٠-٤٩٩ ديناراً، وقد يكون لبدل الإضياف دور في رفع فئة الدخل. وبشكل عام أظهرت النتائج في عام ٢٠١٠ أنه كلما زادت ساعات العمل في السياحة زاد الدخل الذي

شكل (٨)

التوزيع النسبي للمشتغلات الأردنيات في القطاع الخاص في نشاط السياحة حسب فئات الدخل الشهري من العمل (بالدينار) وساعات العمل الفعلية الأسبوعية، ٢٠١٠-٢٠١٤



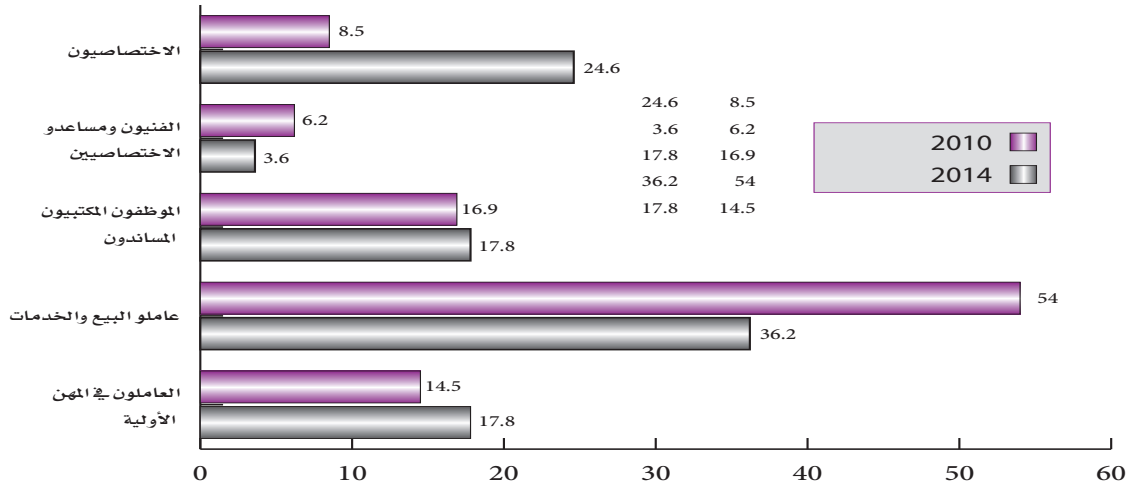
من العاملات في نشاط السياحة لكلا العامين كن من اللاتي يعملن كفنيات واختصاصيات. وبحسب دراسات أجريت على مشاركة المرأة الأردنية في هذا القطاع، فإن العمل فيه لا يعتبر مناسباً للمرأة ثقافياً واجتماعياً. ومن المرجح أن ذلك أحد الأسباب الرئيسية التي لا نجد المرأة في مهن متقدمة في هذا القطاع.

وتشير البيانات الموضحة في الشكل (٩) أن معظم المشتغلات في نشاط السياحة لكلا العامين يعملن في مهنة البيع والخدمات. كما تشير البيانات إلى أن واحدة من كل ستة مشتغلات في نشاط السياحة يعملن بمهنة الموظفين المكتبيين المساندين أو بمهنة العاملين في المهن الأولية. ومن الجدير بالذكر أن النسبة الأقل



## شكل (٩)

التوزيع النسبي للمشتغلات الأردنيات في القطاع الخاص في نشاط السياحة حسب المهنة الحالية ٢٠١٠-٢٠١٤

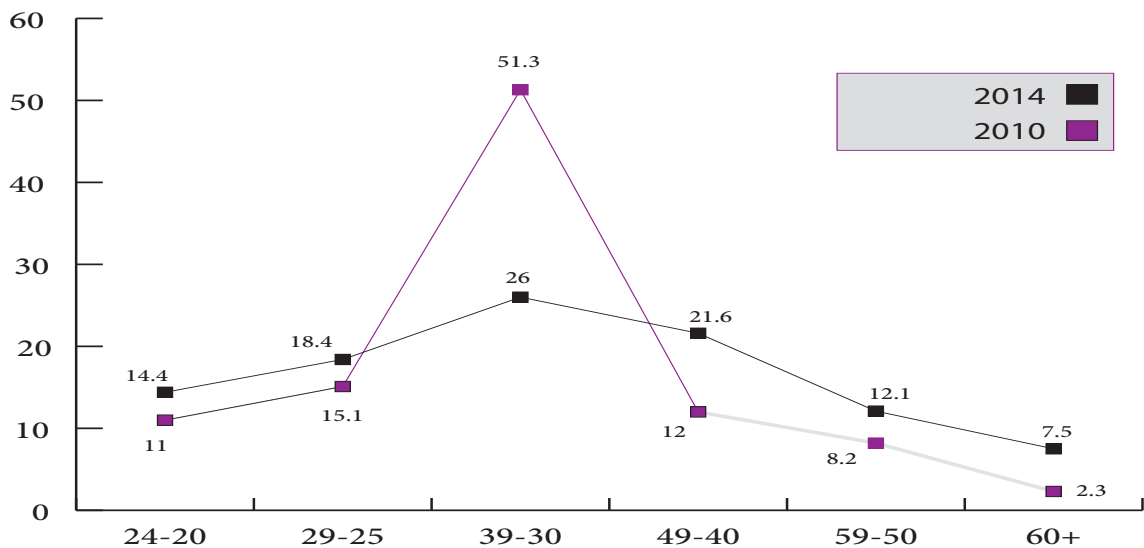


نسب المشتغلات لكلا العامين تبدأ بالانخفاض كلما ارتفعت الفئات العمرية. وقد يعزى ذلك لطبيعة القطاع الذي غالباً ما يفضل الأصغر عمراً من الجنسين.

كما تظهر البيانات في الشكل (١٠) أن معظم المشتغلات في نشاط السياحة يقعن ضمن الفئة العمرية ٣٠-٣٩ وأن واحدة من كل خمس مشتغلات في عام ٢٠١٤ تراوحت أعمارهن ما بين ٤٠ و٤٩ عام. كما تجدر الإشارة إلى أن

## شكل (١٠)

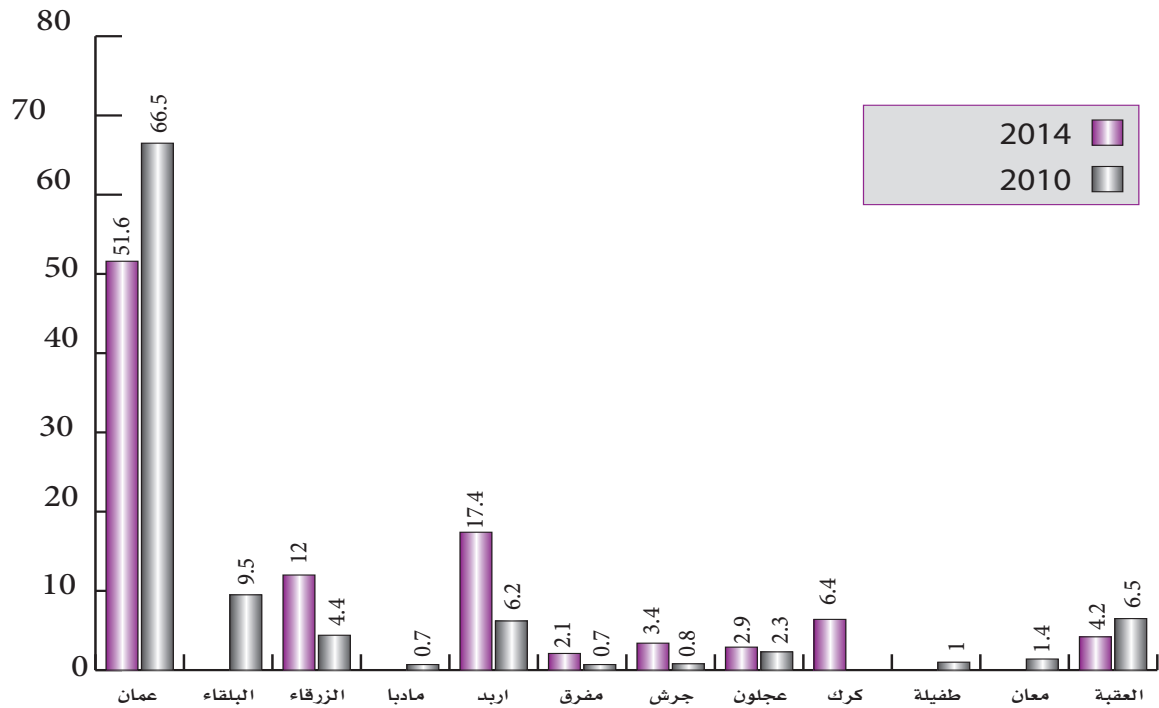
التوزيع النسبي للمشتغلات الأردنيات في القطاع الخاص في نشاط السياحة حسب الفئة العمرية ٢٠١٠-٢٠١٤



وحسب التوزيع الجغرافي يبين الشكل (١١) أن النسبة الأعلى للإناث العاملات في نشاط السياحة لعامي ٢٠١٠ و ٢٠١٤ كانت في محافظة العاصمة تلتها محافظة إربد ثم محافظة الزرقاء. كما دلت النتائج على عدم وجود مشغلات في محافظة الكرك لعام ٢٠١٠ في هذا النشاط ولكن ارتفعت هذه النسبة في عام ٢٠١٤ إلى ٦,٤٪.

### شكل (١١)

التوزيع النسبي للمشتغلات الأردنيات في القطاع الخاص في نشاط السياحة حسب المحافظة، ٢٠١٠-٢٠١٤



العاملين. ويدل ذلك على طبيعة الأعمال التي تشغلها الإناث، برغم قلة نسبتهم إلى المجموع، في هذا القطاع، حيث تحجم الإناث عن العمل المهني الأولية بهذا القطاع.

أما فجوة الأجور (الشهرية أو بالساعة) والمبينة في الجدول تشير إلى أنها كانت لصالح الإناث في كلا العامين ويعود السبب في ذلك إلى أن متوسط الأجر الشهري وبالساعة كان للإناث أعلى منه للذكور في كلا

## جدول (١)

فجوة الأجر بالساعة والشهر بالدينار الأردني للمشتغلين في نشاط السياحة  
في القطاع الخاص، ٢٠١٠-٢٠١٣

السنة	متوسط الأجر بالشهر		متوسط الأجر بالساعة		فجوة الأجر	
	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	بالساعة	بالشهر
2013	319	386	1.3	1.6	-24.0	-21.0
2010	274	332	1.1	1.4	-23.2	-21.2

إضافة إلى ما سبق، فقد أشارت النتائج المبينة في الشكل ١٢ أن الغالبية العظمى من المشتغلين لعام ٢٠١٤ في نشاط السياحة يرغبون بتغيير عملهم بسبب عدم مناسبته مع المؤهل العلمي، في حين أن ٤٥٪ من المشتغلين في هذا القطاع لعام ٢٠١٠ يرغبون بتغيير عملهم بسبب عدم كفايته المادية. من الجدير بالذكر أن نسبة المشتغلين اللاتي يرغبن بتغيير عملهم بسبب ساعات العمل الطويلة بلغت ١٠,٧٪ في عام ٢٠١٠ وارتفعت إلى ١٤٪ في عام ٢٠١٤. كما أن واحدة من كل خمس مشتغلين يرغبن بتغيير عملهم بسبب ظروف العمل في عام ٢٠١٠.





أ- إن نوع العلاقة بين الحكومة بأجهزتها المسؤولة عن هذا الشأن و بين القطاع الخاص تتسم بنوع من الضعف وعدم الرضا من طرف القطاع الخاص عن سياسات الحكومة الاقتصادية فيما يتعلق بإدماج النوع الاجتماعي وتعزيز المشاركة الاقتصادية للمرأة، ويظهر ذلك جلياً من خلال الخطابات التي كانت تتردد على السنة المبحوثين من أرباب عمل وإداريين ومستثمرين في القطاع الخاص، هذه الخطابات كانت على الأغلب تحمّل الحكومة المسؤولية عن حالة التراجع والضعف في موضوع المشاركة الاقتصادية للمرأة في القطاع الخاص. كما ظهر ذلك في استجابات المبحوثين من معظم مدراء العمل في القطاع الخاص، فكانت تتردد على ألسنتهم مقولات من قبيل. "الحكومة لم تفعل شيء يذكر أمام الضعف الظاهر في مشاركة المرأة في سوق العمل، وأولوياتها غير واضحة نحو القطاع غير المنظم، بمعنى لا يوجد متابعة حكومية لهذا القطاع. أو من الضروري أن تعمل الحكومة على اتخاذ إجراءات من شأنها أن تسهل عمل النساء مثل، إعفاء ضريبي، أو تسهيل إجراءات تسجيل الشركات والمؤسسات الخاصة، أو هناك ضعف كبير وواضح من قبل

## 2. واقع المشاركة الاقتصادية للمرأة في القطاع الخاص: البحث في ما وراء الأرقام والمؤشرات

يهدف هذا الجزء من الدراسة إلى عرض ومناقشة نتائج البحث الميداني حول واقع المشاركة الاقتصادية للمرأة في القطاع الخاص من خلال تقديم تحليل نوعي معمق لخطابات أصحاب العلاقة من عاملات، عاملين، أصحاب عمل، وراسمي سياسات حكومية، ولقد انطلقت هذه الدراسة في تحليل هذه الظاهرة من خلال تقسيم هذا الفصل إلى محاور مبنية على أهداف البحث وأسئلته الأساسية.

### أولاً - التحديات الاقتصادية والسياسية التي تؤثر على مساهمة المرأة الأردنية في سوق العمل الخاص

يمكن القول أنه ومن خلال محاولتنا الوقوف على أهم التحديات الاقتصادية والسياسية التي تؤثر على المشاركة الاقتصادية للمرأة الأردنية في سوق العمل الخاص، يمكننا الخروج ببعض التعميمات، هذه التعميمات التي قد تشكل في مجموعها الملامح العامة لهذه الإشكالية، والتي يمكن تلخيص أبرز مظاهرها بالنقاط التالية:

وبدت الانتقادات أكثر عتياً واستياءً من سلبية الجهات الحكومية تجاه الاستثمارات التي أظهرت اهتماماً خاصاً بتشغيل النساء من جهة والأردنيين من جهة أخرى، واصفة سياسة الحكومة بالمحبطة وغير الداعمة للتنافس الإيجابي. أحد مدراء البنوك: "يمكن أن تشجع ونسهل عمل النساء ونزيد من نسبتهم إذا تلقينا من الحكومة بعض الإغفاءات الضريبية مقابل ذلك".

مدير الموارد البشرية في إحدى الشركات الكبرى: "الحكومة لا تبدي اهتماماً بكوننا من الشركات الرائدة في تشغيل النساء، فأكثر من ٤٠ بالمائة من نسبة العاملين هم من النساء، والعاملين في شركتنا هم من الأردنيين بنسبة ٩٩ بالمائة. ونحن الوحيدون الذين نطبّق قانون إجازة شهرية ليوم واحد للمرأة مدفوع الأجر (Ladies day)، كما أننا نتحمل كلف المواصلات لتسهيل التنقل على النساء كون المناطق الصناعية بعيدة نسبياً عن التجمعات السكانية. ونطبق سياسة تفضيلية في مسألة العمل المرن حيث نعطي الأولوية للعمل في الشفت الصباحي للنساء، وهناك فتيات سمحنا لهن أن ينجزن العمل من المنازل في قسم تكنولوجيا المعلومات، في المقابل هناك مؤسسات لا تستقبل النساء ومعظم عمالها من الوافدين وفي النتيجة نتلقى جميعاً نفس المعاملة، إن هذا النهج يفقد الشركات خاصية التنافسية، كنا نتمنى لو شجعتنا الحكومة بأي حافز لبعض الإغفاءات الضريبية أو التخفيض من فاتورة الكهرباء. حتى لو كان التشجيع معنوياً كتكريم مناسب نحن نعتبره كاف. لوفعلت الحكومة ذلك لحدت حدونا شركات كثيرة وتخلصنا من جزء كبير من بطالة النساء والبطالة بشكل عام".

الوزارة حول متابعة المؤسسات الخاصة والشركات ومسائلها في تطبيق القوانين".

كما لم يخفي المبحوثون من أرباب العمل درجة استيائهم أو عدم رضاهم عن حالة غياب السياسات الواضحة للحكومة أو ما عبّروا عنه بضياع البوصلة تجاه تشجيع الاستثمار بشكل عام والاستثمار بعمل المرأة بشكل خاص. أحد مدراء البنوك يقول "لقد قمنا بمبادرة من أجل تشجيع الاستثمار في اليد العاملة المؤنثة، إذ كانت أولى شروط تأسيسها أن تدار من قبل امرأة، وأن تكون نسبة تشغيل النساء فيها أكثر من ٢٥ بالمائة، وتفاجئنا بكم العراقيين التي واجهتنا مع وزارة الصناعة والتجارة عندما حاولنا ترخيص هذه المشاريع الصغيرة، حتى أننا اضطررنا إلى توكيل محامية لمساعدتنا في هذا الشأن. لقد نجحنا فيها أخيراً ولكن ليس بفضل الحكومة، بل من خلال التعاون مع المؤسسات الدولية".

ويرى المستثمرون وأرباب العمل وكثير من الإداريين في هذا القطاع أن المنظمات الدولية تقدم دعماً للمرأة في القطاع الخاص وتشجعها على الريادة في العمل والاستثمار في المشاريع الصغيرة بشكل واضح ويفوق الحكومة أحياناً. كما وجه الكثير من المبحوثين النقد إلى قانون العمل الذي، من وجهة نظرهم، اتسم بضعف آليات المتابعة والمحاسبة على عدم الالتزام ببعض القواعد التي تشجع عمل المرأة في القطاع الخاص. أحد الإداريين "أعرف قريبة لي، تعمل في القطاع الخاص، تم فصلها فصل تعسفي ولم تستطع أي جهة أن تحمي لها حقها بسبب ضعف آليات المتابعة والمحاسبة في القانون، أو قانون العمل يفتقر إلى آلية مباشرة في متابعة الأجور أو التأكد من إنصاف العاملين في القطاع الخاص".

المجتمع المدني والتي تتلقى الدعم من جهات عديدة هي أيضاً لا تقدم إلا حلولاً جزئية ومحدودة بمناطق جغرافية معينة، ومؤقتة، أي أنها لا تقدم حلولاً على المستوى الوطني أو على مستوى الإشكالية العامة التي هي في كثير من جوانبها ثقافية. لذلك فإننا ما زلنا نرى الأرقام والمؤشرات الدالة على مشاركة المرأة في سوق العمل ثابتة، هذا إن لم تكن في حالة تراجع".

ب- المظهر الثاني من مظاهر الخطاب الرسمي نحو عمل المرأة يتجلى في حالة الركود أو ضيق الأفق الذي تعانيه الحكومة في التعاطي مع هذه الإشكالية. حيث نجد أن الحكومة ما زالت تراوح مكانها في الربع الأول من حيث التعاطي مع مشكلة ضعف مشاركة المرأة في سوق العمل أو حتى بوادر انسحابها منه. ويظهر ذلك جلياً من خلال الخطاب الخجول للمسؤولين حول هذه القضية، فهذا الخطاب وإن كان يبشر ببوادر صحة إلا أنه لا يعطينا مؤشرات كافية لخارطة طريق واضحة الهدف والرؤية، وهو أمر لم يخفيه رئيس الوزراء الأردني في آخر تصريحاته حول عمل المرأة، والاعتراف بفشل الحكومة في التعامل مع إشكالية إدماج المرأة في سوق العمل بالشكل المطلوب.

فكانت خطابات المسؤولين الحكوميين، الذين حرصت الدراسة على التعرف على رؤاهم وتطلعاتهم وخططهم في مواجهة هذه الإشكالية، تتحدث عن حلول ومقترحات في طور الدراسة والتفكير وليس التجريب أو التنفيذ. فكانت إجابات المسؤولين تردد عبارات من قبيل "ما زلنا نبحث وندرس موضوع الحضانات، أو ما زلنا نفكر في موضوع العمل المرن، أو شكّلنا لجنة للتفكير بحلول لهذه الإشكالية برئاسة

كما تكررت الشكوى من قبل المدراء وأصحاب العمل في قطاع الصناعة من سوء التواصل أو ضعف التنسيق بين القطاع الحكومي والصناعة: "القطاع الصناعي في واد وسياسات الحكومة في واد آخر، والحكومة التي تفرض الضرائب على المصانع لا تحسب حساب أن ذلك سوف ينعكس على المستهلك، ففي آخر المطاف لا تجد المصانع من طريقة لتغطية الكلف الإضافية على السلعة إلا من خلال زيادة الأسعار، والأنكى من ذلك أن الحكومة لا تبذل جهداً واضحاً بهدف حماية المنتج الوطني، أي بمعنى آخر، الحكومة لا تحمي المواطن ولا المستثمر وكل همها الضريبة".

الوجه الآخر الذي تجلّت به الكثير من مظاهر "اللاتوافق" وضعف الانسجام بين القطاع الحكومي والقطاع الخاص تتمثل في المقابل في الخطابات الرسمية. فكما اشتكى القطاع الخاص من غياب التنسيق وغياب الرؤى المشتركة مع الحكومة، في المقابل نجد لوماً وعتباً مشابهاً من الحكومة على القطاع الخاص مشيرة إلى وجود حالات تميل إلى استغلال عمالة النساء، والتهرب من الضرائب، وعدم دفع الحد الأدنى للأجور.

من وجهة أخرى كانت هنالك إشارة إلى ضرورة أن تلعب منظمات المجتمع المدني وخاصة تلك المنظمات المختصة بالشأن النسوي دوراً أوضح وأقوى في دعم الجهود الحكومية في سبيل تحقيق التمكين الاقتصادي للمرأة، حيث اتهمها بعض المسؤولين الحكوميين باكتفائها بالنقد دون التقدم بأي مشروع واضح من شأنه أن يساهم في حل هذه الإشكالية.

فكانت تتكرر عبارات من قبيل "الوزارة لوحدها لن تحل المشكلة، والحلول التي تقدمها بعض مشاريع

وزارة العمل وجهات أخرى كالمجلس الأعلى للسكان، أو لدينا نيّة بدراسة المشكلات المتعلقة بعمالة المرأة في القطاع الخاص ... "

ج - أما المظهر الثالث فتمثّل بالتوجه الرسمي نحو الإصلاح أكثر منه إلى التغيير. فجاءت باقتراح حلول تغلب عليها الرؤية الاستسلامية للواقع أكثر من تحديّه، كما اتخذت هذه المقترحات في مجملها طابعاً ذكورياً من حيث تكريسها للتقسيمات التقليديةّ للأدوار والمكانات والفضاءات.

فكان أول مشروع تم تنفيذه لمواجهة إشكالية ضعف مشاركة المرأة في القطاع الاقتصادي الخاص هو استحداث مهن في الخياطة، وكان ذلك من خلال التنسيق مع القطاع الخاص في تقديم التسهيلات التشجيعية في إنشاء مصانع للألبسة في المناطق الطرفية والنائية. أما فيما يخص محاولة تقديم الحلول والمقترحات لإدماج المرأة في القطاع السياحي فكان بالاكْتفاء بالتأسيس لمهن يدوية تدعم تدريب النساء على إنتاج المحيكات أو الأغذية لتسويقها في المناطق السياحية.

كما تظهر هذه الرؤية الأبوية من خلال الجهود التي بُذلت من أجل إلغاء التعريف الذي يختزل مفهوم العمل بحدود موقع العمل، ليتم التوسع به ليشمل العمل من المنزل. أي أن المرأة في كل المرات كان يتم الدفع بها مجدداً نحو الداخل أو نحو الفضاء الخاص، مع التكريس للمنظومة التقليدية في تقسيم العمل، فكانت عبارات من قبيل: "لقد وجدنا أن تغيير الواقع صعب لذلك انصبّ جل جهدنا على تعزيز دور المرأة في الأعمال التقليدية وتلك المهن المرضي عنها اجتماعياً. فتوجهنا إلى إنشاء فروع

لبعض مصانع الألبسة والمنسوجات في المحافظات البعيدة والأطراف النائية. وقمنا بتشغيل أكثر من ٥٠٠٠ عاملة وهذا ما نستطيع المساهمة فيه كوزارة مع أننا لسنا جهة استثمار وإنما كانت رؤيتنا أنه قبل الحديث عن تغيير الاتجاهات الاجتماعية نحو عمل المرأة يجب أن نقوم بتشغيلها أولاً".

ومن أجل تشجيع أصحاب مصانع الألبسة من القطاع الخاص، تؤكد الحكومة على قيامها بتقديم الكثير من التسهيلات كالأرض وتكاليف التدريب، وتوفير المواصلات بالإضافة إلى المساهمة بدفع جزء من رواتب العاملات للسنة الأولى من الاستثمار. ولكن في المقابل فإن مسألة تغيير الوعي العام نحو عمل المرأة ليس من الأولويات بعد.

فجاء على لسان أحد القيادات في إحدى الوزارات خطاب من قبيل "على صعيد تغيير الوعي الاجتماعي فهذا دور منظمات المجتمع المدني والأصل أن يكون من أولوياتهم وليس نحن، التغيير الذي اعتبر أنه إنجاز كبير على صعيد زيادة دمج المرأة بسوق العمل هو ما قمنا به في العام ١٩٩٦ من خلال إلغاء العبارة التي كانت تعرّف العامل "على أنه من يعمل في موقع العمل" واستبدالها بعبارة "العامل هو كل من يعمل داخل أو خارج موقع العمل" وهذا يعني إمكانية أن تعمل المرأة من داخل منزلها، أثناء رعايتها للبيت والأطفال دون الاضطرار للخروج من المنزل".

أما فيما يخص قطاع السياحة فكان الخطاب أكثر تواضعاً من حيث إظهار الإمكانية في التغيير، فجاءت المبررات أكثر استسلاماً للواقع وإحباطاته: "أما في مجال السياحة وبسبب صعوبة إدماج المرأة في العمل السياحي الخاص بالفنادق والمطاعم حاولنا دعم مشاريع صغيرة تقوم بتدريب السيدات في المناطق





غالباً ما تكون الوحدة الخاصة بالنوع الاجتماعي في الوزارة تتشكّل من أشخاص لم يمنحوا أولاًً يملكون أي سلطة داخل الوزارة بالنسبة لعملية اتخاذ القرار، وتتلخّص كل مهماتهم في التنسيق مع المانحين المهتمين بمشكلة المرأة الاقتصادية في الأردن، وإطلاعهم على المعلومات المتوفرة عن واقع الحال، وذلك من خلال قاعدة البيانات التي تم تأسيسها لخدمة هذا الشأن.

وكما تبين مديرة وحدة النوع الاجتماعي في إحدى الوزارات "وضعنا أكثر من استراتيجية من خلال الاستعانة بخبراء لكن هذه الاستراتيجيات بقيت حبراً على ورق وحفظت في أدراج النسيان، حتى أن البنك الدولي في آخر تقرير له قام بإرسال كل بعثاته وكتب كل تقاريره دون التنسيق مع الوزارة أو حتى علمها. ونحن الآن بصدد الإعداد لكتب رسمية هدفها التحقيق بهذا الأمر. أما لجان المرأة فنراها تحرص على الظهور في الإعلام والتحدث عن هذه المشكلة، لكن على الصعيد العملي لم نرى شيئاً ملموساً أو تنسيقاً في هذا المجال، كما أننا لا نرى تنسيق كاف على مستوى الوزارات يفترض أنهما مرجعيات من أجل التخطيط. اعتقد أن هناك فوضى في التخطيط بين الوزارات والجهات المانحة، وأن الوزارات لا تضع المرأة ضمن أولويات اهتمامها ويبدو ذلك واضحاً من خلال الميزانية المتواضعة المرصودة لخدمة هذا الشأن".

ولتقديم تحليل سوسيولوجي لهذه المظاهر فإنه لا يمكن لنا أن نغفل العوامل الاقتصادية والسياسية وما يملكه من تأثيرات بنيوية على جميع المستويات سواءً الماكرو منها أو المايكرو.

حجم الظلم الذي يلحق بالعاملات في هذا القطاع بسبب عدم الإنصاف في الأجور كبير جداً. ونحن نعتبر ذلك من أكبر المعوقات أمام دخول المرأة الى سوق العمل، في الوقت الذي أغلق القطاع العام أبوابه أمام إعداد كبيرة من الملمات. وبناء عليه نقوم الآن بحملات تستهدف الملمات في القطاع الخاص من أجل التوعية في حق المطالبة بالحد الأدنى من الأجور. والحقيقة أننا مدركون لحقيقة أن الحد الأدنى من الأجور هو أيضاً لا يعتبر حلاً مثالياً. فالمتزوجات لا يمكن ان يُقبلن على عمل أجره أقل من تكلفة الخروج إليه من مواصلات وحضانات ومصاريف".

هـ- المظهر السادس أخذ طابعاً سياسياً وتمثّل بإلقاء اللوم على الأزمات التي خلفتها الحرب على سوريا ومشكلة اللاجئين. مسؤولين في وزارة التخطيط: "قبل الربيع العربي كان موضوع المرأة يحظى بإهتمام أكبر، ولكن بعد الربيع العربي أصبحنا نواجه بطالة كبيرة بين الشباب الذكور، وهذا للأسف خفف من التركيز على مشكلة بطالة الإناث، فنحن في آخر المطاف مجتمع ذكوري والشاب هو من تقع عليه مسؤولية الإنفاق، ناهيك عن فرص العمل التي استولى عليها الكثير من اللاجئين سواء من خلال تصاريح العمل أو بالطرق غير القانونية".

و- أما المظهر السابع فتمثّل في محدودية الدور الذي تمارسه وحدات النوع الاجتماعي في الوزارات بالإضافة إلى ضعف التعاون والتنسيق بين نفس وزارات الدولة والأطراف ذات العلاقة بالإشكالية.

تتداخل بنفس الطريقة مع الضعف العام الذي تعانيه الدولة ويعانيه القطاع الخاص. حتى أننا يمكن أن نجد نفس العلاقة التقاطعية بين اقتصاد القطاع الخاص، واقتصاد الدولة، والاقتصاد العالمي بشكل عام. وبنفس النهج يمكننا تناول العامل السياسي كعامل له تقاطعاته هو أيضاً بالإشكالية موضع الدراسة. فالحرب في سوريا وما خلفته من حالة عدم استقرار في المنطقة أثرت بدورها على مفاقمة وتآزيم المشكلة. وذلك من خلال تأثير الكثير من مرافق التجارة والسياحة بحالة عدم الاستقرار التي خلفتها الحرب في المنطقة، ناهيك عن الأعداد الضخمة التي استقبلتها الأردن من اللاجئين السوريين.

### ثانياً: الظروف والأسباب التي تدفع المرأة إلى الانخراط في سوق العمل الخاص في الأردن والاستمرار فيه.

كان عدم توفر الوظائف الحكومية بكافة أنواعها أول وأكبر الدوافع وراء توجه النساء إلى سوق العمل الخاص في المصانع، فكانت إجابات من قبيل "أنا لا أحمل إلا الدبلوم والحكومة لا توظف إلا الجامعي، أو دوري على نظام الخدمة المدنية يتعدى الألف، أو تخصصي غير مطلوب في القطاع العام" من أبرز الإجابات التي كانت تتردد على السنة المبحوثات.

جاء بعد ذلك دافع الحاجة الملحة إلى مصدر دخل في المرتبة الثانية، مع أن العاملات في المصانع بشمال ووسط وجنوب المملكة أعربن بالإجماع عن عدم الرضا عن مقدار الأجور التي يتقاضينها واعتبرنها مجحفة إذا ما قورنت بحجم الجهد الذي يقمن به في العمل. فكانت الردود من مثال "أنا أعمل من الثامنة وحتى الرابعة دون انقطاع إلا لوقت بسيط نعود بعده للعمل

ففي طرحه لمفهوم المخيال الاجتماعي sociological Imagination يبين لنا (ميلز Mells، ١٩٥٩)، كيف أننا لا يمكن أن نفصل حياة الفرد عن سياق التاريخ الذي يعيشه أو الواقع الاجتماعي المحيط. وبالنسبة لميلز أن نتخيل أي ظاهرة بشكل علمي أوسوسيولوجي يعني محاولة فهم إلى أي مدى يمكن أن نعتبر المشاكل الشخصية هي قضايا اجتماعية. على سبيل المثال إذا وجدنا أن هناك امرأة قد فشلت في الوصول إلى البرلمان فقد نستطيع أن نعزي ذلك إلى عوامل شخصية، أما إذا كان من النادر أن تجد امرأة قد وصلت إلى فضاء السياسة حينها يجب أن نبدأ بتناول الظاهرة كقضية سوسيولوجية يجب تفسيرها، وذلك من خلال الرجوع إلى كل العوامل والظروف التاريخية التي بنتها.

وكما بين لنا ماركس Marx، ١٩٧١ فإنه لا يمكن بناء الظواهر الاقتصادية بناءً علمياً بإرجاع الاقتصادي إلى الاقتصادي والاقتصادي فحسب كما كان سائداً في علم الاقتصاد وإنما بإرجاعه، كذلك وفي الحين ذاته، إلى نمط الإنتاج بأكمله، أي إلى البنى الاقتصادية والسياسية والثقافية التي ينتمي إليها. ومن ذلك نستطيع أن نستنتج حجم التداخل بين كل هذه المؤثرات في صناعة واقع الفرد الاجتماعي بشكل يصبح فيه كل ما هو شخصي هو سياسي في الآن ذاته، Personal is Political.

ومن هنا فإن العامل الاقتصادي يحتل أهمية كبيرة في التأثير على إدماج المرأة في سوق العمل واستبعادها منه. فضعف الأجور لا يمثل حالات فردية ولا مشاكل خاصة تعانيها العاملات في القطاع الخاص. ولكن هذه المعاناة باتت عامة وكبيرة للدرجة التي أصبحت تلعب دوراً هاماً وخطيراً في بناء الظاهرة السوسيولوجية المتمثلة في تراجع مساهمة المرأة في سوق العمل. والتي بدورها

جاءت من منطقة معان حيث عبّر عن رغبتهم في هذا العمل على الرغم من كل الصعوبات بسبب انعدام أي متنفس بديل للفتاة بالخروج من المنزل. فكانت استجابات المبحوثات من مثال: "أنا تخرجت من جامعة معان، وبسبب اعتيادي على الخروج أثناء فترة الدراسة وجدت أن لا فرصة لدي بالخروج من البيت مجدداً والتنفيس عن قهري إلا من خلال عملي في المصنع، فأبي وأخوتي والعادات كلها لا تسمح بخروج الفتاة من المنزل إلا لأسباب ضرورية، أو كثيراً ما تقترن الأخلاق العالية في مجتمعي مع فكرة التزام الفتيات بيوت ذويهن وأزواجهن، فتلك التي تجوب الطرقات لا تمثل إلا نموذج سيء وغير محترم لدى المجتمع". مبحوثة أخرى تعمل في مصنع للملابس في عجلون: "زميلتاي في العمل، وهن شقيقات، لم تستطيعا القدوم من أجل هذا اللقاء لأن أخوهن منعهن من ذلك، فهو لا يؤمن بخروج البنت من البيت إلى أي مكان، لذلك هن يجدن بالخروج إلى المصنع متنفس وحيد على الرغم من أنهن لا يملكن حرية التصرف برواتبهن". مع ضرورة التنويه إلى حقيقة أن من يتحكمن بدخلهن أو بجزء منه لا تتجاوز نسبة الـ 25 بالمائة تقريباً من العينة التي تمت مقابلتها في المصانع. أما بالنسبة لقطاع السياحة فكانت معظم إجابات المبحوثات تصب في الرغبة في هذا العمل والرضا إلى حد كبير عن مستويات الأجور وجاذبية العمل فيه، لكن في الوقت ذاته فإن الفتيات لا يقبلن على هذا العمل بشكل يوازي مستوى رغبتهم فيه، والسبب كان على الدوام ممانعة الأهل والأقارب من التحاق بناتهم وإخواتهم وزوجاتهم بهذا القطاع. وكانت المبررات تتعلق على الدوام بالصورة السلبية المبنية عن طبيعة العمل في القطاع السياحي، فهذه الصورة التي اقترنت بمعاني ورموز التحرر والإنفلات، والبعد عن الدين، وغياب

المجهد، أو أنا أتقاضى مائة وتسعين ديناراً فقط على عمل 8 ساعات، أو لا يكفي راتبي حتى لتغطية مصروفي الشخصي، أو المسؤول لا يسمح لي حتى بالتحدث مع زميلتي التي تجاورني على خط الإنتاج، والعقوبة لا تقل عن حسم عشرة دنائير من راتبي الشهري".

وكان الرد يأتي على الأغلب على سؤال سر الاستمرار بالعمل رغم قلة الأجور هو الحاجة الماسة لمصدر دخل حتى وإن كان قليلاً، فكانت عبارات من قبيل "أبي تزوج على أمي ولا معيل لنا، أو أبي عاجز وأمي لا تعمل، أو أبي فقير ودخله لا يكفي لتدريس إخواني، أو أعمل من أجل تسديد أجور البيت الذي أسكن فيه أنا وأختي بعد وفاة والدينا، أو أعمل من أجل أن أحصل مصروفي الشخصي".

كما عبّرت أكثر من 95 بالمائة من العينة عن أن استمرارهن بالعمل كان بهدف الوصول إلى سن الضمان الاجتماعي لضمان شيخوخة بعيدة عن الشارع أو الحاجة إلى الآخرين "أنا بقي لي 7 سنوات على التقاعد ولا أريد أن أضحي براتب الضمان، أو أنا لا زوج لي ولا معيل ولا أضمن الزمن لذلك أتحمّل على نفسي من أجل الاستقرار في سن لن أستطيع فيه العمل، وربما أحتاج فيه إلى العلاج. أو لن أرضى بإذلال نفسي عند الشيخوخة بالطلب من فلانة أو فلان، أو لا أريد أن ينتهي بي الأمر بالشارع...".

قليلات هن اللواتي عبّرن عن دوافع من قبيل تحقيق الذات أو الرغبة في الخروج من المنزل أو الترويج عن النفس أو التسلية من العاملات في قطاع الصناعة، وتحديدًا على خطوط الإنتاج، كما فعلت قريباتهن من العاملات في قطاعات أخرى كالسياحة أو الاتصالات أو البنوك. وتكاد تكون هذه الدوافع نادرة إن لم تكن معدومة إذا ما استثنينا بعض الأصوات القليلة التي

دراسات كبيرة تناولت هذا الجانب في شمال أفريقيا. وفي كل دراساتهم كانوا يخلصون إلى نتائج متقاربة تفضي إلى حقيقة واحدة، هذه الحقيقة كانت دائماً تؤكد على أن الحداثة بتأثيراتها المختلفة، وسواءً كانت قبل أو بعد الإستعمار، قد نجحت في تفكيك الكثير من مظاهر الثقافات التقليدية والقائمة في معظمها على الزراعة أو (اقتصاد الشرف) كما كانت تشير إليه هذه الدراسات. ولكنها لم تجلب لها البديل الحداثي، ويبدو ذلك في أوضح صورة ليس في فشل الكثير من مشاريع التنمية فحسب بل وفي استفحال حالة الفقر وتوسعها وتعدد أشكالها.

لقد بدا ذلك واضحاً في خطاب المبحوثات اللواتي عبّرن عن حالة متناقضة من القيم، فهذه الفتاة التي أصبحت مطالبة بكفالة نفسها مادياً لم تكن في السابق مضطرة إلى ذلك. فلقد كانت هذه المسؤولية تقع على عاتق الأب والأخ والعم من رجال العائلة، حتى أن الثقافة لم تكن تترك للذكور مجالاً في الإختيار بين تحمّل هذه المسؤولية أو تركها، بالطبع كان لذلك في المقابل ضريبة تتنازل فيها البنت أو الأخت عن حريتها أو جزء كبير منها لهذا الكفيل الذكر سواء كان أب، أخ، أو ابن.

ويمكننا القول أن هذا النظام وإن كان لا يشكّل حالة مثالية من العدل والمساواة، إلا أنه ربما يكون أكثر عدلاً من الحالة التي تعيشها فتيات الفئات الفقيرة في ظل الظروف التي أظهرتها لنا الدراسة. حيث نجد أن الأخ والأب والعم والابن لم يعودوا كفاء، بل تخلّوا تماماً عن هذه المسؤولية الثقيلة في ظل فقر الحال من جهة وتطور مفهوم الخصوصية والإستقلالية لديهم، وهي بالمناسبة قيم حداثيّة. فلم نعد نرى مطلقة تعود إلى بيت أبيها أو أخيها، أو أرملة يكفلها ذوها، أو بنت لم تتزوج وتحيا حياة كريمة في ظلّ أبوين أو أخوة إلا في حالات قليلة، وإن حدث فإن ذلك لا يُعدّ وضعاً مريحاً

الرقابة وانعدام الأخلاق، تكاد تشكّل ثقافة مهيمنة وتتجلى في إجابات المبحوثين من قبيل "تخرجت من الجامعة تخصص سياحة وأثار ولكن عندما أعرض فكرة العمل على أبي يرفض أن أعمل في مجال الفنادق والمطاعم رفضاً باتاً، مع أي أحب تخصصي وأرغب بهذا العمل. أو خطيبي يمانع في العمل بهذه الأماكن من منطلق فكرة المبيت. أو بنتي أكملت تخصص إدارة أماكن سياحية وهي الآن تجلس في المنزل بعد أن التحقت في العمل بمصنع للجينز ولكنها تركت العمل فيه بسبب صعوبة العمل وضعف الأجور، فهي ترغب في العمل بتخصصها في مجال السياحة إلا أن والدها لا يرغب في أن تعمل في أي عمل له علاقة بالسياحة، ويعتبر أنه إذا سمح لها بذلك فسوف يلحق به إثم كبير. أو أخي رجل متدين ورفض أن يعمل في هذا القطاع لأنه يعتبر أن العمل في هذه الأماكن بحد ذاته حرام، بالنسبة له أن مجرد عرض الموضوع للتفكير يُعدّ جريمة".

لقد كان من اللافت تلك الرغبة الكبيرة التي كانت تبديها المبحوثات نحو هذا النمط من المهن والأعمال، في الوقت الذي كُنْ يُؤكّد باستمرار على أن المانع من ولوج هذا القطاع يتعلق بقرار الأهل وليس بقرارهن أنفسهنّ، فقرار العمل بالنسبة إلى أغلب المبحوثات لا يتعلق برغبتهنّ إلا بنسب ضئيلة مقابل رغبة وقرار العائلة الصغيرة وربما الممتدة أيضاً.

لقد تطرقت نظريات ما بعد الحداثة في هذا الشأن إلى موضوع الحداثة وتأثيراتها على ثقافات الشعوب غير الأوروبية، أو تلك التي انتهجت التحديث بتأثير من العولمة أو الإستعمار، أو تلك المشاريع التي أخذت على عاتقها المضي في تحديث الكثير من شعوب العالم الثالث ما بعد الإستعمار، واتخذت من مشروع "التنمية" طريقاً لها إلى ذلك. ولقد كان لبورديو ودفنيو وعبد المالك صياد،

إن هذا التفسير الذي تبسطه مدرسة ما بعد الحداثة وفق ما قدمه فوكو، يجعلنا نتوقف ولو قليلاً عند مفهومه للقوة، حيث أن القوة من وجهة نظره لا تعني ميكانزمات التحكم والمنع، والقمع، والرقابة، والتخفي المباشرة فحسب، بل هي أيضاً آلية كبيرة تنتج من خلالها الحقائق الاجتماعية عبر الخطاب وعبر اللغة. هذه اللغة التي لا تنفك تؤكد على معاني الحلال، والحرام، والممنوع والمسموح والشريف والوضيع ... ومن هنا فإن التجربة الشخصية تسمى رهينة للمعرفة السائدة وللنظام المهيمن في الثقافة. فلا تعود المشكلة في التحكم المباشر للذكور بالإناث، بل بتحكم الخطاب السائد بكليهما.

وفي الوقت نفسه يمكن القول أن مثل هذه الظواهر لا تجد تفسيراً كاملاً لدى أتباع المناهج الليبرالية والماركسية، واللذين افترضوا أن كل النساء حول العالم ينتمين إلى هوية مفترضة واحدة مغفلين بذلك حقيقة التنوع والاختلاف من خلال المبالغة في إعطاء الأهمية للاقتصاد كأساس ثابت في تعيين الأدوار والمكانات. والانتقال بالأفراد من مرحلة حتمية إلى مرحلة حتمية أخرى بنفس الأسلوب والطريقة التي حدثت في الغرب الرأسمالي. دون الالتفات إلى رأس مال من نوع آخر هو ذلك الذي دعاه بورديو بالرأسمال الرمزي للثقافة.

فلا يمكن هنا أن نفسر هذا الاختلاف في تقدير الأعمال بالعامل الاقتصادي فقط، فلا شك أن الأجور العالية لعمل ما تزيد من مكانته، ولكن ذلك أيضاً لا يمكن تعميمه كعامل وحيد في التقييم الاجتماعي للعمل، فكثيرة هي الأعمال التي تجني أجوراً عالية دون أن يتم تمييزها بشكل مواز على المستوى الرمزي. وهذا ما نلاحظه في تقييم بعض الأعمال برمزية منخفضة كمضيفات الطيران والعمل في الفنادق.

في ظل الفقر وضيق المساكن وغلاء المعيشة. ناهيك عن اعتبارات الخصوصية والاستقلالية التي باتت من مكونات ثقافة الأفراد. بل أن المرأة في تلك الحالات أصبحت توصف بـ "العالة" في حالات كثيرة.

ولكن في المقابل لم نرى تغييراً يذكر على المستوى الرمزي لمفهوم حرية الفتاة، أو مفهوم الشرف وسلطة الرجل في التحكم في حركة وحرية الفتيات في الخروج إلى غير مكان العمل، أو حرية المبيت في الخارج، أو التنقل. فتلك الأجساد لم تنل حرية على المستوى الرمزي يوازي ما فقدته من امتيازات التكافل والرعاية، أو ما اكتسبته جراء تمتعها بأجر كان من المفترض أن يعطيها نصيباً من السلطة، وربما بعض الحرية، فمعظم هذه الفتيات أقرين بأنهن لا يتحكمن بما يكسبنه من أموال، كما أنهن لم يكسبن على مستوى الحرية سوى النزر القليل. وتتجلى أبرز صور هذه المعاناة في خطاب المبحوثات من قطاع السياحة، حيث كانت الرغبة الظاهرة للفتاة في الالتحاق بهذا العمل لا تلتقي مع رغبة مشابهة لدى الأهل والأزواج، كما لم تكن الفتيات ليملكن حرية اتخاذ القرار في اختيار ما يرغبن به من مهنة أو أعمال رغم تمتع الكثير منهن بشهادات متخصصة في هذا المجال. لقد عبرت عن هذه الإشكالية الكثير من استجابات المبحوثات التي كانت تصبُّ بفكرة أن الرجل في مجتمعنا يريد ما تجنيه المرأة من أجر ويريدها في الآن ذاته امرأة بشروط "الحريم".

كل هذه الدلالات تبين أن الذات الفاعلة تتشكل ويعاد تشكيلها عبر المنظومات الخطابية، وأن هذه المنظومات تعمل كخرائط مفاهيمية تعين لكل فاعل مكانه الذي تم تعريفه مسبقاً في خطابات الثقافة المهيمنة. وبهذا المعنى فإن تجارب تلك الفتيات الشخصية لا تعود شخصية خالصة بقدر ما هي مبنية من خلال وعبر الخطاب.

لكن المستوى الثقافي للموظفين في البنوك وشركات الاتصال الكبرى عالي ومحترم، أو ميدان العمل مفتوح للجمهور ولا مجال فيه للشك على مستوى تعرّض الموظفة للإساءة بكافة أشكالها. أو وجود صندوق ادّخار وإمكانية العاملة من الاستفادة من سلف بدون فوائد، بالإضافة إلى أن مواقع البنوك والشركات تكون عادة في وسط المدينة ولسنا مضطرين لقطع المسافات للوصول إلى أماكن العمل. أو معظم الموظفين ينتمون إلى طبقات متوسطة ومستوى تعليمي جيد مما يميزها عن قطاعات أخرى ترتفع فيها نسبة المخاطرة بسمعة البنت، كقطاع الصناعة والسياحة على سبيل المثال لا الحصر".

لقد بلغت نسبة عمل المرأة في البنك الذي تم تناوله كميدان لهذه الدراسة ٤٢ بالمائة من العدد الكلي للموظفين، أي ما يقارب النصف. أما العمل في شركة الاتصالات التي تمت عليها الدراسة فتبلغ نسبة تشغيل النساء فيها ٣٠ بالمائة، أي ما يقارب الثلث، وإذا وجدنا هذا الرقم منخفضاً إذا ما قورن بنسبة تواجد المرأة في البنك موضع الدراسة، فإن ذلك يعود وفق رأي الباحثين إلى جزئية الوظائف المتعلقة بالعمل الميداني، فهذا الجانب وما يتطلبه من أعمال إنشائية وصيانة وتركيب تتطلبه طبيعة العمل في شركات الاتصالات لا يجذب النساء بنفس النسبة التي تفعلها الوظائف ذات الطابع المكتبي.

**ثالثاً - الأسباب التي تدفع المرأة الأردنية الى الانسحاب من العمل في هذا القطاع أو الاستمرار فيه.**  
لقد تطلّب البحث في ظاهرة أسباب الانسحاب من فرص العمل المتاحة والمتوفرة للكثيرات في قطاعي الصناعة التحويلية والسياحة التنبه إلى خصوصيات العمل في

هذه المعادلة تختلف بشكل نسبي عند تناول الظاهرة على مستوى المبحوثات من العاملات اللواتي يشغلن وظائف على مستوى الأعمال القيادية سواء في قطاع السياحة أو الفنادق، وعند الحديث عن العمل في الشركات السياحية الكبرى ومكاتبها الضخمة والمنتشرة على الأغلب في عمان العاصمة. فالعمل كمهندسة صناعية أو في الإدارة العليا لإحدى الشركات السياحية كان يختلف في إجابات المبحوثات من حيث التمثّل والتقدير، وغالباً ما كان يعبر عن ظروف العمل فيه "بالمعقولة" أو "بالمحترمة". الأمر الذي يترك مجالاً لتصنيف الأعمال إلى وضع أو شريف على الرغم من انتماء كلا العاملين إلى القطاع ذاته. ولا ننسى هنا أيضاً أن هذه الخطابات تميل إلى أن تكون أكثر تداولاً بين النساء المنتميات إلى الفئات المنسجمة مع منظومة القيم الحديثة، أو ذات التعليم العالي، أو تلك التي تنتمي إلى درجات متوسطة أو متوسطة عالية على سلم الهرم الاجتماعي. وكادت تختفي كلما اقتربنا من الأوساط الفقيرة والشعبية وذات المستوى المتدني من التعليم.

أما إذا ما حاولنا تتبع أثر هذه الإشكاليات في قطاع البنوك وشركات الإتصال، لوجدنا الأمر مختلفاً في جوانب عدّة عبرت عنها إجابات أغلب المبحوثات. لقد أبدت الغالبية منهنّ حُجماً من الرضا الكلي، ليس فقط على الإقبال على العمل في مثل هذه الوظائف بل وعلى الاستمرار فيها كذلك، فكانت استجابات المبحوثات من مثال: "العمل في البنك مُجدي من حيث الأجر، وهناك مكافآت ورواتب إضافية وقروض بدون فوائد، بالإضافة إلى ساعات العمل المناسبة. أو بيئة العمل آمنه ولا مخاطر على وجود المرأة في هذا العمل. أو طبيعة العمل مكتبية ومريحة في هذه الشركة. أو هناك قانون واضح يحكم العمل. أو صحيح أن هذه المهن تقتضي الاختلاط،

الحديث مع الزملاء على نفس خط الإنتاج، والاستراحة لا تتعدى الساعة".

أما فيما يخص قطاع السياحة فقد كانت المفارقة مختلفة فالرغبة الكبيرة التي كانت تبديها الكثير من الفتيات للولوج إلى هذا القطاع لم توازيها ذات الرغبة لدى الأهل. وكما سبق وذكرنا أن أكثر من ٩٠ بالمائة من قرارات اختيار نوع العمل يعود إلى العائلة أو الزوج أكثر من المرأة نفسها.

بالطبع هذا لا ينفي وجود تحفظات كثيرة لدى بعض الفتيات، هذه التحفظات تتعلق على الأغلب بحرمة الاختلاط الذي تقتضيه الأعمال الخاصة بالسياحة، أو بالخوف من مسألة الاضطرار إلى المبيت خارج المنزل، ناهيك عن تأثير كل ذلك على سمعة الفتاة والتقليل من قيمتها في المجتمع، وبالتالي التأثير على فرصها بالزواج".

مساعدة مدير الموارد البشرية في أحد الفنادق وعلى الرغم من درجة الرضا العالية التي أبدتها إزاء طبيعة العمل والأجور إلا أنها نوهت إلى نقطة التحفظات التي ما زال الأهل يبدونها تجاه عملها، كما لا تخفي هي نفسها رغبتها في العمل كعملة فيما لو كانت الظروف أسهل للدخول إلى هذا المجال، وأنها توجهت إلى قطاع السياحة بعد أن يتست من العمل في مجال التعليم. وهي تبرر ذلك بميزة قصر ساعات العمل والإجازات التي من وجهة نظرها تمكنها كأمراة متزوجة من قضاء وقت أطول مع العائلة والأولاد. كما لا تخفي بعض العاملات في الفنادق عدم رضاهن عن طول ساعات العمل، وحق الشركة الفندقية في نقل العاملة من فندق إلى آخر دون مشورتها، بالإضافة إلى صعوبة الحصول على الإجازات الكافية من وجهة نظر العاملات.

لم تتجاوز نسبة العاملات في الفندق الذي تم تناوله كجزء من مجتمع الدراسة أكثر من ١٥٪ من النسبة

هذين القطاعين. ففي الوقت الذي لاحظنا فيه التزام معظم المصانع بالحد الأدنى للأجور على عكس الكثير من القطاعات الخاصة بالتعليم مثلاً، إلا أننا وجدنا أن عدم الرغبة أو حتى الانسحاب من هذين القطاعين مرتفعة بشكل كبير.

وبالنسبة للمبحوثات كادت مجمل خطاباتهن تصب في إشكاليات ومصاعب مشتركة ومختلفة في الآن ذاته. ففي الوقت الذي ركزت فيه المبحوثات على نقص الأجور في قطاع الصناعة وطول ساعات العمل كعوامل طاردة، انصب التركيز على عوامل أخرى لها علاقة بالمنظومة الرمزية السلبية التي يحملها الأفراد عن قطاع السياحة. مع التنكير بأن العاملين لا يخلوان من الترميز القيمي السلبي وإن بنسب متفاوتة أو مختلفة، فإن كانت مهنة العاملة في المصنع يتم انتقاصها لالتصاقها بالحاجة والفقر وزهادة الأجر والاستغلال، فإن العمل في الفنادق والمطاعم كان أكثر اقتراناً بالبعد عن الشرف والأخلاق والدين. حتى وإن كان أجدي نفعاً على مستوى الأجور والفرص والمكافآت.

فكانت إجابات المبحوثات في قطاع الصناعة تلخصها عبارات من قبيل "أفكر بالانسحاب بسبب ضعف الأجور والتعب، أو عملنا روتيني لا ينمي الإبداع ويخلو من التسلية والتجديد. أو المسافة للعمل طويلة وأعود للبيت منهكة وتواصل مع المجتمع شبه معدوم. أو الإدخار قليل، فبعد ٢٣ سنة خدمة ادخاري لا يتعدى الخمسة آلاف دينار، أو إمكانية الترفيع أو الإرتقاء بالسلم الوظيفي معدومة في العمل على خطوط الإنتاج. أو لا ينظر الناس لعملنا نظرة احترام، أعتقد أنني لو كنت معلمة لنت احترامهم. أو التأمين الصحي لا يشمل النسائية والأسنان وهذا بالنسبة لي أكثر ما أحتاجه. أو أنا أعمل كآلة وممنوعة من استخدام الخلوي أو حتى



من عدم الرضا عن العمل المتعب للبنوك، وساعات العمل الطويلة التي تستمر في الغالب إلى حد الساعة الرابعة مساءً، هذا بالإضافة إلى إبداء بعضهن نوعاً من التحفظات الدينية على شرعية العمل في البنوك كونها تعمل بالرّيا المحرّم في الشريعة الإسلامية، حيث بينت ذلك إستجابات من مثل "أنا لا أجد وقتاً كافياً لبيتي وأطفالي، أو نتأخّر حتى الخامسة أو السادسة أحياناً بهدف جرد الحسابات، بالطبع دون احتساب ذلك كعمل إضافي. أو أنا حالياً أقوم بتوزيع جزء من راتبي كصدقة على الفقراء، كنوع من التكفير عن عملي في البنك، ولا أفكر بالإستمرار في العمل في بنوك ربوية، ربما أعمل في المستقبل في أحد البنوك الإسلامية.

ومن هنا نقول أنه يبدو أن معظم هذه الخطابات إن لم تكن كلّها تدور في المجمل حول مسألة تقسيم العمل الجندري. ذلك التقسيم حيث الأدوار النمطية ظلّت ثابتة، وكأنّ عجلة التغيير مرّت عنها مرور الكرام. لقد تمكّنت المرأة من التعليم وربما فاقت الذكور في مجالات عدّة، سواء على مستوى العدد أو حتى التحصيل. كما دخلت المرأة سوق العمل وأثبتت قدرتها وجدارتها والتزامها في الكثير من المجالات. لكن كل ذلك لم ينعكس على مستوى الرّوى والصور والتمثيلات الاجتماعية الخاصة بتقسيم الأدوار والمكانات التقليدية.

لقد كانت الرغبة بالعودة للمنزل حلماً لدى الكثير من العاملات في قطاعات بعينها، كقطاعي الصناعة والسياحة، وربما حلماً مؤجلاً في معظم قطاعات العمل الخاص. وكثيرات هنّ من وصفن خروج المرأة العربية إلى سوق العمل بالـ "مقلب" الكبير، فالمرأة التي خرجت إلى العمل وشاركت الرجل في جلب الرزق وتحسين ظروف الحياة، لم يقاسمها الرجل بالمقابل أعباء العائلة والمنزل، وترك المرأة في حالة من الصراع ما بين مفهومها

الكلية للعاملين، مع التأكيد على أن كل الوظائف التي تشغلها المرأة إدارية، فلا وجود للنساء في مطبخ الفندق إلا بنسبة قليلة وتكاد تنعدم في خدمة الغرف أو السفارة، بالإضافة إلى أن العاملات لا يرغبن إلا بتغطية الشفت الصباحي وبالأعمال الإدارية فقط حسب مدير الموارد البشرية في هذا الفندق.

وكذلك هو الحال بالنسبة للمصنع حيث كانت نسبة من يعملن في مجال المناصب الإدارية الوسطى (سكرتاريا وأعمال مكتبية) هي الأعلى، حيث تجاوزت الـ ٤٦ بالمائة من مجموع العاملين ولكنها كانت تنخفض إلى نسبة ١٠ من ١٠ في المواقع العليا، ولم تتجاوز الـ ٢ بالمائة فقط على خطوط الإنتاج. ناهيك عن رفض أكثر من ٩٥ بالمائة من العاملات العمل في الشفتات غير الصباحية، مع التنويه إلى حقيقة أن الغالبية العظمى من العاملات على خط الإنتاج في المصانع محل الدراسة غير متزوجات.

وتعلل العاملات وجود النساء بنسبة قليلة على خطوط الإنتاج، بعد أن كانت نسبة النساء هي الغالبة قبل خمسة عشر سنة، بعدم ميل الإدارة إلى تعيين النساء، وهنّ يفسرن ذلك بصعوبة الشروط التي يواجهها أصحاب العمل، والتي يقتضيها وجود النساء وخاصة المتزوجات منهن في المصنع، هذه الصعوبات يمكن تلخيصها بعدم استمرار النساء في العمل عند الزواج وعدم المرونة في قبول الدوام على الشفتات المسائية بالإضافة إلى إجازات الأمومة. كل ذلك على الرغم من اعتراف أرباب العمل والعاملين من الذكور، بتفوق العاملات على العاملين بالقدرة والمهارة والإخلاص والإنتاجية العالية والصبر بالمقارنة مع زميلها الرجل.

إن هذا لا يعني البتة أن القطاعات الأخرى التي تناولتها الدراسة لا تشهد ظاهرة انسحاب على الإطلاق، فهناك نسبة من العاملات، وإن كانت قليلة نسبياً، أبدت حالة

المدارس بالأكثر كبراً لمسألة المقاومة التي قد تبديها النساء ويديها الرجال للنموذج التنموي على الطريقة الغربية على إعتباره نموذجاً دخلياً. أو التأثيرات السلبية التي يخلقها التناقض والصراع بين من يميلون إلى تقمص النموذج الحديث للمرأة الناجحة والمتحررة والتي غالباً ما تسود في الأوساط الغنية والمنفتحة، وبين النموذج المقاوم الذي تحدثنا عنه سابقاً وما قد تثيره هذه الازدواجية من تضارب وتشويش وصراع على مستوى قناعات وسلوكيات الأفراد في هذه المجتمعات.

لقد لفتت مدرسة ما بعد الحداثة النظر إلى فرادة التجربة التي تعيشها النساء في الثقافات المختلفة، وضرورة تسليط مزيد من الضوء على الحقيقة اليومية المعاشة، وليس الحقيقة التي تحاول أن تفرضها النظريات الليبرالية والماركسية، مما يقود من وجهة نظرها، إلى تطوير سياسات من شأنها تحقيق شراكة حقيقية بين دول الجنوب والشمال. وليس الاكتفاء بخلق سياسات ومشاريع تزيد من التحكم الأبوي في أجساد النساء وعملهن. (Parpart، 1993).

#### رابعاً: أنواع العمل التي ترغب أو لا ترغب المرأة الانخراط بها، مع تحديد أسباب ذلك.

يتخذ موضوع الرغبة في التوجه إلى العمل بشكل عام مظهراً جدلياً إلى حد كبير، وتبدو المفارقة واضحة عندما نطرح السؤال عن نوع العمل الذي تفضله النساء، وفي ذات الوقت إلى أي الأعمال هي تتوجه فعلاً أو تراها "مناسبة". فنلاحظ مثلاً أن مهنة التعليم لا تشكل طموحاً جذاباً لدى الأغلبية بل يرينها مهنة مملة، وعلى مستوى القطاع الخاص تعتبر غير مجدية من ناحية الأجر بل وحتى مجحفة في أحيان كثيرة، إلا أن التوجه العام نحو هذه المهنة يراها الأنسب لعمل

لنفسها كمعيل وفق مفهوم الحداثة، وربة بيت وأم وفق مفهوم التقاليد.

أي أنها لم تكسب على كلا المستويين سوى مزيداً من الأعباء، دون أن تلمس تغييراً واضحاً على مستوى المكتسبات. فالمرأة التي خرجت إلى العمل لم يمنحها ذلك امتيازات كبيرة على مستوى الحرية والتمكّن والسلطة على جسدها والتحكم بما تجني من أجر كما حدث ذلك في الغرب، في الوقت الذي فقدت فيه امتيازات البقاء في المنزل وأعبائه الأقل نسبياً.

كل ذلك في ظل استفحال حالة الفقر وزهادة الأوجور التي لم تعد تُغري عدداً كبيراً من النساء على الخروج. أو على تحدي المنظومات الرمزية التقليدية ومحاولة الانفكاك منها، ففي كل يوم نرى الفقر ينمو بالتوازي مع نمو الخطابات التقليدية وإعادة الحياة للتراث وللخطابات الدينية المتشددة. وهو الوضع الذي لن يشجع المرأة على الإقبال على العمل أو الاستمرار فيه بقدر ما يجعلها مستسلمة وطائعة بل وربما متبينة لهذه الخطابات. فغالباً ما يقود التهميش إلى حالة من المقاومة. ونعني هنا تلك المقاومة التي بتنا نشهد ملامحها في الخطابات الراضية للكثير من مظاهر التحديث.

صحيح أن الفقر، من وجهة نظر الماركسيين، يدفع المرأة إلى العمل. ولكن إذا ترافق الفقر مع هيمنة المنظومة الرمزية التقليدية فإن الغلبة تكون للثقافة وليس للاقتصاد. وتعود المرأة إلى الداخل. وفي حال اختارت البقاء في العمل في ظل هذه الظروف، فعليها أن تتوقع في كثير من الحالات مزيداً من الاضطهاد.

لقد ركزت المدارس الليبرالية على الرأسمال المادي واهملت قوة ما سماه بورديو (Bourdieu، 1999) بالرأسمال الرمزي وقوته في تشكيل سلوك وقناعات وتمثيلات الناس حول الأشياء. كما لم تعطي هذه

فئات وتراتيبات أو هرميات متجنبين الوقوع في شرك التقسيم العامودي للمجتمع كطبقات. فمجتمع كما المجتمع الأردني مثله مثل الكثير من المجتمعات العربية لا يخضع بالضرورة إلى منظور التقسيمات الطبقيّة واضحة المعالم كما في المجتمعات الأوروبية أو الأمريكية الرأسماليّة. فمليّة رأس المال لا تعني في كل الأحوال الإنتماء إلى طبقة منفتحة أو تحترم الحرية أو ذات خصائص متشابهة. فرأس المال الرمزي ما زال يلعب دوراً كبيراً في حسم كثير من المسائل التي قد لا يتنبه لها اتباع النظرة الاستشراقية في البحث والتحليل. ومن هنا جاءت أهمية اللجوء إلى مدرسة ما بعد الحداثة كطريقة في النظر قد تمكنا من التعرف على خصوصيات ثقافية وسوسيولوجية قد لا تنجح المدارس الماركسيّة والليبرالية في تفسيرها (البنويّات الكبرى).

#### خامساً: العوامل التي تؤثر على تطوير مهارات عمل المرأة أو إحباطها مهنيّاً.

لقد احتلت مسألة الأجور موقعاً متقدماً على قائمة العوامل التي كان يتم الإشارة لها كأسباب محفزة أو محبطة لعمل النساء، وعلى الأخص في قطاع الصناعة، فكانت مقولات من مثل "أنا أجري لا يكفيني كمصروف شخصي، أو لو حدث وتزوجت سوف أترك العمل لأن أجري الضعيف لن يفي بتكلفة خروجي من البيت، كمصروف يومي، أو مواصلات، أو حضانات للأولاد". في الوقت الذي أبدت فيه بعض عاملات الفئة العليا من تعمل في الوظائف المكتبيّة وعاملات الفئة العليا من نفس القطاع درجة معقولة من الرضا عن الأجور. مع التنويه إلى أن قسم من العاملات في الوظائف المكتبيّة المتوسطة أبدين نوعاً من عدم الرضا عن الأجور في حال كن متزوجات لنفس الأسباب التي ذكرتها فئة العاملات

النساء، وتقبل عليها الكثيرات رغم التحكم الجائر للقطاع الخاص، وضعف الأجور، وطول ساعات العمل. حيث تؤكد آخر دراسة أجرتها وزارة العمل على التعليم في القطاع الخاص إلى أن ٢٧٪ من الملمات يعملن برواتب دون الحد الأدنى للأجور.

في الوقت الذي ترغب فيه فتيات كثير بالعمل الخاص والحرّ والبعيد عن قطاع التعليم، لكنهن كما لاحظنا لا يملكن حتى السلطة على المضي وراء ما يرغبن فيه أو يرينه مناسباً، لأن الخيار أولاً وأخيراً لا يقع ضمن صلاحية الفتيات أنفسهن ما دامت العائلة أو الزوج هم حصرياً من يقررون ما هي الأعمال "المناسبة" أو "الشريفة" أو "اللائقة" لعمل النساء، كما لاحظنا في قطاع السياحة مثلاً، على الرغم من الأجور الجيدة التي يوفرها هذا القطاع. حيث أظهرت نتائج الإحصاءات العامّة للعام ٢٠١٤، أن كل الإناث اللاتي يعملن في نشاط السياحة من ٤٠-٥٩ ساعة يتقاضين دخلاً ٥٠٠ ديناراً أردني فأكثر. (دائرة الإحصاءات العامة، مسح العمالة والبطالة، ٢٠١٤).

بالطبع يجب أن لا نقع هنا في شرك التعميمات فعندما نقول التوجه العام فنحن بالتأكيد نشير إلى الخطاب المهيمن على الفئات الشعبيّة أو الشرائح التي تمثّل السواد الأعظم من السكان، وتزداد الصورة غرابة إذا ما علمنا أن حجم البطالة بين النساء في سن العمل زادت بنسبة ٢,٣ بالمائة عن العام الماضي، حيث بلغت نسبتها في العام ٢٠١٥، ٢٢,٥ بالمائة مقارنة بنسبة ٢٠,٧ للعام ٢٠١٤. بمعنى أن زيادة البطالة المضطردة عاماً بعد عام ما زالت لا تشكل ضغطاً كافياً نحو تغيير التوجهات العامّة للناس بشكل مواز. أي أن العامل الاقتصادي لم يكن الحاسم في هذه المسألة أيضاً (مسح العمالة والبطالة، ٢٠١٥).

ولقد حرصنا هنا على أن لا نشير إلى (طبقات) بل إلى

على خط الإنتاج، مع إجماع الكل على ضرورة إعطاء العاملات بدل أجور حضانات. الأمر الذي قد يساهم في حل مشاكل كثيرة لدى العاملات من الأمهات، وخصوصاً في ظل عدم قدرة الكثير من المؤسسات على فتح حضانات.

أما العامل المشجع الثاني لعمل النساء في القطاع الخاص والذي لقي شبه إجماع كلي فكان فكرة العمل الجزئي، أو العمل المرن. فالعاملات من جميع القطاعات التي تم بحثها في هذه الدراسة أبدین رغبة كبيرة نحو العمل الجزئي أو العمل المرن لأسباب كانت ظاهرة في خطابات المبحوثات والتي صبّت في مجملها في المعاناة الظاهرة للمرأة العاملة في التوفيق بين دورها كعاملة خارج المنزل وساعات طويلة، وبين تلك الأعمال التي كان يشار إليها دائماً "بالواجبات المنزلية أو الزوجية أو "واجبات" الأم أو "واجبات" العناية بالوالدين العاجزين أو المرضى. فكانت الخطابات من قبيل "أنا أواجه مشاكل كبيرة في التوفيق بين عملي وواجباتي البيئية تجاه زوجي وأبنائي، ومعظم مشاكلي مع زوجي سببها اتهامني بالتقصير بواجباتي كأم وزوجة. أو أنا آنسة ولكني لا أجد وقتاً لنفسي أو لعلاقتي الاجتماعية أو لوالدي المريضة وأعمال المنزل، لولا الفيس بوك ومواقع التواصل لمت من الملل. أو لست راضية عن دراسة أبنائي حيث أصل البيت بحالة مزرية من التعب ولا أعطي الأولاد حقهم في متابعة فروضهم المدرسية، أو حبذا لو كان دوامي يبتدىء من العاشرة للثالثة مثلاً، حينها سوف أقوم بمعظم واجباتي بأريحية".

هذا مع تأكيد جميع العاملات في قطاعي الصناعة والسياحة على أن وجود الشفت الصباحي كان العامل الرئيسي من تمكينهن في العمل في هاذين القطاعين، عدا عن دور هذا العامل في تسامح عائلات العاملات،

ولو جزئياً، عن عملهن في هذه الوظائف أو المهن. كثير من العاملات كن يرين المرونة لا تكون فقط في العمل الجزئي أو تقصير ساعات العامل، فلقد عبّرت الكثيرات عن أن هذه الخاصية تكون أيضاً بالإجازات، فأعلى درجات الرضا عبّرت عنها العاملات في البنوك.

حيث أن النظام الداخلي للبنك يسمح للعاملات عدى عن الإجازات السنوية بإجازات مفتوحة بدون راتب فيما إذا احتاجت العاملة إلى ذلك لأسباب تتعلق برعاية الأطفال أو مرافقة الزوج المسافر، مع احتفاظ العاملة بحق العودة إلى العمل ولنفس الموقع متى شاءت ذلك.

وهذا يؤكد مجدداً ما ذهبنا إليه سلفاً في فكرة انتشار خطاب الرغبة بالعودة أو الردة إلى المنزل، حتى وإن كانت هذه العودة جزئية مع الإذعان لفكرة الأجر الأقل. هذه الرغبة وجدناها أيضاً لدى الكثير من العاملات في فضاء البنوك والاتصالات وإن بصورة أضعف. مع بقاء حلم التقاعد المبكر قائماً لدى معظم العاملات من كل القطاعات. وهذا ما قد يفسر جانباً من جوانب ظاهرة قلة عدد النساء في المواقع القيادية والمتقدمة في جميع قطاعات العمل.

كما تؤيد هذه النتائج فكرة هيمنة الخطاب التقليدي لتقسيم العمل والأدوار والمكانات. فمعظم المبحوثات كنّ يؤكدن على أن الأدوار الخاصة برعاية الزوج ومتابعة الأولاد في كل الشؤون بما في ذلك الأداء المدرسي هي فروض واجبة على الأم. ناهيك عن رعاية الوالدين والمرضى واحتياجات المنزل على اختلاف أنواعها. وكانت الأصوات التي نادى بإعادة تقسيم العمل بين الرجل والمرأة وفق شروط مختلفة تبدو يائسة أو غير متفائلة كثيراً بإمكانية حدوث ذلك.

أما العامل الثالث فكان موضوع الترقيات والحوافز والمكافآت، وكانت هذه المعاناة تتجلى بشكلها الأوضح من

الاستقلالية والتحكم بساعات العمل وأن أكون سيّدة نفسي. أو أتشجّع على الاستثمار الخاص في حال توفر لدي الدعم ودراسة جدوى تضمن لي نجاح المشروع".

### سابعاً: الاتجاهات العامّة لأصحاب وزملاء العمل نحو انخراط المرأة في القطاع الخاص.

يمكن القول أن مجمل ما يعكس عن خطاب المدراء والمسؤولين وأصحاب العمل لا يظهر أي نوع من التمييز الواضح الملامح نحو تشغيل النساء في المصانع والفنادق والبنوك والشركات، بل إن معظمهم كان يظهر نوعاً من الميل نحو التمييز الإيجابي لصالح النساء، وخاصة في فضاء البنوك وشركات الاتصالات. إلا أنه ومن خلال التعمق في خطابات المبحوثين من هذه الفئة نجد أن لسان حالهم ينطق بالرؤية العامة والمهيمنة على خطاب الناس العام نحو عمل المرأة، فهم وإن دأبوا على إلقاء اللوم على المجتمع وعلى المرأة في مسألة التمثيل المتواضع للنساء في هذه القطاعات، إلا أن المدقق في خطابات هؤلاء يجد الكثير من الرؤى والتمثيلات الذكورية التي تهيمن على خطاباتهم "فكانت عبارات أرباب العمل والكثير من المدراء والمسؤولين تُظهر قدراً كبيراً من الرمزية الأبوية من مثال: "أنا لا أرضى لأي عاملة بالمصنع أو الشركة ما لا أرضاه لأختي أو بنتي أو زوجتي، فنحن مجتمع محافظ والمرأة شرف قبل أن تكون عاملة، والدوام الليلي برأيي لا يناسب عمل النساء ويمس بشرفهنّ. أو أنا دائماً أجعل الأولوية للنساء على الشفت الصباحي حتى وإن لم يرضي ذلك زملائها من الذكور. أو أنا أهتم بحماية النساء العاملات وأحرص على سمعتهن وبالتالي يحدث أن أقوم بإعفاء الإداريات من حضور الاجتماعات المسائية. أو لا أكلف العاملات بالسفر وخاصة الأمهات لأنني أعلم إن لم تمنعني

خلال ما أظهرته عاملات القطاع الصناعي في تدمرهن من عدم وجود حوافز أو ترقيات "أنا أعمل منذ ثلاث وعشرين عاماً على خط الإنتاج بنفس المهنة وعلى نفس الروتين، ولا أمل لي في الانتقال إلى موقع أفضل أو وظيفة أعلى. العمل على الآلات حولني إلى آلة. أو لا نتلقى حوافز مشجعة فمناذ عشرين سنة من العمل المضني ارتفع راتبي من ٥٠ دينار إلى ٣٠٠ أي بمعدل لا يزيد عن العشر دنانير كزيادة سنوية" الأمر الذي لم نجده لدى العاملات في البنوك وشركات الاتصالات حيث أبدین درجة من الرضا عن الحوافز والترقيات والمكافآت سواءً المادية منها أو الرمزية الدالة على تقدّم المكانة.

### سادساً: اتجاهات النساء العاملات في هذا القطاع في تأسيس مشروع عمل خاص.

كانت إجابات المبحوثات متغايرة نحو تأسيس مشاريع عمل خاصة أو مستقلة. فجاءت إجابات المبحوثات من اللواتي أبدین درجة من الرضا عن الأجور والبيئة الآمنة للعمل، تميل نحو التشبث بالعمل المأجور أكثر من المخاطرة بتأسيس مشاريع عمل مستقلة. فكان مما قالتها العاملات وخاصة في فضاء البنوك والاتصالات: "المشاريع الخاصة مغامرة، أو الوظيفة الثابتة أكثر أمناً، وأقل تعرضاً للمشكلات. أو أنا أتحمّل تبعات سداد ديون في حال فشل المشروع وقد يكون السجن إحدى هذه التبعات، وهذا بالنسبة لي احتمال مرعب" على عكس العاملات في المصانع والفنادق حيث كنّ على الأغلب يملن إلى فكرة المشاريع الخاصة في حال توفر التمويل والاستشارة والتدريب. فكانت الاستجابات "نعم أشجّع التأسيس لمشروع عمل خاص بشرط أن يكون محترم في المجتمع، ومجدي مادياً. أو زوجي يشجعني على فتح مشروع إنتاج مخلات واطعمة من المنزل. أو تعجبني

أرباب العمل تجاه عمل النساء من انضباط وإخلاص وإنتاجية ونظام والتزام بالقوانين، وميل إلى عدم التفاوض والقبول بالأمر الواقع، مقارنة بزملائهنّ العمّال، إلا أن الكثيرين عبروا وبصراحة عن تحديات اعتبروها حقيقية ومعيقة لسير العمل. وكان على رأسها انسحاب العاملات من العمل.

صاحب شركة: "أنت تتعب على المرأة وتدريبها وعندما تصبح خبيرة تنسحب فجأة لتترك مكانها فراغاً يحتاج إلى جهد يبدأ من الصفر".

أما التحدي الثاني فكان سمة الانقطاع ثم العودة إلى سوق العمل. صاحب عمل: "عندما تذهب المرأة في إجازة أمومة أو إجازة التحاق بالزوج المسافر تجد صاحب العمل في ورطة إيجاد البديل من جهة، وورطة من يقبل بوظيفة مؤقتة من جهة أخرى. والكثير من هذه الوظائف تحتاج إلى تدريب مسبق بالإضافة إلى الكلف المترتبة على ذلك. ناهيك عن كلف حضانات أو بدل حضانات، وساعات الرضاعة. وهي كلف يمكن توفيرها في حال كان العامل ذكراً".

وقد صرح بعضهم بأن الكثير من الوظائف تحتاج فيها كمسؤول ورب عمل، إلى شدة وربما قسوة في التعامل بهدف ضمان الانضباط، وهو أمر برأيهم يشكّل عائقاً في حال كانت العامل امرأة، فهم لا يتجرؤون على اتباع مثل تلك الأساليب مع النساء.

### تاسعاً: الآثار الناجمة عن التعديلات في تشريعات وقوانين العمل في الأردن على عمل المرأة في هذا القطاع من وجهة نظر أرباب العمل.

في الواقع لم يجب الكثير من الباحثين عن هذا السؤال بسبب اعترافهم بعدم الإطلاع على هذه المادة القانونية الجديدة أصلاً. ورد البعض الآخر ردوداً دبلوماسيّة

العادات والتقاليد فالواجبات المنزلية ومسؤولية الأطفال تحول دون ذلك".

هذه الخطابات المحملة برمزيات الأبوة كانت تبدو أكثر ثقلاً كلما اقتربنا من أسفل السلم الوظيفي للعاملين، وبالتالي الدرجات المتواضعة على هرم السلم الاجتماعي، وعلى الأخص في المصانع وتحديداً على خطوط الإنتاج فكانت خطابات من نوع: "العمل للرجال أما المرأة فهي عورة لا تخرج إلا للضرورة. أو نحن نرى في الإختلاط حرمة كبيرة، فالمرأة عرض ويجب أن يصاب. أو أن كل امرأة تأخذ وظيفة هي في الواقع تعطل فرصة على الرجال. أو الرجال مكلفون بالانفاق شرعاً وليس على المرأة واجب الانفاق. أو للمرأة أن تعمل في مجالات محددة فقط في مدارس الإناث أو كطبيبة نسائية بسبب حرمة انكشاف النساء على الرجال. أو لو انقطعت النساء من العالم وما بقي إلا موظفة تعمل في مجال مختلط لن أتزوجها، المرأة التي تعمل على الآلات أو في جو الرجال تفقد أنوثتها. أو أنا لا أسمح لابنتي أو أختي من دخول الجامعة بسبب الاختلاط المحرم، أما الشاب فلا ضير أن يختلط لأنه بحاجة إلى شهادة تمكنه من الإنفاق. أو لدي مشكلة في أن تكون مديرتي امرأة فالنساء لسن للقيادة، ناهيك عن عدم قناعتني بالاختلاط".

من بين ١٣ من العمال ضمن أفراد الجماعات المركزة، اتفق ١٠ حول هذه الآراء واختلف مع بعض آرائهم وعلى استحياء ٣ فقط. وكانوا ممن يحبذون عدم الاختلاط لكن لا مانع لديهم بالعمل المختلط والدراسة المختلطة فيما يخص أنفسهم وزوجاتهم وإخواتهم وبناتهم.

### ثامناً: أبرز التحديات التي تواجه أصحاب العمل الخاص لدى تشغيل النساء.

على الرغم من حالة الرضا التي كانت تسود خطاب

### عاشرًا: التعرف على المهارات التي يجب على المرأة اكتسابها للانخراط في سوق العمل من وجهة نظر أصحاب العمل.

يكاد يجمع أصحاب العمل على أن المرأة أكثر حرصاً وإبداعاً للجديّة بشكل أكبر تجاه تطوير خبراتها ومهاراتها من الرجل. ولكنّ بعضهم يفيد بأن بعض المتقدمات للعمل يتم رفض طلباتهن بسبب فائض الخبرات في حال كانت الوظيفة لا تتطلب ذلك، أو كان الراتب متواضعاً.

ويؤكد معظم أرباب العمل على أن الكثير من الخبرات يتم اكتسابها أثناء العمل ومن خلال الدورات التي تطرحها مؤسسات العمل وتغطي تكاليفها. إلا أن بعض أرباب العمل يفضل فيمن تتقدم للوظيفة أن تكون متمكنة من المهارات التي يدعوها بالأساسيّة كالمهارات الحاسوبية والمعرفة بأساسيات اللغة الإنجليزية والطباعة ومهارات الاتصال.

من قبيل نحن نعمل تحت مظلة القانون أو عملنا كلّ قانوني. إلا أن بعضهم علّق على قانون العمل في تعديله الأخير الذي يشمل موضوع التحرش، بأنه إيجابي من حيث الشكل لكنه غير عملي على مستوى التطبيق. حيث نقده أحد أرباب العمل قائلاً: "إن القانون بتعديله الجديد يقول: (إذا قام صاحب العمل أو من يمثله بالتحرش يتعرّض للعقوبة) وأشار البعض الآخر إلى أن التحرش موضوع معقد ويحتاج إلى إثبات. وفي الواقع غالباً ما تفضّل المرأة السكوت عن التحرش لأنها خاسرة في كل الحالات. كما ينص القانون على وجوب تطبيق قانون ساعات العمل المرن، ولكن على الصعيد العملي إذا كان العمل لا تخدمه سياسة العمل المرن فهو في حلّ من الإلتزام بهذا القانون.







## الخاتمة:

وبالإطلاق من الكلمات والأشياء على حد تعبير فوكو، أو من خلال الإعتماد على الخطاب دون إغفال أهمية المناهج المادية (الماركسيّة) في دراسة وتحليل الظاهرة فقد اهتمت هذه الدراسة بتوظيف النظرية الماركسيّة كلما استدعت الحاجة إلى ذلك.

لقد توصلت الدراسة إلى نتيجة كبرى مفادها أن المرأة في المجتمع الأردني بقيت على الرغم من امتثالها لآليات الحداثة وانخراطها في ميادين جديدة في التعليم والعمل، ما زالت تمثل على الأغلب حالة من الغياب على مستويات مختلفة. ونخص بالذكر هنا القطاعات الأربعة التي تم تناولها في هذه الدراسة. والتي تمثّلت في قطاعات الصناعة والسياحة والمالية والبنوك، والاتصالات.

لقد خلصت هذه الدراسة إلى نتائج متقاربة لكثير من الدراسات التي تناولت في البحث موضوع الحداثة وتأثيراتها على ثقافات الشعوب غير الأوروبية، أو تلك التي انتهجت التحديث بتأثير من العولمة أو الإستعمار، أو تلك المشاريع التي أخذت على عاتقها المضي في تحديث الكثير من شعوب العالم الثالث ما بعد الإستعمار، واتخذت من مشروع "التنمية" طريقاً لها إلى ذلك.

لقد حاولت هذه الدراسة الإجابة عن إشكالية واقع عمل المرأة الأردنيّة في القطاع الخاص، وذلك من خلال تحديد طبيعة العوامل والأسباب السوسيوولوجيّة والأنثروبولوجيّة التي تقف وراء إقبال المرأة الأردنيّة على العمل في القطاع الخاص والاستمرار فيه، أو عدم إقبالها عليه أو الانسحاب منه بعد دخوله. ولأغراض هذه الدراسة فقد تم تحديد قطاعات محددة مثلت مجالات العمل في البنوك والسياحة وتكنولوجيا المعلومات والصناعات التحويليّة.

ولقد انطلقت هذه الدراسة من منهج نسويّة ما بعد الحداثة في تفسير الظواهر الاجتماعيّة ذات العلاقة بإشكالية البحث. وذلك إيماناً بقدرة هذه المدرسة على توفير الأدوات اللازمة لتفكيك وتحليل هذه الظاهرة. وهو منهج يقتضي تفكيك الظاهرة السوسيوولوجيّة أو الأنثروبولوجيّة بهدف تحديد العناصر المكوّنة للظاهرة المدروسة من ممارسات ومن ممارسات خطابيّة ومن تمثّلات. حيث أنه تبعاً لهذه المدرسة يتم تناول اللغة والأنظمة الرمزيّة كمحور أساسي في اعتبارها طريقة للفعل الاجتماعي، أو ما عبّر عنه فوكوراند هذه المدرسة بالخطاب Discourse.

الاكتفاء بخلق سياسات ومشاريع تزيد من التحكم الأبوي في أجسادهن وعملهن.

إن هذا التوظيف لنظريات ما بعد الحداثة جعلنا نتوقف في هذه الدراسة عند مفهوم فوكو للسلطة أو للقوة، حيث أن القوة من وجهة نظره لا تعني ميكانزمات التحكم والمنع، والقمع، والرقابة، فحسب، بل إن هذه القوة تعمل كآلية ضخمة لإنتاج الحقائق الاجتماعية عبر الخطاب وعبر اللغة. هذه اللغة التي لا تنفك تؤكد على معاني الحلال، والحرام، والممنوع والمسموح والشريف والوضيع. ومن هنا فإن التجربة الشخصية تسمى رهينة للمعرفة السائدة وللنظام المهيمن في الثقافة. فلا تعود المشكلة في التحكم المباشر للذكور بالإناث، بل بتحكم الخطاب السائد بكليهما.

يترافق ذلك مع استفحال حالة الفقر وزهادة الأجور التي يعرضها القطاع الخاص والتي لم تعد تُغري عدداً كبيراً من النساء على الخروج. أو على تحدي المنظومات الرمزية التقليدية ومحاولة الانفكاك منها، ففي كل يوم نرى الفقر ينمو بالتوازي مع نمو الخطابات التقليدية وإعادة الحياة للتراث وللخطابات الدينية المتطرفة، وهو الوضع الذي لن يشجع المرأة على الإقبال على العمل أو الاستمرار فيه بقدر ما يجعلها مستسلمة وطائعة بل وربما متبينة لهذه الخطابات. فغالباً ما يقود التهميش إلى حالة من المقاومة، ونعني هنا تلك المقاومة التي بتنا نشهد ملامحها في الخطابات الراضية للكثير من مظاهر التحديث.

كما يتضح ذلك من خلال تقسيمة العمل الجندرية السائدة، تلك التقسيمة التي تبدو ثابتة عبر الزمن ولم يعترها تغيير يذكر. فرغم تمكن المرأة من التعليم والعمل والقيام بأعباء كانت في السالف أدواراً ذكورية خالصة، إلا أن أدوارها التقليدية بقيت ثابتة وكانت

ولقد كان لبورديو ودفنيو وعبد المالك صياد، دراسات كبيرة تناولت هذا الجانب في شمال إفريقيا. وفي كل دراساتهم كانوا يخلصون إلى نتائج متقاربة تفضي إلى حقيقة واحدة، هذه الحقيقة كانت دائماً تؤكد على أن الحداثة بتأثيراتها المختلفة، وسواءً كانت قبل أو بعد الاستعمار، قد نجحت في تفكيك الكثير من مظاهر الثقافات التقليدية والقائمة في معظمها على الزراعة أو (اقتصاد الشرف) كما كانت تشير إليه هذه الدراسات. ولكنها لم تجلب لها البديل الحداثي، ويبدو ذلك في أوضح صورة ليس في فشل الكثير من مشاريع التنمية فحسب بل وفي استفحال حالة الفقر وتوسعها في تلك المجتمعات.

ويمكن القول أن ذلك بدا واضحاً في معظم الخطابات التي عكست حالة متناقضة من القيم لدى المبحوثين. ففي الوقت الذي تخلى فيه الرجال عن الكثير من المسؤوليات المتعلقة بالكفالة والإنفاق على المرأة، وهي قيم تقليدية، نجد أن الرجال احتفظوا بمعظم السلطات التقليدية على حركة وحرية وقرار واستقلالية المرأة، مع مطالبتها في الوقت ذاته بالعمل والمساهمة في دخل الأسرة. لقد عبرت عن هذه الإشكالية الكثير من استجابات المبحوثات التي كانت تصبُّ بفكرة أن الرجل في مجتمعنا يريد ما تجنيه المرأة من أجر ويريدها في الوقت ذاته امرأة بشروط "الحريم".

إن هذه الحقيقة من فرادة التجربة التي تعيشها النساء في الثقافات المختلفة، هي ما أكدت عليه مدرسة ما بعد الحداثة، وذلك من خلال ضرورة تسليط مزيد من الضوء على الحقيقة اليومية المعاشة، وليس الحقيقة التي تحاول أن تفرسها النظريات الليبرالية والماركسية، مما يقود، من وجهة نظرها، إلى تطوير سياسات من شأنها تحقيق تمكين وتنمية حقيقية للعاملات. وليس

بشكل علمي أو سوسيوولوجي يعني محاولة فهم إلى أي مدى يمكن أن نعتبر المشاكل الشخصية هي قضايا اجتماعية. ومن ذلك نستطيع أن نستنتج حجم التداخل بين كل هذه المؤثرات في صناعة واقع الفرد الاجتماعي بشكل يصبح فيه كل ما هو شخصي هو سياسي في الآن ذاته، Personal is Political.

لقد احتل العامل الاقتصادي أهمية كبيرة في التأثير على ادماج المرأة في سوق العمل أو استبعادها منه. فضعف الأجور لا يمثل حالات فردية ولا مشاكل خاصة تعانيها العاملات في القطاع الخاص. ولكن هذه المعاناة باتت عامة وكبيرة للدرجة التي أصبحت تلعب دوراً هاماً وخطيراً في بناء الظاهرة السوسيوولوجية المتمثلة في تراجع مساهمة المرأة في سوق العمل. والتي بدورها تتداخل بنفس الطريقة مع الضعف العام الذي تعانيه الدولة ويعانيه القطاع الخاص.

حتى أننا يمكن أن نجد نفس العلاقة التقاطعية بين اقتصاد القطاع الخاص، واقتصاد الدولة، والاقتصاد العالمي بشكل عام.

وبنفس النهج يمكننا تناول العامل السياسي كعامل له تقاطعاته هو أيضاً بالاشكالية موضع الدراسة. لقد بينت الدراسة أن نوع العلاقة بين الحكومة بأجهزتها المسؤولة عن هذا الشأن، وبين القطاع الخاص تتسم بنوع من عدم الانسجام أكثر من التشارك والاتفاق مما يظهر حالة من عدم الرضا لدى القطاع الخاص لدرجة أنهم يرون أن المنظمات الدولية تقدم دعماً لمشروع ادماج المرأة في قطاع العمل أكثر من الحكومة نفسها.

وبدت الانتقادات أكثر عتياً واستياءً من سلبية الجهات الحكومية تجاه الاستثمارات التي أظهرت اهتماماً خاصاً بتشغيل النساء، واصفة سياسة الحكومة بالمحبطة وغير الداعمة للتنافس الايجابي.

خطابات المبحوثين لا تنفك تشير لها كل مرة على أنها "واجبات". مما زاد من أعباء الكثير من العاملات اللواتي عبّرت خطابتهن عن الرغبة بالعودة للمنزل. فحالة الصراع التي أمست المرأة تعانيها بين أدوار فرضتها التقاليد أو أغرتها بها الحداثة أصبحت تشكل عبئاً ثقيلاً جعلها تفكر بالرجوع إلى المنزل. فالمرأة التي خرجت إلى العمل وشاركت الرجل في جلب الرزق وتحسين ظروف الحياة، لم يقاسمها الرجل بالمقابل أعباء العائلة والمنزل.

لقد كانت هذه المعادلة أكثر وضوحاً في قطاعات الصناعة والسياحة وبعض الحالات غير القليلة في قطاع البنوك. ولكنها كانت تختلف بشكل نسبي عند تناول الظاهرة على مستوى المبحوثات من العاملات اللواتي يشغلن وظائف على مستوى الأعمال القيادية سواءً في قطاع السياحة أو الفنادق، أو الوظائف التي توفرها شركات الاتصال أو المالية والبنوك فغالباً ما كان يعبر عن ظروف العمل فيه "بالمعقولة" أو "بالمحترمة". وتجدر الإشارة إلى أن هذه الخطابات تميل إلى أن تكون أكثر تداولاً بين النساء المنتميات إلى الفئات التي تميل إلى منظومة القيم الحديثة، أو ذات التعليم العالي، أو تلك التي تنتمي إلى درجات متوسطة أو متوسطة عالية على سلم الهرم الاجتماعي. وكادت تختفي كلما اقتربنا من الأوساط الفقيرة والشعبية وذات المستوى المتدني من التعليم.

إن تناول هذه الدراسة لنظرية ما بعد الحداثة كأداة في التفسير والتحليل لا تعني إغفال أهمية التفسيرات المادية للظاهرة موضع الدراسة. ففي طرحه لمفهوم المخيال الاجتماعي Sociological Imagination يبين لنا (ميلز Mells، 1969)، كيف أننا لا يمكن أن نفصل حياة الفرد عن سياق التاريخ الذي يعيشه أو الواقع الاجتماعي المحيط. وبالنسبة لميلز أن نتخيل أي ظاهرة

التي خلّفتها الحرب في المنطقة، بالإضافة إلى الأعداد الضخمة من اللاجئين السوريين الذين استقبلهم الأردن.

ناهيك عما جرّته ظروف الحرب على سوريا من حالة عدم استقرار في المنطقة، وتأثير هذه الظروف على مفاومة وتأزيم المشكلة. وذلك من خلال تأثير الكثير من مرافق التجارة والسياحة بحالة عدم الاستقرار

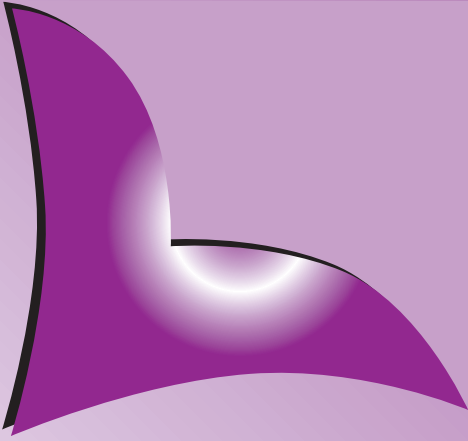
## توصيات الدراسة :

- إجراء مزيد من البحوث ذات النهج النوعي في تناول هذه الإشكالية بهدف الوقوف على مزيد من الحقائق الثقافية واليومية المحيطة بالظاهرة.
- التركيز على أفراد مزيد من الاهتمام بالجانب الخطابي للمشكلة، فكما تبين من نتائج الدراسة فإن المعرفة السائدة أو الخطاب المهيمن على الحس المشترك للناس لم يكن خادماً لإدماج المرأة في سوق العمل إلى حد كبير. وهو أمر يستدعي إعادة النظر في المواد التي تطرحها المناهج أو يروج لها الإعلام أو تلك التي تتبناها المؤسسات الأكاديمية والدينية.
- حث الحكومة على إتباع سياسات تشجيعية لتلك القطاعات التي تقدم فرصاً ميسرة لعمل النساء. بهدف خلق نوع من التنافسية بين هذه القطاعات تشجع على استقبال مزيد من العاملات.
- إجراء المزيد من الدراسات النوعية حول فكرة العمل الجزئي أو العمل المرن وإمكانية تطبيقه.
- اتخاذ الإجراءات اللازمة من أجل توفير بيئة عمل آمنة في كافة مرافق العمل في القطاع الخاص. وتطوير منظومة قانونية تضمن الرقابة على ساعات العمل، والعمل الإضافي غير مدفوع الأجر، والإجازات وساعات الاستراحة.
- تفعيل منظومة رقابية فاعلة على الإنصاف بالأجور وإشكاليات العمالة الوافدة وعمل اللاجئيين.
- زيادة الوعي لدى العاملات والباحثات عن العمل من الخريجات بمنظومة الحقوق القانونية للعمل.
- العمل على تيسير شروط الاستثمارات الصغيرة من خلال تقديم التسهيلات اللازمة لتأسيس المشاريع الصغيرة وتشجيعها.
- تطوير سياسات القبول في الجامعات للتوائم مع حاجات ومتطلبات السوق.
- ضرورة إشراك المرأة في رسم سياسات وخطط التنمية والإصلاح الاقتصادي.
- العمل بخطة شمولية على معالجة إشكالية ضعف مشاركة المرأة في سوق العمل بحيث ننطلق بخطط للتعامل مع الفقر والبطالة كسبب وكنتيجة لردة المرأة نحو الفضاء الخاص.
- العمل ضمن خطة وطنية شمولية تنضم كافة الجهود المبذولة لتمكين المرأة اقتصادياً وبين كافة الجهات ذات العلاقة سواء أكانت جهات حكومية أو منظمات مجتمع مدني أو برامج دولية.
- تعزيز دور النقابات في التعامل مع القضايا العمالية وإقرار الحقوق العمالية لكافة العاملين والعاملات.
- تعزيز برامج رفع الوعي المجتمعي بأهمية عمل المرأة والبرامج المتعلقة بحقوق العمال وواجباتهم بالإضافة الى التركيز على برامج بناء القدرات التفاوضية لدى العاملات.

## قائمة المراجع والمصادر الأجنبية.

- Foucault, Michel (1995), Discipline and Punish – The pearthe of The Prison, Translated by Alan Sheridan New York : Ventagor Books.
- Foucault, M ( 1980). Power/ Knowledge : Selected Interviews and Other Writings 1972 – 1977. C.Gordon.
- Frank, A.G. (1972) ‘The development of underdevelopment’, in J.D. Cockcroft, A.G.
- Gaytri Chakrvorty Spivak,( 1988).Can The subaltern Speak, University of Illinois Press, Urbana and Chicago.
- hooks, b. (1992) Black Looks: Race and Representation. London: Turnaround Ltd.
- Fiske, John(1987), Television Culture, New Yourk, Methuen.
- Johnson,H.,n.Ollus,and s.nevala.(2008). Violence against Women: An International Perspective .New York.
- Kabeer , Naila ( 1993), Reversed Realities : Gender Hierarchies in Development Thought, Verso,London. New York.
- Kuper, Adam and Kuper, Jessica ( 2005), The Social Science Encyclopedia, Second Edition, London and New York: Routledge.
- Lytard, Francois,(1993), A postmodern Reader, State University of New Yprk Press. Albany.
- Marianne H. Marchand and Jane L. Parpant
- Boserup, Ester, ( 1970), Womans Role in Economice Developmentm Earthscan, London, Starling VA.
- Bourdieu, Pierre (1999), The Logic of Practice, London : Cambredge, polity
- Bourdieu,P.(2001) Masculine Domination. Cambridge:Polity Press.
- Butler, Judith and Scott, (1992), Theorize the Political, Routledg, New York.
- Collinicos, (1989), Europe, the State and Globalization,Simon Sweeney RotledgeM London.
- Duvignaud,Jean (1990) Chébika suivi de Retour à Chébika, Sociologie d'un village tunisien, Paris : Gallimard,collection Terre humaine.
- Delphy, C. (1984) Close to Home: A Materialist Analysis of Women’s Oppression.London:Hutchinson.
- Eriksen Thomas and Nielsen Sivert ( 2001), Ahistory of Anthropology, London: Pluto Press.
- Ferraro,G.(2006) Cultural Anthropolgy: An applied perspevtive (6th ed) Belmont,CA : Thomson Wadsworth.
- Foucault, M. (1979) Discipline and Punish: The Birth of the Prison. Transl.Alan Sheridan Smith.Harmondsworth:Penguin.

- Routledge< New York.
- Potter,J (1996), Representing Reality: Discourse, Rhetoric and Social Construction. London, Sage.
- Said, E. (1978) Orientalism. New York: Pantheon.
- Scott, Allen J.Metropolis : From the Division of Labore to Urban Form. University of California.
- Sen, Gita and Grown Caren, ( 1987), Development Crises and Alternative Visions : Third World Womens Perspectives, Learth Scan, London. Washington, DC.
- United Nations Statistics Division (2005) 'Statistics and Indicators on Women and Men: Table 5g – Women's Wages Relative to Men's'. <http://unstats>.
- Vandana Shiva,(2013). on Int'l Women's Day: "Capitalist Patriarchy Has Aggravated Violence Against Women "Youtube, Democracy Now.
- Walby,S.(1996) Gender Transformations. London:Routledge.
- (2001), Feminism / Postmodernism, Development.Rotledg, London and New York.
- Marx. Karl.1971. A contribution to the Critique of Political Economy, trans,S.M. Raysanskaye, Progress Publishers, Moscow.
- Mike,Gane, (2001), Work, Postmodernism and Organization : A Critical Introduction.
- Mills, C.W. (1959) The Sociological Imagination. Oxford: Oxford University Press.
- Mohanty, C.T. (1991) 'Under western eyes: feminist scholarship and colonial discourses', in C.T. Mohanty,A. Russo and L.Torres (eds), Third World Women and the Politics of Feminism. Bloomington and Indianapolis:Indiana University Press.
- Moser, Carolne O.N, (1993), Gender Planning and Development : Theory, Practice and Training. Rotledg. London.
- Parpart, Jane L. ( 1993), Who is the " Other" : A Postmodern Feminist Critique of Women and Development : Theory and Practice.



**Adam Smith**  
International

