

تنمية مهارات المرأة الأردنية وزيادة قدراتها التنافسية

إعداد : هبة عيسى مبيضين
مديرية عمل المرأة / وزارة العمل
المملكة الأردنية الهاشمية

المرأة الأردنية في ارقام

- تبلغ نسبة مساهمة المرأة في سوق العمل الأردني ١٤.٧ % عام ٢٠٠٧
- يبلغ معدل البطالة للنساء اكثر من ضعف معدل البطالة للرجال ٢٥.٦ % مقابل ١٠.٣ %
- تبلغ نسبة ٢٠٠٧ حصول المرأة على قروض حوالي ٢٨.٨ % من إجمالي قيمة القروض فقط
- تبلغ نسبة مشاركة المرأة في مجلس الأعيان ١٢.٧ % عام ٢٠٠٧
- تبلغ نسبة مشاركة المرأة في مجلس النواب ٦.٤ % عام ٢٠٠٥

المرأة الأردنية في ارقام

- تبلغ نسبة المتنفذين من النساء ٥%
- تبلغ نسبة النساء العاملات في القطاع العام ٤٨%.
- تتركز القوى العاملة النسائية بنسبة ٥٥٥ في قطاعين رئيسيين هم التعليم والخدمات الصحية.
- تبلغ نسبة الأمية لدى النساء ١١.٦%.

التحديات التي تواجه المرأة الأردنية في التنمية الشاملة

أولاً :- جانب العرض

- المسؤوليات العائلية .
- العوائق الثقافية .
- عدم المساواة في الوصول الى التعليم والتدريب .
- عدم المساواة في الوصول الى الموارد المنتجة .

التحديات التي تواجه المرأة في التنمية الشاملة

ثانياً :- جانب الطلب

- التمييز عند الدخول الى سوق العمل والتمييز في المهنة.
- نوعية العمل وانعكاسات البيئة المتغيرة في سوق العمل .
- الفوارق والتمييز في الأجور.
- الإطار التشريعي والبنى المؤسسية والآليات الإدارية .
- عزوف اصحاب العمل عن تشغيل النساء بسبب الأعباء المالية التي رتبها قانون العمل جراء تشغيل النساء (إجازة الأمومة ، توفير خدمات الرعاية) .

تشريعات العمل الأردنية ودورها في التنمية

■ بسبب عووف اصحاب العمل عن تشغيل النساء لما يترتب على صاحب العمل من دفع اجور العاملات في إجازة الأمومة ، قامت وزارة العمل / مديرية عمل المرأة بالتعاون مع منظمة العمل الدولية بإجراء دراسة عن نظام تأمين حماية الأمومة وبعد التنسيق مع المعنيين في الأردن الحكومة ، العمال ، أصحاب العمل ، الضمان الإجتماعي ، تم وضع هذا النظام تحت مظلة الضمان الإجتماعي وتحت مسمى تأمين حماية الأمومة وحاليا هذا التعديل في القنوات الدستورية لإقراره .

تشريعات العمل الأردنية ودورها في التنمية

أما فيما يتعلق بقانون العمل الأردني الساري المفعول ، فهو يتماشى مع المعايير الدولية إلا أنه يوجد بعض الثغرات التي تؤثر على عمل المرأة ومنها المادة ٧٢ والتي تنص (**على صاحب العمل الذي يستخدم ما لا يقل عن عشرين عاملة متزوجة تهيئة مكان مناسب يكون في عهدة مربية مؤهلة لرعاية أطفال العاملات الذين تقل أعمارهم عن اربع سنوات على أن لا يقل عددهم عن عشرة اطفال**)

فهذه المادة تعتبر من معوقات عمل المرأة لذلك تم الطلب من اللجنة الثلاثية بتعديل هذا القانون وذلك بإلغاء كلمة عاملة متزوجة واستبدالها بـ ٢٠ عامل وذلك لإستفادة العمال جميعا من هذه المادة.

دور إقتصاد المعرفة في تعزيز قدرة المرأة الأردنية

مع بداية القرن الواحد والعشرين وظهور تقنيات المعلومات والإتصالات برزت انماط جديدة في العمل اهمها :-

- العمل عن بعد (Tele work) داخل المدينة ، الدولة ، دولة أخرى
- العمل بدوام جزئي (part time)
- العمل المقلص (mini – job)
- العمل من الباطن sub-contract
- استعارة خدمات خارجية out sourecing

دور إقتصاد المعرفة في تعزيز قدرة المرأة الأردنية

■ ميزة هذه الأعمال :-

- عدم فرض دوام محدد للعمل
- استخدام مكثف لتقنية المعلومات والإتصالات
- إمكانية التوظيف بعقد او بدون عقد

دور إقتصاد المعرفة في تعزيز قدرة المرأة الأردنية

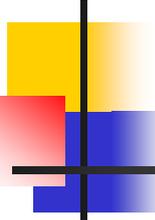
■ هذه الأنماط الجديدة تتطلب قوى عاملة تتمتع بالمهارات والسلوكيات التالية:

- ١- الطلاقة التقنية
- ٢- العمل في بيئات غير تقليدية
- ٣- سرعة التحرك والتفاعل مع المتغيرات
- ٤- العمل ضمن فريق
- ٥- إتقان مهارات الإتصال اللفظية والكتابية والإفتراضية
- ٦- إتقان اللغات
- ٧- التعليم المستمر

دور إقتصاد المعرفة في تعزيز قدرة المرأة الأردنية

من النساء المستفيدات من هذه الأنماط الجديدة ؟

- إن اختلاف أنماط العمل جاءت لصالح المرأة في معظم الأحيان وكلها أشكال من العمل تناسب شريحة كبيرة من النساء خاصة الشابات في سن الإنجاب ، وكذلك فتيات القرى الغير متمكنات من ترك السكن والانتقال الى حيث الشركات الكبرى والرواتب المجزية
- لكن شرط ان تكون هؤلاء النساء :
 - مؤهلات علميا وسلوكيا
 - مبادرات
 - يتمتعن بطلاقة تقنية



دور إقتصاد المعرفة في تعزيز قدرة المرأة الأردنية

- يتقن لغات اجنبية
- متدربات على التخطيط الإستراتيجي
- اللواتي يتمتعن بمهارات قيادية
- الملتمزمات

إجراءات وزارة العمل

و تنفيذًا لتوجيهات جلالة الملك عبدالله الثاني الهادفة الى الاهتمام بقضايا المرأة الاردنية العاملة والباحثة عن عمل ، وتمشيا مع السياسة العامة للدولة والقائمة على ضرورة بلورة اجراءات واضحة ومحددة في سبيل النهوض بالمرأة على المستويات الوطنية ، قامت وزارة العمل بتأسيس مديرية مستقلة في الوزارة تحت مسمى مديرية عمل المرأة وذلك في بداية شهر أيار من عام ٢٠٠٦ .

مديرية عمل المرأة

أهداف المديرية :

- ١- توفير الحماية الاجتماعية للمرأة العاملة .
 - ٢- دمج المرأة في سوق العمل .
 - ٣- تعزيز التنسيق مع المؤسسات الرديفة لوزارة العمل وهي:
 - مؤسسة التدريب المهني
 - مؤسسة الضمان الاجتماعي
 - صندوق التنمية والتشغيل .
- وفي ما يلي تفصيل لدور المديرية :-

توفير الحماية الاجتماعية

■ من أهم إنجازات المديرية في هذا المجال هو وضع نظام تأمين الامومة ، فبعد مشاورات مع المعنيين في الاردن (الحكومة ، العمال ، اصحاب العمل ، اللجنة الاستشارية لمديرية عمل المرأة) واعتمادا على التشريعات الموجودة اصلا وهي قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي ونظام الخدمة المدنية واتفاقيات العمل الدولية ذات الصلة بهذا الموضوع تم وضع سياسة لضمان حماية العاملات في سن الانجاب .

■ تم الانتهاء من وضع هذا القانون بصورته النهائية بموافقة الاطراف المعنية حيث تم رفعه الى مجلس الوزراء لمناقشته ضمن تعديلات قانون الضمان الاجتماعي .

دمج المرأة في سوق العمل

تنفيذا لاستراتيجية الحكومة في مكافحة الفقر والبطالة وخاصة الفئات الأقل حظا وفي المناطق النائية فقد قامت المديرية بالاشراف على مشروع التشغيل الوطني للفتيات من المناطق النائية والتي ترتفع فيها نسبة الفقر والبطالة ولا يتوفر فيها مشاريع استثمارية وذلك من خلال عقد اتفاقيات مع الشركات الاستثمارية في المناطق الصناعية المؤهلة ويتضمن هذا المشروع حزمة من الحوافز المجانية من توفير السكن وثلاث وجبات يوميا بالإضافة الى المواصلات اسبوعيا من والى اماكن السكن .

وفي هذا المشروع تم التركيز على الفتيات غير المؤهلات وذلك بسبب طبيعة العمل في هذه المشاريع التي تحتاج الى خدمات المرأة اكثر من الرجل ، ومن هذا المنطلق تم تدريب وتشغيل ما يقارب ستمائة فتاة من كافة انحاء المملكة في المناطق الصناعية المؤهلة بحيث يجري التدريب في مواقع العمل ويكون مرتبط بالتشغيل مباشرة .

دمج المرأة في سوق العمل

كما تقوم المديرية حاليا بالاشراف على مشروع نقل الإستثمارات للمناطق النائية والذي يهدف الى خلق فرص عمل لائقة للنساء العاملات في مناطق بؤر الفقر ذات نسب البطالة والفقر المرتفعة وذلك من خلال إنشاء مصانع فرعية منبثقة عن مصانع ضمن القائمة الذهبية في مناطق بؤر الفقر في جميع مناطق المملكة حيث تقدم الوزارة مجموعة من الحوافز لهذه الشركات اهمها :

- تملك مواقع الانتاج بدون مقابل لمدة ٥ سنوات على أن تدفع الشركات ٧٥% من قيمة الايجار بعد هذه المدة
- المساعدة في تجهيز البنية التحتية لهذه المناطق .
- تحمل تكلفة تدريب العاملين بالاضافة الى ٣٠% من أجورهم لمدة ١٨ شهر .
- تحمل تكلفة وسائل النقل من القرى والى مكان العمل الجديد وبالعكس لمدة ١٨ شهر .

وقد تم فعليا البدء بهذا المشروع من خلال انشاء ثلاثة مصانع فرعية

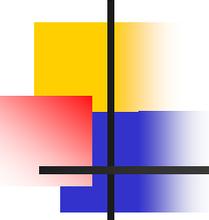
التوعية

ومن الجدير بالذكر أن مديرية عمل المرأة تقوم بالاشراف مباشرة على هذه المشاريع من خلال مفتشات عمل و اخصائيات اجتماعيات تم تعيينهم لهذه الغاية يتفقدن مواقع العمل والسكنات يوميا ويشرفون على وجبات الطعام وكذلك يتتبعون العلاقات الاجتماعية بين العاملات داخل السكن وكذلك بين العاملات وصاحب العمل .

كما تقوم المديرية بمهمة توعية العاملات من خلال التثقيف في اماكن العمل ، توعية المجتمع المحلي بأهمية العمل وقيمته ، توجيه المرأة نحو قطاعات غير تقليدية لتأهيلها لدخول سوق العمل ،ومتابعة شؤون الفتيات العاملات ضمن مشروعى التشغيل الوطني والاستلايت .

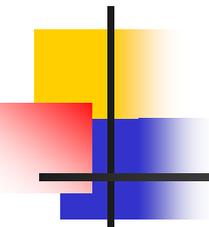
الحماية القانونية

تعمل المديرية حاليا على انشاء شعبة الحماية القانونية والتي تهدف الى تبنى قضايا النساء الخاصة بالمساواة واحالتها الى المحاكم اذا اقتضت الضرورة من خلال محامين سيتم تعيينهم لهذه الغاية للتأكد من مدى تطبيق اتفاقيات العمل الدولية رقم (١٠٠) (١١١) المصادق عليهما والخاصتين بمساواة الاجور عند تساوي العمل .



وفي النهاية سنبقى جميعا نسعى من اجل رفع مستوى المرأة العربية و
تمكينها اقتصاديا واجتماعيا وسياسيا و الوصول الى المرحلة التي تأخذ فيها
المرأة حقوقها كاملة.

الإ ان هذه الاجراءات لن تلقى نتيجة الا اذا آمنت المرأة العربية بنفسها
وبحقها في العمل ، وسعت الى تحسين قدراتها التدريبية لتكون أهلا
للمشاركة الفعالة في سوق العمل.



وَشَكَرًا لِحَسَنِ إِسْتِمَاعِكُمْ