

التكلفة السوسيو - اقتصادية للتمييز ضد المرأة في سوق العمل الأردني

أمل سالم العواودة *

ملخص

استهدفت هذه الدراسة بحث التكلفة الاقتصادية والاجتماعية للتمييز ضد النساء في سوق العمل الأردني وتعرف المكاسب الاقتصادية والاجتماعية الناجمة عن زيادة المشاركة الاقتصادية للمرأة، وقد استخدم المنهج الوصفي الذي يمكن الدراسة من وصف الظاهرة المدروسة من خلال المعلومات والبيانات المتوفرة في الدراسات والبحوث والتقارير والمصادر والمراجع الصادرة عن المؤسسات الدولية والمحلية. توصلت الدراسة إلى أن المجتمع العالمي والمحلي يدفعان ثمناً باهضاً بسبب ضعف المشاركة الاقتصادية للمرأة وأن زيادة مشاركة المرأة في سوق العمل مثل نظيرها الرجل تدعم الناتج المحلي القومي نحو 28 ترليون دولار، وعلى الصعيد المحلي فإن ضعف مشاركة المرأة الأردنية مثل نظيرها الرجل بلغت تكلفته لعام 2013م 11 مليار دينار أردني، إضافة إلى أن زيادة مشاركة المرأة تحقق عوائد ومكاسب اقتصادية واجتماعية على مستوى الاقتصاد الكلي والجزئي. وأوصت الدراسة بضرورة تبني مقاربة النوع الاجتماعي في عملية التمكين الاقتصادي للمرأة، من أجل إعادة النظر في نوعية الخدمات والوظائف المتاحة للمرأة في سوق العمل لكي لا يكون التوسع كمياً وعلى حساب الأجور وبيئة العمل والخدمات المساندة للمرأة ولحماية المرأة من إعادة انتاج النظام الأبوي المتجسدة في النظام الرأسمالي العالمي الجديد.

الكلمات الدالة: المشاركة الاقتصادية للمرأة، التمييز في العمل، التكلفة، المكاسب.

المقدمة

لعل رئيس مجموعة البنك الدولي جيم يونغ كيم كشف عن وجه الحقيقة حين أكد " أن فكرة المساواة أمام القانون وتكافؤ الفرص الاقتصادية ليست مجرد سياسة اجتماعية حكيمة بل هي سياسة اقتصادية ذكية" فعندما تشارك المرأة والرجل في الحياة الاقتصادية على قدم المساواة ، فإن بإمكانهما المساهمة بما لديهما من طاقات في بناء مجتمع أكثر تماسكا واقتصاد أكثر مرونة ، والسبيل الأكثر تأكيداً للمساعدة في إثراء حياة الأسر والمجتمعات المحلية والاقتصاد هو السماح لكل فرد بأن يطلق العنان لكامل قدراته الإبداعية ". (صندوق النقد الدولي، 2013).

إن استثمار الإمكانات والطاقات البشرية الهائلة المتوفرة في الدول العربية عند كلا الجنسين، يعد من أكبر التحديات التي تواجه المجتمعات العالمية ومنها المجتمعات العربية في جهودها التنموية. لا بد أن يكون هذا الاستثمار رشيداً وكفؤاً، ليحقق الجدوى الاقتصادية المتوخاة منه، إذ لم تتحقق منذ انعقاد المؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة في بيجين عام 1995 سوى حالات تحسن طفيفة، مما ترك فجوات كبيرة يجب أن يشملها تنفيذ خطة التنمية المستدامة لعام 2030 ، التي اعتمدها الأمم المتحدة في عام 2015.

ففي الفترة من عام 1995م إلى عام 2015م انخفض معدل مشاركة القوى الأنثوية العاملة من 52.4 إلى 49.6 في العالم، بينما بلغت نسبة مشاركة الرجل على التوالي 79.9 و 76.1. إذ لا تزال حظوظ مشاركة المرأة تقل عن الرجل بما نسبته 27 نقطة (منظمة العمل الدولية، 2016).

وعلى الصعيد المحلي تشير المعطيات إلى استمرار ثبات معدل المشاركة الاقتصادية المنقح للمرأة على انخفاض في الأردن خلال السنوات العشر الأخيرة، حيث سجل في عام 2016 ما نسبته 13.4 بالمائة في حين كان في عام 2007 عند مستوى 14.7 بالمائة، وفي ذات الوقت تراجع عند الذكور أيضاً، حيث بلغ 57.7 بالمائة في عام 2016، بينما كان 64.4 في عام

* مركز دراسات المرأة، الجامعة الأردنية. تاريخ استلام البحث 2017/7/19، وتاريخ قبوله 2018/8/7.

2007. وبلغت نسبة النساء المشتركات في المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي 27.2 بالمائة من مجمل المشتركين في المؤسسة. اما نسبة مشاركة النساء في سوق العمل بشكل عام فقد بلغت 21 بالمائة، بينما هي عند الذكور 67 بالمائة. هذا وما زالت معدلات البطالة عند النساء في الأردن مرتفعة، اذ بلغت في الربع الرابع من عام 2016 ما نسبته 24.8 بالمائة، وكانت قد سجلت في عام 2007 ما نسبته 25.6 بالمائة، وهي أعلى بشكل كبير من معدل البطالة عند الذكور، اذ بلغت عند الذكور 13.8 بالمائة خلال الربع الرابع من عام 2016، بينما كانت 10.3 بالمائة في عام 2017. (دائرة الاحصاءات العامة، 2017).

على الرغم من الجهود المحلية المبذولة في تحسين اوضاع المرأة والمتمثلة في إعداد أول استراتيجية وطنية للمرأة الأردنية قبل أكثر من عشرين عامًا، ومتابعة تنفيذ خطة عمل وتوصيات المؤتمر الدولي الرابع للمرأة خلال الفترة 2002/1998، إضافة إلى وثيقة الأردن أولاً عام 2002، والأجندة الوطنية للأعوام 2015/2006، وختامًا الاستراتيجية الوطنية للمرأة الأردنية 2013-2017، إلا أن لغة للأرقام والمؤشرات تؤكد حقيقة الضعف الشديد للمشاركة الاقتصادية للمرأة وهو ما يُعد من أهم العقبات التي تواجهها جهود التنمية الاقتصادية في الأردن، لما تشكله من هدر لطاقات وإمكانات إنتاجية كبيرة ومهمة في عملية التنمية، مما ينعكس سلباً على معدلات النمو الاقتصادي. وينعكس بالتالي تراجعاً في الناتج المحلي الاجمالي وضعفاً في المستوى المعيشي للمواطنين.

ولأن " تمكين المرأة هو من قبيل الاقتصاد الذكي ". فقد جاءت هذه الدراسة بهدف تسليط الضوء على التكلفة الاقتصادية والاجتماعية للتمييز ضد النساء في سوق العمل، حيث تبحث الدراسة في العوائد الاقتصادية والاجتماعية للمشاركة الاقتصادية للمرأة واثراً على الفرد والاسرة والمجتمع من المنظور السوسيو اقتصادي Socioeconomic لتحقيق النمو الاقتصادي والوصول إلى عملية التنمية المستدامة المرجوة من خلال دفع النساء إلى سوق العمل، نظراً لأن الأردن يتجه نحو المزيد من تهميش الدور الاقتصادي للمرأة، بعكس التيار العالمي التيار الإقليمي في المنطقة، وهذا بدوره قد ينعكس سلباً على تعليم المرأة لدى الفئات الفقيرة والوسطى التي قد لا تجني ثمار تعليمها لبناتها.

مشكلة الدراسة:

إن وجود المرأة في سوق العمل يدعم نمو الوظائف ويساعد في تحديد الأهداف الاقتصادية الرامية إلى تحقيق التنمية المستدامة، ولعل فشل المقاربات الراهنة للجندر انطوى إلى منظور يرى النساء جزءاً من المشكلة في حين يجب النظر إليها على أنها جزء من الحل الذي يجب أن ينطوي على كيفية ادماج المرأة بنجاح في استراتيجيات النمو.

فالعلاقة بين عمالة الرجال وعمالة النساء ليست علاقة صفرية يكون فيها مكسب أحد الطرفين بالضرورة خسارة للآخر، بل على عكس ذلك، أن إدماج المرأة في القوى العاملة تماماً مثل الرجل تمخض عنه الكثير من المكاسب على مستوى الاقتصاد الكلي والجزئي، وبالتالي جلب الاستثمارات لتحقيق النمو الاقتصادي المنشود والذي لن يتحقق دون احتساب الفرص الضائعة من التمييز بين الجنسين في سوق العمل .

إن تشجيع المزيد من النساء للانضمام إلى قوة العمل أكبر دافع وراء نجاح سوق العمل في منطقة اليورو، الأمر الذي حدا بغولدمان ساكس المصرف الاستثماري الرائد إلى استخدام تعبير " اقتصاد المرأة " لإبراز القوة التي تمثلها المرأة في النمو، مؤكداً على المضامين الضخمة التي يعززها ردم الفجوة في معدلات استخدام الذكور والإناث بالنسبة للاقتصاد العالمي، مما يعطي دفعاً قوياً للناتج المحلي الإجمالي في أوروبا والولايات المتحدة واليابان (صندوق النقد الدولي، 2013).

ولأهمية سد فجوة النوع الاجتماعي التي تؤكدتها حقيقة عدم المساواة الاقتصادية بين الجنسين وانخفاض نسبة مشاركة المرأة الأردنية في سوق العمل التي شكلت 13,2% في عام 2016م (دائرة الاحصاءات العامة، 2016)، كان لا بد من تسليط الضوء على الحقائق والمؤشرات الدالة على تكلفة التمييز بين الجنسين في سوق العمل، وبحث جدوى المشاركة الاقتصادية للمرأة على مستوى الاقتصاد الكلي والجزئي لإظهار المكتسبات الاجتماعية والاقتصادية التي يجنيها الاقتصاد من زيادة اعداد النساء في سوق العمل، باعتباره من أهم التحديات التي تواجه عملية التنمية الاقتصادية، وهذا ما سوف تضطلع الدراسة بتقصيه والبحث عنه وتحريره من اجل التقدم برؤية تحليلية علمية من شأنها المساعدة في ايجاد حلول جذرية لمشكلة انكماش النساء في سوق العمل حتى يتم " النظر للنساء على أنهن يمثلن فرصاً عملاقة لا عبئاً ثقيلاً يسبب الخسارة ".

أهداف الدراسة:

تسعى الدراسة إلى تحقيق الأهداف الآتية :

التعرف إلى المكاسب الاقتصادية والاجتماعية لمشاركة المرأة في سوق العمل.

التعرف إلى التكلفة الاقتصادية والاجتماعية للتمييز ضد المرأة في سوق العمل.
التعرف إلى موقف الأردن حول المشاركة الاقتصادية للمرأة في سوق العمل الأردني بين المكاسب والتكلفة المترتبة .

مفاهيم الدراسة:

استندت الدراسة إلى المفاهيم النظرية التالية:.

التمييز في العمل: أي تمييز أو إبعاد أو تفضيل على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو الرأي السياسي أو الأصل الوطني أو الأصل الاجتماعي (من بين عوامل أخرى)، الذي من شأنه إبطال أو إعاقة المساواة في الفرص والمعاملة في الاستخدام أو المهن". فالتمييز ينتج عنه دوام الفقر وإعاقة التنمية والإنتاجية والتنافسية، والتسبب في انعدام الاستقرار السياسي (منظمة العمل الدولية، 2003م)

معدل المشاركة الاقتصادية: هو عدد الذين يعملون والذين يبحثون عن عمل لكل 100 من السكان في عمر العمل 15-64 سنة ويُطبق هذا التعريف على كل فئة عمرية لكل من الذكور والإناث. (دائرة الإحصاءات العامة، 2015)

الناتج القومي: هو مصطلح اقتصادي ومالي، يشير إلى ما يرد لخزينة الدولة من أموال من مختلف المصادر المالية للدولة، بعبارة أخرى هو مجموع الدخل المكتسب للدولة. ويستخدم الخبراء الاقتصاديون هذا المصطلح لمعرفة مقدار التراجع والنمو في اقتصاد الدولة. كما يستخدم لمعرفة ترتيب الدول اقتصادياً ومقارنتها ببعضها البعض. (السمان وآخرون، 2009)

الدخل الفردي: هو إجمالي ما يتحصل عليه الإنسان وأسرته من عمله الذي يعمل فيه أو من أي مصادر أخرى، وهو الدخل الذي يعتمد عليه الإنسان في تلبية احتياجاته المعيشية والنهوض بواجباته ومسؤولياته ، ومن هنا فإن الدخل الفردي هو الذي يتيح للناس أن يمتلكوا الأشياء ليستطيعوا العيش. (اللجنة الوطنية للإنصاف بالأجور، 2014)

الفجوة بين الجنسين: هي الاختلاف في أي مجال بين النساء والرجال من حيث مستويات المشاركة والوصول إلى الموارد والحقوق والسلطة والنفوذ والأجور والإعانات (منظمة العمل العربية، 2009).

السكان النشطون اقتصادياً: هم جميع الأشخاص من الجنسين، الذين يوفرّون عرض اليد العاملة لإنتاج السلع والخدمات الاقتصادية، حسب التعريف الوارد في نظام الأمم المتحدة للحسابات القومية، وذلك خلال فترة زمنية مرجعية محددة (منظمة العمل العربية، 2009).

النمو الاقتصادي: هو الزيادة في كمية السلع والخدمات التي ينتجها اقتصاد معين باستخدام عناصر الإنتاج الرئيسية وهي الأرض والعمل ورأس المال والتنظيم بدولة ما في فترة زمنية معينة، ويترتب على ذلك زيادة في دخل الدولة ويقاس في العادة باستخدام النسب المئوية لنمو الناتج المحلي الإجمالي (مريان، 2012).

الدراسات السابقة

دأبت العديد من الجهات الدولية والمحلية على دراسة أثر مشاركة المرأة في سوق العمل على النمو الاقتصادي العالمي، إضافة إلى سبل تمكينها حيث قام البطاينة (2016)، باحتساب إنتاجية المرأة في سوق العمل الأردني كدراسة تحليلية قياسية (1970م - 2012م)، بهدف قياس إنتاجية المرأة في سوق العمل الأردني، وذلك على مستوى الاقتصاد الكلي وعلى المستوى القطاعي (الزراعة، والصناعة، والخدمات، والإنشاءات). أظهرت نتائج الدراسة تدني إنتاجية المرأة الأردنية في الاقتصاد وقطاعاته مقارنة بإنتاجية الرجل، باستثناء قطاع الخدمات، حيث بلغت مرونة الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي في الاقتصاد بالنسبة للإنفاق على الإناث في هذا القطاع 0.83 وكانت متقاربة المرونة المقدرة للذكور (0.90)، أما على مستوى الاقتصاد الكلي فكانت المرونة المقدرة للإناث حوالي ثلث تلك المقدرة للذكور (0.31 مقابل 0.91). وبلغت مرونة الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي بالنسبة للإنفاق على الذكور في القطاع الصناعي 0.61، و0.40 بالنسبة للإناث. وفي قطاع الإنشاءات بلغت المرونة 0.23 للذكور و0.14 للإناث. إضافة إلى أن الإنتاجية الحدية للذكور كانت أكبر منها للإناث في جميع القطاعات الاقتصادية للفترة (1985-2012) وكذلك على مستوى الاقتصاد الكلي خلال الفترة (1970-2012)، وعلى الرغم من وجود فرق في الإنتاجية بين الجنسين، إلا أن نتائج الدراسة أظهرت نمواً لافتاً في الإنتاجية الحدية للدينار المنفق على الذكور وعلى الإناث على حد سواء، وذلك على مستوى الاقتصاد الكلي وعلى المستوى القطاعي.

وأجرى المجلس الأعلى للسكان بعضاً من الدراسات المهمة في هذا السياق أبرزها "دراسة انسحاب النساء من سوق العمل من واقع بيانات المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي" (2015).

وأظهرت نتائج الدراسة، أن 50 بالمائة من المنسحبات من سوق العمل تقع اعمارهن ضمن الفئة العمرية ما بين (25-34 سنة)، وأن 78 بالمائة منهن متزوجات وتلتهن متزوجات منذ فترة قصيرة تقل عن سنتين، فيما يحمل 87 بالمائة من النساء المنسحبات شهادة الثانوية العامة فما فوق. ويعمل 86 بالمائة من النساء المنسحبات من سوق العمل (بحسب الدراسة) في القطاع الخاص، مقابل 9 بالمائة في القطاع العام، في حين أن 44 بالمائة منهن من ذوات الأجور المتدنية التي تقل من 200 دينار شهرياً. وكشفت الدراسة عن ضعف المزايا الوظيفية المقدمة للعاملة عدا الراتب، في وقت تحرم فيه المرأة العاملة في معظم الأحيان من العلاوة العائلية التي تشكل نحو 5 بالمائة من متوسط الاجور في القطاع العام وهو ما يعد تمييزاً ضد المرأة في الأجر. وهدفت "دراسة خريطة تمكين المرأة الأردنية 2014" التي قام بها المجلس ودائرة الاحصاءات العامة (2015) إلى تسليط الضوء على درجة تمكين المرأة الأردنية بين المحافظات المختلفة، وذلك باستخدام الدليل المناطقي للمساواة حسب النوع، وبيان التغير الذي طرأ على درجة تمكين النساء في المحافظات بين عامي 2007 و 2013 ومدى مساهمة المرأة مقارنة بالرجل في الجوانب التعليمية والاجتماعية والاقتصادية والسياسية.

وفي عام (2014) قام المجلس بدراسة "تفعيل مشاركة المرأة في سوق العمل - ملخص سياسات " بهدف وضع السياسات الفعالة في زيادة مساهمة المرأة في سوق العمل لضمان استثمار أفضل للفرصة السكانية، وبالتالي تحقيق الوصول إلى معدلات مرتفعة من نسبة السكان الناشطين اقتصادياً. وخلصت بالتالي إلى ضرورة التوسع في أنماط العمل المرن، التوسع في بيئة صديقة للمرأة العاملة وتفعيل الدور الإيجابي للمؤسسات الدينية والتربوية والإعلامية بخصوص عمل المرأة، والمساواة بين الجنسين في الأجور لزيادة نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل.

وجاءت دراسة المجلس "لمحددات مساهمة المرأة في سوق العمل وأثرها في خصوبتها" (2013) بهدف بحث وتحليل أثر زواج المرأة وخصوبتها في تحديد ملامح حالة عملها مع اختبار أثر المتغيرات الاجتماعية الاقتصادية الأخرى، وخلصت إلى ضرورة ايجاد ظروف اجتماعية وثقافية مناسبة، كأحد الشروط المسبقة لإحداث التغيير المطلوب لخفض مستويات الخصوبة في المجتمع الأردني، كزيادة دمج المرأة في عملية التنمية عبر زيادة الاستثمار في تعليمها، وزيادة مساهمتها في سوق العمل. وبرزت "إشكالية عمل المرأة العربية وأبعاده الاجتماعية والاقتصادية" في دراسة الدقس (2011) التي خلصت إلى أن هناك اتجاهات رسمية لدى بعض الدول العربية نحو ضرورة تطوير دور المرأة في المجتمع بإشراكها في قوة العمل رغم تفضيل المرأة العمل في القطاع الحكومي، مما يفعل دورها في عملية التنمية الشاملة مع الأخذ في الاعتبار أهمية عمل المرأة في هذا المجال لزيادة قدرة المجتمع الإنتاجية، والاستفادة من عملها خاصة لدى الأقطار العربية التي تشهد هجرة متزايدة من أبنائها الذكور نحو دول الخليج المنتجة للنفط، مما يترك مجالاً لتزايد فرص عمل المرأة، ومع ذلك فإن عمل المرأة في المنزل والعناية بأسرتها وزوجها سيظل يمثل الأهمية الكبرى بالنسبة للمرأة والمجتمع.

وعلى صعيد الدراسات الأجنبية بدأ واضحاً اهتمام شركة McKinsey Global Institute (2015) بإجراء العديد من الدراسات المتعلقة بعمل المرأة ومنها دراسة: "قوة المساواة" تم بموجبها دراسة 15 مؤشراً للمساواة الاقتصادية في 95 دولة تمثل 97% من الناتج المحلي الإجمالي العالمي، ونحو 93% من نساء العالم. وجد أن 40 من هذه الدول لديها مستويات عالية أو عالية جداً من عدم المساواة بين الجنسين، على ما لا يقل عن نصف المؤشرات. قامت الدراسة على بناء سيناريو تشارك فيه المرأة في الاقتصاد بشكل مطابق للرجل، ووجدت أنه سيتم إضافة 28 ترليون أو 26% إلى الناتج المحلي الإجمالي في عام 2025، وبمعنى آخر تبلغ كلفة عدم المساواة الجندرية في سوق العمل العالمي 28 ترليون دولار أمريكي، يمكن إضافتها للناتج المحلي الإجمالي العالمي، إذا قامت المرأة بالمشاركة الاقتصادية تماماً كنظيرها الرجل. وسيناريو آخر باتباع ارتفاع المشاركة الاقتصادية للمرأة لمتوسط النسب العالمية، بحيث تنبع فيه جميع الدول في منطقة معينة النسبة الأفضل في الاداء وهذا من شأنه ان يضيف إلى الناتج المحلي الإجمالي 12 ترليون \$ بحلول عام 2025. اوجدت الدراسة ستة أنواع من التدخل ضرورية لردم الفجوة بين الجنسين التي تعمل على: الحوافز المالية والدعم؛ التكنولوجيا والبنية التحتية. خلق الفرص الاقتصادية. بناء القدرات؛ تشكيل حملات التأييد والتنظيم وتشكيل المواقف. وعلى مستوى القوانين والسياسات واللوائح.

ومن الدراسات التي أهتمت بعرض واقع مشاركة المرأة في مواقع صنع القرار والتحديات التي تواجهها دراسة (2015) McKinsey Global Institute and Lean Company "المرأة في مكان العمل" وضحت فيه من خلال دراسة 118 شركة في الولايات المتحدة الأمريكية أن تمثيل المرأة ما زال ضعيفاً جداً على مستوى الشركات، وأن الأغلبية تعتقد أن النساء يتركن عملهن بمعدلات أعلى من الرجال لصعوبة تحقيق التوازن بين العمل والأسرة. لكن الواقع يؤكد وجود عقبات كبيرة في التطور الوظيفي

والوصول للمناصب القيادية. ومن جانب آخر أكدت الدراسة أن وجود القيادات النسائية ضرورة حتمية للمؤسسات التي ترغب في الإنتاج بمستويات أعلى.

وجاءت دراسة **التنوع بين الجنسين في الأردن** التي قامت بها **International Finance Corporation** (2015) لتؤكد أن المرأة لديها وجود بسيط في مجالس الإدارة ومواقع صنع القرار، مع الإشارة لبعض التحديات التي تواجه المرأة في الوصول لمواقع صنع القرار. هذا ما توصلت إليه دراسة **Zubaidi & Others (2011)** حول "مسح للقضايا المتعلقة بالوظائف القيادية للنساء في الأردن" التي بحثت العوامل التي من شأنها المساهمة في تطوير مشاركة المرأة الأردنية في الوظائف القيادية، والتغلب على العقبات التي تواجهها عند محاولة الوصول إلى هذه الوظائف. وخلصت الدراسة إلى أن السمات الشخصية للمرأة العاملة في الأردن أثرت سلباً في حصولها على مثل هذا النوع من الوظائف، كما ناقشت الدراسة أهم المعوقات التي تواجه المرأة العاملة في المجتمع الأردني والقضايا التي تهمها عند توليها المناصب القيادية.

قام **Peebles & Others (2015)** ببحث "العوامل المؤثرة على مشاركة المرأة العاملة في القطاع الخاص الأردني" بهدف توثيق الوضع الحالي للمرأة العاملة في القطاع الخاص وتحديد القضايا الأساسية التي تؤثر في مشاركتها والوقوف على ظروف العمل للنساء العاملات في ثلاثة قطاعات من خلال دراسة حالة تشمل قطاع الدواء، الاتصالات والانترنت. وخلصت الدراسة إلى إبراز العديد من المعوقات الاجتماعية والقانونية التي تعاني منها المرأة العاملة في بيئة العمل. حيث تتضارب نتائج الاحصاءات المتعلقة بنسبة مشاركتها بالقطاع الخاص التي تتراوح بين 16% - 25% وقد ركزت الدراسة على طرح بعض الحلول المتعلقة بذلك وضرورة تفهم المجتمع الأردني لواقع بيئة العمل للمرأة العاملة في القطاع الخاص.

وفي دراسة (World Economic Forum 2014) بعنوان: "تحقيق نمو أكبر من خلال تعزيز اقتصاد متوازن بين الجنسين" سلطت فيه الضوء على الوضع الوظيفي الذي تتعرض له العمالة الهشة نتيجة لضعف انخراطهم بالعمل الرسمي ووجودهم في بيئة عمل غير لائقة، إضافة إلى قلة اشتراكهم بخدمات الضمان الاجتماعي وعدم تمثيلهم في النقابات العمالية والمنظمات المماثلة. وأن تحقيق النمو لا بد أن يكون عبر تطبيق سياسات للوصول للاستخدام الأمثل لهذه الموارد البشرية.

واخيراً جاءت دراسة **Majcher-Teleon & Ben Slimène (2009)** بعنوان "النساء والعمل في الأردن: دراسة حالة لقطاعي السياحة وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات" لبحث الأوضاع التعليمية للمرأة العاملة في الأردن التي تعاني من ارتفاع في مستوى البطالة مقارنة بالذكور، بسبب انخفاض مستواها التعليمي الذي يتناسب طردياً مع فرص العمل المتاحة لها. وخلصت الدراسة إلى أن نسبة التشغيل لدى الذكور بلغت (58%) مقارنة بنسبة (11%) فقط عند النساء، وتصل إلى (10%) فقط في قطاعي السياحة وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات لحدائتهما في المجتمع الأردني. وبلغت أدنى نسبة للنساء العاملات (3%) لمن لا يحملن الثانوية العامة، و أعلاها ما يعادل (49%) لمن يحملن الشهادة الجامعية الأولى على الأقل، بينما ترتفع نسبة البطالة بين صفوف النساء غير المتزوجات لتبلغ (50%) ولتصل (25%) بين المتزوجات.

منهجية الدراسة:

حيث إن البحوث الوصفية تسعى إلى وصف خصائص الظواهر المدروسة؛ فقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي الذي يستند إلى وصف الظواهر والقضايا التي تمت دراستها من قبل، وتحديد الحقائق المتعلقة بالواقع الحالي للظاهرة وتحليلها، ومن ثم جمع البيانات والمعلومات المتعلقة بها، بغية الوصول إلى مجموعة من النتائج التي تصف الظاهرة موضوع الدراسة وتحدد خصائصها.

والبحوث الوصفية لا تقف عند مجرد جمع البيانات والحقائق، بل تتجه إلى تصنيف هذه الحقائق والبيانات وتحليلها وتفسيرها لاستخلاص دلالاتها بالصورة التي عليها كماً وكيفاً من حيث تقديم وصف دقيق وتعبير كيفي عن الظاهرة المدروسة لإحداث تغييرات جزئية أو أساسية فيها (سالم، 2012م).

هذا واستخدمت الدراسة أسلوب البحث النظري الذي اعتمد على جمع البيانات والمعلومات والاحصاءات والتقارير والدراسات والبحوث الصادرة عن المنظمات الدولية والمؤسسات المحلية الرسمية وغير الرسمية ومراكز البحوث والمجلات العلمية المحكمة للوقوف على الظاهرة المدروسة.

وعليه سوف يتم بحث إشكالية الدراسة وتحقيق أهدافها من خلال مناقشة المحاور الآتية:

أولاً: واقع المشاركة الاقتصادية للمرأة في الأردن

شهدت وتيرة التقدم في معدل المشاركة الاقتصادية للمرأة الأردنية ركوداً نسبياً خلال العقد الماضي، وهذا يشكل تناقضاً حاداً مع وتيرة النمو الاقتصادي المتزايدة خلال الفترة الفاصلة بين تعدادي 1994 و 2015، حيث كانت الزيادة في المشاركة الاقتصادية للمرأة بطيئة إلى حد كبير، وذلك بالمقارنة مع الأداء الاقتصادي الإيجابي ومع التقدم الجوهري في مؤشرات التنمية البشرية. واستناداً إلى بيانات التعداد العام للسكان والمساكن 2015، تشير النتائج في الجدول (1) إلى أن نسبة الإناث النشيطات اقتصادياً قد ارتفعت بين تعدادي 1994 و 2015 من 14.8 % إلى 20.7 %، وفي المقابل انخفضت نسبة الذكور النشيطون اقتصادياً من 75.7 % في عام 1994 إلى 66.7 % في عام 2015.

جدول (1) التوزيع النسبي للأردنيين الذين أعمارهم 15 سنة فأكثر حسب حالة النشاط الاقتصادي والنوع للسنوات 1994 و 2004 و 2015

أنثى			ذكر			حالة النشاط الاقتصادي
1994	2004	2015	1994	2004	2015	
14.8	19.0	20.7	75.7	68.6	66.7	النشيطون اقتصادياً (مشتغلون ومتعطلون)
85.2	81.0	79.3	24.3	31.4	33.3	غير نشيطين اقتصادياً

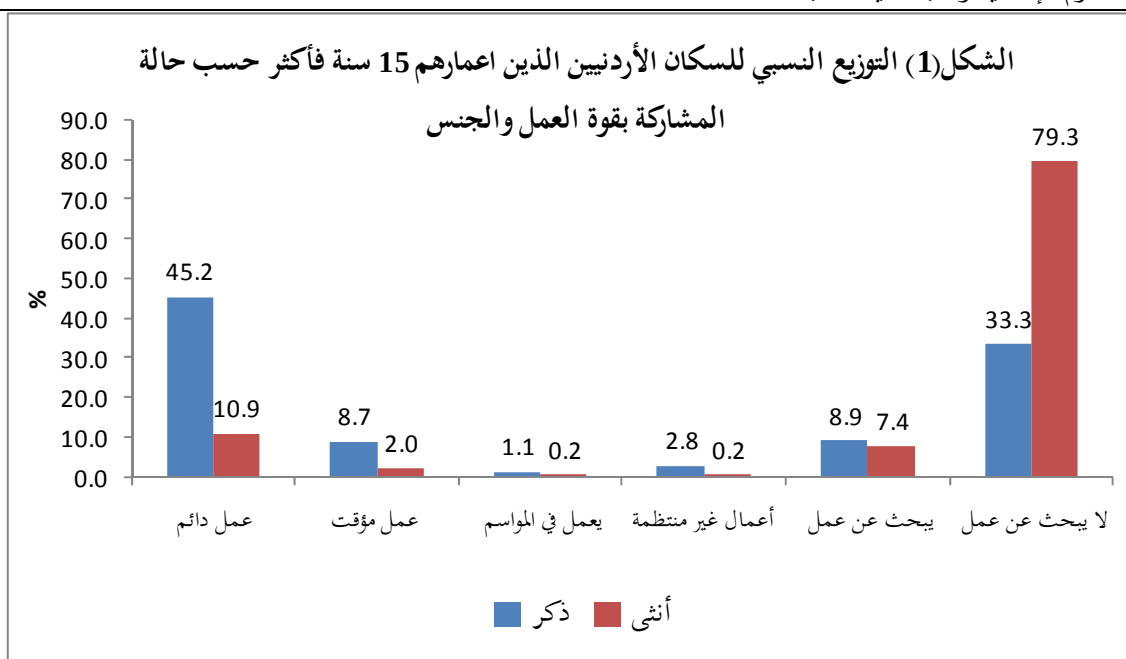
(الاحصاءات العامة، التعداد العام للسكان والمساكن، 2015)

وبناءً على هذه النتائج، يتضح وجود اتجاه إيجابي في مساهمة المرأة في الحياة الاقتصادية خلال الفترة بين تعدادي 1994 و 2015، ويعود ذلك للتغيرات الاجتماعية والاقتصادية التي شهدتها الأردن التي من أهمها ارتفاع مستوى التعليم حيث ارتفعت نسبة الإناث اللواتي مستواهن التعليمي بكالوريوس فأعلى من 5.4 % في عام 1994 إلى 17.5 % في عام 2015، وكذلك ارتفاع متوسط عمر العزوبية الذي ارتفع من 24.7 سنة في عام 1994 إلى 27.7 سنة في عام 2015، وارتفاع نسبة الإناث اللواتي يرأسن أسرهن حيث كانت ترأس المرأة أسرة من بين كل عشر في عام 1994 وأصبحت ترأس أسرة من بين كل ثماني أسر في عام 2015.

وعلى الرغم من هذه المعطيات، إلا أن توجه الإناث نحو سوق العمل مقارنة بالذكور لا يزال دون المستوى المطلوب، حيث تباينت معدلات المشاركة الاقتصادية بين الذكور والإناث خلال الفترة الفاصلة بين تعدادي 1994 و 2015، فقد انخفضت فجوة النوع الاجتماعي من 61 % في عام 1994 إلى 46 % في عام 2015 ورغم هذا الانخفاض إلا أن الفجوة ما زالت مرتفعة، الأمر الذي يؤكد وجود إشكالية حقيقية في المشاركة الاقتصادية للمرأة لا بد من الكشف عنها.

حيث بلغ معدل المشاركة الاقتصادية المنقح (عدد النساء النشيطات اقتصادياً في الأعمار 15 سنة فأكثر مقسوماً على عدد النساء في الفئة العمرية 15 سنة فأكثر) للنساء الأردنيات 33 بالمائة في عام 2015، ما يشير إلى أن امرأة واحدة من بين كل 3 امرأة كانت نشيطة اقتصادياً في عام 2015، مقابل رجل واحد نشيط اقتصادياً من بين كل 3 رجل من الرجال في الفئة العمرية 15 سنة فأكثر (دائرة الإحصاءات العامة 2014).

عند النظر لطبيعة الأعمال التي يمارسها الأردنيون يتبين أن أكثر من ربع الأردنيين يعملون عملاً دائماً وهو العمل الذي يقوم به الفرد الذي يبلغ من العمر 15 سنة فأكثر بصفة دائمة في القطاع العام أو القطاع الخاص مقابل أجر نقدي أو عيني أو ما شابه. وتوزعت هذه النسبة بين الذكور والإناث بشكل غير متكافئ حيث بلغت نسبة الإناث اللاتي يعملن عملاً دائماً 11 % من إجمالي الإناث اللاتي أعمارهن 15 سنة فأكثر مقابل 45 % من الذكور أي بفجوة بلغت 34 % لصالح الذكور (الشكل 1)



(دائرة الإحصاءات العامة، التعداد العام للسكان والمساكن 2015)

وفيما يتعلق بتوفير فرص العمل، شهدت السنوات القليلة الماضية تراجعاً ملموساً في عدد الوظائف التي يستحدثها الاقتصاد الأردني، ففي الوقت الذي بلغت فيه الوظائف المستحدثة عام 2007 نحو 70 ألف وظيفة جديدة، انخفضت عام 2011 إلى 55 ألفاً، ووصلت إلى ما يقارب 53 ألفاً عام 2013، فيما لم يتجاوز عدد الوظائف التي استحدثها الاقتصاد في النصف الأول من العام الماضي 17 ألف وظيفة، وهذا التراجع في عدد فرص العمل المستحدثة يعود إلى عدة أسباب، من أبرزها: تراجع قدرات الاقتصاد الأردني وقد أسهم في هذا التراجع ارتفاع أسعار الطاقة بشكل أساسي، حيث تم إغلاق العديد من المشاريع الصناعية التي تعد مشغلاً أساسياً للعمالة، وفاقمها في السنوات الأخيرة، ارتفاع وتيرة التوترات والاضطرابات السياسية والأمنية في العديد من دول المنطقة. هذا إضافة إلى وجود اختلالات هيكلية في سوق العمل، ووجود فجوة واسعة بين حاجات سوق العمل ومخرجات النظام التعليمي الذي ينتج ما يقارب 100-120 ألف طالب وظيفة جديدة سنوياً، ومن الجدير بالذكر أن جزءاً كبيراً من فرص العمل المستحدثة أعلاه تشغله عمالة مهاجرة، لذلك استمرت معدلات البطالة خلال السنوات العشر الماضية عند مستويات مرتفعة وتراوح ما بين (11.0-15.0%)، ولدى الإناث ضعف ما عند الذكور، وعند الشباب ما بين سن (16-24) من غير الجالسين. (منظمة العمل الدولية، 2015)

وبين (تقرير منظمة العمل الدولية، 2015) أنه في حين تشارك امرأة واحدة من بين أربع نساء في القوى العاملة، يوظف القطاع العام 44% من النساء، يمثل قطاعا التعليم والصحة منها ما نسبته 38% و 12% على التوالي من بين القطاعات التي تشكل كثافة عمالة نسائية، التي تتجاوز نسبة الموظفين من الإناث فيها قليلاً عن 50% في كل منها.

ولفت التقرير إلى وجود توزيع غير متكافئ للوظائف التي تقبل عليها الإناث في القطاعات الاقتصادية، مشيراً إلى أن ما يقارب نصف القطاعات تشغل الحد الأدنى من الإناث (أقل من 15%)، والقليل من القطاعات الأخرى مثل التعليم والصحة وقطاعات تكنولوجيا المعلومات والخدمات الأخرى يزيد فيها عدد الوظائف التي تشغلها النساء على المعدل.

وأضاف أن مجمل الاتجاهات تبين أن العاملات من النساء لا يقتصر عملهن على القطاعات منخفضة النمو، بل أيضاً على القطاعات التي تنخفض فيها إنتاجية العمل، خاصة في قطاعات التعليم والصحة والإدارة العامة. وأكد التقييم أن توزيع وظائف الإناث على الشركات والصناعات "غير متكافئ"، إذ لا تتجاوز نسبة الإناث العاملات 10% في أكثر من 60% من الشركات (12% تقريباً)، ولا تزيد هذه النسبة إلا في عدد قليل من الشركات الصناعية، حيث تبلغ نسبة الموظفات من الإناث فيها أكثر من 50%، فيما تشغل معظم الصناعات أعداداً قليلة من الموظفات يتركز في شركات صناعية قليلة مثل مصانع الملابس، وهذا يؤكد أهمية بحثنا في توجهه نحو بحث مكتسبات زيادة نسبة المشاركة الاقتصادية للنساء في سوق العمل.

ثانياً: مكاسب المشاركة الاقتصادية العادلة للمرأة في سوق العمل

تمثل المشاركة الاقتصادية للمرأة أحد أبرز العوامل الأساسية المحركة لعملية التنمية ، حيث تمثل جزءاً من معادلة النمو والاستقرار، وأن ارتفاع نسبة مشاركة الاناث في القوى العاملة من الممكن أن يؤدي إلى إعطاء دفعة للنمو في الاقتصادات (المعايطة،2010) ، كما أن الغياب النسبي لفرص العمل أمام النساء في البلدان النامية من شأنه كبح النمو الاقتصادي ، بينما يؤدي النمو الاقتصادي في الوقت ذاته إلى تحسين وضع المرأة من حيث تخفيف حالة الحرمان و النقص . (Stotsky 2006)، وإن انخفاض الفجوة بين الجنسين في القوى العاملة، من شأنه أن يعمل على تسريع النمو الاقتصادي . (UN women،2015). بحيث تعود المشاركة الاقتصادية العادلة للمرأة بالنفع ليس على المرأة فحسب بل تعود عليها بمكاسب اقتصادية واجتماعية على عدة مستويات، وتتلخص هذه المكاسب في المستويات التالية :

المستوى الأول: النمو الاقتصادي وتنمية الاستثمار

تبقى الإمكانات غير المستغلة للمرأة فرصة ضائعة للنمو الاقتصادي والتنمية في العالم، حيث تسهم المشاركة الاقتصادية للمرأة بتطوير المشاريع وإدارة الأعمال وزيادة العائد على الاستثمار وتعزيز الإنتاجية الزراعية، وينبع من مشاركتها في النشاط الاقتصادي العديد من الفوائد على مستوى الاقتصاد الجزئي والكلّي يمكن اجمالها على النحو التالي:

أن رفع نسبة مشاركة الاناث في القوى العاملة إلى مستويات مشاركة الذكور حسب كل بلد سينعكس ايجاباً على الاقتصاد الكلّي، فهناك علاقة طردية بين مشاركة المرأة والنمو الاقتصادي وذلك من خلال رفع اجمالي الناتج المحلي، ففي الولايات المتحدة الامريكية مثلاً ارتفع بنسبة 5% ، و في اليابان بنسبة 9% ، و في الامارات العربية المتحدة بنسبة 12% ، و في مصر 34% . (Aguirre، 2012) .

وخلص تقرير معهد ماكينزي العالمي إلى أنه في حال شاركت المرأة في الاقتصاد بشكل مماثل و مساوي للرجل فإنه سيتم إضافة 28 تريليون دولار امريكي، أو ما نسبته 26% من إجمالي الناتج المحلي بحلول عام 2025 . وفي حال ارتفعت المشاركة الاقتصادية للمرأة لمتوسط النسب العالمية (النسبة الأفضل في الاداء) فإنه سيتم اضافة 12 تريليون دولار امريكي أو ما نسبته 11% إلى اجمالي الناتج المحلي بحلول عام 2025 . مما يعني ان زيادة مشاركة النساء في القوة العاملة ستزيد ما نسبته 5-20% على الناتج الإجمالي العالمي (McKinsey company 2015) .

تتطوي مشاركة المرأة على جانب حيوي في خفض الفقر بالدول النامية حيث تعدّ منظمة العمل الدولية ان عمل المرأة من أبرز العوامل المؤدية لذلك. وان هناك علاقة طردية بين المساواة بين الجنسين ونصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي ومستوى القدرة التنافسية ومؤشرات التنمية البشرية (منظمة العمل الدولية،2015).

تشكل النساء ما معدله 43% من القوة العاملة الزراعية في البلدان النامية وبالتالي فإن تسليط الضوء على الدور المركزي للمرأة في التنمية الزراعية والامن الغذائي أمر في غاية الاهمية خاصة في الدول النامية التي تعتمد بشكل كبير على الزراعة كمصدر دخل ثابت لها، وذلك من شأنه أن يعزز من قدرتها على التملك والوصول إلى احدث التقنيات التي تساعد في اداء عملها (F A O،2014).

إن اندماج المرأة في سوق العمل وحصولها على دخل يحسن من معدل الادخار على نطاق الاقتصاد المحلي في الدول، ذلك لأنها أكثر قدرة على الادخار من الرجل حيث إنّ الزيادة بنقطة مئوية واحدة في حصة دخل الأسرة التي تم إنشاؤها بواسطة النساء، يزيد من المدخرات الوطنية يقارب 15 ضعفاً، وأن معدل الادخار العالي يترجم إلى قاعدة ضريبية أعلى (صندوق النقد الدولي،2013).

على صعيد الاقتصادات التي تتزايد فيها الشيخوخة بمعدل سريع يمكن أن تؤدي زيادة مشاركة الإناث في القوى العاملة إلى إعطاء دفعة للنمو، عن طريق تخفيف أثر انكماش القوى العاملة ،ففي اليابان على سبيل المثال يمكن أن يرتفع النمو المحتمل السنوي بنحو 25% مما يؤدي إلى زيادة دائمة من نصيب الفرد من اجمالي الناتج المحلي مقدارها 4% .(صندوق النقد الدولي،2013). تتوقع دراسة ماكينزي أن يتقلص عدد العاملين في روسيا من 76 مليون شخص إلى 71 مليون شخص في العام 2025 بسبب الشيخوخة ، إلا أن الزيادة في نسبة عمل النساء قد تحد من هذا الانخفاض إلى 74 مليون شخص McKinsey (company 2015).

المستوى الثاني: الاداء المؤسسي

تشير التقديرات على المستوى المؤسسي إلى أن الشركات التي لديها ثلاث نساء أو أكثر في وظائف الإدارة العليا تظهر درجة أعلى من الفاعلية التنظيمية وأرباحاً أعلى. وهذا يتفق مع دراسة (McKinsey 2008) في أن الشركات التي في فريق إدارتها العليا ثلاث نساء أو أكثر تسجل نتائج أعلى على جميع الابعاد التنظيمية (بما في ذلك القيادة، وبيئة قيم العمل، والتنسيق، والسيطرة) التي ترتبط إيجاباً بهوامش تشغيل أعلى. وخلصت دراسة Dezsó and Ross 2011 في تحليلها للشركات التي تركز على الابتكار إلى أن تمثيل المرأة في مناصب الإدارة العليا يمكن أن يحسن من أداء الشركة المعنية .

ستؤدي زيادة مشاركة المرأة في سوق العمل إلى إثرائه من خلال التنوع بين الجنسين والذي ينتج عنه تحسن في الأداء المؤسسي، عبر توفير حلول أعمال فعالة كما يترتب عليه رفع مستويات رضا الموظفين، وتقليل الكلفة الناتجة عن تبديلهم، وبالتالي الاستفادة من المواهب المتاحة، وتحقيق نسبة أعلى من ارتفاع عائدات الشركة والربح الصافي (International Finance Corboration، 2015)

إن زيادة نسبة مشاركة الإناث في القوى العاملة تعمل على زيادة مهارات القوى العاملة و تنوعها ، بالنظر إلى ارتفاع مستويات تعليم النساء مقارنة بالرجال (النجار ، 2011) ، و الذي ينتج عنه تحسن في الاداء المؤسسي و رفع نسبة الأرباح الاجمالية (تقرير الاسكوا، 2015)

من شأن توظيف النساء على قدم المساواة مع الرجال أن يتيح للشركات الاستفادة بدرجة أكبر من مجموعة المواهب المتاحة مما يترتب عليه انعكاسات على النمو المحتمل، و هناك أدلة حاسمة على حدوث تغيير ايجابي على أداء الشركات نتيجة لوجود نساء في مجلس إدارتها و مناصب الإدارة العليا فيها (صندوق النقد الدولي ، 2013). أصبحت الموهبة أهم السلع المطلوبة في العالم، وبعضها يسبب مشكلات خطيرة فهي من الموارد النادرة وهي ما تتنافس الشركات للحصول عليه أكثر من أي شيء آخر، وبالتالي قيمة إسهام النساء ترتفع وتزداد مع تنامي ندرة العمالة الموهوبة (ويتنبرغ، 2010).

كما أنه يمكن أن يؤدي التنوع الأكبر من حيث نوع الجنس في مجالس الادارات إلى تعزيز حوكمة الشركات بتوفير طاقة أوسع من الخبرات والكفاءات (Lord Davies ، 2013). إن وجود النساء في مجالس الإدارة يجعل مجالس الإدارة أكثر قدرة على حل المشكلات بطرائق مبتكرة وأشد حساسية تجاه القضايا المتعلقة بالتنافس وأكثر مثالية ويجلب معهن الهدوء والاعتزان والموضوعية (ويتنبرغ، 2010).

- من الممكن أن تؤدي زيادة عدد النساء في مراكز صنع القرار إلى خفض نسبة المعاملات المالية التي تتطوي على مخاطر مرتفعة وينفذها عادة المتداولون الذكور (Coates and Herbert 2008). كما أن الشركات التي تضم أعلى نسبة من النساء في فرق إدارتها العليا تفوقت في الأداء تفوقاً كبيراً على تلك التي تضم أدنى نسبة؛ وذلك فيما يتعلق بالفائدة على السهم والعائد الإجمالي على المساهمين، وخسارتها في سوق العمل تعني خسارة العوائد (ويتنبرغ، 2010م).

و من شأن تحقيق المساواة في إتاحة المدخلات أن ترتفع انتاجية الشركات المملوكة للنساء ، إذ خلصت العديد من الدراسات إلى أن الفروق الانتاجية بين الشركات المملوكة لرجال و الشركات المملوكة لنساء تعزى بالدرجة الاولى إلى فروق إتاحة المدخلات الانتاجية ، و يمكن أن يؤدي خفض هذه الفجوة في الانتاجية ، إلى تحقيق المساواة في إتاحة هذه الموارد مما يثمر بمكاسب ملموسة في الناتج و الأرباح. (منظمة العمل الدولية، 2016). وأن الشركات المملوكة للنساء لديها نمو اعلى في المبيعات السنوية من الشركات المملوكة للرجال، (ماكينزي، 2012).

تبين أن الشركات المملوكة للنساء في المنطقة العربية تقوم بتوظيف النساء والرجال مناصفة مقارنة بالشركات المملوكة للرجال التي تميل إلى توظيف الرجال أكثر من النساء، و هذا يعني أن دعم زيادة المرأة في الاعمال سيعني ضمناً عدالة أفضل في توزيع الدخول ، و فرصة أكبر لخلق المزيد من فرص العمل للجميع ، حيث تميل النساء صاحبات المشاريع الريادية لتوظيف الاناث بشكل اعلى نسبيا من الشركات التي يرأسها الذكور (Goldmark، 2009). وبالتالي خلق 54 مليون فرصة عمل جديدة للقوى العاملة التي يتوقع أن تبلغ 174 مليون شخص بحلول عام 2030 . (البنك الدولي، 2007).

تؤكد الدراسات أن وجود عدد أكبر من النساء في المناصب القيادية يزيد مشاركة القوى العاملة النسائية، وذلك من خلال ايجاد نماذج قدوة للعاملات

المستوى الثالث: المكاسب الاجتماعية والتنمية المستدامة

تظهر زيادة مشاركة المرأة في سوق العمل نمو في التنمية الاقتصادية ومكاسب اجتماعية للاقتصادات النامية حيث: أعلنت منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية أن المساواة الجندرية تغذي التنمية الاقتصادية على المدى الطويل، ويُعد إسهام النساء الاقتصادي في الدول النامية مفتاح التنمية المستدامة (ويتنبرغ، 2010).

أن تحسين فرص المرأة لكسب الدخل و التحكم فيه يرفع معدلات التحاق الفتيات بالتعليم على سبيل المثال. فالمرأة تستثمر جزءاً كبيراً من دخل اسرتها في تعليم ابنائها (صندوق النقد الدولي، 2013). حيث تميل النساء لتخصيص نصيب أكبر من مواردهن لأسرهن من حيث الصرف على الاحتياجات الأساسية (الغذاء والرعاية الصحية وتحسين المسكن والتعليم)، وينتج عن ذلك افراد أفضل تعليمياً وأفضل صحة.. حيث يقمن في الأغلب بإعادة استثمار جزء كبير من دخلهن في أسرهن ومجتمعاتهن المحلية وهذا يعني زيادة في حصة دخل الأسرة والذي يعود بشكل واضح على الاطفال (البنك الدولي، 2013).

ان الاستثمار في النساء له تأثير مضاعف على مستوى الرفاه المجتمعي، إذ تعود مشاركة المرأة في قوى العمل بالفائدة على رفاه العائلة في بعض الأمور مثل الدخل والصحة وتعليم الاطفال (منظمة العمل الدولية، 2015).

تشير منظمة العمل الدولية (2016) إلى أن عمل المرأة مدفوع الأجر و غير مدفوع الأجر يمكن أن يكون أهم عامل على الإطلاق للحد من الفقر في الاقتصادات النامية . حيث يدخل تشجيع مساهمة المرأة في سوق العمل ضمن نطاق مكافحة الفقر ورفع المستوى المعيشي للسكان، عبر ما يوفره عمل المرأة من دعم لميزانية الأسرة التي تنتمي إليها، وخاصة الأسرة التي تعيلها المرأة. فعلى الرغم من تدني نسبة الأسر التي تعيلها المرأة في الدول العربية مقارنة بمناطق أخرى من العالم، إلا أنها تشهد ارتفاعاً ملحوظاً نظراً لأسباب عدة، أبرزها زيادة معدلات الطلاق وتأخر سن الزواج . فعلى سبيل المثال، تشكل نسبة الأسر التي تعيلها المرأة في المغرب حوالي 17 في المائة من مجموع الأسر، ، في الوقت الذي تبلغ فيه هذه النسبة في الأردن حوالي 10 في المائة وبالإضافة إلى ذلك، فإن مشاركة المرأة في العمل مقابل أجر تحد من حاجتها للاكتال على الآخرين لإعالتها، وتعزز ثقتها بنفسها وباستقلاليتها وبقدرتها على اتخاذ القرارات المتعلقة بها (صندوق النقد الدولي، 2013).

كما اكدت (المعاينة، 2010) أن المشاركة الفاعلة للمرأة في سوق العمل سوف تعمل على زيادة الإنتاج وارتفع مستوى الإنتاجية على صعيد مؤسسات العمل وسوف تمكن المرأة من صنع القرار على مستوى الأسرة و تعزز قدرتها على التفاوض في المجتمع .

ثالثاً: التكلفة الاقتصادية و الاجتماعية للتمييز ضد المرأة في سوق العمل :

لا تزال حالة عدم المساواة بين الجنسين مستمرة في أسواق العمل العالمية ، فيما يخص الفرص و المعاملة و النتائج ، و خلال العقدين الاخيرين لم يترجم التقدم المهم الذي احرزته المرأة في الانجازات التعليمية إلى تحسن مماثل على مستوى المشاركة الاقتصادية، بحيث أكد العديد من الدراسات أن العالم يدفع ثمناً غالياً لعدم السماح للمرأة بالاستفادة من كامل قدراتها الاقتصادية (المعاينة، 2010) والذي يكون على شكل تكلفة اقتصادية واجتماعية باهظة الثمن، على المستويين: الكلي والجزئي، و فيما يلي عرض لبعض الخسائر المترتبة على التمييز ضد المرأة في سوق العمل :

التكلفة الاقتصادية:

تقدر قيمة الخسائر التي يتحمل نتائجها العالم ما يقارب 28 تريليون دولار أمريكي تحديدا في الدول التي تعاني النساء فيها من معدلات بطالة مرتفعة، ومعدلات توظيف منخفضة. فالهوة بين الجنسين تمثل خسارة كبيرة في الدخل والتنمية الاقتصادية، ويمكن تقدير خسائر الناتج المحلي بنسبة تصل إلى 26% في الدول التي تعاني من هوة كبيرة بين الجنسين (صندوق النقد الدولي، 2015).

تقدر تكلفة تدني المشاركة الاقتصادية للمرأة في سوق العمل الأردني بحوال 11 مليار أردني في عام 2013 أو ما يعادل 46% من الناتج المحلي الإجمالي في ذلك العام .(منتدى الاستراتيجيات الأردني، 2015) .

يترتب على بطالة النساء المتعلّمات و غير المتعلّمات ارتفاع في مستوى الإعاقة داخل الأسرة مقارنة بالمعدلات العالمية، مما يؤدي إلى زيادة الأعباء المادية و إفقار الأسر التي تضطر لإعالة بناتها غير المتعلّمات مما يعني زيادة الفقر بين النساء مقارنة بالرجال، على سبيل المثال تبلغ تكلفة بطالة النساء في مصر نحو 7449 مليون جنيه مصري سنوياً و هذا يعدّ انقاصاً من الدخل الممكن للنساء .(النجار، 2011). كما أنّ ضعف وجود المرأة في المواقع القيادية للشركات والمؤسسات يؤدي إلى انخفاض دخلها المكتسب مقارنة بمتوسط الدخل المكتسب للرجل، ويؤدي بالتالي الى تركّز الفقر بين النساء أكثر من الرجال مما يعني

تأنيث الفقر بين النساء مقارنة بالرجل، هذا الفقر الذي أصبح منتجاً ملازماً للنظام الرأسمالي (النجار، 2011). للمرأة حضور لافت في اطار العمل غير المأجور مقارنة بقطاع العمل المأجور، حيث إنها تقدم حوالي 75% من اجمالي العمل غير مدفوع الأجر عالمياً، والمتمثل في (رعاية الاطفال ورعاية المسنين والطبخ والتنظيف). وهذه القيمة لا تضاف إلى الناتج الإجمالي المحلي لأي دولة. ويقدر العمل غير المأجور الذي تقوم به المرأة اليوم نحو 10 ترليون من الناتج السنوي تقريباً، الذي يعادل 13% من الناتج الاجمالي العالمي (ماكينزي، 2015). (الاسكوا، 2015).

أن الشركات التي توظف نساء في مناصب الادارة يمكن أن تكون مهياً بشكل أفضل لخدمة الأسواق الاستهلاكية التي تهيم عليها النساء ، ففي أميركا على سبيل المثال تتخذ النساء نسبة 80% من قرارات شراء السلع الاستهلاكية مما يعني ان الفجوة الجندرية الواسعة في المناصب الإدارية العليا في الشركات سوف تعود بخسائر جمة على صعيد العمل والانتاج (ويتنبرغ، 2010).

لأن الاقتصاد الذكي هو الاقتصاد الذي يركز على النساء الموظفات والنساء الزبونات.

إذا أتيح للمزارعات من النساء نفس الفرصة المتاحة للرجال للحصول على الموارد الإنتاجية كالأراضي والأسمدة، فإن الناتج الزراعي في البلدان النامية سيزداد بنسبة تتراوح بين 2.5% و 4% (FAO، 2011). ومن شأن إزالة الحواجز التي تحول دون عمل النساء في قطاعات أو وظائف معينة أن تؤدي إلى زيادة الناتج الاقتصادي، عن طريق رفع نسبة المشاركة في القوة العاملة وزيادة إنتاجية العمالة بنسبة قد تصل في بعض البلدان إلى 25%، وذلك بتحسين توجيه مهارات المرأة ومواجهتها (Cuberes and Teignier- Baque، 2011).

التكلفة الاجتماعية: اعادة صياغة هيكلية

يعمل التمييز ضد المرأة في سوق العمل و خاصة في القطاع الخاص كعامل أساسي في إضعاف حوافز تعليم المرأة لدى الفئات الفقيرة و الوسطى (أي لدى الاغلبية الساحقة من المجتمع) و ذلك لأن أحد أهم حوافز تعليم المرأة لدى تلك الفئات، هو تأهيل المرأة للعمل في وظائف تتناسب مع مستوى تعليمهن، أو بتعبير آخر لا يوجد مردود مادي يتناسب مع المبالغ المنفقة على تعليم المرأة ، الامر الذي يجعل من تعليم المرأة والاستثمار فيه خسارة وعبئاً على الحكومة وعلى أفراد المجتمع، مما يضعف فرصها في التعليم. (النجار، 2011)

جاء في دراسة للبنك الدولي عام 2007 في الوطن العربي، أن ثلثي النساء العاملات في الوطن العربي يعملن تحت ضغط الظروف الاقتصادية بدافع معاونة أسرهن، في حين أن 12% فقط منهن يعملن بدافع اثبات الذات، ولهذا أثار نفسية كبيرة على المرأة قد تدفع بها الى الانتحار وارتكاب الجريمة. (البنك الدولي، 2007).

مشكلة عدم الانصاف في الاجور لدى تساوي قيمة العمل، ففي المتوسط تكسب النساء في معظم البلدان ما قيمته 60 إلى 75 % من أجور الرجال (منظمة العمل الدولية، 2014). هذا بدوره يؤدي إلى استمرارية التمييز ضدهن، ويضعف حوافزهن من العمل الامر الذي يجعله عاملاً أساسياً من عوامل انسحاب المرأة من سوق العمل و بالتالي تدني نسبة مشاركتها في القوى العاملة، النساء أكثر عرضة للانخراط في الأنشطة المنخفضة الإنتاجية والعمل في القطاعات غير الرسمية الامر الذي يقلل من امكانية تمثيلهن في النقابات المهنية ويزيد من معدلات الإعاقة (البنك الدولي، 2013).

هنالك آثار جسدية و نفسية تظهر على المرأة العاملة في بيئة عمل يتغلغل فيها التمييز الوظيفي ضدها، وذلك بسبب زيادة عبء الضغوطات التي تحيط بالمرأة في أدائها لدورها خارج المنزل و داخله. (اللجنة الوطنية للإنصاف في الاجور، 2014).

تعد ممارسة التمييز الجندري في سوق العمل بمختلف أشكاله ذات تكلفة اجتماعية ونفسية طائلة، حيث يسهم في انسحاب النساء من سوق العمل وعدم رغبتهن في العمل المنتج جراء تعرضهن لمشكلات نفسية تقلل من انتاجيتهن وفاعليتهن داخل بيئة العمل ناهيك عن المشكلات الأسرية الناجمة عن صراع الادوار لدى المرأة في ظل غياب منظومة تقسيم عمل عادلة بين كلا الجنسين بسبب الهيمنة الأبوية السائدة في المجتمع الأردني، الأمر الذي يشكل عزوفاً بل انسحاباً للمرأة من سوق العمل في الوقت الذي نسعى فيه الى زيادة المشاركة الاقتصادية للمرأة لتحقيق النمو الاقتصادي الذي يدفع بعجلة عملية التنمية المستدامة (العوادة، 2009)

رابعاً: موقف الأردن من المشاركة الاقتصادية للمرأة في سوق العمل الأردني بين المكاسب و التكلفة

في دراسة قام بها منتدى الاستراتيجيات الأردني، تم احتساب التكلفة المترتبة على انخفاض المشاركة الاقتصادية للمرأة الأردنية و المكاسب المحتمل الحصول عليها اذا ارتفعت نسب المشاركة ،وذلك بتقديم ثلاثة سيناريوهات تفترض ارتفاعاً معيناً في المشاركة الاقتصادية و ساعات العمل، و تفترض هذه السيناريوهات أن كل امرأة جديدة في سوق العمل تضيف 12,668 ديناراً

أردنياً إلى الناتج المحلي الاجمالي و بالاستناد ايضاً إلى هذه الحقائق المحلية تم افتراض ثلاثة سناريوهات: (منتدى الاستراتيجيات الأردني، 2015).

السيناريو الأول: المساواة الكاملة

بناءً على الارقام الصادرة من دائرة الاحصاءات العامة لعام 2013 بلغت نسبة المشاركة الاقتصادية للرجال (60.4%) إذا تم افتراض أن الفجوة الجندرية قد تلاشت بالكامل، و أن المرأة الأردنية تشارك اقتصادياً مثل نظيرها الرجل أي بنسبة (60.4%) ، سيتم إضافة 870,868 امرأة إلى سوق العمل أي بزيادة نسبتها 35.5% تقريباً ، مع الأخذ بعين الاعتبار الانخفاض الذي سيطرأ على مجموع ساعات العمل و الانتاجية ، وجد أنه باستطاعة كل امرأة أردنية جديدة في سوق العمل أن تسهم بمقدار 12,668 ديناراً أردنياً للناتج المحلي الاجمالي السنوي ، و هذا يعني أن المساواة الكاملة بين الجنسين في سوق العمل قد تمكن الاقتصاد الأردني من رفع الناتج المحلي الاجمالي في عام 2013 من 23,911 مليار دينار أردني إلى 39.943 مليار دينار أردني ، أي بارتفاع نسبته 46.14% . كما سيرتفع الناتج الإجمالي المحلي للفرد الواحد من 3,702 دينار إلى 7,260 دينار ، أي زيادة ما نسبته 96% ، و بعبارة أخرى يظهر سيناريو المشاركة الكاملة أن تدني نسبة مشاركة المرأة قد كلف الاقتصاد الأردني حوالي 11 مليار دينار أردني في العام 2013 و تعادل هذه الزيادة في الناتج المحلي حوالي 13 عاماً من النمو الاقتصادي (على معدل نمو 3%) (منتدى الاستراتيجيات الأردني، 2015).

جدول (2): السيناريو الأول

معدل التناقض في الإنتاجية	40%		
معدل التناقض في ساعات العمل	20%		
الناتج المحلي الإجمالي الأصلي	23,911		
الناتج المحلي الممكن	46,895		
الناتج المحلي الإجمالي ممكن مع مراعاة التناقض في الإنتاجية وساعات العمل	34,943		
الزيادة في الناتج المحلي الإجمالي	11,032		
نسبة الارتفاع في الناتج المحلي الإجمالي المراجع	46.14%		
السيناريو الحالي (أرقام العام 2013)		السيناريو الأول - المساواة الكاملة أرقام العام 2013	
الناتج الإجمالي المحلي (مليون دينار أردني)	23,911	الناتج الإجمالي المحلي (مليون دينار أردني)	46,895
عدد السكان	6,459,000	عدد السكان	7,459,000
ساعات العمل / في الشهر / للفرد	203	ساعات العمل / في الشهر / للفرد	203
ساعات العمل / في السنة / للفرد	2,436	ساعات العمل / في السنة / للفرد	2,436
عدد العاملين	905,983	عدد العاملين	1,776,841
عدد العاملين الذكور	662,438	عدد العاملين الذكور	662,436
عدد العاملين الإناث	243,545	عدد العاملين الإناث	1,114,403
نسبة المشاركة الاقتصادية للذكور	60.4%	نسبة المشاركة الاقتصادية للذكور	60.4%
نسبة المشاركة الاقتصادية للإناث	13.2%	نسبة المشاركة الاقتصادية للذكور	60.4%
نسبة المشاركة الاقتصادية الكلية	36.8%	نسبة المشاركة الاقتصادية الكلية	60.4%
عدد السكان من الفئات العمرية القادرة على العمل	4,191,891	عدد السكان من الفئات العمرية القادرة على العمل	4,191,891

* منتدى الاستراتيجيات الأردني، ورقة موقف حول تدني نسبة مشاركة المرأة في الأردن، تشرين الاول 2015

السيناريو الثاني : ارتفاع نسبة المشاركة الاقتصادية لمتوسط النسب العالمية:

يفترض هذا السيناريو ارتفاع نسبة مشاركة المرأة إلى متوسط النسب العالمية (النسب الفضلى) أي 50% ، و هذا يعني إضافة 678,974 امرأة إلى سوق العمل ، أي زيادة نسبتها 278.8% و يعني ذلك أنه باستطاعة الأردن أن ترفع الناتج المحلي الإجمالي إلى 32,512 مليار دينار عوضاً عن 23,911 مليار دينار ، أي ارتفاع نسبته 36% تقريباً ، و هذا سيؤدي إلى ارتفاع الناتج المحلي للفرد الواحد بنسبة 75% تقريباً ليصل إلى 6,476 دينار أردني ، و يعادل هذا الارتفاع في الناتج المحلي حوالي 10 سنوات من النمو الاقتصادي (على معدل نمو 3%) (منتدى الاستراتيجيات الأردني، 2015).

جدول (3): السيناريو الثاني

		40%	معدل التناقض في الإنتاجية
		20%	معدل التناقض في ساعات العمل
		23,911	الناتج المحلي الإجمالي الأصلي
		41,831	الناتج المحلي الممكن
		32,512	الناتج المحلي الإجمالي ممكن مع مراعاة التناقض في الإنتاجية وساعات العمل
		8,601	الزيادة في الناتج المحلي الإجمالي
		35,97%	نسبة الارتفاع في الناتج المحلي الإجمالي المراجع
	السيناريو الأول - المتوسط العالمي (أرقام العام 2013)		السيناريو الحالي (أرقام العام 2013)
41,831	الناتج المحلي (مليون دينار أردني)	23,911	الناتج المحلي (مليون دينار أردني)
6,459,000	عدد السكان	6,459,000	عدد السكان
203	ساعات العمل /في الشهر / للفرد	203	ساعات العمل /في الشهر / للفرد
2,436	ساعات العمل/ في السنة / للفرد	2,436	ساعات العمل/ في السنة / للفرد
1,584,957	عدد العاملين	905,983	عدد العاملين
662,436	عدد العاملين الذكور	662,438	عدد العاملين الذكور
992,519	عدد العاملين الإناث	243,545	عدد العاملين الإناث
60,4%	نسبة المشاركة الاقتصادية للذكور	60,4%	نسبة المشاركة الاقتصادية للذكور
50,0%	نسبة المشاركة الاقتصادية للذكور	13,2%	نسبة المشاركة الاقتصادية للإناث
55,2%	نسبة المشاركة الاقتصادية الكلية	36,8%	نسبة المشاركة الاقتصادية الكلية
4,191,891	عدد السكان من الفئات العمرية القادرة على العمل	4,191,891	عدد السكان من الفئات العمرية القادرة على العمل

* منتدى الاستراتيجيات الأردني، ورقة موقف حول تدني نسبة مشاركة المرأة في الأردن، تشرين الأول 2015

السيناريو الثالث: ارتفاع نسبة المشاركة الاقتصادية للمرأة إلى متوسط النسب لمنطقة الشرق الأوسط و شمال أفريقيا

يفترض هذا السيناريو ارتفاع المشاركة الاقتصادية للمرأة الأردنية إلى المتوسط الإقليمي 23% ، مما يعني إضافة 180,814 امرأة إلى سوق العمل ، أي زيادة ما نسبته 74.42%، و ستؤدي هذه الزيادة فرضياً إلى ارتفاع الناتج المحلي الإجمالي من 23.911 مليار أردني عام (2013) إلى 26.2 مليار أردني بارتفاع نسبته 9.58% ، كما سيرتفع الناتج المحلي للفرد الواحد إلى 4,441 دينار أردني أي ما نسبته 20% تقريباً و تعادل هذه الزيادة في الناتج المحلي حوالي 3 سنوات من النمو الاقتصادي (بمعدل نمو 3%) (منتدى الاستراتيجيات الأردني، 2015) .

جدول (4): السيناريو الثالث

		40%	معدل التناقص في الانتاجية
		20%	معدل التناقص في ساعات العمل
		23,911	الناتج المحلي الإجمالي الأصلي
		28,683	الناتج المحلي الممكن
		26,202	الناتج المحلي الإجمالي ممكن مع مراعاة التناقص في الإنتاجية وساعات العمل
		29,291	الزيادة في الناتج المحلي الإجمالي
		9,58%	نسبة الارتفاع في الناتج المحلي الإجمالي المراجع
	السيناريو الأول - المساواة الكاملة أرقام العام 2013		السيناريو الحالي (أرقام العام 2013)
28,683	الناتج المحلي (مليون دينار أردني)	23,911	الناتج المحلي (مليون دينار أردني)
6,459,000	عدد السكان	6,459,000	عدد السكان
203	ساعات العمل / في الشهر / للفرد	203	ساعات العمل / في الشهر / للفرد
2,436	ساعات العمل / في السنة / للفرد	2,436	ساعات العمل / في السنة / للفرد
1,086,797	عدد العاملين	905,983	عدد العاملين
662,436	عدد العاملين الذكور	662,438	عدد العاملين الذكور
424,359	عدد العاملين الإناث	243,545	عدد العاملين الإناث
60,4%	نسبة المشاركة الاقتصادية للذكور	60,4%	نسبة المشاركة الاقتصادية للذكور
23,0%	نسبة المشاركة الاقتصادية للذكور	13,2%	نسبة المشاركة الاقتصادية للإناث
41,7%	نسبة المشاركة الاقتصادية الكلية	36,8%	نسبة المشاركة الاقتصادية الكلية
4,191,891	عدد السكان من الفئات العمرية القادرة على العمل	4,191,891	عدد السكان من الفئات العمرية القادرة على العمل

* منتدى الاستراتيجيات الأردني، ورقة موقف حول تدني نسبة مشاركة المرأة في الأردن، تشرين الاول 2015

وبناءً على التحليل السابق ، فإن الاقتصاد الأردني يخسر الكثير جراء عدم مشاركة المرأة في سوق العمل بشكل وافٍ ، واستمرارية التمييز القائم على اساس الجنس.

خامساً: رؤية تحليلية استشرافية للتمييز ضد المرأة في سوق العمل

شهد الأردن خلال العقود الثلاثة الماضية تطوراً بارزاً في مجال الموارد البشرية، حيث انفق أكثر من 10% من الناتج المحلي الإجمالي في قطاعي التعليم والصحة (صندوق النقد الدولي، 2013)، وقد استفادت الإناث شأنهن شأن الذكور من هذه السياسات التي أسهمت في تحسين نوعية حياتهن. نتيجة لارتفاع نسبة الإناث اللواتي التحقن في المدارس والجامعات من كافة طبقات المجتمع، حيث جاءت الأردن في المرتبة الأولى بين دول شرق اسيا وأفريقيا في مؤشر التعليم والعاشرة عالمياً (دائرة الاحصاءات العامة، 2016)

وعلى الرغم من هذه المكتسبات التنموية إلا أنها لم تنعكس على المشاركة الاقتصادية للمرأة، فالعلاقة الطردية التي تربط زيادة مشاركة المرأة في سوق العمل بارتفاع معدلات التعليم، لم يكن لها ان تتحقق في الأردن، كما أن الافتراض المنطقي بأن انخفاض أجر المرأة قد يصاحبه فرص عمل أوفر لم يتحقق أيضاً فإن انخفاض أجر المرأة صاحبه ازدياد في بطالة المرأة بالدول العربية، كما تراوحت فوارق الأجور بالزيادة بين النساء والرجال من 3 إلى 6 مرات (البنك الدولي، 2013).

إن تحديات ومعضلات اقتصادية وسياسية وثقافية كثيرة تقف خلف الضعف الشديد للمشاركة الاقتصادية للمرأة وتعمق الفجوة الاقتصادية بين الجنسين، وتزيد من انتشار مظاهر التمييز الاقتصادي ضد النساء ولعل أبرزها وأكثرها أثراً في الوقت الحالي من المنظور السوسيوي اقتصادي ما يسمى بالعولمة الاقتصادية، التي هي أبرز مخلفات الاقتصاد السياسي العالمي.

لقد تركت العولمة الاقتصادية أثراً واضحاً على الاقتصاد في الدول العربية بشكل عام، وعلى المرأة بشكل خاص، وذلك بسبب تراجع النمو الاقتصادي وخصخصة المشروعات العامة، مما أدى إلى تراجع الطلب على الأيدي العاملة، وزيادة عدد المتعطلين من النساء، وتراجع التشغيل الحكومي للإناث المتعلقات بالإضافة لما تعانيه النساء من قيود نوعية مثل انعدام المساواة في الأجور وقيود الحركة والتعاقد وممارسة ملكية الأرض وغيرها من مظاهر التمييز الاقتصادي.

وبالنظر إلى أسباب التمييز الواقع على المرأة في سوق العمل نجد أن برامج الإصلاح الاقتصادي التي روجت لها الدول الدائنة والمؤسسات الدولية (صندوق النقد والبنك الدوليين) كانت سبباً حقيقياً وغير مباشر في إقصاء المرأة من سوق العمل (النجار، 2011)، إذ أن الاستثمارات العامة ارتكزت على البنية الأساسية والتحتية، وهي استثمارات منجزة ذكورياً، وغالبية فرص العمل التي استحدثتها تكون مؤقتة ومرتبطة بالبنية الأساسية وأن تشغيلها يحتاج إلى عدد محدود من العاملين وهي أعمال أكثر ملاءمة للذكور على عكس الأنشطة الصناعية والزراعية والخدمية الحقيقية التي تخلق فرص عمل دائمة تساند التحديث وازدياد تدفق فرص العمل لكلا الجنسين .

وكان للخصخصة وعملية الإصلاح الهيكلي آثار سلبية على المرأة فهي غير قادرة على جني منافع الإصلاح طويلة الأجل، حيث يرافق برامج الإصلاح الهيكلي انخفاض في حجم الانفاق العام، وتغيير في أسعار السلع النسبية، ورصد التوظيف التي غالباً ما تؤثر على النساء أكثر من الرجال في المجتمعات التقليدية التي يسودها النظام الأبوي، حيث يكون انفاق الأسرة على التعليم والصحة والتغذية بالنسبة للفتاة أكثر حساسية لصدمات وتغييرات الأسعار الناجمة عن سياسات الإصلاح الاقتصادي المعمول بها (اليونيفم، 2004).

كما أدت برامج الخصخصة وإعادة الهيكلة إلى انكماش حجم القطاع العام الموظف الأساسي للقوى النسوية العاملة في العديد من الدول العربية ومن بينها الأردن، وأن التخمّة التي أصابت القطاع العام وعدم استحداث وظائف جديدة ساهمت في تراجع مشاركة المرأة في قوة العمل، ناهيك عن الأخذ بمنهاج تحرير التجارة وما أحدثه من ركود في العمل مما ضاعف من نسبة البطالة بين صفوف النساء (اليونيفم، 2005).

وعلى الرغم من دخول أعداد من النساء في سوق العمل إلا أنهن وجدن أنفسهن وسط ازدحام الأدوار والمسؤوليات التي أضافت مهام ومسؤوليات الدور الانتاجي الجديد إلى مهام ومسؤوليات الدور التقليدي للمرأة، دون حدوث أي تغيير في المنظومة التقليدية لنظام تقسيم العمل التقليدي، الأمر الذي أحدث ارباكاً وتصدعاً ملحوظاً في ممارسة المرأة لأدوارها.

يضاف إلى ذلك انخفاض العوائد الاقتصادية من الدور الانتاجي الجديد التي تظهر من خلال تدني قيمة الرواتب، وفجوة الأجور بين الجنسين، وعدم توفر فرص عمل لائقة، وانتشار أشكال العنف الوظيفي ضد المرأة بمختلف مظاهره وتداعياته، هذه كلها عوامل دفعت المرأة للانسحاب من سوق العمل لا بدافع العجز أو عدم القدرة أو صعوبة المهام، وإنما لقلّة العوائد / المكتسبات المتأتية من العمل وانخفاض مردودها المادي والمعنوي، وأصبح خيار البقاء في المنزل والانسحاب من سوق العمل هو الخيار الأنسب، علماً بأن هذا الخيار مربوط بعدة عوامل من أبرزها الوضع المالي للزوج والأسرة خاصة إذا كان راتب الزوج مرتفعاً، لكن كثرات يتركز العمل ويبحث عن مكان عمل آخر؛ أكثر جاذبية أو عن مزيد من التحكم بحياتهم، أو عن عمل في مهنة جيدة مثل المشروعات الحرة. إذ لم يعد عالم العمل في الدول العربية جذاباً للنساء بسبب انتشار التمييز الجندي في سوق العمل .

ولعلّ معضلة التعاطي مع مفهوم قيمة العمل على أنه العمل خارج المنزل دون احتساب للعمل المنزلي ورعاية الأطفال ضمن منظومة العمل مدفوع الأجر، سبب آخر وراء انخفاض المشاركة الاقتصادية للمرأة (النجار، 2011). ولا بد من التأكيد على حقيقة مؤداها أن تسجيل المرأة لأدنى معدلات العمالة في العالم لا يعكس حقيقة نقص المشاركة الفعلي للمرأة في النشاط الاقتصادي. فالعديد من النساء العربيات يملن إلى الانخراط في الأعمال غير الرسمية . ويشارك عدد كبير من النساء أيضاً في أنشطة اقتصادية مختلفة في القطاع الزراعي، الذي لا يزال قطاعاً رئيسياً في اقتصاد العديد من الدول العربية. إضافة إلى أن غالبية النساء يقمن بأداء أعمال منزلية وأعمال رعاية من دون مقابل لا يتم احتسابها ضمن الأعمال المأجورة التي تدخل في احتساب الناتج القومي المحلي ولا يتم التطرق إليها إلى حد كبير في الإحصاءات.

"ولأن تمكين المرأة هو من قبيل الاقتصاد الذكي، فلا بد من النظر للنساء على أنهن يمثلن فرصاً عملاقة لا عبأً اقتصادياً ثقيلًا يسبب الخسارة"

إذاً الحلول تبدأ بعملية تمكين النساء، فكثير منهن ما زلن يعانين من مشكلات الحرمان من السلطة والافتقار إلى الثقة التي تشكل معول النجاح في العمل. ويجب أن لا تقتصر مبادرات الشركات الجندرية على " إصلاح حال المرأة " لأنها بذلك تركز جهودها على الشريحة الخطأ من السكان، لأن المرأة ليست بحاجة إلى إصلاح وما يجب التركيز عليه، " إصلاح القضية المنهجية المتعلقة بمواقف الشركات وعملياتها تجاه قضية المرأة". وجعل الجندر قضية تجارية لا قضية نسائية. " لأن الجندر ليس مجرد مشكلة نسائية بل ضرورة قيادية وتجارية ". (ويتبرغ، 2010).

ولعل أصعب ما يواجهه قضية المرأة في عالمنا العربي استمرار التعامل مع هذه القضية باعتبارها حركة نسائية تدعو إلى التحرر ومزيد من الحريات أكثر من كونها قضية لها منهجيات لتحقيق فكرة إدماج المرأة في التنمية الشاملة Gend Mainstreaming.

إذاً المطلوب إيجاد إطار تحليلي يقوم على مقارنة علاقات النوع الاجتماعي في تقسيم العمل الانتاجي من منظور النوع الاجتماعي، لتفكيك النموذج البرغماتي للقوامة، ومواجهة الخطابات السائدة حول ادوار الرجل والمرأة مثلما حددها العقد الابوي للقوامة الذي يجعل التقسيم الجنسي التقليدي بمثابة مسلمات ونموذج غير قابل للتغيير.

وما يحتاجه الوقت الحالي هو إيجاد مكان عمل ملائم للجنسين لجني الثمار الكاملة للمنظورين المتكاملين، وما هو مطلوب ليس توظيفاً لمزيد من النساء فحسب، وإنما الحاجة إلى معرفة طريقة الاحتفاظ بهن، وترقيتهن إلى المناصب القيادية. وتوفير بيئة عمل مرنة ومناسبة ومساندة للمرأة في مختلف ادوارها وليس فقط فتح جسور التوظيف، إذ أن الفائدة ستكون محدودة إذا لم تغلق أنابيب الإدارة التي تتسرب منها النساء في مسار حياتهن المهنية، الأمر الذي يتطلب النظر في المواد العازلة للجندر لا في الأسقف الزجاجية والارضيات الدبقة فقط.

على الحركة النسوية دعم مقارنة النوع الاجتماعي و التعاطي مع تداعيات العولمة برؤية موضوعية بعيداً عن الانحياز للنظام الرأسمالي الجديد، الذي كان سبباً في عودة الطبقة الاقتصادية والعبودية بمنظور آخر ومختلف، وذلك من خلال التركيز على الحياة الخاصة وعدم تجاهل تقسيم العمل المنزلي وضرورة التوجه نحو احتساب العمل المنزلي ضمن منظومة العمل بأجر، وبالتالي جعل التأمين الصحي والاجتماعي على المرأة المتزوجة أمراً إجبارياً، وأن تسهم الدولة فيه على اعتبار أن ما تقوم به المرأة من تنشئة الأبناء ورعايتهم يعود بطريقة أو بأخرى على الدولة والمجتمع. على الدولة أن تتحمل ثمن رعاية المرأة لأطفالها وتربيتهم وتعليمهم.

ولا نريد للمطالب النسوية والتحيز الجنسي الايجابي ان يخدم مقاصد مختلفة توفر مسوغات لأشكال جديدة من اللامساواة والاستغلال ولا نريد للنسوية ان تصبح مرتبطة في علاقة خطيرة مع الجهود النيوليبرالية لبناء مجتمع السوق الحرة. وهذا قد يُفسر سبب التعبير عن الأفكار النسوية بمصطلحات فردية الآن، بعد أن كانت تشكل سابقاً جزءاً من وجهة نظر راديكالية عالمية.

ذلك أن النسويات اللاتي كن يرفضن في السابق المجتمع الذي يروج للوصولية أصبحن الآن ينصحن النساء بالتماهي معه وفيه. الحركة التي كانت في السابق تمنح الأفضلية للتكافل الاجتماعي، أصبحت الآن تحثي بسيدات الأعمال. المنظور الذي كان في السابق يمنح قيمة للرعاية والاعتماد المتبادل أصبح الآن يشجع الارتقاء الفردي والاستحقاقراطية (النظام الذي تُسند فيه المسؤوليات إلى الأفراد على أساس استحقاقهم القائم على قدرتهم الفردية).

ما يكمن وراء هذا التحول هو التغير الهائل الذي طرأ على طابع الرأسمالية. فالرأسمالية المنظمة من قبل الدولة في فترة ما بعد الحرب افسحت المجال لشكل جديد من الرأسمالية «غير المنظمة» والعولمة والنيوليبرالية. وقد ظهرت الموجة النسوية الثانية كنفذ للرأسمالية في شكلها الأول ولكنها أصبحت الآن خادمة للرأسمالية في شكلها الجديد (Fraser، 2009).

ولا بد من التعاطي مع ما أنتجته العولمة من تداعيات برؤية موضوعية بعيداً عن الانحياز للفكر الرأسمالي الجديد الذي كان سبباً في عودة الطبقة الاقتصادية والعبودية بمنظور آخر، إذ ان نقد الرأسمالية التي تنظمها الدولة المرتكزة على "دخل الأسرة" أي نموذج الأسرة التي يكون فيها الذكر معيلاً للأسرة والأنثى هي ربة المنزل، اسهم في شرعنة «الرأسمالية المرنة». هذا الشكل من أشكال الرأسمالية الذي اعتمد بشكل كبير على النساء كأيدٍ عاملة وعلى استغلال الجيش الاحتياطي من قوة العمل في ظروف عمل غير لائقة وبالتالي استبدال نموذج دخل الأسرة في الرأسمالية التي تنظمها الدولة بنمط أكثر حداثة يعمل فيه الزوجان، ومن الواضح أنه نال قبول النسوية.

ناهيك عن أن الواقع المتخفي خلف النموذج الجديد هو واقع معدلات الأجور المُحِبطة وانخفاض الأمن الوظيفي وانخفاض المستويات المعيشية، والارتفاع الحاد في عدد ساعات العمل مقابل وقت الاهتمام بالشؤون المنزلية، وازدياد الأعمال ذات الورديتين التي أصبحت تصل إلى ثلاث وريديات أو أربع، وانتشار الفقر وخاصةً في أوساط الأسر التي تعيلها نساء. وقد أرادت النيولبرالية تجميل هذا الواقع السيء باختلاق مقولة تمكين المرأة، بالاستناد على نقد النسوية لدخل الأسرة لتبرر هذا الاستغلال، موظفةً حلم تحرير المرأة في آلة تكديس رأس المال.

لا نريد لعملية تمكين المرأة أن تمر عبر جسور المشاريع والقروض الصغيرة التي ازدهرت في الوقت الذي تخلت فيه الحكومة عن مجهوداتها الهيكلية الضخمة في مكافحة الفقر (وهي بالتالي نتاج من نتاجات العولمة والخصخصة التي جعلت الدولة تتخلى عن مسؤولياتها وواجباتها وجعلت من الرأسمالية تعود من جديد بأشكال مختلفة فأنت تقع المرأة ضحية لما يسمى بالمشاريع الصغيرة والقروض النسوية ما هو إلا التفاف بطريقة غير مباشرة على تعزيز منظومة رأس المال، واستغلال الفئات المستفيدة من خلال قروض وفوائد تنهك حال المرأة المقترضة وقد تؤول بها إلى ما يسمى بالنساء الغارمات اللواتي ادخلن السجون جراء كفالات بنكية وقروض لم يتمكن من سدادها، والموجع في الأمر أن هذه القروض والأموال البسيطة التي أخذتها النساء من المشاريع الصغيرة قد صرفت على أسرهن أو منحت للزوج لشراء سيارة أو منزل أو زواج ابن) لذا فإن الرؤية التي كانت تطمح إلى جعل سلطة الدولة ديمقراطية لتمكين المواطنين أصبحت تُستخدم لشرعنة اقتصاد السوق وتخفيض نفقات الدولة.

ولأننا لا نريد للنسوية أن تكون خادمة للرأسمالية الجديدة وأن تخلق بروليتاريا نسوية من نوع خاص؛ نؤكد على أهمية العمل النسوي المقرون بمقاربة نسوية تضمن للمرأة العدالة الاجتماعية، لا المساواة المتجزأة القائمة على دعم النساء الممكنات وتهميش النساء المهمشات، لا نريد أن يكون وصول بعض النساء إلى مواقع صنع القرار على حساب النساء المهمشات، لا نريد للرأسمالية الجديدة إعادة إنتاج الطبقية والعبودية بنموذج بديل تكون المرأة فيه الطبقة المستغلة، لا نريد بروليتاريا نسوية، تعمل بأدنى الأجور وفي أسوأ الظروف، لا نريد مزيد من علاقات القوة غير المتكافئة في مؤسسات العمل

لا نريد المزيد من شراسة النظام الأبوي الذي يدعمه الاقتصاد الليبرالي الحديث من خلال النظام الرأسمالي العالمي الذي ما هو إلا إعادة لإنتاج النظام الأبوي بكافة تداعياته وأشكاله، حيث إنّ رأس المال الذي هو أساس النظام الرأسمالي لم يكن إلا في أيدي الذكور، فيظل انتشار الملكية الخاصة وقومة الرجل بالمفهوم التقليدي لهذا المصطلح الديني وغياب ممارسة الحقوق الاقتصادية للمرأة الدينية منها والمدنية كالحرمان من الميراث وحق التملك والادخار والعمل والتعليم استمراراً لتمرکز المنظومة الأبوية (للمزيد انظر Fraser، (2009) N). وأن استمرار تمرکز المرأة في حقول علمية ومهن تقليدية ما هو إلا تجسيد للمنظومة الأبوية أيضاً.

إنّ انسحاب النساء من سوق العمل لم يكن لأسباب أسرية كما يدعي البعض، بالقدر الذي هو رد على النيولبرالية التي أرادت أن تحقق التحرر والاستقلالية وتحقق المزيد من المكتسبات للسيدات المسيطرات والمتحكمات بالموارد وتجاهلت التفاوت الطبقي بين النساء أنفسهن ولم تكن لتري الظلم في أشكاله الاقتصادية وغير الاقتصادية الذي تتعرض له البروليتاريا النسوية من عنف أسري ومجتمعي ومؤسسي (العنف في مؤسسات العمل) والتحرش الجنسي، مما يعني أن توافر فرص العمل ليس المطلوب، وإنما توفر العمل الآمن واللائق وبهذا لا نريد مجدداً للنسوية أن تكون خادمة للرأسمالية يجب أن تكون الاجندة الجندرية خاصة بالجندر لا بالفردية الداعمة للنيولبرالية.

يجب علينا أن نقطع الصلة الزائفة بين نقدنا لدخل الأسرة والرأسمالية المرنة عن طريق النضال من أجل شكل للحياة لا يكون فيه التركيز على العمل المأجور، ولا تُمنح فيه قيمة للأنشطة غير المأجورة التي تتضمن -ولا تنحصر في- أعمال الرعاية.

المصادر والمراجع

- الاسكوا، (2015) مسح التطورات الاقتصادية والاجتماعية في المنطقة العربية، نيويورك: .
بطاينة، بلال، العثمان، عبد الباسط، (2016)، (، إنتاجية المرأة في سوق العمل الأردني: دراسة تحليلية قياسية (1970-2012)، المجلة الأردنية للعلوم الاقتصادية، مجلد 3، عدد 2، الجامعة الأردنية: عمان.
البنك الدولي، (2013)، التقييم القطري للمساواة بين الجنسين حول مواضيع المشاركة الاقتصادية والقدرة على الاختيار والوصول إلى العدالة في الأردن.
البنك الدولي، (2007)، تقرير اصلاح التعليم في الشرق الاوسط وشمال افريقيا، الولايات المتحدة الامريكية.
دائرة الاحصاءات العامة، (2013)، مسح العمالة والبطالة، عمان: الاردن.

- دائرة الإحصاءات العامة (2014)، الأردن بالأرقام 2013، العدد (16)، عمان: الأردن.
- دائرة الإحصاءات العامة، (2015)، التعداد العام للسكان والمساكن، عمان: الأردن.
- دائرة الإحصاءات العامة، (2015)، التقرير التحليلي حالة العمالة والبطالة، عمان: الأردن.
- دائرة الإحصاءات العامة، (2017)، التقرير الربعي لدائرة الإحصاءات العامة حول البطالة والعمالة.
- دائرة الإحصاءات العامة ، مسوحات العمالة والبطالة (2004-2013)، عمان: الأردن.
- الدقس، محمد، (2011)، إشكالية عمل المرأة العربية وأبعاده الاجتماعية والاقتصادية، المغرب: مركز الدراسات والأبحاث.
- سالم، سماح، (2012)، البحث الاجتماعي (الأساليب، المناهج، الإحصاء)، دار الثقافة: عمان.
- السمان، محمد، (2009)، مبادئ التحليل الاقتصادي (الجزئي والكلي)، دار الثقافة: عمان.
- صندوق النقد الدولي، (2015)، التقرير السنوي لصندوق النقد الدولي 2015.
- صندوق النقد الدولي، (2013)، المرأة والعمل والاقتصاد مكاسب الاقتصاد الكلي من المساواة بين الجنسين :واشنطن.
- العواودة، أمل، (2009)، العنف ضد المرأة العاملة في القطاع الصحي، اليازوري: عمان.
- اللجنة الوطنية الأردنية للإحصاء في الاجور، (2014) ورقة موقف، الأردن.
- المجلس الأعلى للسكان، (2015)، دراسة انسحاب النساء من سوق العمل الاردني من واقع بيانات المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي .،
- المجلس الأعلى للسكان و دائرة الإحصاءات العامة (2015) دراسة خريطة تمكين المرأة الأردنية 2014، الأردن: عمان.
- المجلس الأعلى للسكان (2014) تفعيل مشاركة المرأة في سوق العمل "ملخص سياسات"، الأردن: عمان.
- المجلس الأعلى للسكان (2013) محددات مساهمة المرأة في سوق العمل وأثرها في خصوبتها، الأردن: عمان.
- المعاينة، رويدا (2010)، النوع الاجتماعي وأبعاد تمكين المرأة في الوطن العربي، منظمة المرأة العربية: القاهرة.
- منتدى الاستراتيجيات الأردني، (2015)، ورقة موقف حول تدني المشاركة الاقتصادية للمرأة في الأردن، عمان: الأردن.
- مريان، تامر (2012). السياسة التجارية الخارجية: الأردن نموذجاً، عمان: أمواج للنشر والتوزيع
- منظمة العمل الدولية، (2015)، تقرير الاستخدام والأفاق الاجتماعية في العالم لعام 2015م، جنيف
- منظمة العمل الدولية، 2014، تفتيش العمل والمساواة بين الجنسين وعدم التمييز في الدول العربية، المكتب الإقليمي للدول العربية : بيروت.
- منظمة العمل العربية، (2009) موجز التقرير العربي الأول لمنظمة العمل العربية، حول التشغيل والبطالة في الدول العربية: نحو سياسات وآليات فاعلة، القاهرة،
- منظمة العمل الدولية، (2016)، المرأة و العمل اتجاهات، منظمة العمل الدولية، جنيف.
- منظمة العمل الدولية، (2003)، زمن المساواة في العمل، مكتب العمل الدولي: جنيف.
- منظمة الأسكو (المنظمة العربية للعلوم والتكنولوجيا) (2014) التقرير السنوي، لبنان: بيروت.
- النجار، أحمد، (2011)، التكلفة الاقتصادية والاجتماعية للتمييز ضد المرأة في التعليم وسوق العمل، القاهرة، مركز الدراسات السياسية والاستراتيجية.
- ويتنبرغ، أفياف، ميتلاند، أليسون، (2010)، دور المرأة في الاقتصاد (مؤشر لانطلاق ثورتنا الاقتصادية القادمة)، ترجمة: مركز ابن العماد، بيروت: الدار العربية للعلوم ناشرون.
- اليونيفم، 2005، 10 سنوات بعد بكين، عمان، المكتب الإقليمي للدول العربية.
- اليونيفم، 2004، تقدم المرأة العربية، عمان، المكتب الإقليمي للدول العربية.
- Aguirre, De Anne, Leila Hoteit, Karim Sabbagh, 2012, (Empowering the Third Billion . Women and the World of work 2012, Booz and Company.
- Cuberes, David, and Marc Teignier-Baqué, 2011, "Gender Equality and Economic Growth," Background Paper for the World Development Report 2012.
- Coates, L.M and J. Herbert, 2008 (Endogenous Steroids and Financial Risk Taking on a London trading Floor)
- Deszo C. and D. Ross, 2011, (Does Female representation in top management improve firm performance?) .
- Food and Agriculture Organization of the United Nations (FAO), 2011, The State of Food and Agriculture 2010-11: Women in Agriculture— Closing the Gender Gap for Development (Rome).
- Fraser, N. (2009) "Feminism, Capitalism, and the Cunning of History," in New Left Review.
- Goldmark, L. (2009). Small Firm Growth in Developing Countries. World Development 37(9): 1453-1464
- International Finance Corporation (2015). Gender Diversity in Jordan, Washington DC, USA.
- Lord Davies of Abersoch, 2013, (Women on boards 2013): two years on "Government of United Kingdom "
- Majcher-Teleon, A. and Slimène, O. (2009) Women and Work in Jordan: Case Study of Tourism and ICT Sectors. European

- Training Foundation, Jordan. P1-36.
- McKinsey Global Institute (2008) , (A Business Case for Women) the McKinsey Quarterly ,September 2008.
- McKinsey Global Institute (2012).Unlocking the Full Potential of Women at Work, San Francisco, USA.
- McKinsey Global Institute and Lean company (2015). The Power of Parity: How Advancing Women's, San Francisco, USA.
- McKinsey Global Institute (2015). Women in the Workplace, San Francisco,
- Peebles, D. and Others (2015) Factors Affecting Women's Participation in the Private Sector in Jordan. National Center for Human Resources Development, Jordan. P1-64.
- Stotsky,J,2006, (Gender and its Relevance to Macroeconomic Policy:A Survey (Washington).
- The Food and Agriculture Organization (2011). The role of Women in Agriculture, Rome, Italy..
- UNDP (2013). Jordan Poverty Reduction Strategy, Jordan. P1-258.
- UN Women ,(2015) <http://www.unwomen.org/en/what-we-do/economic-empowerment/facts-and-figures>
- World Economic Forum, Global Gender Gap Report 2014
- World Bank, 2012, World Development Report: Gender Equality and Development (Washington).
- Zubaidi, F. and Others (2011) An Overview on Women's Leadership Issues in Jordan. Journal of Politics and Law, Vol. 4, No. 2. Jordan. P67-73.

Socio- Economic Cost of Discrimination against Women in The Jordanian Labor Market

*Amal Al Awawdeh **

ABSTRACT

The study aims to examine the economic and social cost of discrimination against women in the labor market and to identify the economic and social gains in increasing the economic participation of women. The descriptive approach was used to describe the phenomenon through the available information and data in studies, research, reports, sources and references issued by international and local institutions. The study found that the global and local community pays a high price due to the weak economic participation of women and that the increase in women's participation in the labor market, like their male counterparts, increases national GDP by 28 trillion Dollars. At the local level, the weak participation of Jordanian women, like their male counterparts, has cost around 11 billion Jordanian dinars, for the year 2013. Moreover, increasing the participation of women achieves economic and social returns and gains at the macro and micro level. The study recommends the importance of adopting a gender approach in the process of women's economic empowerment in order to re-examine the quality of services and jobs available to women in the labor market. This is to avoid quantitative expansion at the expense of wages, working environment and support services for women and to protect women from reproducing the patriarchal system that is embodied in the new global capitalist system.

Keywords: economic participation, cost, discrimination, gains.

* The University of Jordan. Received on 19/7/2017 and Accepted for Publication on 7/8/2018.