

IGC

ورق التأطير

إطلاق العنان لإمكانيات سوق العمل الأردني

جوناثان ليب، وسلمى شاهين،
وسارة وينتون، وإليات فارون

لقد عانى سوق العمل الأردني لفترة طويلة من ارتفاع معدلات البطالة وانخفاض المشاركة، وخاصة بين النساء والشباب. ولتلبية الأهداف الطموحة لرؤية التحديث الاقتصادي والاستراتيجية الوطنية للمرأة - بما في ذلك مضاعفة مشاركة القوى العاملة النسائية ودمج أكثر من مليون شاب أردني في القوى العاملة بحلول عام 2033 - هناك حاجة إلى نهج وأساليب جديدة. يقدم هذا البحث إطاراً جديداً لسياسة سوق العمل، مع التركيز على التحولات الإنتاجية كمحرك رئيسي للنمو الاقتصادي والحد من الفقر. كما يقدم البحث أيضاً تحليلاً شاملاً لديناميكيات سوق العمل في الأردن، ويستعرض الأدلة الدولية بشأن التدخلات السياسية الفعالة، ويرسم أجندة مدعومة بالبحث لخلق فرص العمل، وزيادة الدخل، وتعزيز الإنتاجية.

- شباط 2025



DIRECTED BY



FUNDED BY



UK International
Development

Partnership | Progress | Prosperity

الملخص

يعاني الأردن من استمرار ارتفاع معدلات البطالة وانخفاض مشاركة القوى العاملة، وخاصة بين النساء والشباب، في أعقاب نمو اقتصادي ضعيف على مدى العقود الماضية. وعلى الرغم من المستويات التعليمية العالية للقوى العاملة الأردنية والعديد من الإصلاحات التطلعية التي تم إجراؤها، إلا أن سوق العمل الأردني لا يزال يعاني من ضعف الأداء مقارنة بالدول الأخرى في المنطقة والعالم. وتشير الأدلة الواردة من الأردن ومن بقية دول العالم إلى أنه لا يوجد سبب واحد وراء هذا الأداء الضعيف، وبالتالي لا يوجد حل بسيط لهذه المشكلة. ولتحقيق الأهداف الطموحة لرؤية التحديث الاقتصادي والاستراتيجية الوطنية للمرأة - والتي تتضمن مضاعفة مشاركة المرأة في القوى العاملة واستيعاب أكثر من مليون شاب أردني في سوق العمل بحلول عام 3302 - سوف يتطلب الأمر تبني طرقاً جديدة للتفكير في التحديات واعتماد سياسات جديدة، بما في ذلك تدخلات جديدة ومجموعات من التدخلات التي يمكن اختبارها بشكل دقيق لتحديد مدى فاعليتها. يقترح هذا البحث إطاراً جديداً للتفكير في سياسة سوق العمل. ينطلق هذا الإطار من الاعتراف بأن زيادة إنتاجية العمل أمر ضروري لتمكين الأسر الأشد فقراً من الخروج من دائرة الفقر، ولتحسين مستويات المعيشة لجميع الفئات على المدى الطويل. يحدد الإطار ثلاث تحولات أساسية في إنتاجية الأفراد أثناء مشاركتهم في سوق العمل والتي تمثل نقاط محورية أساسية للسياسات. كما يوفر الإطار أيضاً رؤى جديدة لديناميكيات سوق العمل الأردني. يقدم البحث نظرة عامة شاملة على هذه الديناميكيات بهدف استخلاص رؤى عملية قابلة للتنفيذ. كما يستعرض البحث الأدلة الدولية بشأن التدخلات السياسية لزيادة الإنتاجية وخلق فرص العمل ورفع الدخل. وأخيراً، يستخدم البحث الإطار الجديد لرسم أجندة سياسية للأردن تتضمن بعض السياسات التي يجب النظر فيها والمجالات الرئيسية للبحث المستقبلي لدعم أجندة الإصلاح.

الشكر والتقدير:

نود أن نعرب عن خالص امتناننا لدائرة الإحصاءات العامة في الأردن على دعمها القيّم في تسهيل الوصول إلى البيانات، مما كان له دور أساسي في تطوير هذه الورقة البحثية. كما نتقدم بالشكر إلى شركائنا في الحكومة، بما في ذلك وزارة التخطيط والتعاون الدولي، التي ساهمت توجيهاتها في تحديد أولويات البحث وضمان اتساقه مع الأولويات الوطنية ورؤية التحديث الاقتصادي.

نشكر بشكل خاص ستيفانو كاريا، نور شمّوط، ورائيا نصير على تعليقاتهم وملاحظاتهم القيّمة، التي أسهمت في تحسين جودة الورقة البحثية.

كما نشكر الملاحظات المهمة التي تلقيناها خلال العرض الأولي للإطار المفاهيمي في مؤتمر ويلتون بارك حول "إدماج تمكين المرأة اقتصادياً في التحولات المناخية" (مارس 2024)، ومؤتمر FCDO للاقتصاد في لندن (أكتوبر 2024).

جدول المحتويات

3	ملخص تنفيذي
6	1. الإطار المفاهيمي لسياسة سوق العمل
7	1. الإنتاجية والرخاء الاقتصادي
9	ثلاثة تحولات رئيسية للإنتاجية في سوق العمل
10	1) التحول من العمل غير مدفوع الأجر إلى العمل الحر أو زيادة الأعمال
11	2) التحول إلى العمل بأجر
13	3) التحول إلى العمل المتخصص في الشركات الكبيرة
13	II. تحولات العمالة وسوء تخصيصها
17	2. ديناميكيات سوق العمل في الأردن
17	1. نظرة عامة: اثنين من التحديات الرئيسية
17	يعتبر معدل مشاركة المرأة في القوى العاملة في الأردن من بين أدنى المعدلات في العالم
19	يعاني الشباب في الأردن من أحد أعلى معدلات البطالة في المنطقة
19	II. التحول من العمل غير مدفوع الأجر إلى العمل الحر أو زيادة الأعمال
19	يتحول عدد قليل من النساء من العمل غير مدفوع الأجر إلى العمل الحر أو زيادة الأعمال
21	III. التحول إلى العمل بأجر
21	غالبية النساء الموظفات يعملن في القطاع العام
23	النساء العاملات في القطاع الخاص يفضلن الشركات الأكبر حجماً
23	IV. التحول إلى العمل المتخصص في الشركات الكبرى
23	فرص العمل في الشركات الكبيرة محدودة
23	تعاني النساء المتعلّمات تعليماً عالياً من أعلى معدلات البطالة في الأردن
25	هناك فصل شديد بين الجنسين في المهنة، حيث تنضوي معظم فرص العمل في القطاع الخاص تحت المهنة التي يهيمن عليها الرجال

29	3. السياسات الرامية إلى زيادة فرص العمل ومشاركة المرأة في القوى العاملة
31	I. السياسات الداعمة للتحويل من العمل غير مدفوع الأجر إلى العمل الحر أو ريادة الأعمال
31	تحسين فرص الحصول على التمويل
32	تحسين فرص الحصول على التمويل
34	II. سياسات دعم التحويل إلى العمل بأجر في الشركات الصغيرة والمتوسطة الحجم
34	تهيئة بيئة عمل متكافئة في الإطار القانوني
36	تحسين فرص الحصول على خدمات رعاية الأطفال
38	نظام النقل
40	تكييف عروض العمل لتلبية احتياجات المرأة من حيث المرونة والأمان
42	III. سياسات دعم التحويل إلى الوظائف المتخصصة التي تتطلب مهارات عالية في الشركات الكبرى
42	القضاء على الفصل بين الجنسين
43	تسريع البحث وتحسين مطابقة الوظائف من خلال توفير المعلومات بشكل أفضل
46	تعزيز النمو الوظيفي الذي يقوده القطاع الخاص
48	IV. السياسات الشاملة لتعزيز المشاركة والتوظيف
48	تمكين المرأة من خلال تغيير المعتقدات
51	التدريب
53	4. الملاحظات الختامية
54	5. الملاحق
64	6. قائمة المراجع

ملخص تنفيذي

يعاني الأردن من استمرار ارتفاع معدلات البطالة وانخفاض مشاركة القوى العاملة، وخاصة بين النساء والشباب، وذلك على الرغم من تحقيقها لنمو اقتصادي مستمر على مدار عقود. وعلى الرغم من المستويات التعليمية العالية للقوى العاملة الأردنية والعديد من الإصلاحات التطلعية - التي اكتسبت زخماً إضافياً من خلال التركيز على تمكين المرأة في رؤية التحديث الاقتصادي - إلا أن سوق العمل الأردني لا يزال يعاني من ضعف الأداء مقارنة بالدول الأخرى في المنطقة والعالم. وتشير الأدلة الواردة من الأردن ومن بقية دول العالم إلى أنه لا يوجد سبب واحد وراء هذا الأداء، وبالتالي لا يوجد حل بسيط لهذه المشكلة. كل ما نحتاج إليه هو تبني طرقاً جديدة للتفكير في التحديات واعتماد سياسات جديدة، بما في ذلك تدخلات جديدة ومجموعات من التدخلات التي يمكن اختبارها بشكل دقيق لتحديد مدى فاعليتها.

يقدم القسم الأول من هذا البحث إطاراً جديداً للتفكير في سياسات سوق العمل. يوفر هذا الإطار، الذي يعتمد على التحليل الثاقب لتنظيم العمل على "منحنى التنمية" في الدراسة التي أجراها بانديرا وآخرون (2022)، تحت عنوان «التنمية الاقتصادية وتنظيم العمل: الأدلة من مشروع وظائف العالم» أداة جديدة مفيدة للتفكير في التدخلات السياساتية المحتملة، وعلى وجه الخصوص، للتفكير على نطاق أوسع وبشكل منهجي حول سياسات سوق العمل النشطة.

وينطلق الإطار من الاعتراف بأن زيادة إنتاجية العمالة (ما ينتجه كل عامل) أمر ضروري لتمكين الأسر الأشد فقراً من الخروج من دائرة الفقر، ولتحسين مستويات المعيشة لجميع الفئات على المدى الطويل. وتشكل مثل هذه الزيادات في إنتاجية الأفراد، في المجمل، ضرورة أساسية لدعم الزيادات المستدامة في إنتاجية وهو الاقتصاد ككل. ويحدد الإطار ثلاثة تحولات رئيسية في الإنتاجية والتي تمثل نقاط محورية أساسية للسياسات: (1) التحول من العمل غير مدفوع الأجر (في المنزل أو المزرعة) إلى العمل الحر أو ريادة الأعمال، (2) التحول إلى العمل بأجر، و(3) التحول إلى مهن أكثر تخصصاً في الشركات الأكبر حجماً.

ويعترف الإطار أيضاً بأن التحولات الثلاثة هي ذات أهمية في كل الاقتصادات في وقت واحد، ويركز الانتباه على الحاجة إلى تدابير سياساتية لدعم كل من التحولات الثلاثة. وبالتالي، فإنه يوفر إطاراً مفاهيمياً بسيطاً ومتناسقاً للتفكير على نطاق واسع في تدخلات سوق العمل، بما في ذلك ليس فقط تلك التي تستهدف العاطلين عن العمل أو أولئك الذين هم خارج القوى العاملة ولكن أيضاً التدخلات التي تستهدف العاطلين عن العمل، بما في ذلك أولئك الذين لديهم القدرة على التحول إلى وظائف عالية الإنتاجية في الشركات الكبيرة. ومن المزايا الرئيسية لهذا الإطار الجديد أنه يوسع نطاق سياسات سوق العمل النشطة إلى ما هو أبعد من التركيز التقليدي على البطالة (التحولات رقم 1 و2) ليشمل أيضاً تحديات نقص العمالة، بما في ذلك بشكل خاص التحول الثالث الذي لم يحظ تاريخياً إلا بقدر ضئيل من الاهتمام على مستوى السياسات. وتشكل التدابير الرامية إلى معالجة نقص العمالة أهمية كبيرة في دعم التمكين الاقتصادي، وخاصة للنساء، وفي دعم النمو والازدهار، وخاصة في البلدان ذات الدخل المتوسط.

وأخيراً، ومع انتشار التدخلات السياساتية المختلفة لمعالجة تحديات البطالة ونقص العمالة، فإن هذا النهج يوفر إطاراً تنظيمياً مفيداً يطبق بنيتاً بديهية على ما يمكن أن يبدو خلاف ذلك مجموعة غير قابلة للإدارة من خيارات السياسات.

يقدم القسم الثاني لمحة عامة عن ديناميكيات سوق العمل الأردني، بحيث تستند تحليلات المؤلفين إلى بيانات دائرة الإحصاءات العامة. وهنا يبرز تحديان رئيسيان: المعدل المنخفض للغاية لمشاركة المرأة في القوى العاملة، وهو من بين أدنى المعدلات في العالم، ومعدل البطالة المرتفع بين الشباب، وهو الأعلى في المنطقة. وبلاستفادة من تحليل جديد لبيانات سوق العمل من 2013 إلى عام 2023، نستخدم إطار التحولات الإنتاجية لتحديد النقاط المحورية الأساسية للسياسات.

تُظهر البيانات أن أغلب النساء الأردنيات يعتبرن أنفسهن ربات بيوت، مع تحول عدد قليل للغاية منهن من العمل غير مدفوع الأجر إلى العمل الحر أو زيادة الأعمال (التحول الأول). وتسلبت المستويات المنخفضة بشكل لافت من العمل الحر وزيادة الأعمال لدى النساء، إلى جانب المستويات المرتفعة من التعليم، الضوء على الفرص المتاحة للتدخلات المستهدفة لدعم النساء في بدء الأعمال التجارية.

كما أن هناك سمتان بارزتان في تحول المرأة إلى العمل بأجر في الأردن (التحول الثاني). أولاً، تفضل معظم النساء اللاتي يدخلن العمل بأجر القطاع العام على القطاع الخاص. ويعود هذا التفضيل إلى مجموعة من العوامل الاقتصادية والاجتماعية والبنوية، التي تشترك مع الأمن الوظيفي والاستقرار وتحقيق التوازن بين الحياة المهنية والشخصية باعتبارها أهم المزايا التي توفرها وظائف القطاع العام. ثانياً، تتركز معظم النساء العاملات في القطاع الخاص، في الشركات الكبيرة.

يمثل التحول الثالث - إلى وظائف متخصصة ومجزية الأجر في الشركات الكبرى - أعظم التحديات في الأردن. ذلك أن فرص العمل في الشركات الكبرى محدودة، وهو ما يساهم في ارتفاع معدلات البطالة بين النساء، وخاصة بين النساء المتعلّقات تعليمياً عالياً. ويرجع هذا في الأساس إلى الافتقار إلى فرص العمل المتنوعة والجيدة للنساء في القطاع الخاص بسبب الدرجة العالية من الفصل بين الجنسين وترتيبات العمل غير المرنة (كما في ذلك ما يتعلق بساعات العمل وإجازات الوالدين). ويتفاقم هذا التحدي بسبب عمليات البحث غير الفعّالة عن الوظائف ومطابقات أصحاب العمل مع الباحثين عن عمل من ذوي المهارات المناسبة.

يحلل القسم الثالث الأدلة الدولية والمحلية بشأن تدخلات السياسات الرامية إلى زيادة الإنتاجية وخلق فرص العمل وزيادة الدخل، بما يتماشى مع رؤية التحديث الاقتصادي والاستراتيجية الوطنية للمرأة. تستهدف كلتا الاستراتيجيتين زيادة مشاركة المرأة في القوى العاملة ومعالجة البطالة بين الشباب، بهدف دمج مليون شاب أردني ومضاعفة مشاركة القوى العاملة النسائية من خلال نهج شامل ومتعدد القطاعات. وباستخدام الإطار الموضح في القسم الأول، يحدد هذا القسم القضايا والتدخلات ذات الأولوية للنظر فيها. وقد تم تصميم هذه

السياسات لمعالجة العوائق المحددة التي تواجهها تحولات سوق العمل في الأردن:

- 1.** التحول من العمل غير مدفوع الأجر إلى العمل الحر أو زيادة الأعمال: العوائق الرئيسية هنا هي الوصول إلى رأس المال والوصول إلى الأسواق.
- 2.** التحول إلى العمل بأجر في شركة صغيرة أو متوسطة الحجم: تتمثل العوائق الأساسية أمام هذا التحول في المعايير وترتيبات العمل التي لا تلبي احتياجات المرأة بما في ذلك الافتقار إلى رعاية الأطفال، والتنقلات الطويلة، وساعات العمل والإجازات غير المرنة، و الأجور المنخفضة.
- 3.** التحول إلى العمالة المتخصصة عالية المهارة في الشركات الكبرى: تتمثل العوائق الرئيسية أمام هذا التحول في الفصل بين الجنسين في المهن والصناعات، ومشاكل المعلومات التي تعيق البحث عن عمل ومطابقة الوظائف، بالإضافة إلى ترتيبات العمل غير المناسبة.

بالإضافة إلى ذلك، فيما يتعلق بالتحول الثاني والثالث، نحتاج أيضاً إلى مراعاة العوائق التي تعترض الطلب على العمالة. ترتبط هذه العوائق بقدرة السوق على استيعاب القوى العاملة، وخاصة في الشركات الأكبر حجماً وفي أسواق العمالة الأعلى مهارة. هناك قضيتان مترابطتان لهما أهمية خاصة هنا. القضية الأولى هي سياسة التجارة والاستثمار. إن الوصول إلى الأسواق الأجنبية يمكن أن يكون محركاً رئيسياً لنمو الوظائف، وخاصة إذا كان يستهدف القطاعات كثيفة العمالة. والقضية الثانية هي الخدمات. تشير الأدلة الدولية إلى أن قطاع الخدمات قد لعب دوراً رئيسياً في نمو فرص العمل. ومع ذلك، يوظف قطاع الخدمات في الأردن عدداً قليلاً جداً من النساء في الوقت الحاضر.

يقترح هذا القسم تصميم تدخلات سياساتية مخصصة لكل عائق ضمن كل تحول في الإنتاجية، مع التركيز بشكل خاص على تلك التي تعالج التحديات المحددة التي يواجهها الأردن.

وأخيراً، يسلط هذا القسم الضوء على الأدلة الناتجة عن أبحاث مركز النمو الدولي في الأردن بشأن القضايا التي تم تحديدها في هذا البحث. وينصب التركيز الأساسي لهذه البحوث المتطورة على اختبار فعالية التدخلات السياسية المحددة، بهدف تقديم أدلة قوية على ما يمكن اعتماده وما لا يمكن اعتماده منها، من أجل اسناد عملية اتخاذ القرارات بشأن أفضل السبل لتحقيق الأهداف الطموحة لرؤية التحديث الاقتصادي والاستراتيجية الوطنية للمرأة.



1. الإطار المفاهيمي لسياسة سوق العمل

مع ركود النمو الاقتصادي الذي يتأرجح حول 2.5% في أعقاب الضعف الذي أصاب القطاع على مدار العقود الماضية، لا يزال الأردن يعاني من ارتفاع معدلات البطالة - 45.3% بين الشباب و 30.7% بين النساء حتى عام 2023. كما تتمتع البلاد بأحد أدنى معدلات مشاركة المرأة في القوى العاملة في العالم، بنحو 16.9% على مدى العقد الماضي، وهو أقل من نفس المعدل في البلدان ذات مستويات الدخل المماثلة (46% للبلدان ذات الدخل المتوسط) وأقل من المتوسط في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا (20%). توضح الأدلة الواردة من الأردن ومن بقية دول العالم أنه لا يوجد دافع واحد وراء تحديات سوق العمل في البلاد، وبالتالي ليس هناك حل سياسي مباشر. والمطلوب بشكل حاسم هو تبني طرق جديدة للتفكير في التحديات واعتماد سياسات جديدة - تدخلات جديدة ومجموعات من التدخلات التي يمكن اختبارها بقوة لتحديد مدى فعاليتها قبل تنفيذها على نطاق واسع.

يقدم هذا البحث إطاراً جديداً مصمماً لتوجيه صناعات السياسات في تحديد التدخلات السياساتية الفعالة لمعالجة التحديات المستمرة المتمثلة في انخفاض مشاركة القوى العاملة والبطالة ونقص العمالة. واستناداً إلى الرؤى التاريخية الناتجة عن الدراسة التي أجراها بانديرا وآخرون (2022) فيما يتعلق بتنظيم العمل، يقدم هذا الإطار نهجاً منظماً لتقييم خيارات السياسة ويشجع على تبني منظور أكثر شمولاً ومنهجية بشأن سياسات سوق العمل النشطة.

يعترف الإطار - في جوهره - بأن تعزيز إنتاجية العمالة (التي تقاس على أساس ما ينتجه كل عامل) أمر بالغ الأهمية ليس فقط لانتشال الأسر الأكثر فقراً من براثن الفقر، بل وأيضاً لتوسيع الحصول على فرص عمل ذات جودة أعلى ودفع النمو الإجمالي للدخل. والواقع أن تحسين الإنتاجية الفردية، عندما يتم تجميعها، يشكل أهمية أساسية لاستدامة النمو الاقتصادي الطويل الأجل وزيادة القدرة الإنتاجية للاقتصاد ككل.

إن المكاسب المحتملة من العمل الفعال في مجال السياسات تكتسب أهمية خاصة في السياقات التي واجهت فيها الفئات المحرومة - النساء والشباب عادة - فرصاً اقتصادية محدودة تاريخياً، كما هو الحال في الأردن. ولأن العمالة تشكل أهم الأصول الاقتصادية الأساسية لمعظم الأفراد، وبالتالي للاقتصاد ككل، فإن المستويات المنخفضة من المشاركة في القوى العاملة تعني سوء استغلال الموارد، وهو الأمر الذي يقيد إمكانات النمو في أي بلد. ويزداد سوء الاستغلال هذا تكلفة في بيئات مثل الأردن، حيث غالباً ما يكون السكان العاطلون عن العمل أو الذين يعملون في وظائف متدنية من المتعلمين تعليماً عالياً، وهو ما يمثل إمكانات غير مستغلة للتنمية الاقتصادية.

يحدد الإطار المقترح ثلاثة تحولات رئيسية في الإنتاجية والتي توفر نقاط محورية مهمة للسياسات: (1) التحول من العمل غير مدفوع الأجر (في المنزل أو المزرعة) إلى العمل الحر، (2) التحول إلى العمل بأجر، و(3) التحول إلى عمل أكثر تخصصاً في الشركات الأكبر حجماً. يتميز كل من هذه التحولات الثلاثة بقفزة نوعية في المقدار والتخصص الأمر الذي يحدث قفزة نوعية في مستوى الإنتاجية والدخل.

يعترف إطار السياسات هذا بأن التحولات الثلاثة هي تحولات ذات أهمية في جميع الاقتصادات، ويركز الانتباه على الحاجة إلى تدابير سياساتية لدعم كل من التحولات الثلاثة. وهو يوفر أيضاً إطاراً مفاهيمياً بسيطاً ومتناسكاً للتفكير على نطاق واسع في تدخلات سوق العمل، بما في ذلك ليس فقط تلك التي تستهدف العاطلين عن العمل أو أولئك الذين هم خارج القوى العاملة ولكن أيضاً التدخلات التي تستهدف العاطلين عن العمل، بما في ذلك أولئك الذين لديهم القدرة على الانتقال إلى وظائف عالية الإنتاجية في الشركات الكبيرة.

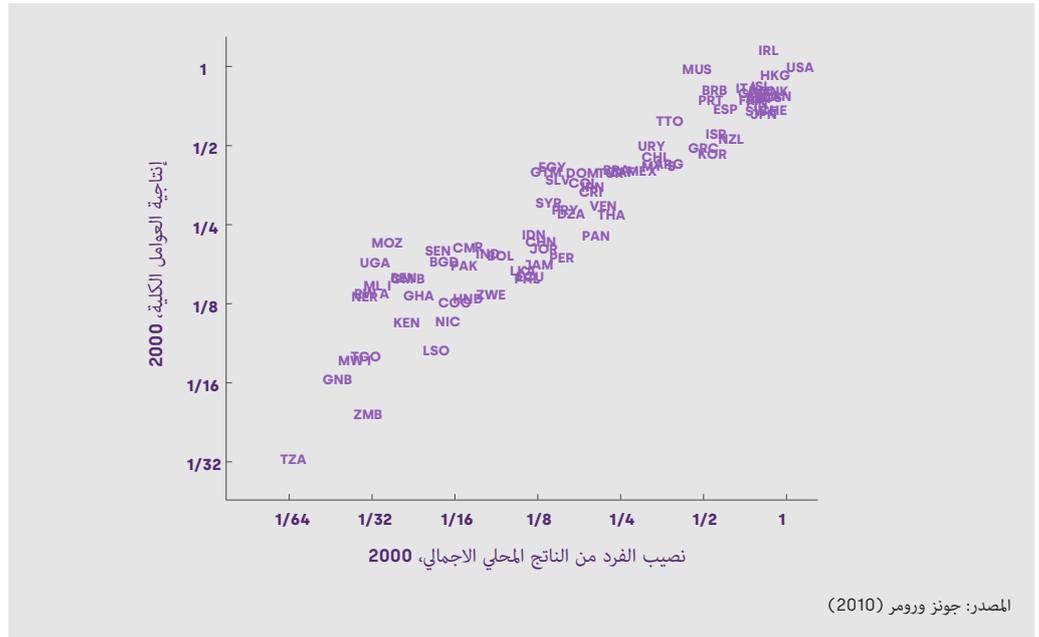
من بين المزايا الرئيسية لهذا الإطار الجديد أنه يسלט الضوء على أهمية اتباع نهج واسع النطاق في التعامل مع سياسات سوق العمل النشطة، والذي يتجاوز التركيز التقليدي على البطالة (التحويلات رقم 1 و2) ليشمل أيضاً تحديات نقص العمالة (كما في ذلك التحول الثاني وخاصة التحول الثالث)، والتي لم تحظ تاريخياً إلا بقدر ضئيل من الاهتمام على مستوى السياسات. والواقع أن التدابير الرامية إلى معالجة نقص العمالة تشكل أهمية بالغة في دعم التمكين الاقتصادي للفئات المحرومة، وخاصة النساء، وفي دعم النمو والازدهار، وخاصة في البلدان المتوسطة الدخل.

وأخيراً، ومع انتشار التدخلات السياساتية المختلفة لمعالجة تحديات البطالة ونقص العمالة، فإن هذا النهج يوفر إطاراً تنظيمياً مفيداً يطبق هيكلًا بديهيًا على ما يمكن أن يبدو بخلاف ذلك مجموعة غير قابلة للإدارة من خيارات السياسات.

1. الإنتاجية والرخاء الاقتصادي

لقد تشكلت المناهج الجديدة في التعامل مع سياسات النمو بشكل أساسي نتيجة للاعتراف بأن الانتاجية هي السبب وراء النمو والرخاء الاقتصادي. ويوضح الشكل 1 العلاقة بين الإنتاجية على المحور الرأسي ودخل الفرد على المحور الأفقي. وتقيس الزيادة في إنتاجية العوامل الكلية الزيادة في السلع والخدمات التي يمكن لبلد ما أن ينتجها بمستوى معين من المدخلات (على سبيل المثال، العمالة، ورأس المال، والمواد). وهي مقياس لمدى كفاءة استخدام هذه المدخلات. وتتعلق إنتاجية العوامل الكلية في الأساس بتراكم المعرفة والأفكار - التكنولوجية والإدارية - التي تمكن الاقتصادات من إنتاج أشياء جديدة وإنتاج نفس الأشياء بكفاءة أكبر. وهذا هو جوهر نظرية النمو الحديثة.

الشكل 1: الإنتاجية والرخاء الاقتصادي



يوضح الشكل 1 العلاقة بين إنتاجية العوامل الكلية ونصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي، ويسلط الضوء على الاختلافات الهائلة في الإنتاجية بين البلدان. على سبيل المثال، تبلغ إنتاجية العوامل الكلية في هونج كونج 32 ضعفاً عنها في تنزانيا، مما يعني أن القيمة (الحقيقية) لما ينتجه عامل في تنزانيا في ستة أسابيع يمكن أن ينتجها عامل في هونج كونج في يوم واحد فقط. يشير الشكل أيضاً إلى وجود مجال كبير لزيادة الإنتاجية في الأردن (مع التوضيح أن التقديرات تستند إلى بيانات من عام 2000).

إن تراجع معدلات الفقر وارتفاع الدخل مدفوعان بدناميكتين أساسيتين للنمو: (1) تحويل الناس من الأنشطة المنخفضة الإنتاجية إلى أنشطة ذات إنتاجية أعلى، و(2) زيادة إنتاجية الأسر والشركات. ويتعلق الأول بالملاحظة الأساسية التي مفادها أن التنمية الاقتصادية لا تتعلق فقط بزيادة متوسط الدخل، بل إنها تتعلق بتغيير بنية الاقتصاد.

يتضمن التحول الهيكلي تحولات متعددة، وكلها لديها القدرة على إحداث قفزة نوعية في الإنتاجية. تقليدياً، تركز الاهتمام على التحولات القطاعية، ولا سيما التحول في النشاط الاقتصادي والاستثمار والعمالة، من قطاع الزراعة إلى الإنتاج ذات القيمة الأعلى في قطاع التصنيع، وحالياً وبشكل متزايد في قطاع الخدمات. وقد أبرزت الأبحاث الأخيرة أهمية التحول المكاني للنشاط الاقتصادي من المناطق الريفية إلى المدن. ومع ذلك، لم يعد هذه التحولات أي أهمية في الأردن، حيث تمثل الزراعة أقل من 5% من الناتج المحلي الإجمالي ومعدل التحضر 92% (دائرة الإحصاءات العامة، 2023).

ويسلط التحليل الرائد الذي قدمه بانديرا وآخرون (2022) الضوء على الدور الحاسم الذي تلعبه التغيرات في تنظيم العمل - طبيعة الوظائف وتوزيعها. ويعمل ذلك التحليل التاريخي لكيفية تغير تنظيم العمل على «منحنى التنمية الاقتصادية» بمثابة الأساس للتحليل الحالي. وكما تمت مناقشته في القسم التالي، فهم يسلطون الضوء على ثلاثة أنواع من التحولات في تنظيم العمل، ترتبط كل منها بزيادات كبيرة في الإنتاجية والدخل.

إن تركيز المؤلفين على التغيرات في تنظيم العمل باعتبارها بُعداً رئيسياً للتحول الهيكلي هو نتاج الملاحظة التي مفادها أن العمالة هي المورد الوحيد للسكان الفقراء والعامل الرئيسي للإنتاج في جميع الاقتصادات. ومن ثم فإن كفاءة استخدام العمالة تشكل أهمية بالغة لإنتاجية الأفراد ومستوى دخلهم والاقتصاد بشكل عام.

يقدم التحليل رؤيتين مهمتين. الأولى هي أن هذه التحولات الإنتاجية تشكل أهمية بالغة للحد من الفقر وتوفير الرخاء الاقتصادي بمرور الوقت. وبالتالي، فإن تسهيل هذه التحولات لا بد أن يكون محوراً أساسياً لسياسة النمو.

والرؤية الثانية هي أن استمرار الفقر والتفاوت بين الناس يثبت بوضوح أن هذه الفرص ليست متاحة للجميع على قدم المساواة. وتؤدي هذه الفوارق بين مختلف الفئات السكانية إلى تفاوت في الدخل والفرص. كما أنها أيضاً تحد من إمكانات النمو في الاقتصادات.

تؤدي العوائق التي تمنع الأفراد من الحصول على الوظائف التي تستغل مهاراتهم على أفضل وجه إلى سوء تخصيص العمالة وتقوض الإنتاجية. ويشكل سوء تخصيص مواهب النساء أحد العوامل الرئيسية وراء سوء تخصيص العمالة على مستوى العالم وخاصة في البلدان المنخفضة والمتوسطة الدخل. وحيثما تنتشر العوائق بين الجنسين، فإنه لا يتم استغلال الأصول الإنتاجية الرئيسية لنصف السكان بالشكل الكافي، مما يقلل من الإنتاجية والكفاءة والنمو.

إن المكاسب المحتملة المترتبة على الحد من سوء تخصيص الوظائف على أساس الجنس كبيرة. وكما تمت مناقشته أدناه، فإن التقديرات المستمدة من الدراسات على المستويين الجزئي والكلّي تثبت المكاسب المحتملة الكبيرة في الكفاءة المترتبة على إزالة العوائق التي تحول دون عمل النساء على مستوى الشركات الفردية والاقتصاد.

يسلط الإطار المقترح هنا - والذي يركز على التحولات الإنتاجية في سوق العمل - الضوء على الترابط بين النتائج الفردية والنتائج على المستوى الكلي. إن الحد من سوء تخصيص العمالة لا يمكن أن يؤدي إلى الحد من الفقر والتفاوت فحسب، بل إنه يؤدي في الوقت نفسه إلى زيادة الإنتاجية والنمو بشكل عام.

تكون هذه التأثيرات قوية عندما تكون الفئات المستبعدة متعلمة تعليماً عالياً، كما هو الحال مع النساء والشباب في الأردن. ويؤدي عدم الاستفادة الكاملة من النساء والشباب المتعلمين تعليماً عالياً في الأردن إلى إعاقة الآفاق الاقتصادية الفردية والنمو الاقتصادي الوطني بشكل كبير. وعلى الرغم من الإنجازات التعليمية الملحوظة، تواجه هذه الفئات عوائق كبيرة في سوق العمل، مما يؤدي إلى ارتفاع معدلات البطالة ونقص العمالة. لم يتم ترجمة التقدم التعليمي في الأردن إلى مشاركة متناسبة في سوق العمل، وخاصة بين النساء. تظل مشاركة النساء في القوى العاملة - كما ذكر أعلاه وكما تمت مناقشته بمزيد من التفصيل في القسم 2- واحدة من أدنى المعدلات في العالم، كما أن معدلات البطالة بين الشباب والنساء أعلى بكثير من متوسطات مثيلاتها في المنطقة.

إن العامل الرئيسي الذي يساهم في ارتفاع معدلات البطالة هو عدم التوافق بين المهارات المكتسبة من خلال التعليم ومتطلبات سوق العمل. فالعديد من الشباب والنساء مجبرون على قبول وظائف لا تتوافق مع مؤهلاتهم، مما يؤدي إلى نقص فرص العمل. وتتلقى النساء، على وجه الخصوص، دورات تدريبية في قطاعات مثل التعليم والصحة والعمل الاجتماعي - وهي مجالات مشبعة في سوق العمل الأردني - مما يحد من فرص عملهن. ويؤدي هذا التوزيع الخاطئ للعمالة إلى تقييد التقدم الاقتصادي الفردي وعرقلة التنمية الاقتصادية الإجمالية للأردن من خلال عدم الاستفادة الكاملة من أحد الأصول الإنتاجية الرئيسية. وفي حين يتم التركيز بشكل كبير على زيادة مشاركة القوى العاملة والحد من البطالة، فإن معالجة نقص العمالة وفرص العمل أمر بالغ الأهمية أيضاً. إن ضمان التوظيف بشكل كامل ومنتج لأولئك الذين يدخلون سوق العمل أمر ضروري لإطلاق العنان للإمكانات الاقتصادية للأردن وتحسين الإنتاجية ودفع عجلة النمو الشامل.

ثلاثة تحولات رئيسية للإنتاجية في سوق العمل

يحدد بانديرا وآخرون (2022) - في تحليلهم لكيفية تطور تنظيم العمالة مع تقدم التنمية الاقتصادية - ثلاثة تحولات إنتاجية رئيسية: تسويق العمل، وظهور الشركات، وزيادة التخصص داخل الشركات. سنبداً هذا القسم بوصف موجز لكل من هذه التحولات في سياق تطورها التاريخي والآثار المترتبة عليها كما تمت مناقشتها في دراسة بانديرا وآخرون (2022).

ثم سننتقل بعد ذلك إلى التركيز على تحديات سياسات سوق العمل المعاصرة ونبين كيف يمكننا البناء على تحليلاتها لإنشاء إطار مفاهيمي جديد لسياسات سوق العمل النشطة. وسناقش، بالاستفادة من أدبيات اقتصاد العمل والتنمية الأوسع نطاقاً، لماذا يرتبط كل تحول في هذا الإطار بقفزة نوعية في إنتاجية العمالة.

وكما ذكر بانديرا وآخرون (2022)، فإن التحول الأول في تنظيم العمل على طول مسار التنمية هو تسويق العمل. ويحدث ذلك عندما ينتقل الأفراد من العمل غير مدفوع الأجر في المنزل أو المزرعة إلى العمل المدفوع الأجر في شكل عمل حر. ومع تطور الاقتصادات، يتوسع حجم ونطاق الأسواق، مما يتيح لمزيد من الناس بيع منتجاتهم.

أما التحول الثاني فهو ظهور الشركات التي توظف العمال بأجر. تعمل هذه الشركات على سحب العمال من العمل الحر إلى العمل بأجر، وبالتالي يرتبط ذلك بتغيير في وضعية التوظيف. ويشير بانديرا وآخرون (2022) إلى أن هذا التغيير يحدث بالتوازي مع الأبعاد المكانية والقطاعية للتحول الهيكلي، مع تطور المدن وتحول النشاط الاقتصادي من الزراعة إلى التصنيع والخدمات.

التحول الثالث في كيفية تنظيم العمل هو التخصص المتزايد الذي أصبح ممكناً بفضل ظهور الشركات الأكبر حجماً. ينطوي هذا التحول - الذي غالباً ما يتم تجاهله - على تغييرات داخل الشركات، حيث يتم التمييز بين الأدوار بشكل أكبر، مما يؤدي إلى التنوع المتزايد في المهنة. ويقدر المؤلفون بأن هذا التحول يحدث مع تمكين التكنولوجيات الجديدة وممارسات الإدارة للشركات من تبني تقسيم أكثر تفصيلاً للعمل.

يسلط التحليل الذي أجراه بانديرا وآخرون (2022) الضوء على الدور المركزي للتغيرات في تنظيم العمل في عملية التنمية الاقتصادية وبعبارها بُعداً رئيسياً للتحول الهيكلي، إلى جانب أبعادها القطاعية والمكانية.

يستند إطار السياسة المحدد في هذا البحث إلى ثلاث ملاحظات رئيسية. الأولى هي أن الهدف الأساسي لسياسة سوق العمل هو زيادة إنتاجية الأفراد لتمكينهم من تحقيق دخل أعلى. وهذا أمر ضروري لتمكين الأسر الأشد فقراً من الخروج من دائرة الفقر، ولتحسين مستويات المعيشة لجميع الفئات على المدى الطويل. وتعمل هذه الزيادات في إنتاجية الأفراد، مجتمعة، على دعم الزيادات في إنتاجية وهو الاقتصاد ككل.

الملاحظة الثانية هي أن التحولات الثلاثة في الإنتاجية - والتي قدمها بانديرا وآخرون (2022) كخطوات متسلسلة حيث يركز البحث على تحديد كيف أن تنظيم العمل يتغير مع تطور الاقتصادات - كلها ذات صلة في الوقت الحالي في الاقتصادات المعاصرة.

والملاحظة الثالثة، هي أنه بصفتهم تحولات أساسية في الإنتاجية، فإنها توفر نقاط محورية مهمة للسياسات لمعالجة تحديات الفقر، وانخفاض مشاركة القوى العاملة، والبطالة ونقص العمالة. وباعتبارها خطوات رئيسية في التحول الهيكلي، فإنها تشكل أيضاً عناصر بناء مهمة في إطار السياسات لدعم النمو والرخاء الاقتصادي في الأمد البعيد.

ولذلك فمن المفيد، من منظور سياسات سوق العمل، التفكير في هذه التحولات من منظور فردي وفهم الأسباب التي تجعل هذه التحولات مرتبطة بفقرة نوعية في الإنتاجية، وتحديد العوامل أو الظروف التي تشجع أو تعيق هذا التحول، وتحديد التدخلات السياساتية التي قد تكون أكثر فعالية. وسنركز في هذا القسم على أولى هذه الملاحظات، وهو الارتباط بالزيادات في الإنتاجية، وسنتناول الملاحظتين الأخريين في القسمين 2 و3.

يركز الإطار المقترح على ثلاثة تحولات رئيسية في مشاركة الأفراد في سوق العمل:

1. التحول من العمل غير مدفوع الأجر إلى العمل الحر أو ريادة الأعمال.

2. التحول إلى العمل بأجر.

3. التحول إلى عمل أكثر تخصصاً في الشركات الأكبر حجماً.

1) التحول من العمل غير مدفوع الأجر إلى العمل الحر أو ريادة الأعمال

يحدث التحول الأول في الإنتاجية عندما يتحول الفرد من العمل غير مدفوع الأجر في المنزل أو المزرعة إلى العمل الحر أو ريادة الأعمال. فبدلاً من الإنتاج للاستهلاك المنزلي فقط، يتحول الفرد إلى إنتاج السلع والخدمات التي يمكن بيعها للآخرين في السوق.

يشمل الإنتاج المنزلي مجموعة من الأنشطة مثل الإنتاج المعيشي (الزراعة المنزلية أو تربية الحيوانات، وتجهيز الأغذية، وجمع المياه أو الوقود)، وإدارة المنزل (الصيانة والإدارة المالية، وتخطيط وإعداد الطعام، والتنظيف)، ورعاية الآخرين (رعاية الأطفال، ورعاية المسنين وغيرهم). يقدم الأفراد العاملون في الأعمال الحرة أو رواد الأعمال السلع أو الخدمات مقابل الحصول على أجر. وبالتالي فهو نشاط مدر للدخل مدمج في المعاملات السوقية.

في حين أن هذا التحول يشمل كل من العمل الحر وريادة الأعمال، فمن المفيد التمييز بين الاثنين. يشير "العمل الحر" عادة إلى شخص يبيع عمله أو خدماته بشكل مباشر، في حين يركز "رائد الأعمال" عادة على فرصة متصورة في السوق، والتي تنطوي عادة على درجة من الابتكار مع إمكانية النمو. يهدف العمل الحر غالباً بشكل أساسي إلى كسب سبل العيش للفرد وعادة ما يعتمد على تكرار نموذج موجود (على سبيل المثال، بائع متجول أو محرر مستقل). وعادة ما تنطوي ريادة الأعمال على مستوى أعلى من التفكير الإبداعي والمخاطرة وتركز على استخدام التكنولوجيا أو التمويل لتوسيع نطاق الأعمال.

لماذا يرتبط هذا التحول بزيادة الإنتاجية؟ أحد الأسباب هو أنه ينطوي عادة على زيادة التخصص. ففي العمل المنزلي غير مدفوع الأجر، يتعين على الأفراد إنتاج العديد من المخرجات المختلفة، كما أشرنا أعلاه. وعلى النقيض

من ذلك، يشجع العمل الحر الأفراد على التركيز على سلع أو خدمات محددة يمكنهم اكتساب الخبرة فيها. وهذه الدرجة من التخصص، والتي غالباً ما تعززها عملية التعلم من خلال الممارسة (وأحياناً التدريب)، تدفع إلى تحقيق مكاسب في الكفاءة وزيادة الإنتاجية (انظر على سبيل المثال: بيكر، 1965). والسبب الآخر هو أن رواد الأعمال يظلون على دراية بالإشارات السوقية، مثل أسعار المخرجات والمدخلات، حيث تحفز هذه الإشارات تبني أساليب وتقنيات إنتاج أكثر كفاءة، وبالتالي العمل على زيادة الإنتاجية (انظر على سبيل المثال: مينسر، 1974).

إن الأفراد العاملين في المشاريع الحرة الخاصة بهم، وخاصة رواد الأعمال، هم الأكثر احتمالية للحصول على الائتمان، مما يمكنهم من شراء السلع التي تحتاج إلى رأس المال مثل الآلات الأساسية التي يمكن أن تزيد بشكل كبير من الإنتاج في الساعة (انظر على سبيل المثال: ماكنزي وودروف، 2008). وقد يستفيد أرباب العمل الحر، وخاصة رواد الأعمال، أيضاً من بعض وفورات الحجم، مثل فرص شراء المواد بكميات كبيرة ومن فرص التعلم من خلال التعامل مع شبكات واسعة من الموردين والمشتريين والمنافسين التي تسهل تبني الممارسات أو التقنيات الأكثر كفاءة.

يخلق التأثير التراكمي للتعرض لحواجز السوق وفرص التعلم وزيادة التخصص، وخاصة الوصول إلى الائتمان، إمكانية حدوث قفزة نوعية في إنتاجية الأفراد عندما ينتقلون من العمل غير مدفوع الأجر في المنزل إلى العمل الحر أو ريادة الأعمال.

ومن ثم فإن العوائق الرئيسية التي تعترض هذا التحول الأول تتمثل في القدرة على الوصول إلى رأس المال والقدرة على الوصول إلى الأسواق. ومن ثم فإن تيسير عملية تحول المرأة من العمل غير مدفوع الأجر يتطلب تدخلات لمعالجة هذه العوائق. وسوف نعود لمناقشة هذه القضية في القسم 3.

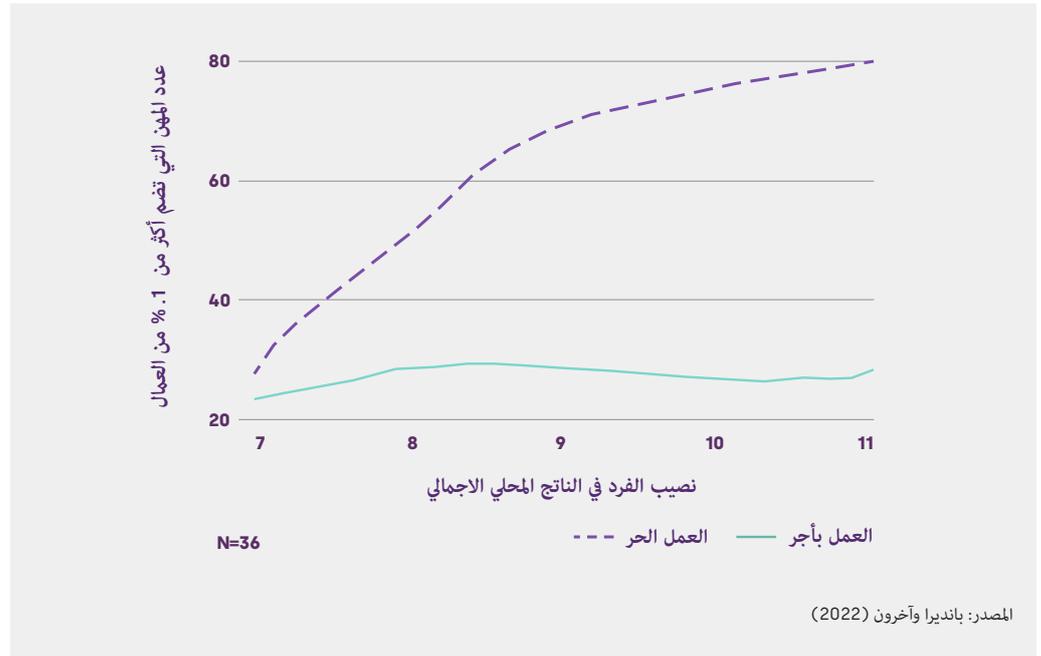
(2) التحول إلى العمل بأجر

يحدث التحول الثاني عندما ينتقل الفرد من العمل غير مدفوع الأجر أو العمل الحر إلى العمل بأجر. وينتقل الفرد في إطار هذا التحول إلى العمل لدى شركة ما، في القطاع العام أو الخاص، وإلى العمل خارج المنزل. وإذا كان التحول من وضعية العمل الحر، فإن الفرد ينتقل من التعامل مع أدوار متعددة (مثل الإنتاج والتسويق والمبيعات وما إلى ذلك) إلى أدوار أكثر استقراراً وتخصصاً مهام محددة جيداً، حيث تصبح الشركات أكثر قدرة على تنسيق الأنشطة وتوسيع نطاقها واكتساب التعلم بمرور الوقت.

يرتبط التحول الثاني أيضاً بزيادة ملحوظة في إنتاجية العمل، ومن ذلك ارتفاع مستويات التخصص نتيجة لتقسيم العمل الذي يتيح العمل بأجر في الشركات، والذي يمكن أن يفصل بين مهام الإنتاج والتمويل والتسويق والمحاسبة والمبيعات، وما إلى ذلك. وباستخدام ممارسات الإدارة والتكنولوجيا الأكثر تقدماً، تعمل الشركات على خلق أدوار متخصصة، مما يؤدي إلى تعزيز الإنتاجية من خلال تمكين التوافق الأفضل بين مهارات العمال ومتطلبات العمل.

يوضح الشكل 2 عدد المهن المختلفة في العمل الحر مقابل العمل بأجر في بلدان ذات مستويات مختلفة من نصيب الفرد في الناتج المحلي الإجمالي. وفي حين تظل درجة التخصص دون تغيير في العمل الحر، فإن العمل بأجر يتيح ارتفاعاً كبيراً في التخصص، مع زيادة عدد المهن المختلفة من أقل من 30 إلى 80.

الشكل 2: التحول من العمل الحر إلى العمل بأجر والتخصص



ترتبط الزيادة في التخصص بتنمية المهارات الأكثر تخصصاً، بما في ذلك التدريب أثناء العمل، مما يزيد من الإنتاجية. وتتعاظم هذه التأثيرات من خلال استقرار دخل العمال وانتشار المعرفة. ويشجع الاستقرار الكبير للدخل في العمل بأجر الأفراد على القيام باستثمارات أطول أجلاً في تنمية المهارات المرتبطة بالعمل (انظر على سبيل المثال: مالوني، 2004). وفي الوقت نفسه، تتاح الفرصة للعمال في الشركات للتعلم من أقرانهم، ومن المشرفين، ومن خلال العمليات المعتمدة (انظر على سبيل المثال: فيرهوجين، 2008).

تعزز قدرة الشركات على العمل ضمن نطاق أوسع من نطاق الأفراد العاملين لحسابهم الخاص أيضاً قدرتها على الوصول إلى التمويل لدعم الاستثمارات الرأسمالية في الآلات والتكنولوجيا، وهو ما يؤدي إلى زيادة الناتج لكل عامل (انظر على سبيل المثال: لا بورتا وشليفير، 2014).

عندما ينتقل الأفراد من العمل الحر إلى العمل بأجر في الشركات، فإنهم يشهدون تغييراً تحويلياً في إنتاجيتهم في العمل بسبب زيادة التخصص، والقدرة على الوصول إلى الائتمان، والضغوط التنافسية، واطاحة التعلم.

تتمثل العوائق الرئيسية أمام هذا التحول الثاني في المعايير، ورعاية الأطفال، والنقل، وعدم المرونة في ساعات العمل، والأجور المنخفضة. وبالتالي فإن دعم تحول النساء إلى العمل بأجر في الشركات الصغيرة والمتوسطة الحجم يتطلب تدخلات لمعالجة هذه العوائق. وسنعود لمناقشة هذه القضية في القسم 3.

3) التحول إلى العمل المتخصص في الشركات الكبيرة

يحدث التحول الثالث عندما ينتقل الفرد من العمل بأجر الذي لا يتطلب مهارات والذي عادة ما يكون في مؤسسة صغيرة أو متوسطة الحجم إلى عمل أكثر تخصصاً ويتطلب مهارات عالية في شركة كبيرة. ومن منظور السياسات، تتمثل إحدى السمات الجديدة لهذا الإطار الجديد في اعترافه - استناداً إلى دراسة بانديرا وآخرين (2022) - بأن تأثير هذا التحول الثالث على إنتاجية عمل الأفراد مهم بدرجة كافية ليكون محورياً رئيسياً مستقلاً لتدخلات سوق العمل.

ويسلط هذا التحول الثالث الضوء على التقسيم الكبير للعمل والتخصص المتاح في الشركات الكبيرة. ويرجع هذا في المقام الأول إلى الزيادة في الحجم، وهو ما يعزز بشكل أكبر كل التأثيرات التي تمت مناقشتها أعلاه ويساهم في زيادة تنوع المهنة، كما هو موضح في الشكل 2.

إن الحجم الأكبر يتيح المزيد من التمايز الوظيفي داخل الشركات وتنمية المهارات الأكثر تخصصاً. ويمكن للشركات الكبيرة أن تستثمر أكثر في مجالي الإدارة والتدريب، وهناك مجال أوسع لانتشار المعرفة مع توفر فرق عمل أكبر وتعرض أوسع للسوق. كما أن الوصول إلى التمويل أسهل، مما يسهل المزيد من الاستثمارات الرأسمالية الكبيرة في الآلات وأنظمة تكنولوجيا المعلومات والبحث والتطوير. وقد أنشأت الشركات الكبيرة هياكل إدارية تعمل على تنسيق المهام ومراقبة الجودة وتحديد أهداف الأداء، ويتعزز تأثير هذه الهياكل من خلال الضغوط التنافسية (انظر على سبيل المثال: بلوم وفان رينين، 2007؛ وسيفرسون، 2011). وتعد هذه الهياكل أكثر فعالية في تخصيص الموارد بكفاءة داخل المؤسسة، وخلق حوافز الأداء، مما يؤدي إلى إنجاز الأعمال بجودة أعلى.

تعمل هذه العوامل مجتمعة على خلق الظروف الملائمة لتحقيق قفزة نوعية في إنتاجية عمل الفرد عندما يتحول إلى العمل في الشركات الكبيرة.

ومن ثم فإن العوائق الرئيسية أمام التحول الثالث تتمثل في المعايير الاجتماعية (وخاصة عندما تؤدي تلك المعايير إلى الفصل المهني)، ورأس المال البشري، والمعلومات، بما في ذلك البحث عن الوظائف ومطابقتها. وهناك عائق رئيسي آخر يتمثل في الطلب غير الكافي على العمالة، والذي ينشأ عندما يكون نمو الشركات منخفضاً. وبالتالي فإن دعم تحول النساء إلى ممارسة أعمال أكثر تخصصاً ومهارة في الشركات الكبيرة - سواء كان ذلك التحول من العمل بأجر في الشركات الأصغر حجماً أو من العمل غير مدفوع الأجر أو العمل الحر - يتطلب مجموعة متميزة من التدخلات. وسنعود إلى مناقشة هذه القضية في القسم 3.

ومن بين الرؤى الرفيعة المستوى لهذا الإطار أن هذه التحولات الثلاثة في سوق العمل تشكل محركات رئيسية للإنتاجية، وبالتالي ينبغي أن تشكل محورياً أساسياً لسياسة النمو. تشكل هذه التحولات أهمية بالغة للحد من الفقر، وخاصة التحول الأول، وخلق الظروف البنيوية اللازمة لزيادات مستدامة في الدخل بمرور الوقت.

1.1. تحولات العمالة وسوء تخصيصها

وهناك رؤية ثانية عالية المستوى مفادها أن استمرار الفقر وعدم المساواة يثبت أن الفرص المرتبطة بالتحولات الثلاثة ليست متاحة للجميع على قدم المساواة. وتؤدي هذه التفاوتات بين مختلف المجموعات السكانية إلى اندعام المساواة في الدخل والفرص، كما تمنع تخصيص الفعّال للمواهب وبالتالي تحد من إمكانات نمو الاقتصادات.

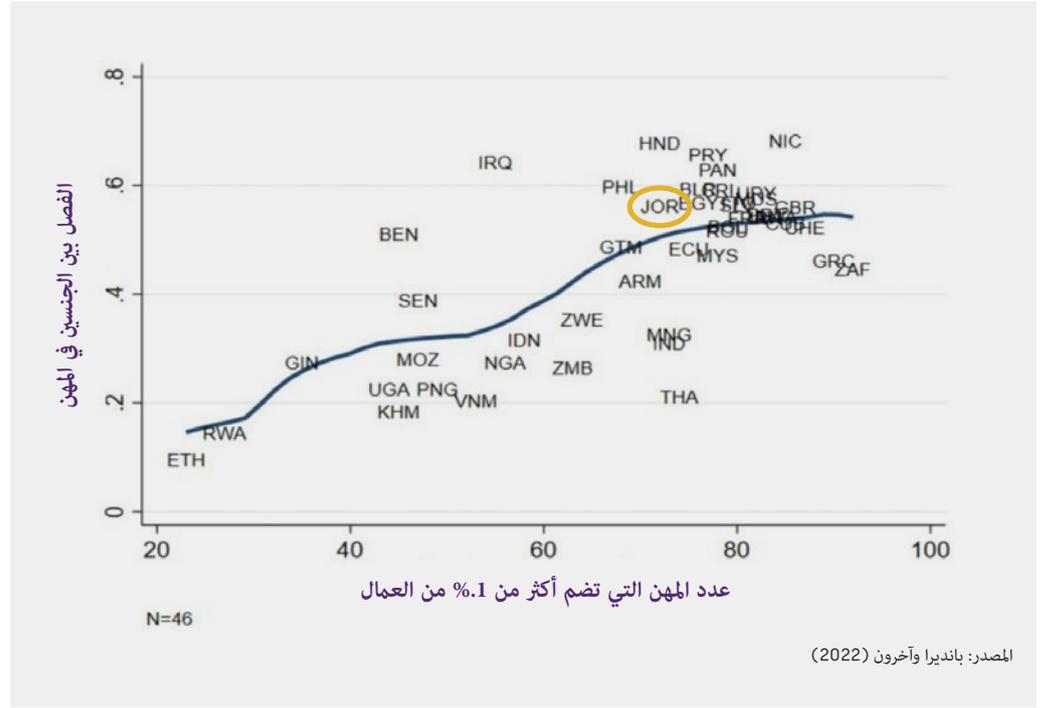
تؤدي العوائق التي تمنع الأفراد من الحصول على الوظائف التي تستغل مهاراتهم على أفضل وجه إلى سوء تخصيص العمالة وتقويض الإنتاجية. ويوضح بانديرا وآخرون (2022) أن سوء تخصيص مواهب النساء يشكل مصدراً شائعاً لسوء تخصيص العمالة على مستوى العالم وخاصة في البلدان المنخفضة والمتوسطة الدخل.

تتجلى هذه العوائق في كل من التحولات الثلاثة في الإنتاجية. فمن خلال الأدلة الواردة من مختلف البلدان، يُثبت بانديرا وآخرون (2022) أن الرجال أكثر عرضة من النساء للانتقال من العمل غير مدفوع الأجر إلى العمل القائم على السوق، وهو التحول الأول. وحتى عند مستويات منخفضة من نصيب الفرد في الناتج المحلي الإجمالي، يعمل ما يقرب من 60% من الرجال في عمل مدفوع الأجر، مقارنة بأقل من 40% من النساء (انظر الشكل 3).

الشكل 3: العمل مدفوع الأجر وغير مدفوع الأجر مصنف حسب الجنس



تظل هذه العوائق قائمة في التحولين الثاني والثالث، ففرص الحصول على العمل بأجر تكون غير متكافئة بين النساء والرجال. وعادة ما يكون الرجال أول من يحصلون على هذه الفرص (والرجال الأثرياء على وجه الخصوص). ويوضح الشكل 4 أن عدم المساواة في الحصول على العمل يكون أسوأ عندما يهيمن العمل بأجر في الشركات بشكل أكبر ويزداد التنوع المهني. وعلى الرغم من وجود اختلافات بين البلدان، فإن الفصل بين الجنسين يزداد مع تنوع المهنة، والذي، كما تمت مناقشته أعلاه، يزداد مع هيمنة العمل بأجر في الشركات ومع حجم الشركات. ويوضح الشكل أن الفصل بين الجنسين منخفض للغاية (10-15%) في إثيوبيا ورواندا، حيث تضم أقل من 30 مهنة أكثر من 0.1% من العمال. ومع ذلك، فإن الفصل بين الجنسين يزيد عن 60% في مجموعة من بلدان أمريكا اللاتينية، حيث يزيد عدد المهن المقابلة عن 70 مهنة، (والعراق، مع عدد أقل من المهن). ويعتبر الأردن قريب من هذه المجموعة ذات نسب الفصل المرتفعة، حيث يبلغ الفصل بين الجنسين حوالي 55%.



وقد توصل بانديرا وآخرون (2022) أنه كثيراً ما يتم توجيه النساء والرجال بشكل منهجي إلى أدوار مختلفة. وكثيراً ما يعكس هذا الفصل المهني معايير جنسانية متأصلة وتحيزات مؤسسية تحد من تحقيق إمكانات العمل بشكل كامل (جولدين، 1995؛ وهيريندورف وآخرون، 2014).

تشير الأدلة على المستويين الكلي والجزئي إلى أن المعايير الاجتماعية تشكل عائقاً أساسياً أمام مشاركة المرأة في سوق العمل. فعلى المستوى الأول، هناك تباين واضح في معدل مشاركة المرأة في القوى العاملة في البلدان ذات مستويات الدخل المتشابهة، مما يشير إلى أن الكلمة الفصل هي للعوامل المجتمعية وليس العوائق على المستوى الفردي (مثل المهارات، وما إلى ذلك). ويستعرض بانديرا وآخرون (2022) الأدلة المستمدة من مجموعة من التجارب العشوائية المتحكم فيها التي تقيم تأثير برامج التدريب التي تهدف إلى دفع النساء إلى دخول سوق العمل. من المتوقع أن تكون مثل هذه البرامج أكثر فعالية عندما تكون حصة النساء في القوى العاملة منخفضة، حيث ستستجيب معظم المشاركات للمعالجة (وهو ما لن يكون عليه الحال إذا كانت معظم النساء يعملن أصلاً). ومع ذلك، توصل المؤلفون إلى عكس ذلك: حيث كانت مثل هذه البرامج أكثر فعالية عندما كانت معظم النساء تعمل. وهذا يشير إلى أن المعايير الاجتماعية هي الحاسمة وليست العوائق الفردية.

تعتمد تكلفة كسر المعايير الاجتماعية على معتقدات الفرد حول مدى قوة التزام الآخرين بهذه المعايير. تشير الأبحاث إلى أن هذه المعتقدات قد تكون مبالغ فيها، مما يشير إلى أن الأفراد قد لا يتبعون تلك المعايير إذا ما كانوا على دراية بالنتائج الحقيقية للآخرين (بورشتين، وجونزاليس، ويانا جازاوا-دروت، 2020). وقد توصل المؤلفون - في دراستهم الرائدة التي تم إجراؤها في المملكة العربية السعودية - إلى أنه في مثل هذه الحالات يمكن للحملات الإعلامية أن تغير بشكل سريع من سلوك المرأة.

تدعم الحجج القوية للتمكين الجماعي والعدالة السياسات التي تعزز توزيع العمل على نحو محايد بين الجنسين. وعادة ما ترتبط المكانة الاجتماعية والفرص الاقتصادية والاستقلال المالي والنفوذ السياسي بالعمل القائم على السوق، وخاصة العمل بأجر (بانديرا وآخرون، 2022).

ومع ذلك، هناك أيضاً حجج مقنعة تتعلق بالكفاءة من أجل تحقيق المساواة في الفرص. والسبب الرئيسي وراء ذلك هو أن هذا يؤدي إلى توزيع أفضل للمواهب في الاقتصاد بسبب التوافق الأفضل بين خصائص الوظائف والمهارات مع زيادة مشاركة النساء في الوظائف في قطاع السوق (بانديرا وآخرون، 2022).

تعد المكاسب الاقتصادية المحتملة من دخول النساء إلى سوق العمل كبيرة. ويقدر صندوق النقد الدولي (2023) أن الاقتصادات الناشئة والنامية يمكن أن تشهد زيادة بنسبة 8% في الناتج المحلي الإجمالي على مدى السنوات القليلة المقبلة من خلال زيادة مشاركة المرأة في القوى العاملة بنسبة 9.5 نقطة مئوية فقط، مما يعكس التقدم المتوسط الذي أحرزته أعلى 5% من البلدان بين عامي 2014 و 2019. كما أن تحسين نتائج سوق العمل للنساء في الأردن يمكن أن يعزز النمو كما أظهرت ذلك رؤية الأردن للتحديث الاقتصادي والاستراتيجية الوطنية للمرأة. تظهر الأدلة في الأردن أنه إذا تمت زيادة توظيف الإناث إلى مستوى توظيف الذكور، فإن نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي في البلاد يمكن أن يرتفع بنسبة تصل إلى 70% (بينينجز، 2022).

توصل هسيه وآخرون (2019) - في دراسة استخدمت فيها بيانات الولايات المتحدة بين عامي 1960 و 2010 - إلى أن التخصيص الأكثر كفاءة للنساء والعمال السود كان مسؤولاً عن 20-40% من نمو نصيب الفرد في الناتج المحلي الإجمالي. وينظر أوليفيتي وبيرونجولو (2008) في نفس المسألة باستخدام بيانات من مختلف البلدان، ويُظهران أنه عندما تكون الاختلافات في معدلات مشاركة القوى العاملة بين النساء والرجال مرتفعة، تكون فجوات الأجور بين الجنسين منخفضة، والعكس صحيح. وعندما تكون العوائق أمام دخول النساء إلى سوق العمل مرتفعة، فإن النساء ذوات المهارات العالية/الأجور المرتفعة فقط هن من يشغلن الوظائف بأجر. وهذا يعني بدوره أن متوسط إنتاجية النساء في القوى العاملة أكبر من متوسط إنتاجية الرجال - لذا فإن إدخال النساء إلى سوق العمل سيزيد من متوسط مهارات وإنتاجية القوى العاملة (بانديرا وآخرون، 2022).

ويتعزز هذا الاستنتاج من خلال الأبحاث التي ركزت على إنتاجية العمال من الذكور والإناث في الشركة الواحدة، حيث قام أشرف وآخرون (2022) بدراسة بيانات أكثر من 100000 عامل بخلفيات تعليمية متماثلة ومناصب متشابهة في شركة كبيرة متعددة الجنسيات بين عامي 2015 و 2019. وقد أكدت بيانات الأجور هذه النتائج التي توصل إليها أوليفيتي وبيرونجولو (2008) بأن فجوة الأجور بين الجنسين تكون أصغر عندما تكون مشاركة المرأة في القوى العاملة أقل. وعندما تواجه النساء عوائق أكثر من الرجال الحاصلين على نفس المؤهل، فإن النساء العاملات، في المتوسط، يتمتعن بمهارات أعلى من نظرائهن من الذكور - وبالتالي فإن المرأة «الهامشية» التي يمكنها دخول سوق العمل بدلاً من العمل في المنزل تكون أكثر تأهيلاً وإنتاجية من الرجل الموظف «الهامشي». وباستخدام محاكاة مغايرة للواقع تساوي بين مشاركة الإناث والذكور في القوى العاملة، فقد تم التوصل إلى أن القضاء على العوائق التي تعترض النساء في العمل من شأنه أن يزيد من إنتاجية الشركة بنسبة 32%.

ومن ثم فإن التركيز على التحولات الإنتاجية في سوق العمل يسلب الضوء على الترابط بين النتائج الفردية والنتائج على المستوى الكلي. إن الحد من العوائق التي تحول دون دخول النساء إلى سوق العمل لا يمكن أن يؤدي إلى الحد من الفقر وانعدام المساواة فحسب، بل إنه يؤدي أيضاً في الوقت نفسه إلى زيادة الإنتاجية وارتفاع الدخل والنمو.

تكتسب هذه النتائج أهمية خاصة في السياق الأردني، لأن التأثيرات التي تم تحديدها تكون أقوى حيث تتمتع الفئات المستبعدة بمستوى عالٍ من التعليم، كما هو الحال بالنسبة للنساء والشباب في الأردن.

2. ديناميكيات سوق العمل في الأردن

يمتلك الأردن عدداً كبيراً من الشباب بمستوى عالٍ من التعليم يمكن أن يكونوا نواة لعمالة ماهرة في المستقبل. ومع ذلك فإن سوق العمل التي يدخلها هؤلاء الأفراد تواجه العديد من التحديات البنوية. ونتيجة لذلك، تعاني البلاد من انخفاض غير متناسب في معدلات مشاركة المرأة في القوى العاملة، وارتفاع معدلات البطالة بشكل مستمر - وخاصة بين النساء والشباب - وعدم كفاية معدلات خلق فرص العمل لاستيعاب الوافدين الجدد من النساء والشباب إلى القوى العاملة. وتزداد هذه الأمور سوءاً بسبب ضعف القطاع الخاص، الذي يظل صغيراً وغير متطور وغير تنافسي بالقدر الكافي، مما يؤدي إلى الاعتماد غير المستدام على القطاع العام لتوفير فرص العمل. وبالإضافة إلى عدم كفاية خلق فرص العمل، فإن أنواع الوظائف التي يتم عرضها لا تتناسب مع مهارات المشاركين الجدد في القوى العاملة الأردنية. تتمتع النساء في الأردن بمستوى عالٍ من التعليم، ولكن الوظائف المعروضة غالباً ما تكون منخفضة الجودة، بسبب الفصل بين الجنسين في المهن والمزايا الضعيفة، وضعف نمو الوظائف. وتؤكد ديناميكيات سوق العمل في الأردن على الحاجة الملحة إلى تدخلات مستهدفة لمعالجة الأسباب الجذرية لانخفاض مشاركة المرأة في القوى العاملة، وانتشار البطالة بين الشباب، والعوائق التي تحول دون تنمية القطاع الخاص. إن معالجة هذه التحديات ليست ضرورية للحد من الفقر على المستوى الفردي فحسب، بل إنها ضرورية أيضاً لتعزيز الإنتاجية ودفع عجلة النمو الاقتصادي المستدام على المستوى الكلي.

1. نظرة عامة: اثنين من التحديات الرئيسية

يعتبر معدل مشاركة المرأة في القوى العاملة في الأردن من بين أدنى المعدلات في العالم.

إن مشاركة المرأة في القوى العاملة في الأردن هي الأدنى في العالم بالنسبة للدول التي لم تشهد حالة صراع (تتمتع العراق واليمن فقط بمعدلات مشاركة نسائية أقل في القوى العاملة)، حيث تشارك 19.1% فقط من النساء في سن العمل بنشاط في سوق العمل حتى عام 2023، مقارنة بـ 63.8% من الرجال خلال نفس الفترة (دائرة الإحصاءات العامة، 2023). هذا المعدل أقل بكثير من المتوسط في البلدان ذات الدخل المتوسط (46%) وحتى أنه يعد أقل من المتوسط منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا (20%).

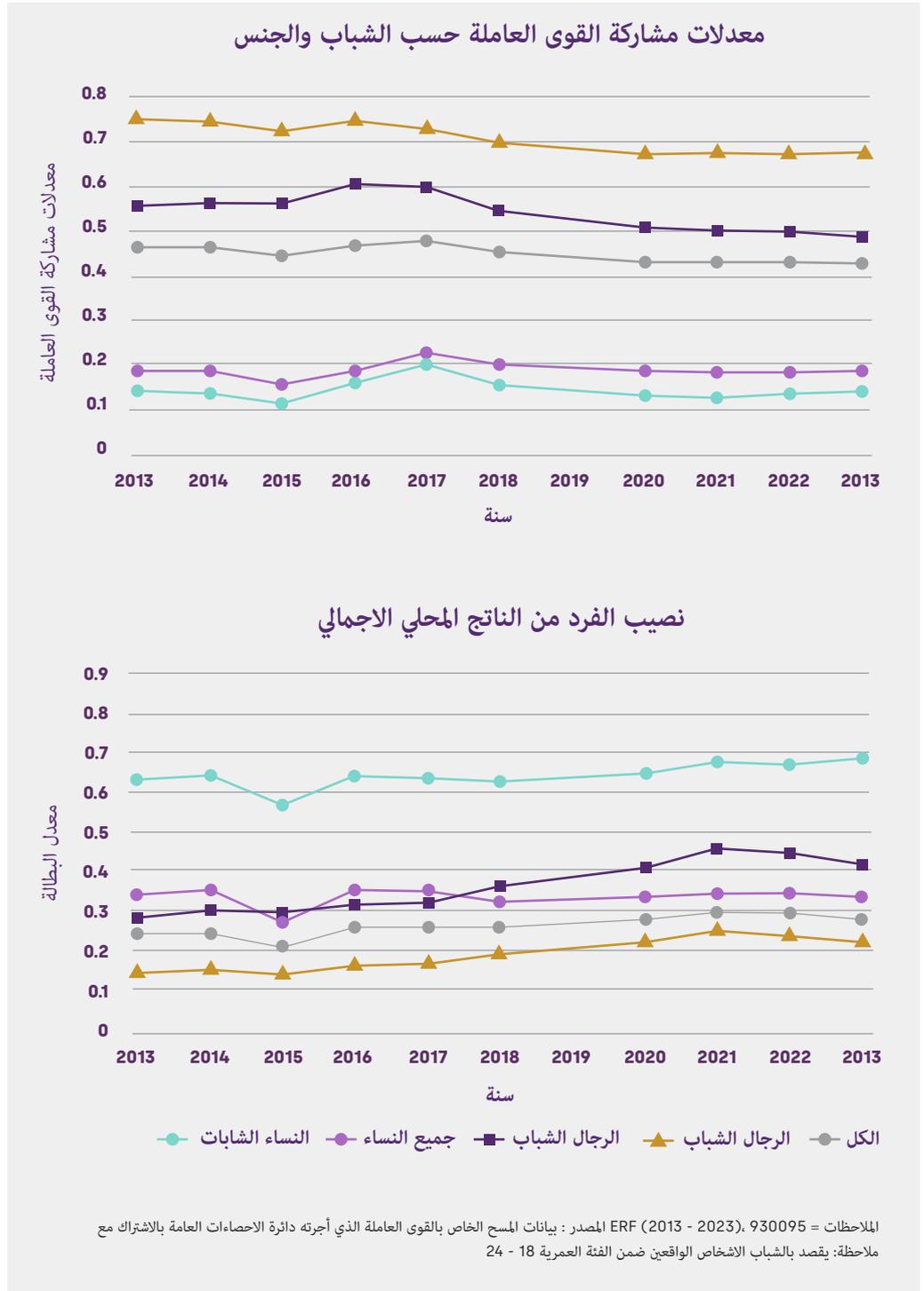
تعد معدلات مشاركة المرأة في القوى العاملة المنخفضة باستمرار في الأردن أمر لافت للنظر بشكل خاص عند مقارنتها بالتحويلات الكبيرة في أماكن أخرى في المنطقة. فقد شهدت المملكة العربية السعودية ارتفاعاً كبيراً في مشاركة المرأة في القوى العاملة، من 16.4% في عام 2014 إلى 34.5% في عام 2023، أي أكثر من ضعف معدل الأردن (البنك الدولي، 2023). وقد توصل تومايو وآخرون (2021) إلى أن تدفق النساء إلى القوى العاملة كان مدفوعاً بنمو فرص العمل في القطاع الخاص وكان مصحوباً بانخفاض في معدل البطالة من 32% إلى 24% بين عامي 2018 و 2020. وبينما زادت فرص العمل في جميع القطاعات تقريباً، بما في ذلك ارتفاع بنسبة 14% في قطاع التصنيع، إلا أنها كانت مركزة بشكل كبير في قطاع الخدمات، وخاصة "الأنشطة الإدارية وخدمات الدعم" و"أنشطة الإقامة والطعام"، حيث زادت فرص العمل بنسبة 37% و 50% على التوالي خلال الفترة 2019-2020 (تومايو وآخرون، 2021).

ما هي الأسباب وراء هذه التغييرات المفاجئة في المملكة العربية السعودية؟ في حين يُعتَقَد على نطاق واسع أن الإصلاحات الشاملة - من قبيل السماح للنساء بقيادة السيارات إلى التغييرات في قانون العمل وقانون الأسرة وقانون الوصاية - لعبت دوراً مهماً، فإن الأدلة التجريبية لا تزال محدودة باستثناء أمرين اثنين - التدخلات الإعلامية (تصحيح الأعراف والمعايير الاجتماعية المغلوطة) والسياسات الرامية إلى الحد من الفصل المهني على أساس الجنس - والتي سناقشها أدناه. وسنعود لمناقشة هذه المجموعة من القضايا في القسم الثالث.

خلال الفترة 2013-2023، بلغ متوسط معدل مشاركة المرأة في القوى العاملة 16.9% مقارنة بـ 63.8% للرجال (انظر الشكل 5). وفي حين لا تختلف معدلات مشاركة الرجال في القوى العاملة بين المناطق، فإن معدلات

مشاركة النساء في الجنوب (الكرك والطفيلة ومعان والعقبة) كانت أعلى بنسبة تتراوح بين 5 و 11 نقطة مئوية من تلك المعدلات الموجودة في المناطق الأخرى خلال الفترة 2017-2023. وفي حين أن المعدلات المنخفضة باستمرار لمشاركة المرأة في القوى العاملة تشكل التحدي الرئيسي، فإن الانخفاض في المشاركة بين الرجال - من 75.2% إلى 67.7% بين عامي 2013 و 2023 - أصبح اتجاهًا مثيرًا للقلق.

شكل 5: اتجاهات سوق العمل حسب الجنس والشباب في الأردن



تشير الأدلة المستمدة من الدراسات الاستقصائية إلى أن المعايير المجتمعية تشكل عاملاً مهماً. فقد وجدت دراسة حديثة للبنك الدولي أنه في حين يؤيد 96% من المستجيبين في الأردن عمل المرأة، فإن هذا التأييد مشروط وينخفض بسرعة عندما يواجه ظروفاً محددة تتعلق بالعمل (الغوري وآخرون، 2019). وينخفض التأييد إلى 80% للعمل خارج المنزل، و72% للنساء المتزوجات و54% فقط إذا كانت الوظيفة تتطلب من النساء ترك أطفالهن في رعاية الأقارب أثناء ساعات العمل. وعلاوة على ذلك، فإن 38% فقط من المستجيبين يؤيدون عمل المرأة إذا كانت الوظيفة تنطوي على العمل مع الرجال و26% فقط يؤيدونه إذا كانت الوظيفة تتطلب من النساء العودة إلى المنزل بعد الساعة 5 مساءً. وتسلط هذه النتائج الضوء على أن المعايير الاجتماعية المتجذرة والصور النمطية الجنسانية لا تزال تشكل التصورات فيما يتعلق بدور المرأة، وخاصة فيما يتعلق بمسؤوليات الرعاية وظروف العمل المقبولة.

إن تعزيز مشاركة المرأة في القوى العاملة أمر بالغ الأهمية للنمو الاقتصادي في الأردن وتحقيق الهدف الخاص برؤية التحديث الاقتصادي المتمثل في مضاعفة مشاركة المرأة في القوى العاملة من 14% في عام 2023 إلى 28% بحلول عام 2033 (يمكن الاطلاع على تفاصيل رؤية التحديث الاقتصادي والاستراتيجية الوطنية للمرأة، بما في ذلك الركائز والأهداف الرئيسية، في الملحق). وقد أثبت بينينجز (2022) أنه إذا وصلت نسبة النساء العاملات في الأردن إلى نفس مستوى نسبة الرجال، فإن نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي قد يزيد بنسبة تصل إلى 70%. ومن المرجح أن تكون المكاسب الاقتصادية من السياسات الفعالة لتعزيز مشاركة المرأة في القوى العاملة ومعالجة نقص العمالة والبطالة أعلى من ذلك، نظراً لأن النساء الأردنيات من بين أكثر السكان تعليماً في المنطقة.

يعاني الشباب في الأردن من أحد أعلى معدلات البطالة في المنطقة.

بلغ معدل البطالة بين الشباب 47.2% في عام 2023 (دائرة الإحصاءات العامة، 2023). وخلال الفترة 2013-2023، ارتفع معدل البطالة الإجمالي في الأردن، بمتوسط 20.3%، متجاوزاً متوسط منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا البالغ 10.4% ومتوسط الدول ذات الدخل المتوسط البالغ 1.6% (دائرة الإحصاءات العامة، 2023؛ البنك الدولي، 2024). وبالنسبة لكل من النساء والرجال، فإن معدلات البطالة ترتفع بشكل كبير بين الشباب: بمتوسط 36% للرجال الذين تتراوح أعمارهم بين 18 و 24 عاماً خلال الفترة 2013 - 2023، وبنسبة مذهلة بلغت 63.9% بين النساء الشابات.

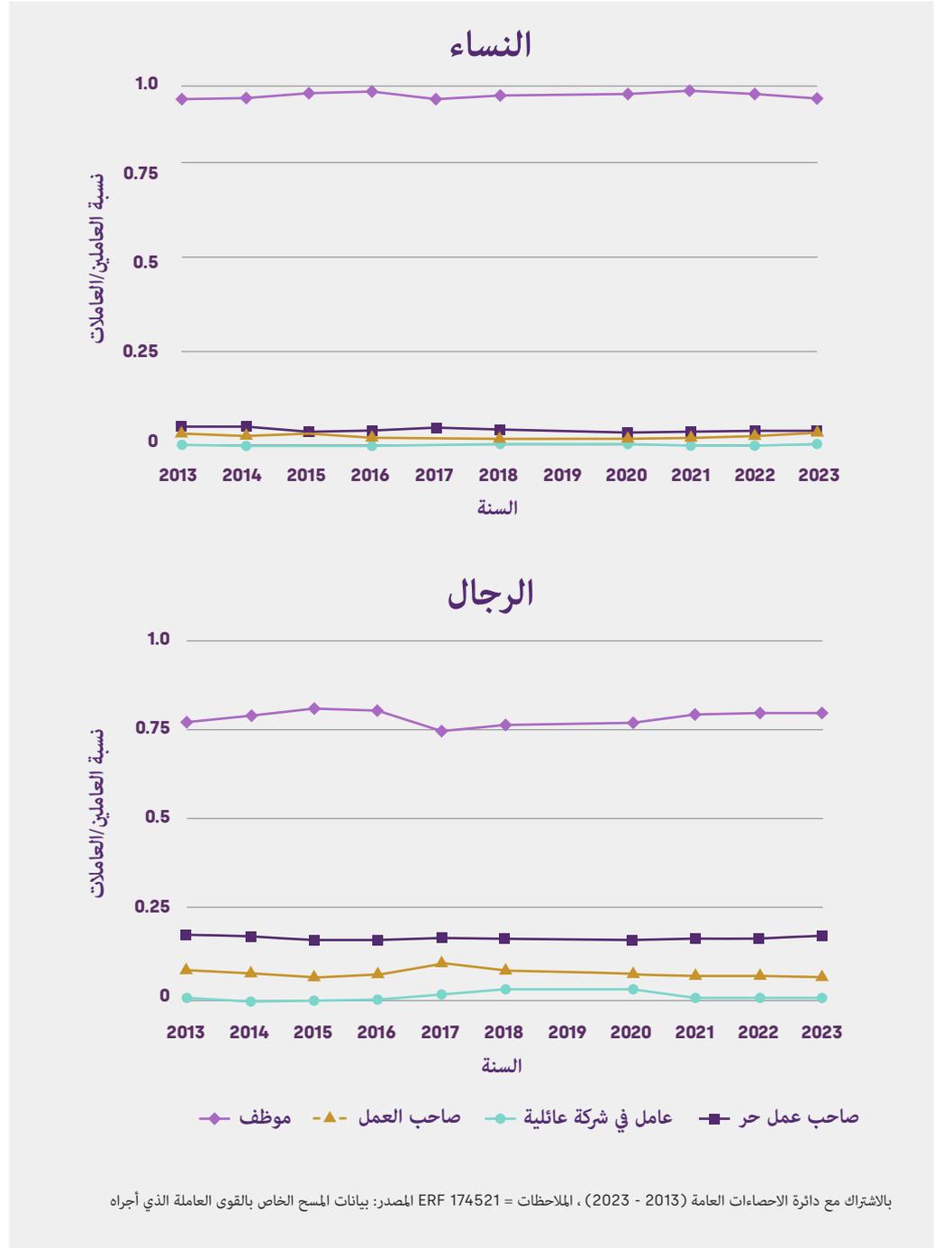
إن انخفاض مشاركة المرأة في القوى العاملة وارتفاع معدلات البطالة بين الشباب في الأردن هما نتيجة لمجموعة من القضايا التي تتقاطع مع التحولات الثلاثة التي تمت مناقشتها في القسم الأول. وسيتم تخصيص الجزء الأول من القسم 3 لمناقشة هذه القضايا المتقاطعة والتدخلات السياسية المحتملة.

II. التحول من العمل غير مدفوع الأجر إلى العمل الحر أو ريادة الأعمال

يتحول عدد قليل من النساء من العمل غير مدفوع الأجر إلى العمل الحر أو ريادة الأعمال.

تُعرف النساء في المقام الأول بأنهن ربات بيوت، مع زيادة نسبة النساء اللواتي يبقين في المنزل مع تقدم العمر (دائرة الإحصاءات العامة، 2023). والجدير بالذكر أن الزيادة في عدد النساء اللواتي يبقين في المنزل من الفئة العمرية 18-24 إلى الفئة 25-34 تأتي نتيجة لانتقال الفتاة أو المرأة من حالة الطالبة إلى ربة البيت، في حين أن نسبة صغيرة منهن فقط تأتي من النساء اللواتي يخرجن من إطار القوى العاملة (انظر الشكل 11 في الملحق). جميع النساء اللواتي يدخلن سوق العمل يشغلن وظائف بأجر كموظفات. أما نسبة النساء البقية اللواتي يعملن في شركة عائلية أو يعملن أعمالاً حرة لحسابهن الخاص أو يعملن كرائدات أعمال فهي لا تكاد تذكر. وعلى النقيض من ذلك، يعمل عدد أكبر بكثير من الرجال في هذه الفئات، حيث يعمل 17.8% منهم أعمالاً حرة لحسابهم الخاص.

الشكل 6: حالة التوظيف حسب الجنس (القطاع الخاص)



يثير المستوى المنخفض بشكل لافت من العمل الحر وزيادة الأعمال بين النساء تساؤلات حول التدخلات المحتملة لتسهيل هذا التحول. وكما تمت مناقشته في القسم 3، فإن الوصول إلى التمويل وكذلك الحصول على المهارات المطلوبة تشكل في كثير من الأحيان عائقاً رئيسياً. وقد أدى نمو التجارة الإلكترونية إلى خلق مجموعة



III. التحول إلى العمل بأجر

تظهر معدلات البطالة المرتفعة الموضحة في الشكل 6 حجم العوائق التي تواجهها النساء في عملية التحول من العمل غير مدفوع الأجر إلى العمل بأجر. هناك قضيتان أخريان تتعلقان بهذا التحول وتظهران بشكل جلي في البيانات وهما: هيمنة فرص العمل في القطاع العام وتفضيل العمل في الشركات الكبيرة بين النساء العاملات في القطاع الخاص.

غالبية النساء الموظفات يعملن في القطاع العام.

في عام 2023، كان أكثر من 55% من النساء الموظفات يعملن في القطاع العام، مقارنة بنحو 54% في القطاع الخاص (دائرة الإحصاءات العامة، 2023). وكما هو موضح في الشكل 7، فقد شهدت نسبة النساء العاملات الموظفات في القطاع العام انخفاضاً منذ عام 2020، بعد حدوث انخفاض مماثل سابق خلال الفترة 2014-2017، حيث قلصت الحكومة التوظيف في القطاع العام استجابة للقيود المالية وإصلاحات القطاع العام. ومع ذلك، لا تزال فجوة التوظيف في القطاع الخاص كبيرة. وتزيد هذه الانخفاضات من الحاجة إلى نمو قوي في الوظائف للنساء في القطاع الخاص لتجنب تفاقم الفوارق القائمة بين الجنسين.

في حين أن استخدام الأردن للتوظيف في القطاع العام لتحويل فرص النساء في العمل بأجر يتماشى مع التجارب الدولية (انظر مختاروفا وآخرون، 2021)، فإن حجم التوظيف في القطاع العام أكبر بكثير من أي مكان آخر، حيث أن هناك 46% من إجمالي القوى العاملة في الأردن تعمل في القطاع العام (دائرة الإحصاءات العامة، 2023)، وهو ما يقرب من ضعف المعدل الإقليمي البالغ 24.5% وأكثر من أربعة أضعاف المتوسط في الدول ذات الدخل المتوسط (سودرجرين وجامارانو، 2024).

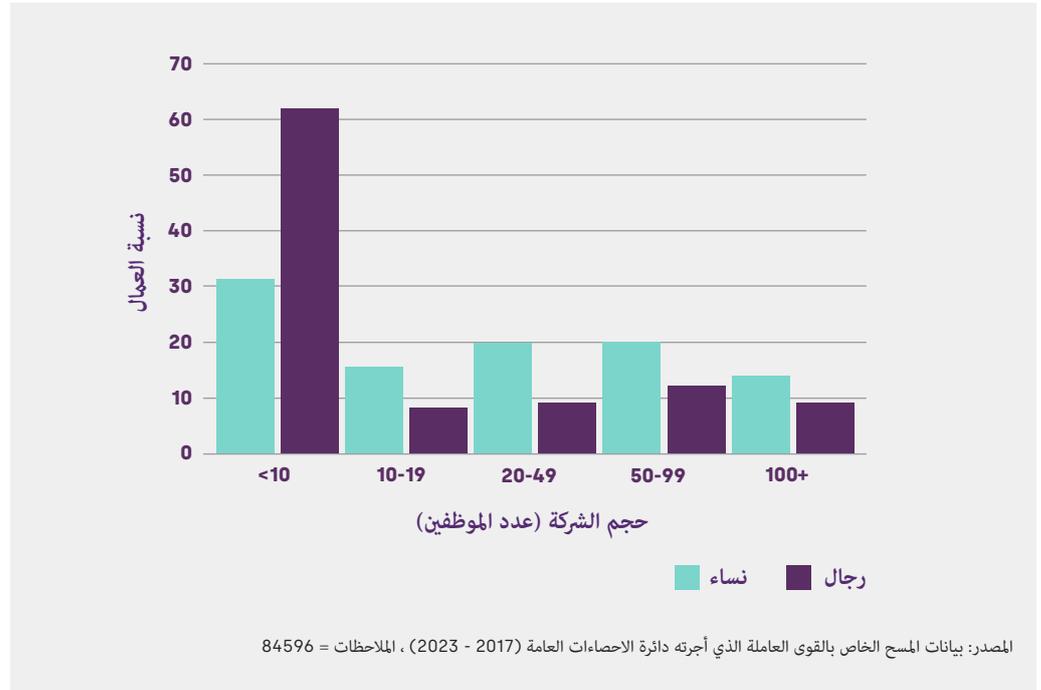
شكل 7: التوظيف في القطاع العام مقابل القطاع الخاص مصنف حسب الجنس الأولويات الرئيسية للسياسات في الأردن: ضمان المساواة في المعاملة في الإطار القانوني للعمل



النساء العاملات في القطاع الخاص يفضلن الشركات الأكبر حجماً.

تعمل النساء في شركات يبلغ متوسط عدد العاملين فيها 68 عاملاً، في حين يعمل الرجال في شركات يبلغ متوسط عدد العاملين فيها 33 عاملاً. وتزيد نسبة النساء العاملات في الشركات التي يبلغ عدد العاملين فيها 50 عاملاً أو أكثر بنحو 14.4 نقطة مئوية عن النسبة المماثلة للعاملين من الرجال، في حين أن نسبة النساء العاملات في الشركات التي يقل عدد العاملين فيها عن 10 عمال تبلغ نصف نسبة العمال من الرجال (انظر الشكل 8).

شكل 8: توزيع العمال حسب حجم الشركة والجنس



VI. التحول إلى العمل المتخصص في الشركات الكبرى

هناك أربع قضايا بارزة في البيانات المتعلقة بتحول النساء إلى المهن المتخصصة في الشركات الكبرى وهي: درجة الفصل المهني، ونسبة البطالة بين النساء المتعلّقات تعليماً عالياً، ونقص الوظائف ذات المزايا المناسبة، والنمو الضعيف في الوظائف.

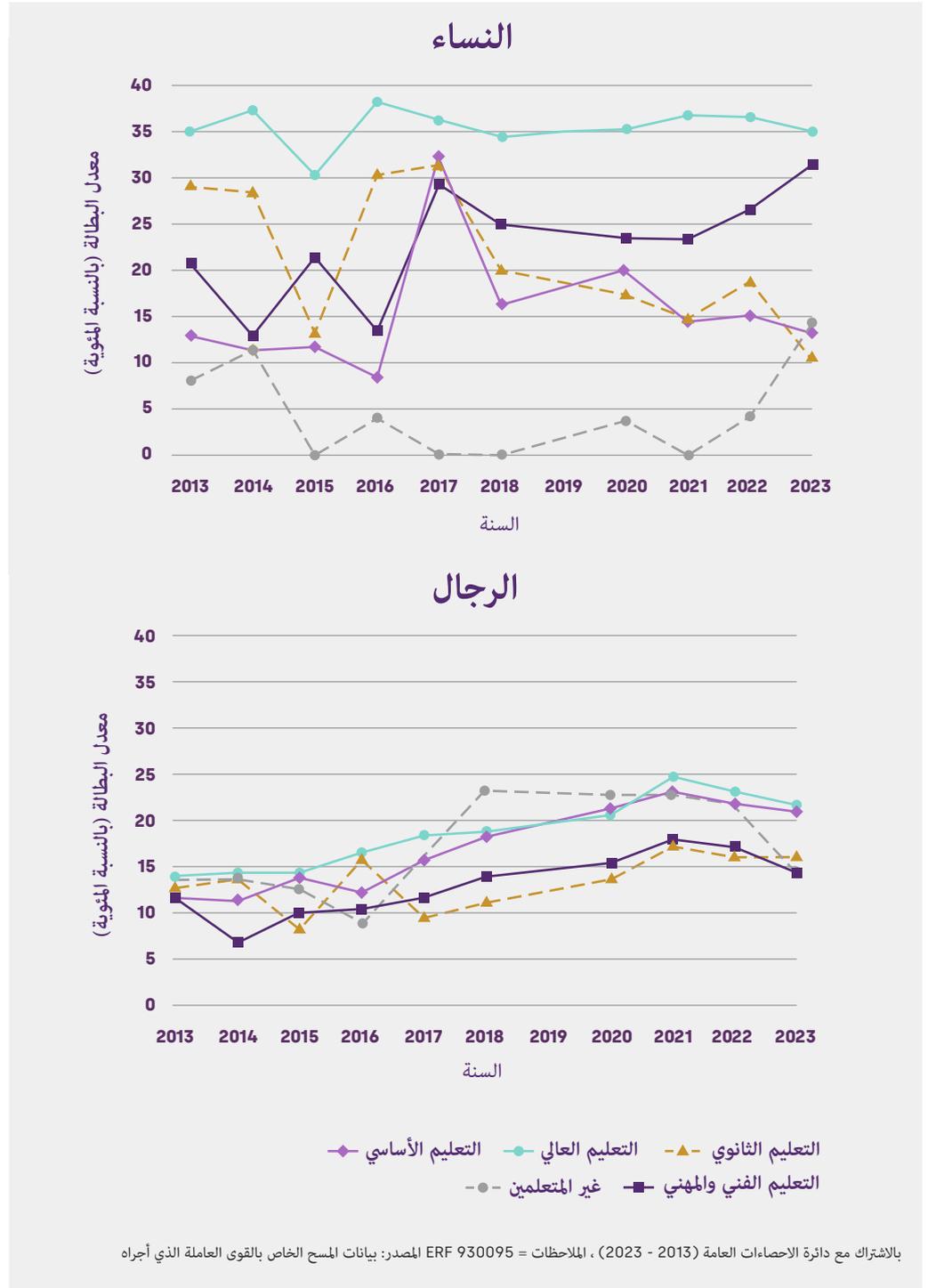
فرص العمل في الشركات الكبيرة محدودة.

يتجلى الافتقار إلى فرص العمل المتاحة للنساء في القطاع الخاص بوضوح في ارتفاع معدلات البطالة بين النساء، حتى بين أولئك الحاصلات على أعلى مستويات التعليم. ويكشف تحليل فرص العمل عن درجة عالية من الفصل بين الجنسين في المهن، ونقص الوظائف "الجيدة"، ومُط من النمو الاقتصادي يتركز في القطاعات التي يهيمن عليها الرجال.

تعاني النساء المتعلّقات تعليماً عالياً من أعلى معدلات البطالة في الأردن.

تكمل النساء التعليم العالي في الأردن بنسبة أعلى من الرجال. ومع ذلك، هناك علاقة سلبية قوية بين التعليم والتوظيف بالنسبة للنساء، ليست كذلك بالنسبة للرجال، كما هو موضح في الشكل 9. يبلغ معدل البطالة بين النساء الحاصلات على تعليم عالٍ حالياً 35%، ويبلغ معدل البطالة بين النساء الحاصلات على تدريب في المجالين الفني والمهني 31%، مقارنة بمعدل متوسط يبلغ 13% بين الحاصلات على تعليم ثانوي أو أقل. وعلى النقيض من ذلك، يبلغ متوسط معدلات البطالة بين الرجال 20% فقط وتختلف قليلاً حسب المستوى التعليمي.

شكل 9: معدلات البطالة حسب المستويات التعليمية والجنس

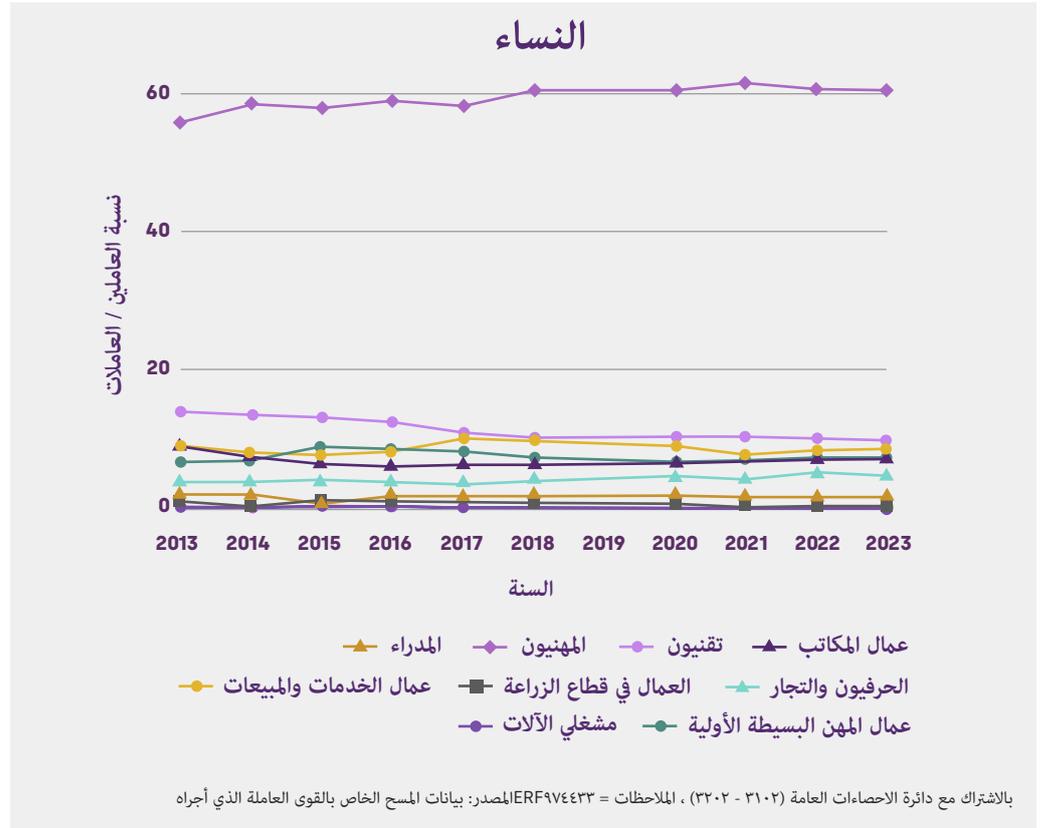


تسلط هذه المستويات المرتفعة من البطالة بين النساء المتعلّقات تعليماً عالياً الضوء على أهمية النظر إلى جانب الطلب وطبيعة فرص العمل.

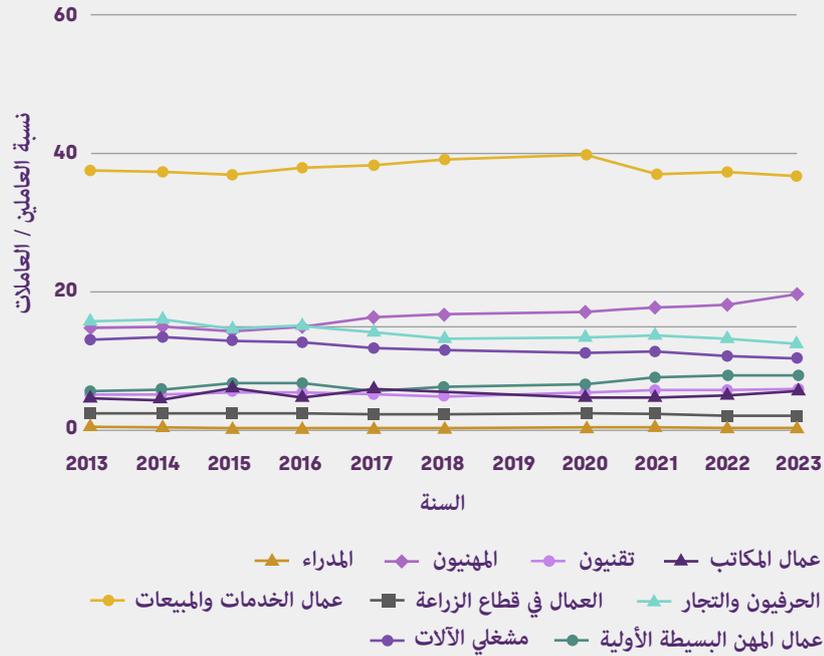
هناك فصل شديد بين الجنسين في المهن، حيث تنضوي معظم فرص العمل في القطاع الخاص تحت المهن التي يهيمن عليها الرجال.

يوضح بانديرا وآخرون (2022) - كما هو مذكور في القسم 1 - أنه مع زيادة تقسيم العمل في الشركات الأكبر حجماً وزيادة التخصص المهني، يتركز النساء والرجال في مهن مختلفة. تميل النساء ضمن التحول الثالث وهن اللواتي يمارسن العمل الأكثر تخصصاً في الشركات الأكبر حجماً إلى التجمع في المهن التي تتطلب مهارات عالية، مثل الوظائف المهنية والتقنية والمكتبية. ومع ذلك، تهيمن المهن التي يفضلها الرجال على القطاع الخاص الصغير غير المتنوع في الأردن، مما يحد من توفر الفرص بالنسبة للنساء، وخاصة بالنسبة لأولئك الحاصلات على تعليم عالٍ. يوضح الشكل 10 التنوع المهني في الأردن مع مرور الوقت باستخدام رموز التصنيف الدولي القياسي للمهن لعام 2008. تشير الرموز إلى تسع مجموعات مهنية، مرتبة تنازلياً حسب المهارة، حيث يكون المديرون هم الأكثر مهارة والمهن الأولية هي الأقل مهارة. يتمتع الأردن بتوزيع متنوع إلى حد معقول للعمالة ويعتمد بشكل قليل جداً على العمالة الزراعية. وعلى مدى العقد الماضي، عملت 57.5% من النساء الأردنيات في الوظائف المهنية، وخاصة في مهن مثل التدريس، والأعمال التجارية والإدارية، والعمل في مجال الصحة (دائرة الإحصاءات العامة، 2023). وتعد مهنة التدريس هي المهنة الأكثر شيوعاً بين النساء، حيث تستحوذ على 7.53% من النساء العاملات (دائرة الإحصاءات العامة، 2023). وتستمر هذه الأنماط حتى بعد استبعاد العمل في القطاع العام، حتى ولو كان بدرجة أعلى قليلاً من التنوع المهني. ومن بين النساء العاملات في القطاع الخاص، تعمل 48.9% كمهنيات و23.5% كمعلمات (دائرة الإحصاءات العامة، 2023).

الشكل 10: حصص المهن حسب الجنس



الرجال



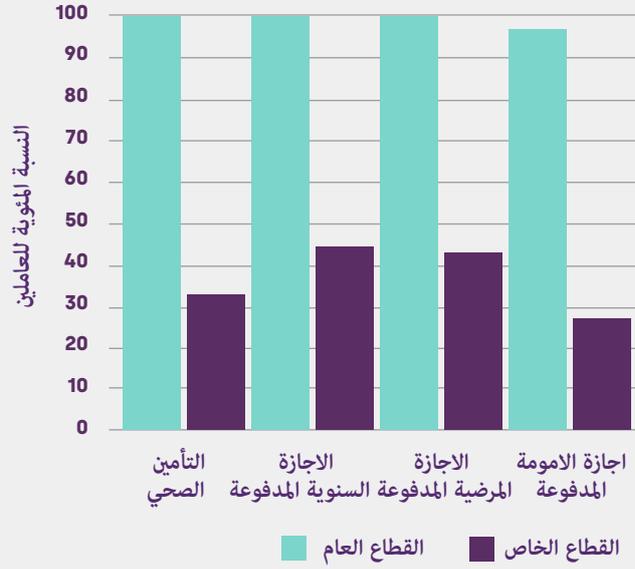
بالاشتراك مع دائرة الإحصاءات العامة (٢٠٢ - ٢٠٢٠)، الملاحظات = ERF٩٧٤٤٣٣ المصدر: بيانات المسح الخاص بالقوى العاملة الذي أجراه

يعمل الرجال في مجموعة متنوعة أكبر من المهن في كل من القطاعين الخاص والعام. يمثل عمال الخدمات الوقائية، مثل الشرطة ورجال الإطفاء وقوات الأمن، المهنة الأكثر شيوعاً بين الرجال، حيث يشكلون 25.5% من العمال الذكور في القطاعين العام والخاص (دائرة الإحصاءات العامة، 2023). وتعد المهنة الأكثر شيوعاً للرجال - في القطاع الخاص - هي المبيعات والخدمات، حيث تمثل 25.4% من جميع وظائف القطاع الخاص (دائرة الإحصاءات العامة، 2023). ضمن هذه المجموعة المهنية، يعمل الرجال بشكل أساسي في وظائف المبيعات، على عكس الخدمات. وتعد ثاني أكثر مهنة شيوعاً في القطاع الخاص هي الحرف اليدوية والتجارة، والتي تستوعب 24.1% من الموظفين الرجال (دائرة الإحصاءات العامة، 2023). وتشمل هذه المجموعة المهنية أعمال البناء والحداثة والحرف اليدوية والأعمال الكهربائية والإلكترونية وتجهيز الأغذية والتجارة وصناعة الملابس.

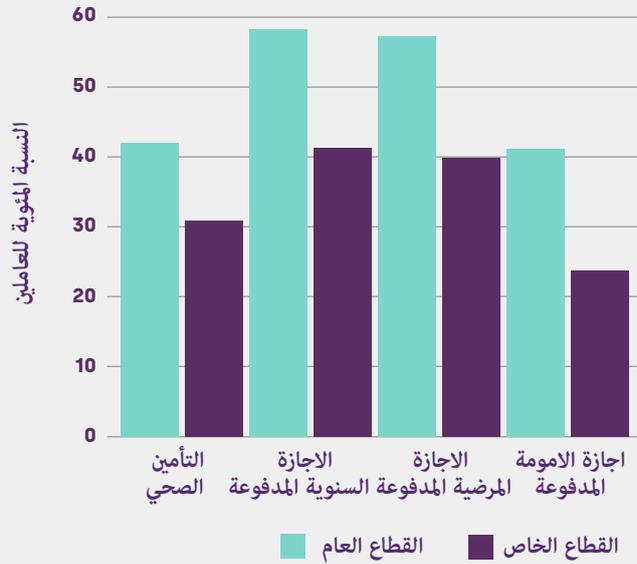
تمنع مواصفات العمل غير المناسبة في القطاع الخاص المرأة عن العمل.

تفضل النساء الأردنيات بشكل ملحوظ الوظائف التي توفر التأمين الصحي والإجازات المدفوعة الأجر مثل الإجازات السنوية والمرضية وإجازة الأمومة. وهذا هو السبب الرئيسي وراء حرص غالبية النساء على التوظيف في القطاع العام. وكما هو موضح في الشكل 11، توفر جميع وظائف القطاع العام تقريباً التأمين الصحي والإجازات المدفوعة الأجر مثل الإجازات السنوية والمرضية وإجازة الأمومة. تجدر الإشارة هنا إلى أن هذه المزايا لا تتوفر سوى في أقل من نصف وظائف القطاع الخاص. يوضح الشكل 11 أيضاً جودة الوظائف والمزايا في القطاع الخاص حسب الجنس، مما يكشف عن تفضيل قوي بين النساء للوظائف ذات الجودة الجيدة. تعمل النساء أيضاً أياماً أقصر، مما يشير إلى تفضيل ساعات عمل أكثر مرونة. وتعمل النساء في القطاع الخاص بمعدل 7.2 ساعة في اليوم مقارنة بـ 8.2 ساعة للرجال. كما تعمل النساء في القطاع العام بمعدل 6.9 ساعة في اليوم، مما يسلط الضوء على المرونة الإضافية التي يوفرها القطاع العام للنساء (دائرة الإحصاءات العامة، 2023).

جودة الوظائف والمزايا - حسب الجنس



جودة الوظائف والمزايا - حسب القطاع



المصدر: بيانات المسح الخاص بالقوى العاملة (2017 - 2023)، الملاحظات = 104046

أدى تركيز النمو الاقتصادي في قطاعات محددة، إلى محدودية فرص عمل المرأة.

لم تتم ترجمة النمو الاقتصادي بشكل متناسب في الأردن بحيث يشمل زيادة فرص العمل للنساء، وهو الأمر الذي يشير إلى وجود علاقة غير مرنة بين نمو الناتج المحلي الإجمالي وتشغيل العمالة النسائية. يرجع هذا التفاوت إلى حد كبير إلى عدم التوافق بين القطاعات التي تدفع عجلة النمو الاقتصادي وتلك التي توظف عدداً كبيراً من النساء. لقد شهدت قطاعات مثل التصنيع والبناء، والتي كان يهيمن عليها الذكور تقليدياً، نمواً كبيراً. على سبيل المثال، في النصف الأول من عام 2023، نما الاقتصاد الأردني بنسبة 7.2٪، مدفوعاً بالنمو القوي في قطاع الخدمات والتعافي في قطاع الزراعة (يوسف وآخرون، 2023). وفي الربع الرابع من عام 2023، ساهم قطاع التصنيع بنسبة 18.3% في نمو الناتج المحلي الإجمالي، بينما ساهم قطاع البناء بنسبة 1.3% (دائرة الإحصاءات العامة، 2023) (انظر الجدول 1 في الملحق). وعلى العكس من ذلك، شهدت القطاعات التي تنتشر فيها النساء بشكل أكبر، مثل التعليم والرعاية الصحية، نمواً أقل نسبياً. في عام 2023، شكلت النساء حوالي 64.6% من القوى العاملة في قطاع التعليم و 51.5% في قطاع الرعاية الصحية والعمل الاجتماعي. ومع ذلك، لم تتوسع هذه القطاعات بنفس وتيرة توسع القطاعات التي يهيمن عليها الذكور. فعلى سبيل المثال، في الربع الرابع من عام 2023، ساهمت الخدمات الاجتماعية والشخصية، والتي تشمل خدمات التعليم والرعاية الصحية، بنسبة 5.8% فقط في نمو الناتج المحلي الإجمالي، وهو رقم أقل بكثير من ما تم تحقيقه في قطاع التصنيع أو قطاع البناء (دائرة الإحصاءات العامة، 2023) (انظر الجدول 1 في الملحق). يعكس هذا الخلل بنية سوق العمل غير المجهزة بشكل كافٍ لاستيعاب النساء في قوتها العاملة، مما يؤكد الحاجة إلى سياسات مستهدفة لتعزيز توظيف الإناث في مجموعة أوسع من الصناعات المتنامية.

لقد أدت الصدمات الاقتصادية، مثل أزمة اللاجئين السوريين وجائحة كوفيد-19، إلى تفاقم التحديات التي تواجهها النساء الأردنيات في سوق العمل، مما أدى إلى زيادة تقليص فرص العمل المحدودة للنساء. تؤثر هذه الصدمات الخارجية بشكل غير متناسب على القطاعات التي تكون فيها النساء مُمَثَّلات بشكل مفرط، بما في ذلك قطاعات الرعاية الصحية والتعليم والقطاع العام، والتي غالباً ما يتم فيها تجميد عملية التوظيف وفرض قيود على الميزانية أثناء فترات الركود الاقتصادي. وقد أدى وباء كوفيد-19، على وجه الخصوص، إلى تكثيف استبعاد النساء من القوى العاملة من خلال زيادة مسؤوليات الرعاية والأعمال المنزلية. وأشارت إحدى الدراسات إلى أن حوالي امرأة واحدة من بين كل ثلاث نساء عاملات في الأردن فقدت وظيفتها في بداية الوباء، وغالباً ما عانت أولئك اللواتي احتفظن بوظائفهن من انخفاض الأجور. كما تأثرت الشابات بشكل كبير، حيث بلغت معدلات البطالة ما يقرب من 67% في عام 2021 (صندوق النقد الدولي، 2022). وعلى النقيض من ذلك، في حين زادت معدلات البطالة بين الذكور بشكل طفيف في بداية الوباء، إلا أنها أظهرت انتعاشاً طفيفاً مع تخفيف القيود وإعادة فتح الاقتصاد.

3. السياسات الرامية إلى زيادة فرص العمل ومشاركة المرأة في القوى العاملة

يستعرض هذا القسم الأدلة الدولية إلى جانب الأدلة الواردة من الأردن ومنطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا بشأن السياسات الرامية إلى تعزيز مشاركة القوى العاملة وتحسين نتائج توظيف النساء والشباب بهدف تحديد الخيارات الرئيسية للسياسات من أجل النظر فيها في الأردن.

تتوافق السياسات والتوصيات الموضحة في هذا القسم بشكل كبير مع الأطر الاستراتيجية التي حددتها رؤية الأردن للتحديث الاقتصادي والاستراتيجية الوطنية للمرأة. وتركز الاستراتيجيتان على معالجة التحديات المزدوجة المتمثلة في البطالة بين الشباب وانخفاض مشاركة المرأة في القوى العاملة، بهدف "مضاعفة مشاركة المرأة في القوى العاملة" واستيعاب أكثر من مليون شاب في سوق العمل من خلال نهج شامل ومتعدد القطاعات. تعمل هذه الأهداف الشاملة على توجيه عملية تطوير السياسات التي تعالج العوائق الهيكلية التي تحول دون إدماج المرأة اقتصادياً، مع التركيز أيضاً على استيعاب الفئة الشابة في التوظيف، وخاصة بين النساء.

سنبداً بمناقشة السياسات التي لها أهمية خاصة في التحول الأول، المتمثل في التحول من العمل غير مدفوع الأجر في المنزل إلى العمل الحر، ثم سنناقش السياسات ذات الأهمية الخاصة في التحولين الثاني والثالث: التحول إلى العمل بأجر والتحول إلى العمل المتخصص في الشركات الكبيرة. ثم سنناقش بعد ذلك مجموعة من السياسات الأساسية المتقاطعة التي تعمل على تعزيز التحولات الثلاثة في الإنتاجية التي تمت مناقشتها في القسم الأول. وفي حين تركز بعض السياسات التي تمت مناقشتها بالتحديد على مشاركة المرأة في القوى العاملة، فإن غالبيتها تركز أيضاً على تحديات استيعاب فئة الشباب في التوظيف.

وأخيراً، يسلط هذا القسم الضوء أيضاً على الأدلة الواردة من الأبحاث التي يجريها مركز النمو الدولي في الأردن بشأن القضايا التي تم تحديدها في هذا البحث. ينصب التركيز الأساسي لهذه الأبحاث المتطورة على اختبار فعالية التدخلات السياساتية المحددة، بهدف تقديم رؤى عملية قابلة للتنفيذ وأدلة قوية حول مدى نجاحها من أجل اسناد عملية اتخاذ القرارات بشأن أفضل السبل لتحقيق الأهداف الطموحة لرؤية التحديث الاقتصادي والاستراتيجية الوطنية للمرأة

يلخص الجدول 1 أدناه العوائق ذات الصلة بكل تحول من التحولات في إنتاجية العمالة، إلى جانب التدخلات السياساتية المقابلة لمعالجة كل عائق. ويستند اختيار التدخلات السياساتية إلى الأدلة المقدمة أدناه في القسم 3.

الجدول 1: التحولات في إنتاجية العمالة: العوائق والتدخلات السياساتية

1. التحول من العمل غير مدفوع الأجر إلى العمل الحر أو زيادة الأعمال				
العوائق	الوصول إلى التمويل	الوصول إلى الأسواق		
التدخلات السياساتية	تعزيز تدخلات زيادة الأعمال التي تجمع بين نقل الأصول والتدريب	تعزيز التجارة الإلكترونية		
	ضمان الإيداع المباشر للتمويل في حسابات النساء	رقمنة المعاملات وتقليل الوسطاء في سلسلة التوريد		
	تحسين الثقافة المالية بين النساء	دعم زيادة الأعمال في الأوساط النسائية من خلال ضمان عقود عادلة ودعم بناء الشبكات النسائية وتعزيز الثقة بالنفس		
	توسيع نطاق الخدمات المصرفية عبر الهاتف المحمول والخدمات المالية الرقمية			
2. التحول إلى العمل بأجر في الشركات الصغيرة والمتوسطة الحجم				
العوائق	العوائق القانونية	رعاية الاطفال	عدم المرونة في ترتيبات العمل	النقل
السياسات التدخلات ساتية	تطبيق المساواة بين الجنسين في الحصول على الوظائف والمعاشات التقاعدية والأجور	توسيع نطاق الوصول إلى رعاية الأطفال والقدرة على تحمل التكاليف المتعلقة بها وابداء المرونة بشأنها	توسيع فرص العمل من المنزل وفرص العمل بدوام جزئي	توسيع شبكات النقل العام في المناطق الحضرية والريفية (كما في ذلك أنظمة التعرف المتكاملة)
	اتخاذ التدابير اللازمة لتلبية احتياجات المرأة وسلامتها (إجازة الوالدين، والمرونة في ساعات العمل، وسياسات مكافحة التحرش)			
	تعزيز تدابير السلامة والاستثمار في بناء الأرصفة	توفير التدريب المالي والمهاري للعمل عن بعد والعمل المؤقت		
3. التحول إلى العمل بأجر في الشركات الصغيرة والمتوسطة الحجم				
العوائق	البحث عن وظيفة ومطابقة الوظائف	الفصل بين الجنسين	انخفاض جودة الوظائف في القطاع الخاص	
التدخلات السياساتية	تعزيز منصات البحث عن العمل عبر الإنترنت وتزويد الباحثين عن عمل بالتدريب وخطط البحث عن عمل	توسيع السياسات التي تتطلب التوظيف المحايد بين الجنسين	تعزيز القواعد والأحكام الخاصة بالشركات الكبرى فيما يتعلق بالمزايا الأساسية للموظفين مثل التأمين الصحي والإجازات والمعاشات التقاعدية.	
	توفير معلومات حول مهارات العمال وأسواق العمل	تسهيل دخول المرأة إلى القطاعات التي يهيمن عليها الرجال		
العوائق المتقاطعة والتدخلات السياساتية				
العوائق	المعايير الاجتماعية	التدريب	ضعف النمو في الوظائف	
التدخلات السياساتية	تعزيز حملات التوعية لتحديث معتقدات الرجال عن المرأة والعمل	تعزيز اجراء المزيد من البحوث حول فعالية التدريب، على سبيل المثال، "المرأة في التصنيع" و مبادرات "المتاجر الإلكترونية"	تعزيز الصناعات التصديرية، وخاصة تلك التي توظف النساء بشكل غير متناسب	
	تنفيذ البرامج الرامية لرفع الثقة بالنفس لدى المرأة	تعزيز مشاركة المرأة في الخدمات ذات القيمة العالية		

1. السياسات الداعمة للتحويل من العمل غير مدفوع الأجر إلى العمل الحر أو ريادة الأعمال

هناك عائقان رئيسيان يحولان دون الانتقال من العمل غير مدفوع الأجر في المنزل أو المزرعة إلى العمل الحر أو ريادة الأعمال (التحول الأول) هما: الوصول إلى التمويل والوصول إلى الأسواق. ولفهم أفضل السبل لمعالجة هذه التحديات، سيتم أدناه استعراض الأدلة المحلية والدولية وتقديم توصيات سياسية رئيسية.

تحسين فرص الحصول على التمويل

إن تحسين فرص الحصول على التمويل يزيد من نشاط الأعمال التجارية المنزلية لدى النساء. لقد أدى الوصول إلى التمويل بشكل عام، والتمويل الأصغر بشكل خاص، في المناطق الحضرية في الهند، إلى زيادة مشاركة المرأة في القوى العاملة على المدى البعيد مع تحسن العمل في نشاط الأعمال التجارية المنزلية (فيلد وآخرون، 2016). وقد تم تأكيد أهمية التمويل بالنسبة للنساء اللواتي ينتقلن من العمل غير مدفوع الأجر إلى العمل الحر في العديد من الدراسات الأخرى، ويُستشهد به كأثر إيجابي رئيسي للتمويل الأصغر ينبغي استخدامه في السياسات (بانيرجي وآخرون، 2015).

أثبتت الدراسات فعالية الجمع بين التمويل وتحويلات الأصول والتدريب بشكل خاص. ونظراً لأن النساء يواجهن العديد من العوائق التي تحول دون المشاركة في الأنشطة السوقية، فقد ثبت أن حزم التدخلات المجمعة التي تجمع بين التمويل وتحويلات الأصول الكبيرة والتدريب أنها فعالة للغاية. كما ثبت أن برنامج "الدفعة الكبيرة" لمرة واحدة لتحويل الأصول والمهارات في مجال الثروة الحيوانية ("برنامج التخرج") الذي أطلقتته منظمة براك في بنغلاديش يمكّن النساء من الخروج من دائرة الفقر المدقع (بانديرا وآخرون، 2017). كما أظهرت دراسة متابعة أجراها المؤلفون أن التغييرات في الخيارات المهنية والأرباح تستمر على المدى الطويل (بانديرا وآخرون، 2020). وقد تم تأكيد فعالية برامج التخرج في العديد من الدراسات في بلدان أخرى (انظر على سبيل المثال، بيدويا، 2019؛ بوسوروي وآخرون، 2022).

يمكن لضمان توجيه التمويل بشكل فعال إلى النساء أن يعزز أيضاً مشاركة القوى العاملة. هناك أدلة قوية على أن عدم المساواة في الوصول إلى تمويل الأعمال التجارية المنزلية يعيق مشاركة المرأة في القوى العاملة. على سبيل المثال، يمكن أن تحقق المنح العينية عوائد أعلى من المنح النقدية إذا قللت من تغول الذكور في الأسرة (دي ميل وماكنزي وودروف، 2008 في سريلانكا؛ فافتشامبس وآخرون، 2014 في غانا). وجدت إحدى الدراسات التي أجريت في أوغندا أن النساء رائدات الأعمال اللواتي يتلقين التحويلات المالية عبر الهاتف المحمول يحققن أرباحاً أعلى من أولئك اللواتي يتلقين التحويلات المالية نقداً، ولوحظت أكبر التأثيرات بين أولئك اللواتي مورس عليهن ضغطاً كبيراً لتقاسم النقد داخل الأسرة حال وصوله (رايلي، 2024). تُظهر الأبحاث في الهند أن زيادة التحكم في الكسب من خلال الودائع المباشرة - جنباً إلى جنب مع التدريب على الثقافة المالية - للنساء رفعت من نسبة المشاركة في القوى العاملة، واستقلالية التعاملات المصرفية، وتمكين النساء المقيّدرات (اللواتي لم يعملن قط في الماضي) من خلال زيادة القدرة على المساومة (فيلد وآخرون، 2021). وعلى نحو مماثل، أظهرت إحدى الدراسات التي أجريت في كوت ديفوار أن حماية إيرادات العمال في حسابات التوفير المخصصة لهم يزيد من معدل التحاق العمال بالمصانع ويرفع من مكاسبهم، مما يعني معدل ضريبة اجتماعية يتراوح بين 9% و41% (كارانزا وآخرون، 2022).

تحسين الوصول إلى الأسواق

يمكن تعزيز ريادة الأعمال من خلال تعزيز العدالة بين الجنسين. أحد العوائق التي تحول دون الانتقال من العمل غير مدفوع الأجر في المنزل إلى ريادة الأعمال، هو التحدي الذي تواجهه النساء في بناء شبكة من الموردين والمشتريين. يشير أشرف وآخرون (2022) إلى أن الحصول على الثقة المطلوبة لمزاولة مهنة التجارة قد تكون صعبة إذا كان بإمكان فئة من الناس استخدام القوة الاجتماعية أو العنف لمصادرة أصول فئة أخرى. وقد توصلوا أيضاً إلى أن النساء رائدات الأعمال سوف يتجنبن التعامل مع الرجال ما لم يتم انفاذ العقود بشكل عادل، وما لم تمكّن المعايير والأعراف الاجتماعية من المساومات النسائية. ويتفق هذا الاستنتاج مع الأدلة الدولية التي تشير إلى أن ريادة الأعمال يهيمن عليها الذكور في كل بلد تقريباً (منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، 2012)، وأن النساء رائدات الأعمال لا توجد سوى في عدد صغير من الصناعات الأقل ربحية التي تهيمن عليها النساء (سيريرا وآخرون، 2014)، وأن التدريب والقروض المقدمة للنساء تميل إلى أن تكون أقل فعالية (دي ميل وآخرون، 2015). وبالتالي، فإن التدخلات لمعالجة المعايير والأعراف الاجتماعية والعدالة بين الجنسين وتعزيز ثقة المرأة بنفسها، كما نوقش أعلاه، قد تشكل تدخلات حاسمة من شأنها أن تفتح فرص ريادة الأعمال للنساء.

إن توسيع شبكات النساء المهنية يمكن أن يؤدي إلى تحسينات كبيرة في نتائج الأعمال التجارية. يقوم أشرف وآخرون (2022) بدراسة دور الشبكات الاجتماعية في تعزيز أداء النساء رائدات الأعمال. وتكشف الدراسة أن رائدات الأعمال غالباً ما يواجهن تحديات في بناء شبكات الأعمال الفعالة، مما قد يعيق نجاحهن الريادي. وتسلط الدراسة الضوء على أن التدخلات التي تهدف إلى توسيع شبكات النساء المهنية يمكن أن تؤدي إلى تحسينات كبيرة في نتائج الأعمال. وقد توصلت الدراسة، على وجه التحديد، إلى أن توفير الفرص للنساء للتواصل مع مجموعة متنوعة من رواد الأعمال - وخاصة أولئك المتعلمين تعليماً جيداً والذين يأتون من صناعات مختلفة - يمكن أن يعزز الابتكار ويحسن من ممارسات الأعمال التجارية ويزيد في الأرباح.

توفر التجارة الرقمية فرصاً جديدة لريادة الأعمال. وكما تمت مناقشة ذلك في مكان ما في هذا القسم، فإن المعايير الاجتماعية، بما في ذلك تلك المفهومة بشكل خاطئ، والمخاوف بشأن التنقل الآمن، ومسؤوليات الرعاية، يمكن أن تخلق جميعها عوائق تحول دون عمل النساء خارج المنزل. كما يمكن لهذه المواضيع أيضاً أن تخلق عقبات أمام تعامل النساء مع أشخاص خارج المنزل، مما يعوق من قدرتهن على الاتصال بالموردين والوصول إلى المشتريين خارج الدائرة المحلية القريبة. ومن خلال خفض تكاليف المعاملات والتنسيق، وتحسين تبادل المعلومات، فإنه بإمكان التجارة الإلكترونية السماح لرائدات الأعمال بالوصول إلى أسواق أكبر بكثير. كما أن هناك أدلة مؤكدة (بيرجيلوفا وآخرون، 2019) على أن رائدات الأعمال يستفدن من التجارة الإلكترونية من خلال ما توفره في مجال تعزيز الوصول إلى السوق ومن خلال تأثيرها في خفض التكاليف وتحسين الوصول إلى المعلومات.

وفيما يتصل بالتحول إلى العمل بأجر في الشركات، أظهرت الأبحاث أن التدابير الرامية إلى دعم ريادة الأعمال النسائية يمكن أن يكون لها تأثيرات ملحوظة على مشاركة المرأة في القوى العاملة. وتشير الأبحاث الأخيرة إلى أن النساء رائدات الأعمال يتمتعن بميزة نسبية في توظيف النساء العاملات، وبالتالي فإن إزالة العوائق التي يواجهنها يمكن أن تزيد بشكل كبير من مشاركة المرأة في القوى العاملة على نطاق أوسع (تشيبيلونكار وجولدبرج، 2024).

الأولويات الرئيسية للسياسات في الأردن: تعزيز ريادة الأعمال

تُعد زيادة الشمول المالي وريادة الأعمال الرقمية، وخاصة بين النساء، هدف مشترك لرؤية الأردن للتحديث الاقتصادي والاستراتيجية الوطنية للمرأة. وهو يتوافق بشكل مباشر مع ركيزة النمو الاقتصادي لرؤية التحديث الاقتصادي، ويعالج مبادئها التوجيهية المتمثلة في: "الابتكار: الاقتصاد القائم على التكنولوجيا وريادة الأعمال" و"الشمول: النمو الاقتصادي المرتبط بنوعية الحياة". ومن بين المحاور الرئيسية في رؤية التحديث الاقتصادي توسيع التجارة الرقمية والمتاجر الإلكترونية للشركات المملوكة للنساء، مما يعزز أهمية مشاركة المرأة في الاقتصاد الرقمي.

ولتحقيق هذه الأهداف، يتعين على السياسات أن تعالج العوائق الرئيسية أمام التحول الأول - الوصول إلى التمويل والوصول إلى الأسواق. وتشمل أولويات السياسات ما يلي:

- تعزيز تدخلات ريادة الأعمال وضمها إلى تحويلات الأصول والتدريب على الثقافة المالية
- تعزيز أنظمة الإيداع المباشر والمنح العينية وتحويلات الأموال عبر الهاتف المحمول للنساء
- توسيع نطاق الخدمات المصرفية عبر الهاتف المحمول والخدمات المالية الرقمية
- إنفاذ آليات العقود العادلة
- توسيع وتعزيز الوصول إلى منصات التجارة الرقمية
- رقمنة المعاملات وتقليل الوسطاء في سلسلة التوريد
- تعزيز شبكات ريادة الأعمال المخصصة للنساء

الأدلة الواردة من مركز النمو الدولي - الأردن

تعزيز مشاركة المرأة في القوى العاملة من خلال تقييم الأثر للتمويل الأصغر والأسهم الصغيرة المتوافق مع الشريعة الإسلامية

يعالج هذا المشروع البحثي مشاركة المرأة في القوى العاملة والبطالة بين الشباب من خلال تقديم منتجات مالية مرنة ومقبولة اجتماعياً ومصممة خصيصاً لتلائم التفضيلات الثقافية والدينية. ستقوم الدراسة بتقييم تأثير خيارات التمويل الأصغر المتوافقة مع الشريعة الإسلامية، بما في ذلك التمويل القائم على الأسهم الصغيرة والمضاربة، على نتائج ريادة الأعمال والتوظيف. وسيوفر المشروع لـ 2500 فرد إمكانية الوصول إلى نماذج تمويل بديلة لبدء أو توسيع أعمالهم. ومن خلال السماح للمشاركين بترتيب منتجات القروض المفضلة لديهم وتطبيق التوزيع العشوائي المرجح بالرتبة، ستقوم الدراسة بتقييم الطلب على آليات التمويل المختلفة وفعاليتها في دعم العمل الحر وهو الأعمال. وسوف ينتج عن هذه الدراسة رؤى هامة للسندوق الوطني للمعونة ومؤسسات التمويل الأصغر من خلال تحديد هياكل القروض الأكثر فعالية لمجموعات المستفيدين المختلفة. انظر الملحق لمزيد من التفاصيل.]

II. سياسات دعم التحول إلى العمل بأجر في الشركات الصغيرة والمتوسطة الحجم

تشير البيانات المقدمة في القسم 1 إلى أن العقبات التي تعترض التحول إلى العمل بأجر في الشركات الصغيرة تشكل أهمية خاصة بالنسبة للنساء. وسنركز في هذا القسم على أربعة عوائق رئيسية تواجهها النساء في تحقيق هذا التحول وهي: العوائق القانونية والمساواة بين الجنسين، ورعاية الأطفال، والمرونة في ترتيبات العمل، والتنقل. وتعتبر هذه العوائق ذات صلة أيضاً بالتحول الثالث، وهو التحول إلى وظائف أكثر تخصصاً والتي تتطلب مهارات عالية في الشركات الكبيرة. سنناقش في القسم التالي العوائق الخاصة بالتحول الثالث، إلى جانب عوائق الطلب على العمالة، والتي لها صلة بالتحولين الثاني والثالث.

تهيئة بيئة عمل متكافئة في الإطار القانوني

إن الاجراءات الحكومية لضمان المساواة بين الجنسين في الإطار القانوني لجميع جوانب العمل من شأنها أن تعزز مشاركة المرأة في القوى العاملة. ولذلك، في حين أن هذا الإطار له أهمية مباشرة في التحولين الثاني والثالث، التحول إلى العمل بأجر والتحول إلى العمل في الشركات الكبرى، إلا أنه يشكل أيضاً التزاماً عاماً بالمساواة بين الجنسين.

يؤدي تفعيل المساواة بين الجنسين في الإطار القانوني إلى تعزيز مشاركة المرأة في القوى العاملة. ويشمل ذلك مزايا التقاعد والبطالة التي تسمح للمرأة بالاستفادة من نفس العقود القانونية التي يستفيد منها الرجال، بالإضافة إلى السياسات التي تحمي المرأة في مكان العمل من التحرش. وقد ثبت أن القوانين الأكثر مساواة بين الجنسين تعمل على تعزيز مشاركة المرأة في القوى العاملة على مستوى العالم، وتفضل ذلك دون أن يكون لها تأثير سلبي على مشاركة الذكور (سيفر، 2023). وبالتالي فإن هذه الإصلاحات لها ما يبررها ليس فقط من حيث العدالة التوزيعية ولكن أيضاً من حيث الكفاءة. إن الإصلاحات القانونية الأكثر فعالية في تعزيز مشاركة المرأة هي تلك المتعلقة بالحقوق المتساوية في الانفصال والزواج مرة أخرى، والفرص المتساوية والمعاملة في القطاع الصناعي، والقوانين التي تضمن حق المرأة في السفر (فروتيرو، وجوميز، وشارما، 2023). تهدف الإصلاحات القانونية في المملكة العربية السعودية إلى تخفيف القيود المفروضة على جانب العرض، من خلال إلغاء الموافقة المطلوبة من الأوصياء الذكور لعمل النساء وإنهاء ممارسة الفصل بين الجنسين في أماكن العمل. وركزت إصلاحات السياسات على تخفيف العوائق الأخرى التي تواجهها المرأة مثل محدودية وسائل النقل المناسبة ونقص القدرة على الوصول إلى رعاية الأطفال. وقد أيد السعوديون - في المنظور المجتمعي - بشكل كبير حقوق المرأة في العمل لكنهم أخطأوا في تقدير مدى استعداد المجتمع الأوسع. وقد ساعدت الحملات الإعلامية الاستراتيجية التي تهدف إلى تعزيز حقوق المرأة في العمل في مواءمة المعتقدات الفردية والجماعية. (يوسف وآخرون، 2023؛ بورشتين وآخرون، 2020). وبالمثل، فقد أدى حظر إعلانات الوظائف التي تعتمد على نوع الجنس على منصات الإنترنت إلى زيادة الطلبات وعمليات الاستدعاء للمرشحات (كوهن وشين، 2023). وفي الدنمارك، تم تنفيذ إصلاحات قانونية لمعالجة فجوة الأجور بين الجنسين أيضاً، حيث أدى تشريع الشفافية في الأجور إلى تقليص الفجوة بمقدار نقطتين مئويتين وزيادة بنسبة 5% في توظيف النساء في المناصب المتوسطة والمبتدئة (بينيدسن وآخرون، 2019). وقد ثبت أن فرض شفافية الأجور هو نهج فعال، لأنه يساعد في سد فجوة الأجور بين الجنسين وزيادة تمثيل المرأة في المناصب العليا (بيكر وآخرون، 2019؛ كاستيلا، 2015).

يؤثر التحرش في مكان العمل على نتائج النساء في سوق العمل. ويؤثر التحرش في مكان العمل¹ على عدد كبير من النساء في جميع أنحاء العالم. ففي السويد، أبلغت 12.6% من النساء عن تعرضهن للتحرش الجنسي في مكان العمل في العام الماضي (فولك وريكين، 2022)، بينما في أوغندا، أبلغت نسبة مذهلة قدرها 90% من النساء في 2910 مؤسسة عن تعرضهن للتحرش من قبل رؤسائهن الذكور (الاتحاد الدولي لنقابات العمال، 2014). بعض الفئات، مثل النساء الشابات، والنساء العاملات بعقود مؤقتة، والنساء في المناصب القيادية، والنساء في أماكن العمل التي يهيمن عليها الذكور، هن أكثر عرضة للخطر (أغباجي وآخرون، 2021؛ فولك وريكين، 2022). ولا يزال نقص الإبلاغ عن حوادث التحرش يمثل مشكلة رئيسية، وغالباً ما يرجع ذلك إلى الخوف من الانتقام (دال ونير، 2021) والتحديات المتعلقة بالتنسيق بين الضحايا (تشنغ وهسيوا، 2022). وتزداد المشكلة حدة في البلدان ذات الدخل المنخفض والمتوسط، حيث تساهم تدابير الحماية الضعيفة للعمال في ارتفاع معدلات ظروف العمل غير الآمنة والتحرش (بودريو وآخرون، 2023). وفي قطاع الملابس في بنغلاديش، الذي يعمل فيه أكثر من 50 مليون امرأة، أبلغت 13.5% من العاملات عن تعرضهن للتهديدات، وأبلغت 7.5% عن تعرضهن للتحرش الجسدي، كما أبلغت 7.7% عن تعرضهن للتحرش الجنسي (بودريو وآخرون، 2023).

إن عواقب التحرش على نتائج سوق العمل كبيرة. ففي السويد، تتجنب النساء الوظائف التي يشكلن فيها أقلية بين الجنسين وغالباً ما يقبلن أجوراً أقل للانتقال إلى أماكن عمل بها عدد أكبر من النساء (فولكي وريكيني، 2022). وبالمثل، في فنلندا، تشهد الشركات التي يحدث فيها العنف في مكان العمل انخفاضاً في توظيف النساء وارتفاعاً في معدل ترك النساء للعمل (آدامز-براسل وآخرون، 2022). ومن المشجع في هذا الصدد أن النساء المديرات يقمن بطرد الجناة بشكل أكثر من المديرين الذكور، مما يخفف من بعض هذه الآثار. إحدى الاستراتيجيات الفعالة لزيادة عدد النساء في المواقع القيادية ومعالجة التحرش هي تنفيذ تدريب مكافحة التحرش الجنسي للمديرات (دوبين وكاليف، 2019).

إن معالجة العنف القائم على النوع الاجتماعي في مكان العمل أمر بالغ الأهمية لتحسين رفاه الموظفين والأداء المؤسسي، بالإضافة إلى تعزيز مشاركة المرأة في القوى العاملة. وقد ثبت أن تنفيذ السياسات الشاملة في مكان العمل لمنع العنف القائم على النوع الاجتماعي والاستجابة له، بما في ذلك معالجة التحرش الجنسي، يكون فعالاً في خلق بيئات عمل أكثر أماناً وإنتاجية. ففي مصر، أدى أحد البرامج التي تهدف إلى تعزيز سلامة المرأة في قطاع الأعمال الزراعية - والذي تضمن سياسة عدم التسامح مطلقاً مع العنف القائم على النوع الاجتماعي والتحرش الجنسي، وآليات الشكاوى والإبلاغ، ومبادرات بناء الوعي - إلى زيادة بنسبة 25% في معدلات الاحتفاظ بالموظفين وانخفاض في معدلات التغيب يتراوح من 9% إلى 13% (هيئة الأمم المتحدة للمرأة، 2018). ويتماشى هذا مع الأدلة العالمية التي توضح التكاليف المرتفعة للعنف القائم على النوع الاجتماعي في مكان العمل، بما في ذلك انخفاض الإنتاجية، وزيادة التغيب، وارتفاع معدل دوران الموظفين (مؤسسة التمويل الدولية، 2019). يمكن للتدابير الاستباقية مثل قنوات الإبلاغ الواضحة، وآليات المساءلة القوية، والتزام القيادة بسياسات عدم التسامح مطلقاً أن تعزز التحولات الثقافية المستدامة داخل المؤسسات، مما يقلل من انتشار التحرش ويحسن نتائج الأعمال. إن الفشل في معالجة العنف القائم على النوع الاجتماعي لا يضر الأفراد فحسب، بل يفرض أيضاً مخاطر مالية واستثمارية على الشركات (مؤسسة التمويل الدولية، 2020).

1. تتراوح صور التحرش الجنسي من التحرش اللفظي (مثل صيحات الاستهجان أو الصفيح أو التصريحات المسيئة عاطفياً) إلى التحرش البصري (مثل النظرة الساخرة أو التحديق) إلى التحرش الجسدي (مثل كشف الرجال عن أنفسهم أو التحسس أو أشكال أخرى من اللمس أو الاعتداء أو الإكراه على المشاركة بعمل جنسي).

الأولويات الرئيسية للسياسات في الأردن: ضمان المساواة في المعاملة في الإطار القانوني للعمل

تشكل الإصلاحات القانونية والتشريعية عنصراً أساسياً في إزالة العوائق التي تحول دون مشاركة المرأة اقتصادياً، وهي تشكل محوراً أساسياً في الهدف الأول من الاستراتيجية الوطنية للمرأة، والذي يدعو إلى "تعديل التشريعات والسياسات التي تحكم العمل بطريقة تراعي الفوارق بين الجنسين". وتدعم هذه الجهود بشكل مباشر ركيزة النمو الاقتصادي في رؤية التحديث الاقتصادي، والتي تهدف إلى "تعزيز التمكين الاقتصادي للمرأة" و"تقليص الفجوة بين الجنسين في القوى العاملة".

تعمل الأردن بنشاط على إصلاح قوانين العمل في هذا الاتجاه. ففي عام 2023، نفذت البلاد ٠١ إصلاحات قانونية تهدف إلى تحسين ظروف العمل والأجور للنساء، مما يضعها بين أكبر خمس اقتصادات على مستوى العالم من حيث التقدم التشريعي منذ تشرين الأول 2022². وفي حين تمثل هذه الإصلاحات تقدماً كبيراً، فإن الجهود التكميلية يمكن أن تعزز بشكل أكبر قدرة المرأة على الوصول إلى الفرص الاقتصادية من خلال معالجة العوائق القانونية المتبقية، بما في ذلك:

- تمديد إجازة الأمومة إلى ما يزيد عن ٤١ أسبوعاً وتقديم إجازة أبوة مدفوعة الأجر لتعزيز المسؤوليات المشتركة في تقديم الرعاية.
- تفعيل الحماية القانونية لضمان المساواة في الوصول إلى الوظائف والمعاشات التقاعدية والأجور للنساء
- تعزيز تدابير السلامة في مكان العمل وتطبيق سياسات مكافحة التحرش

تحسين فرص الحصول على خدمات رعاية الأطفال

إن أحد الأولويات الرئيسية لتعزيز مشاركة المرأة في القوى العاملة ودعم العمالة الإنتاجية على نطاق أوسع هو اعتماد السياسات التي تعالج الحاجة الملحة إلى إتاحة رعاية الأطفال بأسعار معقولة وعالية الجودة. إن رعاية الأطفال هي خدمة أساسية تمكن الوالدين - وخاصة النساء - من تحقيق التوازن بين متطلبات العمل ومسؤوليات الأسرة، وهي أيضاً حق أساسي يدعم المشاركة الاقتصادية الكاملة للمرأة. وقد ثبت أن سن القوانين التي تلزم بتوفير خدمات رعاية الأطفال يزيد من مشاركة المرأة في القوى العاملة بمعدل 2 نقطة مئوية في 95 دولة، وتحقيق مكاسب تصل إلى 4 نقاط مئوية بعد خمس سنوات (أنوكريتي وآخرون، 2023). وتسلط الأدلة المتزايدة الضوء بشكل أكبر على التأثير التحويلي لسياسات رعاية الأطفال في الحد من العوائق التي تحول دون التوظيف، وتعزيز المساواة بين الجنسين، وتعزيز النمو الاقتصادي الشامل.

2. تشمل الإصلاحات الرئيسية: القانون رقم ١٠ لسنة ٢٠٢٣ المعدل لقانون العمل: حظر التمييز في العمل على أساس الجنس، وحظر التحرش الجنسي في العمل (بما في ذلك الغرامات المالية للمخالفين). وإلغاء تشريعات العمل السابقة: إزالة جميع القيود المفروضة على توظيف المرأة في جميع الصناعات.



يعد الوصول إلى خدمات رعاية الأطفال أمر ضروري لتمكين الأمهات من العمل. ففي تشيلي، أدت الرعاية المجانية بعد المدرسة للأطفال في سن المدرسة الابتدائية إلى زيادة مشاركة المرأة في القوى العاملة بنسبة 7% والاقبال على التوظيف بنسبة 5% (مارتينيز وبيرتيكارا، 2017). كما أدت رعاية الأطفال المدعومة للأطفال دون سن الرابعة إلى زيادة مشاركة المرأة في القوى العاملة بنسبة 14 نقطة مئوية في نيكاراغوا (هوجمان ولوبيز بو، 2019). كما أدى توسيع دور الحضانة العامة إلى زيادة توظيف النساء اللواتي لديهن أطفال في سن ما قبل المدرسة في إندونيسيا (حليم وجونسون وبيروفا، 2017). وفي كينيا، أدت قسائم الدعم في مجال رعاية الأطفال إلى زيادة احتمالات التوظيف بنسبة 8.5 نقطة مئوية، وخاصة للأمهات المتزوجات (كلارك وكايرو ولازلو، 2019). كما تشير إحدى الدراسات الحديثة إلى أن الوصول إلى دور الحضانة النهارية كانت له آثار إيجابية على مشاركة المرأة في القوى العاملة، من الزيادة بمعدل 5 نقاط مئوية (في البرازيل) إلى زيادة 31 نقطة مئوية في التوظيف (في الإكوادور) (إيفانز وجاكيبلا وكناور، 2021).

ومع ذلك، هناك أيضاً أدلة تشير إلى أن خفض تكاليف رعاية الأطفال وحده قد لا يكون فعالاً في زيادة مشاركة المرأة في القوى العاملة. فقد وجدت إحدى الدراسات الحديثة التي أجريت في مصر أدلة تثبت على أن رعاية الأطفال كانت العائق الرئيسي الذي حال دون الانخراط في العمل، وأن التدخل الذي كان يوفر دعماً كبيراً لرعاية الأطفال كان غير فعال، حيث استفاد فقط أقل من 5% من المشاركين من القسائم ولم يكن له تأثير كبير على المشاركة في القوى العاملة. وهذا يشير إلى أن تخفيف قيد واحد فقط في الوقت الواحد قد لا يكون كافياً لزيادة مشاركة المرأة في القوى العاملة (زابتون، 2022).

إن جودة خدمات رعاية الأطفال وتنوع الخيارات المتاحة أمران ضروريان لتحسين معدلات الالتحاق بالتعليم في مرحلة الطفولة المبكرة ومشاركة المرأة في القوى العاملة. تُظهر الأدلة العالمية المتزايدة وجود ارتباط قوي بين جودة خدمات التعليم في مرحلة الطفولة المبكرة وزيادة معدلات الالتحاق. ففي بلدان منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، ترتبط خدمات التعليم عالية الجودة في مرحلة الطفولة المبكرة بمعدلات المشاركة العالية (منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، 2017). وفي أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي، تؤثر جودة خدمات رعاية الأطفال بشكل كبير على معدلات الالتحاق، حيث يكون الآباء أكثر ميلاً إلى تسجيل أطفالهم في البرامج التي يرون أنها عالية الجودة (ماتيو دياز ورودرiguez-شاموسي، 2016). وعلى نحو مماثل، في أوزبكستان، هناك ارتباط إيجابي بين نسبة معلمي مرحلة ما قبل المدرسة المؤهلين تأهيلاً عالياً ومعدلات الالتحاق للأطفال الذين تتراوح أعمارهم بين 3 و6 سنوات، وكذلك بين وجود مدارس الروضة المجهزة بالكامل ومعدلات الالتحاق العالية (البنك الدولي، 2013).

كما أن توافر خدمات رعاية الأطفال عالية الجودة لا يفيد الأطفال فحسب، بل يؤثر أيضاً بشكل مباشر على قدرة المرأة على المشاركة في سوق العمل. ففي ألمانيا، أظهرت النساء اللواتي التحق أطفالهن بخدمات رعاية الطفولة المبكرة عالية الجودة زيادة كبيرة في ساعات عملهن مقارنة بأولئك اللواتي لا يتمتع أطفالهن بمثل تلك الخدمات (ستال وسخوبير، 2019). وتشير الأدلة على مستوى العالم إلى أن الوصول إلى رعاية الأطفال ومدارس الروضة عالية الجودة يقلل من قيود الوقت لدى النساء، ويحسن النتائج الاقتصادية، ويؤدي إلى زيادة فرص العمل ودخل الأسرة (إفانز وجاكيبلا وكنور، 2021). وفي إندونيسيا، أدى إنشاء مدارس الروضة العامة الإضافية لكل 1000 طفل إلى زيادة بنسبة 1.9% في مشاركة المرأة في القوى العاملة وزيادة بنسبة 11% في إنتاجية العوامل الكلية للمصانع التي توظف ما لا يقل عن 14% من النساء العاملات (حليم وجونسون وبيروفا، 2022; وكالي، 2022).

الأولويات الرئيسية للسياسات في الأردن: توفير الدعم لرعاية الأطفال

تؤكد رؤية التحديث الاقتصادي والاستراتيجية الوطنية للمرأة على أهمية توسيع نطاق الوصول إلى رعاية الأطفال عالية الجودة، وزيادة معدلات التحاق الأطفال، وتعزيز تطوير مقدمي الرعاية المعتمدين، وخلق فرص العمل للنساء في هذا القطاع. وعلاوة على ذلك، فإن تنفيذ السياسة الوطنية لرعاية الأطفال من شأنه أن يضمن التوسع المنهجي لخدمات رعاية الأطفال، وضمان إمكانية الوصول إليها، وجودتها العالية، ودعم أهداف الأردن في النمو الاقتصادي الشامل.

لقد أحرز الأردن تقدماً كبيراً من خلال طرح سياسة رعاية الأطفال الوطنية في عام ٢٠٢٢، وهي خطوة رئيسية نحو تحسين الوصول إلى رعاية الأطفال الجيدة والحد من العوائق التي تحول دون مشاركة المرأة في القوى العاملة. ولدعم نجاح وفعالية هذه السياسة، يمكن تنفيذ التدابير التكميلية التالية:

- تقديم إعانات مستهدفة أو قسائم رعاية الأطفال للأسر ذات الدخل المنخفض والمتوسط
- ضمان أن يتم توسيع نطاق الوصول وتحسين جودة دور الحضانة والقوى العاملة بشكل متزامن، (على سبيل المثال، تطوير معايير الجودة الوطنية لمراكز رعاية الأطفال، والتركيز على المعلمين المدربين تدريباً جيداً، والمناهج الدراسية المناسبة للعمر، والبيئات الآمنة والمحفزة)
- دعم نماذج رعاية الأطفال المرنة، مثل برامج ما بعد المدرسة بدوام جزئي ورعاية الأطفال المجتمعية

نظام النقل

إن تحسين أنظمة النقل من شأنه أن يعزز كفاءة سوق العمل والإنتاجية الاقتصادية. فالمدن التي تتمتع بهياكل نقل جيدة تربط العمال بالوظائف بشكل أكثر فعالية، وتعزز الابتكار، وتمكن الشركات من التوسع وإضافة القيمة (كولير وآخرون، 2023). وفي المراكز الحضرية الكبرى مثل لندن، يمكن للعامل الوصول إلى 2.5 مليون وظيفة في غضون 45 دقيقة من التنقل، مما يوضح كيف تعمل شبكات النقل الفعالة على دفع التخصص الاقتصادي وهو الإنتاجية (كولير، 2016). وفي الأردن، تقدر التكلفة المترتبة على حالة عدم الكفاءة المرتبطة بالنقل بنحو 3 مليارات دولار أميركي سنوياً، أو ما لا يقل عن 6% من الناتج المحلي الإجمالي، دون احتساب تأثيرها على مشاركة المرأة في القوى العاملة (البنك الدولي، 2022).

يمكن أن توفر أنظمة النقل السريع بالحافلات للمدن بديلاً أبسط وأكثر فعالية من حيث التكلفة والسعة لأنظمة المترو الباهظة الثمن تحت الأرض. تُظهر النماذج الناجحة للنقل السريع بالحافلات، مثل نموذج ترانسميلينيو في بوغوتا وشبكة الحافلات في جاكارتا، قدرتها على الحد من الازدحام وتحسين رفاة الركاب (تسيفانيديس، 2022؛ وكريندلر وآخرون، 2023). وبصرف النظر عن التحسينات المتعلقة بالتنقل، فإن أنظمة النقل السريع بالحافلات لها تأثيرات كبيرة على سوق العمل، حيث تزيد من فرص العمل وساعاته وأرباح العمال الذين يعيشون بالقرب من محطات النقل السريع بالحافلات. وتُظهر الأدلة الواردة من نظام النقل السريع بالحافلات في لياما أن تحسين نظام النقل يسمح للعمال بالوصول إلى مجموعة واسعة من فرص العمل، مما يؤدي إلى ارتفاع معدلات التوظيف وهو الأرباح (سخول وآخرون، 2019). وبالمثل، في ريو دي جانيرو بالبرازيل، وجد أن توسيع نظام النقل السريع بالحافلات يعمل على تعزيز التوظيف الرسمي، وخاصة في المناطق التي كانت تعاني سابقاً من ضعف الوصول إلى أنظمة النقل (مونتيرو، 2019).

ولكي ينجح نظام النقل السريع بالحافلات ويحسن من نتائج سوق العمل، فلا بد من تطبيقه بشكل صحيح. فقد واجهت الأنظمة في جاكارتا وأكرا صعوبات بسبب ضعف تطبيق المسارات المخصصة، مما أدى إلى انخفاض معدلات الاعتماد عليها وتأثيرها المحدود على الازدحام (كولير وآخرون، 2018). كما أن دمج خطوط التغذية أمر ضروري لضمان إمكانية الوصول، كما اتضح ذلك من خلال النموذج المطبق في بوغوتا حيث زادت شبكات الحافلات

المغذية منخفضة التكلفة بشكل كبير من عدد الركاب والفوائد الاقتصادية من خلال توفير وسيلة نقل أساسية في الميل الأخير تربط الراكب بمحطات النقل السريع بالحافلات (تسيفانديس، 2022). وينبغي للحافلات الصغيرة والأرصفة وممرات الدراجات أن تكمل خطوط النقل السريع بالحافلات، مما يجعل النقل العام مجدداً للركاب في المناطق ذات الكثافة المنخفضة، خاصة وأن معظم رحلات نظام النقل العام تبدأ وتنتهي مشياً على الأقدام (أنجوم وآخرون، 2024). كما أن إعطاء الأولوية للسرعة والكفاءة أمر مهم بنفس القدر، حيث إن زيادة أعداد الحافلات على الطرق المزدحمة لن يعزز من عدد الركاب ما لم يقلل النقل العام بشكل كبير من وقت السفر مقارنة بالمركبات الخاصة (كولير وآخرون، 2018).

إن تمكين النساء من السفر بأمان من وإلى مكان عملهن يمكن أن يسهل بشكل كبير التحول إلى العمل في الشركات. أحد العوامل الرئيسية التي تؤثر على مشاركة النساء في سوق العمل - وخاصة على اختيارهن لصاحب العمل - هو توافر أنظمة نقل آمنة وسريعة (متصلة جيداً). في الأردن، رفضت ما يقرب من نصف النساء المشاركات في الاستطلاع بعض فرص العمل بسبب المخاوف الناجمة عن استخدام النقل العام أو القيود التي يفرضها (كورشيتاشيفيلي وآخرون، 2020). ومن بين الأسباب الرئيسية المذكورة هي التوافر والقدرة على تحمل التكاليف والسلامة (التحرش الجنسي).³ إن متوسط مدة التنقل المقبولة التي ذكرتها النساء المستجيبات للاستطلاع هو أكثر من 30 دقيقة بقليل (البنك الدولي، 2018)، بينما يبلغ متوسط وقت تنقلهن 48 دقيقة (هيئة الأمم المتحدة للمرأة، 2020). وهذا يتفق مع الأدلة العالمية التي تشير إلى أن النساء على استعداد لقبول مهن بأجور منخفضة مقابل زمن تنقل أقصر (لو باربانسون وآخرون، 2021). ونتيجة لذلك، فقد أدى توسيع شبكات النقل العام إلى زيادة مشاركة المرأة في القوى العاملة في عمان (أم، وباجنولي وكيرزرن، 2023)، وليما (مارتينيز وآخرون، 2020) ونيودلهي (سيكي ويامادا، 2020). يرتبط الأمان في التنقل بتوفر الوسيلة المناسبة - ففي عمان، ترتبط محطات النقل العام الأكثر أماناً بمشاركة أكبر للنساء. ومع ذلك، لم يجد المؤلفون أي صلة بين توافر وسائل النقل العام واحتمالية زيادة فرص العمل. وهذا يشير إلى أن السياسات التكميلية ضرورية بمجرد أن تبحث النساء عن وظائف لزيادة فرص عملهن.

الأولويات الرئيسية للسياسات في الأردن: تحسين شبكات النقل العام

تؤكد ركيزة النمو الاقتصادي في رؤية التحديث الاقتصادي على الحاجة إلى "تحسين أنظمة النقل"، وهي وسيلة أساسية لتحسين مشاركة القوى العاملة والتوظيف، وخاصة بالنسبة للنساء.

ولزيادة تأثير مبادرات النقل في الأردن، بما في ذلك استراتيجية النقل العام الخمسية المستقبلية (2022-2027) ونظام النقل السريع بالحافلات في عمان الذي تم إطلاقه في عام ٢٠٢٢، ينبغي النظر في العديد من التوصيات الرئيسية:

- توسيع شبكات النقل العام في المناطق الحضرية والريفية لتقصير زمن التنقل
- اعتماد أنظمة التعرف المتكاملة وضمان القدرة على تحمل التكاليف
- تعزيز تدابير السلامة، بما في ذلك محطات الحافلات المضاءة جيداً والسائقات الإناث
- ضمان "توفر وسيلة نقل في الميل الأخير"⁴ من خلال دمج "خطوط التغذية" والاستثمار في الأرصفة الجيدة

3. تخفيض النقل العام في الأردن والتوصيات بشأنه. مجموعة البنك الدولي، ٢٠٢٢. تسلط هذه الدراسة الضوء على التحديات الكبيرة التي تواجهها النساء في نظام النقل العام في الأردن. فقد أعربت أكثر من نصف النساء (٥١,٧٪) عن عدم رضاهن، كما أعربت ٢١,٨١٪ عن عدم رضاهن الشديد. تشمل المخاوف الرئيسية الطرق الطويلة والتوقفات المتعددة وضعف الأمن الشخصي، حيث تكون المركبات غالباً مكتظة وغير نظيفة وغير آمنة. ومن المثير للقلق أن ٢٦,٦٪ من النساء تعرضن لبعض أشكال التحرش أثناء استخدام وسائل النقل العام. ونتيجة لذلك، تشكل النساء ثلث مستخدمي وسائل النقل العام فقط، وتعتمد أقل من ٥٠٪ من النساء على النقل العام للتنقل.

4. يشير مصطلح الميل الأخير إلى الجزء الأخير من رحلة الشخص بين نظام النقل الرئيسي السريع (أي نظام الحافلات أو شبكة القطارات) والوجهة النهائية للراكب.

تكييف عروض العمل لتلبية احتياجات المرأة من حيث المرونة والأمان

غالباً ما تتحمل النساء في البلدان المنخفضة والمتوسطة الدخل المسؤولية المزدوجة المتمثلة في العمل وواجبات المنزل، مما يسلب الضوء على أهمية وسائل الراحة التي تساعد على تحقيق التوازن بين الاثنين. إن عروض العمل القياسية، بساعات العمل التقليدية والمرونة المحدودة في عدد من الأبعاد، لا تناسب احتياجات العديد من النساء، مما يعيق تحولهن إلى العمل خارج المنزل. تُظهر الأبحاث الحديثة التي تم إجراؤها في مصر أنه من غير المرجح للتدخلات التي لا تأخذ هذه الاحتياجات بعين الاعتبار أن تكون ناجحة (كاريا وآخرون، 2025).

ستمكن ترتيبات العمل الأكثر مرونة المزيد من النساء من الحصول على العمل بأجر.

توفر الدراسات الاستقصائية أدلة على ذلك وتسلط الضوء على أن النساء سيكونن أكثر ميلاً لدخول سوق العمل إذا ما عُرضت عليهن فرص عمل بدوام جزئي وأكثر مرونة (هيث وآخرون، 2024). تعني مسؤوليات الرعاية وغيرها من مسؤوليات المنزل الواقعة على كاهل النساء أن التعامل معهن يتطلب مرونة أكبر من التعامل مع الرجل. أحد الجوانب المهمة هنا هي ساعات العمل، والتي قد تتعارض مع بعض هذه المسؤوليات عندما لا تتمكن المرأة من الاستعانة بمصادر خارجية أو قد لا ترغب بذلك. بالإضافة إلى ذلك، قد يكون لدى الكثير من النساء مخاوف بشأن بيئة العمل والتي، إذا لم يتم معالجتها، ستمنعهن من قبول فرص العمل بأجر في أي شركة سواء كانت صغيرة أو كبيرة. في ولاية البنغال الغربية (في الهند)، يؤدي توفير وظائف مرنة وقصيرة الأجل في إدخال البيانات للنساء من منازلهن إلى زيادة مشاركة المرأة في القوى العاملة ويوفر بوابة إلى ترتيبات عمل أقل مرونة لاحقاً (جالوتا وكاراندنيكار، 2024). تم التوصل إلى نتائج مماثلة في السياقات الحضرية: ففي مومباي، كانت نسبة قبول الوظيفة أكثر من الضعف بين النساء عندما توفر لديهن خيار العمل من المنزل (جالوتا وهو، 2024). وعلى نحو مماثل، تظهر الأبحاث في ماليزيا أن النساء - وخاصة المتعلمات منهن ومن فئات الدخل المرتفع - يفضلن ترتيبات العمل المرنة بسبب تأثيرها الإيجابي على العلاقات الأسرية والرضا الوظيفي (سوبرامانيام، وأوفرتون، ومانيام، 2015).

تُعد إجازة الأمومة أيضاً عامل جذب هام للنساء إلى مكان العمل. تُظهر الأدلة الدولية أنه في البلدان التي تكون فيها إجازة الوالدين غير متساوية وقيل لصالح المرأة، تكون مشاركة المرأة في القوى العاملة أقل، وتكون نتائج سوق العمل أكثر تفاوتاً (هايلاند ودجانكوف وجولدبرج، 2020). كما تشير الأدلة في البلدان المنخفضة الدخل إلى وجود ارتباط إيجابي بين إجازة الأمومة وتوظيف الإناث، حيث تزداد نسبة النساء العاملات بنقطتين مئويتين لكل زيادة لوغاريمية في عدد أيام إجازة الأمومة - ويكون التأثير أقوى بكثير عندما يتم تمويل إجازة الأمومة بالكامل من قبل الحكومة (أمين وإسلام، 2022). بالإضافة إلى ذلك، تُظهر الأبحاث التي تم إجراؤها البرازيل أن تمديد إجازة الأمومة والمرونة ومزايا رعاية الأطفال أدت إلى زيادة مشاركة المرأة بشكل كبير في الشركات التي قدمت هذه المزايا (كوراديني، ولاغوس، وشارما، 2022). إن توفير ما يصل إلى ستة أشهر من الإجازة مدفوعة الأجر يزيد من احتمالية عودة المرأة إلى العمل بعد الولادة (مركز السياسة العالمية)، كما أن زيادة إجازة الأمومة مدفوعة الأجر بشهر واحد يرتبط بزيادة بنسبة 5.14 نقطة مئوية في الأفراد الذين يرفضون فكرة أن الرجال لديهم حق أكبر في الوظائف من النساء في أوقات الندرة، مما يعكس تحسن المعايير الجنسانية ()

الأولويات الرئيسية للسياسات في الأردن: تعزيز مرونة وسلامة ترتيبات العمل

يشكل تعزيز ظروف العمل الأفضل والأكثر ملاءمة للنساء أولوية أساسية في رؤية التحديث الاقتصادي والاستراتيجية الوطنية للمرأة. وتشكل ترتيبات العمل المرنة عنصراً أساسياً في ركيزة التمكين الاقتصادي في الاستراتيجية الوطنية للمرأة ومبادراتها لتوفير بيئة عمل لائقة.

لقد قطعت الأردن شوطاً كبيراً في التكيف مع احتياجات القوى العاملة النسائية من خلال توسيع نطاق العمل المرن وفرص العمل بدوام جزئي، وهي خطوة حاسمة نحو زيادة الإدماج في سوق العمل. وفيما يتعلق بإجازة الأمومة، يقدم القطاع العام حالياً ٠٩ يوماً من الإجازة مدفوعة الأجر، بينما مدد القطاع

الخاص مؤخراً إجازته من ٠٧ إلى ٠٩ يوماً. بالإضافة إلى ذلك، في أواخر عام ٢٠٢٠، قدم الأردن نظام عمل مرناً يتماشى مع اتجاهات سوق العمل المتطورة. إن توسيع ترتيبات العمل المرنة، بما في ذلك العمل عن بُعد، أمر هام بشكل خاص لتحقيق هدف رؤية التحديث الاقتصادي المتمثل في الاستفادة من تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لدفع النمو الاقتصادي وتعزيز مشاركة القوى العاملة وتحسين قدرة سوق العمل على التكيف. ومن أجل زيادة تأثير هذه الجهود، يجب النظر في التوصيات الرئيسية التالية:

- توسيع فرص العمل من المنزل والعمل بدوام جزئي
- توفير التدريب المالي والمهاري للعمل عن بعد والعمل المؤقت،
- دعم توفير إطار قانوني شامل للعمل عن بعد، يوفر الحماية للعاملين عن بعد ويضمن الأمن الوظيفي (كما هو الحال في النموذج الإسباني الناجح (غارسيا ومارتينيز، ٢٠٢٠)).
- تعزيز أنظمة قوية لدعم تنفيذ ومراقبة إجازة الأمومة التي تم تهيئتها في الأردن، وخاصة في القطاع الخاص

الأدلة الواردة من مركز النمو الدولي - الأردن

تأثير ظروف مكان العمل على المشاركة في القوى العاملة

يدرس هذا المشروع كيف يمكن لوسائل الراحة في مكان العمل - مثل دعم رعاية الأطفال وقسائم النقل - أن تساعد في التغلب على العوائق التي تحول دون مشاركة المرأة في القوى العاملة في الأردن. وعلى الرغم من مستويات التعليم المتشابهة، فإن معدلات التوظيف بين النساء أقل بكثير منها بين الرجال. وباستخدام بيانات المسح والأسئلة المبنية على الاختيار، تحدد الدراسة وسائل الراحة الوظيفية التي تقدرها النساء أكثر وتستكشف ما إذا كان دعم هذه الوسائل أو معالجة المفاهيم الخاطئة لدى الشركات يمكن أن يعزز من فكرة التوظيف لدى النساء.

تكشف الرؤى الأولية من هذا البحث أن النقل ورعاية الأطفال يشكلان عائقين كبيرين أمام النساء في سوق العمل، مما يؤثر على تفضيلتهن في العمل واستعدادهن لدفع ثمن الخدمات ذات الصلة.

أظهرت النساء المشاركات في الدراسة استعداداً كبيراً لدفع تكاليف النقل، وقد فضلت العديد منهن الوظائف التي توفر النقل من المنزل والعودة، حتى لو كانت هذه الوظائف تدفع أجراً أقل بمقدار 8 دينار أردني في اليوم. ومن المثير للاهتمام أن النساء غير العاملات حالياً يقدرن النقل أكثر، مما يشير إلى أن الافتقار إلى وسائل النقل الموثوقة يشكل عقبة رئيسية أمام النساء الباحثات عن عمل.

بالإضافة إلى ذلك، كانت الرغبة في دفع تكاليف رعاية الأطفال مرتفعة نسبياً أيضاً (6 دينار أردني)، لكن الاستجابات كانت أكثر تنوعاً. فقد أظهرت حوالي 25% من الأمهات اللاتي لديهن أطفال دون سن 21 عاماً، واللاتي كن يعملن سابقاً، عدم اهتمامهن برعاية الأطفال، في حين أعربت 20% أخريات عن استعدادهن العالي للدفع. والجدير بالذكر أن التوزيع اتجه نحو زيادة الرغبة في الدفع بين النساء اللاتي تقدمن بطلبات عمل ولكن لم يعملن قط، وهي المجموعة التي تميل إلى أن تكون أقل ارتباطاً بالقوى العاملة في المتوسط. ويشير هذا إلى أن حلول رعاية الأطفال المستهدفة يمكن أن تزيد من مشاركة القوى العاملة، وخاصة بين النساء الأكثر انفصالاً عن القوى العاملة وقد يستفدن من دعم أكبر في تحقيق التوازن بين العمل والمسؤوليات الأسرية.

الأدلة الواردة من مركز النمو الدولي - الأردن

اعتماد العمل عن بعد والاتجاهات والتفضيلات

يدرس هذا المشروع التابع لمركز النمو الدولي، وهو الأول من نوعه في الأردن، تأثير العمل من المنزل على مشاركة القوى العاملة والإنتاجية، بالتركيز على النساء والأشخاص ذوي الإعاقة. وباستخدام استطلاعات GSWA والبيانات من موقع لينكدإن، يستكشف المشروع كيف يمكن لترتيبات العمل المرنة أن تعزز خلق فرص العمل، ومرونة القوى العاملة، والإنتاجية الاقتصادية.

تحدد الدراسة أيضاً العوائق التي تواجهها الشركات في تبني العمل المرن وبدوام جزئي في ظل التغييرات الأخيرة في قانون العمل وكيف يمكن للعمل من المنزل معالجة هذه التحديات. بالإضافة إلى ذلك، تقيم الدراسة تأثير العمل من المنزل على إنتاجية العمال والشركات، مما يسلط الضوء على إمكاناته في تحقيق النمو الاقتصادي على المدى الطويل. انظر الملحق لمزيد من التفاصيل.

III. سياسات دعم التحول إلى الوظائف المتخصصة التي تتطلب مهارات عالية في الشركات الكبرى

إن تحول الأفراد إلى وظائف أكثر تخصصاً ومهارة في الشركات الكبيرة يرتبط - كما هو موضح في القسم 1 - بقفزة نوعية في إنتاجية العمل تتجاوز تلك المرتبطة بالتوظيف في الشركات الصغيرة والمتوسطة الحجم. وهذا يسلط الضوء على الحاجة إلى التركيز بشكل واضح على هذا التحول في سياسات سوق العمل النشطة. كما أن السياسات التي ناقشناها في القسم السابق حول التحول إلى العمل بأجر في الشركات الصغيرة هي ذات صلة هنا أيضاً، حيث يقوم العديد من النساء والشباب بالتحول، ويرغبون في التحول، من العمل غير مدفوع الأجر أو البطالة مباشرة إلى وظائف متخصصة ومجزية الأجر في الشركات الكبيرة. ومع ذلك، هناك أيضاً حاجة إلى تدخلات مستهدفة لمعالجة التحديات المميزة المرتبطة بهذا التحول الثالث. أحد هذه التحديات هو الفصل بين الجنسين في المهن والصناعات. ومن بين التحديات الرئيسية الأخرى: عوائق المعلومات التي تحول دون البحث عن عمل ومطابقة الوظائف وضعف النمو الوظيفي، وهي التحديات التي تنطبق على كل من النساء والشباب.

القضاء على الفصل بين الجنسين

يمكن للسياسات التي تتطلب توظيفاً محايداً فيما يتعلق بالنوع الاجتماعي أن تقلل بشكل كبير من الفصل بين الجنسين. وكما ناقشنا في القسم 2، فإن الفصل بين الجنسين يكون أكثر وضوحاً في الشركات الخاصة في الأردن (انظر الشكل 10). ويشير ميلر وآخرون (2022) إلى أنه عندما تؤدي الأعراف والمعايير الاجتماعية إلى الفصل بين الجنسين، فقد يكون من المكلف للشركات توظيف كل من النساء والرجال، كما يمكن لتكاليف الدمج أن تعيق توظيف النساء. ويوضحون أن هذه التكاليف كانت كبيرة بالنسبة للشركات السعودية ويثبتون أن برنامج الحصص المحايدة بين الجنسين، نطاقات، الذي يهدف إلى تشجيع الشركات الخاصة على توظيف المواطنين السعوديين، تسبب في تكامل الشركات. وقد أدى هذا إلى زيادة حادة في توظيف النساء. وتشير نتائجهم القوية إلى أن هذا كان المحرك الرئيسي لـ "الطفرة المذهلة" في القوى العاملة النسائية في المملكة العربية السعودية.

يمكن أن يؤدي تسهيل الدخول إلى القطاعات التي يهيمن عليها الذكور إلى زيادة أجور النساء وفرص عملهن. توصل كامبوس وآخرون (2015) إلى أن النساء اللاتي ينتقلن إلى الصناعات التي يهيمن عليها الذكور يمكن أن يكسبن ثلاثة أضعاف ما تكسبه النساء اللاتي يبقين في الصناعات التي تهيمن عليها النساء. وبالتالي، قد تكون السياسات مثل بوابات الوظائف والتدريب وإصدار شهادات المهارات للنساء فعالة بشكل خاص إذا استهدفت القطاعات التي يهيمن عليها الذكور تاريخياً. وعلى نطاق أوسع، يمكن للمبادرات والتقنيات الجديدة التي تعمل على تحسين تدفق المعلومات وجودتها (سيتم مناقشتها أدناه) تحسين المطابقة وزيادة وصول النساء إلى العمل في الشركات، وقد تكون التأثيرات الأقوى في القطاعات التي كان يهيمن عليها الذكور سابقاً (انظر انجوا وسونج، 2021).

تسريع البحث وتحسين مطابقة الوظائف من خلال توفير المعلومات بشكل أفضل

تشكل المعلومات الضعيفة بشأن فرص العمل والنظر في مدى ملاءمة المتقدمين عائقاً رئيسياً أمام التحول الثالث، نظراً لارتفاع سقف المهارات المتخصصة المطلوبة عادة للعمل في الشركات الكبيرة.

أظهرت فكرة دعم تكاليف البحث عن عمل تأثيراً محدوداً في هذا الصدد. فقد وجد أحد التحليلات التلوية التي أجريت في عام 2018 أن حوافز البحث ومعارض العمل، وهما سياستان شائعتان في الماضي، أظهرتا نتائج محدودة (فوكس وكاول، 2018). ووجدت بعض الدراسات أن الحوافز المالية الصغيرة تجتذب المزيد من المتقدمين الموهوبين في سوق العمل، وخاصة النساء، لأنها تعوض عن تكلفة الفرصة الضائعة في التقدم للوظائف بالنسبة للباحثين الموهوبين عن العمل (أبيبي وكاريا وأورتيز-أوسبينا، 2021)، إلا أن تأثيرات مثل هذه الحوافز قصيرة الأجل عموماً (كارانزا وماكنزي، 2024). كما وجدت مراجعة أجريت لتسعة برامج أن تكاليف مثل هذه البرامج منخفضة (1-2% من تكاليف البرامج المهنية)، وأن تأثيراتها منخفضة أيضاً (ماكنزي، 2017).

الأدلة الواردة من مركز النمو الدولي - الأردن

تأثير معارض الوظائف الصغيرة والترفيه التثقيفي على مشاركة المرأة في القوى العاملة في الأردن

يدرس هذا المشروع كيف تتحدى معارض الوظائف الصغيرة وجلسات الترفيه التثقيفي المعايير المجتمعية وتقلل من عوائق التوظيف أمام الشابات الأردنيات. ويقوم المشروع - باستخدام تجربة عشوائية محكمة - بتقييم تأثيرها على مطابقة الوظائف والبطالة في سوق يكافح فيه أرباب الأعمال من أجل العثور على المرشحين المناسبين. ومن خلال تحسين فهم الباحثين عن عمل لتوافر الوظائف وظروفها والأجور المترتبة عليها، فإن هذه الدراسة تساعد النساء على اتخاذ قرارات مهنية مستنيرة وتعزز من احتمالية حصولهن على فرص عمل مجدية. انظر الملحق لمزيد من التفاصيل.

أثبتت الدراسات فعالية منصات البحث عن عمل عبر الإنترنت، ولكن قد يحتاج الباحثين إلى الدعم في سبل استخدامها. لقد أدى تدريب الباحثين عن عمل على استخدام منصات البحث عبر الإنترنت في جنوب إفريقيا إلى زيادة معدلات التوظيف بنسبة 7 نقاط مئوية (ثلثهم من النساء) من خلال زيادة المعلومات المتاحة لمقدمي الطلبات التوظيف (ويلر وآخرون، 2022). كما أدى تشجيع الباحثين عن عمل وتزويدهم بخطط البحث المرافقة إلى ارتفاع معدلات التقديم والتوظيف في جنوب إفريقيا (أبييل وآخرون، 2019). في الهند، يجعل تقديم التحقق من المهارات على منصات البحث عبر الإنترنت الشركات أكثر ميلاً إلى توظيف العمال من خلال المنصة المذكورة (فرناندو وسينغ وتوريك، 2023). ومع ذلك، هناك نتائج متفاوتة في مجرد توفير منصات البحث عن عمل دون دعم وتدريب كافيين للباحثين حول كيفية استخدامها بشكل صحيح (كاريا وآخرون، 2024؛ كاريا وفرانكلين ووي، 2023).

الأدلة الواردة من مركز النمو الدولي - الأردن

تحسين المطابقات من خلال ارسال الإشارات واحداث صدمة إيجابية في الطلب على العمالة: أدلة من أحد الأسواق العالمية عبر الإنترنت

يستكشف هذا المشروع كيف يمكن للمنصات الإلكترونية تحسين مطابقة الوظائف من خلال معالجة العوائق التي يواجهها الباحثون عن عمل وأرباب العمل على حدٍ سواء. ويبحث المشروع في ما إذا كانت الخبرة العملية المعتمدة - من خلال إكمال المهام وتقييمات أرباب العمل - تعزز من نتائج التوظيف. يقوم العمال - في إحدى التجارب - بإكمال مهام قصيرة، مما يولد إشارات مهارة موثوقة لأرباب العمل. وتتناول الدراسة تحديين رئيسيين: مساعدة الباحثين عن عمل على إرسال إشارة بالمؤهلات وتمكين أرباب العمل من تحديد المواهب بكفاءة، مما يقلل من حالات عدم كفاءة التوظيف والبطالة. تقوم تجربة عشوائية محكمة باختبار اثنين من التدخلات: الوصول إلى المنصة، والوصول إلى المنصة مع نماذج يحتذى بها. تُعرّف التجربة الباحثين عن عمل في الأردن على منصة فريلانسر، الأمر الذي يوسع فرص العمل المحلية والعالمية على حدٍ سواء. ومن خلال الاستفادة من المنصات الرقمية، يهدف المشروع إلى التقليل من العمالة غير الرسمية، وخلق أسواق عمل مرنة، وتوفير حلول قابلة للتطوير وفعالة من حيث التكلفة لبطالة الشباب. وستفيد النتائج السياسات الرامية إلى تعزيز نمو سوق العمل الشامل في الأردن وخارجه.

كما يمكن أن تكون آليات ارسال الإشارة إلى المهارات فعالة أيضاً. فقد أدى التشارك الموثوق لتقييمات المهارات بين العمال والشركات في كوت ديفوار إلى تحسين فرص العمل والأرباح (كارانزا وآخرون، 2022) وفي أوغندا، أدى التدريب المهني إلى مكاسب توظيف كبيرة للنساء والرجال، ويرجع ذلك جزئياً إلى شهادات المهارات التي توفرها البرامج (ألفونسي وآخرون، 2020). وبشكل عام، هناك أدلة قوية على أن الشركات قد توظف عدداً أقل من العمال عن المستوى الأمثل بسبب التصورات الخاطئة حول العمال وأن تصحيح هذه التصورات (بخصوص الجدارة بالثقة والمهارة والخبرة) يمكن أن يؤدي إلى زيادة فرص العمل (كاريا وآخرون، 2024).

إن تصحيح التصورات الخاطئة حول أجور السوق ومتوسط مستويات المهارات يمكن أن يكون فعالاً كذلك. وجد ألفونسي وآخرون (2022) أن برنامج الإرشاد قد عالج مشكلة ارتفاع الأجور الاحتياطية من خلال توفير تقديرات أكثر واقعية لأجور البدء ورفع التوظيف بنسبة 27%. كما يمكن أن تكون إعانات الوظائف المؤقتة فعالة (أبل وآخرون، 2022)، لكن إعانات الأجور، بشكل عام، ليست كذلك (جرو وآخرون، 2015؛ ودي ميل وآخرون، 2019). قد يبالغ الباحثون عن عمل أيضاً في تقدير مهاراتهم مقارنة بمتوسط مجموعة المتقدمين. وتُظهر أحد الدراسات الحديثة التي تم إجراؤها في جنوب إفريقيا أن تزويدهم بمعلومات حول هذا التصور الخاطئ يغير معتقداتهم (كيس وآخرون، 2023).

الأولويات الرئيسية للسياسات في الأردن: تعزيز مشاركة المرأة في مختلف القطاعات وتشجيع البحث عن عمل ومطابقة الوظائف

إن إزالة العوائق بين الجنسين أمر ضروري لتحقيق هدف رؤية التحديث الاقتصادي المتمثل في تعزيز مشاركة المرأة ووصولها إلى الفرص في مختلف القطاعات، بما في ذلك التصنيع. وعلى نحو مماثل، فإن تحسين البحث عن الوظائف وكفاءة المطابقة يدعم بشكل مباشر ركيزة النمو الاقتصادي لرؤية التحديث الاقتصادي، بما يتماشى مع مبدأها التوجيهي الذي ينص على "التوافق: المطابقة الكاملة بين الطلب على المهارات والعرض". تعد هذه الجهود حاسمة لتحقيق أهداف رؤية التحديث الاقتصادي المتمثلة في تقليص الفجوة بين الجنسين ودمج مليون أردني في سوق العمل.

وتشمل أولويات السياسات الرامية إلى تعزيز التقدم نحو هذا الهدف ما يلي:

- فرض سياسات تتطلب توظيفاً محايداً بين الجنسين، وخاصة في القطاع الخاص
- تسهيل دخول المرأة إلى القطاعات التي يهيمن عليها الرجال (على سبيل المثال، التدريب، والاعلام، وما إلى ذلك)
- دعم منصات التوظيف الالكترونية وتدريب المتقدمين على استخدامها (انظر مشروع مركز النمو الدولي " هل ارسال الإشارات هو السبيل لتحسين المطابقة في سوق العمل " في الملحق).
- تعزيز البرامج التي توفر المعلومات حول مهارات العمال وأسواق العمل بشكل عام.
- ترتبط البرامج الرامية إلى رفع مستويات المهارات بتطوير التدريب على المهارات، ومن الضروري أن تكون هذه المعلومات متاحة لأرباب العمل أيضاً. وتتضمن هذه البرامج شهادات، ولكن الأمر يتطلب المزيد من البحث لتحديد أسهل الطرق لتبادل المعلومات.
- ومن الممكن أيضاً أن يؤدي هذا إلى الحد من التوظيف المبني على العلاقات، وتحسين المطابقة في سوق العمل، وتصحيح المعتقدات الخاطئة بشأن مستويات الأجور.

تعزيز النمو الوظيفي الذي يقوده القطاع الخاص

من الأهمية بمكان أيضاً معالجة عوامل جانب الطلب، وخاصة في ضوء المستويات العالية من التعليم في الأردن. كانت سياسة سوق العمل تميل إلى التركيز على التدخلات لزيادة المعروض من العمالة، بما في ذلك معالجة العوائق التي تمت مناقشتها أعلاه، لكن الأبحاث الحديثة أكدت على الحاجة إلى التركيز على جانب الطلب أيضاً وعلى الاستراتيجيات الرامية إلى خلق وظائف منتجة (انظر على سبيل المثال، كارانزا وماكنزي، 2024؛ رودريك وساندو، 2024). وفي حين أن مراجعة الأدلة حول السياسات الرامية إلى تعزيز النمو الوظيفي الذي يقوده القطاع الخاص تتجاوز نطاق هذا البحث، فإن زيادة العمالة بين النساء والشباب تتطلب أيضاً من صناع السياسات معالجة القيود المفروضة على نمو الشركات، بما في ذلك الوصول إلى الائتمان، والانفتاح على السوق، والاستثمار الأجنبي المباشر، وتسهيل الصناعات التصديرية، وخاصة تلك التي توظف النساء بشكل غير متناسب، وكل ذلك يؤثر على نتائج سوق العمل (فوكس وكاول، 2018). يسلط مؤشر الحرية الاقتصادية لمؤسسة هيريتيج لعام 2023 الضوء على مجالات مهمة للتحسين من أجل تعزيز بيئة عمل ديناميكية في الأردن (منتدى الاستراتيجية الأردنية، 2023). وبالإضافة إلى كل القيود المذكورة أعلاه على العمالة، فإن ذلك يشمل تحسين حقوق الملكية، وتعزيز فعالية القضاء، وزيادة الثقة في نزاهة الحكومة، فضلاً عن تحسين الحرية في أسواق رأس المال.

يمكن لسياسة التجارة التي تركز على الوظائف أن تزيد من العمالة. على سبيل المثال، أدت تخفيضات التعريفات الجمركية على المدخلات في المناطق الاندونيسية الأكثر انكشافاً إلى زيادة مشاركة المرأة في القوى العاملة نتيجة للتوسع النسبي في القطاعات كثيفة العمالة النسائية مثل المنسوجات والأغذية، وتقليل الفصل بين الجنسين في القطاعات (كيس كاتوس، وبيترز، وسبارو، 2018). وقد أوضح أتكين وآخرون (2017) أن الوصول إلى أسواق التصدير يزيد من إنتاجية الشركات وجودة المنتجات. كما قامت مراجعة أجراها فيرهوجين (2023) بتوسيع هذا الاستنتاج ليشمل الوصول اتصالات سلسلة القيمة مع الإشارة أيضاً إلى أهمية تعزيز التعلم من قبل الشركات لتحسين المعرفة.

إن تعزيز المنافسة يحفز نمو الشركات والإنتاجية وخلق فرص العمل. تعد الشركات الصغيرة والمتوسطة هي المحركات الأساسية لخلق فرص العمل، وعليه فإن تعزيز المنافسة للسماح بنموها أمر ضروري لخلق المزيد من فرص العمل (هاليوانجر، وجارمين، وميراندا، 2013). وهذا صحيح بشكل خاص عندما يكون النمو مدفوعاً بالصناعات كثيفة العمالة (هاريسون ورودريجيز كلير، 2010). تفيد الأسواق الأكثر ديناميكية وتنافسية بشكل خاص الفئات السكانية الضعيفة. ومع نمو القاعدة الإنتاجية، تحتاج الشركات إلى مدخلات عمالية من السكان المهمشين في الأصل، مما يدفع بارتفاع مشاركة الشباب والنساء في القوى العاملة ويزيد الإنتاجية الكلية (فريمان، 2010؛ كوبريس وتيجنر، 2016). كما تعمل المنافسة على دفع الابتكار والإنتاجية والنمو الشامل من خلال تعزيز الكفاءة وخفض العوائق أمام الدخول، مما يؤدي إلى مشاركة اقتصادية أعلى وشمولية أوسع (أغيون وشريف وحسنوف، 2021).

إن توسيع قطاع الخدمات من شأنه أن يزيد من مشاركة النساء في القوى العاملة. تشير الأدلة الدولية إلى أن توسيع قطاع الخدمات، وخاصة في الخدمات ذات القيمة العالية، أمر بالغ الأهمية لرفع مشاركة المرأة في القوى العاملة. وقد يكون هذا ذا أهمية خاصة في الأردن نظراً للمستوى المنخفض للغاية للنساء في قطاع الخدمات. وكما أشرنا أعلاه، أظهرت إحدى الدراسات الحديثة أن الزيادة الكبيرة الأخيرة في مشاركة المرأة في القوى العاملة في المملكة العربية السعودية كانت مدفوعة في الغالب بقطاع الخدمات، مع زيادة التوظيف في الخدمات الإدارية وخدمات الدعم، وفي السكن والطعام بنسبة 37% و 50% على التوالي (تومايو وآخرون، 2021). ويزعم رودريك وساندو (2024)، استناداً إلى مراجعة تم إجراؤها لـ 20 مبادرة تهدف إلى خلق وظائف منتجة في الخدمات، أن السمة الرئيسية للمبادرات الناجحة هي التواصل الفعال بين الحكومات والشركات. إن الفهم الأفضل للتحديات التشغيلية للشركات يمكن الحكومات من تصميم تدخلات سياساتية معززة للإنتاجية من المرجح أن تؤدي إلى زيادة فرص العمل. كما يزعمون أيضاً أنه من الضروري التركيز على الإنتاجية، سواء في استهداف الشركات المتنامية أو في تعزيز قدراتها الإنتاجية.

هناك حاجة أيضاً لضمان ألا تكون وظائف القطاع الخاص أقل جاذبية من وظائف القطاع العام. وعليه فإن معالجة التفاوت في المزايا الموضح في القسم 2 بين وظائف القطاعين العام والخاص وبين وظائف القطاع الخاص في القطاعات المختلفة تشكل أولوية في هذا المجال. كما يمكن أن تكون مكانة الوظيفة المحجوزة مشكلة أيضاً. على سبيل المثال، وجدت إحدى الدراسات التي أجريت في الأردن أن شهادات المهارات لم يكن لها أي تأثير على التوظيف، مما يشير إلى أن تفشي البطالة بين الشباب الحاصلين على تعليم عالٍ قد تُعزى إلى تفضيلات قوية لسماوات الوظيفة غير المتعلقة بالأجر - مثل المكانة التي تحظى بها وظائف القطاع العام مقارنة بتلك الموجودة في القطاع الخاص (جرو وآخرون، 2015). كما تؤثر الأجور الاحتياطية على النساء والرجال على حد سواء. وفي الشرق الأوسط، بشكل عام، تميل الأجور المرتفعة التي يدفعها أرباب العمل في القطاع العام إلى تهميش تنمية القطاع الخاص، وإن السياسات التي تعالج هذه القضية بشكل مباشر ستجني تأثيرات أكبر من تلك التي تعالج الاختلافات من الدرجة الثانية (كارانزا وماكنزي، 2024).

الأولويات الرئيسية للسياسات في الأردن: تعزيز النمو الوظيفي في القطاع الخاص

يشكل تعزيز نمو القطاع الخاص - بما في ذلك الشركات الصغيرة والكبيرة المتنامية - استراتيجية بالغة الأهمية لتحقيق هدف رؤية التحديث الاقتصادي المتمثل في خلق مليون فرصة عمل.

تتضمن السياسات ذات الأولوية لدعم تسريع النمو الوظيفي ما يلي:

- دعم سياسات تنمية القطاع الخاص - ضمان بيئة مواتية لنمو الشركات، من خلال اللوائح التنظيمية المستقرة واللوائح التنظيمية التي يمكن التنبؤ بها والتي تركز على زيادة الإنتاجية. يحتل الأردن المرتبة ٢١ على مؤشر ممارسة الأعمال، وبدرجات منخفضة بشكل خاص في عمليات تسجيل الأعمال، وإنفاذ العقود، وحل حالات الإعسار (البنك الدولي، 2020).
- ضمان أن يكون النمو الوظيفي جزءاً صريحاً من سياسات التجارة والاستثمار في الأردن: وبالتزامن مع وضع البلاد لاستراتيجيتها الصناعية، يتعين على السياسات أن تأخذ في الاعتبار القطاعات ذات الإمكانيات الكبيرة للنمو الوظيفي كأولويات للتطوير.
- الحد من جاذبية الوظائف في القطاع العام لإعادة تنظيم القدرة التنافسية للقطاع الخاص (منتدى الاستراتيجية الأردنية، ٢٠٢٤). وهذا مطلوب لإعادة تنظيم الأجور الاحتياطية مع مستويات القطاع الخاص، وخاصة بين الخريجين الجدد.

٧١. السياسات الشاملة لتعزيز المشاركة والتوظيف

تمكين المرأة من خلال تغيير المعتقدات

توجد - في صميم السياسات الشاملة لتعزيز مشاركة المرأة في القوى العاملة والتوظيف الإنتاجي - مجموعة من السياسات التي تهدف إلى تغيير المعتقدات. يتمثل جزء من تلك السياسات في تصحيح التصورات الخاطئة لدى الرجال حول المرأة والعمل. وقد أثبتت الأبحاث الحديثة فعالية مثل هذه التدخلات. ويتمثل جزء آخر في تغيير معتقدات النساء لتمكينهن من أن يكن أكثر فعالية في سوق العمل من خلال إيجاد طرق للتعامل مع القيود التي تفرضها المعايير الاجتماعية حيثما وجدت (جاياشاندوران، 2021).

قد يكون تحديث معتقدات الرجال أمراً بالغ الأهمية لإدخال المزيد من النساء إلى سوق العمل. ففي المملكة العربية السعودية، على سبيل المثال، يدعم معظم الشباب المتزوجين دخول النساء إلى سوق العمل ولكنهم يقللون من تقدير درجة الدعم من جانب الرجال الآخرين، حتى أولئك الذين ينتمون إلى فئات ديموغرافية مماثلة، وبالتالي كانوا مترددين في السماح لزوجاتهم بالعمل. وقد أدى تحديث هذه المعتقدات إلى زيادة مشاركة النساء المتزوجات في سوق العمل بشكل كبير بعد أربعة أشهر (بورشتين وآخرون، 2020). وعلى نحو مماثل، تقلل الطالبات الجامعيات من تقدير نية أقرانهن في العمل، ويؤدي تحديث هذه المعتقدات إلى زيادة نية الطالبات أنفسهن في العمل (ألود وآخرون، 2020). ويُظهر تحديث كلتا الحالتين من المفاهيم الخاطئة الواسعة النطاق في المملكة العربية السعودية كيف يمكن للمعلومات وحدها أن تسفر عن نتائج قوية. ويمكن تصحيح التمييز الأبوي - من قبيل استبقاء الوظائف للرجال بدافع القلق على سلامة النساء أثناء التنقل - من خلال توفير تدابير السلامة وتوفير المعلومات بشأن هذه التدابير، حيث يمكن أن يؤدي ذلك إلى دخول المزيد من النساء إلى سوق العمل (بوخمان وآخرون، 2023).

الأدلة الواردة من مركز النمو الدولي - الأردن

تصحيح التصورات الاجتماعية الخاطئة لتعزيز مشاركة المرأة في القوى العاملة

يدرس مشروع مركز النمو الدولي في الأردن كيف يمكن للأعراف الاجتماعية المغلوطة أن تحد من فرص عمل المرأة الأردنية وإمكاناتها. واستناداً إلى الدروس المستفادة من المبادرة الناجحة في المملكة العربية السعودية (بورشتين، وجونزاليس، ويانا جيساوا-دروت، 2020)، يبحث المشروع في العوائق الثقافية والمجتمعية التي تؤثر على مشاركة المرأة في القوى العاملة في الأردن.

تعمل الدراسة على إشراك أصحاب المصلحة من القطاعين العام والخاص والمجتمع لتحديد المعايير التي تحد من مشاركة المرأة في القوى العاملة واقتراح التدخلات التصحيحية. ومن خلال معالجة المفاهيم الخاطئة التي تتبناها الأسر وأرباب العمل، يهدف المشروع إلى تغيير المواقف المجتمعية نحو دعم المشاركة الاقتصادية للمرأة.

وسوف يساعد هذا البحث في توفير المعلومات اللازمة لتجارب البحث المستقبلية وتصميم السياسات، وتوفير رؤى عملية على مستوى الأسرة والشركات. وفي نهاية المطاف، يسعى البحث إلى خلق بيئة أكثر ملاءمة لمشاركة المرأة في القوى العاملة من خلال مواءمة المعايير المجتمعية مع تطلعات المرأة وفرص العمل في الأردن.

يمكن للمعلومات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين أن تمكّن المرأة من الانخراط في سوق العمل. ففي المدارس الهندية، أسفر إشراك الفتيان والفتيات المراهقين في المناقشات الصفية حول المساواة بين الجنسين إلى زيادة في دعم هذا المفهوم، وقد استمرت هذه التأثيرات لما بعد عامين (دار وآخرون، 2022). وفي جمهورية الكونغو الديمقراطية، أدى تزويد النساء بمعلومات حول الأرباح الخاصة بكل مهنة إلى تشجيع النساء على التقدم لشغل وظائف في مهن يهيمن عليها الذكور تقليدياً (جاسير وآخرون، 2022). يشكل التمكين حلقة إيجابية. فمشاركة المرأة في القوى العاملة في قطاع خدمات الاستعانة بمصادر خارجية للعمليات التجارية في المناطق الريفية في الهند رفعت من التطلعات المهنية للنساء (جينسن، 2012).

كما أن تعزيز شعور المرأة بالكفاءة الذاتية يمكن أن يزيد أيضاً من مشاركتها في القوى العاملة. على سبيل المثال، أدت دراسة تضمنت مقطع فيديو إعلامي حول فرص العمل إلى تقليل معارضة الأسرة لتوظيف الإناث، كما أدت عروض العمل إلى رفع الكفاءة الذاتية لدى الإناث بشكل عام (GSE)، أو الثقة بالنفس في القدرة على العمل (ماكلوي، 2019). كما كشفت دراسة أخرى جمعت بين التدريب المهني والمعلومات حول الجنس والتكاثر والزواج عن زيادة احتمالية عمل الفتيات المراهقات لحسابهن الخاص، كما تحسنت جميع مؤشرات تمكين المرأة (مثل حالات الحمل بين المراهقات، والزواج المبكر، والتحرش الجنسي) بعد أربع سنوات (بانديرا وآخرون، 2020). وبالمثل، ثبت أن البرامج التي تهدف إلى رفع المهارات الاجتماعية والعاطفية للمرأة ناجحة نسبياً في رفع مستوى العمل الحر - ولكنها لم تحدث تحولاً كبيراً من حيث نتائج العمل بأجر (حليم وآخرون، 2023).

تشجيع المسارات المهنية في القطاع الخاص وريادة الأعمال. يعد تشجيع التوظيف في القطاع الخاص وريادة الأعمال كمسارات مهنية جذابة أمراً ضرورياً لتنويع التطلعات المهنية وتقليل فترات البحث الطويلة عن عمل. ففي العديد من البلدان، بما في ذلك الأردن، يميل الشباب - وخاصة النساء - إلى تفضيل وظائف القطاع العام بسبب استقرارها ومكانتها وقبولها الاجتماعي. وفي الأردن، وجد جرو وآخرون (2015) أن العديد من الشباب يظلون عاطلين عن العمل لفترات طويلة، في انتظار وظائف في القطاع العام بدلاً من البحث عن فرص في القطاع الخاص. وهناك اتجاه مماثل تتم ملاحظته في الهند، حيث تُظهر الأبحاث البحث نفس التفضيل للقطاع العام (مانجال وسينغ، 2024)، مما يعزز فكرة أن هذا الأمر لا يقتصر على الأردن. أما بالنسبة للنساء، فلا يُنظر إلى الوظائف الحكومية على أنها أكثر جاذبية فحسب، بل إنها مقبولة اجتماعياً أيضاً، في حين أن العمل في القطاع الخاص - وخاصة في بعض القطاعات - غالباً ما يكون محبطاً. بالإضافة إلى ذلك، هناك معيار اجتماعي يبرر الانتظار للحصول على وظيفة حكومية، حيث يحاول الأفراد عدة مرات الحصول على إحداها. ومع ذلك، تميل النساء إلى الاستسلام في وقت أسرع من الرجال، ويرجع ذلك إلى حد كبير إلى الضغوط المتعلقة بالزواج.

الأولويات الرئيسية للسياسات في الأردن: تمكين المرأة من خلال تغيير المعتقدات

تدرك رؤية التحديث الاقتصادي والاستراتيجية الوطنية للمرأة أن تحقيق أهدافها الطموحة لن يتطلب إصلاحات في السياسات فحسب، بل يتطلب أيضاً تدخلات إعلامية وغيرها من التدخلات الرامية إلى إحداث تحول في المعايير والسلوكيات المجتمعية.

يمكن تعزيز الجهود المستمرة للحكومة الأردنية من خلال جهود تكميلية، تشمل:

- تعزيز المساواة بين الجنسين من خلال وسائل الإعلام والتعليم (وهو أحد الأهداف ضمن ركيزة الثقافة المجتمعية في الاستراتيجية الوطنية للمرأة، انظر الملحق لمزيد من التفاصيل)

- تعزيز الحملات التوعوية الوطنية التي تستهدف النساء والرجال على حد سواء لتحدي الأدوار الجنسانية التقليدية وتطبيع المشاركة الكاملة للمرأة في القوى العاملة. ويمكن لهذه الحملات أن تعرض نماذج إيجابية وتروج للفوائد الاقتصادية المترتبة على مشاركة المرأة في القوى العاملة. تبدو السياسات التي تهدف إلى التوفيق بين المعتقدات الشخصية والتصورات عن تلك المعتقدات في الدوائر الاجتماعية واعدة (هيث وآخرون، 2024).

- دمج المساواة بين الجنسين في المناهج الدراسية - بما في ذلك إصلاح المناهج الدراسية التي تعالج الصور النمطية الجنسانية منذ سن مبكرة. إن تثقيف الفتيات والفتيان حول المساواة بين الجنسين، وقيمة المسؤوليات المنزلية المشتركة، وأهمية المشاركة الاقتصادية للمرأة من شأنه أن يعزز المواقف الأكثر تقدمية في الأجيال القادمة. كما تشير الأبحاث الحديثة إلى أن التدخلات مع الفتيات المراهقات يمكن أن تكون فعالة بشكل خاص (بانديرا وآخرون، 2020)

- تشجيع القيادة النسائية وزيادة حضورها - زيادة تمثيل المرأة في المناصب القيادية في القطاعين العام والخاص. تعمل النساء في مناصب صنع القرار كنماذج يحتذى بها، وتتحدى الصور النمطية وتؤثر على السياسات التي تشمل احتياجات المرأة بشكل أكبر في مكان العمل. تشير الأدلة من مصر إلى أن التدخلات التكميلية باستخدام الرسائل الدينية يمكن أن تكون فعالة أيضاً (مسعود وآخرون، 2016).

- الاعلان والترويج للفرص التي يوفرها القطاع الخاص وفرص ريادة الأعمال كمسارات مهنية جذابة للشباب الأردني.

كما تم توضيح ذلك في القسم 2 أعلاه، تشكل المهارات المتخصصة المطلوبة بشكل متزايد في كل مرحلة مصدراً رئيسياً للتحويلات الإنتاجية المرتبطة بكل من التحويلات الثلاثة. ولذلك، فمن المهم أن نفهم الدور المناسب لبرامج التدريب في كل مرحلة.

تكون التدخلات التدريبية إلى جانب الوصول إلى التمويل أكثر فعالية في تعزيز الدخل من العمل الحر. وجد بلاتمان وآخرون (2014) أن تقديم المنح النقدية وتدريب الشباب على المهارات يزيد بشكل كبير من معدلات بدء ممارسة الأعمال التجارية والأرباح، مما يشير إلى أن الأساليب المشتركة يمكن أن تسفر عن نتائج أقوى من مبادرات التدريب فقط. كما توصل بانديرا وآخرون (2017، 2020) إلى نتائج مماثلة بالنسبة للنساء، كما نوقش أعلاه في مسألة تحسين الوصول إلى التمويل. وقد وجد كارلان وآخرون (2011) تأثيرات إيجابية لتدريب النساء على زيادة الأعمال في سياق الدخل المتوسط والعالي (بيرو). من الأهمية مكان الأخذ في الاعتبار كيفية تقديم التدريب الخاص بالأعمال. على سبيل المثال، يكون التأثير أكبر إذا كان لدى المشاركين أقران (فيلد وآخرون، 2016)، وإذا كان التدريب يتضمن نموذجاً يحتذى به (لافورتون وآخرون، 2018)، وإذا كان لدى المشاركين دوافع أو موارد أولية أكبر (دي ميل وآخرون، 2014).

تتباين الأدلة بشأن فعالية التدريب المهني في دعم الانتقال إلى العمل بأجر. فقد أظهر أحد التحليلات التلوية الحديثة لبرامج التدريب المهني زيادة متوسطة في التوظيف بنسبة 4 نقاط مئوية (أغاروال وماني، 2024). ويتناقض هذا مع تحليل تلوي سابق يكشف عن عائدات منخفضة وتكاليف مرتفعة لهذه البرامج (ماكنزي، 2017). تختلف آثار التدريب من مجموعة إلى أخرى، حيث تشير الأدلة إلى أن آثار برامج التدريب بالنسبة لمعظم النساء المهمشات قد تكون أكبر من تلك الآثار بالنسبة لعامة السكان (مايترا وماني، 2017).

كما تتباين الأدلة أيضاً بشأن فعالية التدريب المهني في معالجة البطالة بين الشباب. فقد وجد أحد التحليلات التلوية الحديثة تأثيرات أكبر من الدراسات السابقة وحددت قنوات رئيسية يمكن من خلالها للتدريب المهني تحسين نتائج الشباب في سوق العمل (ستوتير، 2022). كما وجد المؤلفون أن التدخلات الناجحة هي تلك التي تجمع بين التدريب في الفصول الدراسية وفي مكان العمل، وأن إشراك الجهات الفاعلة غير العامة يميل إلى رفع النتائج للشباب. وهذا هو نفس ما توصل إليه أتاناشيو وآخرون (2011)، الذين وجدوا أن أحد برامج التدريب الحكومية للشباب المحرومين في كولومبيا أدى إلى زيادة فرص العمل لكل من النساء والرجال في وظائف القطاع الرسمي بنسبة 4 نقاط مئوية. ومع ذلك، وعند مراجعة أربع فئات من التدخلات⁵، لم يجد كلوف وآخرون (2020) أي دليل على وجود سياسة "مثالية" تهيمن على السياسات الأخرى، كما لم يجدوا سوى تأثيرات صغيرة للتدخلات بشكل عام. وتشير التأثيرات المتواضعة إلى حد ما للتدريب المهني إلى أهمية العوائق الأخرى التي تحول دون التوظيف. وكثيراً ما تكشف تحليلات التكلفة والفائدة أن تكلفة تقديم هذه البرامج مرتفعة للغاية عند مقارنتها بالعائدات الهامشية من حيث تحسن الدخل أو احتمالات التوظيف.

5. تشمل الفئات الأربع: التدريب وتمية المهارات، وتشجيع ريادة الأعمال، وخدمات التوظيف، وفرص العمل المدعومة.

الأولويات الرئيسية للسياسات في الأردن: توسيع فرص التدريب المستهدفة

يشكل التدريب حجر الزاوية في رؤية الأردن للتحديث الاقتصادي والاستراتيجية الوطنية للمرأة، واللذان يهدفان إلى دعم ومساعدة النساء على دخول العمل المدفوع الأجر من خلال التدريب المستهدف على زيادة الأعمال والمسارات المؤدية إلى العمل الحر (التحول الأول في الإنتاجية)، وتزويد الشباب والنساء بالمهارات اللازمة لتأمين فرص العمل في قطاعات متنوعة (التحول الثاني) والتقدم نحو مناصب عليا متخصصة (التحول الثالث).

يمكن تعزيز هذه الجهود من خلال اتخاذ إجراءات أخرى، بما في ذلك:

1. تحسين برامج التدريب المهني - ينبغي التركيز على هذه البرامج التدريبية للفئات الأكثر ضعفاً، بما في ذلك النساء، بما يتماشى مع هدف رؤية التحديث الاقتصادي المتمثل في مبادرة "المرأة في قطاع التصنيع" ودعم تحولها إلى قطاعات أكثر إنتاجية (على سبيل المثال، التصنيع).

قد تتضمن البرامج الناجحة التحقق من المهارات، أو الجمع بين التدريب في الفصول الدراسية والتدريب في مكان العمل، أو استخدام تأثيرات الإرشاد بين الأقران، ولكن هذه تختلف من سياق إلى آخر (هيث وآخرون، ٢٠٢٤). ولضمان حصول التأثير، يجب تنظيم هذه التدريبات بعناية نظراً للأدلة المتباينة بشأن برامج التدريب العامة.

2. تحسين التدريب على زيادة الأعمال للمساعدة في خلق أعمال رقمية ناجحة للنساء والشباب - من خلال تضمين مهارات محو الأمية الرقمية والتجارة الإلكترونية (لدعم مبادرة "المتاجر الإلكترونية للشركات المملوكة للنساء" التابعة لرؤية التحديث الاقتصادي والاستراتيجية الوطنية للمرأة). ويشمل ذلك سياسات تهدف إلى سد الفجوة الرقمية بين الجنسين من خلال برامج بناء المهارات.

تتباين الأدلة على فعالية برامج التدريب بين البلدان وحتى داخل المناطق المختلفة في نفس البلد. وبالتالي، هناك حاجة إلى مزيد من البحث لفهم الظروف المحددة التي تمكّن برامج التدريب الناجحة في الأردن. وقبل تنفيذ الإصلاحات الواسعة، من الضروري اختبار أساليب التدريب المختلفة لتحديد ما هو الأفضل في السياق المحلي. ومن شأن اتباع نهج أكثر استهدافاً واستناداً إلى الأدلة أن يضمن تصميم برامج التدريب بما يتناسب مع الاحتياجات الفريدة لسوق العمل في الأردن.

4. الملاحظات الختامية

على خلفية ارتفاع معدلات البطالة بشكل مستمر وانخفاض مشاركة القوى العاملة، وخاصة بين النساء والشباب، فإن تحقيق الأهداف الطموحة لرؤية التحديث الاقتصادي والاستراتيجية الوطنية للمرأة سيتطلب طرقاً جديدة للتفكير ونهجاً سياسية جديدة يتم اختيارها على أساس أدلة قوية على ما يمكن وما لا يمكن تطبيقه. ويتمثل التحدي الأساسي في معالجة العوائق التي تمنع النساء من العمل. وتشير الأدلة الدولية إلى أن هذا يمكن أن يزيد من إنتاجية الشركات بأكثر من 30% ومعدل نمو الاقتصاد بنسبة 20-40%. وتشير إحدى الدراسات التي أجريت في الأردن إلى أنه إذا زادت عمالة الإناث لتناسب مع عمالة الذكور، فقد يرتفع نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي في الأردن بنسبة تصل إلى 70% (بينينجز، 2022).

يقدم هذا البحث إطاراً جديداً لسياسة سوق العمل يركز على الاعتراف بأن زيادة إنتاجية العمالة هي السبيل الوحيد المستدام للحد من الفقر وزيادة الدخل بمرور الوقت. ويحدد الإطار ثلاث نقاط محورية رئيسية للسياسات تقوم على التحولات في مشاركة الأفراد في سوق العمل والتي تولد قفزات نوعية في إنتاجية عملهم: التحول من العمل غير مدفوع الأجر إلى العمل الحر أو ريادة الأعمال، والتحول إلى العمل بأجر في الشركات الصغيرة والمتوسطة الحجم، والتحول إلى العمل المتخصص في الشركات الكبيرة. ومن المزايا الخاصة لهذا الإطار الجديد أنه يوسع نطاق سياسات سوق العمل النشطة إلى ما هو أبعد من التركيز التقليدي - الذي يسعى إلى تحقيق التحولات إلى العمل الحر وإلى العمل بأجر - لتشمل التحول إلى عمل أكثر تخصصاً ومهارة في الشركات الكبيرة باعتباره يولد زيادة كبيرة أخرى في الإنتاجية.

يحلل البحث بيانات سوق العمل الحالية والتاريخية، باستخدام إطار التحولات الثلاثة لتوفير رؤى جديدة حول ديناميكيات سوق العمل في الأردن. هناك قليل من النساء في الأردن يتحولن من العمل غير مدفوع الأجر في المنزل إلى العمل الحر أو ريادة الأعمال. وتدخل غالبية النساء اللاتي يتحولن إلى العمل بأجر القطاع العام، يجذبهن في ذلك جودة الوظائف وترتيبات العمل الأكثر مرونة. وقليل من النساء يتحولن إلى ممارسة وظائف متخصصة في الشركات الكبيرة على الرغم من مستوياتهن التعليمية العالية. ويشكل الفصل بين الجنسين في المهن والصناعات عائقاً رئيسياً أمام هذا التحول، كما أن غياب المرونة في ترتيبات العمل يشكل أيضاً عاملاً مهماً آخر.

ويحدد القسم 3 إطاراً عملياً للإجراءات المتعلقة بالسياسات. ويوضح الإطار العوائق الرئيسية التي تعترض كل من التحولات الثلاثة ويستعرض الأدلة الدولية والمحلية بشأن التدخلات السياساتية للتغلب على هذه العوائق. وقد تم تلخيص خيارات السياسات هذه في الجدول 1 أعلاه، والذي يهدف إلى توفير خارطة طريق لمناقشات السياسات ودليل للمجالات التي تستدعي مزيداً من البحث.

وأخيراً، يهدف هذا البحث إلى المساعدة في إثراء أجندة السياسات لمعالجة تحديات سوق العمل في الأردن. ومن خلال تحديد ما يمكن وما لا يمكن تطبيقه، وأين تكمن الحاجة إلى مزيد من الأدلة، يهدف البحث إلى توفير مرجع مفيد لصناع السياسات أثناء استعراضهم للقرارات التي تتماشى مع الأهداف الاقتصادية لرؤية التحديث الاقتصادي. وفي الوقت نفسه، يسعى البحث إلى تزويد الباحثين المحليين والدوليين بفهم أوضح لمجالات البحث الواعدة التي يمكن أن تدعم صنع السياسات القائمة على الأدلة مع الأخذ في الاعتبار التوافق مع أولويات الحكومة. ويتماشى هذا مع الجهود الجارية التي يبذلها الأردن لدمج الأدلة في صنع السياسات ويدعم رؤية تحديث القطاع العام، التي تؤكد على أهمية القرارات السياسية القائمة على البيانات والأدلة.

5. الملاحق

الجدول 1: نمو القطاعات الاقتصادية ومساهمتها في الناتج المحلي الإجمالي والنمو المحقق بالأسعار الثابتة خلال الربع الرابع من عام 2023.

القطاع	النمو (%)	المساهمة القطاعية في النمو المحقق	مساهمة القطاعات من الناتج المحلي الإجمالي (%)
الزراعة	3.7	0.23	6.3
الصناعات الاستخراجية	9.8	0.22	2.4
الصناعات التحويلية	3.0	0.55	18.3
الكهرباء والمياه	2.6	0.05	1.8
عاب	3.5	0.11	3.1
تجارة الجملة والتجزئة والمطاعم والفنادق	1.4	0.12	8.5
النقل والتخزين والاتصالات	1.5	0.13	8.9
المالية والتأمين وخدمات الأعمال	2.0	0.34	17.5
الخدمات الاجتماعية والشخصية	3.6	0.30	8.5
منتجات الخدمات الحكومية	1.6	0.25	15.1
أخرى	0.14	0.01	9.6
الناتج المحلي الإجمالي	%2.3	%2.3	%100

المصدر: دائرة الإحصاءات العامة، 2023.

القسم 1: المجالات المشتركة بين رؤية التحديث الاقتصادي والاستراتيجية الوطنية للمرأة:

تؤكد رؤية التحديث الاقتصادي والاستراتيجية الوطنية للمرأة (انظر التفاصيل أدناه) على أربعة مجالات رئيسية لخلق بيئة مواتية لتمكين المرأة اقتصادياً:

- تحسين ظروف العمل وتكييفها مع احتياجات المرأة** (من خلال أجندة تشريعية و"ختم المساواة بين الجنسين للقطاع الخاص") - تعمل هذه السياسات على تعزيز مرونة مكان العمل، والأجور العادلة، والتقدم الوظيفي للمرأة، وضمان أن تكون أماكن العمل شاملة وداعمة للنمو المهني للمرأة.
- زيادة الشمول المالي وريادة الأعمال للنساء** - وهذا مهم بشكل خاص من خلال إطلاق المبادرات مثل المنصات الرقمية للشركات المملوكة للنساء ومبادرة رؤية التحديث الاقتصادي "المرأة في قطاع التصنيع"، والتي تعزز بيئة ريادة الأعمال للنساء وتوفر لهن الأدوات والموارد والشبكات اللازمة للنجاح.
- أنظمة النقل الآمنة والمستجيبة للنساء** - يعد الوصول إلى وسائل نقل آمنة وبأسعار معقولة عاملاً أساسياً لتمكين المرأة من التنقل والمشاركة في القوى العاملة، وخاصة في القطاعات التي تتطلب ساعات عمل مرنة أو خيارات العمل عن بعد.

4. الوصول إلى خدمات رعاية الأطفال وتوفير وسائل رعاية الأطفال عالية الجودة - تشكل خدمات رعاية الأطفال الكافية وبأسعار معقولة أهمية بالغة في تمكين النساء من دخول سوق العمل والبقاء فيه، حيث تدعم خدمات رعاية الأطفال عالية الجودة عمل النساء ونمو أطفالهن.

تم تحديد تنمية القطاع الخاص والتدريب والتعليم كأمر حاسمة في جميع هذه المجالات الخمسة، وترتبط بالحاجة إلى الوظائف في القطاع الخاص والنمو في قطاعات مثل تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والسياحة والصناعة والزراعة والملابس لاستيعاب الشباب الأردنيين المتعلمين تعليماً عالياً.

القسم 1ب: رؤية التحديث الاقتصادي

ترتكز رؤية التحديث الاقتصادي على ركيزتين استراتيجيتين:

1. ركيزة النمو الاقتصادي - وترتكز على إطلاق العنان لإمكانات الأردن الاقتصادية الكاملة.

2. ركيزة جودة الحياة - وتهدف إلى تحسين مستويات المعيشة لجميع المواطنين.

تتمحور ركيزة النمو الاقتصادي حول الأهداف الرئيسية التالية:

1.1 خلق الفرص الاقتصادية للأردنيين

- زيادة خلق فرص العمل.
- خفض معدل البطالة بين الأردنيين.
- تقليل الاعتماد على العمالة الوافدة.
- مضاعفة المشاركة الاقتصادية للمرأة.
- توسيع نطاق التعليم والتدريب التقني والمهني.

1.2 تعزيز النمو الاقتصادي المستدام والشامل

- زيادة متوسط دخل الفرد.
- تنمية وتنويع الاقتصاد.
- توسيع القطاعات ذات الامكانات المرتفعة للنمو.
- زيادة الصادرات وجذب الاستثمارات الأجنبية والمحلية.

1.3 تعزيز القدرة التنافسية الدولية للأردن

- تحسين سهولة ممارسة الأعمال التجارية والقدرة التنافسية الدولية.
- تعزيز البحث والتطوير والابتكار وريادة الأعمال.
- تعزيز الحكم وسيادة القانون والحرية الاقتصادية.
- دعم الشركات الصغيرة والمتوسطة وتعزيز القوى العاملة القادرة على المنافسة عالمياً.

القسم 1ج: الاستراتيجية الوطنية للمرأة

تعتمد خطة عمل الاستراتيجية الوطنية للمرأة (2023-2025) على ستة ركائز استراتيجية:

1. التمكين الاقتصادي - تعزيز مشاركة المرأة في الاقتصاد.
2. التمكين السياسي وصنع القرار - تعزيز دور المرأة في السياسة والقيادة.
3. حقوق الإنسان - تعزيز وحماية حقوق المرأة.
4. معالجة العنف ضد المرأة والفتيات - مكافحة العنف القائم على النوع الاجتماعي.
5. المشاركة المجتمعية - تشجيع الدور الفعال للمرأة في المجتمع.
6. الصحة والرفاهية - تعزيز صحة المرأة والوصول إلى خدمات الرعاية الصحية.

التمكين الاقتصادي
أ. بيئة عمل لائقة
مراجعة السياسات والتشريعات التي تحكم سوق العمل لضمان بيئة عمل صديقة للأسر
تطوير آليات لرفع مشاركة المرأة في الاقتصاد الرسمي
توفير بيئة عمل داعمة وأمنة تشجع المرأة على للعمل
بناء قدرات النساء والفتيات لزيادة فرص عملهن في مختلف القطاعات
رفع الوعي القانوني لدى النساء العاملات بشأن حقوقهن العمالية لتمكينهن من الاستفادة من تدابير الحماية ضد الانتهاكات المحتملة واتخاذ قرارات مستنيرة في هذا الصدد
ب. زيادة الأعمال
مراجعة التشريعات والإجراءات المتعلقة بريادة الأعمال لتشجيع المرأة على إنشاء مشاريعها الخاصة
دعم ريادة الأعمال النسائية وتطوير المشاريع التي تملكها النساء أو تقوم بإدارتها
تسهيل الوصول إلى التمويل لرائدات الأعمال
بناء القدرات ورفع مستوى المهارات لدى صاحبات المشاريع الصغيرة والمتوسطة ومتناهية الصغر وعضوات الجمعيات التعاونية لبدء مشاريعهن الخاصة والمحافظة على استدامتها
التمكين السياسي والمشاركة في صنع القرار
مراجعة التشريعات والسياسات بما يسهم في زيادة تمثيل المرأة والأشخاص ذوي الإعاقة في المجالس المنتخبة والمعيّنة واللجان الحكومية. (خطة عمل مخرجات اللجنة الملكية لتحديث النظام السياسي)، وتوسيع استخدام الإجراءات الإيجابية للمرأة في القطاعات والشركات المختلفة
بناء قدرات المرأة على مهارات القيادة لتعزيز دورها الفعال والمؤثر في المؤسسات الرسمية وغير الرسمية والقطاع الخاص ورفع مستوى الوعي المجتمعي بأهمية المشاركة الفعالة في الحياة العامة والسياسية
إعداد القيادات الشبابية لتعزيز مشاركتهم في الحياة العامة
حقوق الإنسان
أ. الرعاية الصحية والتعليم
مراجعة السياسات والتشريعات الداعمة لمفاهيم الصحة الإنجابية والصحة الجنسية لجمع الفئات وتقييم أثر تنفيذها بما في ذلك في حالات الأزمات والطوارئ ((خطة عمل الاستراتيجية الوطنية للصحة الإنجابية والجنسية
تطوير حزمة موحدة ومتكاملة من خدمات الصحة الإنجابية والجنسية، تغطي مكونات الصحة الإنجابية والجنسية وبناء القدرات (خطة عمل الاستراتيجية الوطنية للصحة الإنجابية والجنسية)
تعزيز التحاق الأشخاص ذوي الإعاقة بالتعليم المدرسي والجامعي
ب. النقل
توفير وسائل نقل آمنة وسريعة الاستجابة للنساء والفتيات، بما في ذلك النساء ذوات الإعاقة وكبار السن، على مستوى المحافظة والمناطق النائية
ج. البنية التحتية
توفير الخدمات العامة والمساحات والمباني الصديقة للأسرة والتي تلبي الاحتياجات الخاصة للنساء والفتيات وخاصة ذوات الإعاقة وكبار السن
تحديث معايير وقوانين بناء المنشآت والمرافق لتأخذ في الاعتبار احتياجات النساء والفتيات، بما في ذلك الأشخاص ذوي الإعاقة وكبار السن
تسهيل وصول النساء والفتيات إلى خدمات المياه والصرف الصحي والكهرباء وتكنولوجيا المعلومات
د. المجتمعات الآمنة
تفعيل دور المرأة في تحقيق مجتمعات آمنة
هـ. المواطنة المتساوية والوصول إلى العدالة
مراجعة التشريعات لضمان المواطنة المتساوية وعدم التمييز
تطوير خدمات المساعدة القانونية للنساء والفتيات لتأخذ بعين الاعتبار احتياجاتهن وتوسيع قاعدة المستفيدين
رفع مستوى الوعي المجتمعي بشأن سيادة القانون وخدمات المساعدة القانونية
تطوير سياسات الحماية الاجتماعية المستجيبة للنوع الاجتماعي والتي تشمل النساء والفتيات من الفئات الأكثر ضعفا (خطة عمل مخرجات اللجنة الملكية لتحديث النظام السياسي)
إعداد الدراسات والبحوث حول وضعية النساء والفتيات من الفئات الأكثر ضعفا واقتراح الحلول والتوصيات

مكافحة العنف ضد المرأة والفتيات

وضع وتنفيذ سياسات وآليات فعالة لمواجهة العنف ضد المرأة ومراجعة التشريعات ذات الصلة.
تعزيز خدمات الحماية والرعاية اللاحقة، بما في ذلك وجود عدد كاف من الملاجئ لضحايا العنف القائم على النوع الاجتماعي، لضمان خصوصية التعامل مع الناجيات.
رفع قدرة مقدمي الخدمات لضمان الاستجابة السريعة والفعالة لحالات العنف القائم على النوع الاجتماعي
تنفيذ برامج التوعية وتقديم المساعدات المالية والقانونية والصحية والنفسية التي تلبى احتياجات الناجيات لمواجهة الأثر السلبي للعنف والتغلب عليه
تعزيز آليات الوقاية من العنف داخل الأسرة
رفع مستوى الوعي المجتمعي حول العنف القائم على النوع الاجتماعي بمختلف أشكاله
مراجعة التشريعات لتعزيز الاستجابة للعنف في المجالين العام والرقمي
تنظيم حملات التوعية المجتمعية وبرامج التواصل على المستويين الوطني والمحلي ومن خلال وسائل الإعلام التقليدية والاجتماعية

ثقافة المجتمع

أ. التعليم

مراجعة محتوى المناهج الدراسية لتكون أكثر مراعاة للنوع الاجتماعي
بناء القدرات المؤسسية في القطاع التعليمي نحو دمج مفاهيم النوع الاجتماعي في البرامج والدورات الدراسية
إعداد أدلة تدريبية تساعد العاملين في قطاع التعليم على تعزيز الصورة الإيجابية لأدوار الرجال والنساء

ب. وسائل الإعلام

تطوير السياسات والاستراتيجيات الإعلامية المتعلقة بقضايا المرأة
بناء قدرات المهنيين الإعلاميين بشأن دمج النوع الاجتماعي في التغطية الإعلامية
تنظيم حملات إعلامية على المستوى الوطني والمحلي ومن خلال استخدام وسائل التواصل الاجتماعي والإعلام المرئي والمسموع والمكتوب حول أهمية مواجهة التمييز على أساس النوع الاجتماعي

ج. الخطاب الديني

إعداد وتنفيذ برامج التوعية بالاتجاهات والسلوكيات الإيجابية على مستوى المحافظات من خلال الخطاب الديني
د. التشبيك والتحالفات.

تشكيل التحالفات والشبكات لرفع مستوى الوعي حول الأثر الإيجابي للمساواة بين الجنسين وأهمية الدور الفعال للمرأة في بناء مجتمعات ثرية ومزدهرة

دمج النوع الاجتماعي على المستوى المؤسسي في القطاعين العام والخاص

إضفاء الطابع المؤسسي على عملية رصد وتحليل البيانات المفصلة الحساسة للنوع الاجتماعي أفقياً ورأسياً وبشكل تشاركي مع المؤسسات والقطاعات ذات الصلة
(تطوير المؤشر الوطني للمشاركة الاقتصادية للمرأة) (مبادرات تمكين المرأة في التحديث الاقتصادي)
إنشاء مرصد المرأة في الأردن
بناء قدرات العاملين في المؤسسات الوطنية والرسمية على تحليل البيانات والإحصاءات بشكل علمي (إحدى مبادرات خارطة تحديث القطاع العام
دمج الاستراتيجية الوطنية للمرأة (2020-2025) في السياسات والاستراتيجيات والخطط الوطنية. (خطة عمل مخرجات اللجنة الملكية لتحديث النظام السياسي
دعم وتعزيز قدرات الوزارات والمؤسسات الحكومية على تبني سياسات وأدوات تستجيب للنوع الاجتماعي
(إرساء إطار قانوني للآلية الوطنية للمرأة يضمن الاستدامة والشخصية الاعتبارية والاستقلال المالي والإداري (خطة عمل مخرجات اللجنة الملكية لتحديث النظام السياسي
بناء قدرات منظمات المجتمع المدني وتنمية مهاراتها لتعزيز دورها في تحقيق الأولويات الوطنية
التشبيك وبناء التحالفات بين الكيانات التي تعمل على تعزيز تمكين المرأة والفتيات، بما في ذلك القطاع الخاص ومنظمات المجتمع المدني

المصدر: الاستراتيجية الوطنية للمرأة - الأردن

مجموعة الأبحاث التي يجريها مركز النمو الدولي حالياً بشأن سوق العمل في الأردن

عنوان البحث	فريق البحث	الملخص	التأثير على السياسات
الشركات والتجارة والإنتاجية			
تقييد عمل المرأة - وصاية الذكور: أدلة من الأزواج وأرباب العمل في الأردن	(باولو فالكو (جامعة كوبنهاجن (نينا بوخمان (بييل (ليسيا هو (بييل (أندرياس مينزل (جامعة وارويك	يتناول هذا البحث كيفية قيام الأوصياء الذكور، وخاصة الأزواج وأرباب العمل، بتقييد مشاركة المرأة في الوظائف التي يهيمن عليها الرجال.	يقدم هذا البحث رؤى عملية للحكومة الأردنية بشأن التغلب على العوائق الاجتماعية والتنظيمية التي تحول دون مشاركة المرأة في القوى العاملة.
		ويصمم البحث تجربة تشمل الزوجين وأرباب العمل لتحليل قرارات عرض العمالة وسلوك التوظيف في ظل ظروف مختلفة من التكوين الجنساني للفريق وشفافية القرار.	ويدعم تطوير السياسات القائمة على الأدلة والتدخلات منخفضة التكلفة لمعالجة التحيز الجنساني وتعزيز أسواق العمل الشاملة.
		يختبر البحث تأثير عملية صنع القرار العام وأعضاء الفريق الذكور على رغبة الأزواج في السماح لزوجاتهم بالعمل واحتمالية قيام أرباب العمل بتوظيف النساء.	
المعايير الاجتماعية وتطلعات الفتيات ومشاركة المرأة في القوى العاملة في الأردن	(جوليا بوتشيوني (ستانفورد سوزانا خليفة (معهد العلوم السياسية)	يتناول هذا البحث تأثير النماذج النسائية، وتحيزات المعلمين/المعلمات، وتحيزات أرباب العمل على النتائج التعليمية ونتائج سوق العمل للنساء والفتيات في الأردن.	يدعم هذا البحث التدخلات الرامية إلى تمكين المرأة، وتقليل الاحتكاكات في سوق العمل، وتعزيز خلق فرص العمل الشاملة والمستدامة للمرأة الأردنية.
		يستكشف البحث كيف تؤثر المعايير المجتمعية والخيارات التعليمية وتحيزات التوظيف على التفاوت بين الجنسين في مشاركة المرأة في القوى العاملة على الرغم من تضييق فجوة التعليم.	ويعمل على إثراء أولويات الحكومة في إطار رؤية التحديث الاقتصادي من خلال تحديد الاستراتيجيات الرامية إلى زيادة مشاركة المرأة في القوى العاملة وتحسين مطابقة الوظائف.
		ويدرس البحث العوائق في التعليم وسوق العمل، بما في ذلك ممارسات التوظيف لدى أرباب العمل، وتحيزات المعلمين/المعلمات، ودور النماذج النسائية ذات الصلة في تشكيل التطلعات والمسارات المهنية.	

عنوان البحث	فريق البحث	الملخص	التأثير على السياسات
الشركات والتجارة والإنتاجية			
إحداث صدمة إيجابية في الطلب على العمالة: أدلة من إحدى الأسواق العالمية الإلكترونية	وفاق عدنان (جامعة نيويورك أبوظبي) نيكيثا سانجوان (المعهد الإحصائي الهندي) ياسمين عبد الفتاح (جامعات كندا، مصر)	يقوم البحث بتقييم تأثير اثنين من التدخلات من خلال تجربة عشوائية محكمة: الوصول إلى المنصة والوصول إلى المنصة باستخدام تدخل نموذجي. ويعمل على تحفيز الطلب على العمالة من خلال تعريف الباحثين عن عمل الأردنيين على منصة فري لانسر، وهي سوق عالمي عبر الإنترنت، لخلق فرص عمل محلية ودولية.	يعالج هذا البحث مشكلة البطالة بين الشباب من خلال الاستفادة من المنصات الرقمية لخلق أسواق عمل مرنة وتعزيز الطلب على العمالة، مما يقلل الاعتماد على القطاع غير الرسمي. كما يقدم البحث أدلة على التدخلات القابلة للتوسيع والفعالة من حيث التكلفة والتي تعمل على تحسين مطابقة الوظائف وتعزيز آفاق التوظيف في الأسواق الناشئة مثل الأردن.
تعزيز مشاركة المرأة في القوى العاملة من خلال تقييم الأثر للتمويل الأصغر والأسهم الصغيرة المتوافقة مع الشريعة الإسلامية	عبد الرحمن ناجي (المبادرة الدولية لتقييم الأثر) إليونورا نيلسن (جامعة ماستريخت) CREST and J-PAL MENA برونو كريبون أميرة الشال (جامعة القاهرة)	يقوم البحث بتنفيذ تجربة عشوائية محكمة لاختبار التفضيلات الخاصة بستة نماذج قروض، بما في ذلك مبادرات الأسهم الصغيرة والمضاربة، وتقييم فعاليتها. ويستهدف تشغيل الشباب ومشاركة المرأة في القوى العاملة من خلال تقديم منتجات التمويل الأصغر المتوافقة مع الشريعة الإسلامية إلى 2500 فرد. ويقوم البحث بمراقبة أداء الأعمال التجارية للمستفيدين والنتائج المالية لتحديد النماذج المالية الأكثر تأثيراً لإدراجها في برنامج الحماية الاجتماعية في الأردن.	يعالج البحث فجوات الشمول المالي في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا من خلال تحديد نماذج التمويل الأصغر الفعالة من حيث التكلفة والتي تعمل على تمكين الفئات المهمشة، وخاصة النساء. ويدعم تطوير سياسات الحماية الاجتماعية الشاملة لتعزيز النمو الاقتصادي والتخفيف من حدة الفقر والمساواة بين الجنسين في النظم.
اعتماد العمل عن بعد والاتجاهات والتفضيلات	نيكولاس بلوم (ستانفورد) سيفات جيراي أكسوي (King's College)	يستخدم GSWA بحث استطلاعات والبيانات من موقع لينكدإن لتحليل تأثير العمل من المنزل على مشاركة القوى العاملة والإنتاجية. ويركز على تأثير العمل من المنزل على الفئات المحرومة (مثل النساء والأشخاص ذوي الإعاقة) في الانضمام إلى القوى العاملة، باستخدام نماذج لفهم تأثيره على الاقتصاد.	يعالج البحث العوائق التي تواجه الشركات في الاستفادة من أحدث التغييرات في قانون العمل فيما يتعلق بالعمل بدوام جزئي والعمل المرن. ويقدم هذا البحث الرؤى حول كيفية مساعدة ترتيبات العمل المرنة والعمل من المنزل في خلق فرص العمل وقدرة القوى العاملة على الصمود. ويسلط الضوء على كيفية تأثير العمل من المنزل على إنتاجية العمال والشركات. ويحدد العوائق التي تمنع الشركات من تطوير قدراتها الخاصة ودور العمل من المنزل في معالجة هذه العوائق. ويوضح فوائد العمل من المنزل للشركات المختلفة بالإضافة إلى الفوائد البيئية المحتملة للمجتمع (على سبيل المثال، تقليل التنقل وانخفاض الانبعاثات).

عنوان البحث	فريق البحث	الملخص	التأثير على السياسات
الشركات والتجارة والإنتاجية			
تأثير معارض الوظائف الصغيرة والترفيه التثقيفي على مشاركة المرأة في القوى العاملة في الأردن	(إليونورا نيلسن (ماستريخت عبد الرحمن ناجي (المبادرة الدولية لتقييم الأثر	يوثق هذا البحث تأثير معارض الوظائف الصغيرة وجلسات الترفيه التثقيفي في تحدي المعايير المجتمعية ومعالجة العوائق التي تحول دون التوظيف والمشاركة في القوى العاملة بين الشابات الأردنيات من خلال تجربة عشوائية محكمة	يتناول البحث مشكلة ارتفاع معدلات البطالة في السياقات التي يواجه فيها أرباب العمل أيضاً صعوبة في العثور على الموظفين المناسبين لشغل الوظائف الشاغرة الحالية. ويُدعم الباحثين عن عمل في اتخاذ قرارات أكثر استنارة حول أماكن العمل، وظروفها، والأجور التي يمكن أن يتوقعوها. ويحسن من قدرتهم على اتخاذ القرارات بشأن مكان التقديم وكيفية التعامل مع عروض الوظائف والفرص الصحيحة.
تصحيح المفاهيم الاجتماعية الخاطئة بين الأسر وأرباب العمل لدعم مشاركة المرأة في القوى العاملة: أدلة من الأردن	اليساندرا جونزاليس (جامعة شيكاغو)	يتناول هذا البحث المعايير الاجتماعية الخاطئة التي تؤثر على إمكانية حصول المرأة الأردنية على فرص العمل. ويشترك البحث مع القطاعات العامة والخاصة والاجتماعية لتحديد طرق زيادة مشاركة المرأة في القوى العاملة في الأردن، بهدف إفساد التجارب العشوائية المستقبلية وتصاميم السياسات.	ويقدم البحث رؤى بشأن إصلاحات السياسات التي تعالج المعايير وعوائق الوصول التي تعوق مشاركة الإناث في العمل على مستوى الشركة والأسرة والفرد.
دنانير على الرصيف؟ ربط تفضيلات النساء لوسائل الراحة في مكان العمل بإنتاجية العمال: أدلة من الأردن	(بيلي بالمر (بيركلي	يتناول هذا البحث انخفاض معدل توظيف النساء في الأردن على الرغم من تشابه المستويات التعليمية بين النساء والرجال. ويهدف البحث إلى استنتاج ما إذا كان تصحيح المعتقدات الراسخة بشأن تفضيلات المرأة أو تقديم الدعم لوسائل الراحة من شأنه أن يؤدي إلى زيادة فرص العمل لدى المرأة.	يساعد البحث في تحديد العقبات التي تعوق مشاركة المرأة في القوى العاملة على مستوى الشركة، وبالتالي زيادة إمكانات العمل غير المستغلة بمجرد معالجة العقبات.
		ويقيم البحث بتحديد التفضيلات من خلال أسئلة تعتمد على الاختيار، وتحديد ميزات الوظيفة المرغوبة.	ويسلط البحث الضوء على وسائل الراحة الأكثر أهمية بالنسبة للمرأة المنتجة في مكان العمل. ويوضح كيف يمكن لسياسات سوق العمل أن تكون أكثر استجابة لاحتياجات المرأة وتفضيلاتها، وبالتالي تحقيق مشاركة أعلى.

عنوان البحث	فريق البحث	الملخص	التأثير على السياسات
الشركات والتجارة والإنتاجية	هل ارسال الإشارات هو السبيل لتحسين المطابقة في سوق العمل؟ أدلة من الأردن	نيكيثا سانجوان (المعهد الإحصائي الهندي) ياسمين عبد الفتاح (جامعات كندا، مصر) وفاق عدنان (جامعة نيويورك - أبو ظبي)	يتناول البحث تحدي شغل الوظائف الشاغرة من خلال تسهيل الاتصال بين أرباب العمل والعمال المهرة. ويهدف إلى تقليل عوائق الدخول أمام العمال ودعم أرباب العمل في السوق الذين يكافحون من أجل العثور على الموظفين المناسبين لشغل الوظائف الشاغرة الحالية. ويكشف البحث عن فرص العمل للعمال ويقدم رؤى للشركات حول جلسات التدريب التي ينبغي عليهم تقديمها. ويعزز من النمو المستدام من خلال تعزيز الشمولية، مما يؤدي إلى انخفاض معدلات البطالة والركود.
تشكيل سوق العمل	جوناثان ليب (مركز النمو الدولي) سلمى شاهين (مركز النمو الدولي) سارة وينتون (LSE) إليوت فارون (مركز النمو الدولي)	يستعرض البحث أحدث الأبحاث والتطورات السياسية في سوق العمل الأردني. ويحدد التحديات والفرص الرئيسية للتدخلات السياسية والبحثية. ويقدم إطاراً يركز على ثلاثة تحولات في الإنتاجية في سوق العمل.	شد البحث صناعات السياسات في تصميم التدخلات لدعم تحولات سوق العمل ويساعد في إعداد الاستراتيجيات الاقتصادية من خلال ربط إصلاحات السياسات بدناميكيات التوظيف. ويعزز التركيز البحثي على تحسين التنقل الوظيفي والإنتاجية في الأردن.
ما هي السياسات التي يمكن أن تساعد في زيادة مشاركة المرأة في القوى العاملة في الأردن؟	راجي أسعد (جامعة مينيسوتا) كارولين كرافت (جامعة مينيسوتا)	يدرس البحث كيفية تأثير إجازة الأمومة وإعانات رعاية الأطفال وقوانين العمل على مشاركة المرأة في القوى العاملة. ويستخدم بيانات الخبراء لتقدير التأثير السببي للإصلاحات السياسية على عمل المرأة. كما يعمل البحث على تقييم مدى الامتثال لهذه السياسات واعتمادها بين النساء الأردنيات.	يدعم هذا البحث سياسات العمل المستجيبة للنوع الاجتماعي من خلال تحديد التدخلات الفعالة. ويعزز مشاركة القوى العاملة من خلال معالجة العوائق التي تحول دون توظيف المرأة. ويوجه الإصلاحات المستقبلية لتحسين سياسات رعاية الأطفال وأماكن العمل للنساء.

عنوان البحث	فريق البحث	الملخص	التأثير على السياسات
الشركات والتجارة والإنتاجية			
جمع بيانات مسح سوق العمل في الأردن 2024	راجي أسعد (جامعة مينيوتا)	يجمع البحث بيانات سوق العمل من خلال مسح واسع النطاق للأسر في الأردن.	يعمل هذا البحث على تعزيز سياسات سوق العمل من خلال توفير بيانات قوية وحديثة.
	كارولين كرافت (جامعة مينيوتا)	ويغطي موضوعات رئيسية، بما في ذلك التوظيف والتعليم والهجرة والأعراف الاجتماعية.	ويدعم البحث الإقليمي ومقارنات السياسات لتحسين التخطيط الاقتصادي.
		ويوفر البحث مجموعة بيانات محدثة لصنع السياسات القائمة على الأدلة والبحوث المقارنة.	ويعزز عملية صنع السياسات من خلال جعل بيانات سوق العمل عالية الجودة متاحة للجمهور.
توسيع النموذج المكاني للمدن	نيك تسيفانيديس (جامعة كاليفورنيا في بيركلي، مركز النمو الدولي)	يطبق هذا البحث نموذج اقتصادي مكاني على عمان لتقييم استثمارات النقل وسياسات التخطيط.	يعمل هذا البحث على تعزيز التخطيط الحضري من خلال توفير رؤى حول تأثيرات السياسة على النقل والسكن والأجور.
	رومان ديفيد زاراتي فاسكيز ((البنك الدولي فيكتوريا ديلبريدج (مركز النمو الدولي)	ويدرب موظفي أمانة عمان الكبرى على استخدام النموذج لاتخاذ القرارات المستندة إلى البيانات.	ويعمل على تحسين قدرة صانعي السياسات من خلال أداة سهلة الاستخدام تتطلب الحد الأدنى من البيانات والمهارات الفنية.
		ويختبر النموذج على ثلاثة ممرات نقل رئيسية لتحليل التأثيرات الاقتصادية والمكانية للسياسات.	ويدعم قرارات البنية التحتية المستندة إلى الأدلة والتي تعمل على تحسين الإنتاجية الاقتصادية والرفاهية.
نظام النقل السريع بالحافلات في الأردن	جوليا بوشيوبي (جامعة ستانفورد)	يتناول هذا البحث كيفية تأثير نظام النقل السريع بالحافلات على المشاركة في العمل، وخاصة بالنسبة للنساء واللاجئين.	يعمل البحث على إسناد سياسات النقل لتعزيز إمكانية الوصول والمشاركة في سوق العمل.
	ليا بو سليمان (جامعة سنغافورة الوطنية)	ويستند إلى دراسة أجريت عام 2018 للربط بين البنية التحتية السيئة للنقل وعوائق التوظيف.	ويدعم تخطيط البنية التحتية الشاملة للنوع الاجتماعي واللاجئين.
	ليديا أسود (LSE)	ويستطلع البحث آراء الجمهور حول تأثير نظام النقل السريع بالحافلات على السلامة وإمكانية الوصول والاندماج الاقتصادي.	ويرشد صناع القرار إلى تحسين أنظمة النقل العام من أجل تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية.
الإدماج الاجتماعي والاقتصادي للاجئين في المجتمعات الأردنية	إليانا لا فيرارا (جامعة هارفارد)	يتناول هذا البحث كيفية تأثير فرص سوق العمل والتصورات المجتمعية على التماسك الاجتماعي في الأردن.	يرشد هذا البحث صناع القرار في تصميم برامج التوظيف التي تعزز التكامل الاجتماعي.
	بيدرو روزا دياس (إمبريال كوليدج لندن)	ويجري البحث تجربة عشوائية محكمة ضمن برامج النقد مقابل العمل لاختبار التدخلات الرامية إلى دحض الصور النمطية.	ويدعم سياسات سوق العمل الشاملة من خلال معالجة التمييز في التعاملات بين اللاجئين والمضيفين.
	أنجليكا بوزي (إمبريال كوليدج لندن)	ويقيس التغيرات في التحيز والثقة وإنتاجية الفريق ونتائج سوق العمل.	ويعزز فعالية التمويل التنموي من خلال استراتيجيات التماسك الاجتماعي القائمة على الأدلة.

6. قائمة المراجع

- أبيبي، جي، وكاريا، إيه إس، وأورتيز-أوسبينا، إي. (1202). اختيار المواهب: أدلة تجريبية وبنوية من إثيوبيا. المراجعة الاقتصادية الأمريكية، 111 (6): 6081-7571.
- آبل، م، وبرغر، ر، وكارانزا، إي، وبرانو، ب. (9102). سد الفجوة بين النية والسلوك؟ تأثير وضع الخطط على البحث عن عمل والتوظيف. المجلة الاقتصادية الأمريكية: الاقتصاد التطبيقي، 11(2): 103-482.
- آبل، م، وكارانزا، إي، وجيرونيمو، كيه، وأورتيجا، إم. إي. (2202). هل يمكن لحوافز الأجور المؤقتة أن تزيد من العمالة الرسمية؟ أدلة تجريبية من المكسيك. ورقة مناقشة AZI رقم 04751، معهد AZI لاقتصاديات العمل.
- أجراوال، ن. وماني، س. (4202). أدلة جديدة حول برامج التدريب المهني والتقني في البلدان النامية. NRSS.
- أجيون، ب. وشريف، ر. وحسنوف، ف. (1202). المنافسة والابتكار والنمو الشامل. ورقة عمل صندوق النقد الدولي رقم 08/12. صندوق النقد الدولي.
- أجايي، كيه إف، وداو، أيه، وكوسوي، إي. (3202). آثار رعاية الأطفال على النساء والأطفال: أدلة من تقييم عشوائي في بوركينافاسو. مختبر ابتكار النوع الاجتماعي.
- أم، م، وباجنولي، ل، وكيرزنر، ت. (3202). أساسيات دور النقل العام في تمكين المرأة اقتصادياً. ورقة عمل بحثية في السياسات رقم 40401. البنك الدولي.
- ألفونسي، ل، وبانديرا، أو، وباسي، في، وبورغيس، ر، ورسول، ي، وسليمان، م، وفيتالي، أ. (0202). معالجة البطالة بين الشباب: أدلة من تجربة سوق العمل في أوغندا. إيكونوميكا، 88 (6): 4142-9632.
- ألفونسي، ل، وناموييرو، م، وسبازياني، س. (2202). تعرف على مستقبلك: أدلة تجريبية حول تأثيرات المرشدين على سوق العمل.
- علي، د، وبون، د، ودينينجر، ك، ودوبونشيل، م. (6102). التحقيق في الفجوة بين الجنسين في الإنتاجية الزراعية: أدلة من أوغندا. التنمية العالمية، 78: 071-251.
- أليماند، م، وكيرشبرجر، م، وميلوشيفا، س، ونيومان، ج، وروبرتس، ب، وثورن، ف. (3202). الضمير وعوائد سوق العمل. ورقة عمل بحثية في السياسات رقم 87301. البنك الدولي.
- ألود، مي، والرشود، س، وجانجولي، ي، وزفر، ب. (0202). المعلومات والمعايير الاجتماعية: أدلة تجريبية حول تطلعات سوق العمل لدى النساء السعوديات. ورقة عمل رقم 39662. المكتب الوطني للبحوث الاقتصادية.
- أمين، م. وإسلام، أم. (2202). تأثير إجازة الأمومة المدفوعة الأجر على عمل المرأة: أدلة باستخدام بيانات المسح على مستوى الشركات من البلدان النامية. ورقة عمل أبحاث السياسات رقم 88101. البنك الدولي.
- عامر، م. (8102). الانتقال من المدرسة إلى العمل في الأردن، 6102-0102. ورقة عمل رقم 6911. منتدى البحوث الاقتصادية.
- أنجوم، إم تي، وتبسم، إس، والقبيسي، ت، وسليمي، ح، وأوس سحر، يو، والعنزي، ف. (4202). تعزيز إمكانية الوصول إلى نظام النقل الجماعي من خلال النمذجة القائمة على نظم المعلومات الجغرافية للطرق المغذية. مجلة الإدارة الحضرية، 31(2): 261-051.

- أشرف، ن.، ودلفينو، أ.، وجلايزر، إي. (2202). زيادة الأعمال النسائية والثقة في السوق. مجلة الاقتصاد السياسي (مراجعة وإعادة تقديم). نُشرت سابقاً (0202) تحت عنوان سيادة القانون وريادة الأعمال النسائية، ورقة عمل رقم 66362، المكتب الوطني للبحوث الاقتصادية.
- أشرف، ن.، وبانديرا، أو.، وميني، ف.، وكوينتاس مارتينيز، ف. (2202). الأدوار الجنسانية وسوء تخصيص العمالة عبر البلدان.
- أسعد، ر.، وسالمي، س. (9102). هيكل التوظيف وخلق فرص العمل في الأردن 0102-6102. في كرافت، س. وأسعد، ر. (المحرر)، سوق العمل الأردني: بين الهشاشة والمرونة. 34-87.
- أسعد، ر.، وهندي، ر.، ولاساي، م.، وياسين، س. (0202). تفسير مفارقة منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا: ارتفاع التحصيل التعليمي، مع ركود مشاركة الإناث في القوى العاملة. البحوث الديموغرافية، 34: 718.
- أتكين، د.، وخانديوال، أ.، وعثمان، أ. (7102). التصدير وأداء الشركات: أدلة من تجربة عشوائية. المجلة الفصلية للاقتصاد، 231(2): 155-516.
- أنايسيو، أو. وكوجلر، أيه. وميغير، سي. (1102). دعم التدريب المهني للشباب المحرومين في كولومبيا: أدلة من تجربة عشوائية. المجلة الاقتصادية الأمريكية: الاقتصاد التطبيقي، 3(3): 881-022.
- بانديرا، أو.، وبويهرين، إن.، وبورغيس، آر.، وجولدشتاين، إم.، وجولشي، إس.، ورسول، آي.، وسليمان، إم. (0202). إجراءات تمكين المرأة: أدلة من تجربة عشوائية محكومة في أفريقيا. المجلة الاقتصادية الأمريكية: الاقتصاد التطبيقي، 21(1): 012-952.
- بانديرا، أو.، وبورغيس، آر.، وداس، إن.، وجولشي، إس.، ورسول، آي.، وسليمان، إم. (7102). أسواق العمل والفقر في اقتصادات القرى. المجلة الفصلية للاقتصاد، 231(2): 118-078.
- بانديرا، أو.، وبورغيس، آر.، وداس، إن.، وجولشي، إس.، ورسول، آي.، وسليمان، إم. (0202). سوء تخصيص العمالة في اقتصادات القرى. إيكونوميتریکا، 88(5): 1812-9222.
- بانديرا، أو.، والسيد، أيه.، وهيل، أيه.، وسمورا، أيه. (2202) التنمية الاقتصادية وتنظيم العمل: أدلة من مشروع وظائف العالم. مجلة الجمعية الاقتصادية الأوروبية، 02(6): 6222-0722.
- بانيرجي، أ.، ودولو، إي.، جليزستر، ر.، وكينان، سي. (5102). معجزة التمويل الأصغر؟ أدلة من التقييم العشوائي. المجلة الاقتصادية الأمريكية: الاقتصاد التطبيقي، 7(1): 22-35.
- بيم، إي إيه (6102). هل معارض الوظائف مهمة؟ أدلة تجريبية حول تأثير حضور معارض الوظائف. مجلة اقتصاديات التنمية، 021: 04-23.
- بيكر، ج. س. (5691). نظرية تخصيص الوقت. المجلة الاقتصادية، 57(992): 394-715.
- بيدوبا، جيه، وكوفيلي، أيه، وهاوشوفر، جيه، وإسحاق زاده، إم، وشايرو، جيه بي (9102). لا وجود لأسر متخلفة عن الركب: أفغانستان تستهدف تقييم الأثر على الفقراء للغاية. ورقة عمل رقم 18952. المكتب الوطني للبحوث الاقتصادية.
- بهاراتي، ت.، كيان، ي.، ويون، ج. (1202). تزويد محركات التحرير بالوقود النظيف. ورقة نقاشية رقم 163. معهد البحوث الاقتصادية لرابطة دول جنوب شرق آسيا وشرق آسيا.
- بلاتمان، سي، وفيالا، إن، ومارتينيز، إس. (4102). توليد فرص العمل الحرة الماهرة في البلدان النامية: أدلة تجريبية من أوغندا. المجلة الفصلية للاقتصاد، 921(2): 796-257.
- بلوم، ن. وفان رينين، ج. (7002). قياس وتفسير ممارسات الإدارة في الشركات والدول. المجلة الفصلية للاقتصاد، 221(4): 1531-8041.

- بوركر، ج. (1202). السلامة أولاً: المخاطر المتصورة للتحرش في الشوارع والخيارات التعليمية للنساء. ورقة عمل بحثية حول السياسات رقم 1379. البنك الدولي.
- بوسوروب، إي. (0791). دور المرأة في التنمية الاقتصادية. لندن: جورج ألين وأونوين المحدودة.
- بوسوروي، ت.، جولدشتاين، م.، كرمو، ب.، كارلان، د.، كازيانجا، ه.، بارينتي، و.، برماند، ب.، توماس، سي.، أودري، سي.، فاينت، ج.، ورايت، كيه. إيه. (2202). معالجة القيود النفسية والاجتماعية وقيود رأس المال للتخفيف من حدة الفقر. مجلة الطبيعة، 506 (1): 192-792.
- بريان، جي، وتشودري، إس، ومبارك، إيه إم (4102). نقص الاستثمار في التكنولوجيا المربحة: حالة الهجرة الموسمية في بنغلاديش. إيكونوميكا، 28 (5): 1761-8471.
- بوخمان، إن. وماير، سي. وسوليفان، سي. دي (4202). التمييز الأبوي. ورقة عمل GETS رقم 280.
- بورشتين، ل.، وجونزاليس، أ. ل.، وياناجازاوا-دروت، د. (0202). الأعراف الاجتماعية المدركة بشكل خاطئ: النساء العاملات خارج المنزل في المملكة العربية السعودية. المراجعة الاقتصادية الأمريكية، 011 (01): 7992-9203.
- كامبوس، ف.، وجولدشتاين، م.، وماكجورمان، ل.، ومونوز بوديه، أ.م.، وبيمهيدزاي، أو. (5102). كسر السقف المعدني: رائدات الأعمال الناجحات في القطاعات التي يهيمن عليها الرجال. ورقة عمل بحثية في السياسات رقم 3057. البنك الدولي.
- كاريا، س.، وكريون، ب.، وكرافت، ج.، وناجي، أ. (5202) العوائق أمام توظيف الإناث: أدلة تجريبية من مصر. غير منشور.
- كاريا، س.، وجوردون، ج.، وكاسي، م.، وكوين، س.، وشامي، س.، أو، وتيتلبويم، أ. (4202). تجربة ميدانية مستهدفة تكيفية: مساعدة اللاجئ في البحث عن عمل في الأردن. مجلة الجمعية الاقتصادية الأوروبية، 22 (2): 187-638.
- كاريا، س.، فرانكلين، س.، وويت، م. (3202). البحث مع الأصدقاء. مجلة اقتصاديات العمل، 14 (4): 788-229.
- كارانزا، إي. ودونالد، أيه. وجروسيت، إف. وكاور، إس. (2202). الضريبة الاجتماعية: الضغط التوزيعي وعرض العمالة. ورقة عمل رقم 83403. المكتب الوطني للبحوث الاقتصادية.
- كارانزا، إي. وجارليك، آر. وأوركين، كيه. وراكنين، إن. (2202). البحث عن عمل والتوظيف بمعلومات محدودة عن مهارات الباحثين عن عمل. المراجعة الاقتصادية الأمريكية، 211 (11): 7453-3853.
- كارانزا، إي. وماكنزي، دي. (4202). سياسات التدريب الوظيفي ومساعدة البحث عن عمل في البلدان النامية. مجلة المنظورات الاقتصادية، 83 (1): 122-442.
- سيلدونيو دي كامبوس، م. (9102). التنقل الحضري وعدم المساواة والرفاهة في البلدان النامية: أدلة من أولمبياد ريو دي جانيرو 6102.
- تشاي، واي، وريوس سالاس، في، وستيك، بي، وهيمان، جيه (1202). هل يساعد تعزيز سياسة إجازة الأمومة المدفوعة الأجر في تعزيز المساواة بين الجنسين؟ أدلة من 13 دولة منخفضة ومتوسطة الدخل. قضايا النوع الاجتماعي 93 (3): 533-763.
- تشنغ، آي. وهسيوا، أيه. (2202). الإبلاغ عن سوء السلوك الجنسي في عصر #MeToo. المجلة الاقتصادية الأمريكية: الاقتصاد الجزئي، 41 (4): 167-308.
- تشيلونكار، جي، وجولدرج، بي. (4202). الآثار الكلية لزيادة الأعمال النسائية. إيكونوميكا، 29 (6): 1081-5381.

- سيريرا، إكس. وقاسم، كيو. (4102). دعم رائدات الأعمال الموجهات نحو النمو: مراجعة للأدلة والتحديات الرئيسية. مذكرة سياسة الابتكار والتكنولوجيا وريادة الأعمال رقم 5. البنك الدولي.
- كلارك، س.، وكابيرو، سي دبليو، ولازلو، س. (9102). تأثير رعاية الأطفال على التمكين الاقتصادي للنساء الحضريات الفقيرات في أفريقيا. ديموغرافيا، 65 (4): 7421-2721.
- كولير، ب. (6102). التوسع الحضري والرخاء الاقتصادي: تسخير المكاسب من النمو الحضري. موجز السياسات. مركز النمو الدولي.
- كولير، ب.، جلايسر، إي.، فينابلز، ت.، بليك، م.، ومانوارينج، ب. (8102). الوصول إلى الفرص: قرارات السياسة لتعزيز التنقل الحضري. ورقة سياسة. مركز النمو الدولي.
- كولير، ب. ودوبرمان، ت. وجلايسر، إي. وفينابلز، ت. (3202). بناء المدن: تسخير التوسع الحضري من أجل النمو والإدماج. موجز السياسات. مركز النمو الدولي.
- كوراديني، ف.، ولاغوس، ل.، وشارما، ج. (2202). التفاوض الجماعي من أجل النساء: كيف تخلق النقابات العمالية وظائف صديقة للنساء. ورقة نقاشية صادرة عن معهد اقتصاديات العمل.
- كوبيريس، د. وتيجنير، م. (6102). التأثيرات الكلية للفجوات بين الجنسين في سوق العمل: تقدير كمي. مجلة رأس المال البشري، 01 (1)، 1-23.
- دي ميل، س.، وماكنزي، د.، وودروف، س. (8002). العودة إلى رأس المال في المشاريع الصغيرة: أدلة من تجربة ميدانية. المجلة الفصلية للاقتصاد، 321 (4): 9231-2731.
- دي ميل، س.، ومكينزي، د.، وودروف، س. (4102). التدريب على الأعمال التجارية وتأسيس المشاريع النسائية ونموها وديناميكياتها: أدلة تجريبية من سريلانكا. مجلة اقتصاديات التنمية، 601: 991-012.
- دي ميل، س.، وماكنزي، د.، وودروف، س. (9102). انخفاض العمالة: أدلة تجريبية على العودة إلى العمالة الإضافية في المشاريع الصغيرة. المجلة الاقتصادية الأمريكية: الاقتصاد التطبيقي، 11 (1): 202-532.
- دائرة الإحصاءات العامة، المملكة الأردنية الهاشمية. (3202). بيان صحفي للربع الرابع من عام 3202، 8 أبريل 4202. متاح على الرابط:
https://dosweb.dos.gov.jo/DataBank/News/Gdp/Q4_2023_e.pdf
- دار، د. وجين، ت. وجايشاندران، س. (2202). إعادة تشكيل مواقف المراهقين تجاه النوع الاجتماعي: أدلة من تجربة مدرسية في الهند. المراجعة الاقتصادية الأمريكية، 211 (3): 998-729.
- دياز، م. م. ورودرiguez-شاموسي، ل. (6102). الاستفادة من التعليم: المرأة ورعاية الأطفال والرخاء الاقتصادي في أميركا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي. البنك الدولي.
- دينكلمان، ت. (1102). آثار كهرة الريف على العمالة: أدلة جديدة من جنوب أفريقيا. المراجعة الاقتصادية الأمريكية، 101 (7): 8703-8013.
- إيفانز، دي كيه، وجاكيل، بي، وكناور، إتش إيه (1202). تأثير تدخلات الطفولة المبكرة على الأمهات. مجلة العلوم، 273 (4456): 497-697.
- فافشامبس، م.، ومكينزي، د.، وكوين، س.، وودروف، س. (4102). نمو المشاريع الصغيرة: أدلة من تجربة عشوائية في غانا. مجلة اقتصاديات التنمية، 601: 112-622.
- فرناندو، أيه إن، وسينغ، إن، وتوريك، جي. (3202). احتكاكات التوظيف وعودة بوابات الوظائف الإلكترونية: أدلة من الهند. المراجعة الاقتصادية الأمريكية: رؤى، 5 (4): 645-265.

- فيلد، إي. وجايشاندران، إس. وباندي، آر. (0102). هل تقيد المؤسسات التقليدية ريادة الأعمال النسائية؟ تجربة ميدانية حول التدريب على الأعمال في الهند. المراجعة الاقتصادية الأمريكية، 001 (2): 521-921.
- فيلد، إي. وجايشاندران، إس. وباندي، آر. وريجول، إن. (6102). الصداقة في العمل: هل يمكن لتأثيرات الأقران أن تحفز ريادة الأعمال النسائية؟ المجلة الاقتصادية الأمريكية: السياسة الاقتصادية، 8 (2): 521-351.
- فيلد، إي. ومارتينيز، جيه. وباندي، آر. (6102). هل الخدمات المصرفية للنساء مهمة بالنسبة للنساء؟ أدلة من المناطق الحضرية في الهند. ورقة عمل 1-CNI-60353-S، مركز النمو الدولي.
- فيلد، إي. وباندي، آر. وريجول، إن. وشانر، إس. وتروير مور، سي. (1202). على حسابها الخاص: كيف يؤثر تعزيز السيطرة المالية للمرأة على عرض العمل والمعايير الجنسانية. المراجعة الاقتصادية الأمريكية، 111 (7): 2432-5732.
- فيلد، إي. وفيورني، كي. (2202). تنقل المرأة وعرض العمالة: أدلة تجريبية من باكستان. سلسلة أوراق العمل الاقتصادية 556. بنك التنمية الآسيوي.
- فوكس، ل. وكاول، يو. (8102). كيف ينبغي تصميم برامج تشغيل الشباب في البلدان المنخفضة الدخل؟ ورقة عمل أبحاث السياسات رقم 0058. البنك الدولي.
- فرانكلين، س. (8102). الموقع وتكاليف البحث والبطالة بين الشباب: أدلة تجريبية من إعانات النقل. المجلة الاقتصادية، 821 (416): 9732-3532.
- فرمان، ر. ب. (0102). تنظيمات العمل والنقابات والحماية الاجتماعية في البلدان النامية: اختلالات سوقية أم مؤسسات فعالة؟ دليل اقتصاديات التنمية، المجلد 5: 2074-7564.
- فروتيرو، أ. وجوميز، دي بي بي، وشارما، ن. (3202). التقدم القانوني: الكشف عن القوانين التي تعيد تشكيل قرارات عمل المرأة. ورقة العمل رقم 252/32، صندوق النقد الدولي.
- جامارانو، ر. (0202). التعليم يؤدي ثماره، ولكن عليك التحلي بالصبر. منظمة العمل الدولية. إحصاءات العمل في منظمة العمل الدولية، 01.
- جاسير، م. وروانيت، ل. وتراوري، ل. (2202). معالجة الفصل القائم على النوع الاجتماعي من خلال المعلومات: أدلة من تجربة عشوائية في جمهورية الكونغو. ورقة عمل بحثية في السياسات رقم 4399. البنك الدولي.
- غوري، ف. ورحمان، ت. وسين، ي. (9102). قياس المعايير الاجتماعية حول مشاركة المرأة في القوى العاملة في الأردن. ورقة عمل بحثية في السياسات رقم 6198. البنك الدولي.
- جولدين، سي. (5991). مهمة القوى العاملة النسائية في التنمية الاقتصادية والتاريخ الاقتصادي. في شولتز، تي بي (المحرر)، الاستثمار في رأس المال البشري للمرأة والتنمية الاقتصادية. 16-09. مطبعة جامعة شيكاغو.
- جرو، م. ومكينزي، د.، وشاموت، ن.، وفيشواناث، ت. (5102). اختبار أهمية احتكاكات البحث والمطابقة من خلال تجربة عشوائية في الأردن. مجلة AZI لاقتصاديات العمل، 4 (1): 02-1.
- حليم، د. وجونسون، ه. وبيروفا، إي. (7102). هل يمكن لخدمات رعاية الأطفال تحسين نتائج سوق العمل للنساء في إندونيسيا؟ موجز السياسات العدد 1. البنك الدولي ووزارة الشؤون الخارجية والتجارة الأسترالية.
- حليم، د.، وأوسوليفان، م. ب.، وساهي، أ. (3202). زيادة مشاركة الإناث في القوى العاملة. مذكرة الأدلة والممارسات، البنك الدولي.
- هالتوانجر، جيه، وجارمين، آر إس، وميراندا، جيه (3102). من يخلق فرص العمل؟ مجلة مراجعة الاقتصاد والإحصاء، 59 (2): 163-743.

هاريسون، أ. ورودرجيز-كلير، أ. (2010). التجارة والاستثمار الأجنبي والسياسة الصناعية للدول النامية. دليل اقتصاديات التنمية، المجلد 5، ص 4124-9304.

هيث، ر.، وبرنهاردت، أ.، وبوركر، ج.، وفيتزباتريك، أ.، وكيتس، أ.، ومكيلواي، م.، ومينزيل، أ.، ومولينا، ت.، وشارما، ج. (2020). مشاركة المرأة في القوى العاملة. فوكس ديف ليت، 11(1)، فبراير 2020.

هيريندورف، ب. وروجرسون، ر. وفالنتيني، أ. (2010). النمو والتحول البنيوي. دليل النمو الاقتصادي، 2: 558-149.

هو، ل. وجالوتا، س. وكارانديكار، أ. (2020). جلب العمل إلى المنزل: الترتيبات المرنة وبوابة وظائف النساء في غرب البنغال. ورقة عمل GETS رقم 080، يناير 2020.

هوجمان، أ.، ولوبيز بو، ف. (2010). دور الحضارة العامة الفعالة من حيث التكلفة في الاقتصاد منخفض الدخل تفيد الأطفال والأمهات. ورقة نقاشية صادرة عن معهد اقتصاديات العمل.

هسيه، سي تي، هيرست، إي، جونز، سي، وكليانو، بي (2010). تخصيص المواهب والنمو الاقتصادي في الولايات المتحدة. إيكونوميتریکا، 78 (5): 4741-9341.

هايلاند، م.، ودجانكوف، س.، وجولدبرج، ب. ك. (2020). القوانين الجنسانية والمرأة في القوى العاملة. المراجعة الاقتصادية الأمريكية: رؤى، 2 (4): 094-574.

مؤسسة التمويل الدولية (بدون تاريخ)، استجابات مكان العمل للعنف القائم على النوع الاجتماعي. متاح على الرابط التالي:

<https://www.ifc.org/content/dam/ifc/doc/mgrt-pub/factsheet-gbv-july-20.pdf>

مؤسسة التمويل الدولية (2020). كوفيد-19 والعنف القائم على النوع الاجتماعي: المخاطر والاستجابات في مكان العمل. متاح على الرابط التالي:

<https://www.ifc.org/content/dam/ifc/doc/mgrt/202007-ifc-gbv-covid-d.pdf>

منظمة العمل الدولية. (2020). التوظيف العالمي والتوقعات الاجتماعية: الاتجاهات 2020.

صندوق النقد الدولي. (2020). الأردن: قضايا مختارة. تقارير صندوق النقد الدولي عن البلدان 22/22. متاح على الرابط التالي:

<https://www.elibrary.imf.org/view/journals/002/2022/222/article-A000-en.xml>

جالوتا، س.، وهو، ل. (2020). ما الذي يناسبها؟ كيف تؤثر وظائف العمل من المنزل على مشاركة المرأة في القوى العاملة في المناطق الحضرية في الهند. NRSS.

جاياشاندان، س. (2020). المعايير الاجتماعية كعائق أمام توظيف المرأة في البلدان النامية. المراجعة الاقتصادية لصندوق النقد الدولي، 96: 595-675.

جينسن، ر. (2010). هل تؤثر فرص سوق العمل على القرارات المتعلقة بالعمل والأسرة لدى الشباب؟ أدلة تجريبية من الهند. المجلة الفصلية للاقتصاد، 721 (2): 297-357.

رؤية الأردن للتحديث الاقتصادي متاحة على الرابط التالي:

<https://www.jordanvision.jo/ar>

الغرفة الصناعية في الأردن، خدمات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. متوفر على الرابط التالي:

<https://jci.org.jo/Chamber/Services/Sectors/80095?l=en>

الاستراتيجية الوطنية للمرأة في الأردن. متاحة على الرابط التالي:

https://women.jo/sites/default/files/2023-06/National%20Strategy%20for%20Women%20Action%20Plan%202023-2025_0.pdf

- منتدى الاستراتيجية الأردنية. (3202). مؤشر الحرية الاقتصادية لمؤسسة التراث 3202: أداء الأردن وأولويات التحسين. موجز السياسة.
- منتدى الاستراتيجية الأردنية. (4202). مشكلة البطالة البنوية في الأردن: إعادة تنظيم الحوافز وتحسين مطابقة فرص العمل. تقرير مجموعة أبحاث السياسات العالمية.
- كارلان، د. وفالديفيا، م. (1102)، تدريس ريادة الأعمال: تأثير التدريب التجاري على عملاء ومؤسسات التمويل الأصغر، مراجعة الاقتصاد والإحصاء، 39 (2): 725-015.
- كاسولو، س.، وأوبراين، ت.، وهاوسمان، ر.، وسانتوس، م. (9102). العمالة النسائية في الأردن: أسلوب منهجي لحل لغز الاستبعاد. NRSS.
- كيهيندي، ف.، وداو، أ.، وكوسوي، إي. (2202). آثار خدمات رعاية الأطفال على النساء والأطفال: أدلة من تقييم عشوائي في بوركينا فاسو. ورقة عمل رقم 826. مركز التنمية العالمية.
- كريندر، جي، وجادوه، أيه، وجراف، تي، وهانا، آر، وأولكين، بي إيه (3202). شبكات النقل العام المثلى: أدلة من أكبر نظام نقل سريع بالحافلات في العالم في جاكارتا. ورقة عمل رقم 96313. المكتب الوطني للبحوث الاقتصادية.
- كورشيتاشفيلي، ن. ودجاني، ي. ومراد، م. وسماحة، ج. وعلول، س. (0202). معالجة مخاوف سلامة المرأة في وسائل النقل العام في الأردن لتعزيز نشاطها الاقتصادي. مدونة أصوات عربية. البنك الدولي.
- لي باربانسون، ت.، وراثيلوت، ر.، وروليت، أ. (1202). الفوارق بين الجنسين في البحث عن عمل: الموازنة بين التنقل والأجر. المجلة الفصلية للاقتصاد، 631 (1): 624-183.
- مانجال، ك.، وسينغ، ن. (4202). ديناميكيات النوع الاجتماعي في الدخول إلى المهنة التنافسية: أدلة من الخدمة المدنية الهندية. غير منشور.
- مارتينيز، سي. وبيرتيكارا، إم. (7102). تأثيرات خدمات رعاية الأطفال على عمل الأمهات: أدلة من تشيلي. مجلة اقتصاديات التنمية 621: 721-731.
- مارتينيز، دي إف، وميتنيك، أو إيه، وسالجادو، إي، وشول، إل، ويانيز-باغانس، بي. (0202). الارتباط بالفرصة الاقتصادية: دور وسائل النقل العام في تعزيز توظيف النساء في ليما. مجلة الاقتصاد والعرق والسياسة، 3: 1-32.
- مسعود، ت.، جمال، أ.، ونوجينت، إي.، (6102). استخدام القرآن الكريم لتمكين المرأة العربية؟ النظرية والأدلة التجريبية من مصر. دراسات سياسية مقارنة، 94 (21): 8951-5551.
- ماكيلواي، م. (9102). الحلقات الشريفة والفاضلة: الكفاءة الذاتية وتوظيف المرأة في الهند.
- ماكزني، د. (7102). ما مدى فعالية سياسات سوق العمل النشطة في البلدان النامية؟ مراجعة نقدية للأدلة الحديثة. مراقب أبحاث البنك الدولي 23 (2): 451-721.
- ماكزني، د. وودروف، س. (8002). أدلة تجريبية على عوائد رأس المال والقدرة على الوصول إلى التمويل في المكسيك. المراجعة الاقتصادية للبنك الدولي، 22 (3): 284-754.
- مايلز، ر. (2002). التوظيف والبطالة في الأردن: أهمية نظام النوع الاجتماعي. التنمية العالمية 03 (3): 314-724.
- ميلر، سي، وبيك، جيه، وسيفليك، إم. (2202). النساء المفقودات، وتكاليف التكامل، وسياسات الدفع الكبيرة في سوق العمل السعودية. المجلة الاقتصادية الأمريكية: الاقتصاد التطبيقي، 41 (2): 15-77.
- مينسر، ج. (4791). التعليم والخبرة والأرباح. نيويورك: مطبعة جامعة كولومبيا.
- ميتشل، ه.، ومبارك، أ.م.، ونجيب، ك.، وريماو، م.أ.، وشينوي، أ. (3202). مخاطر التفويض: أدلة من برنامج قروض الهجرة في بنجلاديش.

- مور، سي تي، وباندي، آر، وبريلمان، إس إيه (8102). برامج التدريب المهني في الهند تترك النساء خلف الركب، ولكن هذا لا يعني بالضرورة أن الأمر كذلك. مدونة مركز النمو الدولي.
- مختاروف، ت، وبيج، ف، وحسنين، ز. (1202). خمس حقائق حول المساواة بين الجنسين في القطاع العام. مدونات البنك الدولي: الحوكمة من أجل التنمية.
- نغوا، جي بي إن، وسونغ، جي إس (1202). مشاركة المرأة في أسواق العمل الأفريقية: دور تكنولوجيا المعلومات والاتصالات. سياسة الاتصالات، 54 (9): 471201.
- منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (2102). المساواة بين الجنسين في زيادة الأعمال. في، سد الفجوة بين الجنسين، الفصل الرابع، 343-372. منشورات منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية.
- بينينغز، إس إم (2202). مؤشر فجوة التوظيف بين الجنسين: مقياس بسيط للمكاسب الاقتصادية من سد فجوات التوظيف بين الجنسين، تطبيق على جزر المحيط الهادئ. ورقة عمل أبحاث السياسات رقم 2499. البنك الدولي.
- راوب، أ، وناندي، أ، وإيرل، أ، ودي جوزمان تشورني، ن، وونغ، إي، وتشونغ، ب، وباترا، ب، وشيكيدانز، أ، وبوس، ب، وجو، ج، وفرانكن، د، وهيمان، ج. (8102). إجازة الوالدين المدفوعة الأجر: نظرة مفصلة على النهج المتبعة في مختلف بلدان منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية. المركز العالمي لتحليل السياسات.
- رايلي، إي. (4202). مقاومة الضغوط الاجتماعية في الأسرة باستخدام الأموال عن طريق الهاتف المحمول: أدلة تجريبية على الاستثمار في المشاريع الصغيرة في أوغندا. المراجعة الاقتصادية الأمريكية، 411 (5): 7441-5141.
- رودريك، د. وساندو، ر. (4202). تطوير الخدمات: الترقية الإنتاجية للخدمات المستوعبة للعمالة في الاقتصادات النامية. ورقة عمل رقم 83723. المكتب الوطني للبحوث الاقتصادية.
- شول، إل. ومارتينيز، دي. وميتنيك، أو. إيه. وأوفيدو، دي. ويانيز-باغانس، بي. (9102). الطريق السريع إلى التوظيف؟ تأثيرات نظام النقل السريع بالحافلات في ليمما. ورقة عمل البنك الدولي للتنمية رقم 089-PW-BDI. البنك الدولي للتنمية.
- شولتز، تي بي (0991). المشاركة المتغيرة للمرأة في القوى العاملة: منظور عالمي. مجلة التنمية الاقتصادية والتغيير الثقافي، 83 (3): 884-754.
- سيكي، م. ويامادا، إي. (0202). التأثيرات غير المتجانسة للنقل العام الحضري على العمالة حسب الجنس: أدلة من مترو دلهي. ورقة عمل معهد أبحاث جايا رقم 702. معهد أبحاث جايا.
- سيفر، سي. (3202). القوانين الجنسانية ومشاركة القوى العاملة. رسائل الاقتصاد التطبيقي، 03 (91): 7862-1862.
- شريستا، م. (0202). كن ثرياً أو مت زانث تحاول: الأرباح المتصورة، ومعدلات الوفيات المتصورة، وقرارات الهجرة للمهاجرين المحتملين من أجل العمل من النيبال. مراجعة البنك الدولي الاقتصادية، 43 (1): 1-72.
- سيليم، أ. وستيرلينج، أ. (4102). المرأة والعمل المرن: تحسين نتائج توظيف الإناث في أوروبا. معهد أبحاث السياسات العامة.
- سودجرين، م. وجامارانو، ر. (4202). من يتولى إدارة القطاع العام؟ مدونة إحصاءات منظمة العمل الدولية.
- شتال، جيه إف، وشوير، بي إس (8102). التقارب أم التباعد؟ التناقضات التعليمية في ترتيبات العمل والرعاية للأمهات اللاتي لديهن أطفال صغار في ألمانيا. العمل والتوظيف والمجتمع، 23 (4): 946-926.
- سوبرامانيام، أيه جي، وأوفرتون، بي جيه، ومانيام، سي بي (5102). ترتيبات العمل المرنة، والتوازن بين العمل والحياة، والنساء في ماليزيا. المجلة الدولية للعلوم الاجتماعية والإنسانية، 5 (1): 43.
- تسيفانيديس، ن. (2202). تقييم تأثير البنية التحتية للنقل الحضري: أدلة من مشروع ترانسميلينيو في بوغوتا.

هيئة الأمم المتحدة للمرأة (8102)، دراسة جدوى لتحسين ظروف عمل المرأة في قطاع الأعمال الزراعية في مصر.
هيئة الأمم المتحدة للمرأة في الأردن. (0202). تحليل مركب حول مشاركة المرأة في القوى العاملة في الأردن.
فيروحين، إي. (8002). التجارة، وتحسين الجودة، وعدم المساواة في الأجور في قطاع التصنيع المكسيكي. المجلة
الفصلية للاقتصاد، 321 (2): 035-984.

فيروحين، إي. (3202). الترقية على مستوى الشركات في البلدان النامية. مجلة الأدب الاقتصادي، 16 (4): 0141-
4641.

ويلر، إل. وجارليك، آر. وجونسون، إي. وشاو، بي. وجارجانو، إم. (2202). فرص العمل عبر لينكد إن: أدلة تجريبية
من التدريب على الاستعداد الوظيفي. المجلة الاقتصادية الأمريكية: الاقتصاد التطبيقي 41 (2): 101-521.

البنك الدولي. (8102). المملكة الأردنية الهاشمية: فهم كيفية تأثير معايير النوع الاجتماعي في ANM على نتائج
توظيف الإناث. تقرير رقم 07152SCA. البنك الدولي.

البنك الدولي. (0202). تقرير ممارسة الأعمال 0202: لمحة عامة عن الأردن. متاح على الرابط التالي:
<https://www.doingbusiness.org/content/dam/doingBusiness/country/j/jordan/JOR.pdf>

البنك الدولي. (2202). النقل العام في الأردن: التشخيص والتوصيات. متوفر في
[https://documents1.worldbank.org/curated/en/099825106052213281/pdf/
P17389502814af03b0a85e0a27bbbaa260.pdf](https://documents1.worldbank.org/curated/en/099825106052213281/pdf/P17389502814af03b0a85e0a27bbbaa260.pdf) .

البنك الدولي. (3202). بوابة بيانات النوع الاجتماعي - المملكة العربية السعودية. متاح على الرابط التالي:
<https://genderdata.worldbank.org/en/economies/saudi-arabia>

البنك الدولي. (4202). المرأة والأعمال التجارية والقانون (الأردن). متاح على الرابط التالي: [worldbank.org/content/dam/documents/wbl/2024/snapshots/Jordan.pdf](https://www.worldbank.org/content/dam/documents/wbl/2024/snapshots/Jordan.pdf)

البنك الدولي (4202)، بيانات البنك الدولي المفتوحة. متاح على الرابط التالي:
<https://data.worldbank.org/>

يوسف، ح.، عرايبي، ر. ف.، فريد س.، سارة س. (3202). بناء النجاح وكسر العوائق: إطلاق العنان للقوة الاقتصادية
للمرأة في الأردن. مرصد الاقتصاد الأردني، خريف 2023. البنك الدولي.

زيتوان، ن. (2202). هل تؤدي إعانات خدمات رعاية الأطفال وخدمات التوظيف إلى زيادة توظيف المرأة في
مصر؟ مدونة أصوات عربية. البنك الدولي.



selimselsip, kcotsi



IGC

theigc.org