أزَمة فيروس كورونا المستجدّ "كوفيد-١٩" والتمكين الاقتصادي للمرأة: توصيات سياسة تعزيز تعافي الأردن

هيئة الأمم المتحدة للمرأة

تُمثّلُ الآراءُ المعبَّر عنها في هذه المطبوعة (هذا التقرير) وجهة نظر المؤلّف (المؤلّفين)، ولا تُمثّل بالضرورة آراء هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، أو منظمة الأمم المتحدة أو المنظمات المنتسبة إليها.

أعَد هذا التقرير إييك إلكَراجان وأَيلين بَيار من جامعة اسطنبول التّقنية. ووفّرت هزار عصفوره وجُلّنار الكردي من مكتب هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة القُطري في الأردن، المُدخلات الأساسية اللازمة لإعداد التقرير.

وتم دعم هذا التقرير بسخاء من قبل حكومات كندا وفنلندا وفرنسا وآيسلندا وإيطاليا، بالإضافة إلى مؤسسة زوناتا الدولية، كجزء من برنامج هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، بعنوان: "صمود وتمكين المرأة المُستضعفة: مستقبل نمو واستقرار الأردن: المرحلة الثانية من برنامج "إيد بإيد"،

البحث

أزَمة فيروس كورونا المستجِدّ "كوفيد-١٩" والتمكين الاقتصادي للمرأة: توصيات سياسة تعزيز تعافي الأردن

هيئة الأمم المتحدة للمرأة

مايو ٢٠٢٠

هيئة الأمم المتحدة للمرأة

جدول المحتويات

الجداول والأشكال	
المُلخَّص التنفيذي	١
١: مقدمة	٤
٢: أعمال الرّعاية غير المدفوعة الأجر وضيق الوقت المُتاح للمرأة في إطار الجائحة	٦
٣: التأثيرات على العمل والدخل حسب النوع الاجتماعي	١٥
٤: أثر الانكماش القطاعي على مجموع العمالة حسب النوع الاجتماعي: تحَليل المُدخلات والمُخرجات:	١٩
٥: تقييم الاستنتاجات، وتبعات السّياسات	٢٣
المراجع	٣٢

الجداول

الجدول ١: تقديرات التّغيير في ساعات عمل النساء المتزوّجات اللواتي لديهنّ طفلٌ واحد على الأقل في سنّ المدرسة (وهنّ في الفئة العُمرية ١٥-٥٩ عاماً) في ظل جائحة فيروس كورونا المُستجد "كوفيد-١٩" (محسوبة بالساعات في الأسبوع) ١٢

الجدول ٢: تقديرات التّغيير في ساعات عمل الرجال المتزوّجين الذين لديه طفلٌ واحد على الأقل في سنّ المدرسة (وهم في الفئة العُمرية ١٥ - ٥٩ عاماً) في ظل جائحة فيروس كورونا المُستجد "كوفيد-١٩" (محسوبة بالساعات في الأسبوع) ١٣

الجدول ٣: التّغيير في عِمالة النساء وعِمالة الرجال بسبب أثر الجائحة ٢٠

الأشكال:

الشكل ١ : تخصيص الوقت من منظور النوع الاجتماعي للعمل المدفوع الأجر مقارنة بالعمل غير المدفوع الأجر في الأردن، ومقارنة ببلدان أُخرى (محسوباً بعدد الساعات في الأسبوع) ٧

الشكل ٢ : الفجوات بين الجنسين في العمل المدفوع الأجر، والعمل غير المدفوع الأجر ومجموع عبء العمل في الأردن مقارنة مع البلدان الأخرى ٨

الشكل ٣ : تخصيص الوقت للعمل غير المدفوع الأجر مقارنةً بتخصيصه للعمل المدفوع الأجر حسب النوع الاجتماعي، والحالة الاجتماعية وحالة العمل (بالساعات أسبوعياً)، الفئة العمرية 15 –59 عاماً في المجتمع الأردني ٩

الشكل ٤: التأثيرات الهامشية (التغيير المُتوقّع في ساعات العمل غير المدفوع الأجر) حسب التعليم (النساء الأردنيّات المتزوجات في سنّ 15 – 59 عاماً). ١٠

الشكل ٥: توزيع العمالة حسب النوع الاجتماعي، والقطاع وتأثيرات الجائحة (٪) ١٦

الشكل ٦: توزيع العمالة حسب النوع الاجتماعي، وحالة العمل والطّابع غير الرسمي (٪) ١٧

الشكل ٧: العمالة الهشة/المستضعفة حسب القطاع والنوع الاجتماعي ١٧

الشكل ٨: الأسر المعيشية حسب بُنية العِمالة والنوع الاجتماعي ٢١

المُلخَّص التنفيذي

اتخذت الحكومة الأردنية مجموعة من الإجراءات لمواجهة الآثار الاقتصادية السلبية لوباء كورونا المستجد، من خلال توسعة قاعدة المساعدات العينية والمالية وشبكات الحماية الاجتماعية للأسر المعيشية الأكثر هشاشة، ودعم الأعمال وفي الوقت ذاته اعتماد منهجيات لحماية العمالة في القطاع الخاص بما في ذلك أولئك العاملين غير المنظمين (العمالة غير الرسمية) والعاملين لحسابهم الخاص. ولكن نظراً لحجم فجوات النوع الاجتماعي الكبيرة والموجودة أصلاً قبل الوباء في المملكة، فإن هذه الإجراءات تحتاج إلى تعزيز ودعم لضمان الوصول إلى خطة تعافي مستجيبة للنوع الاجتماعي. بحيث يقوم هذا المنهج المستجيب للنوع الاجتماعي بمعالجة معدلات الطلب الآخذة بالانخفاض على عدة أشكال من العمالة (المدفوعة الأجر) وفي الوقت ذاته معالجة معدلات الطلب الآخذة بالارتفاع وظروف العمل الآخذة في التدهور لأشكال متنوعة من أعمال الرعاية (العمل المنزلي غير مدفوع الأجر، وأعمال الرعاية غير المنظمة والمنظمة مدفوعة الأجر أوذات الأجر الأقل من المستحق). يوفر الوباء فرصة ل "عدم تنميط" الأدوار المرتبطة بالنوع الاجتماعي واضحة الأثر في الأسر المعيشية ليس فقط في الأردن وإنما في أنحاء واسعة حول العالم. كما يوفر الوباء فرصة لحشد الرجال والفتيان لضمان قيامهم بحصتهم العادلة من أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر في منازلهم للتخفيف من أعباء أعمال الرعاية التي تقع بشكل غير عادل على عاتق النساء. كما أيضا يوفر فرصة لتقدير الدور الحاسم الذي تؤديه قطاعات خدمات الرعاية الاجتماعية في بناء اقتصاديات مستجيبة ومستدامة.

يستكشف هذا التقرير الأثر الذي أحدثته جائحة فيروس كورونا "كوفيد-١٩" (جائحة كوفيد-١٩) من حيث التمكين الاقتصادي للمرأة في السّياق الأردني، ويُحدّد التّبعات المُتعلّقة بالسّياسات ذات الصلة. وتُعتبر جائحة "كوفيد-١٩" أزَمَةً صحيّة عالمية لم يسبق لها مثيل؛ وهي في الوقت ذاته تُهدّد بحدوث إحدى أسوأ الأزمات الاقتصادية العالمية في عصرنا الحاضر. فتوقّعات صندوق النقد الدولي لنمو الناتج المحلي الإجمالي على مستوى العالم للعام ٢٠٢٠ تصل إلى سالب ٣ في المئة، وتُشيرُ إلى حدوث انكماش اقتصادي أسوأ من الانكماش الاقتصادي الذي أحدثته الأزمة المالية العالمية خلال عامي ٢٠٠٨ - ٢٠٠٩. إنّ التدابير التي اتُّخذت في الكثير من البلدان لتخفيف المخاطر الصحية المُقترنة بهذه الجائحة قد عملت بصورة حتمية على التّسبب في تحقيق آثار اقتصادية سلبية بالنسبة إلى النساء والرجال على حدّ سواء. وبالرّغم من ذلك، فمن المرجح أن تتضمّن هذه التأثيرات (الآثار) أيضاً على أنماط مرتبطة بالنوع الاجتماعي، من حيث حجمها ومحتواها، تُشكّلها طبيعة مشاركة النساء والرجال في سوق العمل وفي إنتاج الأسر المعيشية. ويُحاولُ التقرير كشف النقاب عن الأثر الاقتصادي المتفاوت للأزمة على النساء والرجال الأردنيات والأردنيين، استناداً إلى تحليل البيانات المُصنّفة بحسب النوع الاجتماعي بشأن استعمال الوقت، وإنتاج الأُسرة المعيشية، والعمل غير المدفوع الأجر، وبشأن سوق العمل والعمالة (التوظيف أو التشغيل للنساء والرّجال).

ومن الآثار الاقتصادية المُهمّة للأزمة التي تَسبَّبت بها الجائحة، والتي تمسُّ معظم النّساء، بغض النظر عن وضعهن الاجتماعي الاقتصادي أو وضعهنّ من حيث العِمالة (سواءً أكُنّ عاملات أم لا)، الزّيادةُ الكبيرة في حجم عبء أعمال الرّعاية غير المدفوعة الأجر التي تؤدّيها المرأة. إنّ التّفاوت بين الجنسين في الأردن من حيث تخصيص الوقت للعمل المدفوع الأجر مقارنةً بالعمل غير المدفوع الأجر يُعتَبَرُ فعلاً أحد العوامل الجوهرية: فالنّساءُ يقضين وقتاً في العمل غير المدفوع الأجر (مقداره "١٧,١" ضِعفاً من الوقت الذي يقضيه الرجال (مقارنةً بمتوسط عالمي لهذا الوقت مقداره "٣,٢" ضعفاً). في حين يقضي الرجال وقتاً في العمل المدفوع الأجر يساوي (٦,٥) ضعفاً من الوقت الذي تقضيه النساء (مقارنةً بمتوسط عالمي لهذا الوقت مقداره "١,٨" ضعفاً). حيث تُظهر التقديرات المستندة إلى بيانات استخدام الوقت في الأردن، أنّه من المرجح أن يخضع حجم الطلب على عمل المرأة غير المدفوع الأجر إلى زيادة هائلة في ظل ظروف الجائحة، ومنها على سبيل المثال إغلاق المدارس (ازدياد الطلب على رعاية الأطفال)، وتعليق خدمات السوق (الافتقار إلى الوصول إلى البدائل المتوافرة في السوق لمنتجات الأسر المعيشية، وبالتالي زيادة الطلب على المنتجات المنزلية للسلع والخدمات)، وارتفاع درجة هشاشة وضع الكبار في السّن، وخطر الإصابة بالمرض (ازدياد الطلب على رعاية كبار السّن والمرضى).

وبالنسبة إلى النساء المتزوّجات واللواتي لديهنّ أطفالٌ في سنّ المدرسة، فيمكن للزيادة في ساعات العمل غير المدفوع الأجر أن ترتفع بمقدار ١٨ إلى ٢٤ ساعةً في الأسبوع كحدّ أقصى. أما بالنسبة إلى النساء العاملات (بمعنى النساء اللواتي يؤدّين عملاً مدفوع الأجر)، فيُقدَّرُ مجموع عبء العمل المُلقى على كاهلهنَّ بأنّه يصل إلى ٨٠ - ٨٥ ساعة عمل في الأُسبوع. وفي حالة العاملات في القطاع الصحي (وإلى حدٍّ ما أيضاً في قطاع التعليم)، اللواتي من المحتمل أن يزداد حجم عبء العمل المدفوع الأجر لديهنّ أيضاً، تُشير التقديرات إلى أنّ عبء العمل الأسبوعي، شاملاً العمل المدفوع الأجر والعمل غير المدفوع الأجر، يتجاوز ٩٠ ساعة عمل في الأسبوع. وتُشيرُ هذه الاستنتاجات إلى وجود وضع غير مستدام، بصورة مقلقة، للنساء العاملات بصورة عامة، وبدرجة حتّى أكبر من ذلك للنساء العاملات في القطاعات الحيوية، مثل الصّحة والتعليم. وعلى النّقيض من ذلك، فإنّ الأثر المُقدّر على مجمل ساعات العمل غير المدفوع الأجر الذي يؤدّيه الرجال يعتبر منخفضاً جداً، بعيداً عن أوضاعهم المتعلّقة بالزّواج أو العمل، ومع افتراض بقاء التوزيع نفسه للعمل المدفوع الأجر وللعمل غير المدفوع

الأجر بين الجنسين. وفي تصوّر لأسوأ الحالات، فإنّ الرجال يعملون لمدة ٤٧ ساعة في الأسبوع في أقصى الأحوال، كمجموع لساعات العمل المدفوع الأجر، والعمل غير المدفوع الأجر.

وفي سياق ظروف هذه الجائحة، تترتّبُ على التّغييرات المبنية على النوع الاجتماعي، والتي تطرأ على عبء العمل غير المدفوع الأجر وعلى مجمل الأعمال التي تؤديها المرأة، تبعاتٌ تتجاوز الصحة البدنية والنفسية الكلية للمرأة. ففي إطار ضيق الوقت الذي تسبّبت به الجائحة، بات من المحتملِ أن تُظهر النّساء العاملات مَيْلاً أكبر إلى ترك العمل. وفي أحسَن الأحوال، ونظراً للاختلافات بين الجنسين، من حيث القيود المفروضة على الوقت، فمن المُرجّح أن تتعرض المرأةُ المتزوّجة العاملة أكثر من الرجل المتزوج العامل لانخفاض في الإنتاجية وفي الحافز على العمل، وتُصاحبُ ذلك عواقبُ على المدى المتوسط بسبب فجوَات الأجر والترقية بين الجنسين.

كذلك تَترتّبُ على ضيق الوقت تبعاتٌ لا تمسُّ رفاه المرأة وعملها فحسبَ، بل تمسُّ أيضاً رفاه أفراد الأُسرة جميعهم، ولا سيّما أولئك الذين هم أكثر اعتماداً على تلقّي الرّعاية، ومنهم مثلاً المرضى، وذوو الإعاقة وكبار السّن. ولهذا أهمية خاصّة في إطار الجائحة؛ نظراً لأنّ التّغذية والنظافة الشخصية الصحية والرعاية الأفضل تُعتَبر عوامل رئيسية للوقاية من انتشار الفيروس. ونتيجةً لذلك، فإنّ التوزيع المتساوي بين الجنسين لأعمال الرعاية غير المدفوعة الأجر، يتضمّن تبعات هامة، ليس فقط للمساواة بين الجنسين، بل أيضاً لزيادة فعّالية التّدابير المُتعلّقة بمواجهة الجائحة.

ويوجد أثرٌ اقتصاديٌّ آخرَ هامٌّ للجائحة مبنيٌّ على النوع الاجتماعي، ويتعلق بالأثر المباشر للعمل؛ فمن الاستنتاجات اللافتة للنظر، وجودُ أكثرَ من امرأة عاملة واحدة بين كلّ اثنين من العاملين نساءً ورجالاً في القطاعات الحيوية (٥١٪ في القطاع الصحي، و ٥٨٪ في قطاع التعليم)، الأمر الذي يؤكّد المساهمة الحاسمة للمرأة في سوق العمل في ظل ظروف الجائحة. وتأتي هذه المساهمة رغم المعدل المنخفض للغاية لعمالة الإناث في الأردن (بنسبة ١٠,٣٪ فقط)، مما يؤكد الفَصل الواضح بين الجنسين في الوظائف، خاصةً مع تركُّز العدد القليل من النساء العاملات في قطاعات الرعاية. فأكثر من نصف النساء الأردنيات العاملات بأجر (٥٦,١٪) يعملن في القطاعات البالغة الأهمية (الحيوية) (٤٠,٩٪ من النساء العاملات يعملن في قطاع التعليم، و ١٥,٢٪ يعملن في قطاع الصحة)، بالمقارنة مع نسبة ٩,٩٪ من الذكور العاملين في هذين القطاعين، حيث تواجه النساء ظروفاً للعمالة آخذة في الاحتدام، وساعات عمل آخذة في الازدياد، ومخاطر صحية متعلّقة بطبيعة العمل آخذة في الازدياد أيضاً. وبالتالي، فإنّ ظروف الجائحة توفّر فرصةً لإبراز مساهمات المرأة في الاقتصاد الأردني على صعيد العمل المدفوع الأجر (والعمل المنقوص الأجر) وزيادة ظهور أهميتها في العمالة.

ويُبيّن البحث الذي أُجري في الأثر الانكماشي (أثر الرُّكود) لتدابير التّصدّي للجائحة على القطاعات التي تضرّرت بشدة، جرّاء تدابير الإغلاق والحجر الصحي (ومنها مثلاً: قطاعات الإسكان / السياحة والخدمات الغذائية والنقل وتجارة الجملة والتجزئة، وإلى حدّ ما، قطاعا التصنيع والبناء)، بأنّ مخاطر فقدان الوظائف والدخل تتركّز بين الرجال العاملين، أكثر مما تتركّز بين النساء العاملات؛ سواءً من حيثُ الأرقام المطلقة أو من حيث الحصص النسبية للعمالة. ويُهدّد انخفاضُ الطلب على هذه القطاعات التي تأثّرت بشكل مباشر بانخفاض الطلب على العمالة بنسبة ٢٣,٥٪ في ظلّ غياب مبادرات التدخل الحكومية؛ مما يُعرّض ما مجموعه ٣١٨ ألف عامل وعاملة لخطر البطالة (٢٨٧ ألف رجل و ٣١ ألف امرأة). ومع مراعاة التدابير الحكومية الأخيرة في دعم منشآت الأعمال وحماية العمالة في هذه القطاعات، فإنّ العدد التقديري لفقدان الوظائف ينخفض بشكل ملحوظ إلى ما نسبته ١٣,٧٪ من العمالة، الذي لا يزال عدداً كبيراً وجديراً بالاعتبار (ربما يصل إلى تسريح ١٧١ ألف عامل وعاملة، ١٥٥ ألف رجل و ١٦ ألف امرأة).

ويُعزى انخفاض الأثر المباشر للعمل على المرأة، بدرجة أضعف نسبياً من الأثر المباشر على الرجل، في المقام الأول، إلى الحضور المحدود جداً للمرأة في هذه الوظائف، إضافةً إلى التركُّز الكبير لحضورها في القطاعات الأقل تأثّراً، مثل الصحة والتعليم. فالنصف تقريباً (٤٩,٥٪) من الذكور العاملين، يعملون في القطاعات المرتفعة الانكماش أو المتوسطة الانكماش مقابل وجود نسبة ١٨٪ من الإناث العاملات في هذه القطاعات.

ومع أنّ النّساء يُعانين من مخاطر مباشرة على العمل (التوظيف/ التشغيل) بمستوىً أدنى نسبياً من المخاطر التي يُعاني منها الرجال، إلا أنّ العديد منهنّ يواجهنَ عواقب الركود الاقتصادي بصورة غير مباشرة من خلال التأثير على المُعيلين الذكور في عائلاتهنّ. فهيكلية الأسرة المعيشية السائدة في الأردن هي تلك التي يعولها الذكور (ثلثا مجموع الأسر المعيشية)، حيث تعتمد النساء والأطفال في تلك الأسر على دخل ربّ الأسرة الذكر. ولا تعمل النساء والرجال معاً في الأسرة الواحدة سوى في ١٣٪ من الأسر المعيشية. أما الأسر المعيشية التي تعمل منها النساء فقط، فلا تُشكّل سوى نسبة ٣٪ من مجموع الأسر المعيشية. ويزيدُ الاعتماد على المُعيلين الذكور من هشاشة الأسر المعيشية في مواجهة الصدمات الاقتصادية ذات الأثر الضار؛ في حين من المُرجّح أن تكون الأسر المعيشية الثنائية الدخل (التي يعمل فيها الزوج والزوجة) أكثر قدرة على الصمود في مواجهة الأزمات.

ويقتضي الوضعُ الرّاهن تنفيذ مبادرات تدخُّلية على صعيد السياسات في المجالات السبعة التالي ذكرها لكي يتسنى تيسير تحقيق التعافي المستجيب للنوع الاجتماعي، وتعزيز سُبل التمكين الاقتصادي للمرأة - باعتباره أحد الأهداف التي لطالما سعت الحكومة الأردنية إلى تحقيقها:

١- اتّخاذ تدابير لخفض وإعادة توزيع العمل غير المدفوع الأجر من خلال التوفيق بين الحياة العملية والحياة الخاصة بطريقة تتّصف بالمساواة بين الجنسين، في كلّ من أماكن العمل في القطاعين العام والخاص.

٢- حماية ودعم الأيدي العاملة في مجال الرعاية المدفوعة الأجر مع الأخذ في الحسبان ديناميكيات النوع الاجتماعي في القطاعات الحيوية، ومنها على سبيل المثال قطاعات الصحة والتعليم والخدمات الاجتماعية، وخدمات رعاية الأطفال، والخدمات الطويلة الأجل، والخدمات المنزلية.

٣- اتّخاذ تدابير لحماية العمل المُراعي للنوع الاجتماعي من خلال بناء آلية فاعلة للمتابعة والرّقابة على تنفيذ تدابير حماية العمالة على ضوء الاحتياجات المحددة للمرأة والقيود المفروضة على المرأة، ودعم منشآت الأعمال التي تمتلكها المرأة.

٤- اتّخاذ تدابير حماية اجتماعية مستجيبة للنوع الاجتماعي، تأخذ بموجبها تدابيرُ دعم الدخل والحماية الاجتماعية في الحُسبان كلاً من ديناميّكيات الأُسر المعيشية، ومواطنَ هشاشة وضعف المَرأة، وترتيبَ سُلّم أولويات الأُسر المعيشية التي تعيلها/ترأسها إناث، وتسليمَ التحويلات مباشرة إلى النساء الراشدات في تلك الأسر.

٥- رسم سياسات للاقتصاد الكلي مُستجيبة للنوع الاجتماعي على ضوء الحاجة إلى سياسات مالية عامة وسياسات نقدية، توسُّعية غير مسبوقة، مع احتمالية الإنفاق المالي التحفيزي بقصد تعزيز النمو الشامل للنوع الاجتماعي، مع استحداث فرص عمل قوية من خلال ترتيب أولويات الاستثمارات العامة في قطاعات خدمات الرعاية الاجتماعية.

٦- تصميم وتنفيذ سياسات للاقتصاد الكلي، وبخاصة السياسات للمالية، برؤية طويلة الأجل للنمو الشامل للنوع الاجتماعي والمُستدام كما ورد تبيانه في تقرير السياسة المالية العامة، والضريبة والمساواة بين الجنسين في الأردن، ٢٠١٩، الصادر عن هيئة الأمم المتحدة - الأردن.[١]

٧- العمل على ضمان وجود إدارة واستجابة للأزمات، تتّصف بالشّمولية والتّكاملية من منظور النوع الاجتماعي، وذلك من خلال ضمان التمثيل الفعّال للمرأة وللمنظمات التي تُعنى بشؤون المرأة في آليات الاستجابة والتعافي وصناعة القرار.

١ https://jordan.unwomen.org/en/digital-library/publications/fiscal-policy-taxation-and-gender-equality-in-jordan

١: مقدمة

في إيجاز بعنوان "جائحة فيروس كورونا المستجد (كوفيد-١٩) والنوع الاجتماعي: التّوصيات الفورية للتّخطيط والاستجابة في الأردن"،[١] تُبيّن هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، واللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة (٢٠٢) التّبعات المُحدّدة لهذه الجائحة فيما يخصّ المرأة الأردنية في إطار أربعة عناوين فرعية، هي: صحة المرأة، حماية المرأة من العنف المبني على النوع الاجتماعي، تمثيل المرأة في عمليات التخطيط والتنسيق، والتّمكين الاقتصادي للمرأة. ويهدف هذا التقرير إلى البحث في العنوان الفرعي الأخير من الإيجاز المذكور بمزيد من التفصيل؛ بمعنى استقصاء أثر جائحة فيروس "كوفيد-١٩" من حيث التمكين الاقتصادي للمرأة في السّياق الأردني، وتحديد مضامين السّياسات ذات الصّلة بهذا التمكين.

ومع أنّ جائحة "كوفيد-١٩" تُعتبر أَزَمَةً صحيّة عالمية لم يسبق لها مثيل؛ إلا أنّها تسبّبت أيضاً في حدوث أزمة اقتصادية عالمية نجمت عن تباطؤ جوهري في أداء الأنشطة في عدد من القطاعات، ومنها على سبيل المثال قطاعات السياحة والنقل وتجارة البيع بالجملة والبيع بالتّجزئة. فتوقّعات صندوق النقد الدولي لنمو الناتج المحلي الإجمالي على مستوى العالم للعام ٢٠٢٠ تصل إلى سالب ٣ في المئة.[٢] لقد عملت التدابيرُ التي اتُّخذت في الكثير من البلدان، بهدف تخفيف المخاطر الصحية المُقترنة بهذه الجائحة، بصورة حتمية، على التّسبب في تحقيق آثار اقتصادية سلبية بالنسبة إلى النساء والرجال على حدّ سواء. وبالرّغم من ذلك، فمن المُرجّح أن تتضمّن هذه التأثيراتُ أيضاً أنماطاً مرتبطة بالنوع الاجتماعي، من حيث حجمها ومحتواها، كما تُشكّلها طبيعة مشاركة النساء والرجال في سوق العمل، ومن حيث منتجات الأسر المعيشية. وهذا هو الأساس الذي يقوم عليه الإطار التّحليلي لهذا التّقرير لاستقصاء الأثر الاقتصادي لجائحة "كوفيد-١٩" في السّياق الأردني، المُفصَّل حسب النوع الاجتماعي، علماً بأنّ التّحليل يتناول هذا الأثر الاقتصادي تحت عنوانين رئيسيَّين:

فأوّلاً: نقوم بالبحث في التغييرات المحتملة في الإطار غير السُّوقي لمنتجات الأسر المعيشية، وبالتّحديد التّغيير في حجم العمل المنزلي غير المدفوع الأجر، وتوزيع أداء هذا العمل على الجنسين. فقد تَسبَّبت الجائحة أيضاً، بالإضافة إلى الأزمة الصّحيّة، في حدوث أَزَمة عمومية في مجال الرعاية، سبَبُها الزيادة في حجم الطّلب على خدمات الرعاية؛ علماً بأنّ هذا الطّلب الناشئ لا يتعلّق بخدمات الرعاية الصحية فحسب، بل إنّه يتعلّق أيضاً بالخدمات التي توفّرها الأسر المعيشية لرعاية الأطفال، ولرعاية كبار السّن، ولرعاية المرضى، وللرعاية العمومية لأفراد الأسرة المعيشية، ومنها الرّعاية المُقدّمة لكبار الرّاشدين الأصحّاء. وهذا يؤثّر، في إطار التدابير الحالية للتصدي للجائحة، على جميع النساء والرجال الذين لديهم مسؤوليات في مجال الرعاية، سواءٌ أكانوا عاملات وعاملين أم غير عاملات وغير عاملين. غير أنّه وبالنظر إلى أوجه عدم المساواة في توزيع أعمال الرعاية بين الجنسين، فإنّ هذا التوزيع يفرضُ حالةً مثيرة للقلق – ولا سيّما للنساء – تستمرُّ في نقل القيود والضغوط الزمنية على المرأة إلى مستوىً جديد.

وثانياً، نقوم بالبحث في الأثر المُحتمل على العمالة والدخل، لمختلف مجموعات النساء والرجال. وتتفاوت تبعات الجائحة اعتماداً على القطاع ووضع العمالة فيه. فالعاملات والعاملون في القطاعات التي تأثّرت بصورة مباشرة بالإغلاقات، وعمليات الحَجر، ومنها على سبيل المثال قطاعات السفر والسياحة والإسكان والأغذية أو البيع بالتجزئة تواجه كلها خطر البطالة، وما يرتبط بها من فقدان الدخل. كذلك فإن الأزمة الاقتصادية التي تسبّبت بها التدابير الخاصة بالتصدي للجائحة تُعرّض للخطر على وجه الخصوص، كل من العمالة في القطاع غير الرّسمي، والعاملات والعاملين لحسابهم الخاص، وصاحبات وأصحاب المؤسسات / المشاريع الصغيرة والمتوسطة الحجم، نظراً لعدم امتلاكهم شبكة للأمان الاجتماعي، يعتمدون عليها، ومن المحتمل أن يبقوا خارج إطار تدابير السّياسات، ما لم يتمّ إيلاؤهم العناية الخاصّة. وتُعتَبرُ الأسر المعيشية التي أربابها إناث مُعرَّضة للخطر ومتأثّرة منه على وجه الخصوص.

أما العمالة التي تعمل في القطاعات الحيوية، مثل قطاع الصحة، وقطاع خدمات التوريد والنقل السّريع (للأغذية والأدوية المواد الأساسية الأخرى) وقطاع الخدمات الأمنية، فهي عُرضة لظروف العمل المُحتدمة، ومنها على سبيل المثال، ساعات العمل الطويلة، والمخاطر الصحية المُتعلّقة بالعمل. ويُعتبرُ قطاع التعليم أيضاً من القطاعات الحيوية، ولكن بمعنىً مُختلف، حيثُ تقتضي مهمّة التعليم الاستمرار في تقديم خدمات التعليم بالرّغم من إغلاق المدارس. ونتيجة لذلك، فإنّ العمالة في قطاع التعليم من المحتمل كذلك أن تُواجه ظروف عمل مُحتدمة، وهم يحاولون، نساءً ورجالاً، التّكيُّف مع

٢ هذه التّوقّعات الأحدث والصادرة عن صندوق النقد الدولي تستندُ إلى الافتراض بأن أنشطة الأعمال سوف تتراجع لتصل إلى وضعها الطبيعي في النصف الثاني من عام ٢٠٢٠

برامج التعليم الإلكتروني في إطار الضغوط الزّمنية. ومن الجدير بالملاحظة أنّ حصة كبيرة من النساء العاملات تتركّزُ في هذه القطاعات الحيوية، كقطاعي الصحة والتعليم مثلاً. وتَجدُ العاملات القادرات على التّحوُّل إلى العمل من المنزل، أنفسهنّ في وضع يستطعنَ فيه المحافظة على الإنتاجية المتزامنة في العمل المدفوع الأجر كما في العمل غير المدفوع الأجر. وبالنّظر إلى انقطاع المدارس عن الدوام، وارتفاع مستوى ضعف كبار السّن في إطار تفشّي الجائحة، فإنّ النّساء العاملات يُوازنّ بين مهمّات متعدّدة: العمل المدفوع الأجر (إذا كُنّ لا يزلن على رأس العمل)، ورعاية الأطفال، وتدريس أطفالهنّ في المنازل، ورعاية كبار السّن، وإمكانية رعاية المرضى والعمل المنزلي (هيئة الأمم المتحدة للمرأة، واللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة، ٢٠٢٠).

وإزاء هذه الخلفية، يُقدّم هذا التّقرير استنتاجاته من واقع دراسة تحليلية لأحدث البيانات المُستقاة من مختلف مسوح الأسرة التي أجرتها دائرة الإحصاءات العامة الأردنية، ومنتدى الأبحاث الاقتصادي في مصر، لأجل تقدير الأثر المُحتمل للجائحة على عمل المرأة الأردنية غير المدفوع الأجر، وعملها جرّاء تشغيلها وتوظيفها (العمل المدفوع الأجر). ويشهد الأردنُّ أحدَ أدنى معدلات عمالة الإناث على مستوى العالم (١٠,٣٪ فقط)، مقارنةً أيضاً بنسبة منخفضة جدّاً لمعدلات عمالة الذكور على مستوى العالم (٤٤,٨٪) – ولكنها نسبيًّا أعلى بكثير من معدلات عمالة الإناث، بين المواطنين الأردنيّين. وبالنسبة إلى المجموع الكلي للسكان المقيمين في الأردن، بما في ذلك غير الأردنيين، فإن معدّل عمالة النساء والرجال يصل ١٠,٢٪ و ٥٢,٧٪ على التوالي (دائرة الإحصاءات العامة، ومسح استعمال الوقت لعام ٢٠١٩). وبالنظر إلى المستويات المنخفضة بالفعل لعمالة المرأة، وإلى الفجوات بين الجنسين في سوق العَمل، فإنّ البيئة الانكماشيّة (بيئة الرُّكود) تضع المُكتسبات الاقتصادية للمرأة في وضع محفوف بالمخاطر.

وانطلاقاً من عرض الاستنتاجات التّحليليّة للعمل غير المدفوع الأجر وللعمالة (أي: العمل المدفوع الأجر)، في القسم "ثانياً"، والقسم "ثالثاً"، يختم التقرير محتوياته بمناقشة تبعات السياسات، حيث تمّت مُناقشة التدابير الاقتصادية التي استحدثتها الحكومة الأردنية حتى الآن (ويُعمل بها ابتداءً من وقت متأخر من شهر أبريل / نيسان 2020) من منظور النوع الاجتماعي. ويُقدّم التقرير توصيات تتعلّق بالسياسات على المدى القصير (في إطار تفشّي الجائحة)، وكذلك على المدى الطويل (عَقِب زوال الجائحة) على ضوء الاستنتاجات التّحليليّة، واستناداً إلى الاستجابة للسياسات التي رُسمت من قِبَل هيئة الأُمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، ومن وكالات (برامج، منظمات، هيئات ...) منظومة الأمم المتحدة الأخرى، وكذلك من منظمة العمل الدولية، ومؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية (الأونكتاد). ومن الجدير بالملاحظة أن تبعات السّياسات ربما تتطوّر في إطار وضع مُتغيّر باستمرار ومحفوف بالكثير من الأمور غير المعروفة. وبالرّغم من ذلك، يستمر العمل بثبات على مبادرات التدخل الرئيسة المتعلقة بالسياسات، نظراً إلى أنّها تعتمدُ على نتائج تحليل البيانات، المعروضة تالياً:

٢: أعمال الرّعاية غير المدفوعة الأجر، وضيق الوقت المُتاح للمرأة في إطار الجائحة

تُوفّر مُسوح استعمال الوقت المصدرَ الرئيس للبيانات والتّحليل بشأن العمل غير المدفوع الأجر وتبعاته الاقتصادية المبنية على النوع الاجتماعي. أما المنهجية المعيارية في مسوح استعمال الوقت في جمع البيانات فهو تدوين اليوميّات الشخصيّة الزّمنية، حيث يقوم المشاركون في المسح بتعبئة مفكرة شخصيّة يوميّة مدتها ٢٤ ساعة، يُدوّنون فيها بدقّة الوقت الذي يقضونه في القيام بمختلف الأنشطة على مدار اليوم والأسبوع. وحيث أنّ مسح استعمال الوقت غير متوافر في الأردن، فإنّ مسح سوق العمل في الأردن (JLMPS) الذي أجرته منتدى البحوث الاقتصادية (ERF) في مصر، يتضمّن بعض الأسئلة عن الوقت الذي يُقضى في أداء كلّ من العمل غير المدفوع الأجر، والعمل المدفوع الأجر. ومن أوجه القصور الأساسية في مسح سوق العمل في الأردن أنّ هذا المسح لا يتّبع نهج تدوين اليوميّات الشّخصيّة الزمنية لمسوح استعمال الوقت، ولكنه بدلاً عن ذلك يستعمل ما يُسمّى اصطلاحاً بتعبير "أسلوب الاستذكار (أو "التّذكُّر")"، حيثُ يُجيبُ المستجيبون بمقتضى هذا الأسلوب على سلسلة من الأسئلة المُتعلّقة بالوقت الذي قضوه خلال الأسبوع الماضي في أداء أنشطة أساسية تتعلّق بزراعة الكفاف، والرعاية المنزلية (التي تُسمّى "أعمال الرعاية غير المباشرة")، ورعاية الأطفال، ورعاية المرضى والأشخاص ذوي الإعاقة وكبار السّن (التي تُسمّى "أعمال الرّعاية المباشرة").[٣] ونظراً لأنّ أسلوب الاستذكار يعتمد على ذاكرة المُستجيب في تذكُّرِ أحداث الأسبوع الماضي، فإنّ هذا الأسلوب يُعتبرُ أقلّ دقّة مقارنةً مع أسلوب تدوين اليوميّات الشّخصيّة الزمنية. وتُشير الاستنتاجات المُستخلَصة من هذين الأسلوبين إلى أنّ المُستجيبين والمُستجيبات للمسح في إطار أسلوب الاستذكار، وبخاصة النّساء المُستجيبات اللواتي لديهنّ نزعة للإبلاغ بصورة منقوصة عن العمل غير المدفوع الأجر. وفي واقع الأمر، فإنّ بيانات مسح سوق العمل في الأردن تكشف النّقاب، بصورة جوهرية، عن مقادير من الوقت أقلّ من مقادير ساعات العمل الذي يتم قضاءه على العمل غير المدفوع الأجر، عند مقارنتها ببيانات مسوح استعمال الوقت التي تُجرى حسب الأصول في الدول الأخرى (انظر الشكل ١).

ووفقاً لمسح سوق العمل في الأردن لعام ٢٠١٦، فإن متوسط الوقت الذي تنفقه المرأة الأردنية والرجل الأردني، في الفئة العُمرية من ١٥ - ٦٤ عاماً، في أداء العمل غير المدفوع الأجر يبلغ ١٨ ساعة، و ١,١ ساعة أسبوعياً، على التوالي. ويُقارن الشكل ١ متوسطات الوقت الأردنية مع متوسطات الوقت في بلدين آخرين من المنطقة، هما تركيا وتونس، وكلاهما تتوافر لديه بيانات عن استعمال الوقت، استناداً إلى تدوين اليوميات الشخصية الزمنيّة اليومية. ففي تركيا، بلغ متوسط الوقت الذي تقضيه النساء والرجال (في سنّ ١٠ سنوات فأكثر) في أداء العمل غير المدفوع الأجر ٣٠ ساعة و ٦ ساعات أسبوعياً، على التوالي. أما في تونس، فإن النساء يقضين ٣٨ ساعة أسبوعياً في المتوسط في أداء العمل غير المدفوع الأجر مقارنة بمتوسط ٦,٣ ساعة للرجال (في سنّ ١٥ سنةً فأكثر). وأمّا المتوسط العالمي (في سنّ ١٥ سنة فأكثر) فهو ٣٠,٩ ساعة في الأسبوع للنساء و ٢١,٤ ساعة للرجال. وتُشير هذه المقارنة إلى احتمالية وجود نقص في الإبلاغ عن بيانات العمل غير المدفوع الأجر في الأردن، حسبما يُتوقّع من استخدام أسلوب الاستذكار.

ويُوجد في حقيقة الأمر اتجاهٌ آخر فريدٌ من نوعه للبيانات الأردنية المُستقاة من مسح سوق العمل في الأردن مفاده أنّ النساء الحاصلات على تعليم عالٍ يؤدّين حجماً من العمل غير المدفوع الأجر يفوق الحجم الذي تؤدّيه نظيراتهنّ الحاصلات على تعليم أقل، وأنّ النساء العاملات يؤدّين حجماً من العمل غير المدفوع الأجر يفوق حجم العمل غير المدفوع الأجر الذي تؤديه النساء غير العاملات. وهذا هو عكس ما جاء في الاستنتاجات التي خَلُصت إليها بلدان أخرى تتوافر لديها بيانات تعتمد على أسلوب البيانات التي تستند إلى مسوح تدوين اليوميات الشخصية الزمنية، والتي تُظهر بصورة متّسقة باستمرار بأنّ الوقت الذي يُقضى في أداء العمل غير المدفوع الأجر ينخفض مع (ارتفاع) مستوى التعليم، كما ينخفض مع وجود عمل مدفوع الأجر. وعلى ذلك، فمن الممكن أن يكون الانحراف الناجم عن نقص الإبلاغ في أسلوب الاستذكار صحيحاً على وجه الخصوص بالنسبة إلى النساء الأدنى (الأقل) تعليماً، واللواتي تصادَف وجودُ تمثيل أعلى لهنّ في أوساط النساء غير العاملات. وبناءً عليه، فإنّ ما تبقى من الاستنتاجات في هذا القسم ينبغي أن يُقرأ مع أخذ هذا الاتّجاه في الحُسبان.[٤]

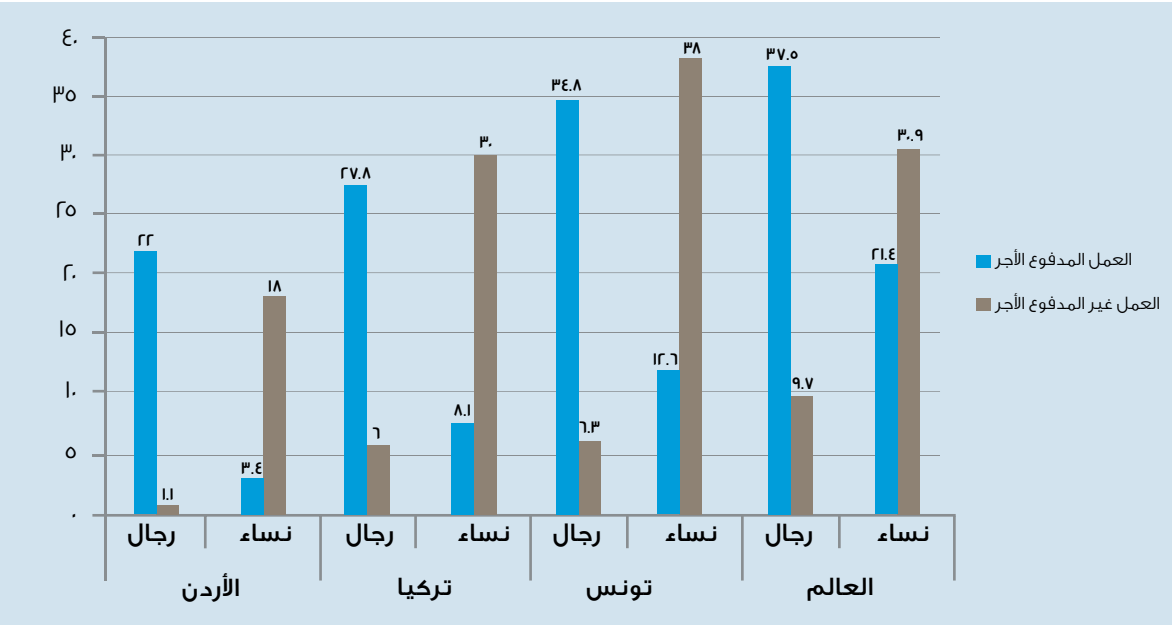
في الشكل ١، يُبيّن العمل المدفوع الأجر الاتجاه المُعاكس لمنظور النوع الاجتماعي، لأنّه مرتفعٌ باستمرار للرجال مقارنةً مع النساء. ففي حالة الأردن، فإنّ الرجال يقضون، في المتوسط، ٢٢ ساعة في أداء العمل المدفوع الأجر مقابل (٣,٤) ساعة تقضيها النساء. أما في تركيا، فيبلغ متوسط ساعات العمل المدفوع الأجر (٢٧,٨) ساعة للرجال مقابل (٨,١) ساعة تقضيها النساء، على التوالي. وأما في تونس، فيقضي الرجال (٣٤,٨) ساعة مقابل (١٢,٦) ساعة للنساء. وأما على المستوى العالمي، فإنّ الرجال يُنفقون، في المتوسط، (٣٧,٥) ساعة في العمل المدفوع الأجر في مقابل (٢١,٤) ساعة تقضيها النساء. وتعتبر ساعات العمل المدفوع الأجر في الأردن هي الأدنى أيضاً، ولكنّ هذا يتعلّق بانخفاض معدلات العمالة انخفاضاً كبيراً لا للنساء فحسب، بل وللرجال كذلك (نظراً لأن عدد الساعات عبارة عن متوسطات لكامل السُّكان، سواء أكانوا عاملين وعاملات أم لا). والشيء نفسه يصحّ بالنسبة إلى تركيا وتونس، اللتين تشهدان معدلات عمالة للإناث أقل من المتوسطات العالمية - وهذه صفة هيكلية تتّصف بها اقتصادات منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا كلها.

٣ يجمع مسح بيانات السوق الأردنية بيانات عن العمل غير المدفوع الأجر عن طريق طرح السؤال التالي على جميع الأفراد (أفراد الأسرة المعيشية) الذين تزيد أعمارهم عن ٦ سنوات: «هل قضيت وقتاً في آخر ٧ أيام في القيام بأي نشاط من الأنشطة التالية؟» وتوجد قائمة مُكوّنة مما مجموعه ١٢ نشاطاً، يُمكن تجميعها في ثلاث فئات، هي: (i)الأنشطة الزراعية، أو أنشطة تربية الحيوانات أو أنشطة تصنيع وتجهيز الأغذية للاستهلاك الأسري. (ii) طهو الطعام أو الغسيل (الصحون أو الثياب) أو النظافة أو التشييد / البناء، أو جمع الحطب أو الوقود، أو تسوّق المواد الغذائية والملابس والمواد المنزلية. (iii) رعاية الأطفال أو المرضى أو كبار السّن. ووفق التعريف الدولي لمصطلح «العمل غير المدفوع الأجر»، فإننا نستخدم الفئتين الأخيرتين لقياس مجموع العمل غير المدفوع الأجر. فالفئة (ii) تتألّف من العمل غير المباشر غير المدفوع الأجر، في حين أنّ الفئة (iii) تتألف من العمل المباشر غير المدفوع الأجر.

٤ لهذا السّبب، فقد استخدمنا البيانات الخاصة بعيّنة الإناث صاحبات المستوى التعليمي الأعلى في مسوح سوق العمل في الأردن، في تقدير الأثر الذي أحدثته الجائحة على الوقت الذي يُقضى في أداء العمل غير المدفوع الأجر.

الشكل ١:

تخصيص الوقت من منظور النوع الاجتماعي للعمل المدفوع الأجر مقارنة مع العمل غير المدفوع الأجر في الأردن، ومقارنة مع بلدان أُخرى (محسوباً بعدد الساعات في الأُسبوع)



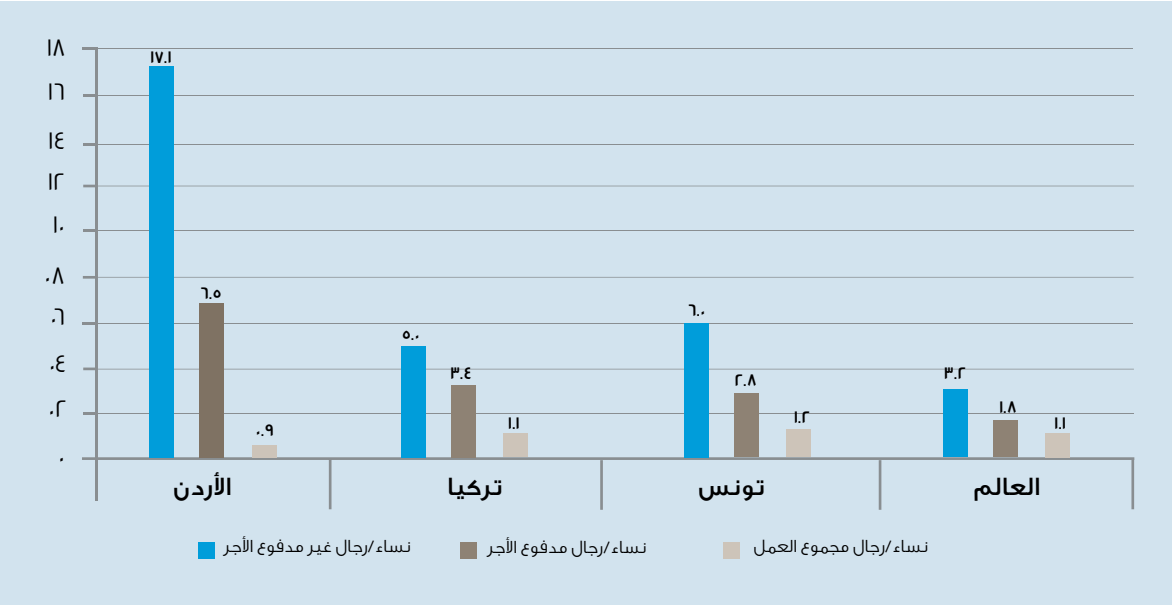
المصدر: الأردن، مسح سوق العمل في الأردن لعام ٢٠١٦ الذي أجراه منتدى البحوث الاقتصادية؛ تركيا، مسح استعمال الوقت ٢٠١٥ – معهد الإحصاءات التركي؛ تونس، الورقة البحثية التي أعدها تشارمز / برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (٢٠١٥)؛ عالمياً، منظمة العمل الدولية، ٢٠١٨

وبالرَّغم من احتمالية النقص في الإبلاغ عن المقدار المُطلق للوقت الذي يُنفَق في أداء العمل غير المدفوع الأجر، إلا أنّ التّفاوت بين الجنسين في الأردن، من حيث الوقت المُخصَّص للعمل المدفوع الأجر، مقارنةً مع العمل غير المدفوع الأجر، يُعتبر جوهرياً ويفوق مستواه المستويات التي تشهدها البلدان أخرى (الشكل ٢). فالمرأة الأردنية تقضي وقتاً في العمل غير المدفوع الأجر يفوق الوقت الذي يقضيه الرجل الأردني بمقدار (١٧,١) ضعفاً، في حين يُنفق الرجل الأردني وقتاً في العمل المدفوع الأجرة يفوق مقدار الوقت الذي تنفقه المرأة الأردنية بمقدار (٦,٥) ضعفاً. وكلتا الفجوتين بين الجنسين في الأردن أعلى من المتوسطات العالمية (بمقدار "٣,٢" ضعفاً للعمل غير المدفوع الأجر، و "١,٨" ضعفاً للعمل المدفوع الأجر)، وكذلك أعلى من المتوسطات في البلدين المرجعيين (تركيا وتونس) ضمن المنطقة - في تركيا (٥ أضعاف و "٣,٤" ضعفاً، على التوالي)، وفي تونس (٦ أضعاف و "٢,٨" ضعفاً، على التوالي وبجمع النسب المئوية لفئتي العمل كلتيهما، فإنّ مجموع ساعات عمل المرأة أعلى عالمياً من مجموع ساعات عمل المرأة الأردنية (بنسبة تبلغ ١٠٪)، وهو أعلى في تركيا أيضاً (١٠٪) وفي تونس (٢٠٪). ومن حيث مُجمل عبء العمل، يُظهر الأردن أرقاماً معاكسة للفجوة بين الجنسين؛ تجعل بذلك مجمل الوقت الذي تقضيه المرأة في العمل أقل بدرجة طفيفة من مُجمل الوقت الذي يقضيه الرّجل (١٠٪). ومن الممكن تبرير ذلك بالمستوى المنخفض جداً لعمالة الإناث، وبالتالي بالمستوى المنخفض جداً لمتوسط الوقت الذي تقضيه المرأة في العمل المدفوع الأجر. وربما تكون هذه الأرقام المعاكسة أيضاً ناتجة عن النقص في الإبلاغ عن ساعات العمل غير المدفوع الأجر في مسح سوق العمل في الأردن.

ويعرض الشكل ٣ التّباين في تخصيص الوقت للعمل المدفوع الأجر مقابل تخصيصه للعمل غير المدفوع الأجر في الأردن، لا بحسب النوع الاجتماعي فحسب، بل أيضاً بحسب الحالة الاجتماعية (من حيث الزواج ...) والعمالة. كذلك يُصنَّف العمل غير المدفوع الأجر بدرجة أكثر تفصيلاً بحسب أعمال الرعاية المباشرة مقارنةً مع أعمال الرعاية غير المباشرة؛ فالعمل المباشر في مجال الرعاية يستلزم رعاية الأطفال ورعاية كبار السّن، أما العمل غير المباشر في مجال الرعاية، فهو يُوجب القيام بالأعمال المنزلية كالتنظيف، وطهو الطعام، وغسيل وكَي الثياب، والتّسوّق وصيانة المنزل (انظر إلى الحاشية ١).

الشكل ٢:

الفجوات بين الجنسين في العمل المدفوع الأجر، والعمل غير المدفوع الأجر ومجموع عبء العمل في الأردن مقارنة مع البلدان الأخرى



المصدر: الأردن، مسح سوق العمل في الأردن لعام ٢٠١٦ الذي أجراه منتدى البحوث الاقتصادية؛ تركيا، مسح استعمال الوقت ٢٠١٥ - معهد الإحصاءات التركي؛ تونس، الورقة البحثية التي أعدها تشارمز / برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (٢٠١٥)؛ عالمياً، منظمة العمل الدولية، ٢٠١٨.

تُؤدّي المرأة المتزوجة العاملة (في الأردن) العبءَ الأعلى من العمل غير المدفوع الأجر ("٢٩,٤" ساعة عمل أسبوعياً)، وتليها في الترتيب المرأة المتزوجة غير العاملة (أكثر من "٢٦,٣" ساعة عمل أسبوعياً). وكما ورد ذكره أعلاه، فإنّ هذه النتيجة غير متوقّعة على ضوء الاتّجاهات السائدة في بلدان أُخرى، حيث تُعتبَرُ القاعدةُ فيها تقريباً بأنّ المرأة المتزوجة العاملة تؤدّي عملاً غير مدفوع الأجر يقلّ عن العمل الذي تؤدّيه المرأة المتزوجة غير العاملة، التي هي في العادة تقضي وقتها كاملاً في أداء العمل المنزلي كربّة بيت. وثمّة ملاحظة مماثلة ورد ذكرها سابقاً في مَعْرِض التّباين في الوقت الذي تقضيه النساء في العمل غير المدفوع الأجر بحسب مستوى التعليم. وإنّنا نفسّر هذا التّباين باحتمالية اعتباره مستوىً مرتفعاً من نقص الإبلاغ عن ساعات العمل غير المدفوع الأجر الذي تقضية النساء الأقل تعليماً، واللواتي لا يندرجن، في الغالب أيضاً، ضمن فئة النساء العاملات.

وكما يُبيّن الشّكل ٣، فإنّ النساء المتزوّجات يقضين مُعظم ساعات العمل غير المدفوع الأجر في أعمال الرعاية غير المباشرة، وهي تزيد عن ٢٠ ساعة عمل لكلّ من النساء العاملات والنساء غير العاملات. أما العمل المباشر في مجال الرعاية (رعاية الأطفال ورعاية كبار السّن) فهو يبلغ، في المتوسط، ٧ ساعات أسبوعياً للفئتين كلتيهما. وأما النساء غير المتزوجات، سواءً أكُنّ عاملات أم غير عاملات، فهنّ يُنفقن وقتاً في العمل غير المدفوع الأجر أدنى بدرجة جديرة بالاعتبار من الوقت الذي تقضيه النساء المتزوجات، وهو يزيد زيادةً طفيفة عن ٧ ساعات في الأسبوع، أغلبيته تُنفَقُ في العمل غير المباشر في مجال الرعاية.

وعلى النقيض من ذلك، فإن الوقت الذي يقضيه الرجال في العمل غير المدفوع الأجر منخفض جداً لجميع الفئات بصرف النظر عن حالتهم الاجتماعية (من حيث الزواج ...) أو العمالة؛ إذ يتراوح هذا الوقت في حدّه الأقصى أسبوعياً بين (١,٧) ساعة للرجال المتزوجين غير العاملين، وبين (١,٥) ساعة للرجال المتزوجين العاملين، ويتراوح في حدّه الأدنى أسبوعياً بين (٠,٥) و (٠,٤) ساعة للرجال غير المتزوجين العاملين وغير العاملين، على التوالي.

وتقضي النساء غير المتزوّجات العاملات وقتاً أطول ("٣٥,٢" ساعة أسبوعياً) من الوقت الذي تقضيه نظيراتهنّ من النساء المتزوجات (٣٠ ساعة عمل أسبوعيّاً) في العمل المدفوع الأجر، مقارنةً مع ٤٥ و ٤٣ ساعة أسبوعياً من العمل المدفوع الأجر للرجال غير المتزوجين العاملين وللرجال المتزوجين العاملين، على التوالي. غير أن جمع ساعات العمل المدفوع الأجر والعمل غير المدفوع الأجر يجعل مجموعُ ساعات العمل الذي تقضية النساء المتزوّجات العاملات الأعلى بين جميع الفئات، وهو يبلغ تقريباً "٥٩,٥" ساعة في الأسبوع. وبمقارنة هذا المجموع مع مجموع ساعات العمل الذي يقضيه الرجال المتزوجون العاملون، ومقداره "٤٤,٤" ساعة عمل، نجد فرقاً مقداره ١٥ ساعة من العمل الإضافي في الأسبوع؛ أي حوالي ٢ يومين من العمل الإضافي (بافتراض أنّ العمل يستمرّ مدة ٨ ساعات يومياً). ويبلغ هذا الفرق سنوياً ما مجموعه ٧٨٥ ساعة، أي ما يُعادل ٩٨ يوم عمل إضافي في السنة للنساء المتزوجات العاملات. وهذا يعتبر برهاناً يُدلّل على المدى الذي يصلُ إليه الجمعُ بين العمل المدفوع الأجر والعمل غير المدفوع الأجر (بالنظر إلى المساهمة الحالية للنوع الاجتماعي فيه) في إحداث مأزق زمني خطير للمرأة العاملة، ومُغايرٍ لما يُحدثه للرجل.

وكما تُشير المناقشات الناشئة عن الأثر الذي تُحدثه الجائحة على النوع الاجتماعي، فإنّ أوجه عدم المساواة الجوهرية الموجودة فعلاً بين الوقت الذي يُقضى في العمل غير المدفوع الأجر، والوقت الذي يُقضى في العمل المدفوع الأجر، حسبما ورد توصيفه أعلاه، من المحتمل أن تزداد أكثر فأكثر في ظلّ ظروف الجائحة (هيئة الأمم المتحدة للمرأة ٢٠٢٠). ومن الطرق الملائمة لقياس أثر الجائحة على ساعات العمل غير المدفوع الأجر إجراءُ مسح للأسرة أثناء استمرار سريان مفعول التدابير النافذة، مثل إغلاق المدارس، والحَجْر، وتعليق الخدمات. ومع ذلك، فإننا في ظل غياب هذه البيانات نستخدم بيانات استعمال الوقت الموجودة والمعروضة أعلاه (استناداً إلى مسح سوق العمل في الأردن لعام ٢٠١٦) لتقدير التّغييرات المُحتملة في الوقت الذي يُنفَق في أداء العمل غير المدفوع الأجر، نظراً لمُختلف التدابير المُتّخذة لتقليص المخاطر الصحية في ظلّ تفشّي الجائحة. وتحقيقاً لهذه الغاية، فإننا نستفيد من استخدام ثلاثة مُتغيّرات في مسح سوق العمل في الأردن لعام ٢٠١٦، كمُتغيّرات بديلة لتقدير الأثر المُحتمل لتلك التدابير، وهي:

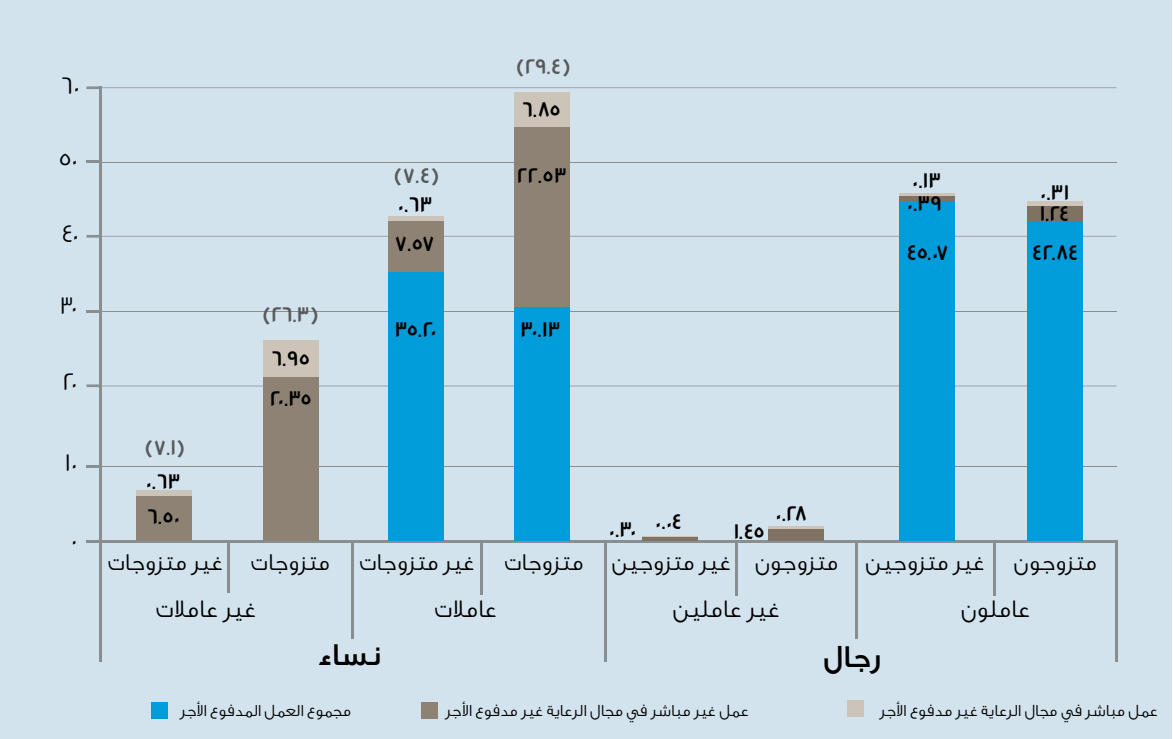
- استخدام خدمات رعاية الأطفال المدفوعة الأجر (سواءً أكان الطفل الذي في سنّ مرحلة ما قبل المدرسة مُسجَّلاً في حضانة أطفال أم في رياض الأطفال، أم يتلقّى العناية / الرعاية على يدي مُربية أطفال)، لرصد الأثر الناتج عن إغلاق المدارس.

- استخدام خدمات مدفوعة الأجر لعاملة منزل، لرصد أثر تعليق معظم الخدمات التي يُقدّمها السّوق؛ أي بدائل الخدمات التي تؤدّيها الأسَر المعيشية.

- معرفة ما إذا كان لدى الأُسرة المعيشية فردٌ مريض أو ذوو إعاقة، لرصد أثر الفرد الذي يُصبِحُ مريضاً في ظل ظروف الجائحة.

الشكل ٣:

تخصيص الوقت للعمل غير المدفوع الأجر مقارنةً مع تخصيصه للعمل المدفوع الأجر حسب النوع الاجتماعي، والحالة الاجتماعية والعمالة (بالساعات أُسبوعياً)، مجتمع الأردنيين في الفئة العمرية ١٥ إلى ٥٩ عاما



المَصدر: حسابات المؤلّف استناداً إلى البيانات الجزئية المُستخلصة من مسح سوق العمل في الأردن لعام ٢٠١٦.

ونُجري تحليلاً انحداريّاً (regression analysis) لمُحدّدات أوقات العمل غير المدفوع الأجر للنساء المتزوجات وللرجال المتزوجين الذين هُم في أوج سنّ العمل، ويشمل التحليل مُختلف الخصائص الشخصية والأسرية من بين المُتغيّرات التّوضيحية الأُخرى. ويُرتّب التقدير استخدام المُتغيّرات الثلاثة الآنفة الذكر التي نستعملها كبدائل للتأثيرات التي تُحدثها الجائحة، بالإضافة إلى المُتغيّرات التوضيحية المُوحّدة، مثل العُمر، والتعليم، وحجم الأُسرة المعيشية وتكوينها وثروتها.

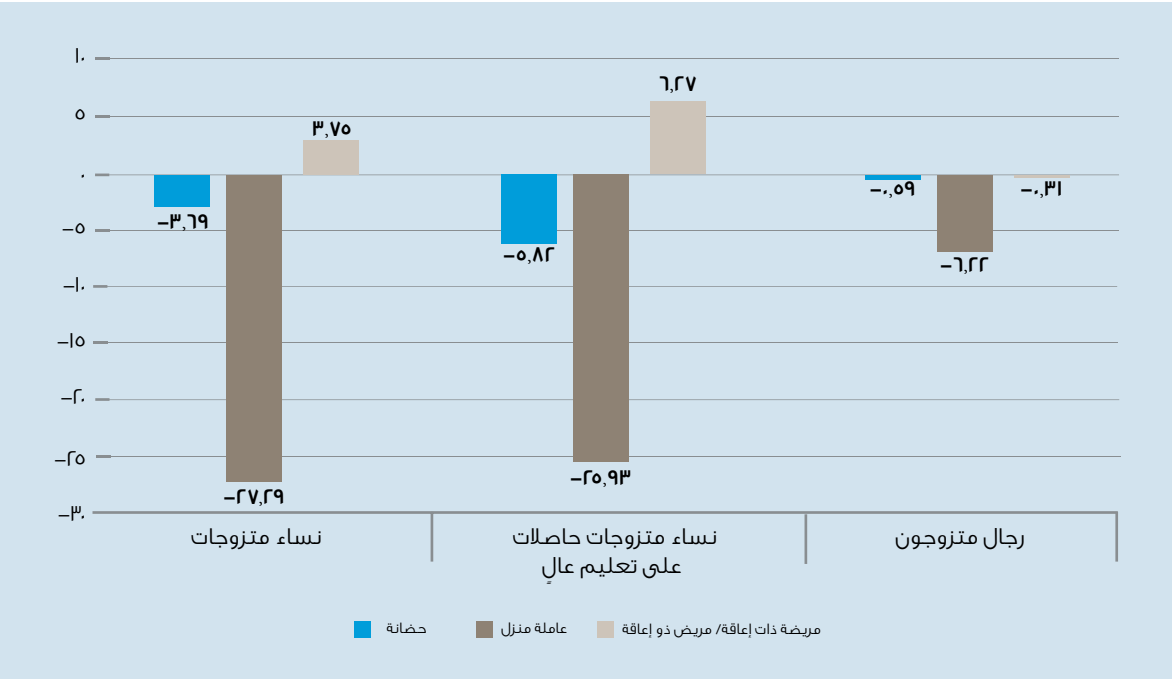
ويُوضّح الشكل ٤ التأثيرات الهامشية للمُتغيّرات البديلة لجميع النساء وللنساء الحاصلات على تعليم عالٍ (تعليم أعلى) بصورة منفصلة. وحسبما سبقت مناقشته أعلاه، فإنّنا نتوقّعُ احتمالية أن تكون استجابات النساء الحاصلات على تعليم عالٍ على أسئلة المسح بشأن العمل غير المدفوع الأجر أكثر دقةً؛ وبالتالي نُقدّر التأثيرات الهامشية بصورة منفصلة لهذه المجموعة الفرعية من النّساء. ووفقاً لذلك، فإنّ الأثر الهامشي لوجود طفل مُسجَّل في حضانة أو روضة أطفال، أو يتلقّى الرّعاية على يد مربية أطفال يساوي (٥,٨٢) ساعة عمل غير مدفوع الأجر للنساء العاملات الحاصلات على تعليم عالٍ (تعليم ما بعد الثانوي فأعلى)، و (٣,٦٠) ساعة عمل لجميع النساء العاملات، بما في ذلك جميع المستويات التعليمية الأُخرى).

ويبلغُ التّأثيرُ الهامشيُّ توظيف عاملة منزل مستوىً كبيراً نسبيّاً (٢٧,٩) ساعةً تقريباً لكل النساء المتزوّجات، و (٢٥,٩) ساعةً تقريباً للنساء المتزوّجات الحاصلات على تعليم عالٍ. ونأخذ مُتغيّرَ "عاملة المنزل" كبديل لنوع الأثر الذي تُحدثه إمكانية وصول الأُسرة المعيشية إلى الخدمات التي يوفّرها السوق، على العمل غير المدفوع الأجر. وبالنّظر إلى أننا نراعي متغيّر عاملة المنزل فقط للأسر المعيشية ذات الدخل المُرتفع، فإننا نخصم هذا التأثير الهامشي بحسب الثروة، حسبما يتمّ شرحه أكثر فأكثر تالياً.

ويبلغ التأثير الهامشي لوجود شخص ذي إعاقة أو شخص مريض في الأسرة المعيشية (٣,٧٥) ساعة لجميع النساء المتزوجات، و (٦,٢٧) ساعة للنساء المتزوجات الحاصلات على تعليم عالٍ. وفي تقدير أثر الجائحة، نأخذ التأثيرات الهامشية التي حدّدناه للنساء الحاصلات على تعليم عالٍ، مفترضين توافر بيانات أفضل دقّة لهذه الفئة.

الشكل ٤:

التأثيرات الهامشية (التغيير المُتوقّع في ساعات العمل غير المدفوع الأجر) حسب التعليم (النساء الأردنيّات المتزوجات في سنّ ١٥ - ٥٩ عاماً).



المَصدر: حسابات المؤلّف استناداً إلى البيانات الجُزئية المُستخلصة من مسح سوق العمل في الأردن لعام ٢٠١٦.
ملاحظة: تستندُ التأثيرات الهامشية لمُتغيّر الحضانة إلى وضع التقديرات للنساء العاملات فقط. نظراً لأنّ الأسئلة المُتعلّقة برعاية الأطفال موجّهة فقط إلى أمهات الأطفال الصّغار العاملات (الذين هم في سنّ أصغر من ٧ سنوات).

يُبيّن الجدولان ١ و ٢ الأثر التقديري للجائحة على ساعات العمل غير المدفوع الأجر الذي تؤديه النساء والرجال، مُصنّفاً حسب العمالة والوضع الاجتماعي الاقتصادي (التّعليم). ونضع قيماً تقديرية للتّغييرات المُحتملة في العمل غير المدفوع الأجر بسبب إغلاق المدارس، وتعليق توفير الخدمات السُّوقيّة كبدائل للإنتاج المنزلي، وأيضاً بسبب احتمالية أن يُصبح أحد أفراد العائلة مريضاً.

لقد كانت النساء المتزوجات العاملات والحاصلات على تعليم عالٍ، واللواتي لديهنّ طفل صغير واحد على الأقل، يؤدّين أعباءً العمل غير المدفوع الأجر والعمل المدفوع الأجر، قبل تفشّي الجائحة، في أوقات عمل تتراوح بين (٢٦,٥) و (٣٤,٧) ساعة عمل أسبوعياً، على التوالي؛ أي أنّهنّ كُنّ يعملنَ ما مجموعه (٦١,٢) ساعة عمل في الأسبوع.

وأثناء تفشي الجائحة، يُتوقّع بأن يفرض إغلاقُ المدارس عبءَ عمل إضافي غير مدفوع الأجر مقداره (٥,٨) ساعة إضافية، حسبما ترصده التأثيرات الهامشية لوجود طفل صغير واحد لدى الأم، مُلتحق بإحدى دور الحضانة. ويُضيف تعليق الخدمات التي يوفّرها السوق (١٢,١) ساعة عمل غير مدفوع الأجر للأمهات الحاصلات على تعليم عالٍ، مع ملاحظة أنّ هذا التأثير الهامشي أدنى من التأثير الهامشي للمساعدة التي تقدمها عاملات المنازل المدفوعة الأجر حسبما ورد تقديمه في الشكل ٤ (الذي كان يبلغ ٢٦ – ٢٧ ساعة عمل)، وذلك بسبب خصم هذا التأثير من الحصة المتباينة لنفقات الأُسرة على الخدمات المنزلية، والمطاعم والمقاهي بحسب الدخل.[٥] وفي حال أصبح أحد أفراد الأسرة المعيشية مريضاً أثناء تفشّي الجائحة، تحدث زيادة إضافية في حجم عبء العمل غير المدفوع الأجر مقدارها (٦,٣) ساعة، حسبما يرصدها التأثير الهامشي للشخص ذي الإعاقة / للشخص المريض من أفراد الأسرة المعيشية. ويبلغ حجم التّغيير الكلي في ساعات العمل غير المدفوع الأجر من ١٨ إلى ٢٤ ساعة، وذلك يتوقّف على إصابة أحد أفراد الأُسرة بالمرض أثناء تفشّي الجائحة. ويرتفع بذلك حجم عبء العمل الأسبوعي أثناء تفشّي الجائحة إلى حوالي ٨٠ - ٨٥ ساعة، في حال أصبح أحد أفراد الأسرة المعيشية مريضاً أثناء تفشّي الجائحة.

أما النساء المتزوجات العاملات والحاصلات على تعليم أقل، واللواتي لديهنّ طفل صغير واحد على الأقل، فقد كانت أعباء العمل غير المدفوع الأجر والعمل المدفوع الأجر، قبل تفشّي الجائحة، تقتضي منهن أداؤه في أوقات عمل تتراوح بين (٣٨,٩) و ٣٤ ساعة عمل أسبوعياً، على التوالي؛ أي أنّهنّ كنّ يعملنَ بالفعل عدداً مُذهلاً من الساعات يبلغ (٧٢,٩) ساعة عمل في الأسبوع. وأثناء تفشي الجائحة، يُتوقّع بأن يفرض إغلاق المدارس عبء عمل إضافي غير مدفوع الأجر مقداره (٥,٨) ساعة إضافية، ومن المفترض أن يكون مقدار هذا الوقت موحّداً لدى جميع الفئات النسائية.[٦] ويُضيف تعليق الخدمات التي يوفّرها السوق (١,٨) ساعة فقط من العمل الإضافي غير المدفوع الأجر في حالة الأمهات الحاصلات على تعليم أقل، وهذا الوقت أقل بكثير من الوقت التي تمّ الإبلاغ

٥ يستند الخصم إلى نفقات الأسرة المعيشية حسب شرائح العُشيرات التي ورد ذكرها في مسح دخل ونفقات الأسرة. وبالنسبة إلى فئات المتعلمات تعليماً عالياً أو منخفضاً، نستخدم متوسطات عشيرات الدخل الخمس الأعلى والأدنى على التوالي. وبالنسبة إلى العاملات في قطاعي الصحة والتعليم، نأخذ متوسط مجتمع هذه الفئة. انظر إلى الرابط الإلكتروني في الموقع الإلكتروني لدائرة الإحصاءات العامة

٦ من الممكن أن تكون النساء الحاصلات على تعليم عالٍ قادرات على تزويد أطفالهم بالمزيد من الدعم التعليمي المنزلي مقارنة بنظيراتهنّ الأقل تعليماً. غير أننا غير قادرين على إظهار هذا التّميّز بالنظر إلى القصور في توافر البيانات.

عبء للنساء الحاصلات على تعليم عالٍ، نظراً لأن حصة نفقات الأسرة على الخدمات المنزلية، والمطاعم والمقاهي محدودة تماماً بالنسبة إلى الأسر المعيشية ذات الدخل الأقل. وبناءً عليه، فإن ساعات العمل غير المدفوع الأجر التي كانت النساء العاملات الأقل تعليماً تؤدّيها، قبل تفشّي الجائحة، تبلغ بالفعل أكثر مما تؤدّيه نظيراتهنّ الحاصلات على تعليم عالٍ بمقدار مرة ونصف؛ وهذا يعكس إمكانية الوصول المحدودة لديهنّ إلى الخدمات التي توفّرها السُّوق الإمكانيات المادية. وفي حال أصبح أحد أفراد الأسرة المعيشية مريضاً أثناء تفشّي الجائحة، تحدث زيادة إضافية في حجم عبء العمل غير المدفوع الأجر مقدارها (٦,٣) ساعات، كإغلاق المدارس، على سبيل المثال، ويُفترض أن يكون مقدار هذا الوقت موحّداً لدى جميع الفئات النسائية. وتُشير التقديرات إلى أنّ حجم عبء العمل الأسبوعي الذي تقوم به النساء العاملات الأقل تعليماً، أثناء تفشّي الجائحة، يرتفع إلى حوالي ٨١ - ٨٧ ساعة، في حال أصبح أحد أفراد الأسرة المعيشية مريضاً أثناء تفشّي الجائحة.

تجدر الملاحظة بأنّ الفجوة في ساعات العمل غير المدفوع الأجر (وبالتالي في مجموع هذه الساعات بين النساء العاملات الأعلى تعليماً والأقل تعليماً تضيق بالنظر إلى التأثيرات التي تُحدثها الجائحة؛ وذلك نظراً لأن النساء الحاصلات على تعليم أعلى يفقدن ميزة الحصول على الخدمات المنزلية وخدمات الأغذية (الأطعمة) التي توفّرها السوق، بسبب تدابير مكافحة الجائحة.

وأما بالنسبة إلى النساء المتزوّجات غير العاملات (ربّات البيوت المُتفرّغات)، فتتراوح ساعات العمل غير المدفوع الأجر لهنّ بين (٣٠,٧) و ٢٦ ساعة للحاصلات منهنّ على تعليم عالٍ وللحاصلات منهنّ على تعليم أقل، على التوالي (ولكنْ تذكّروا احتمالية نقص الإبلاغ عن ذلك، وبخاصة بالنسبة إلى النساء الأقل تعليماً). أما الزيادة في عبء العمل بسبب تأثيرات الجائحة، فتتراوح بين (١٧,٩) و (٢٤,٢) ساعة للنساء ذوات التعليم الأعلى، وبين (٧,٦) و (١٣,٩) ساعة لذوات التعليم الأقل؛ وذلك يتوقّف على احتمال أن يُصبح أحد أفراد الأسرة المعيشية مريضاً.

وبالنسبة إلى النساء العاملات في قطاعي الصحة والتعليم، فتُماثِلُ أوقاتُ العمل لديهنّ أوقاتَ العمل التي كانت موجودة قبل تفشي الجائحة للنساء العاملات الحاصلات على تعليم عالٍ، بصورة عامة. غير أنّ العاملات في القطاع الصحي كنّ يؤدّين، قبل تفشي الجائحة، المستوى الأعلى من ساعات العمل المدفوع الأجر، والذي بلغ ٤٢ ساعة في الأسبوع مقابل ساعات العمل التي تراوحت بين ٣٢ و ٣٥ ساعة عمل للفئات الأخرى من العاملات المعروضة في الجدول ١. ويفرض إغلاق المدارس، وإصابة أحد أفراد الأسرة المعيشية بالمرض نفس الزيادة التي تحصل في العمل غير المدفوع الأجر كما هو بالنسبة إلى النساء العاملات الأخريات، ولكن مع اختلاف تأثير الوصول الآخذ في الانخفاض إلى الخدمات السُّوقيّة. وبالنظر إلى أنّ العاملات في قطاعي الصحة والتعليم يمتلكن مستويات تعليمية مختلفة، فإنّنا نخصمُ أثر تعليق الخدمات السُّوقيّة (التأثيرات الهامشية لعاملات المنازل) بمتوسط مقداره (٦,٥) ساعة عمل (انظر إلى الحاشية ٤). وبذلك تكون الزيادة الحتمية في عبء العمل على هذه النساء (١٢,٣) ساعة، مما يجعل مجموع أوقات العمل الأسبوعي (٧٧,٣) ساعة عمل للعاملات في قطاع الصحة و (٧٣,٣) ساعة عمل للعاملات في قطاع التعليم.

كذلك تجدرُ الملاحظةُ بأنّ هؤلاء العاملات في القطاعات الحيوية من المحتمل أيضاً أن يشهدن زيادة في عدد ساعات العمل المدفوع الأجر لهنّ أثناء تفشّي الجائحة. فعلى سبيل المثال، وكتقديرات محصورة بالحدّ الأدنى، فإنّ الزيادة بنسبة ٢٠٪ في العمل المدفوع الأجر للعاملات في القطاع الصحي تتضمّن زيادة في ساعات العمل مقدارها (٨,٤) ساعة؛ أو إنّ الزيادة بنسبة ١٠٪ في العمل المدفوع الأجر للعاملات في قطاع التعليم تتضمّن زيادة إضافية في ساعات العمل مقدارها (٢,٩) ساعة.[٧] وفي حالة العاملات في قطاع الصحة، فإن هذا الوضع يعني ضمناً احتمالية وجود وضع غير قابل للاستمرار في ظل ممارسة عمل لمدة تزيد عن ٩٠ ساعة في الأسبوع (٨٣,٦ + ٨,٤ = ٩٢). ويُبيّن السطر الأخير من الجدول ١ أيضاً المكاسب المُحتمل تحقيقها من وقت الذهاب إلى العمل والعودة منه، مع تحول أداء العمل إلى نمط "العمل من المنزل"، والذي يعادل تقريباً من ٤ ساعات إلى (٤,٥) أربع ساعات ونصف في الأسبوع.

٧ كما ستتم مناقشته في القسم التالي بشأن أثر الجائحة على العمالة، فإن النساء يُشكّلن أكثر من نصف العاملات والعاملين في قطاعي الصحة والتعليم في الأردن. كذلك تجدر الملاحظة بأن الجائحة لن تؤثّر على ساعات العمل المدفوع الأجر لجميع العاملات والعاملين في القطاع الصحي بالطريقة نفسها، وذلك لأن ٣ مستشفيات فقط في الأردن خُصّصت لعلاج مرضى فيروس كورونا المستجد "كوفيد-١٩"، حتى تاريخ كتابة هذا التقرير (أبريل / نيسان ٢٠٢٠).

الجدول ١:

تقديرات التّغيير في ساعات عمل النساء المتزوّجات اللواتي لديهنّ طفلٌ واحد على الأقل في سنّ المدرسة (وهنّ في الفئة العُمُرية ١٥ - ٥٩ عاماً) في ظل تفشي جائحة فيروس كورونا المُستجد "كوفيد-١٩" (محسوبة بالساعات في الأسبوع)

	النساء العاملات		النساء غير العاملات (ربّات البيوت المُتفرّغات)		النساء العاملات في قطاعي الصحة والتعليم	
قبل الجائحة	الحاصلات على تعليم عالٍ	الحاصلات على تعليم أقل	الحاصلات على تعليم عال	الحاصلات على تعليم أقل	الصحة	التعليم
ساعات العمل غير المدفوع الأجر	٢٦,٥	٣٨,٩	٣٠,٧	٢٦	٢٣	٢٩
ساعات العمل المدفوع الأجر	٣٤,٧	٣٤	--	--	٤٢	٣٢
مجموع ساعات العمل	**٦١,٢**	**٧٢,٩**	**٣٠,٧**	**٢٦**	**٦٥**	**٦١**
التغيير في العمل غير المدفوع الأجر ناتج عن ..						
إغلاق المدارس*	٥,٨	٥,٨	٥,٨	٥,٨	٥,٨	٥,٨
تعليق الحصول على الخدمات المنزلية التي يوفّرها السوق	١٢,١	١,٨	١٢,١	١,٨	٦,٥	٦,٥
إصابة أحد أفراد الأسرة المعيشية بالمرض	(٦,٣)	(٦,٣)	(٦,٣)	(٦,٣)	(٦,٣)	(٦,٣)
في ظل تفشي الجائحة						
زيادة في حجم العمل غير المدفوع الأجر	١٧,٩ (٢٤,٢)	٧,٦ (١٣,٩)	١٧,٩ (٢٤,٢)	٧,٦ (١٣,٩)	١٢,٣ (١٨,٦)	١٢,٣ (١٨,٦)
مجموع ساعات العمل غير المدفوع الأجر	٤٤,٤ (٥٠,٧)	٤٦,٥ (٥٢,٨)	٤٨,٦ (٥٤,٩)	٣٣,٦ (٣٩,٩)	٣٥,٣ (٤١,٦)	٤١,٣ (٤٧,٦)
مجموع ساعات العمل	٧٩,١ (٨٥)	٨٠,٥ (٨٦)	٤٨,٦ (٥٤,٩)	٣٣,٩ (٣٩,٩)	٧٧,٣ (٨٣,٦)	٧٣,٣ (٧٩,٦)
التّغيير المُحتمل في العمل المدفوع الأجر **	--	--	--	--	٨,٤	٢,٩
المكاسب المحتمل تحقيقها من وقت الذهاب إلى العمل والعودة منه	-٤	-٤,٥	--	--	--	-٤ إلى -٤,٥

المصدر: حسابات المؤلف، استناداً إلى البيانات الجزئية المُستخلصة من مسح سوق العمل في الأردن لعام ٢٠١٩. * إغلاق المدارس يخص الأطفال من سن الولادة إلى سن ١٧ عاماً. ** رغم احتمالية وجود بعض التغييرات في عبء العمل المدفوع الأجر للنساء العاملات بصورة مجملة (للنساء غير العاملات في قطاعي الصحة والتعليم)، في ظل عدم توافر البيانات، نفترض بأنّ ساعات العمل المدفوع الأجر تبقى نفسها.

الجدول ٢:

تقديرات التّغيير في ساعات عمل الرجال المتزوّجين الذين لديه طفلٌ واحد على الأقل في سنّ المدرسة (وهم في الفئة العُمُرية ١٥ - ٥٩ عاماً) في ظل تفشي جائحة فيروس كورونا المُستجد "كوفيد-١٩" (محسوبة بالساعات في الأسبوع)

	الرجال العاملون		الرجال غير العاملين		الرجال العاملون في قطاعي الصحة والتعليم	
قبل الجائحة	الحاصلون على تعليم عالٍ	الحاصلون على تعليم أقل	الحاصلون على تعليم عال	الحاصلون على تعليم أقل	الصحة	التعليم
ساعات العمل غير المدفوع الأجر	١,٧	١,٨	٠,٨	١	١,٥	١,٧
ساعات العمل المدفوع الأجر	٤٠,٧	٤٣,٧	--	--	٣٧,٧	٣١,٨
مجموع ساعات العمل	**٤٢,٤**	**٤٥,٥**	**٠,٨**	**١**	**٣٩,٣**	**٣٣,٥**
التغيير في العمل غير المدفوع الأجر ناتج عن ..						
إغلاق المدارس*	٠,٦	٠,٦	٠,٦	٠,٦	٠,٦	٠,٦
تعليق الحصول على الخدمات المنزلية التي يوفّرها السوق	٢,٨	٠,٨	٢,٨	٠,٨	١,٧	١,٧
إصابة أحد أفراد الأسرة المعيشية بالمرض	(-٠,٩)	(-٠,٩)	(-٠,٩)	(-٠,٩)	(-٠,٩)	(-٠,٩)
في ظل تفشي الجائحة						
زيادة في حجم العمل غير المدفوع الأجر	٣,٤	١,٤	٣,٤	١,٤	٢,٣	٢,٣
مجموع ساعات العمل غير المدفوع الأجر	٥,١	٣,٢	٤,٢	٢,٤	٣,٨	٤
مجموع ساعات العمل	٤٥,٨	٤٦,٩	٤,٢	٢,٤	٤١,٦	٣٥,٨
التّغيير المُحتمل في العمل المدفوع الأجر **	--	--	--	--	٣,٩	٦,٧
المكاسب المحتمل تحقيقها من وقت الذهاب إلى العمل والعودة منه	-٧	١٠,٥	--	--	--	-٧ إلى - ١٠,٥

المصدر: حسابات المؤلف، استناداً إلى البيانات الجزئية المُستخلصة من مسح سوق العمل في الأردن لعام ٢٠١٩. * إغلاق المدارس يخص الأطفال من سن الولادة إلى سن ١٧ عاماً. ** رغم احتمالية وجود بعض التغييرات في عبء العمل المدفوع الأجر للرجال العاملين بصورة مجملة (للرجال غير العاملين في قطاعي الصحة والتعليم)، في ظل عدم توافر البيانات، نفترض بأنّ ساعات العمل المدفوع الأجر تبقى نفسها.

ويبدو الوضعُ مختلفاً تماماً بالنسبة إلى الرجال (الجدول ٢). فبدايةً، فإنّ مجموع ساعات العمل التي كان الرجال يقضونها قبل تفشّي الجائحة أقل بدرجة كبيرة من مجموع ساعات العمل التي كانت تقضيها النساء، وذلك بالنسبة إلى جميع فئات الرجال بغض النظر عن مستوى تعليمهم، ووضعهم من حيث العمالة والقطاع الذي يعملون فيه. فمع أن الرجال العاملين لديهم، بصورة عامة، ساعات عمل مدفوعة الأجر أكثر بدرجة طفيفة مما لدى النساء العاملات، فإن مجموع ساعات عمل الرجل تتراوح فقط بين (٤٢,٤) ساعة و (٤٥,٥) ساعة عمل أسبوعياً للرجال الحاصلين على تعليم عال، وعلى تعليم أقل على التوالي؛ وذلك راجعٌ إلى أنّ الرجال نادراً ما يؤدّون عملاً غير مدفوع الأجر (أقل من ٢ ساعتين في الأسبوع). ويصحُّ وينطبقُ الوضع نفسه على العمل غير المدفوع الأجر الذي يؤديه الرجال العاملون في قطاعي الصحة والتعليم، رغم أن ساعات العمل المدفوع الأجر التي يؤدّونها هي أيضاً أقل من ساعات العمل التي يؤدّيها الرجال العاملون بصورة عامة. ونتيجة لذلك، فإن مجموع ساعات عملهم تظل أدنى من ٤٠ ساعة عمل في الأسبوع.

وبالنسبة إلى الرجال غير العاملين، فمن الواضح أنّهم ليس لديهم أي ساعات عمل مدفوع الأجر يؤدونها. أما ساعات العمل غير المدفوع الأجر التي يؤدونها، فتبلغ ساعة عمل واحدة في الأسبوع لغير الحاصلين على تعليم عال، و (٠,٨) ساعة عمل للحاصلين على تعليم أقل. وحوالي ربعُ الرجال المتزوجين الأردنيين في الفئة العمرية ١٥ - ٥٩ سنة (٢٤٪) هم من غير العاملين، وأغلبية الرجال المتزوجين غير العاملين في الفئة العُمرية ١٥ - ٥٩ سنة هم إما متقاعدون (٥٠٪) أو غير قادرين على العمل بسبب المرض (٦٪)، أو عاطلون عن العمل (٤٪)، مع وجود أقلية من هؤلاء الرجال ليس لديها دخل من مصادر غير العمل (١٧٪)، وما تبقّى منهم يواصل تعليمه (٢٣٪). وممّا يثير الاهتمام أن متوسط ساعات العمل غير المدفوع الأجر لهؤلاء الرجال، الذي يبلغ ساعة واحدة فقط أو أقل في الأسبوع، هي حتّى أقل من ساعات العمل غير المدفوع الأجر للرجال العاملين.

وتتراوح الزيادة التقديرية في ساعات العمل غير المدفوع الأجر للرجال بسبب تأثيرات الجائحة بين نسبة منخفضة مقدارها (١,٤) ساعة فقط للرجال الحاصلين على تعليم أقل (عاملين وغير عاملين)، وبين (٢,٣) ساعة للرجال العاملين في قطاعي الصحة والتعليم، وبين نسبة أقصاها (٣,٤) ساعة للرجال الحاصلين على تعليم عالٍ (عاملين وغير عاملين). وهذه النسب تبيّن ما خلَصَ إليهِ الاستنتاج بأنّ التأثيرات الجانبية للمُتغيّرات الثلاثة التي استعملناها لتقدير تأثيرات الجائحة لجميع مكوّنات عيّنة الذكور (الشكل ٤) جاءت منخفضة جدّاً؛ وهذه المُتغيّرات هي بالتحديد: وجود طفل في الحضانة (٠,٦) ساعة، ووجود عاملة منزل (٠,٨ - ٢,٨) ساعة، ووجود شخص مريض أو ذي إعاقة في الأسرة (وفي الحقيقة فإنّ التأثير الجانبي لهذا المتغيّر كان سالباً "-٠,٩" ساعة للرجال). وتجدر الملاحظة أيضاً بأنّ المكاسب المتحققة من الذهاب إلى العمل والعودة منه بالنسبة إلى الرجال، عندما تحوّلوا إلى العمل من المنزل، كانت أعلى بصورة جوهرية من المكاسب المتحققة للنساء ("٧" - "١٠,٥" ساعة في الأسبوع).

وتستند التقديرات المعروضة أعلاه، لأثر الجائحة على أعباء العمل غير المدفوع الأجر للنساء والرجال، على افتراض قوي يُفيدُ بأنّه لن يحدث أي تغيير في سلوك النساء والرجال في ظل ظروف الجائحة. ولكن من الممكن، بطبيعة الحال، أن

العاملون في القطاعات الحيوية مثل الصحة والتوزيع والتوصيل والخدمات الأمنية معرضون لظروف عمل أكثر صعوبة بما في ذلك ساعات عمل أطول ومخاطر متعلقة بالصحة.

يتعرّض الشركاء الذكور للضغط (وفي أحسن الأحوال للتحفيز) من أجل أداء حجم من العمل غير المدفوع الأجر أكبر من الحجم الذي اعتادوا عليه، لا سيّما في حالة النساء العاملات، وبالأخص أولئك العاملات منهنّ في القطاعات الحيوية. غير أن التقارير غير الرسمية تُشير إلى أنّ النساء العاملات في القطاعات الحيوية في الأردن، كالقطاع الصحي مثلاً، يلجأن إلى الحضانات المنزلية بالرّغم من المخاوف المتعلّقة بسلامة الأطفال في هذه الحضانات. ومع ذلك، فإن هذه الحضانات المنزلية تبدو كأنها الخيار الوحيد للنساء لأجل المحافظة على وظائفهنّ، نظراً لعدم مبادرة شركائهنّ الذكور إلى الإسراع في الاضطّلاع بالمسؤولية عن رعاية الأطفال والعمل المنزلي الآخر.

٣: التأثيرات على العمل والدخل حسب النوع الاجتماعي

مع أنّ الجائحة تتسبّبُ في حدوث صدمة سلبية للاقتصاد وللعمالة بصورة عامة، إلا أنّ بعض القطاعات تتعرّضُ لأضرار أشدّ وأقوى من تعرُّض غيرها لها وبطرق مختلفة. وتُعتبر بعض القطاعات، مثل قطاعي الصحة والتعليم قطاعات حيويةً، وهي تواجه أعباءً متعاظمة، كما تُواجه تدهوراً في ظروف العمل، وارتفاعاً في المخاطر التي تتعرّض لها صحة وسلامة الموظفين. وفي المقابل، فإنّ قطاعات من قبيل النقل، وخدمات الإسكان والأغذية، والفنون، والضيافة والترفيه، ومعظم قطاعات الخدمات الأخرى تشهد انكماشاً كبيراً في المُخرجات والعمالة، نظراً لأنّ أنشطتها تصل إلى مرحلة التّوقّف التام نتيجةً للتدابير المتّخذة للتعامل مع الجائحة. كذلك فإنّ بعض القطاعات التّصنيعية، ولا سيما قطاعات المنسوجات والملابس، وتجارة البيع بالجملة والتجزئة، والإنشاءات من المحتمل أن تتعرّض هي الأخرى للانكماش، مع أنّ هذا الانكماش لا يبلغُ المدى نفسه الذي تبلغه القطاعات المرتفعة الانكماش الآنفة الذكر.[٨] ومن الجدير بالملاحظة احتمالية تعرُّض بعض القطاعات الفرعية للخدمات التعليمية والصحية للانكماش أيضاً. فعلى سبيل المثال، اضطر عددٌ من الحضانات ورياض الأطفال إلى الإغلاق في الأردن نظراً لعدم توفر بدائل التعليم عن بعد لديها (انظر إلى المزيد من المعلومات عن هذا الموضوع تالياً).

ويُعتبر التوزيعُ القائم مُسبقاً للعمالة حسب القطاع والنوع الاجتماعي من العوامل الحاسمة المُهمّة في أثر الجائحة على العمالة من منظور النوع الاجتماعي. ويُبيّن الشّكل ٥ توزيع العمل بين النساء والرجال في الأردن بحسب القطاع ومستوى أثر الجائحة. لقد تمّ تصنيف القطاعات إلى أربع فئات: القطاعات الحيوية حيث يُمكن للإنتاج حتّى أن يتوسّع في بعض القطاعات الفرعية منها، ولكن في إطار شروط عمل آخذة في الاحتدام والتّدهوّر بالنسبة إلى العاملات والعاملين؛ والقطاعات المرتفعة الانكماش والمتوسّطة الانكماش، حيث عملت تدابير مكافحة الجائحة على إبطاء عجلة الإنتاج ولكن إلى مدىً متباين؛ وأخيراً بقية القطاعات حيث سيُعاني الإنتاج في نهاية المطاف بطريقة غير مباشرة من خلال التأثيرات الكلّية للاقتصاد الانكماشي (أي الذي يعاني من الرّكود).

ويعملُ أكثرُ من نصف (٥٦,١٪) النساء العاملات الأردنية في القطاعات الحيوية؛ في قطاع التعليم (٤٠,٩٪) وفي قطاع الصحة (١٥,٢٪) بالمقارنة مع (٩,٩٪) من الرجال العاملين الأردنيين في هذين القطاعين. وهذا يُبيّن وجود أكثر من امرأة واحدة بين كل اثنين من الأيدي العاملة، في القطاعات الحيوية (٥٦٪) من مجموع العِمالة في قطاعي الصحة والتعليم).

ويعتبر تركُّز عمالة النساء في هذين القطاعين مؤشراً على مستوى الفصل بين الجنسين في الوظائف في سوق العمل في الأردن. ويبلغُ مستوى مؤشر الفصل بين الجنسين في الوظائف،[٩] وهو مقياس تقليدي للفصل بين الجنسين في الوظائف، مستوىً مرتفعاً نسبته (٤٨,٥)

وهذا يعنى أن ما يقرُب من نصف (٤٨,٥٪) من جميع النساء الأردنيات والرجال الأردنيين، العاملات والعاملين، يحتاجون إلى مبادلة أماكن عملهم في كل القطاعات، لكي يُصبح توزيع النوع الاجتماعي على الوظائف متطابقاً.

وبالنّظر إلى التّركُّز الكبير للنساء العاملات في القطاعين الحيويّين المذكورين [حوالي (١٠٢,٠٠٠) مئة وألفي امرأة أردنية تعمل في قطاع التعليم، و ٣٨ ألف امرأة أردنية تعمل في قطاع الصحة]،[١٠] فإنّ النتيجة التي تأتي في طليعة نتائج الجائحة، من منظور عمل المرأة، تتمثّل في الزيادة الكبيرة في أعباء العمل على المرأة، وفي جداول عملها الأطول من المعتاد، وفي المخاطر المتزايدة عليها والمرتبطة بالعمل (ولا سيّما بالنسبة إلى العاملات في القطاع الصحي). والشيءُ نفسه يصحُّ وينطبق على ما يزيد عن ١٠٠ ألف من العاملين الذكور في هذين القطاعين مجتمعين (حوالي ٧٥ ألف رجل يعملون في قطاع التعليم، و ٣٧ ألف رجل يعملون في قطاع الصحة).[١٠] وبالرّغم من ذلك، فما لم يحدث تغيير في التوزيع القائم حالياً والمبني على النوع الاجتماعي للعمل غير المدفوع الأجر، حسبما جرى تبيانه في القسم السابق من هذا التقرير، فمن المحتمل أن تفرض السّاعات المتزايدة من العمل المدفوع الأجر في هذين القطاعين الحيويّين تهديداً خاصّاً للمرأة العاملة، خلافاً لنظرائهنّ الذكور (انظر الجدول ١ والجدول ٢).

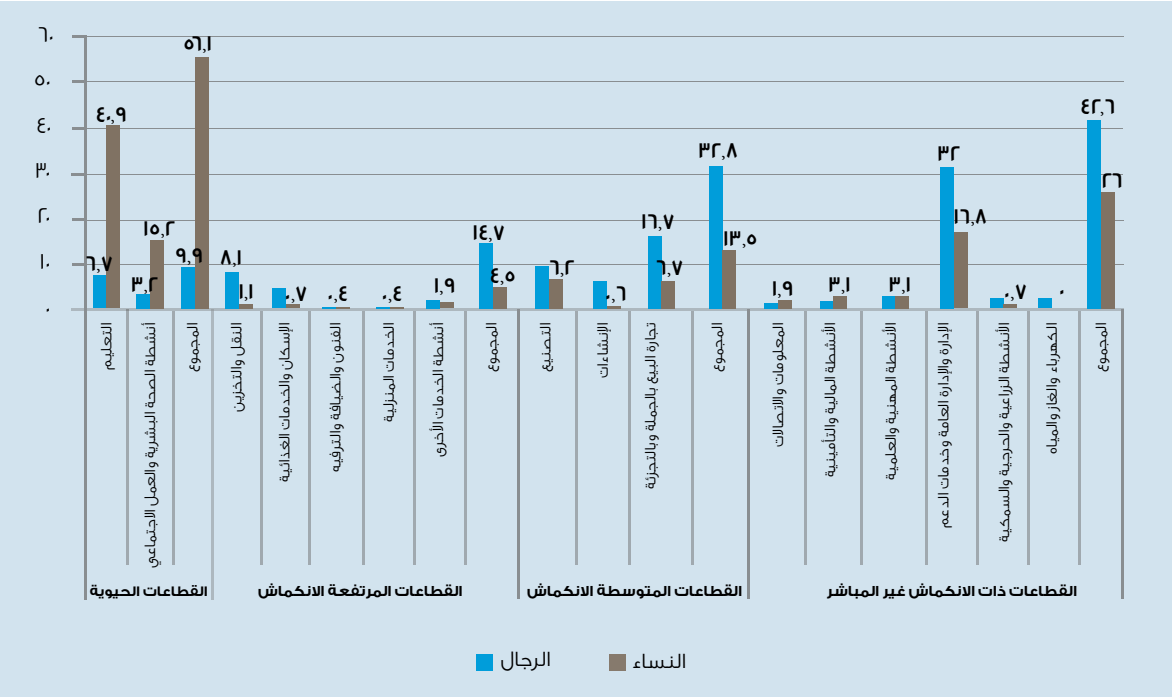
٨ كان قطاع المنسوجات والألبسة من أوائل القطاعات في الأُردن التي سُمِحَ لها بالعودة إلى ممارسة أعمالها. فهذا القطاع يستخدم، بصورة مهيمنة، عُمّالاً غير أردنيّين لهم مقرّات للإقامة والعيش قريبة من أماكن العمل. وتُنتج الأغلبية السّاحقة من هذه المصانع سلعاً تصديرية، وقد اعتُبرت، بهذه الصفة، قطاعات حاسمة، وذلك لكي تستمر في مزاولة عملها، مع الاستمرار في مراعاة التدابير الصحية الصارمة للمحافظة على العاملين لديها.

٩ يُحسب مؤشر دونكان و دونكان (Duncan & Duncan) للفصل بين الجنسين في الوظائف عن طريق أخذ الفرق بين حصص الذكور وحصص الإناث من العمالة في كل قطاع، وجمع قيمها المُطلقة، وقسمة المجموع على ٢. ونستخدم توزيع عمالة الإناث والذكور بحسب القطاعات السبعة عشر (١٧) المتوافرة لدى دائرة الإحصاءات العامة الأردنية، والاستعمال التقديري للوقت للعام ٢٠١٩.

١٠ عدد النساء (الرجال) العاملات (العاملين) في قطاعي التعليم والصحة هو ١٠٢,٢٠٩ (٧٥,١٠٥) و ٣٧,٩٩٣ (٣٦,٦٨٣) على التوالي (دائرة الإحصاءات الأردنية، تقديرات استعمال الوقت ٢٠١٩).

الشكل ٥:

توزيع العِمالة حسب النوع الاجتماعي، والقطاع وتأثيرات الجائحة (٪)



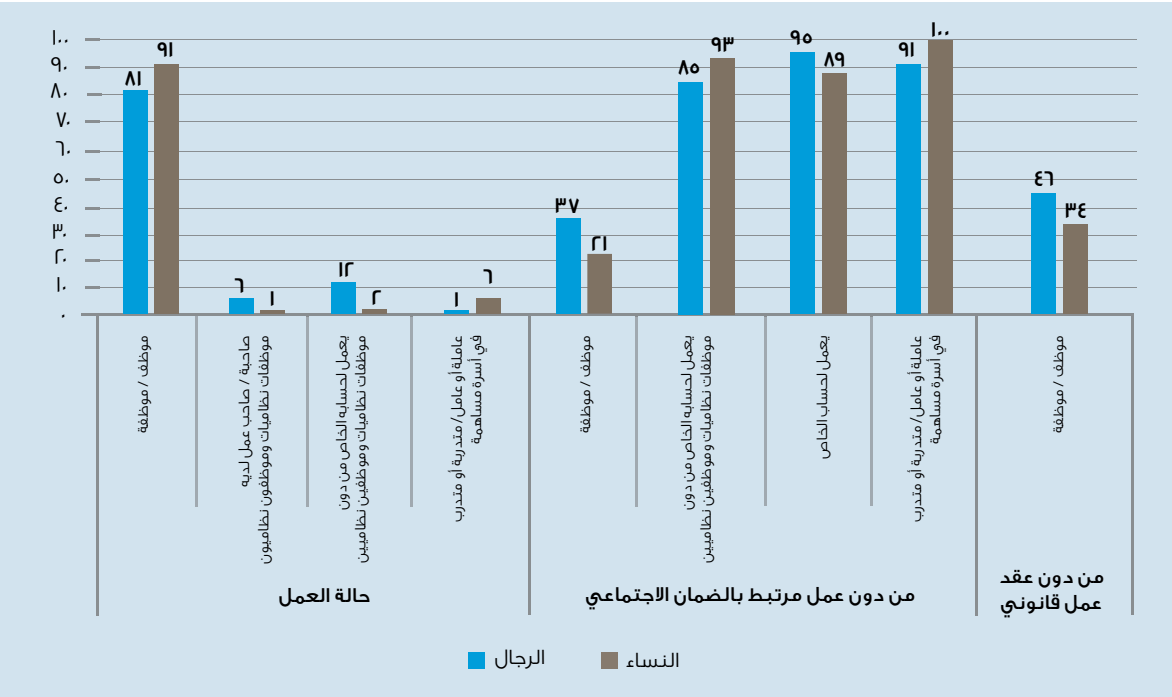
إنّ حصة النساء في جميع القطاعات الآخذة في الانكماش أدنى من حصة الرجال؛ فنسبة ٤,٥٪ من عمالة الإناث تندرج ضمن القطاعات المرتفعة الانكماش مقابل ٤,٧٪ من عمالة الذكور. وهذا يُعادل حوالي ١١ ألف امرأة و ١٦٧ ألف رجل مُعرّضين فوراً للبطالة بمستوىً من الخطورة المرتفعة، وهم - نساءً ورجالاً – معرّضون لفقدان الدخل في ظل الجائحة. أما حصص المرأة في القطاعات المتوسطة الانكماش (١٣,٥٪)، وفي القطاعات المتأثرة بصورة غير مباشرة (٢٦٪)، فهي معرّضة لخطورة مرتفعة نسبياً عن حصص الإناث في القطاعات المرتفعة الانكماش، ولكنها لا تزال أدنى بكثير من الخطورة التي يتعرّض لها الرجل، فنسبة ٣٢,٨٪ من الرجال يعملون في القطاعات المتوسطة الانكماش، و ٤٢,٦٪ من الرجال يعملون في بقية القطاعات الخاضعة للتّأثيرات غير المباشرة.

وفيما يتعدّى قطاع العمالة، يوجد عاملٌ حاسمٌ مهمٌّ آخر في الأثر المتفاوت للجائحة على سوق العمل، وهو يتعلّق بخصائص الوظيفة، ومنها مثلاً حالة العمل "work status" أو الطّابع المنظم (الرسمي) للعمل "formality of employment". ففي الكثير من البيئات الانكماشية، تواجه الفئات التالية خطورةً عالية من حيث البطالة أو فقدان الدخل: العاملاتُ والعاملون لحسابهم الخاص، أو العاملاتُ والعاملون داخل نطاق الأسرة غير المَدفوعي الأجر، والعاملاتُ والعاملون بطريقة غير نظامية (غير رسمية) المدفوعي الأجر، والعاملاتُ والعاملون براتب.

ويوضّح الشكل 6 توزيع العِمالة حسب حالة العمل، والطابع غير الرسمي للعمَل والنوع الاجتماعي. أما المؤشران المستخدمان للعمل غير الرّسمي، فهما: هل الموظف لديه ضمان اجتماعي متعلّق بالوظيفة أم لا، وهل لديه عقد عمل قانوني أم لا (والمؤشران هما متغيّران متوافران في مسح سوق العمل في الأردن لعام ٢٠١٩). وتوجد أغلبية ساحقة من كلّ من النساء (٩١٪) والرجال (٨١٪) تعمل بأجر وراتب. ومع ذلك، فإنّ النصف تقريباً (٤٦٪) من الرجال الموظفين الذين يتقاضون أجوراً ورواتبَ (٤٤٠ ألف ذكر عامل)، وثلث (٣٤٪) النّساء الموظفات اللواتي يتقاضين أجوراً ورواتب (٨٧ ألف أنثى عاملة) ليس لديهم / ليست لديهنّ عقود عمل قانونية. أما حصة الموظفين، ذكوراً وإناثاً، الذين يتقاضون أجوراً ورواتب، والذين ليس لديهم ضمان اجتماعي متعلّق بالعمل، فتبلغ نسبة ٣٧٪ و ٢١٪ للرجال وللنساء، على التوالي؛ أي ما يُعادل ٣٤٩ ألف ذكر عامل و ٥٥ ألف أنثى عاملة. وأما أكثرية العاملات والعاملين لحسابهم الخاص، والذين يشكّلون نسبة ١٢٪ من الذكور العاملين و ٢٪ من الإناث العاملات، فليس لدى أيّ منهما ضمان اجتماعي متعلّق بالعمل.

الشكل ٦:

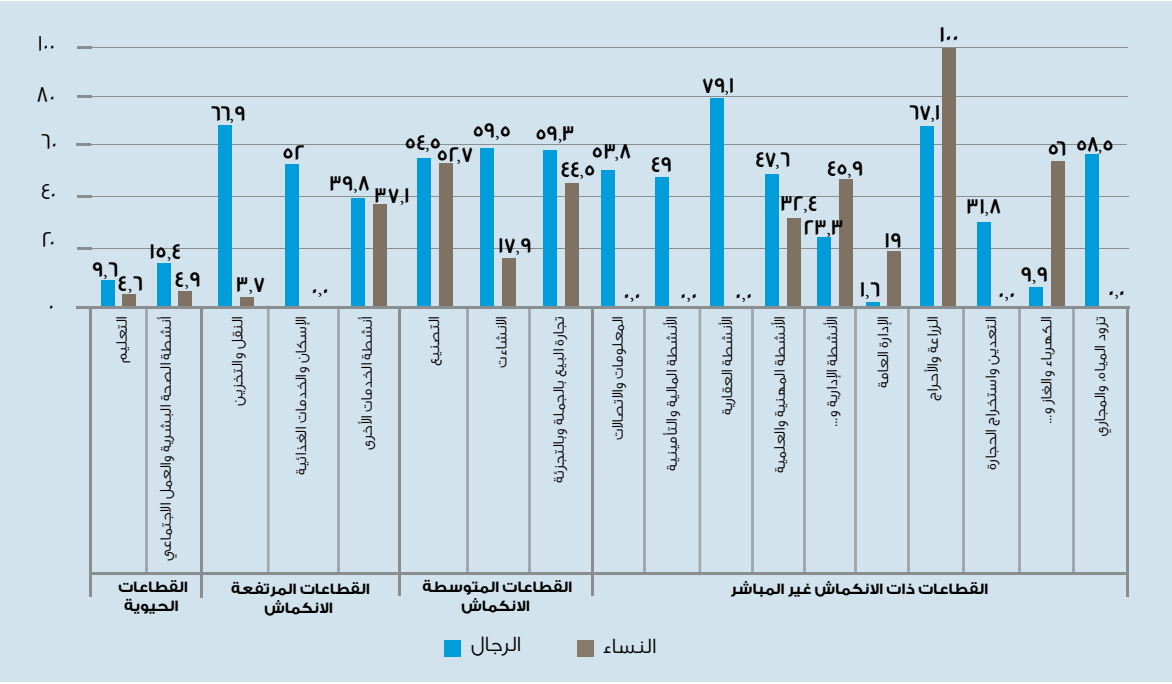
توزيع العِمالة حسب النوع الاجتماعي، وحالة العمل والطَّابع غير الرسمي للعمل (٪)



المصدر: حسابات المؤلف، استناداً إلى البيانات الجزئية المُستخلصة من مسح سوق العمل في الأردن لعام ٢٠١٦

الشكل ٧:

العِمالة الضعيفة المتأثِّرة حسب القطاع والنوع الاجتماعي



كذلك فإنّ ما يقرُب من نصف (٤٨,٩٪) من النساء العاملات موظّفاتٌ في القطاع العام، وهو قطاعٌ يوفّر مستوىً من الحماية أكبر في مواجهة التّقلّبات في مقابل ٣٨٪ من الذكور العاملين. ويوجد حوالي ١,٠٠٠ امرأة أردنية (٠,٤٪ من مجموع النساء العاملات)، و ٧٣٩ من الرجال العاملين الأردنيين (٠,٧٪ من مجموع الرجال العاملين) يعملون في قطاع الخدمات المنزلية، وهذا الشكل من العمل يُكوّن أحد أشكال العمل الضعيف والقابل للتأثّر (للتعرُّض للمخاطر).[11]

ويُبيّن الشّكل ٧ حصص العمالة الضعيفة المتأثّرة (المعرّضة للمخاطر) حسب القطاع. ونُعرّف هذه العمالة الضعيفة المتأثّرة كمجموع للفئات الثلاث التالية من العاملات والعاملين:

- العاملات والعاملون لحسابهم الخاص
- العاملات والعاملون في الأعمال الأسرية غير المدفوعة الأجر
- العاملات والعاملون بأجور ورواتب من دون عقد عمل.[12]

ويشتمل قطاعا الصحة والتعليم، اللّذان نسمّيهما القطاعين الحيويّين في ظلّ ظروف الجائحة، على الحصص الأدنى من العمالة الضعيفة المتأثّرة، وينسحب هذا الواضع أيضاً على العمالة في قطاع الإدارة العامة. فأكثر من نصف عمالة الذكور في معظم القطاعات المرتفعة والمتوسطة الانكماش موجودة على شكل عمالة ضعيفة متأثّرة. ونسبة هذه الحصة من العمالة مرتفعة وتصل إلى ٦٦,٩٪ في قطاع النقل، وتتراوح بين ٥٩,٥٪ في قطاع الإنشاءات وبين ٣٩,٨٪ في فئات الخدمات الأخرى. أما قطاع التجارة بالجملة وبالتجزئة، وقطاع الخدمات الأخرى فهما يتعرّضان لأثر مباشر من الركود الذي تتسبّب به الجائحة، وفيهما أيضاً حصص من عمالة النساء الضعيفة المتأثّرة. وعموماً، فإنّ حصة العمالة الضعيفة المتأثّرة مرتفعة كثيراً في معظم القطاعات، ولا سيّما بالنسبة إلى عمالة الذكور.

وتُبيّنُ هذه الاستنتاجاتُ، المُستخلصةُ، عن الوجود الواسع الانتشار للطّابع غير الرسمي للعمالة في القطاع الخاص، أهمية التدابير التي اتّخذتها الحكومة الأردنية مؤخّراً والهادفة إلى حماية أشكال العمالة الضعيفة المتأثّرة. فمع أنّ التدابير الأوّلية، المُتّخذة للتّخفيف من أثر الجائحة على العمالة، كانت موجّهة في معظمها نحو العاملات والعاملين بشكل رسمي (بشكل نظامي) وجميعهم إناثاً وذكوراً يتقاضون أجوراً ورواتب، إلا أنّ عدداً من مبادرات التّدخّل الحكومية التي أعقبت تلك التدابير (وبالتحديد أمر الدفاع رقم ٦ وأمر الدفاع رقم ٩) استهدفت أيضاً كُلّاً من العاملات والعاملين بأجور ورواتب، بطريقة رسمية (نظامية) وغير رسمية (غير نظامية)، كما استهدفت العاملات والعاملين لحسابهم الخاص ولديهم عمالة وبرامج حماية اجتماعية للموظفين، وقدّمت الدعم المالي لأصحاب العمل لأجل استيفاء التزاماتهم المالية تجاه العاملات والعاملين لديهم. وسوف تتم مناقشة هذه الأمور بمزيد من التفصيل في القسم الأخير من هذا التقرير.

بينما تسبب الجائحة صدمة على معدلات التشغيل والاقتصاد بشكل عام ، إلا أن بعض القطاعات من الأغلب أن تتأثر أكثر من غيرها وبطرق مختلفة.

11 ينحصر التحليل الوارد في هذا التقرير على بيانات العمالة (العمل أو التشغيل) المتوافرة عن المواطنات الأردنيات والمواطنين الأردنيين؛ والكثير من النساء (والرجال) العاملات والعاملين في الخدمات المنزلية هم من المهاجرين.

12 "العمل من دون عقد عمل" و "العمل من دون حماية اجتماعية متعلّقة بالعمل" هما مُتغيّران متوافران في مسح سوق العمل في الأردن كمؤشّرين على الطابع غير الرّسمي للعمل. وكلٌّ من المؤشّرين يُمكن أن يُستخدم في تعريف العمالة الضعيفة المتأثّرة بالجائحة. إننا في هذا السّياق، نستخدم مُتغير "من دون عقد عمل"، ولكن الحسابات التي استخدمت مُتغيّر "من دون حماية اجتماعية مُتعلّقة بالعمل" وفّرت حصصاً مماثلة من العمالة الضعيفة المتأثّرة. وبناءً عليه، فإنّ الشّكل ٧ يُبيّن حصص العمالة الضعيفة المتأثّرة استناداً إلى المؤشّر الأول الذي يتناول عقد العمل.

٤: أثر الانكماش القطاعي على مجموع العمالة حسب النوع الاجتماعي: تحليل المُدخلات والمُخرجات:

لا يؤثّر حدوثَ انخفاض في نشاط أحد القطاعات على العمالة في ذلك القطاع فحسب، بل إنّه يؤثّر أيضاً على العمالة في القطاعات الأخرى، وذلك من خلال الروابط والأمامية (backward and forward linkages) لذلك الانخفاض. ولكي يتسنّى تقييم الأثر الكلي على العمالة المُصنّفة حسب النوع الاجتماعي للانخفاض في مخرجات (مُنتجات) مختلف القطاعات، فإننا نستخدم تحليل المُدخلات والمُخرجات، الذي يُمكّننا من تقدير عدد النساء العاملات وعدد الرجال العاملين اللواتي / الذين يُحتمل تأثّرهم بطريقة مباشرة في القطاعات المرتفعة الانكماش والمتوسطة الانكماش، نتيجةً لتباطؤ النّشاط في هذه القطاعات على وجه الخصوص، وبطريقة غير مباشرة في القطاعات الأخرى بسبب روابطها الخلفية والأمامية مع القطاعات الآخذة في الانكماش. أما مصدر البيانات المستخدم في هذا التحليل فهو جدول مُدخلات ومُخرجات الاقتصاد الأردني، لعام ٢٠١٠، والذي حدّثه البنك الدولي في عام ٢٠١٦.[١٣]

وتستند تقديراتنا في هذا التقرير على تصوُّرين مُحتملين فيما يتعلّق بمبادرات التّدخّل الحكومية؛ التّصوُّر الأول يقوم على عدم وجود تدخُّل حكومي، في حين يقوم التّصوُّر الثاني على اتّخاذ الحكومة بعض التدابير لدعم القطاعات المتأثرة مباشرةً. وهذا التّصوّر الثاني مُصمَّم على ضوء مبادرات التّدخّل التي اتّخذتها الحكومة مؤخّراً، والتي تُناقَش بالتّفصيل في القسم الأخير من هذا التقرير.

وبناء عليه، فإن التّصوُّرين يتضمّنان افتراضات لمعدلات مختلفة من الانكماش في المخرجات في مختلف القطاعات نتيجة لتراجع الطلب النّهائي (الأسر المعيشية، والحكومة، والصادرات والطلب على الاستثمار). وعلى النّحو المُبيّن في الجدول ٣، فإن التّصوُّر الأول يفترض أنّ القطاعات المرتفعة الانكماش والقطاعات المتوسطة الانكماش تشهد تراجعاً يتراوح بين ٨٠٪ و ٣٠٪ من المُخرجات، بينما يفترض التّصوّر الثاني معدل انخفاض أدنى يتراوح بين ٥٠٪ و ١٥٪ من المُخرجات.

أما القطاعات السّتة المتأثرة مباشرة، مرتّبةً من حيث شدّة التراجع المتوقّع في المخرجات، فهي على النحو التالي: أنشطة الإسكان والخدمات الغذائية، النقل والتخزين، أنشطة الخدمات الأخرى (كما ورد اسمها في جدول المُدخلات والمُخرجات الأردنية - وهي تشمل الفنون والضيافة والترفيه، وأنشطة الأسرة المعيشية بصفتها صاحبة العمل، وأنشطة المنظمات والهيئات الخارجية، وأنشطة الخدمات الأخرى غير المُصنّفة - انظر إلى الملاحظات الواردة في الشكل ٥، والشكل ٧)، والتصنيع، وتجارة البيع بالجملة والتجزئة، والإنشاءات.

وتَجدرُ الملاحظة بأنّ قطاع التعليم غير مشمول في القطاعات الآخذة في الانكماش في هذه المُحاكاة التشبيهية، نظراً إلى أنّ القطاع العام هو الجهة المُهيمنة على قطاع التعليم، وأنّ كيانات القطاع الخاص تُشكّل حصةً صغيرةً منه. وبالرّغم من ذلك، فإنّ حصة القطاع الخاص من العمالة في قطاع التعليم هامة. فمن مجموع الإناث العاملات والذكور العاملين في قطاع التعليم، هناك ٣٦٪ منهم و ٢٢٪ منهنّ، على التوالي، يعملن ويعملون في القطاع الخاص (وهذه النسب المئوية تُعادل حوالي ٣٣ ألفاً من الإناث العاملات، و ١٧ ألفاً من الذكور العاملين). ويزعُم الكثير من مدارس القطاع الخاص في الأردن بأنّها تعاني من وضع مالي حَرِج بسبب التدابير التي اتُّخذت لمكافحة الجائحة؛ فالمعلمات والمعلمون والموظفات والموظفون في هذه المدارس لا يستطيعون استلام أجورهم. ومع ذلك، فإنّ قطاع التّعليم هو أحد القطاعات، إضافةً إلى قطاعي الصّحة والخدمات الاجتماعية، التي أُعفيت من التدابير التي أعلنتها الحكومة مؤخّراً بشأن حماية العمالة. وهذا يعني أنّ العاملات والعاملين في المدارس الخاصّة لا يستطيعون الانتفاع من التدابير الحمائية ذاتها التي تتمتّع بهنّ العاملات، ويتمتّع بها العاملون في عديد القطاعات الأخرى، ممّا يؤثّر، بصورة خاصّة، على النساء العاملات اللاتي يُشكّلن الأكثرية من العاملات والعاملين في المؤسسات التعليمية الخاصة.

ويُوضّح الجدول ٣، لكل انكماش قطاعي، التّراجع المُناظر لذلك في أعداد الذكور العاملين، والإناث العاملات ومجموع العمالة. وهذا التوضيح يتضمن فقدان العمل في القطاع نفسه الآخذ في الانكماش، وكذلك في القطاعات الأخرى ذات العلاقة، من خلال الروابط الخلفية والأمامية لكل منها.

ففي إطار التّصُّور الأوّل، الذي لا يتضمّن التّدخّل الحكومي لدعم القطاعات التي تضرّرت بشدّة، يبلغ فقدان الوظائف مستوىً كبيراً جداً. وعلى سبيل المثال، فإنّ الانكماش بنسبة ٨٠٪ في قطاع الإسكان والخدمات الغذائية (وهو القطاع الذي نفترض بأنّه يعاني من التراجع الأكبر في جانب العرض، شأنه في ذلك شأن قطاع النّقل) يتسبّب في حدوث تراجع بنسبة ٤٪ و ١,٤٪ في عمالة الذكور وعمالة الإناث، على التوالي؛ أي أنّه يتسبّب في تراجع بنسبة ٣,٥٪ في مجموع العمالة ككل في هذا القطاع - وهذا ما يُعادل ٤٩ ألف عاملة وعامل، منهم ٤٥ ألفاً من الذكور العاملين، وما يقرب من ٤ آلاف من الإناث العاملات. ويأتي الأثر الأكبر للجائحة على عمالة الذكور من خلال الانكماش بنسبة ٥٠٪ في مُخرجات تجارة البيع بالجملة وبالتّجزئة، ممّا يتسبّب في انخفاض جانب الطلب على العمالة بنسبة ٧,٧٪ (٨٦ ألف عامل). كما يأتي الأثر الأكبر للجائحة على عمالة الإناث من خلال الانكماش بنسبة ٦٠٪ في "قطاع الخدمات الأخرى"، الأمر الذي يتسبّب في انخفاض بنسبة ٣,٥٪ في جانب الطلب على هذه العمالة (ما يقرب من ٩ آلاف عاملة). ويأتي ثاني أكبر أثر للجائحة على كلّ من الرجال والنساء من خلال قطاع التّصنيع، حيث نفترض حدوث انكماش بنسبة ٥٠٪. وهذا يؤدّي إلى تراجع بنسبة ٥,٣٪ في عمالة الذكور (حوالي ٦٠ ألف ذكر عامل تقريباً)، وإلى تراجع بنسبة ٢,٧٪ في عمالة الإناث ("٧,٢" ألف أنثى عاملة).

ويبلغ مُجمَل أثر الانكماش المتزامن في جميع هذه القطاعات على مجموع العمالة في ظل التّصوّر الأول ٢٣,٥٪ (٣١٨ ألف عاملة وعامل)، والأكثرية من هذا المجموع (٢٨٧ ألفاً) هم من العاملين الذكور، ممّا يؤثّر على ربع (٢٥,٤٪) الذكور العاملين، وعلى ما يقرب من ٣١ ألفاً من مجموع العمالة من الإناث العاملات، أي ما يمثّل ١٢,٤٪ من مجموع عمالة الإناث.

١٣ قام المكتب القُطري لهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في الأردن بتوفير إمكانية الوصول إلى جدول المُدخلات والمُخرجات المُحدَّث.

أما في إطار التّصوُّر الثاني، ونظراً لأن الانكماش الذي يتسبَّب به الرُّكود يُقدَّر بمستوىً أدنى (مما ورد ذكره في إطار التّصوّر الأول)، فينخفض مستوى فقدان الوظائف انخفاضاً جوهريّاً. ومرةً ثانية نذكر بأنّ الأثر الأكبر على عمالة الذكور يحدث في قطاع تجارة البيع بالجملة وبالتّجزئة، ممّا يُسبّب تراجعاً في حجم الطّلب على العمالة بنسبة ٣,٨٪ (٤٣ ألف ذكر عامل). أما الأثر الأكبر على عمالة الإناث، فنذكر للمرة الثانية أيضاً بأنه يحدث في "قطاع الخدمات الأخرى"، الأمر الذي يتسبّب في تراجع حجم الطلب على العمالة بنسبة ١,٧٪ ("٤,٣" ألف أنثى عاملة). أما في قطاع التّصنيع، حيث تمّ خفض تأثير الانكماش من ٥٠٪ إلى ٢٥٪، فيوجد تراجعٌ بنسبة ٢,٧٪ في عمالة الذكور ("٣٠,٥" ألف ذكر عامل) وتراجع بنسبة ١,٤٪ في عمالة الإناث ("٢,٥" ألف أنثى عاملة).

وفي إطار التّصوّر الثاني أيضاً وبتطبيق التدابير الحكومية، ينخفض مُجمَل الأثر للانكماش المتزامن على مجموع العمالة في جميع القطاعات من ٢١,١٪ إلى ١٢,٦٪ (من ٣٠٤ آلاف إلى ١٧١ ألف عاملة وعامل). والأكثرية من هذا المجموع (١٥٥ ألفاً) هم من العاملين الذكور، ممّا يؤثّر على ١٣,٧٪ من الذكور العاملين، وعلى "١٦,٥" ألفاً من مجموع العمالة من الإناث العاملات، أي ما يمثّل ٦,٦٪ من مجموع عمالة الإناث.

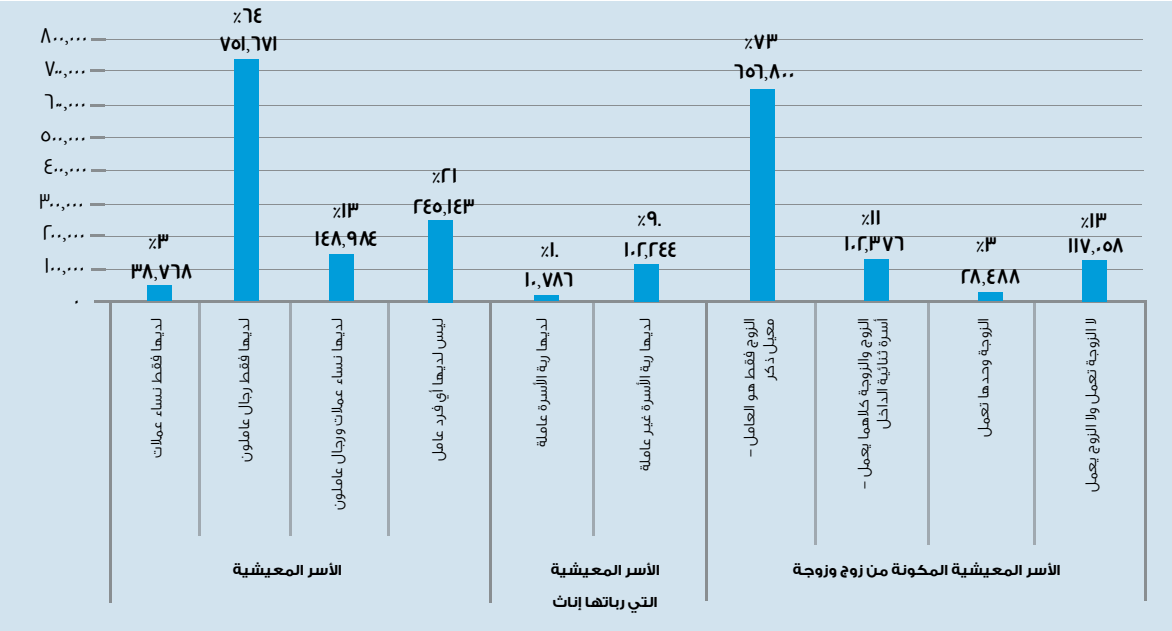
الجدول ٣:
التّغيير في عمالة النساء وعمالة الرجال بسبب أثر الجائحة

الأنشطة الاقتصادية	التّغيير المُفترض في المُخرجات القطاعية (%)	التراجع المتوقّع في العمالة		
التّصوُّر ١: عدم وجود تدخُّل من الحكومة				
		ذكور	إناث	المجموع
القطاعات المرتفعة الانكماش				
الإسكان والخدمات الغذائية	٨٠	٤٥,١٢٨ (٪٤)	٣,٤٩٦ (٪١,٤)	٤٨,٦٢٤ (٪٣,٥)
النقل والتخزين	٧٠	٢٨,٢٠٥ (٪٢,٥)	١,٧٨٤ (٪٠,٧)	٢٩,٩٥٣ (٪٢,٢)
أنشطة الخدمات الأخرى	٦٠	٢٤,٢٨٠ (٪٢,٢)	٨,٧٤٠ (٪٣,٥)	٣٣,٥٦٠ (٪٢,٤)
القطاعات المتوسطة الانكماش				
مجموع التّصنيع	٥٠	٥٩,٧٩٥ (٪٥,٣)	٦,٧٤٢ (٪٢,٧)	٦٦,٥٣٧ (٪٤,٨)
تجارة البيع بالجملة وبالتجزئة؛ وتصليح السيارات والدراجات النارية	٥٠	٨٦,٨٧٢ (٪٧,٧)	٧,٤٩١ (٪٣)	٩٤,٣٦٣ (٪٦,٩)
الإنشاءات	٣٠	٣٧,٢٣١ (٪٣,٣)	٢,٧٤٧ (٪١,١)	٣٩,٩٧٧ (٪٣,٧)
الأثر المتزامن (المجموع)		٢٨٦,٥٦٤ (٪٢٥,٤)	٣٠,٩٦٣ (٪١٢,٤)	٣١٧,٥٢٧ (٪٢٣,٥)

الأنشطة الاقتصادية	التّغيير المُفترض في المُخرجات القطاعية (%)	التراجع المتوقّع في العِمالة		
التّصوُّر ٢: تدخُل الحكومة				
		ذكور	إناث	المجموع
القطاعات المرتفعة الانكماش				
الإسكان والخدمات الغذائية	٥٠	٢٨,٢٠٥ (٪٢,٥)	٣,٤٩٦ (٪١,٤)	٤٨,٦٢٤ (٪٣,٥)
النقل والتخزين	٥٠	٢٨,٢٠٥ (٪٢,٥)	١,٧٨٤ (٪٠,٧)	٢٩,٩٥٣ (٪٢,٢)
أنشطة الخدمات الأخرى	٣٠	٢٤,٢٨٠ (٪٢,٢)	٨,٧٤٠ (٪٣,٥)	٣٣,٥٦٠ (٪٢,٤)
القطاعات المتوسطة الانكماش				
مجموع التّصنيع	٢٥	٥٩,٧٩٥ (٪٥,٣)	٦,٧٤٢ (٪٢,٧)	٦٦,٥٣٧ (٪٤,٨)
تجارة البيع بالجملة وبالتجزئة؛ وتصليح السيارات والدراجات النارية	٢٥	٨٦,٨٧٢ (٪٧,٧)	٧,٤٩١ (٪٣)	٩٤,٣٦٣ (٪٦,٩)
الإنشاءات	١٥	٣٧,٢٣١ (٪٣,٣)	٢,٧٤٧ (٪١,١)	٣٩,٩٧٧ (٪٣,٧)
الأثر المتزامن (المجموع)		٢٨٦,٥٦٤ (٪٢٥,٤)	٣٠,٩٦٣ (٪١٢,٤)	٣١٧,٥٢٧ (٪٢٣,٥)

المصدر: حسابات المؤلف، استناداً إلى جدول المدخلات والمخرجات الأردني، لعام ٢٠١٦.

الشكل ٨:
الأسر المعيشية حسب بُنية العِمالة والنوع الاجتماعي



المصدر: حسابات المؤلّف، استناداً إلى البيانات الجزئية المُستخلصة من مسح سوق العمل في الأردن، لعام ٢٠١٦.

يُبيّن التّحليل أعلاه بأنّ النساء يُعانين بدرجة أقلّ نسبيّاً من الرجال من أثر الجائحة على العمالة المباشرة (فرص العمل المباشرة) وفقدان الدخل، وذلك من حيث حصتهنّ من العمالة والأرقام المُطلقة. وهذا الاستنتاج ليس مثيراً للدهشة بالنّظر إلى جانبين من جوانب عمل المرأة في الأردن. فبالنظر إلى انخفاض معدل عمالة النساء، فإنّ عدد النساء العاملات محدودٌ جداً. وكما ورد ذكره سابقاً، فإنّ معدل عمالة النساء ينخفض إلى مستوىً متدنٍ نسبته ١٠,٣٪ (مقابل ٤٤,٣٪ للرجال)؛ فالنساء يُشكّلن نسبة ١٨٪ فقط من مجموع العمالة؛ بمعنى وجود امرأة واحدة عاملة في كل ست عاملات وعاملين. وبالإضافة إلى ذلك، وكما تمّ التّنويه به أعلاه، فإنّ سوق العمل في الأردن تخضع إلى مستوىً عالٍ من الفصل في الوظائف بين الجنسين، إلى درجة أنّ أكثر من نصف مجموع عمالة الإناث يتركّزُ في قطاعين دون غيرهما: التعليم والصحة. وهذان القطاعان لا يخضعان على نطاق واسع لفقدان الوظائف في ظل الرُّكود الذي تتسبّب فيه الجائحة بالطريقة ذاتها التي تخضع فيها القطاعات الأخرى، مع استثناء التوظيف في مدارس القطاع الخاص من ذلك؛ فهذه المدارس تتحدّث عن مشكلات مالية حسبما ورد ذكره أعلاه. ومع ذلك، تُبيّن دراستنا التحليليّة هذه، بصورة عامة، أن النساء يتعرّضن لمخاطر أدنى نسبياً من المخاطر التي يتعرّض لها الرجال على صعيد العمالة المُباشرة.

ومع ذلك، من الجدير بالملاحظة أنّ أغلبية النساء في الأردن يعتمدن في الإعالة على الرجال؛ فهذه الأكثرية من النساء لا يُشكّلن جزءاً من سوق العمل، وهنّ بالتالي لسن من ذوات الدخل المباشر. ونتيجة لذلك، فإنّ الكثير من النساء يواجهنَ عواقب الرُّكود بصورة غير مباشرة، من خلال أزواجهنّ وآبائهنّ وأبنائهنّ وإخوتهنّ الذين أصبحوا عاطلين عن العمل، أو يعانون من تراجع حجم الدخل المتأتّي من العمل. ويُوضّح الشكل ٨ توزيع الأُسر المعيشية استناداً إلى بُنية جانب العرض من الأيدي العاملة الآتية من تلك الأسر بحسب النوع الاجتماعي. فحوالي الثُلثين تقريباً (٦٤٪) من جميع الأُسر المعيشية تعتبر من الأُسر التي يُعيلها الذكور، حيث يعتمد جميع النساء والرجال فيها على ما يكسبه الذكور من الدخل. وتتكون أغلبية تلك الأسر من الزوج والزوجة، حيث يكون ربُّ الأسرة الذكر هو العامل، وتكون زوجته هي ربّة البيت (٧٣٪ من جميع الأسر المكوّنة من زوج وزوجة؛ أي ٥٥٪ من جميع الأسر المعيشية)؛ ونسبة ١٣٪ من الأسر المعيشية يعمل فيها الزوج والزوجة كلاهما، هذا من ناحية. ومن ناحية أخرى، فإن الأسر المعيشية التي لا تعمل منها إلا المرأة وحدها فتشكل نسبة ٣٪ من جميع الأسر المعيشية. وبجمع نسب النساء صاحبات الدخل معاً، فإنّ مجموع ما تُزوّده النساء من الدخل يبلغ نسبة ١٦٪ من جميع الأسر المعيشية مقابل نسبة ٧٦٪ من جميع الأسر المعيشية التي تنتفع ممّا يحققه الذكور من الدخل. وتبلغ نسبة الأسر المعيشية التي لا يعمل أي شخص من أفرادها ٢١٪. وتشكّل الأسر التي ربّاتها إناث نسبة ١٠٪ من مجموع الأسر المعيشية، وتُعتبر كل ربة أسرة معيشية واحدة من كل عشرة ربات أسر معيشية مُعيلةً لأُسرتها المعيشية؛ أما بقية النساء فهنّ غير عاملات.

٥: تقييم الاستنتاجات، وتبعات السّياسات

نظرة عامة على الاستنتاجات الرئيسة

لقد حدَّدت هذه الدراسةُ التحليليّة التي تم استعراضها أعلاه، والتي أُجريت للأثر الذي أحدثته جائحة فيروس كورونا المُستجد "كوفيد-19" على التمكين الاقتصادي للمرأة في الأردن، عدداً من النتائج المهمّة. ومن هذه النتائج التي تؤثّر على معظم النساء بغضّ النظر عن وضعهنّ الاجتماعي الاقتصادي أو وضعهنّ من حيث العمالة، الزيادةُ في حجم عبء العمل غير المدفوع الأجر الذي يقمن به، وتبعات القيود الزمنية المُلزمة بذلك العمل، ولا سيّما للمرأة العاملة. ويُوجدُ تفاوتٌ جوهري بين الجنسين في الأردن من حيث تخصيص الوقت للعمل المدفوع الأجر بالمقارنة مع تخصيصه للعمل غير المدفوع الأجر: فالنساء يقضين وقتاً في أداء العمل غير المدفوع الأجر يفوق ما يقضيه الرجال من الوقت بمقدار (17,1) ضعفاً، بينما يقضي الرجال وقتاً في أداء العمل المدفوع الأجر يفوق ما تقضيه النساء من الوقت بمقدار (6,5) ضعفاً. وهذا التّفاوت أعلى بكثير من المتوسطات العالمية التي تفيد بأن المرأة تنفق في أداء العمل غير المدفوع الأجر (3,2) ضعفاً من الوقت الذي ينفقه الرجل، وأن الرجل ينفق في أداء العمل المدفوع الأجر (1,8) ضعفاً من الوقت الذي تنفقه المرأة.

وتُظهرُ تقديراتنا إلى أنَّ حجم الطلب على العمل غير المدفوع الأجر، الذي تُؤدّيه المرأة من وقتها، من المُحتمل أن يخضع لزيادة مثيرة للاهتمام في ظلّ ظروف الجائحة، ومنها على سبيل المثال إغلاق المدارس (الذي أدّى إلى زيادة الطلب على رعاية الأطفال)، وتعليق توفير الخدمات السُّوقيّة (بسبب الافتقار إلى إمكانية الوصول إلى بدائل منتجات الأسرة المعيشية التي تُوفّرها السّوق)، وارتفاع درجة ضعف وتأثّر كبار السّن ومخاطر الإصابة بالمرض (بسبب ارتفاع الطلب على رعاية كبار السّن والمرضى). وبالنسبة إلى النساء المتزوجات اللواتي لديهنّ أطفال في سنّ المدرسة، فيُمكن للزيادة في ساعات العمل غير المدفوع الأجر أن تصل إلى مستوىً يتراوح بين 18 و 24 ساعة أسبوعياً. وفي حالة النساء العاملات بأجر ويؤدّين أيضاً عملاً غير مدفوع الأجر، على وجه الخصوص، فإنّ هذا الوضع يخلق عبئاً من العمل الإجمالي لا يُمكن الاستمرار في أدائه على الدّوام، وهو يتراوح بين 80 و 85 ساعة عمل أسبوعياً. وفي حالة العاملات والعاملين في قطاع الصحة (وأيضاً في قطاع التعليم إلى حدّ ما)، اللواتي / الذين من المُحتمل أن تزداد أعباء العمل المدفوع الأجر عليهنّ / عليهم، تشير التقديرات التي وضعت لعبء العمل الأسبوعي لديهم – نساءً ورجالاً - شاملاً العمل المدفوع الأجر والعمل غير المدفوع الأجر، إلى أنّها تتجاوز 90 ساعة عمل في الأسبوع. وتُشيرُ هذه الاستنتاجات إلى وجود وضع غير مستدام، بصورة مقلقة، للنساء العاملات بصورة عامة، وبدرجة حتّى أكبر من ذلك للنساء العاملات في القطاعات الحيوية، مثل الصّحة والتعليم.

وعلى النّقيض من ذلك، فإنَّ الأَثر المُقدّر لساعات العمل غير المدفوع الأجر التي يؤديها الرجال، ولمجمل ساعات العمل التي يؤدّونها يعتبر منخفضاً جداً، بعيداً عن أوضاعهم المتعلّقة بالزّواج أو العمل، مع افتراض بقاء التوزيع نفسه للعمل المدفوع الأجر وللعمل غير المدفوع الأجر بين الجنسين. أما الزيادة في مجمل ساعات عمل الرجال فتتراوح بين 9 ساعات كحدّ أعلى للذكور العاملين في القطاع الصحي، وبين حوالي 2 ساعتي عمل في المجمل للرجال العاملين المتزوجين الذين لديهم أطفال صغار. وهذا يؤدي إلى عمل الرجال لمدة 47 ساعة في الأسبوع في أقصى الأحوال في ظل الجائحة، وهو حوالي نصف ساعات العمل المطلوب من النساء أداءها، والتي توصّلنا إليها في هذه الدراسة.

وفيما يتجاوز تبعات الجائحة على مُجمَل رفاه المرأة، وصحتها الجسدية والنفسية، فمن المحتمل أن تتسبّب ضغوط الزمن في إحداث أثر سلبي على جانب العرض في عمل المرأة. ففي إطار ضيق الوقت الذي تسبّبت به الجائحة، بات من المحتمل أن تُظهر النّساء العاملات مَيْلاً أكبر إلى ترك العمل. ومن المحتمل أن تتعزّز هذه الاستجابة أكثر بالنظر إلى احتمالات انخفاض الأجور أثناء الإغلاق الاقتصادي للأنشطة. وفي أحسن الأحوال، ونظراً للاختلافات بين الجنسين من حيث القيود المفروضة على الوقت، فمن المُرجَّح أن تتعرض المرأةُ المتزوّجة العاملة، أكثرَ من تعرُّض الرجل المتزوج العامل، لانخفاض في مستوى الإنتاجية وفي الحافز الذي يدفعها إلى العمل، ويُصاحِبُ ذلك تبعاتٌ تتعلّق بالفجوات في الأجر والترقية بين الجنسين.

كذلك يَترتَّب على ضيق الوقت تبعات لا تمسُّ رفاه المرأة وعملها فحسب، بل تمسُّ أيضاً رفاه أفراد الأُسرة جميعهم، ولا سيّما أولئك الذين هم أكثر اعتماداً على الدّعم في تلقّي الرّعاية، ومنهم مثلاً الأطفال والمرضى، وذوو الإعاقة وكبار السن. ولهذا أهمية خاصّة في ظلّ ظروف الجائحة؛ نظراً لأنّ التّغذية والنظافة الشخصية الصحية والرعاية الأفضل تُعتبر كلها عوامل رئيسية للوقاية من انتشار الفيروس. ونتيجةً لذلك، فإنّ التوزيع المتساوي بين الجنسين لأعمال الرعاية غير المدفوعة الأجر، يتضمّن تبعات هامة، ليس فقط للمساواة بين الجنسين، بل أيضاً لزيادة فعّالية التّدابير المُتعلّقة بمواجهة الجائحة.

كذلك حدَّدت الدراسةُ التحليليّة المعروضة أعلاه بعض الآثار المباشرة للجائحة على العمالة؛ فمن الاستنتاجات اللافتة للنظر، وجودُ أكثرَ من امرأة عاملة واحدة بين كلّ اثنين من العاملين في القطاعات الحيوية (51% في القطاع الصحي، و 58% في قطاع التعليم)، الأمر الذي يؤكّد المساهمة الحاسمة للمرأة في سوق العمل في ظل ظروف الجائحة. وتأتي هذه المساهمة رغم المعدل المنخفض للغاية لعمالة الإناث في الأردن (بنسبة 10,3% فقط) ، ممّا يؤكّد الفصل الواضح بين الجنسين في الوظائف، مع تركّز العدد القليل من النساء العاملات في قطاعات الرعاية. فأكثر من نصف النساء الأردنيات العاملات بأجر (56,1%) يعملن في القطاعات الحيوية (40,9% من النساء العاملات يعملن في قطاع التعليم، و 15,2% يعملن في قطاع الصحة)، بالمقارنة مع نسبة 9,9% من الذكور العاملين في هذين القطاعين. ويُتوقَّع من هذا الوضع في أفضل الأحوال أن يُبرز مساهمات المرأة في الاقتصاد الأردني في العمل المدفوع الأجر (والعمل المنقوص الأجر) وزيادة ظهور أهميتها في العمالة.

ونتيجةً لذلك، فمن التأثيرات المباشرة المهمّة للجائحة على عمالة المرأة في الأردن أن أكثر من نصف جميع النساء العاملات بقليل لا يواجهن خطر فقدان الوظيفة / العمل أو الدخل، بل إنّهنّ يواجهن خطر احتدام ظروف العمل، وزيادة ساعات العمل المدفوع الأجر، وزيادة المخاطر الصحية المرتبطة بالعمل. وتواجه الإناث العاملات في قطاع الصحة وقطاع التعليم – ["102" ألف (مئة وألفا امرأة) يعملن في قطاع التعليم، و 38 ألف امرأة يعملن في قطاع الصحة]، وبخاصّة أولئك الإناث العاملات المتزوّجات ممّن لديهن أطفال، تحدّيات أكثرَ ضخامةً بكثير من التّحدّيات التي يواجهها نظرائهنّ الذكور العاملون في القطاعين المذكورين (75 ألف رجل يعملون في قطاع التعليم و 37 ألف رجل يعملون في قطاع الصحة)، وذلك بالنظر إلى الفروقات بين الجنسين في جانب الطلب على أوقات هذه النساء، لأداء العمل غير المدفوع الأجر.

لقد بحثت الدراسة في الأثر الانكماشي (أثر الرُّكود) لتدابير التّصدّي للجائحة على العمالة (وبخاصّة في القطاعات التالية، على سبيل المثال: النقل، الإسكان والخدمات الغذائية، تجارة الجملة والتجزئة، وإلى حدّ ما، قطاعا التصنيع والبناء – والتي كانت وما زالت متضرّرة بشدّة بسبب تدابير الإغلاق والحجر الصحي)؛ وقد بيَّن هذا البحثُ بأنَّ مخاطر فقدان الوظائف والدخل تتركّز بين الرجال العاملين، أكثر مما تتركّز بين النساء العاملات؛ سواءً من حيثُ الأرقام المطلقة أم من حيث الحصص النسبية للعمالة. ويعملُ انخفاضُ الطلب على هذه القطاعات على خفض الطلب على الأيدي العاملة بنسبة 23,5%؛ مما يُعرّض ما مجموعه 318 ألف عامل لخطر البطالة (بتسريح 287 ألف ذكر عامل وتسريح 31 ألف امرأة عاملة). فقد تأثّرت هذه القطاعات بشكل مباشر (وافترضنا بأنّ هذا الأثر يتراوح بين 80% للقطاعات الأكثر تضرّراً، وبين 30% للقطاعات الأقل تضرّراً في ظلّ غياب أي مبادرات تدخل الحكومية). أما التّصوّر الثاني، الذي يأخذ في الحُسبان أثر التدابير الحكومية التي اتُّخذت مؤخّراً، فهو يَتوقَّعُ حدوث انخفاض جوهري في المستقبل في فقدان الوظائف إلى نسبة 13,7% من العمالة، (171 ألف عامل وعاملة): منهم 155 ألف ذكر عامل و 16 ألف أنثى عاملة.

ويرجع الأثر المباشر الأضعف نسبيّاً للعمالة على المرأة، بصورة رئيسة، إلى العدد المحدود من النساء العاملات؛ كذلك يرجع، إلى جانب ذلك، إلى تركّز عملهنّ بصورة ساحقة في خدمات الصحة والتعليم، باعتبار هذين القطاعين من القطاعات الحيوية في ظلّ الجائحة. وعلى النقيض من ذلك، يُوجد تمثيل مفرط للرجال في جميع القطاعات، التي عاشت تجربة الانخفاض الجوهري على الطلب؛ إذ يوجد نصف (49,5%) من عمالة الذكور تقريباً في القطاعات المرتفعة الانكماش أو المتوسطة الانكماش، في مقابل وجود 18% من عمالة الإناث.

ويُوجد عاملٌ حاسمٌ مهمٌّ آخر للأثر السّلبي للبيئات الانكماشية على العمالة، يختصُّ بالطابع غير الرّسمي للعمالة. فالنّصف تقريباً (46%) من الذكور الموظفين الذين يتقاضون أجوراً ورواتبَ (440 ألف ذكر عامل)، وثلث (34%) النّساء الموظفات اللواتي يتقاضين أجوراً ورواتب (87 ألف امرأة عاملة) ليس لديهم / ليست لديهنّ عقود عمل قانونية، ومن المرجّح ألا تشملهم هذه التدابير وشبكات الضمان الاجتماعي. أما العاملات والعاملون لحسابهم الخاص، الذين يشكّلون نسبة 12% من عمالة الذكور، و 2% من عمالة الإناث، فليس لديهم ضمان اجتماعي متعلّق بالعمل. ونظراً لأن ما يقرُب من نصف جميع النّساء يعملن لدى القطاع الخاص، فإنّ تمثيلهنّ في العمالة غير الرسمية هو، للمرة الثانية، أقل من تمثيل الرجال. أمّا في القطاعات الأسوأ تضرُّراً، فإن نسبة تتراوح بين الثُّلث والنصف من مجموع العمالة تأخذ شكل العمالة الضعيفة القابلة للتّأثر (العاملات والعاملون لحسابهم الخاص، العمل الأسري غير المدفوع الأجر أو العاملات والعاملون بأجر وراتب من دون عقد عمل).

ومع أن هذه الاستنتاجات تُشيرُ إلى وجود توظيف مباشر أكثر محدوديةً، وإلى مخاطر الدخل على النساء الموظفات في السياق الأردني، إلا أنّه لا بُدّ من الملاحظة بأنّه نظراً لاستبعاد معظم النساء من سوق العمل، فإنّ الكثير منهنّ لسن صاحبات دخل مباشر، بل إنّهنّ يعتمدن على الرجال في الإعالة. أما في الأسر المعيشية التي يعيلها الذكور، والتي تُشكل بنية الأسر المعيشية المُهيمنة (ثلثا جميع الأسر المعيشية في الأردن)، فتواجه النساء فيها عواقب الرُّكود بصورة غير مباشرة، من خلال أزواجهنّ وآبائهنّ وأبنائهنّ وإخوتهنّ الذين أصبحوا عاطلين عن العمل، أو يعانون من تراجع حجم الدخل المتأتّي من العمل. وأما الأسر المعيشية التي لديها إناث من صاحبات الدخل، فهي تُشكّل نسبة 15,5% (في نسبة 12,5% من هذه الأسر، النساءُ

عاملاتٌ والرجالُ عاملون، وفي نسبة 3,3% منها، النساء فقط هنّ العاملات). ومن الجدير بالملاحظة أيضاً أنّ بنية الأسر المعيشية التي يُعيلها ذكور تزيد هي الأخرى أيضاً من ضعف وقابلية تأثر الأسر المعيشية في مواجهة الصدمات الاقتصادية المُعاكسة، في حين أن الأسر الثنائية الدخل (الزّوج والزّوجة يعملان)، من المُرجّح أنها تتمتّع بمستوى من الصمود والمَنَعَة أعلى من غيرها من الأسر.

ويرتبطُ أحدُ المسائل المقلقة المهمّة التي تتعلّق بتأثيرات الجائحة على النوع الاجتماعي بحالات التّوتّر المرتفعة داخل الأسرة المعيشية في ظل ظروف الإغلاق والحجر الصحي، والتي تتوافر فيها الطاقة الكامنة لزيادة خطر العنف المنزلي. فالعنف المنزلي هو، في المقام الأول، انتهاكٌ كبير لحقوق الإنسان ولسلامة الجسد، وينطوي أيضاً على عواقب سَلبية على توظيف / تشغيل المرأة من خلال تدهور صحتها الجسدية، والنفسية والعاطفية.

التدابير الاقتصادية الحالية في الأردن من منظور النوع الاجتماعي

لقد كان الاقتصاد الأردني، في السّياق الذي سبق الجائحة، يواجه بالفعل تحدّيات اجتماعية اقتصادية مُستمرّة: فابتداءً من نهاية العام ٢٠١٩، شهد الاقتصاد الأردني معدّل مشاركة منخفض جداً (٣٤,٣٪) من القوى العاملة، رافقه معدل بِطالة مرتفع (بنسبة ١٩٪، مرتفعاً من ١٨,٦٪ في عام ٢٠١٨)[١٤]. وتُبرزُ هذه المُشكلةُ الهيكلية الثنائية العقبات المُهمّة التي يواجهها الاقتصاد الأردني على صعيد استحداث فرص العمل؛ وهي - أي المُشكلة – تتكوّن من ارتفاع معدّل البطالة على الرّغم من تدنّي مشاركة القوى العاملة (والتي تشتمل على الباحثين عن عمل، بمعنى العاطِلين عن العمل). ويُلاحظ البنك الدولي (٢٠٢٠) بأنّ النّمو الاقتصادي الضعيف، الذي يطول أمده (أقل من ٢٪) ينعكس في ارتفاع مؤشرات البِطالة، وفي تراجع معدل مشاركة القوى العاملة (من حوالي ٤٠٪ في وقت مبكر من الألفية الثانية "العام ٢,٠٠٠")، (البنك الدولي، ٢٠٢٠). وتُضيف الصدمة غير المتوقّعة لجائحة "كوفيد–١٩" المزيد من الضغوط الأشدّ على الاقتصاد الأردني المُتعثّر أصلاً، نظراً لأنّ تنبّؤات صندوق النقد الدولي تُشير إلى معدل نمو نسبته (–٣,٧) للأردن في عام ٢٠٢٠ بعد تفشّي جائحة (كوفيد–١٩) مقابل تنبُّؤه بنسبة ٢,١٪ لنمو الاقتصاد الأردني قبل تفشي الجائحة.[١٥] وينشأ عن هذه الظروف بمجملها بيئةٌ أشدّ تحدّياً في مواجهة تحسين مستوى عِمالة المرأة انطلاقاً من مستوىً منخفضٍ للغاية بِالكاد يصل إلى ١٠٪.

لقد فرض الأردن، في ١٨ مارس / آذار ٢٠٢٠، حالة الإغلاق العام لجميع الأنشطة على مستوى المملكة، بعد فترة قصيرة من الإعلان عن أول حالة إصابة بفيروس "كوفيد–١٩" في المملكة. وأعلنت الحكومة على إثر ذلك منح إجازة مدفوعة الأجر لجميع القطاعات لمدة أسبوعين، لم يُخصم منها مُخصّص الإجازة المرضية؛ وقد تم تجديد اتّخاذ ذلك القرار عدة مرات منذ ذلك الحين. وفي منتصف شهر أبريل / نيسان، بدأت الحكومة عملية الفتح التدريجي لأنشطة الأعمال، ثمّ أعلنت عن إمكانية عودة جميع الأنشطة الاقتصادية إلى ممارسة أعمالها بكامل طاقاتها ابتداءً من ٦ مايو / أيار. ومع أن هذه التدابير يبدو أنها كانت مُجدية تماماً في السيطرة على انتشار تفشّي الفيروس، وحافظت على بقاء عدد الحالات والوفيات جرّاء الإصابة بهذا الفيروس منخفضاً جداً (ابتداءً من وقت متأخّر من شهر أبريل / نيسان ٢٠٢٠)، إلا أنّ الأزمة الاقتصادية السّائدة تُهدّد بزيادة معدلات البِطالة أكثر فأكثر، وتُحبِطُ مشاركة القوى العاملة في الاقتصاد، ولا سيّما مشاركة القوى العاملة للمرأة. ومن المحتمل أيضاً أن يزداد العبء على الأموال العامة من خلال مزيج من العوامل: تراجُع الإيرادات (التي تعتمد بشكل كبير على ضريبة المبيعات)، وزيادة الإنفاق الحكومي العام لمواجهة الوباء. وقد بلغ مستوى الدَّين العام نسبة ٩٦,٦٪ من الناتج المحلي الإجمالي ابتداءً من عام ٢٠١٩. وبالفعل، فقد حدَّت الحكومة بناءً على ذلك من حيِّز المناورة في المالية العامة للدولة لأجل حفز الاقتصاد بعد انحسار الأزمة. ونتيجةً لذلك، فمن المُحتمل أن تضطّر الحكومة إلى الاقتراض أكثر بتكلفة أعلى.

١٤ JDoS, EUS 2019; http://www.dos.gov.jo/owa-user/owa/emp_unemp_y.show_tables1_y?lang=E&year2019=1&t_no=17

١٥ https://www.imf.org/en/Countries/JOR

وكان الأردن قد دخل، في العام ٢٠١٦، في اتفاقية لمدة ٣ سنوات مع صندوق النقد الدولي، تضمّنت حُزمة معونات اقتصادية بقيمة ٧٢٣ مليون دولار أمريكي. ثم جُدّدت هذه الاتفاقية قبل تفشّي الجائحة في وقت مبكر من عام ٢٠٢٠، بمبلغ إضافي مقداره (١,٣) مليار دولار أمريكي، وقد صرّح صندوق النقد الدولي عن ذلك المبلغ قائلاً: "إن هذا المبلغ سيُساعد في تغطية الإنفاق غير الوارد في الموازنة، والناجم عن الفيروس" (موقع ميدل إيست آي، Middle East Eye, 2020).

لقد اتّخذت الحكومة الأردنية العديد من التدابير لمواجهة النتائج الاقتصادية السّلبية للجائحة حسبما هي مُلخّصة أدناه (البنك الدولي، ٢٠٢٠ ب، موقع ميدل إيست آي ٢٠٢٠، مكتب هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة - الأردن، ٢٠٢٠:

على صعيد الاقتصاد الكلي، فبالإضافة إلى اتفاق القرض الممدَّد المبرم مع صندوق النقد الدولي ، قام البنك المركزي الأردني بخفض مبلغ الاحتياطي النقدي الإلزامي الذي يجب على البنوك (المصارف) إيداعه لدى البنك المركزي من ٧ إلى ٥ في المئة، ممّا سهّل عملية الضَّخّ المالي غير مباشر في الاقتصاد الأردني، بمبلغ أقصاه ٧٧٥ مليون دولار أمريكي، وذلك من خلال زيادة مدفوعات القروض والائتمانات التي يطرحها النظام المصرفي الأردني. وإلى جانب ذلك، فقد أعلن البنك المركزي عن خفض سعر الفائدة بمقدار ١٠٠ نقطة أساسية إلى ٢,٥٪، وطالب المصارف بتأجيل سداد أقساط القروض والائتمانات لمدة ثلاثة أشهر من مارس / آذار إلى مايو / أيار ٢٠٢٠. كذلك أطلق البنك المركزي برنامج التمويل المُيسّر، بقيمة ٥٠٠ مليون دينار أردني، مستهدفاً منشآت ومشاريع الأعمال الصغيرة والمتوسطة الحجم، وقيام الشركة الأردنية لضمان القروض بأداء دَوْر "الضامن" لتلك القروض.[١٦] وأخيراً، فقد جرى تعليق أعمال التجارة في سوق عمان المالية حفاظاً على قيم الأسهم.

كذلك فقد تمّ استحداث وإدخال العديد من التدابير الهادفة إلى خفض أثر الجائحة على القطاع الخاص. وقد استحدثت وأدخلت مؤسسة الضمان الاجتماعي عدداً من تدابير الإعفاء / الدّعم على مساهمات الضمان الاجتماعي من جانب مؤسسات الأعمال، مؤجّلة بذلك سداد المُستحقّات على اشتراكات الضمان الاجتماعي لموظفي تلك المؤسسات،[١٧] إلى جانب قيام وزارة المالية بتأجيل تحصيل ضريبة المبيعات. ومع أنّ الكثير من أنشطة الأعمال مارست أعمالها إلكترونياً، إلا أنّ قيام الحكومة بتعليق جميع أعمال تقديم خدمات النقل / الشحن، جعل مهمّة بائعي التجزئة في تنفيذ أوامر التوريد أمراً مستحيلاً.

وقد كانت ولا تزال مبادرة التدخل الموجّهة إلى حماية العمالة في القطاع الخاص من أهمّ التّدخّلات التي نفّذتها الحكومة، ليس فقط للموظفات والموظفين بصورة رسمية، بل أيضاً للعاملات والعاملين بأجر وراتب كموظفات وموظفين بطريقة غير رسمية، وكذلك للعاملات والعاملين لحسابهم الخاص. فقد أصدرت الحكومة الأردنية عدداً من أوامر الدفاع[١٨] التي تهدف إلى معالجة أثر إغلاق مؤسسات الأعمال في القطاعين الرسمي (النظامي) وغير الرسمي (غير النظامي). وقد هدف أمر الدفاع رقم ٦ إلى تنظيم عملية "العودة إلى العمل" بطريقة تدريجية لتوضيح حقوق ومسؤوليات الموظفات والموظفين كليهما. أما أمر الدفاع رقم ٩[١٩] فقد استحدث برامج حماية اجتماعية للمحافظة على أُجور العاملات والعاملين من خلال تأمين البطالة المُوسَّع لأجور ورواتب العاملات والعاملين في القطاعين الرسمي وغير الرسمي، وللعاملين لحسابهم الخاص ضمن المؤسّسات / البرامج التي تديرها وتموّلها مؤسسة الضمان الاجتماعي.[٢٠] وفي الوقت نفسه، استحدث برنامج المعونة الوطنية برامج دعم التحويلات النقدية للعاملين لحسابهم الخاص بطريقة غير رسمية في إطار منشآت الأعمال غير المُسجّلة (رسميّاً)، وعمال المياومة.[٢١]

وتهدف مبادرات التدخل المذكورة إلى حماية العاملات والعاملين بأجر وراتب، في القطاع الرّسمي والقطاع غير الرسمي، وكذلك العاملات والعاملين لحسابهم الخاص. ولهذه الحماية أهميةٌ كبيرة نظراً إلى وجود حصة جوهرية من العمالة في معظم القطاعات الأشدّ تضرُّراً من هذه الأشكال غير الرّسمية والمُعرّضة للخطر (الشكلان ٥ و ٧) حسبما وردت مناقشته أعلاه. وتأخذُ التدابيرُ في الحُسبان عدم توقُّع حدوث تسريح للعمالة وفق أحكام قانون الدفاع، مع التّحكم في الأُجور وفق نوع التوظيف.[٢٢] وثمّة احتمالية لخفض

١٦ البنك المركزي الأردني، ٢٠٢٠.

١٧ يُتاح الخيار للشركات بأن توقف مساهماتها في برنامج تأمين الشيخوخة (والاحتفاظ فقط بالتأمين العجز والوفاة). وفي حالة اختيار الشركات تطبيق هذا الخيار (فبإمكانها تطبيقه على جميع الموظفات والموظفين أو على بعضهنّ وبعضهم فقط)، وستدفع فقط ٥,٢٥٪ كنسبة اشتراك في الضمان، بدلاً من نسبة ٢١,٧٥٪ (يسري مفعول هذا الخيار على مدى الفترة بين مارس / آذار ويونيو / حزيران ٢٠٢٠). وستبقى جميع الموظفات والموظفين مشمولين في تأمين العجز والوفاة والبطالة والأمومة (بصرف النظر عن الخيارات). أما الموظفات والموظفون الذين يُحتمل أن يتأثّروا بالخيار الذي يعتمده صاحب العمل، فسيظلون قادرين على المساهمة في الضمان طواعية أثناء هذه الفترة. وستُعطى المُنشآت الخيار لسداد هذه المساهمات / الاشتراكات على أقساط حتى نهاية عام ٢٠٢٣. أما الشركات المُستَحق عليها مساهمات / اشتراكات لصالح مؤسسة الضمان الاجتماعي من الماضي (تبلغ المُتأخّرات ٣٤٠ مليون دينار أردني) فسوف يُسمح لها قانونيّاً بسداد هذه المُستحقات المتأخرة الدفع في المستقبل.

١٨ في ١٧ مارس / آذار ٢٠٢٠، صدرت الإرادة الملكية بالموافقة على (قرار مجلس الوزراء) إعلان/ تفعيل العمل بقانون الدفاع الوطني. ويجوزُ تطبيق قانون الدفاع الوطني في حالات الطوارئ التي من شأنها تهديد الأمن الوطني أو السلامة العامة في كل أنحاء المملكة، أو في منطقة منها بسبب الحروب أو الاضطرابات أو النّزاع الداخلي المُسلّح أو السلامة العامة أو انتشار الحشرات أو الأوبئة. وكان رئيس الوزراء قد أصدر، في إطار قانون الدفاع الوطني، أوامر دفاع تشترط اتّخاذ إجراءات قانونية من دون الحاجة إلى الحصول على موافقة البرلمان طوال الفترة التي يتم فيها تفعيل قانون الدفاع الوطني.

١٩ http://alrai.com/article/10532216

٢٠ http://alrai.com/article/10533900

٢١ http://alrai.com/article/10533520

٢٢ العمل المُتفرّغ، سواء أكان افتراضياً أم شخصياً، والعمل غير المتفرغ وفق عدد الساعات، والعاملات والعاملين الذين يقضون إجازاتهم بسبب إغلاق منشآت الأعمال.

الأجور والرواتب بنسبة لا تتجاوز ٣٠٪ للعاملين المتفرّغين، وذلك في حالة وجود تفاهم وموافقة مشتركة بين صاحب العمل والعاملة / العامل، وبشرط أن ينطبق التخفيض على جميع العاملات والعاملين في المؤسّسة، بمن فيهم موظفات وموظفي الإدارة. كذلك فإنّ أمر الدفاع رقم ٩ يستحدث أيضاً ٥ برامج لدعم الأجور أو للاستفادة من المنافع المُخصّصة للبطالة، التي يتم توفيرها للموظفات والموظفين في القطاعات المتضرّرة، الرّسميّة منها وغير الرّسميّة، ممّن يستوفون المتطلبات التي أعلنت عنها مؤسسة الضمان الاجتماعي.

وقد تناولت التدابير المُستفيضة الأخرى شبكات الحماية الاجتماعية، والتحويلات النقدية، والضمان الاجتماعي وتخفيف حدّة الفقر، كما وردت بصورة موسّعة في وثيقة البنك الدولي القابلة للتعديل بشأن تدابير الضمان الاجتماعي في ظل جائحة فيروس "كوفيد-١٩" عن الكثير من البلدان في أنحاء العالم، ومنها الأردن (البنك الدولي ٢٠٢٠). وقد وسّع صندوق المعونة الوطنية نطاق تغطيته ليشمل ٢٥ ألف أسرة معيشية أخرى من حيث تقديم المساعدات المالية والعينية إليها (وتشمل هذه المساعداتُ الخبز والمياه وقسائم الأغذية) إلى الأسر المعيشية المنخفضة الدخل، إضافةً إلى تحسين مستوى إدارة أعمال صندوق المعونة الوطنية من خلال التّسجيل الإلكتروني ودفع المساعدات باستخدام التكنولوجية الرّقمية. وكمبادرة تدخل حديثة العهد، استحدث صندوق المعونة الوطنية برنامج تحويلات نقدية جديد يستخدم المحافظ الإلكترونية لمساعدة عمال المياومة، الذين تَضرَّروا مالياً من تفشي فيروس "كوفيد-١٩"، ومن إغلاق الأنشطة الاقتصادية بسبب إجراءات الحجر الصحي. وسوف يُغطّي برنامج التحويلات المذكور حوالي ٢٠٠ ألف أسرة معيشية، حيث ستستفيد ١٠٠ ألف أسرة من المرحلة الأولى. ويُتوقَّع بأن يحتاج هذا البرنامج إلى ٨٢ مليون دينار أردني لتمويل الأُسر المُستهدَفة، ويُعتبر هذا البرنامج أحد البرامج الأوسع نطاقاً التي سبق لصندوق المعونة الوطنية تنفيذه على مدى عدة سنوات. كذلك أعلنت الحكومة بأنّ قاعدة بيانات تسجيل معونة الخبز سوف تُستعمل لتغطية برنامج الطوارئ المؤقت لعمال المياومة، بمبلغ وقدره ٧٠ ديناراً أردنياً (١٠٠ دولار أمريكي تقريباً) في الشهر لكل أسرة مكوّنة من شخصين، وبمبلغ مقداره ١٣٦ ديناراً أردنياً (١٩٣ دولاراً أمريكياً) شهرياً لكل أسرة مكوّنة ٣ أشخاص فأكثر.[٢٣]

لقد كان صندوق المعونة الوطنية، حتّى قبل تفشّي جائحة "كوفيد-١٩"، يوفّر مُخصَّصات نقدية لأكثر من ١٠٥ آلاف عائلة، كما تستفيد ٥٥ ألف عائلة أخرى من البرنامج التكميلي الذي ينفّذه الصندوق. وفي المجموع، فإنّ أكثر من نصف مليون شخص من أفراد الأسر ينتفعون من البرنامجين المذكورين. وإضافةً إلى ذلك، يُوفّر صندوق المعونة الوطنية مُخصّصات نقدية للحالات الطارئة، وبرامج لتوظيف ولتدريب المنتفعين، ودعم مُخصّص لإعادة التأهيل الجسدي للأشخاص ذوي الإعاقة، إلى جانب برنامج دعم الخبز.[٢٤] ولا تزال تُفرَضُ سقوفٌ للأسعار على مختلف السلع، بما في ذلك على الخبز والخضراوات.

وأعلنت مؤسّسة الضمان الاجتماعي بأنّها ستوفّر مساعدات عينية، هدفها الوصول إلى ١٠٠,٠٠٠ أسرة معيشية (وتزويدها بطرود غذائية القيمة النقدية لكل طرد منها تبلغ ٤٠ - ٥٠ دينار أردني) تشمل عائلات هشّة (ضعيفة، قابلة للتأثر ومعرضة للخطر) وتضمّ أفراداً تتجاوز أعمارهم ٧٠ عاماً، كما تضمُّ عمّال مياومة. ووفقاً لأمر الدفاع رقم ٩، فقد جرى توسيع نطاق الفئة المستهدفة، لتشمل أبناء وبنات قطاع غزة، والأردنيّين والأردنيات من الفئات الاقتصادية الهشة، وغير الأردنيين من بنات وأبناء الأمهات الأردنيات. وسيتم تمويل هذا البرنامج بنسبة ٥٠٪ من اشتراكات تأمين الأمومة ضمن إطار مؤسسة الضمان الاجتماعي، وسيتم استخدامه لدعم الفئات الهشّة، وبصورة رئيسة كبار السّن والمرضى. كما سيتم استخدام المبالغ المُخصّصة للتحويلات النقدية والمعونات العينية. ومع ذلك، فإنّ هيئة الأمم المتحدة للمرأة (٢٠٢٠ ب) لَتُلاحِظُ بقلق "عدم إجراء مؤسسة الضمان الاجتماعي دراسات إكتوارية على أثر تحوُّل مسار الأموال من صندوق تأمين الأمومة إلى المساعدات النقدية للأسر المعيشية. ومن المتوقّع أن تنخفض مساهمات صندوق تأمين الأمومة انخفاضاً شديداً ابتداءً من هذا الربع السنوي فصاعداً، الأمر الذي يدعو للتساؤل حول مدى توافرُ السيولة لدى الصندوق، وقدرته على الوفاء بالتزاماته تجاه النساء المؤمّنات اللواتي ينتفعن من الصندوق، وفي التزاماته المستقبلية في إطار النظام (اللائحة) الموجود لدى مكتب رئيس الوزراء بشأن الاستثمار في رعاية الطفولة.

٢٣ https://royanews.tv/news/211931
٢٤ الموقع نفسه.

توصيات لمبادرات التّدخُّل في السياسات الاقتصادية والاجتماعية من منظور النوع الاجتماعي

تُظهرُ التدابير التي تم استعراضها أعلاه بأن الحكومة الأردنية تبذلُ جهوداً جوهرية على صعيد جبهتين، لكي تواجه النتائج الاقتصادية السّلبية لجائحة "كوفيد-١٩"، وهاتان الجبهتان هما:

- اتّخاذ تدابير لتلبية الاحتياجات الأساسية للأسر المعيشية الهشَّة المنخفضة الدّخل من خلال التّحويلات النقدية والعينية، وتوسيع نطاق شبكات الضمان الاجتماعي.
- اتّخاذ تدابير لحماية فرص العمل والدخل لأولئك العاملات والعاملون في القطاع الخاص، ومنهم العاملات والعاملون في القطاع غير المنظم (غير الرسمي)، والعاملات والعاملون لحسابهم الخاص.

ومع ذلك، وبالنظر إلى الحجم الهائل من الفجوات الاقتصادية التي كانت قائمةً مسبقاً بين الجنسين في الأردن، فإنّ هذه التدابير تحتاج إلى تعزيزها بمبادرات تدخُّل لكي تضمن تحقيق انتعاش اقتصادي مستجيب للنوع الاجتماعي. ويجب أن يسعى هذا النّهج للسياسات المُستجيبة للنوع الاجتماعي إلى ضمان التّصدّي للطّلب الآخذ في التّراجع لأشكال كثيرة من العمالة (العمل المدفوع الأجر)، والتّصدّي في الوقت نفسه للطلب الآخذ في الارتفاع، وللظروف الآخذة في التدهور لمختلف أشكال أعمال الرعاية (العمل المنزلي غير المدفوع الأجر، وأعمال الرعاية الرسمية وغير الرسمية المنقوصة الأجر والمدفوعة الأجر). وتُوفّر الجائحة فرصةً "لإزالة الصوّر النّمطية" لأدوار النوع الاجتماعي التي تتجلّى داخل الأسر المعيشية، لا في الأردن فحسب، بل أيضاً في الكثير من أنحاء العالم، ولحشد الرجال والفتيان للتّأكد من أنّهم يؤدّون حصتهم المُنصفة من العمل داخل المنزل، وأنّهم يُخفّفون بعض أعباء الرّعاية التي تقع على عاتق النساء على نحو متفاوت وغير منصف.

وتبعاً لذلك، فقد تمّ أدناه ترتيب عدد من مبادرات التدخل المتعلّقة بالسّياسات حسب أولوياتها، بقصد تحقيق ثلاثة أهداف رئيسة، هي:

- تخفيف وطأة الأثر السّلبي للأزمة الرّاهنة على الوضع الضعيف والهشّ فعلياً للمرأة في سوق العمل في الأردن.

- إعادة تقييم أهمية ومساهمات أعمال الرعاية (التي تؤدّيها المرأة) والتأكد من إعادة توزيعها بطريقة منصفة، لكي يتم منعها من تشكيل عقبة ما، تعترض جانب العرض من العمل (عمل المرأة)

- تحديد وحصر الخيارات الجديدة المتاحة للسياسة الاقتصادية، مثل الاستثمار في اقتصاد الرعاية الذي يتضمّن الطاقة والقدرة الكامنة، لإحداث تأثيرات إيجابية لا للتمكين الاقتصادي للمرأة فحسب، بل للاقتصاد الكلي عن طريق تحفيز فعّال لاستحداث فرص العمل للجميع.

وتقوم التوصيات المتعلقة بالسياسات على الاستنتاجات التي خَلُصت إليها نتائج الدراسة التحليلية أعلاه، كما أنها تعتمد على التّقييمات الحديثة التي أجرتها هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة - المقر الرئيسي (٢٠٢٠ أ، و ٢٠٢٠ ب)، ومنظمة العمل الدولية (٢٠٢٠)، ومؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية (الأونكتاد) (٢٠٢٠)، والبنك الدولي (٢٠٢٠).

تدابير خفض وإعادة توزيع أعمال الرعاية لتحقيق المساواة بين الجنسين والرفاه للجميع

- تنفيذ سياسات هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، الصادرة بعنوان: "السياسات المراعية للأسرة والممارسات الجيدة الأخرى في مكان العمل ضمن سياق فيروس "كوفيد-١٩": الخطوات الأساسية التي يُمكن لأصحاب العمل اتّخاذها"

- منح إجازة رعاية لا للإناث الموظفات في الحكومة فحسب، بل أيضاً، وعلى وجه التحديد، للذكور الموظفين في الحكومة، بحيث تكون مُصمَّمةً على تشجيع الرجال على المشاركة النّشطة في رعاية الأطفال وكبار السّنّ والمرضى.

- توفير ممارسات أُخرى للعمل عن طريق إيجاد توازن بين الحياة العملية والحياة الخاصة، ومن هذه الممارسات مثلاً العمل عن بعد، وتطبيق جداول وساعات العمل المَرِن، وساعات العمل المنظّمة والمدفوعة الأجر، التي تبقى ضمن حدود ساعات العمل القانونية الأسبوعية، وذلك بهدف تلبية احتياجات كلّ من الموظفات الحكوميات والموظفين الحكوميين، ممّن لديهنّ وممَّن لديهم مسؤوليات رعاية.

- تشجيع صاحبات وأصحاب العمل في القطاع الخاص على اتّباع الممارسات التي تُحقّق التوازن بين الحياة العملية والحياة الخاصة في القطاع العام، حسبما تم شرحه أعلاه، وتكليفهم بتطبيق تلك الممارسات، ومنها العمل على منح إجازات الرعاية، وتطبيق ساعات العمل المنظّمة والمدفوعة الأجر

– التي تبقى ضمن حدود ساعات العمل القانونية الأسبوعية، وتطبيق جداول العمل المرن والعمل عن بعد، مع إيلاء اهتمام خاص بتشجيع الرّجال على القيام بحصّتهم المتساوية مع حصة النساء في العمل غير المدفوع الأجر في المنزل.

- دعم نظام التعليم المدرسي الإلكتروني لأجل تنفيذ المزيد من مبادرات التدخل المهنية الشمولية التي توفّر الخدمات لجميع الأطفال (ومنهم الأطفال في سنّ مرحلة ما قبل المدرسة من ٤ إلى ٦ سنوات)، وذلك برؤية تهدف إلى توفير الخدمات التي تجعل الأطفال أقلّ اعتماداً على وقت الوالدين.

- التّنسيق مع البلديات المحلّية للحصول على خدمات دعم مهنيّة شموليّة لكبار السّن تهدف إلى تلبية احتياجاتهم في مجال التّسوّق، وتوفير الاستشارات الطبية والنفسية، والاحتياجات الأخرى لهم، نساءً ورجالاً.

- التّحسين من مستوى توفير خدمات الرعاية الصحية الإلكترونية والمباشرة للمرضى.

- وضع وتطوير حملة تواصُل، لتشجيع وتحفيز مشاركة الرجال والفتيان في العمل غير المدفوع الأجر استناداً إلى الممارسات الذُّكوريّة الإيجابية، وتشمل تعليم الأطفال أثناء فترة الحجر الصحي داخل البيت.

- شمول قسائم رعاية الأطفال التي تستعملها بعض البلدان الأخرى مثل إيطاليا وبولندا (ويمكن لهذه القسائم أن تشتمل على توفير الرعاية الإلكترونية، مع تقديم الدعم للتعليم الإلكتروني)؛ إضافةً إلى اتّخاذ التدابير الخاصة برعاية كبار السّن، وذوي الأمراض المُزمنة الذين يُشكّلون معظم الفئات الهشّة في مواجهة العدوى بالوباء؛ ولديهم بالتالي احتياجات إضافية في مجال الرعاية.

- ضرورة قيام دائرة الإحصاءات العامة، على المدى المتوسط، بالتخطيط لإجراء مسح استعمال الوقت بطريقة ملائمة في الأردن، باستخدام أسلوب اليوميات الشخصية الزمنية.

توفير الحماية والدعم للعاملات والعاملين في قطاعي الصحة والتعليم

- التأكد من إدراج احتياجات الممرضات والممرضين والأطباء، ذكوراً وإناثاً، في كلّ جانب من جوانب جهود الاستجابة للجائحة؛ ولا سيّما من حيث توفير الأجهزة الطبية البالغة الأهمية، والتي تكون هذه الكوادر الطبية في أمس الحاجة إليها؛ وإشراك أصواتها لكي تُشكّل الأساس في عملية تصميم السياسات.

- التّأكّد من تلبية احتياجات المعلمات والمعلمين، ومساعدات المعلمات ومساعدي المعلمين، والمديرات والمديرين، والكوادر الإدارية والمساندة - إناثاً وذكوراً، في تطوير نُظُم التعليم الإلكتروني، ودعم العاملات والعاملين في مجالات التعليم، من حيث تحسين تصميم وتنفيذ برامج التعليم المدرسي الإلكتروني.

- التّأكد من أنّ العاملات والعاملين في مجال التعليم، والمُستَخدمات والمُستخدَمين في المدارس الخاصة التي تباطأت أنشطتهم يستلمن ويستلمون المستحقات المُنصفة وفق أمر الدفاع رقم ٦ وأمر الدفاع رقم ٩.

- ترتيب أولويات التوعية الفعّالة بالتعليم المدرسي الإلكتروني للأطفال المحرومين (الأقل حظّاً) اقتصاديّاً، ذكوراً وإناثاً، وتنفيذ مبادرات التّدخُّل الهادفة إلى تعويض أي جوانب قُصور في فترة ما بعد الجائحة.

التّدابير المتعلّقة بحماية العمالة والمُستجيبة توفير إدارة واستجابة للأزمات على نحو تكون فيه متكاملةً وشاملةً للنوع الاجتماعيللنوع الاجتماعي

- وضع وتطوير آلية متابعة وتقييم مُستجيبة للنوع الاجتماعي لتنفيذ أمري الدفاع رقم ٦ ورقم ٩، مع الأخذ في الحسبان مختلف أنواع التمييز المبني على الجنس، التي تواجهها المرأة.

- وضع وتطوير نهج آمن وسرّيّ وفعّال لتقديم الشكاوى، وتوفير الدعم القانوني في تقديم الشكاوى ضد الجهات المُخالفة من القطاع الخاص.[٢٥]

- تصميم حملات لرفع مستوى الوعي تستهدف النساء لاطلاعهنّ على حقوقهنّ ومسؤولياتهنّ، وعلى أهمية شمولهنّ في الضمان الاجتماعي، وكيفية الاستجابة لحالات المُخالفة لأحكام أوامر الدفاع، على ضوء الارتباك الذي أعرب عنه الجمهور، والذي نشأ عن أوامر الدفاع، وعن الافتقار إلى الوضوح.

- التّأكد من فعّالية رصد وتنفيذ التدابير الحكومية لتقليص مستوى هشاشة العاملات والعاملين في القطاع غير الرسمي كعاملات وعاملين بأجر من دون عقود عمل قانونية أو تغطية بالضمان الاجتماعي، والعاملات والعاملين لحسابهم الخاص (بمن فيهن العاملات والعاملين في المنازل)، وتقديم دفعات تعويض حيثما تقتضي الضرورة ذلك.

- دعم مشاركة المرأة في القطاعات غير التقليدية. وكما نستطيع مشاهدته من الاستنتاجات، فإن أكثر من نصف النساء العاملات يعملن في قطاعي التعليم والصحة. ومن المهمّ للمرأة أن تدخل إلى القطاعات غير التقليدية، وأن تبقى فيها لأجل تنويع مشاركتها ومساهمتها التقليدية.

- رصد ودعم صاحبات وأصحاب العمل (ومن بينهم الأسر المعيشية بصفتها من أصحاب العمل الذين يُشغّلون عاملات وعمال المنازل)، وكذلك رصد ودعم العاملات والعاملين لحسابهم الخاص، لكي ينفّذوا ممارسات العمل الملائمة على ضوء التباعد الاجتماعي، والحجر الصحي، والتدابير الأخرى الضرورية في مجال الصحة والسلامة، والتّأكّد من أنّ جميع العاملات والعاملين تتوافر لهم، ذكوراً وإناثاً، إمكانية الوصول إلى تدابير الحماية الضرورية لسلامتهن ولسلامتهم، بما في ذلك الإجازات المرضية المدفوعة الأجر، بصورة مستقلة عن ترتيبات توظيفهنّ وتوظيفهم.

- اتّخاذ تدابير خاصّة لدعم منشآت الأعمال الصغيرة والمتوسطة الحجم التي تأثّرت سَلباً من الجائحة، مع التّركيز بصورة خاصّة على أنشطة الأعمال التي تملكها النساء؛ ومن هذه التدابير على سبيل المثال الخصومات الضريبية، والدعم الفني، والتدريب في مجال التكنولوجية الرقمية، وأنشطة الأعمال الإلكترونية حيثما كان ممكناً، وتأجيل سداد الديون على منشآت الأعمال الهشّة، وغير ذلك.

التدابير المتعلقة بالحماية الاجتماعية والمُستجيبة للنوع الاجتماعي

- يجب على مؤسسة الضمان الاجتماعي الوفاء بالتزاماتها نحو زيادة توافر مرافق رعاية الأطفال، واعتبار هذه المسألة من الأولويات الوطنية وفق قانون الضمان الاجتماعي.

- وضع وتطوير آلية رصد مُستجيبة للنوع الاجتماعي لبرامج الحماية الاجتماعية، بالأخذ بعين الاعتبار مختلف أولويات واحتياجات النساء والرجال، وتبعات برامج الحماية القائمة على تباينات النوع الاجتماعي.
- إدماج أدوات النوع الاجتماعي في برامج الحماية الاجتماعية عند تصميمها. فعلى سبيل المثال، تضمّنت الأنشطةُ الاقتصاديةُ المُستثناة من برامج الحماية الاجتماعية المُدخَلة حديثاً، الأنشطة الاقتصادية التي يتركّزُ وجود النساء فيها، والتي يواجهن فيها ظروف عمل صعبة، مثل قطاع التعليم المبكر، وعاملات وعمال المنازل.

- إجراء دراسة تحليلية مبنية على النوع الاجتماعي لقاعدة بيانات القطاع غير المنظم (غير الرسمي) من خلال البيانات التي جمعتها مؤخّراً مؤسسة الضمان الاجتماعي، مع الأخذ بعين الاعتبار أنّ الكثير من النساء العاملات في القطاع غير الرسمي أكثر تعرُّضاً لأنواع الاستغلال، وللعمل في بيئات عمل غير صحية، ولانتهاكات العمل. ومن المُهمّ للغاية إجراء دراسة تحليلية لقاعدة البيانات هذه لفهم هذه الفئة السكانية على نحو أفضل، وتحديد الفجوات في النوع الاجتماعي، ووضع وتطوير توصيات للسياسات والبرامج المستندة إلى أدلة الإثبات.

- يجب تعريف "ربّ الأسرة" بحيث يتضمّن مختلف أنواع الأسر المعيشية التي ربّاتها إناث: مُطلّقات، أرامل وعازبات، وذلك لكي يتأهلّن للحصول على المنافع التي يحصل عليها أرباب الأسر المعيشية الذكور، على قدم المساواة معهم.

---

٢٥ أنشأت وطوّرت وزارة العمل موقعاً إلكترونياً تستطيع الموظفات والموظفون من خلاله تقديم الشكاوى في حال وجود مخالفات لقانون العمل، ولكن يوجد الكثير من التقارير التي تدعو إلى تعزيز فاعلية النّهج.

- ضرورة زيادة وتحسين مستوى القدرات اللازمة للتّصدّي للعنف المبني على النوع الاجتماعي على ضوء ما يفيد بأن ظروف الجائحة والفترات الطويلة من الحجر الصحي المنزلي تزيد من خطر العنف المنزلي.

سياسات الاقتصاد الكلي المستجيبة للنوع الاجتماعي

- يجب أن تسترشد قرارات الإنفاق من المالية العامة بمنهجية وأدوات الموازنات المستجيبة للنوع الاجتماعي، وذلك لضمان تخصيص موارد مالية منصفة للجنسين فيما يتعلّق بالاستجابة لفيروس "كوفيد-١٩".

- يُعتبر قرارُ استعمال نصف إيرادات صندوق تأمين الأمومة، كمصدر للدفعات النقدية لكبار السّن والمعرّضين للمخاطر الاقتصادية، مثالاً جيداً على الافتقار إلى منظور وضع الموازنات المراعية للنوع الاجتماعي. فصندوق تأمين الأمومة هو أحد أشكال التوفير، على المستوى الوطني، للأمّهات ورعاية الأطفال، التي يجب أن تُستخدَم كمصدر للإنفاق بهدف دعم الإناث العاملات ممّن يضطّلعن بمسؤوليات تتعلّق بالرّعاية، ولا سيّما العاملات منهنّ في القطاع غير الرسمي، والعاملات لحسابهنّ الخاص.

- يتعيّن تنفيذ سياسات المالية العامة التّوسّعية، التي ترافقها سياسة نقدية تيسيريَّة، بمنظور خاص بالنوع الاجتماعي، وبطريقة تُرتّب أولويات الاستثمار في البنية التحتية لخدمات الرعاية الاجتماعية على المستوى الوطني (شبكة خدمات على المستوى الوطني في مجالات الصحة، والتعليم، ورعاية الأطفال، وخدمات الرعاية الطويلة الأمد لكبار السّن وذوي الإعاقة والمرضى).

- يجب عمل ترتيبات الأولويات المالية هذه لا على ضوء آثار المساواة بين الجنسين المترتّبة على مثل هذه الاستثمارات العامة فحسب، بل أيضاً لأجل تحقيق نتائجها الكلية الإيجابية على صعيد الاقتصاد الكلي، وعلى الصعيد الاجتماعي؛ ومن هذه النتائج استحداث فرص عمل قوية، وتحسين المساواة الاجتماعية الاقتصادية فيما بين الأطفال والنساء والأسر المعيشية، ورأس المال البشري الطويل الأمد، والآثار الانتشارية للإنتاجية، وإمكانية الحدّ من الفقر.

- يجب استخدام برامج فرص العمل المجتمعية مع التّركيز على قطاعات الرعاية، مما يُوجب رفع كفاءة المهارات للعاطلين وللعاطلين عن العمل لفترة طويلة الأمد، وذلك كسياسة نشطة لسوق العمل.[٢٠]

توفير إدارة واستجابة للأزمات على نحو تكون فيه متكاملةً وشاملةً للنوع الاجتماعي

- التأكد من شمول المنظمات النسائية، والفئات والشبكات المجتمعية ذات القيادات النسائية، والنساء المنتميات إلى الفئات المهمّشة في آليات صناعة قرارات الاستجابة والتعافي، للتمكين من إدراج منظور النوع الاجتماعي في صناعة قرارات الاستجابة والتعافي، وللإقرار بأنّ معظم الأطراف المُقدّمة للرعاية من النساء، وبأنّ تقديم الرعاية يُعرّض المرأة لخطر متعاظم.

- ضرورة وضع خطط للتعافي طويلة الأمد بمنظور اجتماعي متين، عن طريق النظر في الأدوار والتّوقّعات والاحتياجات والتّحدّيات المختلفة للرجال والنساء. ويجب أن تهدف تلك الخطط إلى التّغلّب على التحدّيات، وتشجيع الشمول بغية خفض أثر الركود الاقتصادي المتوقّع، والمبني على النوع الاجتماعي، وضمان عدم ترك المرأة خلف الرّكب أكثر فأكثر على صعيد التقدّم المُحرز نحو تحقيق أهداف التنمية المستدامة.

- مناشدة القطاع الخاص لإدراج منظور النوع الاجتماعي في استجابته لفيروس "كوفيد-١٩"، الأمر الذي يضمن المبادرة إلى بناء الخبرات الواسعة في النوع الاجتماعي ضمن قدرات فرق الاستجابة، وتضمين أبعاد النوع الاجتماعي في خطط الاستجابة والتّعافي.

---

٢٠ انظر إلى برنامج الأعمال المجتمعية لدى مقدونيا، إحدى جمهوريات يوغسلافيا السابقة كمثال

المراجع

البنك المركزي الأردني (٢٠٢٠)، تدابير البنك المركزي الأردني للتّصدّي لأثر فيروس «كوفيد-١٩» على الاقتصاد الوطني (أبريل / نيسان ٢٠٢٠)

منظمة العمل الدولية (٢٠٢٠)، فيروس «كوفيد-١٩» وعالم العمل: الآثار والاستجابات، جنيف: منظمة العمل الدولية (مارس / آذار ٢٠٢٠)

دائرة الإحصاءات العامة الأردنية، مسح العِمالة والبِطالة لعام ٢٠١٩.

مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية (الأونكتاد) (٢٠٢٠)، صدمة فيروس «كوفيد-١٩» للبلدان النامية: نحو برنامج «مهما يُكلّف الأمر» لثُلثي سكان العالم الذين يُتركون حالياً خلف الرّكب، جنيف: الأونكتاد (مارس / آذار ٢٠٢٠).

هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (٢٠٢٠أ) المرأة وفيروس «كوفيد-١٩»: خمسة أشياء تستطيع الحكومات عملها الآن.

هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (٢٠٢٠ب) السياسات المراعية للأسرة والممارسات الجيدة الأخرى في مكان العمل في سياق فيروس «كوفيد-١٩»: الخطوات الأساسية التي تستطيع صاحبات وأصحاب العمل اتّخاذها. نيويورك: هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. مكتب الأردن. (٢٠٢٠أ) «كوفيد-١٩» والنوع الاجتماعي: توصيات فورية للتخطيط والاستجابة في الأردن. عمان: هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

البنك الدولي. (٢٠٢٠). الحماية الاجتماعية واستجابات فرص العمل «لكوفيد-١٩»: استعراض آني للتدابير القُطرية، «ورقة عمل قابلة للتعديل»، النسخة ٣ (٣ أبريل / نيسان، ٢٠٢٠) واشنطن، العاصمة: البنك الدولي

هيئة الأمم المتحدة للمرأة، هي هيئة منظمة الأمم المتحدة المعنية بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. وتعد الهيئة النصير العالمي لقضايا المرأة والفتاة، حيث نشأت لغرض تسريع وتيرة التقدم في تلبية احتياجاتهن على الصعيد العالمي.

تدعم هيئة الأمم المتحدة للمرأة الدول الأعضاء في الأمم المتحدة في وضع معايير عالمية لتحقيق المساواة بين الجنسين؛ إذ تعمل مع الحكومات والمجتمع المدني على وضع القوانين والسياسات والبرامج والخدمات اللازمة لتنفيذ هذه المعايير. وتقف الهيئة وراء مشاركة المرأة على قدم المساواة في جميع جوانب الحياة، مع التركيز على خمسة مجالات ذات أولوية: تعزيز قيادة المرأة ومشاركتها؛ إنهاء العنف ضد المرأة؛ إشراك المرأة في جميع جوانب عمليات السلام والأمن؛ تعزيز التمكين الاقتصادي للمرأة؛ وجعل المساواة بين الجنسين هدفاً أساسيا في التخطيط والميزانية الإنمائية الوطنية. كما تقوم هيئة الأمم المتحدة للمرأة بتنسيق ودعم عمل منظومة الأمم المتحدة في تعزيز المساواة بين الجنسين.

هيئة الأمم المتحدة للمرأة

هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين و تمكين المرأة

أم أذينة شارع جدة مبنى رقم ٦

ص.ب ٨٣٣٠٨٩٦ عمان ١١١٨٣

www.jordan.unwomen.org/en

www.facebook.com/unwomenjordan

www.twitter.com/unwomenjordan