

ورقة تقدير موقف

في يومها العالمي: تعمق التراجع الاقتصادي للنساء بسبب «جائحة كورونا»



آذار 2021

مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية



مؤسسة بحثية علمية مستقلة تأسست كدار دراسات وأبحاث ودار قياس رأي عام في عام 2003، يعمل المركز على بناء نموذج تنموي قائم على مبادئ الديمقراطية وحقوق الانسان، بالتركيز على اصلاح سياسات العمل وفق هذه المبادئ، إزالة القيود عن حرية التنظيم النقابي، تعزيز سياسات الحماية الاجتماعية وتطوير قواعد بيانات للفاعلين في العملية التنموية الشاملة والمستدامة، من خلال اعداد الدراسات والتقارير والأوراق البحثية والمؤتمرات والمدافعة وتطوير قدرات الفاعلين في العملية التنموية.

مؤسسة فريدريش إيبيرت (FES)



مؤسسة ألمانية غير ربحية، تقوم على مبادئ الديمقراطية الاجتماعية، تأسست في عام 1925 وافتتحت مكتبها في عمان سنة 1986، وتهدف لدعم الفعاليات السياسية والمنظمات غير الحكومية في مساعيها للاصلاح وللمشاركة الفعالة في الحياة السياسية على جميع مستوياتها ومساعدة صانعي القرار الاقتصادي والاجتماعي للتغلب على تحديات العولمة وإيجاد الحلول المؤدية إلى العدالة الاجتماعية والاستقرار. كما تهدف الى مساعدة المؤسسات النسائية في جهودها من أجل تحسين مستوى مشاركة المرأة ومساواة النوع الاجتماعي في الحياة السياسية والاجتماعية والاقتصادية.

المرصد العمالي الأردني



برنامج مشترك بين مركز الفينيق ومؤسسة فريدريش إيبيرت - الأردن ، يعمل المرصد على رصد واقع وآفاق تطور الحركة العمالية والنقابية الأردنية والدفع باتجاه تطوير التشريعات العمالية بالمشاركة مع الأطراف ذات العلاقة ووفق معايير العمل الدولية بما يساهم في تحسين ظروف العمل لجميع العاملين في الأردن. ويقوم المرصد بإعداد التقارير ونشرها حول واقع العاملين في الأردن ويتابع الأنشطة النقابية المختلفة ساعياً لتسهيل تبادل الخبرات العمالية والنقابية بين الأردن والدول العربية والعالمية بهدف الاستفادة من تنوع تجاربها. تنويه: إن مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية ومؤسسة فريدريش إيبيرت غير مسؤولين عن تصريحات الجهات الأخرى الواردة في سياق التقرير.

تنويه: إن مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية ومؤسسة فريدريش إيبيرت غير مسؤولين عن تصريحات الجهات الأخرى الواردة في سياق التقرير

يأتي يوم المرأة العالمي هذا العام بالتزامن مع استمرار تفشي جائحة كورونا، التي فاقمت القيود والحواجز بالنسبة للمرأة أمام جهود التمكين الاقتصادي، ما دفع العديد من النساء الأردنيات للانسحاب من سوق العمل في وقت تفاقم فيه الضعف العام لشبكات الحماية الاجتماعية، والذي زاد الأمر سوءاً وأدى إلى تدهور الأوضاع الحقوقية المتعلقة بعمل النساء وبالأخص في القطاعات الاقتصادية غير المنظمة.

إن غالبية التدابير التي اتخذتها الحكومة الأردنية للحد من الجائحة لم تراعي الفوارق بين الجنسين، حيث أن معظم هذه التدابير التي لم يكن للمرأة الأردنية أي دور في تصميمها- انعكست سلباً على الوضع الاقتصادي للمرأة والذي كان ضعيفاً ما قبل الجائحة. إذ يحتاج الوضع الراهن إلى ممارسات استثنائية تراعي وتضمن عمل أكثر أمناً للمرأة في ظل هذه الظروف الاستثنائية التي جعلتها أكثر عرضة لآثار الصدمات الاقتصادية والاجتماعية والصحية، من حيث انخفاض الدخل والوصول إلى الاحتياجات الأساسية بسبب الإغلاقات والإجراءات الاحترازية التي اتخذتها الحكومة الأردنية وما زالت تتخذها للحد من انتشار الجائحة.

في هذا العام، يقوم المرصد العمالي الأردني ومركز الفينيق للدراسات الاقتصادية بإصدار «ورقة تقدير موقف» بمناسبة يوم المرأة العالمي، للوقوف على واقع المرأة الاقتصادي والتحديات التي تواجهها على مستوى السياسات والممارسات وتحد من مشاركتها الاقتصادية الفعالة في سوق العمل. وفيما يأتي عرض مقتضب لأبرز ملامح التغييرات الاقتصادية التي طرأت على عمل المرأة الأردنية في ظل جائحة كورونا:

1. دفعت النساء ثمناً أكبر من الرجال في سوق العمل، حيث ارتفعت معدلات البطالة بينهن جراء الجائحة 6.1 نقطة مقابل 4.1 نقطة بين الرجال، إذ بلغ معدل البطالة بين الذكور خلال الربع الثالث من عام 2020 (21.2%) مقابل (33.6%) للإناث⁽¹⁾، الأمر الذي سيؤدي إلى دخولهن في دائرة الفقر أكثر من الرجال، وسيؤدي إلى انتشار ظاهرة «تأنيث الفقر».

2. ما زالت المؤشرات الدولية تؤكد على أن الأردن يحتل مكانة متأخرة في معدل المشاركة الاقتصادية، حيث أشار البنك الدولي الى أن الأردن يقع في المرتبة 140 من أصل 142 دولة على المؤشر العالمي للمشاركة الاقتصادية للمرأة، ويقترن ارتفاع معدلات البطالة للنساء في الأردن بنسبة مشاركة اقتصادية منخفضة جدا تبلغ 14.9 % فقط، ولم تتغير هذه النسبة منذ ثلاثة قرون، وهذا هو المؤشر الأساسي على وجود مشكلة حقيقية فيما يتعلق بالحق في العمل للنساء في الأردن(2). ومن الجدير بالذكر ان استمرار ضعف المشاركة الاقتصادية للمرأة في الأردن عند هذه المستويات المنخفضة كان وما زال أحد أهم التحديات التي يواجهها الاقتصاد الأردني ويضعف إنتاجيته، الأمر الذي يعني أن المجتمع ككل هو من يدفع ثمن المشاركة الاقتصادية الضعيفة للمرأة.

3. لا زالت فجوة المشاركة الاقتصادية بين الرجل والمرأة تتقاطع مع فجوة اختيار التخصصات في التعليم، حيث ما زالت غالبية النساء تميل الى اختيار التخصصات التربوية والصحية على عكس الرجال، لذلك نجد أن أكثر القطاعات التي تتركز بها النساء هما القطاع الصحي وقطاع التعليم، الا أن ضعف التوجيه الوظيفي والمهني في الأردن على مستوى وزارة التربية والتعليم ووزارة العمل، يؤدي غالبا الى اختيار تخصصات مشبعة في سوق العمل، مما يدخل النساء في دائرة البطالة.

4. ما زالت فرص العمل الخاصة بالنساء التي يولدها الاقتصاد الأردني وقبيل جائحة كورونا تقارب ثلث مجمل فرص العمل التي يوفرها الاقتصاد، حيث تشير بيانات مسح صادرة عن دائرة الاحصاءات العامة لعام 2019 أن نسبة فرص العمل المستحدثة للنساء بلغت 35.3 بالمئة من مجموع الفرص مقابل 64.7 بالمئة للذكور، وأن نسبة المشتركات في مظلة الضمان الاجتماعي بلغت عام 2019 حوالي 28.2%

5. ما زالت فجوة الأجور تتسع لصالح الذكور، إذ اشارت أحدث ارقام صادرة عن دائرة الاحصاءات العامة لعام 2018 أن متوسط الأجور الشهرية للعاملين الذكور يبلغ 514 ديناراً ومتوسط أجور النساء العاملات يبلغ 467 ديناراً بفارق 47 ديناراً لصالح الذكور، بفجوة أجور تبلغ 9.1 بالمائة، ويؤكد ذلك تقرير المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي لعام 2019 حيث يبين أن متوسط اجور العاملين الذكور المشتركين لديها يبلغ 553 ديناراً بينما يصل عند الاناث 485 ديناراً بفارق 68 ديناراً لصالح الذكور، بفجوة أجور تبلغ 12.3 بالمائة، وهذا يعود في جانب كبير منه الى قصر عمر المسار الوظيفي للإناث مقارنة مع الذكور، وبالتالي تفقد غالبية النساء العديد من فرص الترقيات التي تؤدي الى زيادة الدخل. كذلك، يلعب عدم تمكن قطاعات واسعة من النساء من الالتحاق بدورات تدريبية في سياق التطور المهني لهن، بسبب الانطباعات السائدة لدى العديد من الادارات العليا في القطاعين العام والخاص من أن غالبية النساء سيتركن أعمالهن في وقت مبكر، الأمر الذي ينعكس سلبي على مستويات أجورهن.

6. كما أن عمل المرأة الأردنية في القطاعات الرعائية أكثر من غيرها من القطاعات مثل المستشفيات والتعليم والسكرتاريا وغيرها، يجعل نسبة تقلدها للمناصب القيادية ضعيفا جدا والذي وصل الى 1.2 % فقط(3)، ويعزى السبب في ذلك الى عدم الثقة بقدرة المرأة على تولي هذه المناصب، والنظر اليها على أنها اقل انتاجا من الرجل، اعتقادا ان وجودها في مناصب قيادية لا يحقق الجدوى الاقتصادية المأمولة، حيث تراوح المرأة مكانها في مستوى الوظائف الدنيا دون أن تصل الى الوظائف العليا مما يقودها في نهاية الأمر الى الانسحاب من سوق العمل، أو قبولها التمييز الواقع ضدها بسبب حاجتها للعمل ومساهمتها الكبيرة في اعالتها لأسرتها.

7. أظهرت الإجراءات المتبعة في العمل خلال جائحة كورونا ضعفا كبيرا في مفهوم العمل عن بعد وممارساته، من حيث غياب الأطر الزمنية لتحديد ساعات العمل، وتنفيذ المهام الوظيفية، ونقص في التجهيزات التقنية والوصول الى أنظمة الاتصال المختلفة، لذلك تظهر ضرورة ملحة في ظل الوضع الراهن لتوضيح عناصر وآليات العمل عن بعد من قبل الحكومة والقطاع الخاص، لكي تُسهل الاتفاق بين أطراف عقد العمل من حيث ساعات العمل والأجور والجازات وغيرها، نظراً لأن تشريعات العمل في الأردن لم تحسم مسألة العمل عن بعد ولم توضح طبيعة العلاقة التعاقدية بين أصحاب العمل والعاملين، واكتفت الحكومة بما أورده نظام العمل المرن، والذي يختلف في بنوده عن العمل عن بعد، بحيث تسمح أنماط العمل المرن أو العمل الجزئي أو العمل عن بعد، بدرجة مرونة تتماشى مع ظروف المرأة، ومع قيامها بدور الرعاية وخاصة في ظل الازمة الحالية التي أظهرت توسعاً في أنماط العمل غير التقليدية (العمل الجزئي، ساعات الدوام المرنة، والعمل من المنزل). كما أن الحكومة لم توقع حتى الان على الاتفاقية الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية رقم (177) بشأن العمل في المنزل لعام 1996.

8. تقوم العديد من المؤسسات المالية بتقديم القروض للنساء تحت عنوان تعزيز مشاركتهن الاقتصادية، ولإقامة مشاريع انتاجية تدر عليهن الدخل، الا أن العديد من مؤسسات التمويل الصغيرة أخفقت في ذلك، وأصبحت تقدم هذه القروض لغايات استهلاكية شخصية وليست انتاجية، وبدلا من انتشار النساء من دائرة الفقر، تم اغراقهن في الديون وأصبحت «غارمات»، وتسبب ذلك في دخول العديد منهن الى السجون، وفقدان ثقة العديد من المؤسسات المالية بقدرة النساء على تسديد القروض المقدمة من طرفهم، مما جعلهم يقومون بطلب ضمانات وفرض قيود عديدة على النساء للحصول على هذه القروض.

9. بحجة حماية المرأة، ما زال قانون العمل يحظر عمل النساء في بعض الأنشطة الاقتصادية وفي فترات المساء، ما أدى الى وضع المزيد من القيود أمام تعزيز مشاركتهن الاقتصادية، الأمر الذي يتطلب تعديل المادة 69 من قانون العمل بحيث يتم إزالة هذه القيود وتضمينها حمايات اضافية لكل من النساء والرجال الذين يعملون في المهن والأوقات الصعبة. ومن الجدير بالذكر أن قانون العمل لا يتضمن صراحة نص يتعلق بمكافحة التحرش في مكان العمل، كما أن الأردن لم يصادق الى الآن على اتفاقية مناهضة العنف والتحرش في العمل رقم (190)، التي تبنتها منظمة العمل الدولية، إذ اظهرت احدي الدراسات الوطنية ان نسبة التحرش في العمل بكافة أشكاله 42.3% (4).

10. ما زالت العديد من القطاعات والأنشطة الاقتصادية التي يتكثف فيها عمل النساء خارج نطاق حمايات قانوني العمل والضمان الاجتماعي وتطبيقاتهما، مثل القطاع الزراعي وصالونات التجميل والمدارس الخاصة والسكرتاريا، وما زال هناك نسبة كبيرة من العاملين ذكورا واناثا بشكل غير منظم غير محميين بأي شكل من أشكال الحماية الاجتماعية، وصلت في عام 2019 (قبل تأثيرات جائحة كورونا) 48 بالمئة، ويتوقع أنها زادت جراء الجائحة.

11. ان عدم التقدم باتجاه زيادة المشاركة الاقتصادية للمرأة في الأردن، يعود بشكل أساسي الى ظروف العمل الطاردة (غير الصديقة) التي يعاني منها غالبية العاملين في الأردن رجالا ونساء، وخاصة مستويات الأجور المنخفضة، الا أن النساء يتعرضن لانتهاكات في حقوقهن الأساسية أكثر من الرجال، بسبب اضطرار الالاف منهن للعمل في الاقتصاد غير المنظم وبطرق عمل غير منظمة. يضاف الى ذلك، ضعف شبكة النقل العام التي تؤدي الى استهلاك نسبة كبيرة من أجور العاملين والعاملات الى جانب مدد طويلة من أوقات العاملين أثناء ذهابهم وعودتهم من وإلى أماكن عملهم، الأمر الذي ساهم في الضغط أكثر على النساء لعدم الانخراط في سوق العمل. يضاف الى ذلك امتناع الغالبية الكبرى من الشركات التي تنطبق عليها المادة 72 من قانون العمل المتعلقة بتأسيس حضانات للأطفال والعاملات والعاملين لديها من انفاذ القانون.

12. لازال هناك قصور في تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة وبالأخص من النساء في القطاعين العام والخاص، بشكل لا يتوافق مع قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، اضافة الى ظروف العمل الصعبة التي تعاني منها النساء ذوات الإعاقة، من انخفاض معدلات الأجور، وغياب الأمن الوظيفي، والتشكيك بقدراتهن، وضعف البنية التحتية المناسبة لعملهن. وتتعرض النساء ذوات الإعاقة الى تحديات مضاعفة خلال الجائحة مقارنة مع الرجال من ذوي الإعاقة، والسبب في ذلك ان هناك مشكلة في الأساس بالثقة بالمرأة العاملة وقدرتها الانتاجية، وأنها الأكثر بطالة وفقرا من الرجال، وفي حالة وجود الإعاقة للمرأة، يتخذها أصحاب العمل حجة لعدم تشغيلهن، بالرغم من قدرتهن على القيام بالعمل بالكفاءة المطلوبة.

توصيات

تتقدم هذه الورقة بجملة من التوصيات التي من شأنها تعزيز المشاركة الاقتصادية للمرأة وحمايتها:

- إعادة النظر بالسياسات الاقتصادية التي تم تطبيقها خلال العقود الماضية وتخفيف الأعباء الضريبية لتحفيز القطاعات الاقتصادية المختلفة على تجاوز تداعيات جائحة كورونا، وإعادة عجلة الاقتصاد للدوران لتوليد فرص عمل كافية ولائقة.

- مراجعة السياسات الاقتصادية باتجاه تعزيز الطلب الاستهلاكي المحلي من خلال الحفاظ على مستويات الأجور وزيادتها، الأمر الذي من شأنه تعزيز النمو الاقتصادي بشكل أكثر فاعلية.

- مراجعة مختلف الاستراتيجيات والبرامج الرامية إلى تعزيز دور المرأة في الحياة الاقتصادية وسوق العمل سواء تلك الصادرة عن المؤسسات الحكومية ذات العلاقة أو عن مؤسسات المجتمع المدني، ليس بهدف قوننة حقوق المرأة وحمايتها فحسب، بل لضمان تنفيذ هذه الحقوق.

- إعادة النظر ببعض أوامر الدفاع التي تسمح بتخفيض أجور العاملين والعاملات، وتطوير برامج دعم للقطاعات الاقتصادية المتضررة جراء جائحة كورونا، للحفاظ على استدامتها والحفاظ على العاملين لديها.

- تحسين شروط العمل في الأردن بشكل عام وخاصة للنساء، لتصبح أكثر جاذبية لهن، وذلك على مستوى السياسات والممارسات، وتمكين جميع العاملين في الأردن من التمتع بالحقوق والمبادئ الأساسية في العمل ومعايير العمل اللائق بكافة أبعادها.

- إعادة النظر بالتعديلات التي أجريت خلال السنة الماضية على قانوني العمل والضمان الاجتماعي باتجاه تحسين شروط العمل وتعزيز الحماية الاجتماعية وتوسيعها.

- الغاء كافة أشكال التمايز في تشريعات وسياسات العمل التي عمقت الفجوة بين القطاعين العام والخاص ليصبح القطاع الخاص أكثر جاذبية للعاملين وخاصة النساء.

- توفير الحماية الكافية للعاملات في المادة 29 من قانون العمل لمنع كافة أشكال العنف والتحرش في عالم العمل، التي جانب تعديل المادة 69 من القانون باتجاه ترك قرار اختيار نوع المهنة وأوقات العمل للنساء أنفسهن، على أن تتضمن المادة نصوص توفر الحماية اللازمة لكافة العاملات والعاملين أثناء العمل الليلي.

- على الحكومة المصادقة على كافة اتفاقيات منظمة العمل الدولية وخاصة المكونة للحقوق والمبادئ الأساسية في العمل والعمل اللائق بالإضافة الى اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 190 بشأن العنف والتحرش في عالم العمل.

- زيادة الاهتمام بتناول قضايا المرأة المتعلقة بالعمل في وسائل الاعلام، ومعالجة قضاياها بعمق أكبر والتركيز على كافة الزوايا وطرح الحلول باستخدام فنون استقصائية معمقة، وعدم الاكتفاء بالتأثير وجدانياً ومعرفياً نظراً لأن المرأة قد تأثرت بالجائحة أكثر من الرجل.

- زيادة فاعلية أداء مفتشي وزارة العمل على رصد المخالفات والانتهاكات بحق النساء بمختلف أشكالها.

- اجراء المراجعة الدورية للتشريعات والقوانين المتعلقة بالعمل للتأكد من حساسيتها للنوع الاجتماعي.

- محاربة العنف الاقتصادي، من خلال توعية النساء به، وتعديل تشريعات العمل ذات العلاقة، والمصادقة على اتفاقية العنف والتحرش في العمل رقم (190).



للدراستات الاقتصادية والمعلوماتية
ECONOMIC & INFORMATICS STUDIES

للمزيد من المعلومات

شارع الملكة رانيا العبدالله - عمارة العمري - رقم 12 - الطابق الرابع

عمان - الأردن

فاكس: 0096265164492

هاتف: 009625164491

المركز العمالي الأردني
Jordan Labor Watch

Phenix
الفينيقا
للدراستات الاقتصادية والمعلوماتية
ECONOMIC & INFORMATICS STUDIES



www.labor-watch.net



@LaborWatchJo



@laborwatch_Jo



www.phenixcenter.net



@phenixcenter



@phenixcenter