

جامعة اليرموك

كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية

قسم الاقتصاد

# التمييز الأجنبي بين الذكور والإناث في سوق العمل

الأردني

إشراف:

الأستاذ الدكتور حسين الطلافحة

إعداد:

ابتهاال منظوم مرواشده

# التمييز الأجنبي بين الذكور والإناث في سوق العمل الأردني

إعدادة:

ابتهال منظوم مرواشده

بكالوريوس اقتصاد - جامعة اليرموك - ١٩٩٨

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الاقتصاد - جامعة اليرموك - ٢٠٠٢

لجنة المناقشة:

الأستاذ الدكتور حسين الطلافة .....  
رئيساً ..... ٤/٥/٠٢

الأستاذ الدكتور رياض المومني .....  
عضواً ..... ٤/٥/٠٢

الأستاذ الدكتور وليد حميدات .....  
عضواً ..... ٤/٥/٠٢

الأستاذ الدكتور فتحي العاروري .....  
عضواً ..... ٤/٥/٠٢

## الإهداء

إلى الذين نرمرعوا الشمس في قلبي

إلى والدي ووالدتي

إلى أخي محمد

إلى أختي دعاء

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

## شكر وتقدير

بعد انتهائي من هذه الدراسة بفضل من الله وتوفيق منه، أتوجه بالشكر الجزيل إلى مشرفي الأستاذ الدكتور حسين الطلائحة الذي كرم من وقته وجهده الكثير، فكان كل الفضل لتصانحه المنزهة، وعلمه الفرات في إظهار هذه الرسالة بشكلها ومضمونها الحاليين .  
كذلك أقدم بالشكر وعظيم الامتنان للأستاذ الدكتور رياض المومني والأستاذ الدكتور وليد حميدات والأستاذ الدكتور فتحي العامر ومري لتفضلهم بقراءة فصول رسالتي وقبول مناقشتها .  
وأقدم بشكري الجزيل كذلك إلى جميع أعضاء الهيئة التدريسية في قسم الاقتصاد .  
كما أنني أشكر كل من ساعدني على إنجاز هذا العمل وأخص بالذكر السيدة إكليل العرفي والسيد يزيد العمري من دائرة الإحصاءات العامة، والأسرة مريدة البشبي من ديوان الخدمة المدنية، والسيد وليد مرواشده، والسيدة منار ملكاوي، والسيدة مها مرواشده، والسيد مرعد الحموري، وشكر خاص للصديقة ندى حاملة سكرتيرة قسم الاقتصاد، وجميع زملاء من طلبة الدراسات العليا في قسم الاقتصاد .

ابتهاج مرواشده

تموز ٢٠٠٢

## فهرس المحتويات

الصفحة	الموضوع
ج	الإهداء
د	شكر وتقدير
هـ	فهرس المحتويات
ز	فهرس الجداول
ط	فهرس الملاحق
ك	الملخص
١	الفصل الأول: المقدمة
١	١-١ تمهيد
٢	٢-١ هدف الدراسة
٣	٣-١ أهمية الدراسة
٣	٤-١ منهجية الدراسة
٦	٥-١ المعلومات الإحصائية
٧	٦-١ تسلسل الدراسة
٨	٧-١ محددات الدراسة
١٠	الفصل الثاني: مدخل نظري حول التمييز
١٠	١-٢ مقدمة
١١	٢-٢ نظريات التمييز
١١	١-٢-٢ تمييز قبل دخول سوق العمل
١١	٢-٢-٢ تمييز العامل
١٢	٣-٢-٢ تمييز المستهلك
١٢	٤-٢-٢ التمييز الحكومي
١٢	٥-٢-٢ التمييز الإحصائي
١٣	٦-٢-٢ تمييز المستخدم
١٧	٣-٢ تقدير التمييز
٢٢	٤-٢ الدراسات السابقة
٣٠	الفصل الثالث: الذكور والإناث في سوق العمل الأردني
٣٠	١-٣ مقدمة
٣٠	٢-٣ هيكل العمالة

٣٠	١-٢-٣ التوزيع الكلي
٣١	٢-٢-٣ التوزيع القطاعي
٣٧	٣-٢-٣ التوزيع المهني
٤٥	٤-٢-٣ التوزيع التعليمي
٤٦	٣-٣ الباحثون عن عمل والمشتغلون
٤٨	٤-٣ البطالة
٥٠	٥-٣ مؤشرات على الإنتاجية (سمات شخصية)
٥٢	٦-٣ الخلاصة
٥٦	الفصل الرابع: الأجور والتمييز الأجرى بين الذكور والإناث
٥٦	١-٤ مقدمة
٥٦	٢-٤ التحليل الوصفي
٥٦	١-٢-٤ تباين الأجور على المستوى الكلي
٥٨	٢-٢-٤ تباين الأجور على المستوى القطاعي
٦٥	٣-٢-٤ تباين الأجور على المستوى المهني
٧١	٤-٢-٤ التمييز الوظيفي
٧٣	٣-٤ التحليل القياسي
٧٣	١-٣-٤ تأثير الجنس على الإيرادات
٧٤	٢-٣-٤ التمييز الأجرى لعام ٢٠٠٠
٧٧	٣-٣-٤ التمييز الأجرى لعام ٢٠٠١
٨٠	٤-٣-٤ التمييز الأجرى والتمييز في التوظيف (أثر البطالة)
٨٠	٥-٣-٤ تأثير الجنس على الإيرادات
٨١	٦-٣-٤ البطالة والتمييز الأجرى لعام ٢٠٠٠
٨٦	الفصل الخامس: النتائج والتوصيات
٨٦	١-٥ النتائج
٨٩	٢-٥ التوصيات
٩٠	المراجع
٩٦	الملاحق
١١٥	الملخص باللغة الإنجليزية

Arabic Digital Library @ Armouh University

## فهرس الجداول

الصفحة	الجدول
٣١	(١-٣) عدد العمال ونسبة الذكور للإناث للفترة (١٩٨٣-١٩٩٩)
٣٢	(١-٣) عدد العمال حسب الجنس والنشاط الاقتصادي الرئيسي للفترة (١٩٨٣-١٩٩٩)
٣٥	(٣-٣) نسبة عدد العمال لمجموع العاملين حسب الجنس والنشاط الاقتصادي الرئيسي للفترة (١٩٨٣-١٩٩٩)
٣٩	(٤-٣) عدد العمال حسب الجنس والمهنة الرئيسية للفترة (١٩٩٠-١٩٩٩)
٤٤	(٥-٣) نسبة عدد العمال لمجموع العاملين حسب الجنس والمهنة الرئيسية للفترة (١٩٩٠-١٩٩٩)
٤٥	(٦-٣) عدد العمال حسب الجنس والمستوى التعليمي للفترة (١٩٩٢-١٩٩٨)
٤٦	(٧-٣) الباحثون عن عمل والمشتغلون ونسبة التشغيل للذكور والإناث المسجلين لدى وزارة العمل للفترة (١٩٨٩-٢٠٠٠)
٤٧	(٨-٣) المتقدمون للعمل والمعيّنون ونسبة التعيين للذكور والإناث المسجلين لدى ديوان الخدمة للفترة (١٩٩٥-٢٠٠١)
٤٨	(٩-٣) معدل البطالة بين الذكور والإناث لعدة سنوات
٤٩	(١٠-٣) عدد المتعطلين حسب الجنس والمستوى التعليمي لعدة سنوات
٥١	(١١-٣) نسبة الملتحقين بالتعليم العالي للسكان من ١٨-٢٤ سنة حسب الجنس للفترة (١٩٩٠-٢٠٠٠)
٥٢	(١٢-٣) نسبة السكان الذكور إلى الإناث في سن العمل للفترة (١٩٩٢-٢٠٠٠)
٥٧	(١-٤) متوسط الأجر الشهري للعامل بالدينار الأردني ونسبة أجور الذكور للإناث وفرق الأجور للفترة (١٩٧٩-١٩٩٩)
٥٨	(٢-٤) متوسط الأجر الشهري للعامل بالدينار الأردني حسب الجنس والنشاط الاقتصادي الرئيسي للفترة (١٩٧٩-١٩٩٩)
٦٣	(٣-٤) نسبة أجور الذكور لأجور الإناث حسب النشاط الاقتصادي الرئيسي للفترة (١٩٧٩-١٩٩٩)

- ٦٥ (٤-٤) متوسط الأجر الشهري للعامل بالدينار الأردني حسب الجنس والمهنة الرئيسية للفترة (١٩٩٠-١٩٩٩)
- ٦٨ (٥-٤) نسبة أجور الذكور لأجور الإناث حسب المهنة الرئيسية للفترة (١٩٩٠-١٩٩٩)
- ٦٩ (٦-٤) التوزيع النسبي (%) للذكور والإناث في المهن الرئيسية حسب فئات الدخل لعام ٢٠٠٠
- ٧٠ (٧-٤) التوزيع النسبي (%) للذكور والإناث في المهن الرئيسية حسب فئات الدخل لعام ٢٠٠١
- ٧٢ (٨-٤) العاملون في قطاع التعليم وأجورهم حسب الجنس للفترة (١٩٩٢-١٩٩٩)
- ٧٤ (٩-٤) نتائج تقدير دالة الكسب للعامين ٢٠٠٠ و ٢٠٠١
- ٧٥ (١٠-٤) جزء من نتائج تقدير معادلتني الكسب للذكور والإناث لعام ٢٠٠٠ حسب القطاع والمحافظات
- ٧٦ (١١-٤) اختلاف الإنتاجية والتميز الأجرى عام ٢٠٠٠ حسب القطاع والمحافظات (جزء من التقدير)
- ٧٧ (١٢-٤) جزء من نتائج تقدير معادلتني الكسب للذكور والإناث لعام ٢٠٠١ حسب القطاع والمحافظات
- ٧٩ (١٣-٤) اختلاف الإنتاجية والتميز الأجرى عام ٢٠٠١ حسب القطاع والمحافظات (جزء من التقدير)
- ٧٩ (١٤-٤) اختلاف الإنتاجية والتميز الأجرى عام ٢٠٠٠ و ٢٠٠١ حسب القطاع والمحافظات
- ٨١ (١٥-٤) نتائج تقدير دالة الكسب لعام ٢٠٠٠ مع أخذ معدلات البطالة بعين الاعتبار
- ٨٢ (١٦-٤) جزء من نتائج تقدير معادلتني الكسب المعدلة للبطالة لعام ٢٠٠٠ حسب القطاع والمحافظات
- ٨٤ (١٧-٤) اختلاف الإنتاجية والتميز الأجرى في ظل البطالة عام ٢٠٠٠ حسب القطاع والمحافظات (جزء من التقدير)
- ٨٤ (١٨-٤) تقدير التمييز الوظيفي عام ٢٠٠٠ حسب القطاع والمحافظات



## فهرس الملاحق

الصفحة	الملحق
٩٧	(١) تقدير دالة الكسب للذكور والإناث لعام ٢٠٠٠
٩٨	(٢) تقدير دالة الكسب للذكور والإناث في القطاع الحكومي لعام ٢٠٠٠
٩٩	(٣) تقدير دالة الكسب للذكور والإناث في القطاع الخاص لعام ٢٠٠٠
١٠٠	(٤) تقدير دالة الكسب للذكور والإناث في محافظات الوسط لعام ٢٠٠٠
١٠١	(٥) تقدير دالة الكسب للذكور والإناث في محافظات الشمال لعام ٢٠٠٠
١٠٢	(٦) تقدير دالة الكسب للذكور والإناث في محافظات الجنوب لعام ٢٠٠٠
١٠٣	(٧) تقدير دالة الكسب للذكور والإناث لعام ٢٠٠١
١٠٤	(٨) تقدير دالة الكسب للذكور والإناث في القطاع الحكومي لعام ٢٠٠١
١٠٥	(٩) تقدير دالة الكسب للذكور والإناث في القطاع الخاص لعام ٢٠٠١
١٠٦	(١٠) تقدير دالة الكسب للذكور والإناث في محافظات الوسط لعام ٢٠٠١
١٠٧	(١١) تقدير دالة الكسب للذكور والإناث في محافظات الشمال لعام ٢٠٠١
١٠٨	(١٢) تقدير دالة الكسب للذكور والإناث في محافظات الجنوب لعام ٢٠٠١
١٠٩	(١٣) تقدير دالة الكسب للذكور والإناث المعدلة لنسب البطالة لعام ٢٠٠٠
١١٠	(١٤) تقدير دالة الكسب للذكور والإناث المعدلة لنسب البطالة في القطاع الحكومي لعام ٢٠٠٠
١١١	(١٥) تقدير دالة الكسب للذكور والإناث المعدلة لنسب البطالة في القطاع الخاص لعام ٢٠٠٠

- ١١٢ (١٦) تقدير دالة الكسب للذكور والإناث المعدلة لنسب البطالة فسي  
محافظات الوسط لعام ٢٠٠٠
- ١١٣ (١٧) تقدير دالة الكسب للذكور والإناث المعدلة لنسب البطالة فسي  
محافظات الشمال لعام ٢٠٠٠
- ١١٤ (١٨) تقدير دالة الكسب للذكور والإناث المعدلة لنسب البطالة فسي  
محافظات الجنوب لعام ٢٠٠٠

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

## التمييز الأجرى بين الذكور والإناث في سوق العمل الأردني

### الملخص

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل تباين الأجر بين الذكور والإناث في سوق العمل الأردني من خلال تقدير ما تبرره السمات الشخصية - والتي قد تعكس الإنتاجية - من تباين في الأجر، والتمييز الأجرى.

ولقد تبين من خلال هذه الدراسة تباين أعداد العاملين من الذكور والإناث، وقد رافق هذا الاختلاف في أعداد العاملين ارتفاع المستوى التعليمي للإناث المتعطلات والعاملات بالمقارنة مع الذكور، وكذلك ارتفاع نسب البطالة بين العاملات من الإناث بالمقارنة مع الذكور.

كما بينت هذه الدراسة أن متوسط أجر الذكور يزيد عن متوسط أجر الإناث، وقد بلغ متوسط الأجر الشهرية للذكور ٢٢٧ ديناراً عام ١٩٩٩، في حين بلغ للإناث ٢٠١ ديناراً لنفس العام، وتباين الأجر بدا واضحاً على مستوى القطاعات الاقتصادية خصوصاً في قطاع الصناعة، والمهن الرئيسية خصوصاً في التشريع والإدارة العليا.

وقد تم تحليل تباين الأجر باستخدام بيانات مقطعية للعامين ٢٠٠٠ و ٢٠٠١ من مسح العمالة والبطالة ومن خلال معادلة (Mincer) للكسب، إلى جزء يفسر اختلاف الإنتاجية وجزء غير مفسر لا يبرره سوى التمييز الأجرى، فتبين أن الإناث تمتلك سمات شخصية كالتعليم والخبرة تنعكس على الإنتاجية وتكون تلك التي يمتلكها الذكور، وفي الوقت ذاته كان هناك تمييز أجرى لصالح الذكور بلغ ١٨% عام ٢٠٠٠ و ٢١% عام ٢٠٠١ على المستوى الكلي لسوق العمل الأردني.

ولما كان التمييز الأجرى بين الذكور والإناث قد لا يمارس مباشرة من خلال الأجر الأقل للإناث، وإنما بإتاحة فرص أقل لتوظيف الإناث، فقد تم تعديل الأجر لعام ٢٠٠٠ لمعدلات

البطالة، كي يعكس التمييز الأجرى تباينا في الأجر غير مبرر بزيادة الإنتاجية لدى الذكور، وتباينا في الأجر ناتج عن التحيز في عملية التوظيف ضد الإناث. وأخيرا أوصت الدراسة بضرورة تبني السياسات والقوانين التي تعيد على ربط الأجر بالإنتاجية ومراقبة عمليات التوظيف والترقية.

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

## الفصل الأول

### المقدمة

#### ١-١ تمهيد

تتباين الأجور بين الذكور والإناث في معظم أنحاء العالم، ففي الولايات المتحدة تزيد أجور الذكور في المتوسط عن أجور الإناث، وكذلك في ألمانيا والمملكة المتحدة وأستراليا والسويد والنمسا وغيرها من الدول (F. Blau and L. Kahn)<sup>١</sup>، ويعزو الاقتصاديون هذا التباين إلى اختلاف الإنتاجية أو إلى التمييز الأجرى، إلا أن جميع الدراسات حول تباين الأجور (منها دراسة قام بها (S. Horton) عن المرأة في سوق العمل في شرق آسيا<sup>٢</sup> ودراسة عن "كوناكري" و"كينيا" قام بها (P. Glick and D. Sahn)<sup>٣</sup>)، تبين أن اختلاف الإنتاجية لا يبرر كامل التباين في الأجور بين الذكور والإناث، لذلك يفسر الجزء الباقي والأكبر من فروقات الأجر هذه بالتمييز الأجرى.

ولا يختلف الأمر كثيرا في الدول العربية، فنجد وعلى سبيل المثال أن التمييز يمارس على العمالة غير الكويتية التي تعمل في الكويت<sup>٤</sup>. وفي الأردن يزيد متوسط أجور الذكور عن أجور الإناث بمبلغ ٢٦ ديناراً شهرياً في عام ١٩٩٩، وقد تراوح هذا الفارق بين ١٢ ديناراً و ٣٧ ديناراً شهرياً خلال الفترة ١٩٧٩-١٩٩٩، ويمثل هذا الفارق ما نسبته ١٣% عام ١٩٩٩، ولنفس الفترة (١٩٧٩-١٩٩٩) تتراوح نسبة زيادة أجور الذكور عن أجور الإناث بين ١٢% و ٢٩%.

وعلى الرغم من الاهتمام الكبير بقضايا المرأة في الأردن، إلا أن هذا التباين في الأجور لم يلق الاهتمام والدراسة، حيث لم يتوفر سوى النزر اليسير من الدراسات والتي خلت بدورها من أية مناقشة مهمة لفروقات الأجر بين الذكور والإناث.

ويمكن تفسير فرق الأجور بين فئتين من العمال باختلاف القدرات (الإنتاجية) الناتجة عن اختلاف التعليم والتدريب والخبرة وغير ذلك من السمات المرتبطة بالإنتاجية، فإذا اختلفت الأجور بين فئتين من العمال يمتلكون القدرات ذاتها، فهذا يعني وجود ما يعرف بالتمييز الأجرى. وإذا اختلفت الأجور بسبب التحيز في منح الوظائف، بحيث تتركز إحدى الفئات في وظائف معينة، تزيد عرض العمالة فيها، فنقل الأجور وتزيد البطالة، فهذا يعني وجود ما يعرف بالتمييز الوظيفي، وإذا اختلفت الأجور بسبب التحيز في عدد الوظائف المتاحة، فهذا يعني وجود ما يعرف بالتمييز التوظيفي.

## ٢-١ هدف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل تباين مستوى الأجور بين الذكور والإناث من خلال تقدير هذا الفارق وفصل الأسباب الاقتصادية لتباين الأجور (اختلاف الإنتاجية) عن التمييز. كما تهدف هذه الدراسة إلى تقدير فرق الأجور في سوق العمل الأردني بين الذكور والإناث الذي يفسره التمييز الأجرى مع الأخذ بعين الاعتبار التباين الكبير في معدلات البطالة بين الذكور والإناث والتي تعكس تمييزاً توظيفياً.

### ٣-١ أهمية الدراسة

تأتي أهمية الدراسة من أهمية الأجور والتي تعتبر من أهم الحوافز الوظيفية التي تؤثر وتتأثر بالإنتاجية، كما تشكل مصدر الدخل الرئيسي لمعظم سكان المملكة، وبالتالي المحدد الرئيس لمستوى معيشتهم، لذلك فإن دراسة وتحليل محددات الأجور وأسباب تباينها له علاقة كبيرة بالإنتاجية وكذلك بمستوى المعيشة؛ فكلما كانت الأجور أكثر عدلا وكفاية زادت من إنتاجية العمال<sup>1</sup> وكلما قلت فروقات الأجر اقترب توزيع الدخل من العدالة.

وتزداد الدراسة أهمية كونها الدراسة الأولى عن التمييز الأجرى في الأردن، حسب اطلاع الباحثة. وتعتبر دراسة التمييز الأجرى مهمة في مجال سياسات الأجور بشكل عام، وتحديد الأجر الأمثل لفئات العمال المختلفة بشكل خاص، مما ينعكس بلا شك على الإنتاجية.

### ٤-١ منهجية الدراسة

تعتمد هذه الدراسة على تقدير دالة (Mincer) للكسب، والتي استخدمت في الكثير من الدراسات مثل (Oaxaca and Ransom) و (Simon Appleton and John Hoddinott and Pramila Krishnan) والمعروفة في الأدبيات على الشكل التالي:

$$\ln W = \alpha_0 + \sum_{i=1}^n \alpha_i X_i + e \dots \dots \dots (1-1)$$

$\ln W$ : اللوغاريتم الطبيعي للأجور.

$X$ : متجهة تشمل كل من عدد سنوات الدراسة وعدد سنوات الخبرة وعدد سنوات

الدراسة  $\times$  عدد سنوات الخبرة ومربع سنوات الخبرة والحالة الاجتماعية والمهنة.

وبعد إضافة المتغير الوهمي الذي يمثل الجنس تصبح المعادلة (1-1)

$$\ln W = \alpha_0 + \sum_{i=1}^n \alpha_i X_i + \beta Sex + e \dots \dots \dots (1-2)$$

Sex: الجنس (متغير وهمي يأخذ القيمة 1 للإناث و 0 للذكور).

حيث يعكس معامل متغير الجنس وجود التمييز الأجرى بشكل عام. ولتقدير حجم التمييز تقدر

الدراسة معادلة (Mincer) السابقة لكل من الذكور والإناث منفصلين:

$$\ln W_M = \alpha_0 + \sum_{i=1}^n \alpha_i X_i^M + e \dots \dots \dots (1-3)$$

$$\ln W_F = \beta_0 + \sum_{i=1}^n \beta_i X_i^F + \varepsilon \dots \dots \dots (1-4)$$

وبطرح المعادلة (1-4) من المعادلة (1-3) ينتج

$$\ln W_M - \ln W_F = \alpha_0 - \beta_0 + \sum_{i=1}^n \alpha_i X_i^M - \sum_{i=1}^n \beta_i X_i^F \dots \dots \dots (1-5)$$

والمعادلة (1-5) يمكن إعادة كتابتها لتصبح على الصورة التالية:

$$\ln W_M - \ln W_F = \alpha_0 - \beta_0 + \sum_{i=1}^n \alpha_i (\bar{X}_i^M - \bar{X}_i^F) - \sum_{i=1}^n \bar{X}_i^F (\alpha_i - \beta_i) \dots \dots \dots (1-6)$$

$\bar{X}$ : الوسط الحسابي لقيمة كل من عدد سنوات الدراسة وعدد سنوات الخبرة وعدد سنوات

الدراسة × عدد سنوات الخبرة ومربع سنوات الخبرة والحالة الاجتماعية والمهنة.

والمعادلة (1-6) ستستخدم لتقدير التمييز الأجرى بين الذكور والإناث في سوق العمل

الأرمني<sup>v</sup> وهي تتكون من:

$\alpha_0 - \beta_0$ : الجزء من اختلاف الأجور غير المفسر، وبالتالي تعتبر قيمته جزء من التمييز

الأجرى.



والإناث من سمات شخصية (مؤشر على الإنتاجية) كالتعليم والخبرة....

والإناث من سمات شخصية (مؤشر على الإنتاجية) كالتعليم والخبرة....

التمييز، لأن مجموع قيمته بقيمة  $\alpha_0 - \beta_0$  إن كانت موجبة والذي يعني أن

التمييز، لأن مجموع قيمته بقيمة  $\alpha_0 - \beta_0$  إن كانت موجبة والذي يعني أن

التمييز، لأن مجموع قيمته بقيمة  $\alpha_0 - \beta_0$  إن كانت موجبة والذي يعني أن

التمييز، لأن مجموع قيمته بقيمة  $\alpha_0 - \beta_0$  إن كانت موجبة والذي يعني أن

التمييز، لأن مجموع قيمته بقيمة  $\alpha_0 - \beta_0$  إن كانت موجبة والذي يعني أن

لتصبح على الشكل التالي:

$$\ln(W_M(1-u_M)) = \alpha_0 + \sum_{i=1}^n \alpha_i X_i^M + e \dots \dots \dots (1-7)$$

$$\ln(W_F(1-u_F)) = \beta_0 + \sum_{i=1}^n \beta_i X_i^F + \varepsilon \dots \dots \dots (1-8)$$

$u_M$ : نسبة البطالة بين الذكور.

$u_F$ : نسبة البطالة بين الإناث.

وبعد طرح المعادلة (٨-١) من المعادلة (٧-١)

$$\ln W_M^* - \ln W_F^* = \alpha_0 - \beta_0 + \sum_{i=1}^n \alpha_i (\bar{X}_i^M - \bar{X}_i^F) - \sum_{i=1}^n \bar{X}_i^F (\alpha_i - \beta_i) \dots \dots \dots (1-9)$$

$\ln W^*$ : اللوغاريتم الطبيعي للأجور المعدلة لمعدل البطالة  $\ln(W(1-u))$

وبذلك يكون  $\sum \bar{X}_i^F (\alpha_i - \beta_i)$  في المعادلة (٩-١) يمثل جزءا من التمييز باعتبار التمييز

تباينا في الأجور بين الذكور والإناث لا يبرره اختلاف الإنتاجية (تمييز أجري) وتباينها في

الأجور بسبب عدم تساوي فرص العمل المتاحة (تمييز توظيفي).

هذا وسيتم تقدير التمييز الأجرى بين الذكور والإناث في سوق العمل بشكل عام وكذلك حسب المحافظات بتقسيمها إلى محافظات الوسط (عمان والبلقاء والزرقاء ومدابا) ومحافظات الشمال (أربد وعجلون والمفرق وجرش) ومحافظات الجنوب (الكرك والطفيلة ومعان والحقة)، والقطاع (عام وخاص) وذلك للعامين ٢٠٠٠ و٢٠٠١ بهدف المقارنة بين العامين، ومن المتوقع أن تؤكد نتائج التقدير على وجود التمييز الأجرى من خلال القيمة الموجبة لمجموع  $\sum \bar{X}_i^F (\alpha_i - \beta_i)$  و  $\alpha_0 - \beta_0$  والذي يعني أن أجور الذكور تزيد عن أجور الإناث، والقيمة السالبة لـ  $\sum \alpha_i (\bar{X}_i^M - \bar{X}_i^F)$  والذي يعني أن مجموع ما تمتلكه العاملات من الإناث من تعليم وخبرة... يفوق ما يمتلكه العاملين من الذكور.

#### ٥-١ المعلومات الإحصائية

تعتمد هذه الدراسة لتقدير التمييز على المعلومات الإحصائية من مسح العمالة والبطالة الذي أجرته دائرة الإحصاءات العامة للعامين ٢٠٠٠ و٢٠٠١. وقد تكون هذا المسح من أربع جولات تمت خلال أشهر شباط، أيار، آب وتشرين ثاني من العامين. وتكونت عينة الدراسة من ٣٥٢٠٠ أسرة عام ٢٠٠٠ و٣٧٠٠٠ أسرة عام ٢٠٠١ موزعة على محافظات المملكة بما يتناسب وعدد الأسر في كل محافظة. وقد اعتبرت كل محافظة من المحافظات الاثنتي عشرة طبقة مستقلة. وقد استثنى من إطار الدراسة المقيمون في المناطق النائية حيث يغلب أن يكونوا من السكان الرحل، كما استثنى الأشخاص المقيمون في مساكن جماعية مثل الفنادق والمستشفيات والمعسكرات والسجون.

وقسم المسح التجمعات السكانية داخل كل محافظة (باستثناء المدن الرئيسية في المملكة) إلى حضر وريف، أما المدن الرئيسية فقد قسمت إلى طبقات حسب الخصائص الاقتصادية إلى مستوى منخفض، ومنخفض متوسط، ومتوسط، ومتوسط عال.

وتتميز مسوحات العمالة والبطالة بأحتوائها على معلومات متعددة عن الأفراد ضمن الأسرة الواحدة، حيث تتضمن معلومات كافية عن الأجر الشهري، وعدد سنوات التعليم والمستوى التعليمي، والعمر والحالة الاجتماعية والمهن الرئيسية والنشاط الاقتصادي والتخصص العلمي والجنسية وساعات العمل الفعلية في أسبوع الدراسة بالإضافة إلى معلومات عن المتعطلين عن العمل وأسباب التعطل بالإضافة إلى معلومات شخصية أخرى كثيرة.

و كذلك تعتمد الدراسة على دراسة الاستخدام ومسوحات العمالة والبطالة وبيانات من ديوان الخدمة المدنية وتقارير وزارة العمل وكتب إحصائية سنوية للجانب النظري منها.

#### ٦-١ تسلسل الدراسة

تتكون هذه الدراسة من ستة فصول تبدأ بالمقدمة، وتشمل هدف الدراسة ومنهجية الدراسة والمعلومات الإحصائية ومحددات الدراسة، ثم الفصل الثاني ويشمل نظريات التمييز، وتقدير التمييز الأجرى والدراسات السابقة وذلك تحت عنوان مدخل نظري حول التمييز، أما الفصل الثالث فخصص للحديث عن الذكور والإناث في سوق العمل الأردني، ويشمل هيكل العمالة من حيث توزيعها القطاعي والمهني والتعليمي، ومقارنة بين الذكور والإناث في سوق العمل الأردني من حيث نسب التشغيل والبطالة ومؤشرات الإنتاجية، وتم في الفصل الرابع والذي سمي بالأجور والتمييز الأجرى بين الذكور والإناث، التحليل الوصفي والقياسي لتباين

الأجور، ثم خرجت الرسالة بمجموعة من النتائج والتوصيات تم ذكرها في الفصل الخامس، وأخيرا أدرجت مراجع الدراسة العربية والإنجليزية في الفصل السادس منها.

#### ٧-١ محددات الدراسة

لقد تم في هذه الدراسة بهدف تقدير التمييز الأجرى بين الذكور والإناث استخدام بيانات من مسح العمالة والبطالة، حيث الأجور معطاة على شكل فئات (أقل من ١٠٠، ١٠٠-٢٩٩، ٣٠٠-٤٩٩، ٥٠٠ فأكثر) مما جعل تباينات الأجور بين الذكور والإناث لا تظهر بأدق صورة ممكنة عندما استخدمت مراكز فئات الأجور لتعبر عن الأجور. وعلى الرغم من وجود أجور محددة للذكور والإناث في مسح الاستخدام، والذي يمتاز كذلك باعتبار عينة الدراسة هم العمال مباشرة، بينما تُعتبر الأسرة في مسح العمالة والبطالة هي محور البحث، إلا أن مسح الاستخدام لا يحوي بيانات عن عدد سنوات الدراسة والعمر وغير ذلك من المعلومات الفردية المهمة.

كذلك تطلب تقدير التمييز معرفة سنوات الخبرة، ولما كانت غير متوفرة في مسح العمالة والبطالة تم تقديرها باستخدام المعادلة المعروفة في الأدبيات، والتي تعرف سنوات الخبرة بحاصل طرح سنوات التعليم والسنوات الست ما قبل المدرسة من العمر بالسنوات.

<sup>1</sup> Francine D. Blau and Lawrence M. Kahn, **The Gender Earnings Gap: Learning from International Comparisons**, AEA Papers and Proceedings, 1992.

<sup>2</sup> S. Horton, **Women and Industrialization in Asia**, London and New York: Routledge, 1996.

<sup>3</sup> P. Glick and D. Sahn, Gender and Education Impacts on Employment and Earnings from Conakry and Guinea, **Economic Development and Cultural Change**, vol. 45, 1997, pp 793-824.

<sup>4</sup> Issa Al-Quisi, **Discrimination and Earning Differentials in the Kuwait Labor Market**, The Industrial Bank of Kuwait, no. 29, 1988.

<sup>5</sup> محمد خريسات، متوسط الأجر النقدية ومتوسط كلفة العمل وتبايناتها، وزارة التخطيط، ١٩٩٢، ص ٢.

<sup>6</sup> Gary More and Randy Elkin, **Labor and the Economy**, Cincinnati, South Western Pub., 1983.

<sup>٧</sup> إن المعادلات المذكورة في منهجية الدراسة سوف يتم ذكرها بتفصيل أكثر في الفصل الثاني "مدخل نظري حول التمييز" تحت عنوان "تقدير التمييز".

## الفصل الثاني

### مدخل نظري حول التمييز

٢-١ مقدمة

إن التمييز وكما عرفه (Becker) عام ١٩٥٧، هو استعداد المستخدم لدفع أجر أعلى لفئة معينة (الذكور) في سبيل تجنب توظيف فئة أخرى (الإناث) وذلك تجنباً للتعامل معهن<sup>١</sup>، أو كما عرفه (Tsuchigane and Dodge) عام ١٩٧٤ على أنه أي تفاوت في الأجور على المدى الطويل، باعتبار أن الذكور والإناث يمتلكان القدرات ذاتها وأن الإناث يتمتعن بنفس فرص الذكور في التدريب والتوظيف والترقية<sup>٢</sup>، أو كما اعتبره (Toikka) عام ١٩٧٦ بأنه تفضيل المستخدم لفئة معينة (الذكور) ولكن دون وجود أي شعور سلبي تجاه الفئة الأخرى (الإناث)<sup>٣</sup> ليكون بذلك تعريفه للتمييز شبيهاً بتعريف (Becker)، إلا أن التعريف الأوضح للتمييز والذي اعتمد في الأدبيات بشكل أكبر فهو تعريف (Aigner and Cain)<sup>٤</sup> عام ١٩٧٧ وكذلك (Siebert and Sloane)<sup>٥</sup> عام ١٩٨١، بأنه حصول فئة من العمال (الإناث) على أجر أقل من غيرها (الذكور) بالرغم من تساوي إنتاجيتهما، وهذا التعريف للتمييز يأخذ بعين الاعتبار جانب الطلب فقط مع إغفال للعرض.

وهناك عدة نظريات تفسر هذا التفاوت في الأجور أو التمييز سنأتي على ذكرها مع الإشارة إلى أهم الدراسات حول التمييز وتطور طرق قياسه.

## ٢-٢ نظريات التمييز

### ١-٢-٢ تمييز قبل دخول سوق العمل (Pre-entry Discrimination)

إن التمييز قبل دخول العمل قد يكون من خلال اختلاف الفرص التعليمية المتاحة نتيجة للتخصيصات المالية الحكومية المتحيزة، وقد وضع (King and Knapp) نموذجاً اعتبر فيه أن العوامل التي تفسر اختلاف الإيرادات بين البيض والسود هي عوامل مؤثرة في الفرد قبل دخوله سوق العمل وهي الخلفية الاقتصادية والاجتماعية والتعليم ومردود الاستثمار البشري بعد إنهاء التعليم<sup>٦</sup>.

$$E = f(SE, ED, HI) \dots \dots \dots (2-1)$$

$E$ : الإيرادات لجميع سنوات الحياة.

$SE$ : الخلفية الاقتصادية والاجتماعية.

$ED$ : المستوى التعليمي.

$HI$ : عائد الاستثمار البشري بعد إنهاء التعليم.

وأن العائد على الاستثمار البشري يعتمد كذلك على الخلفية الاقتصادية والاجتماعية والمستوى التعليمي

$$HI = f_1(SE, ED) \dots \dots \dots (2-2)$$

### ٢-٢-٢ تمييز العامل (Employee Discrimination)

إن العاملين الذكور قد لا يرغبون بوجود الإناث لعدم رغبتهم في التعامل معهن خاصة إذا ما كانت الإناث تشغل مناصب عليا، أو لاعتقاد الذكور بأنهن يشكلن تهديداً على فرصتهم في الحصول على عمل، وأنهن السبب في انخفاض الأجور لأنهن يزدن من عرض العمل.

### ٢-٢-٣ تمييز المستهلك (Consumer Discrimination)

بعض المستهلكين قد يرفضون شراء السلع التي تنتجها الإناث إلا إذا كانت هذه السلع أرخص من تلك التي ينتجها الذكور.

### ٢-٢-٤ التمييز الحكومي (Governmental Discrimination)

إن هذه النظرية والتي تعرف أيضاً بنظرية (Freeman) تقوم على أن الحكومة تعمل على محاباة فئة معينة وذلك لكون الأخيرة تتمتع بقوة سياسية قد تؤثر على الحكومة ومصالحها.

والحكومة يمكنها أن تؤثر على الفئة التي لا تتمتع بقوة سياسية في سوق العمل من خلال:

١. التأثير على نوع وكم التعليم المتاح لهذه الفئة.
٢. تحديد عدد الوظائف الحكومية أو التي يمكن للحكومة توفيرها.
٣. وضع القوانين والتشريعات التي تحد من سيطرة الفئة ذات القوة في التأثير على فصوص العمل المتاحة.

### ٢-٢-٥ التمييز الإحصائي (Statistical Discrimination)

تقوم هذه النظرية على أساس أن المعلومات المتعلقة بإنتاجية العمال غير متوفرة بشكل كاف للمستخدمين، وحيث أن الاستثمار في المعلومات لمعرفة الإنتاجية الحقيقية للعمال هي عملية مكلفة فإن المستخدمين يلجأون إلى المصادر الرخيصة في جمع المعلومات فنجدهم يعتمدون على اللون أو الجنس ... لتحديد الإنتاجية، فإذا كان الاعتقاد السائد لدى المستخدم أن الإناث، مثلاً، هم أقل إنتاجية من الذكور فإنه سيعمل على التمييز ضدهن دون معرفة حقيقية بإنتاجية الإناث.



## ٢-٢-٦ تمييز المستخدم (Employer Discrimination)

نقد فسر (Becker) التمييز من قبل المستخدم من المنظورين الكلي والجزئي. والنظر إلى التمييز بعين الاقتصاد الكلي هو تطبيق مباشر لنظرية التجارة الدولية، حيث اعتبر (Becker) في نموده أن هناك مجتمعين مثل إنتاجهما بخريطة الإنتاج المتماثل هما الذكور حيث وفرة رأس المال، والإناث حيث وفرة العمل، وأن الذكور يقومون بتصدير رأس المال. وبهذا يكون دخل الذكور:

$$Y(M) = c_m \pi_c(M) + l_m \pi_l(M) \dots \dots \dots (2-3)$$

$\pi_c(M)$ : عائد رأس المال.

$c_m$ : كمية رأس المال لدى الذكور قبل التصدير.

$\pi_l(M)$ : عائد العمل.

$l_m$ : كمية العمل.

وحيث أن العائد المالي للذكور على رأس المال والعمل يساوي الإنتاجية الحدية لكل عنصر إنتاجي، فإن المعادلة (٢-٣) تصبح:

$$Y(M) = c_m \frac{\partial f}{\partial c} (c_m - c_l, l_m) + l_m \frac{\partial f}{\partial l} (c_m - c_l, l_m) \dots \dots \dots (2-4)$$

$f$ : دالة الإنتاج.

$c_l$ : رأس المال الذي يصدره الذكور إلى الإناث.

$c$ : رأس المال ( $c = c_m - c_l$ ).

$l$ : العمل ( $l = l_m$ ).

ويكون دخل الإناث:

$$Y(F) = c_f \pi_c(F) + l_f \pi_l(F) \dots \dots \dots (2-5)$$

$$Y(F) = c_f \frac{\partial \bar{f}}{\partial c} (c_f + c_l, l_f) + l_f \frac{\partial \bar{f}}{\partial l} (c_f + c_l, l_f) \dots \dots \dots (2-6)$$

وبوجود التجارة الحرة بين المجتمعين ومن خلال تصدير الذكور لرأس المال فإن المجتمعين سوف يصلان إلى نقطة يتساوى عندها المعدل الحدي للإحلال التقني بين العمل ورأس المال وتتساوى أسعار عناصر الإنتاج.

أما بوجود التمييز، أي عندما يرفض الذكور تصدير رأس المال إلى الإناث فإن الرأسماليون الذكور سوف يخسرون من عدم تصدير رأس المال وتزيد الحاجة إلى العمال فتزداد أجور العمال الذكور.

ويعتبر الذكور أنفسهم في النهاية هم الرابحون لأن العائد المحلي على رأس المال وزيادة أجور العمال بالإضافة إلى تجنب وضع رأس مال الذكور مع الإناث يفوق ما خسروه من عدم تصدير رأس المال.

ويقوم نموذج (Becker) على عدة فرضيات، من أهمها أن المجتمعين منفصلين عن بعضهما، وهذا الفرض يعني صعوبة استخدام هذا النموذج لتفسير التمييز بين الذكور والإناث وذلك بسبب تمازج المجتمعين من خلال الزواج.

تعتمد هذه الدراسة على تعريف التمييز بأنه الحصول على أجر أقل لنفس المستوى من الإنتاجية، لذا تعتمد على نموذج (Becker) للتمييز الأجرى على المستوى الجزئي والذي يعتبر أن المستخدم (المنتج) يسعى إلى تعظيم منفعته الكلية من خلال الأرباح

$$u = u(\pi) \dots \dots \dots (2-7)$$

$u$ : المنفعة الكلية.

$\pi$ : الأرباح التي يحققها المنتج.

وبوجود التمييز وحسب تعريف (Becker) فإن المنتج يحصل على منفعة سالبة من وجود الإناث في مكان العمل ومنفعة موجبة من وجود الذكور، لذلك فإن دالة المنفعة (2-7) تصبح

$$u = u(\pi, M, F) \dots \dots \dots (2-8)$$

$$\text{حيث } \frac{\partial u}{\partial M} > 0, \frac{\partial u}{\partial F} < 0$$

$M$ : الذكور.

$F$ : الإناث.

أما الأرباح فتكون حسب (Arrow 1972, 1973)

$$\pi = f(M + F) - W_M \cdot M - W_F \cdot F \dots \dots \dots (2-9)$$

$W_M$ : أجور الذكور.

$W_F$ : أجور الإناث.

وبالتالي تصبح دالة المنفعة:

$$u = u[f(M + F) - W_M \cdot M - W_F \cdot F, M, F] \dots \dots \dots (2-10)$$

ويتعظيم المنفعة بالنسبة للذكور والإناث:

$$u_x(f' - W_M) + u_M = 0 \dots\dots\dots(2-11)$$

$$u_x(f' - W_F) + u_F = 0 \dots\dots\dots(2-12)$$

أو

$$f' = W_M - \frac{u_M}{u_x} = W_F - \frac{u_F}{u_x} \dots\dots\dots(2-13)$$

ويمكن كتابة المعادلة (2-13) على الشكل:

$$f' = W_M + d_M = W_F + d_F \dots\dots\dots(2-14)$$

$d$ : معامل (Becker) في التمييز.

وبوجود التمييز ضد الإناث فإن  $d_M < 0$  و  $d_F > 0$

مما يعني ومن خلال معادلة (2-14) أن:

$$W_M > W_F \dots\dots\dots(2-15)$$

أي أن المستخدم الذي لا يفضل الإناث يعتبر أن تكلفة تشغيلهن هو أجورهن بالإضافة إلى نسبة من هذه الأجور (النسبة = معامل التمييز) باعتبارها تكلفة وجود فئة غير مرغوب بها، وبذلك تكون تكلفة توظيف الإناث بالنسبة للمستخدم الذي يمارس التمييز أعلى من الأجور السوقية للإناث، وبهذا يعمل المستخدم الذي يمارس التمييز على انخفاض الطلب على العمالة من الإناث وبالتالي تقل أجور الإناث.

أما تكلفة تشغيل الذكور فهي أقل من أجورهم السوقية بالنسبة للمستخدم الذي يمارس التمييز وذلك بسبب تفضيله لهم، وبهذا يعمل المستخدم الذي يمارس التمييز ضد الإناث على زيادة الطلب على العمالة من الذكور مما يؤدي إلى زيادة أجور الذكور.

ولكن إذا كانت أجور بعض المهن متساوية للجنسين فلماذا نجد الإناث في مهن الأجور

الأدنى؟. لقد أجاب نموذج (Polachek)<sup>٧</sup> عن هذا التساؤل من خلال المعادلة (١٦-٢)

$$S = f(X_1, X_2, G) \dots \dots \dots (2-16)$$

S: متجهة من المتغيرات الوهمية تمثل تخصص الدراسة.

X<sub>1</sub>: متجهة تمثل قدرات الفرد وتتضمن نتيجة امتحان للكفاءة والمستوى التعليمي للأهل....

X<sub>2</sub>: متجهة تمثل سنوات المشاركة المتوقعة في قوة العمل وتتضمن الزواج وعدد

الأطفال....

G: متغير وهمي يمثل الجنس.

حيث وجد أن للجنس تأثير واضح على اختيار التخصص التعليمي وبالتالي نوعية الوظيفة،

وحيث أن الإناث يتجهن بشكل كثيف لشغل نوعية معينة من الوظائف يفضلنها، فإن أجورهن

تتخفض وذلك نتيجة لزيادة عرض العمل من الإناث لهذه المهنة.

ولكن (Burnim) فسر انخفاض أجور الإناث بالتمييز ضدهن فقط، ولم يجد ما يثبت فرضية

(Polachek) المتعلقة بارتباط الجنس مع التخصص العلمي<sup>٨</sup>.

### ٢-٣ تقدير التمييز

إن اختلاف الأجور وكما سبق ونكرنا يكون بسبب اختلاف الإنتاجية أو بسبب التمييز،

ونحن نحاول هنا تبين الأثرين وذلك انطلاقاً من دالة (Mincer 1974) للكسب، كما تبين

المعادلة (١٧-٢)

$$\ln(W_i) = \beta X_i + e_i \dots \dots \dots (2-17)$$

$\ln W_i$ : اللوغاريتم الطبيعي للأجور.

X<sub>i</sub>: متجهة تمثل عدد سنوات الدراسة، عدد سنوات الخبرة، المهنة،....

ثم وبناء على منهجية (Oaxaca 1973) و (Blinder 1973) ثم (Newmark 1988) و (Oaxaca and Ransom 1994) فإن اختلاف الأجور بوجود التمييز:

$$G_{mf} = W_m/W_f - 1 \dots \dots \dots (2-18)$$

$G_{mf}$ : اختلاف الأجور بوجود التمييز.

$W_m$ : أجور الذكور.

$W_f$ : أجور الإناث.

أما في غياب التمييز:

$$Q_{mf} = W_{m0}/W_{f0} - 1 \dots \dots \dots (2-19)$$

$Q_{mf}$ : اختلاف الأجور بغياب التمييز والذي يعكس تماما اختلاف الإنتاجية.

$W_{m0}, W_{f0}$ : أجور الذكور والإناث بغياب التمييز.

وبذلك يكون التمييز هو الفرق بين اختلاف الأجور واختلاف الإنتاجية:

$$\ln(D_{mf} + 1) = \ln(G_{mf} + 1) - \ln(Q_{mf} + 1) \dots \dots \dots (2-20)$$

$D_{mf}$ : التمييز.

ويمكن كتابة المعادلة (2-20) على الشكل ...

$$\ln(G_{mf} + 1) = \ln(D_{mf} + 1) + \ln(Q_{mf} + 1) \dots \dots \dots (2-21)$$

وإذا فصلنا التمييز بوصفه الأجور الأدنى للإناث والأجور الأعلى للذكور ...

$$\ln(G_{mf} + 1) = \ln((W_{f0}/W_f - 1) + 1) + ((W_m/W_{m0} - 1) + 1) + \ln(Q_{mf} + 1) \dots \dots (2-22)$$

ويمكن إعادة صياغة هذه المعادلة كما أشار (Oaxaca and Ransom 1994) إلى:

$$\ln(G_{mf} + 1) = \ln(\bar{W}_m / \bar{W}_f) = \bar{X}_m(\beta_m - \beta^*) + \bar{X}_f(\beta^* - \beta_f) + (\bar{X}_f - \bar{X}_m)\beta^* \dots (2-23)$$

$\bar{W}$ : معدل الأجر.

$\bar{X}$ : الوسط الحسابي لقيمة كل من عدد سنوات الدراسة، عدد سنوات الخبرة، المهنة، ....

$\beta^*$ : الأجر في غياب التمييز.

إن المعادلة (2-23) والتي تمثل نسبة أجور الذكور لأجور الإناث هي لقياس التمييز الأجرى بين الذكور والإناث.

تعتمد هذه الدراسة على دالة فرق الأجر بين الذكور والإناث لقياس التمييز الأجرى،

والتي تم التوصل إليها من خلال:

$$\ln W_M = \alpha_0 + \alpha_1 S + \alpha_2 Ex + \alpha_3 S \cdot Ex + \alpha_4 Ex^2 + \alpha_5 M + \alpha_6 Man + \alpha_7 Prof + \alpha_8 Tec + \alpha_9 Cle + \alpha_{10} Ser + \alpha_{11} Agr + \alpha_{12} Tra + \alpha_{13} Ope + \alpha_{14} Pri + e \dots (2-24)$$

$$\ln W_F = \beta_0 + \beta_1 S + \beta_2 Ex + \beta_3 S \cdot Ex + \beta_4 Ex^2 + \beta_5 M + \beta_6 Man + \beta_7 Prof + \beta_8 Tec + \beta_9 Cle + \beta_{10} Ser + \beta_{11} Agr + \beta_{12} Tra + \beta_{13} Ope + \beta_{14} Pri + \varepsilon \dots (2-25)$$

حيث تمثل المعادلات (2-24) و(2-25) دوال (Mincer) للكسب للذكور والإناث على

التوالي.

$\ln W$ : اللوغاريتم الطبيعي للأجر.

$S$ : عدد سنوات الدراسة.

$Ex$ : عدد سنوات الخبرة.

$S \cdot Ex$ : عدد سنوات الدراسة  $\times$  عدد سنوات الخبرة.

$Ex^2$ : مربع سنوات الخبرة.

$M$ : الحالة الاجتماعية (متغير وهمي يأخذ القيمة 1 للمتزوجين و 0 لغير ذلك).

Man: المشرعون وموظفو الإدارة العليا والمديرون (متغير وهمي يأخذ القيمة 1 لهذه المهنة و  
0 لغير ذلك).

Prof: المتخصصون (متغير وهمي يأخذ القيمة 1 لهذه المهنة و 0 لغير ذلك).

Tec: الفنيون والمتخصصون المساعدون (متغير وهمي يأخذ القيمة 1 لهذه المهنة و 0 لغير  
ذلك).

Cle: الكتبة (متغير وهمي يأخذ القيمة 1 لهذه المهنة و 0 لغير ذلك).

Ser: العاملون في الخدمات والباعة في المحلات التجارية والأسواق (متغير وهمي يأخذ القيمة  
1 لهذه المهنة و 0 لغير ذلك).

Agr: العمال المهرة في الزراعة وصيد الأسماك (متغير وهمي يأخذ القيمة 1 لهذه المهنة و  
0 لغير ذلك).

Tra: العاملون في الحرف وما إليها من المهن (متغير وهمي يأخذ القيمة 1 لهذه المهنة و  
0 لغير ذلك).

Ope: مشغلو الآلات ومجمعوها (متغير وهمي يأخذ القيمة 1 لهذه المهنة و 0 لغير ذلك).

Pri: المهن الأولية (متغير وهمي يأخذ القيمة 1 لهذه المهنة و 0 لغير ذلك).

وللتبسيط يمكن كتابة دالة (Mincer) للكسب للذكور والإناث كما يلي:

$$\ln W_M = \alpha_0 + \sum_{i=1}^{14} \alpha_i X_i^M + e \dots \dots \dots (2-26)$$

$$\ln W_F = \beta_0 + \sum_{i=1}^{14} \beta_i X_i^F + \varepsilon \dots \dots \dots (2-27)$$

X: متجهة تشمل كل من عدد سنوات الدراسة وعدد سنوات الخبرة وعدد سنوات

الدراسة \* عدد سنوات الخبرة ومربع سنوات الخبرة والحالة الاجتماعية والمهنة.



ويطرح المعادلة (٢٧-٢) من المعادلة (٢٦-٢) ينتج

$$\ln W_M - \ln W_F = \alpha_0 - \beta_0 + \sum_{i=1}^{14} \alpha_i X_i^M - \sum_{i=1}^{14} \beta_i X_i^F \dots\dots\dots(2-28)$$

والمعادلة (٢٨-٢) يمكن إعادة كتابتها لتصبح على الصورة التالية:

$$\ln W_M - \ln W_F = \alpha_0 - \beta_0 + \sum_{i=1}^{14} \alpha_i (\bar{X}_i^M - \bar{X}_i^F) - \sum_{i=1}^{14} \bar{X}_i^F (\alpha_i - \beta_i) \dots\dots\dots(2-29)$$

$\bar{X}$ : الوسط الحسابي لقيمة كل من عدد سنوات الدراسة وعدد سنوات الخبرة وعدد سنوات

الدراسة × عدد سنوات الخبرة ومربع سنوات الخبرة والحالة الاجتماعية والمهنة.

والمعادلة (٢٩-٢) ستستخدم لتقدير التمييز الأجرى بين الذكور والإناث في سوق العمل

الأردني وهي تتكون من:

$\alpha_0 - \beta_0$ : الجزء من اختلاف الأجور غير المفسر، وبالتالي تعتبر قيمته جزء من التمييز

الأجرى.

$\sum \alpha_i (\bar{X}_i^M - \bar{X}_i^F)$ : الجزء من اختلاف الأجور المرتبط باختلاف ما يمتلكه كل من الذكور

والإناث من سمات شخصية كالتعليم والخبرة...، والذي يعتبر مؤشرا على الإنتاجية في

العمل.

$\sum \bar{X}_i^F (\alpha_i - \beta_i)$ : الجزء من اختلاف الأجور المرتبط بالمعاملات، والذي يتوقع أن تقسرب

قيمه من الصفر بافتراض تساوي السمات الشخصية لكل من الذكور والإناث، فإذا تساوت أو

تفوقت الإناث على الذكور بهذه السمات، أي إذا كانت قيمة  $\sum \alpha_i (\bar{X}_i^M - \bar{X}_i^F)$  صفرا أو قيمة

سالبة، فإن أي قيمة موجبة لمجموع  $\sum \bar{X}_i^F (\alpha_i - \beta_i)$  و  $\alpha_0 - \beta_0$  ستعكس تمييزا أجريا بين

الذكور والإناث.

ولأن التمييز بين الذكور والإناث قد لا يمارس مباشرة من خلال الأجور الأدنى للإناث وإنما من خلال إتاحة عدد فرص أقل للتوظيف أمام الإناث الراغبات في دخول سوق العمل، فسوف يتم تقدير المعادلتين (٣٠-٢) و(٣١-٢)

$$\ln(W_M(1-u_M)) = \alpha_0 + \sum_{i=1}^{14} \alpha_i X_i^M + e \dots \dots \dots (2-30)$$

$$\ln(W_F(1-u_F)) = \beta_0 + \sum_{i=1}^{14} \beta_i X_i^F + \varepsilon \dots \dots \dots (2-31)$$

$u_M$ : نسبة البطالة بين الذكور.

$u_F$ : نسبة البطالة بين الإناث.

وبطرح المعادلة (٣١-٢) من المعادلة (٣٠-٢) ينتج

$$\ln W_M^* - \ln W_F^* = \alpha_0 - \beta_0 + \sum_{i=1}^n \alpha_i (\bar{X}_i^M - \bar{X}_i^F) - \sum_{i=1}^n \bar{X}_i^F (\alpha_i - \beta_i) \dots \dots \dots (2-32)$$

$\ln W_M^*$ : اللوغاريتم الطبيعي لأجور الذكور المعدلة لمعدل البطالة  $\ln(W_M(1-u_M))$ .

$\ln W_F^*$ : اللوغاريتم الطبيعي لأجور الإناث المعدلة لمعدل البطالة  $\ln(W_F(1-u_F))$ .

أي أننا ومن خلال المعادلة (٣٢-٢) نقدر التباين في الأجور بين الذكور والإناث الذي لا يبرره اختلاف الإنتاجية (التمييز الأجرى) مضافاً إليه التباين في الأجور بسبب عدم تساوي عدد فرص العمل المتاحة (التمييز التوظيفي).

#### ٢-٤ الدراسات السابقة

إن أول نظرية وضعت حول التمييز الأجرى كانت على يد (Becker) عام ١٩٥٧ والتي اعتبرت الذوق كحافز للتمييز بين الأفراد الذين لهم نفس الإنتاجية، وفي كتابه اقتصاديات التمييز (The Economics of Discrimination) بين (Becker) أشكال

التمييز، فقد بين تمييز المستخدم وتمييز العامل وتمييز المستهلك والتمييز الحكومي، وكذلك تعرض (Becker) إلى التمييز ضد غير البيض أو ما يسميهم بالأقلية<sup>١١</sup>.

كما حرر (G. Psacharopoulos and Z. Tzannatos) مجلداً يحتوي على ٢١ دراسة حول التمييز وقد توصلوا إلى أن التمييز يفسر ٨٨% من ارتفاع أجور الذكور فوق أجور الإناث<sup>١١</sup>. وفي إفريقيا وباستخدام بيانات لعام ١٩٧١ لعينة من منشآت صناعية تزرانية توصل (J. Knight and R. Sabot) إلى أن ١٧% من الاختلاف في الأجور بين الجنسين لا يمكن أن يعزى لاختلاف الإنتاجية فيما بينهما<sup>١٢</sup>.

وفي دراسة قام بها (S. Horton) عن المرأة في سوق العمل في شرق آسيا وذلك في سبع دول وجد أن الاختلافات في السمات الشخصية بين الذكور والإناث تفسر على الأقل نصف الفجوة في اختلاف أجورهما<sup>١٣</sup>.

وفي دراسة عن "كوناكري" و"كينيا" قام بها (P. Glick and D. Sahn) تم فصل التوظيف الشخصي عن القطاع العام وعن القطاع الخاص وتوصلوا إلى أن الاختلاف في الأجور بين الذكور والإناث تفسرها الاختلافات في السمات الشخصية بنسبة ٤٥% في التوظيف الشخصي و ٢٥% في القطاع العام. وقد وجدوا أن أجور الإناث في القطاع الخاص أعلى من أجور الذكور<sup>١٤</sup>.

في كتاب (Chiplin and Sloane) والذي يحمل عنوان التمييز على أساس الجنس في سوق العمل (Sex Discrimination in the Labor Market)، وبعد عرض نماذج التمييز كنموذجي (Becker) و (Arrow) تم قياس أثر التمييز باستخدام دالة الكسب للجنسين، إذ

اعتبرا أن الأجر تختلف ما بين الجنسين بسبب اختلاف السمات الشخصية فيما بينهما وبسبب التمييز<sup>١٥</sup>.

وكذلك بين (Issa Al-Quisi) في كتيبه التمييز واختلاف الإيرادات في سوق العمل الكويتي (Discrimination and Earning Differentials in the Kuwait Labor Market) التمييز الذي يمارس على العمالة غير الكويتية التي تعمل في الكويت على الرغم من أنها أغلبية العمالة وذلك من خلال الدالة التالية:

$$\ln Y^K = \beta_0^K + \sum_{j=1}^n \beta_j^K X_j^K + u - \ln Y^{NK} = \beta_0^{NK} + \sum_{j=1}^n \beta_j^{NK} X_j^{NK} + u$$

أن الأجر تعتمد على متجهة من السمات مثل التعليم والخبرة وعدد أفراد الأسرة والمهنة. ثم قسم اختلاف الأجر إلى الجزء المرتبط بالإنتاجية:  $\sum_{j=1}^n \beta_j^K (X_j^K - X_j^{NK})$  والجزء المرتبط بالتمييز:  $\sum_{j=1}^n X_j^{NK} (\beta_j^K - \beta_j^{NK}) + \beta_0^K - \beta_0^{NK}$ ، وقد خلص الباحث إلى وجود تمييز أجري مقداره ٣٠% لصالح العمالة الكويتية<sup>١٦</sup>.

وفي مقالة بعنوان فجوة الأجر بين الجنسين في ثلاث دول إفريقية (The Gender Wage Gap in Three African Countries) قام (Appleton, Hoddinott and Krishnan) بقياس التمييز في الأجر بين الذكور والإناث بشكل عام في (Ethiopia and Cote d'Ivoire and Uganda) ومن ثم التمييز بين القطاعين العام والخاص من خلال:  $w_m - w_f = \beta_m(x_m - x_f) + x_f(\beta_m - \beta_f)$ ، حيث تبين أن فرق الأجر بين الذكور والإناث يفسر باختلاف الإنتاجية  $(\beta_m(x_m - x_f))$  وبالتمييز  $(x_f(\beta_m - \beta_f))$ <sup>١٧</sup>.

وباستخدام معادلة (Oaxaca and Ransom) قام (Paternostro and Sahn) في مقالتهما  
تحديد الأجر والتمييز حسب الجنس في اقتصاد مقطعي: حالة رومانيا (Wage  
Determination and Gender Discrimination in a Transition Economy: The  
Case of Romania) بقياس أثر كل من السمات الشخصية والتمييز على اختلاف الأجر  
بين الذكور والإناث.<sup>١٨</sup>

وبين (Peter Kuhn) في دراسته: التمييز على أساس الأجر في سوق العمل: الدور  
الإحصائي (Sex Discrimination in Labor Markets: The Role of Statistical  
Evidence أن قياس التمييز إحصائياً أي من خلال فرق الأجر بين الذكور والإناث، هو  
أقل أهمية من قياس التمييز بالطرق غير الإحصائية أي التي تأخذ بعين الاعتبار العوامل  
الأخرى غير الأجر مثل اختلاف المعاملة بين الجنسين.<sup>١٩</sup>

وحول التمييز الأجرى بين الذكور والإناث في سوق العمل الأردني، لا نجد سوى دراسات  
عن تباين الأجر بين الذكور والإناث دون تقدير لهذا التباين ومقدار التمييز فيه، ففي دراسة  
خريسات حول متوسط الأجر وكلفة العمل وتبايناتها حسب الجنس والجنسية والمهنة  
والنشاط الاقتصادي وحجم المؤسسة وملكيته-بالقطاع المنظم في الأردن، تناول البحث تباين  
الكلفة الكلية والأجر النقدي للعامل حسب النشاط الاقتصادي وتقسيمات تفصيلية أخرى كالجنس  
والجنسية والمهنة... وبين ارتباطهما بمستوى التشغيل<sup>٢٠</sup>، دون أي تحليل للتمييز الأجرى أو  
تقدير لفروقات الأجر بين الذكور والإناث الناتجة عن التمييز أو اختلاف الإنتاجية.

ويبين مريان في مقالته هيكل سوق العمل المنظم وتباينات الأجر بين القطاعين (العام  
والخاص) هيكل سوق العمل المنظم (المؤسسات التي يعمل بها خمسة عمال فأكثر) من حيث  
عدد المنشآت وتوزيعها القطاعي ... ثم يبين اختلافات الأجر بين القطاعين العام والخاص

حسب النشاط والمستوى التعليمي وفئة سنوات الخبرة ويقوم كذلك بمقارنة مستوى الأجور في الأردن مع الدول الأخرى<sup>٢١</sup>. وفي مقالته خصائص العمالة ومحددات الأجر في القطاع غير المنظم في المراكز الحضرية الأردنية قام مريان ومن خلال توزيع استبانة بدراسة خصائص العاملين في القطاع غير المنظم في الحضر ولقد تبين في هذه الدراسة أن الجنس هو أحد العوامل المحددة للدخل في هذا القطاع<sup>٢٢</sup>.

وتحت عنوان ما الذي يسبب اختلاف الأجور في الأردن وكيف يمكن لسياسات العمل تخفيض الفقر؟ (What Accounts for Earnings Inequality in Jordan and How Can Labor Policies Reduce Poverty?) قام (Zafiris Tzannatos) بالاعتماد على دالة الإيرادات:  $\ln w = a + bE + cA + s + \dots + u$ ، والتي تتكون من الجنس والعمر ومستوى التعليم والقطاع. ومن ثم قام بتقدير مساهمة كل مكون من مكونات دالة الإيرادات في عدم مساواة الإيرادات؛ فمثلا التعليم والذي يتم تقديره بدالة تتكون من حاصل ضرب الانحراف المعياري للتعليم بارتباط التعليم بالإيرادات والمقسوم على الانحراف المعياري للإيرادات،  $s = b * SD_E * cor_{E \ln w} / SD_{\ln w}$ ، فإذا كانت قيمة معامل الانحدار له مرتفعة، دل هذا على ارتفاع مساهمة التعليم في عدم مساواة الإيرادات. وقد خلص إلى أن اختلاف الأجور بين الذكور والإناث في سوق العمل الأردني ليس سببه اختلاف المستوى التعليمي، وإن انخفاض مشاركة الإناث في سوق العمل سواء كان ذلك لأسباب اجتماعية أو بسبب التمييز ضد الإناث، يخفض من عدد سنوات الخبرة وبالتالي فرصة الحصول على علاوة وزيادة في الأجر<sup>٢٣</sup>.

- <sup>1</sup> G. Becker, **The Economics of Discrimination**, University of Chicago Press, 1957.
- <sup>2</sup> R. Tsuchigane and N. Dodge, **Economic discrimination against Women in the United States: Measures and Changes**, Lexington Books, 1974.
- <sup>3</sup> R.S Toikka, The Welfare Implications of Becker's Discrimination Coefficient, **Journal of Economic Theory**, vol. 13, 1976, pp 7-472.
- <sup>4</sup> D.J. Aigner and G.G. Cain, Statistical Theories of Discrimination in Labor Markets, **Industrial and Labor Relations Review**, vol. 30, 1977, pp 87-175.
- <sup>5</sup> W.S. Siebert and P.J. Sloane, The Measures of Sex and Marital Status Discrimination at The Workplace, **Economica**, vol. 48, 1981, pp 41-125.
- <sup>6</sup> A.G. King and C.B. Knapp, Race and Determinant of Lifetime Earnings, **Industrial and Labor Relations Review**, vol. 31, 1978, pp 55-347.
- <sup>7</sup> S.W. Polachek, Sex Differences in College Major, **Industrial and Labor Relations Review**, vol. 31, 1978, pp 498-508.
- <sup>8</sup> M.L. Burnim, The Earnings Effects of Black Matriculation in Predominantly White Colleges, **Industrial and Labor Relations Review**, vol. 33, 1980, pp 24-518.
- <sup>9</sup> G. Becker, **The Economics of Discrimination**, University of Chicago Press, 1957.

<sup>10</sup> أنظر إلى الإطار النظري.

---

<sup>11</sup> G. Psacharopoulos and Z. Tzannatos, **Women's Employment and Pay in Latin America, Overview and Methodology**, Washington D.C.: World Bank, 1992.

<sup>12</sup> J. Knight and R. Sabot, Labour Market Discrimination in a Poor Urban Country, **Journal of Development Studies**, vol. 19, 1982, pp 67-87.

<sup>13</sup> S. Horton, **Women and Industrialization in Asia**, London and New York: Routledge, 1996.

<sup>14</sup> P. Glick and D. Sahn, Gender and Education Impacts on Employment and Earnings from Conakry and Guinea, **Economic Development and Cultural Change**, vol. 45, 1997, pp 793-824.

<sup>15</sup> Brian Chiplin and Peter Sloane, **Sex Discrimination in the Labor Market**, 1976.

<sup>16</sup> Issa Al-Quisi, **Discrimination and Earning Differentials in the Kuwait Labor Market**, The Industrial Bank of Kuwait, no. 29, 1988.

<sup>17</sup> Simon Appelton and John Hoddinott and Pramila Krishnan, The Gender Wage Gap in Three African Countries, **Economic Development and Cultural Change**, 1999, pp 289-312.

<sup>18</sup> Stefano Paternostro and David Sahn, **Wage Determination and Gender Discrimination in a Transition Economy: The Case of Romania**.

<sup>19</sup> Peter Kuhn, **Sex Discrimination in Labor Markets: The Role of Statistical Evidence**, vol. 77, no. 4, pp 567-583.



<sup>٢٠</sup> محمد خريسات، متوسط الأجور وكلفة العمل وتبايناتها - حسب الجنس والجنسية والمهنة والنشاط الاقتصادي وحجم المؤسسة وملكيته - بالقطاع المنظم فسي الأردن (وفق نتائج دراسة الاستخدام لعامي ١٩٨٨، ١٩٨٩)، وزارة التخطيط، قسم القوى البشرية، ١٩٩٢.

<sup>٢١</sup> نادر مريان، هيكل سوق العمل المنظم وتباينات الأجور بين القطاعين (العام والخاص)، أبحاث اليرموك - سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد ١٢، العدد ٤، ١٩٩٦، ص ٢٧-٦٨.

<sup>٢٢</sup> نادر مريان، خصائص العمالة ومحددات الجر في القطاع غير المنظم في المراكز الحضرية الأردنية، دراسات - العلوم الإدارية، المجلد ٢٤، العدد ٢، ١٩٩٧، ص ٤١٣-٤٢٨.

<sup>23</sup> Zafiris Tzannotes, **What Accounts for Earnings Inequality in Jordan and How can Labor Policies Reduce Poverty?**, Paper Presented at The Conference on Earning Inequality, Unemployment and Poverty in The Middle East and North Africa, Lebanese American University, November 5-7, 1998.

## الفصل الثالث

### الذكور والإناث في سوق العمل الأردني

#### ١-٣ مقدمة

إن المقارنة بين الذكور والإناث في سوق العمل الأردني من حيث عدد العاملين ونسبة التشغيل والبطالة والإنتاجية<sup>١</sup>، هي خطوة أساسية وتمهيدية من أجل التعرف على كم ونوعية العمالة من الذكور والإناث في سوق العمل الأردني ولجعل المقارنة بين أجور الذكور والإناث ومن ثم التمييز الأجرى أكثر عمقاً.

#### ٢-٣ هيكل العمالة<sup>٢</sup>

#### ١-٢-٣ التوزيع الكلي

بشكل عام نلاحظ أن عدد الوظائف التي حصل عليها الذكور في سوق العمل الأردني فاقت تلك التي حصلت عليها الإناث والجدول (١-٣) يشير إلى أن نسبة زيادة العاملين من الذكور إلى العاملات من الإناث كبيرة ولا تقل عن الضعفين؛ فبينما زاد الذكور بمقدار ٢,٩٧ ضعفاً عن الإناث عام ١٩٨٣، و٢,٣٣ ضعفاً عام ١٩٨٧، انخفضت نسبة زيادة الذكور عن الإناث إلى ٢,١١ ضعفاً عام ١٩٩٩.

الجدول (١-٣) عدد العمال ونسبة الذكور للإناث للفترة (١٩٨٣-١٩٩٩)

السنة	إناث	ذكور	عدد الذكور/عدد الإناث
١٩٨٣	٢٨٩٧٧	١١٥١٣٦	٣,٩٧
١٩٨٤	٣٥٠٢٢	١١٨٢١٦	٣,٣٨
١٩٨٥	٣٥٨١١	١٢٨١٩٩	٣,٥٨
١٩٨٦	٣٩٨٩٥	١٣٤٥٢٤	٣,٣٧
١٩٨٧	٤٤٦٩٩	١٤٨٩٩١	٣,٣٣
١٩٨٨	٤٧٤١١	١٥٤٢٧٤	٣,٢٥
١٩٨٩	٥١٩٦٤	١٦٢٤٤٢	٣,١٣
١٩٩٠	٥٢٣٤٨	١٦٣٠٤٧	٣,١١
١٩٩١	٥٥٣٠٠	١٧٠١٤٠	٣,٠٨
١٩٩٢	٦٧٢٩١	٢٢٥٤٠٠	٣,٣٥
١٩٩٣	٧٠٥١٣	٢٣٦٣٠٤	٣,٣٥
١٩٩٤	٧٩١٨١	٢٥٩٠٥٥	٣,٢٧
١٩٩٥	٨٥١٢١	٢٧٨٦٥٢	٣,٢٧
١٩٩٦	٩٤٣٠٢	٣٠٤٢٥٧	٣,٢٣
١٩٩٧	٩٨٧١٢	٣٠٣٣٣٢	٣,٠٧
١٩٩٨	١٠٢٣٧٠	٣١٠٤٠٤	٣,٠٣
١٩٩٩	١٢٠٣٧٤	٣٧٤٨١٢	٣,١١

المصدر: دائرة الإحصاءات العامة - دراسة الاستخدام في المؤسسات التي يعمل بها (٥) عمال فأكثر، أعداد مختلفة.

### ٣-٢-٢ التوزيع القطاعي

إن أعداد العاملين من الذكور والإناث تختلف باختلاف النشاط الاقتصادي كما يبين الجدول (٣-٢) الذي يبين أن الذكور والإناث يتركزون في العمل في الإدارة العامة وخدمات المجتمع، أما أقل القطاعات استقطاباً للعمال من الذكور فكان قطاع الإنشاءات حتى نهاية عام ١٩٩٣، ثم قطاع الكهرباء والماء والغاز، بينما تزايدت أعداد العاملين في التجارة وفي قطاعي النقل والتخزين والاتصالات والتمويل والتأمين والعقارات. أما الإناث فعدد متواضع يعمل في قطاع التعدين والمحاجر وكذلك في قطاع الكهرباء والماء والغاز وقطاع الإنشاءات، أما عدد الإناث العاملات في النقل والتخزين والاتصالات والتمويل والتأمين والعقارات فقد سار نحو الزيادة، وعدد العاملات في قطاعي التجارة والصناعة ارتفع بشكل ملحوظ.

الجدول (٢-٣) عدد العمال حسب الجنس والمناطق الاقتصادية الرئيسية للفترة (١٩٨٢-١٩٩٩)

الإجماليات			الكهربية والماء والغاز			الصناعة			الخدمات والمصالح			السنة
نسبة الإجماليات للتكرار	إجماليات	تكرار	نسبة الإجماليات للتكرار	إجماليات	تكرار	نسبة الإجماليات للتكرار	إجماليات	تكرار	نسبة الإجماليات للتكرار	إجماليات	تكرار	السنة
٢,٧٣	٨٢	٢٩٩٩	٢,٣٩	١٢١	٢٥٧١	١,٠٨١	٦٨٥٩	١٧١٩٥	٠,٩١	٦٠	٦٦٦٦	١٩٨٣
٢,٩٠	١٥٧	٥٤٢٣	٢,٠٥	١٢١	٢٩٦٨	١,١٨٨	٧١٠١	١٧٧٨٣	١,١٣	٧٥	٦٦٢٨	١٩٨٤
٢,٣٦	١٨١	٥٥٣٤	٢,٤٥	١٤٨	٤٢٦٤	١٢,٠٤	٧٨٢٣	٢٤٤٢٩	١,٥٥	٩٤	٦,٠٨٣	١٩٨٥
٤,٧٠	١٧٦	٣٧٤٥	٣,٩٤	١٧٢	٤٣٧١	١٢,١٢	٧٥٠٠	٢٠,٦٣٠	١,٤٨	٩٦	٦٤٨٦	١٩٨٦
٢,٩١	١٤٤	٤٩٤٤	٤,١٤	١٨١	٤٣٧٢	١,٠٩٥	٧٢٥٠	٢١٤٥٥	١,٥٤	١١٠	٧١٥١	١٩٨٧
٢,٣٠	٨٦	٣٧٣٥	٤,١٧	١٧٥	٤٢٠٥	١,١٦٥	٧٩٣٨	٢٥٦٢٣	٢,١٢	١٢٧	٧٨٢٣	١٩٨٨
٢,٤٢	١٠٧	٤٤٢٥	٤,٣٤	١٩٢	٤٤٤٦	١,٢١٣	٧٩٩٨	٢٠٤٥٩	٢,٠٢	١٣١	٦٤٨٣	١٩٨٩
١,٩٩	٧٧	٢٩٣٢	٤,٠٣	١٨٤	٤١١٢	١,٣١٨	٢٨٩٨	٢٨٥٢٤	٢,١٥	١٥٠	٦٩٧٧	١٩٩٠
٢,٧١	٨١	٢٩٨٦	٤,١٢	٢١٤	٤١٧٨	١,٣,٢٧	٤٢٧٦	٢٣١٢٢	٢,٠٦	١٥٤	٧٤٧٢	١٩٩١
٢,٢٤	١٤٧	٦٥٦٤	٢,٥٧	٢٤٢	١٣٣٢٦	١٢,٨٠	٥١١٦	٤٣٨٩٠	٢,٣٤	١٧٠	٧٢٤١	١٩٩٢
٢,١٠	١٥٢	٧٢٧٦	٢,٣٧	٤٠٠	١١٨٨٤	١٢,٣٠	٥١٩٥	٤١١٧٢	٢,٣٧	١٧٤	٧٣٤٨	١٩٩٣
٢,٠٤	٧٠٩	١٠,٣٥٢	٢,٨٩	٤٩٢	١٢٤٨٩	١,١,٨٦	٥٩٢١	٤٩٩٨٩	٢,٣٢	١٧١	٧٣٦٠	١٩٩٤
٢,٧٢	٢٨٢	١٠,٢٦٥	٤,٢٢	٥٤٢	١٢٨٢٤	١,١,٨٤	٦٦٢٦	٥٥٢٧٨	٢,٤٠	١٧٩	٧٤٤١	١٩٩٥
٢,٢٧	٤٣٦	١٢,٠٣٥	٤,٠٨	٥٤١	١٢٦٥٧	١٢,١٠	٨١٠٤	٦٤٢٠٠	٢,٣٨	١٨١	٧٦٠٧	١٩٩٦
٢,٧٢	٤٤٤	١١,٩٥٠	٤,١٧	٥٢٦	١٢٨٤٢	١٢,١١	٨٢٥٤	٦٣٧٢١	٢,٧٢	٢٢٢	٨١٧٤	١٩٩٧
٢,٣٩	٤٠٨	١٢,٠٣٩	٢,٨٢	٤٩٢	١٢٩٠٤	١٤,٢٧	٩,٠٧٦	٦٣١٠٣	٢,٠٢	٢٦٣	٨٧١٥	١٩٩٨
٢,٢٢	٥٧٠	١١٧١٥	٥,١١	٦٤٢	١٢٥٨٢	١٥,٠١	١٠,٦٧٨	٧٠,٨١٦	٢,٣٢	٢٤٢	٧٢٧٦	١٩٩٩

نسبة الإناث ذكور	الإولادة الكلية وخدمات التوليد		نسبة الإناث للذكور		النموذج والناقص والمفقرات		نسبة الإناث للذكور		النموذج والناقص والمفقرات		نسبة الإناث للذكور		النموذج والناقص والمفقرات		نسبة الإناث للذكور		النموذج والناقص والمفقرات		السنة
	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	
٥٥,٤٧	٢٢٩٧٢	١٤٧٧١	٤٣,٣٣	٢٤٤٧	٥١٤٨	١٣,٧٦	١٣,٧٦	٩٦٥	٧,١٢	١,٥٤	٤٧١	٧٣١٤	١٩٨٣						
٤٥,٥٢	٢٨٢٦٨	١٦٦٠١	٤١,٨٩	٢٦٤٤	٦٣٦٢	١٣,٣٤	١٣,٣٤	٩٨٣	٧٣٦٨	١,٧١	٢٧٣	٨٧٣٤	١٩٨٤						
٤٤,٦١	٢٨,٩١	١٦٥٢٤	٤١,٦٣	٢٦٩٧	٦٧٨٤	١٠,٩٥	١٠,٩٥	١,٢٨	٩٣٠	١,٠٤	٤٤٥	٩١٢١	١٩٨٥						
٤٣,٣٥	٢٢٦٢١	١٥٢٥٧	٤٠,٦٣	٢٦١٩	٦٦٩٢	١١,١٩	١١,١٩	٩٢٩	٨٤٥٧	١,٣٩	٤٤٢	٨٦٨٦	١٩٨٦						
٤٤,٨٨	٢٧٥٦٨	١٦٧١١	٤٢,٥١	٢٥٧٦	٧٢٤٥	١١,٠٨	١١,٠٨	١١٣٢	١٠,٢٢	١,٤٥	٤٣٨	٩٨٩٦	١٩٨٧						
٤٦,٦٤	٢٩٦٧٢	١٤٤٧٢	٢٢,٣٣	٢٦١٧	٨,٩٤	٩,٥٦	٩,٥٦	١,٧٢	١١٢٢١	١,٧٠	٤٨٢	٨٨٤٠	١٩٨٨						
٤٨,٨٤	٤٢٩٧٨	١٧٧٩٩	٢٦,٣٥	٢٩١٢	٨,١٢	٩,٢١	٩,٢١	٢,٠٠	١٠,٨٥٢	١,٩٧	٤٩٥	٩٩٦٨	١٩٨٩						
٥٢,٠٠	٤٢,٩٤	٨,٤٤٨	٢٦,٤٥	٢٨٢٤	٧٧٤٨	١١,٧٣	١١,٧٣	٢٦١٥	١٨٨٩٦	٨,٧٣	٩٠٤	١٠,٣٦٥	١٩٩٠						
٥٢,٢٧	٤٤٦١٩	١٥٩٦٢	٢٥,٦٢	٢,٥٤	٨٥٧٥	١١,٣٦	١١,٣٦	١٩٤٢	١٧٧٥٦	٨,٧٣	٤٥٩	١١,٦٤٨	١٩٩١						
٥٥,٠٠	٥٢١٨٨	٩٦٢٢٦	٢٧,٤٢	٢٩٨٤	١٤٥٢٢	٩,٥٧	٩,٥٧	٢٢١٢	٢٢١١٦	٨,١٣	١٦٢٢	٢٠,٠٩٢	١٩٩٢						
٥٢,٥٧	٥٥٨٦٥	١,٤٤٢٩١	١١,٤٢٩١	٤٤,٠٠	١٥٧٢٧	٩,٩٢	٩,٩٢	٢٢٣٨	٢٢٥٢٩	٧,٩٦	١٦٢٨	٢٠,٥٧١	١٩٩٣						
٥٥,٢٤	٦٢٧,٠٠	١١٥٢٢١	١١,٥٢٢١	٤٢٧٩	١٦٥٢٧	٤,٩٩	٤,٩٩	٢٢٦٨	٢٢٧٦٠	٨,٨٠	٢١٢٠	٢٤,١٩٦	١٩٩٤						
٥٤,٠٤	٦٧٩١٢	١٢٥٥٥٩	١١,٠٦	٤٩٦٧	١٩,٦٢	١٠,٠٩	١٠,٠٩	٢٤٣٧	٢٢٢٦١	٨,٣٥	٢٠٧٥	٢٥,١٤٥	١٩٩٥						
٥٧,٥٨	٧٥٥٧٦	١٣١٢٦٢	١٥,٣٥	٥٢,٠٥	٢٠,٤٢٤	١١,٠٩	١١,٠٩	٢٩٢٨	٢٦٤٩١	٨,٦٥	٢٢٢٢	٢٧,٢٨٦	١٩٩٦						
٥٨,١٣	٧٨١٦١	١٢٤٢١٧	١٦,٤٥	٥٤٦٦	٢٠,٥١٤	١٢,٠٩	١٢,٠٩	٢٧٨٦	٢٥١١٢	٨,٥٢	٢٢٨٥	٢٦,٧٨٧	١٩٩٧						
٥٧,٩١	٨٠,٨٦٨	١٢٦٦٥٢	١٧,٢٨	٥٧٤٠	٢٠,٩٦٥	١٢,٥٢	١٢,٥٢	٢٤٢٩	٢٥٢٥٦	٧,٧٠	٢٠,٩١	٢٧,٦٦٨	١٩٩٨						
١٢,٠٤	٩,٤٥٦	١٤٥٨,٠٢	٢٤,٦٢	٨١١١	٢٢٧٦٨	١٥,٨٠	١٥,٨٠	٤٩٠٢	٢١,٠٢٢	٧,٢٣	٤٨٧٢	٢٥,٨١٨	١٩٩٩						

المصدر : دائرة الإحصاءات العامة - دراسة الاستفتاء في الريف في (٥) مجال تفكير ، أعداد مختلفة.

أما إذا ما قارنا أعداد الذكور بأعداد الإناث في القطاعات، فإننا نجد أن نسبة الإناث للذكور في الإدارة العامة وخدمات المجتمع بلغت ٣٥,٤٧% عام ١٩٨٣، واستمرت في الارتفاع لتصبح ٤٦,٦٩% عام ١٩٨٨ وفي عام ١٩٩٩ بلغت نسبة الإناث للذكور ٦٢,٠٤% وبلغت نسبة الإناث للذكور ٤٣,٣٣% في قطاع التمويل والتأمين والعقارات في عام ١٩٨٣ وانخفضت إلى ٣٤,١٣% عام ١٩٩٩.

ونسبة العاملين من الإناث إلى العاملين من الذكور هي الأدنى في التعدين والمحاجر، إذ بلغت ٠,٩١% عام ١٩٨٣، وارتفعت إلى ٣,٣٣% عام ١٩٩٩، يليه قطاع الإنشاءات حيث نسبة الإناث للذكور ٢,٧٣% عام ١٩٨٣ و ٢,٧١% عام ١٩٩١ و ٣,٢٢% عام ١٩٩٩، ثم قطاع الكهرباء والماء والغاز فقد بلغت نسبة الإناث للذكور ٣,٣٩% عام ١٩٨٣ و ٤,٠٧% عام ١٩٨٨ و ٥,١١% عام ١٩٩٩. أما نسبة الإناث للذكور في قطاع التجارة فكانت ٦,٤٤% عام ١٩٨٣ ارتفعت إلى ٨,٧٢% عام ١٩٩٠ وانخفضت إلى ٧,٣٣% عام ١٩٩٩. ونسبة الإناث العاملات في قطاع النقل والتخزين إلى العاملين الذكور في هذا القطاع تذبذبت بين الارتفاع والانخفاض النسبيين، إذ بلغت ١٣,٧٦% عام ١٩٨٣ انخفضت إلى ٩,٢١% عام ١٩٨٩ وارتفعت إلى ١٥,٨٠% عام ١٩٩٩. وفي قطاع الصناعة نسبة الإناث للذكور والبالغه ١٠,٨١% عام ١٩٨٣ ارتفعت إلى ١٥,٠١% عام ١٩٩٩.

الجدول (3-2) نسبة عدد العمال الممارسين للنشاط الاقتصادي الفرعي الفقرة (1983-1999)

السنة	التصنيف والتعيين		التصنيف والتعيين		التصنيف والتعيين		التصنيف والتعيين		التصنيف والتعيين		التصنيف والتعيين		التصنيف والتعيين		التصنيف والتعيين		التصنيف والتعيين	
	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور
1983	2,70	2,71	4,91	4,93	6,09	6,33	7,63	7,63	9,28	9,28	11,42	11,42	14,93	14,93	18,87	18,87	23,81	23,81
1984	2,71	2,71	5,05	5,05	6,81	6,81	8,34	8,34	10,09	10,09	12,36	12,36	14,96	14,96	18,87	18,87	23,81	23,81
1985	4,74	4,74	7,81	7,81	9,87	9,87	11,81	11,81	14,02	14,02	16,34	16,34	18,87	18,87	23,81	23,81	28,75	28,75
1986	4,82	4,82	7,81	7,81	9,87	9,87	11,81	11,81	14,02	14,02	16,34	16,34	18,87	18,87	23,81	23,81	28,75	28,75
1987	4,80	4,80	4,86	4,86	6,03	6,03	7,43	7,43	9,22	9,22	11,42	11,42	14,40	14,40	18,87	18,87	23,81	23,81
1988	5,10	5,10	5,02	5,02	6,20	6,20	7,63	7,63	9,22	9,22	11,42	11,42	14,40	14,40	18,87	18,87	23,81	23,81
1989	4,00	4,00	4,93	4,93	6,09	6,09	7,63	7,63	9,28	9,28	11,42	11,42	14,93	14,93	18,87	18,87	23,81	23,81
1990	2,84	2,84	4,93	4,93	6,09	6,09	7,63	7,63	9,28	9,28	11,42	11,42	14,93	14,93	18,87	18,87	23,81	23,81
1991	4,39	4,39	5,02	5,02	6,09	6,09	7,63	7,63	9,28	9,28	11,42	11,42	14,93	14,93	18,87	18,87	23,81	23,81
1992	2,22	2,22	1,84	1,84	2,29	2,29	2,87	2,87	3,54	3,54	4,31	4,31	5,19	5,19	6,07	6,07	7,03	7,03
1993	2,11	2,11	1,74	1,74	2,29	2,29	2,87	2,87	3,54	3,54	4,31	4,31	5,19	5,19	6,07	6,07	7,03	7,03
1994	2,84	2,84	1,74	1,74	2,29	2,29	2,87	2,87	3,54	3,54	4,31	4,31	5,19	5,19	6,07	6,07	7,03	7,03
1995	2,84	2,84	1,74	1,74	2,29	2,29	2,87	2,87	3,54	3,54	4,31	4,31	5,19	5,19	6,07	6,07	7,03	7,03
1996	2,84	2,84	1,74	1,74	2,29	2,29	2,87	2,87	3,54	3,54	4,31	4,31	5,19	5,19	6,07	6,07	7,03	7,03
1997	2,84	2,84	1,74	1,74	2,29	2,29	2,87	2,87	3,54	3,54	4,31	4,31	5,19	5,19	6,07	6,07	7,03	7,03
1998	2,84	2,84	1,74	1,74	2,29	2,29	2,87	2,87	3,54	3,54	4,31	4,31	5,19	5,19	6,07	6,07	7,03	7,03
1999	1,94	1,94	1,74	1,74	2,29	2,29	2,87	2,87	3,54	3,54	4,31	4,31	5,19	5,19	6,07	6,07	7,03	7,03

المصدر: تم حسابها من دراسة الاستخدام في المؤسسات التي يعمل بها (5) عمال وأكثر، أعداد مختلفة.



أما عن نسبة عدد العمال الذكور لمجموع العاملين من الذكور وعدد العاملات الإناث لمجموع العاملات من الإناث في القطاعات فيبينها جدول (٣-٣) حيث نجد أن قطاع الإدارة العامة وخدمات المجتمع احتوى ٧٩,٢٨% من مجموع العاملات في عام ١٩٨٣ و ٧٥,١٥% عام ١٩٩٩، وبذلك تكون الإدارة العامة وخدمات المجتمع فيها النسبة الأكبر من العاملات، وكذلك النسبة الأكبر من العاملين الذكور، إذ بلغت نسبة الذكور العاملين في هذا القطاع لمجموع العاملين من الذكور ٥٦,٢٦% عام ١٩٨٣ انخفضت إلى ٣٨,٩٠% عام ١٩٩٩.

وانخفضت نسبة الإناث العاملات في التمويل والتأمين والعقارات لمجموع الإناث العاملات في جميع القطاعات من ٨,٤٤% عام ١٩٨٣ إلى ٦,٧٤% عام ١٩٩٩، بينما ارتفعت هذه النسبة في الصناعة من ٦,٤٢% عام ١٩٨٣ إلى ٨,٨٣% عام ١٩٩٩.

وتنذببت نسبة الإناث اللواتي يعملن في النقل والتخزين والاتصالات وفي التجارة لمجموع العاملات من الإناث بين الارتفاع والانخفاض النسبيين مع اتجاه عام نحو الارتفاع، فنسبة العاملات في التجارة لمجموع العاملات في جميع القطاعات بلغت ١,٦٣% عام ١٩٨٣ وارتفعت إلى ٢,٤٣% عام ١٩٩٢ وإلى ٤,٠١% عام ١٩٩٩، وفي عام ١٩٨٣ بلغت نسبة الإناث العاملات في النقل والتخزين والاتصالات ٣,٣٣% لمجموع العاملات ثم انخفضت هذه النسبة إلى ١,٩٢% عام ١٩٨٩ وارتفعت إلى ٤,٠٧% عام ١٩٩٩.

أما نسبة الإناث العاملات في قطاع التعدين والمحاجر لمجموع العاملات، فهي الأقل بين جميع القطاعات وبلغت ٠,٢١% عام ١٩٨٣ و ٠,٢٢% عام ١٩٩٤ و ٠,٢٠% عام ١٩٩٩، وكذلك لم تصل هذه النسبة إلى ١% في قطاعي الكهرباء والماء والغاز والإنشاءات، ففي الكهرباء والماء والغاز بلغت نسبة الإناث العاملات في هذا القطاع لمجموع العاملات ٠,٤٢% عام ١٩٨٣ و ٠,٣٦% عام ١٩٩٠ و ٠,٥٣% عام ١٩٩٩، وفي عام ١٩٨٣ بلغت نسبة الإناث



العاملات في الإنشاءات لمجموع العاملات ٠,٢٨% وارتفعت هذه النسبة إلى ٠,٤٧% عام ١٩٩٩.

وكانت نسبة الذكور العاملين في قطاع الكهرباء والماء والغاز لمجموع العاملين من الذكور هي الأقل حتى عام ١٩٩١، إذ بلغت هذه النسبة ٣,١٠% عام ١٩٨٣ وارتفعت إلى ٥,٩١% عام ١٩٩٢ ثم انخفضت إلى ٣,٣٦% عام ١٩٩٩، يليه قطاع الإنشاءات فقد بلغت هذه النسبة ٢,٦٠% عام ١٩٨٣ و ٣,٣٢% عام ١٩٨٧ و ٤,٧٣% عام ١٩٩٩، ثم قطاع التعدين والمحاجر الذي انخفضت فيه نسبة العاملين الذكور لمجموع العاملين من الذكور من ٥,٧٥% عام ١٩٨٣ إلى ١,٩٤% عام ١٩٩٩.

وفي قطاع التمويل والتأمين والعقارات ارتفعت نسبة العاملين فيه لمجموع العاملين من الذكور من ٤,٩١% عام ١٩٨٣ إلى ٦,٣٤% عام ١٩٩٩، وكذلك ارتفعت نسبة العاملين من الذكور في النقل والتخزين والاتصالات لمجموع العاملين الذكور من ٦,٠٩% عام ١٩٨٣ إلى ٨,٢٨% عام ١٩٩٩، أما في التجارة، فنسبة الذكور العاملين في هذا القطاع لمجموع العاملين الذكور في جميع القطاعات ارتفعت من ٦,٣٥% عام ١٩٨٣ إلى ١٧,٥٦% عام ١٩٩٩، وهذه النسبة ارتفعت في قطاع الصناعة من ١٤,٩٣% عام ١٩٨٣ إلى ١٨,٨٩% عام ١٩٩٩.

### ٣-٢-٣ التوزيع المهني

أما اختلاف عدد العمال باختلاف المهنة فبيئتها جدول (٣-٤) والذي يشير إلى أن مهنة المتخصصين يعمل بها أكبر عدد من الذكور والإناث، كما نجد أن عدد العاملين في المهن الأولية كبير أيضا، وكذلك هم مشغلو الآلات ومجموعها.

وتذبذبت أعداد العاملين في الزراعة والصيد، أصغر القطاعات من حيث عدد العمال، عبر السنوات، وارتفع عدد الفنيين والمتخصصين المساعدين، والمشرعين وموظفي الإدارة العليا، والكتابة عبر السنوات، وارتفع عدد العاملين في قطاعي الحرف والخدمات والبيع بشكل كبير في عام ١٩٩٩.

أما الإناث، فاللواتي يعملن كمشروعات وموظفات إدارة عليا عددهن قليل، وكذلك نجد أن عددا قليلا من الإناث قد دخلن مهنة تشغيل الآلات وتجميعها، وفي حين تزايد عدد العاملات في الحرف والعاملات في المهن الأولية عبر السنوات، تذبذب عدد العاملات في الخدمات والبيع بين الارتفاع والانخفاض النسبيين مع الاتجاه نحو الارتفاع.

أما عن نسبة الإناث إلى الذكور، فنجد أن نسبة المتخصصات من الإناث للمتخصصين من الذكور بلغت ٧٩,٦٩% عام ١٩٩٠، وارتفعت إلى ٨٧,٣٤% عام ١٩٩٨، وفي عام ١٩٩٩ انخفضت نسبة الإناث للذكور في مهنة المتخصصين إلى ٦٠,١٩%. ونسبة الإناث للذكور العاملين كفنيين ومتخصصين مساعدين ارتفعت بشكل ملحوظ من ٣١,٦١% عام ١٩٩٠ إلى ٨٢,٦٠% عام ١٩٩٩، أما العاملات في مهنة الكتابة فبلغت نسبتهن للذكور العاملين في هذه المهنة ٨٣,٢٧% عام ١٩٩٠ و ٥٣,٧٩% عام ١٩٩٤ و ٥٨,٠٣% عام ١٩٩٩.

الجول (٢-٤) عدد اقلص صنف الحنظل والحمية الكرنجية للفترة (١٩٩٠-١٩٩٩)

نسبة الأوزان في الحنظل والحبوب			الكثافة			الكتيون والمتمصون للمساعدون			المتخصصون			نسبة الأوزان في الحنظل			المشروع وموظفو الإدارة العليا			السنة
نسبة الأوزان للحنظل	إنتاج	تعدد	نسبة الأوزان للحنظل	إنتاج	تعدد	نسبة الأوزان للحنظل	إنتاج	تعدد	نسبة الأوزان للحنظل	إنتاج	تعدد	نسبة الأوزان للحنظل	إنتاج	تعدد	نسبة الأوزان للحنظل	إنتاج	تعدد	السنة
٩,٩٨	٩٧٠	٩٧١٦	٨٢,٣٧	١٥١٤٥	١٨١٨٧	٣١,٦١	٧٥١٨	٢٣٧٨٢	٧٩,١٤	٢٥٥٩٦	٣٢٠٨٢	٤,٨٩	٣٢٩	١٤٣٣	١٩٩٠			١٩٩٠
٨,٦٦	٨٧١	١٠٠٥٤	٥٧,١٤	١١٩٢٨	١٩١٢٤	٣١,٠٨	٨٣١٢	٢٦٧٤٥	٧٧,٤٤	٢١٩٢٢	٢٤٧٤٤	٥,٨٢	٤٠٥	٢٤٥٣	١٩٩١			١٩٩١
٢٩,٠٥	٣٣٠١	١١٣٦٢	٤٥,٨٩	١٢٤١٣	٢٧٠٤٩	٤١,٥٣	٧٨٨٧	١٨٩٩٠	٧٥,٩٨	٣٣٧٨٢	٤٤٤٦٤	٩,٧٥	١٢٨٨	١٣٢٧٤	١٩٩٢			١٩٩٢
١٩,٧٧	٣٢٤٧	١١٨٨٧	٤٨,٨٨	١٢٣٣٦	٢٧٣٦٣	٤٠,٧١	٩٥٢٧	٢٣٩٩٢	٧٨,٠٧	٣٥٤٩٨	٤٥٤٦٩	٩,٤٤	١٢٠٩	١٢٨٠٣	١٩٩٣			١٩٩٣
١٨,٤٧	٢٢٠٢	١١٩٢٥	٥٢,٧٩	١٤٦١٨	٢٧١٧٨	٥٩,٣١	١٧٠٨٦	٢٠٣٤٤	٧٠,٥٧	٣٣٣٣٢	٤٧٣٣٢	١٠,١١	١٥٦٥	١٥٤٧٤	١٩٩٤			١٩٩٤
١٣,٢٥	٢١٧١	١٢٣٦٣	٥٢,٦٥	١٥٠٦٤	٢٨٦٠٤	٣٧,٤٥	١٢٠٨٧	٢٢٢٧٨	٧٨,١٤	٤٢٥٩٣	٥٤٥١٢	١١,٣٨	١٨٠٨	١٥٨٨٧	١٩٩٥			١٩٩٥
١٣,٤٤	٢٢٣٢	١٤١٢٤	٤٥,٠٠	١٥٠٣٥	٢٢٤١٢	٣٨,٢٧	١٢٠٠٥	٢٢٩٣٩	٨٥,٠٥	٤٨٠٨٧	٥٦٥٣٣	١١,٢٠	٢١٧٨	١٨٧٧٣	١٩٩٦			١٩٩٦
١٧,٣٣	٢٩٩٢	١٧٢٦٤	٥٢,٣١	١١٨٦١	٣١١٣٢	٣٧,٤٨	١٢٥٨٤	٢٣٣٨٨	٨٩,٥٨	٥١١٦٨	٥٩٠٩٨	١٢,٠٤	٢١٧٨	١٨٠٨٥	١٩٩٧			١٩٩٧
١٥,٦٥	٢٧٣٥	١٧٤٧٤	٥٢,٥٣	١١٦٦٧	٣٣١٣٧	٣٢,٩٩	١٢٤٤٩	٢٦٦٢٢	٨٧,٣٤	٥٠٠٠٧	٥٧٧٥٧	١٢,٦١	٥١١٨	١١٦٧٠	١٩٩٨			١٩٩٨
١٧,٤٥	٧٤٧٧	٤٣٨١٧	٥٨,٠٣	١٧٤٢٤	٢٨١٥٨	٨٧,٦٠	٢٧٥٩١	٤٥٤١٥	٩٠,١٩	٣٣٢٤٢	٥٥٣٩٤	٢٠,٧٤	٤١٧٨	٢٠١٤٤	١٩٩٩			١٩٩٩

٢٩

السنة	مطلوبو التفرقة والصيد كصيحة			المتطوعون في الحرف			مطلوبو الأوقات ومجموعها			نسبة الأوقات للذكور	
	نسبة الأوقات للذكور	إجمالي	تعدد	نسبة الأوقات للذكور	إجمالي	تعدد	نسبة الأوقات للذكور	إجمالي	تعدد	نسبة الأوقات للذكور	إجمالي
١٩٩٠	١,٠٠٠	٠	٧٤,٠٤٦	١,٠٧٨	٢٥٩٢	٧٤,٠٤٦	١,٠٧٨	٥١٤	٧١,٤٩٢	١,٦٣	٢٣,٤٤٩
١٩٩١	١,٥٥	٢٠	٧٨٢٣٩	٩,١٣	٢٥٧٧	٧٨٢٣٩	٩,١٣	٧٧,٠٦٤	٤٣٧	١,٢١	٢٤,٥٧٤
١٩٩٢	١,٠٠٠	٠	٢٤,٠٢٤	٦,٦٩	٢٢٨٠	٢٤,٠٢٤	٦,٦٩	٢٣,٧٤٤	٢٣٧٤	٢,١٥	٤,٠٦٩
١٩٩٣	١,٠٠٠	٠	٢٥٢٢٣	٥,٨٨	٢,٩٧١	٢٥٢٢٣	٥,٨٨	٢٢,٩٥٤	٢,٦٧	٢,٦٧	٤٤,٨٤٥
١٩٩٤	١,٠٠٠	٠	٤١,٥٢٤	٧,٥٧	٢,١٤٤	٤١,٥٢٤	٧,٥٧	٢٤,٢٦١	٢,٦٤	٢,٦٤	٤٢,٧٧٨
١٩٩٥	١,٠٠٠	٠	٤٠,٢٤٠	٧,٥٧	٢,٢٥٧	٤٠,٢٤٠	٧,٥٧	٣٧,٨٨١	١,٩٥	٢,١٥	٥١,١١٠
١٩٩٦	١,٠٠٠	٠	٤٤,١٢٧	٧,٨٤	٢,٤٦٤	٤٤,١٢٧	٧,٨٤	٤٠,٥٩٢	٤,٣٣	٤,٣٣	٦,٠٥٠
١٩٩٧	٤,٥٢	١٦١	٢٩,٢٢٤	٩,٠٧	٢,٥٦٥	٢٩,٢٢٤	٩,٠٧	٤٢,٩٥٥	٢,٦٩	٢,٦٩	٥٨,٠٣٣
١٩٩٨	١,٤١	٢٣	٤٢,٩٨٨	٦,٠٤٧	٤,٦٠٧	٤٢,٩٨٨	٦,٠٤٧	٤٢,١٨٩	٢,٥٠	٢,٥٠	٥٥,٢٢٤
١٩٩٩	٠,١٢	١	٦٧,٢٢١	٨,٢٣	٥,٥٢٧	٦٧,٢٢١	٨,٢٣	٤١,٨٧٢	٢,٥٢	٢,٥٢	٦٢,٤٤٢

المصدر: دائرة الإحصاءات العامة - دراسة الاستطلاع في المؤسسات التي يعمل بها (٥) صقل فأكبر، أعداد متقاربة.

وتزايدت نسبة المشرعات وموظفات الإدارة العليا للمشرعين من الذكور عبر السنوات، فمن ٤,٨٩% عام ١٩٩٠ إلى ١٠,١١% عام ١٩٩٤ وإلى ٢٠,٧٤% عام ١٩٩٩، وكذلك الحال في الخدمات والبيع، فقد بلغت نسبة الإناث للذكور في هذه المهنة ٩,٩٨% عام ١٩٩٠، ارتفعت إلى ١٧,٤٥% عام ١٩٩٩، وبينما نسبة الإناث للذكور في الحرف بين ارتفاع وانخفاض نسبيين، فكانت ١٠,٧٨% عام ١٩٩٠، انخفضت إلى ٥,٨٨% عام ١٩٩٣، ارتفعت إلى ٨,٢٣% عام ١٩٩٩، فإن نسبة الإناث للذكور في المهن الأولية اتجهت نحو الانخفاض، فقد بلغت ٢٠,٢٢% عام ١٩٩٠ و١٣,٥٩% عام ١٩٩٥ و٤,١٧% عام ١٩٩٩.

ونسبة العاملات في تشغيل الآلات وتجميعها للذكور العاملين في نفس المهنة هي الأدنى بعد مهنة الزراعة والصيد، حيث لا تعمل الإناث في الزراعة والصيد في معظم السنوات- حسب دراسة الاستخدام-، وقد بلغت نسبة الإناث للذكور في تشغيل الآلات ١,٦٣% عام ١٩٩٠ و٣,٦٧% عام ١٩٩٣ و٢,٥٣% عام ١٩٩٩.

أما عن نسبة أعداد العاملين الذكور والإناث في كل قطاع لمجموع العاملين الذكور والإناث، فنجد، وكما يبين جدول (٣-٥)، أن نسبة الإناث اللواتي يعملن كمتخصصات لمجموع العاملات في جميع المهن هي الأعلى، فقد بلغت ٤٤,٥٥% عام ١٩٩٠ وارتفعت إلى ٥١,٥٤% عام ١٩٩٦ ثم انخفضت إلى ٢٧,٧٠% عام ١٩٩٩، تليها العاملات ككفيات ومتخصصات مساعدات، حيث بلغت نسبتهن إلى مجموع العاملات ١٣,١٠% عام ١٩٩٠ و٢١,٥٨% عام ١٩٩٤ و٣١,١٦% عام ١٩٩٩، وبلغت نسبة العاملات في مهنة الكتابة إلى مجموع العاملات من الإناث ٢٦,٣٩% عام ١٩٩٠ وانخفضت إلى ١٨,٦٤% عام ١٩٩٩.

وبينما الإناث لا يعملن تقريبا في الزراعة والصيد، فإن نسبة العاملات من الإناث في تشغيل الآلات وتجميعها لمجموع العاملات في جميع المهن هي الأدنى، فقد بلغت ٠,٨٩% عام

١٩٩٠ لمجموع العاملات و١,٧١% عام ١٩٩٣ و٠,٨٨% عام ١٩٩٩، ثم نجد أن حوالى  
العاملات في التشريع والإدارة العليا ليس ببعيد، فنسبتهم لمجموع العاملات من الإناث بلغت  
٠,٥٩% عام ١٩٩٠ و٢,٢١% عام ١٩٩٧ و٣,٤٧% عام ١٩٩٩، وفي الخدمات والبيع نجد  
أن نسبة الإناث العاملات فيه لمجموع العاملات في جميع المهن متواضعة عبر السنوات، فقد  
بلغت ١,٦٩% عام ١٩٩٠ وارتفعت إلى ٦,٢١% عام ١٩٩٩.

كما أن نسب العاملات في المهن الأولية والحرف لمجموع العاملات في جميع المهن شبه  
مستقرة وبلغت حوالي ٨% سنوياً في المهن الأولية و٤% سنوياً في الحرف.

ونسبة المتخصصين من الذكور لمجموع العاملين من الذكور في جميع المهن هي الأكبر بين  
جميع المهن، فقد بلغت ١٨,٦٢% عام ١٩٩٠ و١٩,٥٦% عام ١٩٩٥، ثم انخفضت إلى  
١٤,٧٨% عام ١٩٩٩، تليها نسبة الذكور العاملين في المهن الأولية لمجموع العاملين، ففي  
عام ١٩٩٠ بلغت نسبة الذكور العاملين في المهن الأولية ١٣,٦١% لمجموع العاملين من  
الذكور و١٦,٦٦% عام ١٩٩٩.

وارتفعت نسبة العاملين في الحرف لمجموع العاملين في جميع المهن من ١٣,٩٦% عام  
١٩٩٠ إلى ١٧,٩٣% عام ١٩٩٩، بينما انخفضت هذه النسبة في تشغيل الآلات وتجميعها من  
١٨,٢٨% عام ١٩٩٠ إلى ١١,١٧% عام ١٩٩٩.

وتراوحت نسبة العاملين الذكور كفنيين ومتخصصين لمجموع العاملين الذكور في جميع المهن  
بين الارتفاع والانخفاض النسبيين، ففي عام ١٩٩٠ بلغت هذه النسبة ١٣,٨١% و١٠,٠٣%  
عام ١٩٩٣ و١٢,١٢% عام ١٩٩٩.

ونجد أقل نسبة من الذكور لمجموع العاملين من الذكور في الزراعة والصيد، فقد بلغت هذه النسبة ١,٥١% عام ١٩٩٠ و ٠,٩٣% عام ١٩٩٣ و ١,٦٨% عام ١٩٩٥ و ٠,٢٣% عام ١٩٩٩، وبينما نجد أن نسبة العاملين الذكور ككتبة لمجموع العاملين من الذكور هي في المعدل ١٠,٨٠% لجميع السنوات، نجد أن نسبة المشرعين وموظفي الإدارة العليا من الذكور لمجموع العاملين من الذكور في جميع المهن ترتفع وتخفض، فقد بلغت هذه النسبة ٤,٠٢% عام ١٩٩٠ وارتفعت إلى ٦,١٧% عام ١٩٩٦ ثم انخفضت إلى ٥,٣٧% عام ١٩٩٩، وكذلك انخفضت نسبة العاملين الذكور في الخدمات والبيع لمجموع العاملين من الذكور من ٥,٦٤% عام ١٩٩٠ إلى ٤,٦٤% عام ١٩٩٦ ثم عادت للارتفاع ووصلت إلى ١١,٤٢% عام ١٩٩٩.

الجول (٣-٥) نسبة عند العمل لمجموع العاملين حسب الجنس والمهنة الرئيسية للفترة (١٩٩٩-١٩٩٠)

الفترة	القطاعات وموظفي الإدارة العليا		المستعملون		الفتور والمستعملون		المساعون		التقنية		المطلوبون في الخدمات والبيع		عاملوا الزراعة والصيد البحري		المطلوبون في الحرف اليدوية		مستوفى الآلات ومجموعها		المتن الأوالية	
	إجمالي	نسبة	إجمالي	نسبة	إجمالي	نسبة	إجمالي	نسبة	إجمالي	نسبة	إجمالي	نسبة	إجمالي	نسبة	إجمالي	نسبة	إجمالي	نسبة	إجمالي	نسبة
١٩٩٠	٤٠٠٢	٠٠٠٩	١٨٠١٢	٠٠٠٩	٤٤٠٥٥	١٣٠٨١	١٣١٠	١٠٠٥٦	٢١٠٣٩	٥٠٢٤	١٠٦٩	١٠٦١	١٠٦١	١٣٩٦	٤٠٥٢	١٨٠٢٨	٠٠٨٩	١٣٠٦١	٠٠٨٩	١٣٠٦١
١٩٩١	٣٨٨٩	٠٠٧٣	١٩٠٤٣	٠٠٧٣	٤٨٠٣٤	١٤٠٩٤	١٤٠٧٠	١٠٠٧٠	١٩٠٢٥	٥٠٢٢	١٠٥٧	١٠٧٣	١٠٧٣	١٥٠٧٩	٤٠٦٣	١٥٠١٤	٠٠٧٩	١٣٠٧٤	٠٠٧٩	١٣٠٧٤
١٩٩٢	٣٨٨٩	٠٠٧٣	١٩٠٤٣	٠٠٧٣	٤٨٠٣٤	١٤٠٩٤	١٤٠٧٠	١٠٠٧٠	١٩٠٢٥	٥٠٢٢	١٠٥٧	١٠٧٣	١٠٧٣	١٥٠٧٩	٤٠٦٣	١٥٠١٤	٠٠٧٩	١٣٠٧٤	٠٠٧٩	١٣٠٧٤
١٩٩٣	٣٨٨٩	٠٠٧٣	١٩٠٤٣	٠٠٧٣	٤٨٠٣٤	١٤٠٩٤	١٤٠٧٠	١٠٠٧٠	١٩٠٢٥	٥٠٢٢	١٠٥٧	١٠٧٣	١٠٧٣	١٥٠٧٩	٤٠٦٣	١٥٠١٤	٠٠٧٩	١٣٠٧٤	٠٠٧٩	١٣٠٧٤
١٩٩٤	٣٨٨٩	٠٠٧٣	١٩٠٤٣	٠٠٧٣	٤٨٠٣٤	١٤٠٩٤	١٤٠٧٠	١٠٠٧٠	١٩٠٢٥	٥٠٢٢	١٠٥٧	١٠٧٣	١٠٧٣	١٥٠٧٩	٤٠٦٣	١٥٠١٤	٠٠٧٩	١٣٠٧٤	٠٠٧٩	١٣٠٧٤
١٩٩٥	٣٨٨٩	٠٠٧٣	١٩٠٤٣	٠٠٧٣	٤٨٠٣٤	١٤٠٩٤	١٤٠٧٠	١٠٠٧٠	١٩٠٢٥	٥٠٢٢	١٠٥٧	١٠٧٣	١٠٧٣	١٥٠٧٩	٤٠٦٣	١٥٠١٤	٠٠٧٩	١٣٠٧٤	٠٠٧٩	١٣٠٧٤
١٩٩٦	٣٨٨٩	٠٠٧٣	١٩٠٤٣	٠٠٧٣	٤٨٠٣٤	١٤٠٩٤	١٤٠٧٠	١٠٠٧٠	١٩٠٢٥	٥٠٢٢	١٠٥٧	١٠٧٣	١٠٧٣	١٥٠٧٩	٤٠٦٣	١٥٠١٤	٠٠٧٩	١٣٠٧٤	٠٠٧٩	١٣٠٧٤
١٩٩٧	٣٨٨٩	٠٠٧٣	١٩٠٤٣	٠٠٧٣	٤٨٠٣٤	١٤٠٩٤	١٤٠٧٠	١٠٠٧٠	١٩٠٢٥	٥٠٢٢	١٠٥٧	١٠٧٣	١٠٧٣	١٥٠٧٩	٤٠٦٣	١٥٠١٤	٠٠٧٩	١٣٠٧٤	٠٠٧٩	١٣٠٧٤
١٩٩٨	٣٨٨٩	٠٠٧٣	١٩٠٤٣	٠٠٧٣	٤٨٠٣٤	١٤٠٩٤	١٤٠٧٠	١٠٠٧٠	١٩٠٢٥	٥٠٢٢	١٠٥٧	١٠٧٣	١٠٧٣	١٥٠٧٩	٤٠٦٣	١٥٠١٤	٠٠٧٩	١٣٠٧٤	٠٠٧٩	١٣٠٧٤
١٩٩٩	٣٨٨٩	٠٠٧٣	١٩٠٤٣	٠٠٧٣	٤٨٠٣٤	١٤٠٩٤	١٤٠٧٠	١٠٠٧٠	١٩٠٢٥	٥٠٢٢	١٠٥٧	١٠٧٣	١٠٧٣	١٥٠٧٩	٤٠٦٣	١٥٠١٤	٠٠٧٩	١٣٠٧٤	٠٠٧٩	١٣٠٧٤
١٩٩٨	٣٨٨٩	٠٠٧٣	١٩٠٤٣	٠٠٧٣	٤٨٠٣٤	١٤٠٩٤	١٤٠٧٠	١٠٠٧٠	١٩٠٢٥	٥٠٢٢	١٠٥٧	١٠٧٣	١٠٧٣	١٥٠٧٩	٤٠٦٣	١٥٠١٤	٠٠٧٩	١٣٠٧٤	٠٠٧٩	١٣٠٧٤
١٩٩٧	٣٨٨٩	٠٠٧٣	١٩٠٤٣	٠٠٧٣	٤٨٠٣٤	١٤٠٩٤	١٤٠٧٠	١٠٠٧٠	١٩٠٢٥	٥٠٢٢	١٠٥٧	١٠٧٣	١٠٧٣	١٥٠٧٩	٤٠٦٣	١٥٠١٤	٠٠٧٩	١٣٠٧٤	٠٠٧٩	١٣٠٧٤
١٩٩٦	٣٨٨٩	٠٠٧٣	١٩٠٤٣	٠٠٧٣	٤٨٠٣٤	١٤٠٩٤	١٤٠٧٠	١٠٠٧٠	١٩٠٢٥	٥٠٢٢	١٠٥٧	١٠٧٣	١٠٧٣	١٥٠٧٩	٤٠٦٣	١٥٠١٤	٠٠٧٩	١٣٠٧٤	٠٠٧٩	١٣٠٧٤
١٩٩٥	٣٨٨٩	٠٠٧٣	١٩٠٤٣	٠٠٧٣	٤٨٠٣٤	١٤٠٩٤	١٤٠٧٠	١٠٠٧٠	١٩٠٢٥	٥٠٢٢	١٠٥٧	١٠٧٣	١٠٧٣	١٥٠٧٩	٤٠٦٣	١٥٠١٤	٠٠٧٩	١٣٠٧٤	٠٠٧٩	١٣٠٧٤
١٩٩٤	٣٨٨٩	٠٠٧٣	١٩٠٤٣	٠٠٧٣	٤٨٠٣٤	١٤٠٩٤	١٤٠٧٠	١٠٠٧٠	١٩٠٢٥	٥٠٢٢	١٠٥٧	١٠٧٣	١٠٧٣	١٥٠٧٩	٤٠٦٣	١٥٠١٤	٠٠٧٩	١٣٠٧٤	٠٠٧٩	١٣٠٧٤
١٩٩٣	٣٨٨٩	٠٠٧٣	١٩٠٤٣	٠٠٧٣	٤٨٠٣٤	١٤٠٩٤	١٤٠٧٠	١٠٠٧٠	١٩٠٢٥	٥٠٢٢	١٠٥٧	١٠٧٣	١٠٧٣	١٥٠٧٩	٤٠٦٣	١٥٠١٤	٠٠٧٩	١٣٠٧٤	٠٠٧٩	١٣٠٧٤
١٩٩٢	٣٨٨٩	٠٠٧٣	١٩٠٤٣	٠٠٧٣	٤٨٠٣٤	١٤٠٩٤	١٤٠٧٠	١٠٠٧٠	١٩٠٢٥	٥٠٢٢	١٠٥٧	١٠٧٣	١٠٧٣	١٥٠٧٩	٤٠٦٣	١٥٠١٤	٠٠٧٩	١٣٠٧٤	٠٠٧٩	١٣٠٧٤
١٩٩١	٣٨٨٩	٠٠٧٣	١٩٠٤٣	٠٠٧٣	٤٨٠٣٤	١٤٠٩٤	١٤٠٧٠	١٠٠٧٠	١٩٠٢٥	٥٠٢٢	١٠٥٧	١٠٧٣	١٠٧٣	١٥٠٧٩	٤٠٦٣	١٥٠١٤	٠٠٧٩	١٣٠٧٤	٠٠٧٩	١٣٠٧٤
١٩٩٠	٣٨٨٩	٠٠٧٣	١٩٠٤٣	٠٠٧٣	٤٨٠٣٤	١٤٠٩٤	١٤٠٧٠	١٠٠٧٠	١٩٠٢٥	٥٠٢٢	١٠٥٧	١٠٧٣	١٠٧٣	١٥٠٧٩	٤٠٦٣	١٥٠١٤	٠٠٧٩	١٣٠٧٤	٠٠٧٩	١٣٠٧٤

المصدر: تم حسابها من مؤسسة الإحصاء في المؤسسات التي يعمل بها (٥) صال أكثر، أعداد مختلفة.



### ٤-٢-٣ التوزيع التعليمي

إن التوزيع القطاعي والمهني للعاملين يؤكد على أن مجموع العاملين من الذكور يزيد وبشكل كبير عن العاملات من الإناث، ولكن هل يختلف العاملون من الذكور والإناث من حيث المستوى التعليمي؟

الجدول (٦-٣) عدد العمال حسب الجنس والمستوى التعليمي للفترة (١٩٩٢-١٩٩٨)

السنة	الذكور				الإناث			
	المجموع	ثانوية عامة وأقل	النسبة	دبلوم متوسط فأعلى	المجموع	ثانوية عامة وأقل	النسبة	دبلوم متوسط فأعلى
١٩٩٢	٢٢٥٤٠٠	١٤٨١٥٨	٦٥,٧٣	٧٧٢٤٢	٦٧٢٩١	٢٢٤٣٦	٣٣,٣٤	٤٤٨٥٥
١٩٩٣	٢٣٦٣٠٤	١٥٥٤٤٦	٦٥,٧٨	٨٠٨٥٨	٧٠٥٦٢	٢٢٨٢٠	٣٢,٣٤	٤٧٧٤٢
١٩٩٤	٢٥٩٠٥٥	١٦٩٩٦٦	٦٥,٦١	٨٩٠٨٩	٧٩١٨١	٢٤٧٩٢	٣١,٣١	٥٤٣٨٩
١٩٩٥	٢٧٨٦٥٣	١٨٢٤٥٥	٦٥,٤٨	٩٦١٩٨	٨٥١٢٢	٢٦٥٩٣	٣١,٢٤	٥٨٥٢٩
١٩٩٦	٣٠٤٢٥٧	٢٠٠٤٦٣	٦٥,٨٩	١٠٣٧٩٤	٩٤٣٠٢	٢٨٦٨١	٣٠,٤١	٦٥٦٢١
١٩٩٧	٣٠٣٣٣٢	١٩٥٧٩٧	٦٤,٥٥	١٠٧٥٣٥	٩٨٧١٣	٢٩٠٣٨	٢٩,٤٢	٦٩٦٧٥
١٩٩٨	٣١٠٤٠٥	١٩٨١٧٨	٦٣,٨٤	١١٢٢٢٧	١٠٢٣٧٠	٣٠٩٠٠	٣٠,١٨	٧١٤٧٠

المصدر: دائرة الإحصاءات العامة- دراسة الاستخدام في المؤسسات التي يعمل بها (٥) عمال فأكثر، أعداد مختلفة.

إن الجدول (٦-٣) يجيب على هذا السؤال<sup>٣</sup> ويبين أن النسبة الأكبر من العاملين الذكور هم ممن مستواهم التعليمي ثانوية عامة وأقل، ففي عام ١٩٩٢ بلغت نسبة الذكور الذين يحملون شهادة الثانوية العامة أو ما دون ذلك لمجموع العاملين من الذكور ٦٥,٧٣% وفي عام ١٩٩٦ بلغت هذه النسبة ٦٥,٨٩% وبلغت ٦٣,٨٤% في عام ١٩٩٨، أما نسبة الذكور بدبلوم متوسط أو أعلى لمجموع العاملين من الذكور فهي ٣٤,٢٧% عام ١٩٩٢ و ٣٤,٣٩% عام ١٩٩٤ و ٣٦,١٦% عام ١٩٩٩.

ونجد هذه الصورة شبه معكوسة للإناث، فحاملات الثانوية العامة أو أقل من مجموع العاملات من الإناث بلغت نسبتهم ٣٣,٣٤% عام ١٩٩٢ و ٣١,٢٤% عام ١٩٩٥ و ٣٠,١٨% عام ١٩٩٨. أما نسبة من يحملن الدبلوم المتوسط فأعلى من مجموع العاملات من الإناث فكانت ٦٦,٦٦% عام ١٩٩٢ و ٧٠,٥٨% عام ١٩٩٧ و ٦٩,٨٢% عام ١٩٩٨.

١٩٩٨. أما نسبة من يحملن الدبلوم المتوسط فأعلى من مجموع العاملات من الإناث فكانت ٦٦,٦٦% عام ١٩٩٢ و ٧,٥٨% عام ١٩٩٧ و ٦٩,٨٢% عام ١٩٩٨.

### ٣-٣ الباحثون عن عمل والمشتغلون

يشير جدول (٧-٣) إلى أن عدد الذكور الباحثين عن عمل والمسجلين لدى وزارة العمل بلغوا ٩٧٣٦ باحثاً عام ١٩٨٩ وارتفع عددهم إلى ١٥٢٧٣ باحثاً عام ١٩٩١، ليشكلوا ما نسبته ٨٩,٢٣% من مجموع الباحثين عن عمل والمسجلين لدى وزارة العمل، وفي عام ١٩٩٤ وصل عدد الباحثين إلى ١٦٢٦١ باحثاً، ثم بدأ عدد الباحثين عن عمل بالانخفاض التدريجي حتى بلغ ٩٥٠٩ باحثين عام ٢٠٠٠ أو ما نسبته ٨٨,١٨% من مجموع الباحثين، أما الباحثات عن عمل من الإناث فعددهن قليل نسبياً، ففي عام ١٩٨٩ كانت نسبة الباحثات عن عمل ٧,٦٧% من مجموع الباحثين عن عمل من الذكور والإناث، ثم انخفض عدد الباحثات عن عمل والمسجلات لدى وزارة العمل حتى بلغ عددهن ٩٧٤ باحثة عام ١٩٩٩، وارتفعت في عام ٢٠٠٠ نسبة الباحثات عن عمل من مجموع المسجلين لدى وزارة العمل كباحثين عن عمل إلى ١١,٨٢%.

الجدول (٧-٣) الباحثون عن عمل والمشتغلون ونسب التشغيل للذكور والإناث المسجلين لدى وزارة العمل للفترة (١٩٨٩-٢٠٠٠)

السنة	مجموع الباحثين	ذكور			إناث				
		باحث	نسبة الباحثين	مشتغل	نسبة التشغيل للباحثين الذكور	باحثات	نسبة الباحثات	مشتغلات	نسبة التشغيل للباحثات الإناث
١٩٨٩	١٠٥٤٥	٩٧٣٦	٩٢,٣٣	٤٦٥٤	٤٧,٨٠	٨٠٩	٧,٦٧	٢٢٩	٢٨,٣٦
١٩٩٠	١٣٩٧٩	١٢٩٩٣	٩٢,٩٥	٦٥١٣	٥٠,١٣	٩٨٦	٧,٠٥	٣٣٧	٣٤,١٨
١٩٩١	١٧١١٦	١٥٢٧٣	٨٩,٢٤	٩١٧٣	٦٠,٠٦	١٨٤٣	١٠,٧٧	٧٩٠	٤٢,٨٦
١٩٩٢	١٤٤٦٦	١٢٩١٩	٨٩,٣١	٩٥٦٠	٧٤,٠٠	١٥٤٧	١٠,٦٩	٨٢٧	٥٣,٤٦
١٩٩٣	١٣٢٣٥	١١٢٨٩	٨٥,٢٧	٧٠١٤	٦٢,١٥	١٩٤٩	١٤,٧٣	٧٠٨	٣٦,٣٣
١٩٩٤	١٨١٤٢	١٦٢٦١	٨٩,٦٣	١٠٩٨١	٦٧,٥٣	١٨٨١	١٠,٣٧	١٢٥١	٦٦,٥١
١٩٩٥	١٦١٦١	١٤٣٨٣	٨٩,٠٠	١٠٨٤٤	٧٥,٣٩	١٧٧٨	١١,٠٠	١٠٨٨	٦١,١٩
١٩٩٦	١٧٦٦٦	١٥٩٢٠	٩٠,١٢	١٠٦٤٩	٦٦,٨٩	١٧٤٦	٩,٨٨	٨٩١	٥١,٠٣
١٩٩٧	١٥٤٩٩	١٤٢٦٨	٩٢,٠٦	٧٠١١	٤٩,١٤	١٢٣١	٧,٩٤	٣٧٥	٢٠,٤٦

٤٧,٦٨	٥٤٤	٩,٤٠	١١٤١	٧١,٢٠	٧٨٣٢	٩٠,٦٠	١١٠٠٠	١٢١٤١	١٩٩٨
٥٣,١٨	٥١٨	٩,١٢	٩٧٤	٢٢,٦١	٧٠٤٥	٩٠,٨٨	٩٧٠٢	١٠٦٢٦	١٩٩٩
٥١,٢٩	٦٥٤	١١,٨٢	١٢٧٥	٦٨,٦٧	٦٥٣٠	٨٨,١٨	٩٥٠٩	١٠٧٨٤	٢٠٠٠

المصدر: وزارة العمل - التقرير السنوي، أعداد مختلفة.

أما عن نسب التشغيل فكانت بين الذكور ٤٧,٨٠% عام ١٩٨٩ ارتفعت إلى ٧٤% عام ١٩٩٢ وبعد انخفاض نسبي عادت نسبة التشغيل لترتفع إلى ٧٥,٣٩% عام ١٩٩٥ وفي عام ٢٠٠٠ بلغت نسبة التشغيل بين الذكور الباحثين عن عمل ٦٨,٦٧%. أما نسب التشغيل بين الإناث فهي وفي جميع السنوات أدنى من نسب تشغيل الذكور، ففي عام ١٩٨٩ بلغت نسبة تشغيل الإناث ٢٨,٣١% ارتفعت إلى ٦٦,٥١% عام ١٩٩٤ وبلغت في عام ٢٠٠٠ نسبة تشغيل الإناث المسجلات لدى وزارة العمل ٥١,٢٩%.

وفي ديوان الخدمة المدنية بلغ عدد المتقدمين بطلبات توظيف من الذكور ٤٦١٠٠ متقدم عام ١٩٩٥، وانخفض عدد المتقدمين إلى ٢٤٦٨٦ متقدماً عام ١٩٩٩، ثم ارتفع إلى ٤١٩٧٢ متقدماً عام ٢٠٠١، هذا وقد فاق عدد المتقدمات من الإناث بطلبات وظيفة عدد المتقدمين من الذكور، فنجد أن نسبة المتقدمات بطلبات توظيف لديوان الخدمة المدنية في عام ١٩٩٥ بلغت ٥٧,٧٠% من مجموع المتقدمين بطلبات توظيف، و٦٦,٠٢% عام ١٩٩٩، وفي عام ٢٠٠١ بلغت نسبة المتقدمات لديوان الخدمة المدنية للحصول على وظيفة ٦٤,٣٩% من مجموع المتقدمين للديوان.

الجدول (٨-٣) المتقدمون للعمل والمعيّنون ونسب التعيين للذكور والإناث المسجلين لدى ديوان الخدمة للفترة (١٩٩٥-٢٠٠١)

السلطة	مجموع المتقدمين	ذكور			إناث				
		متقدم	نسبة المتقدمين	معين	نسبة التعيين للمتقدمين الذكور	متقدمات	نسبة المتقدمات	معيّنات	نسبة التعيين للمتقدمات الإناث
١٩٩٥	١٠٨٩٧٥	٤٦١٠٠	٤٢,٣٠	٢٩٤٨	٦,٣٩	٦٢٨٧٥	٥٧,٧٠	٢١٧٨	٣,٦٤
١٩٩٦	١٢٠٤٢١	٥٠٤٣٩	٤١,٨٩	٣٣٥١	٦,٦٤	٦٩٩٨٢	٥٨,١١	٢٠٤٢	٢,٩٢
١٩٩٧	١٢٠٧١٢	٤٧٣٣٩	٣٩,٢٢	١٥٦٩	٣,٣١	٧٣٣٧٣	٦٠,٧٨	١٠٢٧	١,٤٠
١٩٩٩	٧٣٦٤٨	٢٤٦٨٦	٣٣,٩٨	٢٧٤٦	١١,١٢	٤٧٩٦٢	٦٦,٠٢	٢٦١٠	٥,٤٤
٢٠٠٠	١٠٠٣٤١	٣٤٨٣٤	٣٤,٧٢	٢٩٨٩	٨,٥٨	٦٥٥٠٧	٦٥,٢٨	٤٥٨٩	٧,٠١

٤,٣٢	٢٢٧٨	٦٤,٣٩	٧٥٨٩٤	٨,٣٧	٣٥١٥	٣٥,٦١	٤١٩٧٢	١١٧٨٦٦	٢٠٠١
------	------	-------	-------	------	------	-------	-------	--------	------

المصدر: ديوان الخدمة المدنية - بيانات غير منشورة.

أما عن نسب التعيين، وكما يشير جدول (٣-٨) نجدتها بين الذكور ٦,٣٩% عام ١٩٩٥ و ١١,١٢% عام ١٩٩٩ و ٨,٣٧% عام ٢٠٠١، أما بين الإناث فنسب التعيين أقل من نسب تعيين الذكور وفي جميع السنوات، فهي ٣,٦٤% عام ١٩٩٥ و ٥,٤٤% عام ١٩٩٩ و ٤,٣٢% عام ٢٠٠١.

### ٣-٤ البطالة

إن نسبة العاطلين عن عمل إلى قوة العمل أو معدل البطالة مرتفع بين الإناث ويزيد عن معدل البطالة بين الذكور بشكل كبير وفي جميع السنوات كما يبين الجدول (٣-٩).

الجدول (٣-٩) معدل البطالة بين الذكور والإناث لعدة سنوات

السنة	معدل البطالة	
	ذكور	إناث
١٩٨٢	٤,٠	١٦,٢
١٩٨٧	١٣,٤	٢٨,٣
١٩٩١	١٤,٧	٣٥,٠
١٩٩٣	١٦,٨	٣٦,٧
١٩٩٤	١٣,٦	٢٩,٤
١٩٩٥	١٣,٠	٢٩,١
١٩٩٦	١١,١	٢١,٥
١٩٩٧	١١,٧	٢٨,٥
١٩٩٨	١٠,٨	٢٢,٧
١٩٩٩	١١,٢	٢٥,٦
٢٠٠٠	١٢,٣	٢١,٠
٢٠٠١	١٣,٧	٢٠,٥

المصدر: تم حسابها من: ١٩٨٢: القوى البشرية، ١٩٨٧: الصحة والقوى البشرية والفقير، ١٩٩١: العمالة والبطالة والمعادين والفقير، ١٩٩٣-١٩٩٦: العمالة والبطالة والدخل، ١٩٩٧-٢٠٠١: العمالة والبطالة.

فقد بلغ معدل البطالة بين الإناث ١٦,٢% في عام ١٩٨٢، ارتفع إلى ٣٦,٧% عام ١٩٩٣، وفي عام ١٩٩٧ بلغ معدل البطالة ٢٨,٥%، وفي عام ٢٠٠١ بلغ معدل البطالة بين الإناث

٢٠,٥%، أما بين الذكور فبلغ معدل البطالة ٤% عام ١٩٨٢ ارتفع إلى ١٦,٨% عام ١٩٩٣ وبلغ معدل البطالة بين الذكور ١٣,٧% عام ٢٠٠١.

ويبين الجدول (٣-١٠) توزيع المتعطلين حسب المستوى التعليمي، حيث يظهر أن ٧٨,٨٣% من الذكور المتعطلين عن العمل في عام ١٩٩٥ يحملون الثانوية العامة أو أقل، ونسبة الذكور المتعطلين عن عمل من هذا المستوى التعليمي بلغت ٨٣,٨٣% في عام ٢٠٠١، أما الذكور بالدبلوم المتوسط فأعلى، فبلغت نسبة المتعطلين منهم لمجموع المتعطلين من الذكور ٢١,١٧% عام ١٩٩٥ و ١٧,٥٩% عام ٢٠٠٠ و ١٦,١٧% عام ٢٠٠١.

وبلغت نسبة المتعطلات من الإناث بالثانوية العامة أو أقل لمجموع المتعطلات من الإناث ٢٨,١٥% عام ١٩٩٥ و ٣٥,٢٢% عام ٢٠٠١، أما من يحملن الدبلوم المتوسط أو أعلى فبلغت نسبة المتعطلات منهن لمجموع الإناث المتعطلات ٧١,٨٥% عام ١٩٩٥ و ٦٣,٥٠% عام ٢٠٠٠ و ٦٤,٧٨% عام ٢٠٠١.

الجدول (٣-١٠) عدد المتعطلين حسب الجنس والمستوى التعليمي لمدة سنوات

السنة	الذكور				الإناث			
	المجموع	ثانوية عامة وأقل	النسبة	دبلوم متوسط فأعلى	النسبة	ثانوية عامة وأقل	النسبة	دبلوم متوسط فأعلى
١٩٩٥	١٨٩٩	١٤٩٧	٧٨,٨٣	٤٠٢	٢١,١٧	٢٠١	٢٨,١٥	٥١٣
١٩٩٦	٢٧٨٣	٢١٩٤	٧٨,٨٤	٥٨٩	٢١,١٦	٢٥٧	٢٩,٠٧	٦٢٧
٢٠٠٠	٤٥٢٥	٣٧٢٩	٨٢,٤١	٧٩٦	١٧,٥٩	٥١٨	٣٦,٥٠	٩٠١
٢٠٠١	٥٠٠٣	٤١٩٤	٨٣,٨٣	٨٠٩	١٦,١٧	٤٦٧	٣٥,٢٢	٨٥٩

المصدر: دائرة الإحصاءات العامة-العمالة والبطالة، أعداد مختلفة.

### ٣-٥ مؤشرات على الإنتاجية (سمات شخصية)

إن العلاقة بين نتيجة العمليات الإنتاجية وكمية العمل المستخدم في تلك العملية أو ما يعرف بالإنتاجية، تقاس بنسبة الإنتاج لكمية العمل، ولما كان من غير الممكن قياس إنتاج الذكور والإناث بشكل منفصل، ولما كان التعليم أحد العوامل المؤثرة في الإنتاجية وفقا للعديد من الاقتصاديين مثل (Sutermeister)<sup>١</sup> ودراسة (Lockheed, Jamison, and Lau) التي بينت أن التعليم يرتبط مباشرة بالإنتاجية في الدول النامية<sup>٢</sup>، فمن المفيد الرجوع إلى جدول المشتغلين حسب المستوى التعليمي (جدول (٣-٦)) ليتضح لنا أنه وفي المعدل ٦٨,٨% من الإناث العاملات يحملن الدبلوم المتوسط فأعلى، وفي المقابل وبمعدل ٣٤,٧% من الذكور العاملين ينتمون لهذا المستوى التعليمي.

ومن جدول المتعطلين حسب المستوى التعليمي (جدول (٣-١٠)) نجد أن معدل الإناث المتعطلات ويحملن الدبلوم المتوسط على الأقل ٦٧,٨% من مجموع المتعطلات، في حين ١٩% هو معدل الذكور المتعطلين لمجموع المتعطلين من الذكور ويحملون دبلوم متوسط على الأقل.

والجدول (٣-١١) يؤكد ارتفاع نسبة التحاق الإناث بالتعليم العالي، حيث يبين نسبة الملتحقين بالتعليم العالي للسكان من سن ١٨-٢٤ سنة، حيث بلغت نسبة الذكور الملتحقين بالتعليم العالي إلى عدد السكان في الفئة العمرية ١٨-٢٤ حوالي ١٣,٨% عام ١٩٩٠ و ١٦,٤% عام ١٩٩٢ وارتفعت هذه النسبة إلى ٢١,٥% عام ٢٠٠٠، أما نسبة الملتحقات بالتعليم العالي إلى السكان من ١٨-٢٤ سنة فهي في جميع الأروام تقريبا أعلى من نسبة التحاق الذكور فنجدها ١٦,١% عام ١٩٩٠ و ١٩% عام ١٩٩٧ و ٢٤,٦% عام ٢٠٠٠.

الجدول (٣-١١) نسبة الملتحقين بالتعليم العالي للسكان من ١٨-٢٤ سنة حسب الجنس للفترة (١٩٩٠-٢٠٠٠)

السنة	عدد الملتحقين بالتعليم العالي		نسبة الملتحقين بالتعليم العالي
	١٨-٢٤	عدد السكان	
١٩٩٠	ذكور	٣٣٧١٩	١٣,٨
	إناث	٣٥٦٧٠	١٦,١
١٩٩١	ذكور	٤١٥٥٢	١٤,٦
	إناث	٤٨٨٩٠	١٥,١
١٩٩٢	ذكور	٤٣١٦٢	١٦,٤
	إناث	٤٠٦١٥	١٣,٧
١٩٩٣	ذكور	٤٥١١٢	١٦,٦
	إناث	٤٣٣٩٤	١٤,٣
١٩٩٤	ذكور	٤٤٦٥١	١٤,٨
	إناث	٤١٢٨٣	١٦,٠
١٩٩٥	ذكور	٤٨٨٢١	١٦,٠
	إناث	٤٤١٩٦	١٦,٧
١٩٩٦	ذكور	٥٥٦٥٧	١٧,٧
	إناث	٤٨٥٠٨	١٧,٦
١٩٩٧	ذكور	٦٠٢٧٥	١٨,٥
	إناث	٥٣٠٨٩	١٩,٠
١٩٩٨	ذكور	٦١٢٨٩	١٨,١
	إناث	٥٧٥١٤	١٩,٩
١٩٩٩	ذكور	٦٥١١٤	٢٠,٨
	إناث	٦٤٩٢٠	٢٢,٧
٢٠٠٠	ذكور	٦٩٠٩٢	٢١,٥
	إناث	٧٣٠٩٨	٢٤,٦

المصدر: دائرة الإحصاءات العامة- الكتاب الإحصائي السنوي، أعداد مختلفة.

وفي سوق العمل الأردني، يعتقد بأن إنتاجية الإناث أقل من إنتاجية الذكور بسبب تغيب الإناث المتكرر عن العمل، فبالإضافة إلى الإجازات السنوية والمرضية، نصت المادة ٥٠ من قانون العمل على أنه يحق للمرأة المستخدمة في مؤسسة منتظمة أن تترك عملها خلال الأسابيع الثلاثة السابقة للتاريخ المتوقع للولادة. وأنه لا يجوز السماح لامرأة بالعمل في مؤسسة منتظمة خلال الأسابيع التالية مباشرة للولادة، وحسب المادة ٥١ يكون صاحب العمل ملزماً بدفع أجرتها عن هذه المدة، ولهذا نجد أن صاحب العمل يفضل توظيف غسيرة المتزوجات من الإناث.

يقول (Viscusi) أنه وبعد عدة سنوات من العمل تصبح الإناث في الولايات المتحدة الأمريكية أكثر استقراراً في العمل من الذكور<sup>٤</sup>، في حين وجد (Goldfarb and Hosok) أنه لا يوجد فرق يذكر بين الذكور والإناث من حيث القدرة على تأدية العمل بالرغم من أن الإناث أكثر تغييباً عن العمل من الذكور<sup>٥</sup>.

### ٦-٣ الخلاصة

في النهاية يمكن القول أن الزيادة الكبيرة في عدد العاملين من الذكور والتي تفوق عدد العاملات من الإناث، كان من الممكن أن تكون مبررة جزئياً، إذا ما عرفنا أن عدد الذكور يزيد عن عدد الإناث في سن العمل (١٥-٦٤ سنة)، فعدد الذكور يزيد عن عدد الإناث بنسبة ٦% في عام ١٩٩٠ وبنسبة ١٤% عام ٢٠٠٠، كما يبين الجدول (٣-١٢)

الجدول (٣-١٢) نسبة السكان الذكور إلى الإناث في سن العمل للفترة (١٩٩٢-٢٠٠٠)

السنة	الذكور/الإناث
١٩٩٢	١,٠٩
١٩٩٣	١,١٠
١٩٩٤	١,١٠
١٩٩٥	١,١٣
١٩٩٦	١,١٣
١٩٩٧	١,١٣
١٩٩٨	١,١٣
١٩٩٩	١,٣٨
٢٠٠٠	١,١٤

المصدر: دائرة الإحصاءات العامة-الكتاب الإحصائي السنوي، أعداد مختلفة.

ولكن ما يحدث فعلياً في سوق العمل لا يترك أي مبرر لزيادة عدد العاملين من الذكور عن الإناث، لأن عدد الإناث الراغبين في العمل والذي يتمثل في مجموع المتقدمات بطلبات للعمل في وزارة العمل وديوان الخدمة المدنية يفوق عدد الراغبين بالعمل من الذكور، وفي مقابل ذلك نجد أنه وعلى الرغم من وجود تباطؤ عام في الطلب على القوى العاملة بسببه الرئيس



تباطؤ النمو الاقتصادي<sup>١١</sup>، إلا أن نسبة المعينين من الذكور لمجموع المتقدمين بطلبات توظيف أعلى دائما من نسبة المعينات لمجموع الإناث المتقدمات بهذه الطلبات، مما يفسر ارتفاع معدلات البطالة بين الإناث أكثر من الذكور، على الرغم من أن حوالي ٦٨,٨% من العاملات من الإناث يحملن الدبلوم المتوسط فأعلى، بينما حوالي ٣٤,٧% من العاملين من الذكور بدبلوم متوسط أو أعلى وأن حوالي ٦٧,٨% من مجموع المتعطلات يحملن الدبلوم المتوسط على الأقل في حين تبلغ هذه النسبة ما يقارب ١٩% للمتعطلين من الذكور.

## الهوامش

<sup>١</sup> للتعرف إلى مصادر بيانات سوق العمل الأردني، أنظر:

برهان الشريدة وعيسى إبراهيم، سوق العمل الأردني - المعلومات والبيانات وتطويرها، المؤتمر الاقتصادي الأول: البطالة واستغلال الموارد الاقتصادية في الأردن - منظور جزئي، ٥ و ٦ كانون أول ١٩٨٨.

<sup>٢</sup> حول هيكل العمالة، أنظر:

أ. كامل أبو جابر وآخرون، سوق العمل الأردني - تطوره، خصائصه، سياساته، وآفاقه المستقبلية، دار البشير، عمان، ١٩٩١.

ب. عيسى إبراهيم، القوى العاملة في الأردن - الماضي والمستقبل، وزارة التخطيط، حزيران ١٩٨٥.

ج. حسين الطلافحة، عرض العمل ومعدل المشاركة في القوى العاملة في الأردن، أبحاث اليرموك - سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد ٩، العدد ٤، ١٩٩٣، ص ص ٢٧١-٣٠٧.

د. حسين الطلافحة، دور العمالة الوافدة في الاقتصاد الأردني، أبحاث اليرموك - سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد ٥، العدد ١، ١٩٨٩، ص ص ٦٧-٩٢.

<sup>٣</sup> قسم القوى البشرية في وزارة التخطيط بين التوزيع التعليمي للعاملين الذكور والإناث للأعوام ١٩٧٩ و ١٩٨٧ من خلال: السكان والقوى العاملة الأردنية والعوامل المؤثرة في زيادتها في الفترة ١٩٧٩-١٩٨٩، آذار ١٩٩٠.

<sup>٤</sup> حول البطالة، أنظر:

إسماعيل أبو السندس، تباينات البطالة ومستوياتها واتجاهاتها في الأردن في الثمانينات، دائرة الإحصاءات العامة، ١٩٩١.

<sup>٥</sup> خضير عباس المهر، الأجر والاستخدام والتوازن الاقتصادي، جامعة الملك سعود، كلية العلوم الإدارية، عمادة شؤون المكتبات، ١٩٨٨، ص ٨.

<sup>٦</sup> R. Sutermeister, **Mideast Equipment Corporation**, a Day At Case Services Business School, 1980, p 11.

<sup>٧</sup> M.E. Lockheed and D.T. Jamison and L.J. Lau, Farmer Education and Farm Efficiency, **A Survey of Economic Development and Cultural Change**, no. 1, vol 29, 1980, PP 36-76.

<sup>٨</sup> منصور إبراهيم العنوم، شرح قانون العمل الأردني - دراسة مقارنة، كلية الحقوق، جامعة عمان، ١٩٩٢، ص ص ١٣١-١٣٢.

<sup>٩</sup> W.K. Viscusi, Sex Differential in Workers Quitting, **Review of Economics and Statistics**, vol. 62, 1980, pp 388-398.

<sup>١٠</sup> R.S. Goldfarb and J.R. Hosek, Explaining Male-Female Wage Differentials for the Same Job, **Journal of Human Resources**, vol. 11, 1976, pp 98-108.

<sup>١١</sup> حسين الطلافحة، الطلب على القوى العاملة في الأردن، أبحاث اليرموك - سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد ٦، العدد ٤، ١٩٩٠، ص ٣٥-٥٧.

## الفصل الرابع

### الأجور والتمييز الأجرى بين الذكور والإناث

٤-١ مقدمة

تميل الأجور والرواتب في الأردن إلى التحيز لصالح الذكور بشكل مباشر في القطاع الخاص، وفي القطاع العام، الذي تتساوى فيه أجور الذكور والإناث عند التعيين عملاً بأحكام القانون الأردني، يحصل الذكور على بعض العلاوات التي لا تحصل عليها الإناث مثل علاوة الزوجة والأولاد هذا بالإضافة إلى أن عدد المعيّنين من الذكور يزيد عنه من الإناث. ويعالج هذا الفصل هذا الموضوع من الناحيتين الوصفية والقياسية، ويجدر التنويه هنا إلى أن جميع الأجور الواردة في هذا الفصل هي متوسط الأجر الشهري للعامل بالدينار الأردني.

#### ٤-٢ التحليل الوصفي

##### ٤-٢-١ تبين الأجور على المستوى الكلي

يشير جدول (٤-١) إلى أن معدل الأجر الشهري للعاملين من الذكور والإناث يسير نحو الزيادة، ولكن معدل أجر الذكور وفي جميع السنوات أعلى من معدل أجر الإناث، فقد بلغ في عام ١٩٧٩ نحو ٧٠ ديناراً للإناث و٨٢ ديناراً للذكور، ووصلت أجور الذكور والبالغة ١٥٥ ديناراً أعلى نسبة زيادة عن أجور الإناث في عام ١٩٨٧ إذ قدرت بحوالي ٣١%، أما في عام ١٩٩٠ فقد كانت نسبة زيادة أجور الذكور عن أجور الإناث في أدنى قيمة لها إذ لم تتجاوز ١٢%، وفي عام ١٩٩٩ بلغ معدل الأجر الشهري للعاملين من الذكور ٢٢٧ ديناراً وللإناث ٢٠١ ديناراً وبذلك تكون أجور الذكور أعلى من أجور الإناث بنسبة ١٣%. ومن خلال متوسط الأجر الشهري لكل من الذكور والإناث يمكن ملاحظة أن نسبة زيادة أجور الذكور عن أجور الإناث بدأت بالزيادة منذ عام ١٩٧٩ حتى عام ١٩٨٧، فنجدها ٢٠%

عام ١٩٨٠، ثم ٣١% للعامين ١٩٨٥ و١٩٨٧، وبعد عام ١٩٨٧ عادت نسبة زيادة أجور الذكور عن أجور الإناث لتتخفف نسبياً عام ١٩٨٨ لتصبح ٢٧%، وأصبحت ١٢% في عام ١٩٩٠، تلى ذلك ارتفاع نسبي في الأعوام ١٩٩١ و١٩٩٢ و١٩٩٣، ولكن هذا الارتفاع الذي لا يزال أدنى من نسب زيادة أجور الذكور عن أجور الإناث للفترة ١٩٨٢ - ١٩٨٩، تبعه انخفاض في نسبة زيادة أجور الذكور عن أجور الإناث حتى وصلت إلى ١٣% عام ١٩٩٩.

الجدول (٤-١) متوسط الأجر الشهري للعامل بالدينار الأردني ونسبة أجور الذكور للإناث و فرق الأجر للفترة (١٩٧٩-١٩٩٩)

السنة	ذكور	إناث	أجور الذكور/أجور الإناث	أجور الذكور-أجور الإناث
١٩٧٩	٨٢	٧٠	١,١٧	١٢
١٩٨٠	٩١	٧٦	١,٢٠	١٥
١٩٨١	١٠٥	٨٨	١,١٩	١٧
١٩٨٢	١٢٢	٩٦	١,٢٧	٢٦
١٩٨٣	١٢٨	١٠٢	١,٢٥	٢٦
١٩٨٤	١٣٧	١٠٥	١,٣٠	٣٢
١٩٨٥	١٤٠	١٠٧	١,٣١	٣٣
١٩٨٦	١٤٢	١١٠	١,٢٩	٣٢
١٩٨٧	١٥٥	١١٨	١,٣١	٣٧
١٩٨٨	١٥٨	١٢٤	١,٢٧	٣٤
١٩٨٩	١٥٨	١٢٥	١,٢٦	٣٣
١٩٩٠	١٥٨	١٤١	١,١٢	١٧
١٩٩١	١٧٤	١٣٩	١,٢٥	٣٥
١٩٩٢	١٨٢	١٤٧	١,٢٤	٣٥
١٩٩٣	١٩٠	١٥٧	١,٢١	٣٣
١٩٩٤	٢١١	١٨٤	١,١٥	٢٧
١٩٩٥	٢١٨	١٩٠	١,١٥	٢٨
١٩٩٦	٢٢٦	١٩٤	١,١٦	٣٢
١٩٩٧	٢٣٤	٢٠٣	١,١٥	٣١
١٩٩٨	٢٤٣	٢١٠	١,١٦	٣٣
١٩٩٩	٢٢٧	٢٠١	١,١٣	٢٦

المصدر: دائرة الإحصاءات العامة - دراسة الاستخدام في المؤسسات التي يعمل بها (٥) عمال فأكثر، أعداد مختلفة.

كما يتباين الفارق بين أجور الذكور والإناث؛ فقد ارتفع من ١٢ ديناراً شهرياً عام ١٩٧٩ إلى

٣٧ ديناراً شهرياً عام ١٩٨٧، وفي عام ١٩٩٩ انخفض الفارق بين أجور الذكور والإناث إلى

٢٦ ديناراً شهرياً.

## ٤-٢-٢ تباين الأجر على المستوى القطاعي

يبين الجدول (٤-٢) أن أكثر النشاطات الاقتصادية منحا لأجور الذكور في الثمانينات

هو التمويل والتأمين والعقارات؛ ففي عام ١٩٨٠ كان متوسط الأجر الشهري حوالي ١٥٠

دينارا و ٢٣٣ ديناراً عام ١٩٨٥ وفي عام ١٩٨٩ كان متوسط الأجر الشهري ما يقارب ٢٥١

دينارا، ثم تصدر التعدين والمحاجر أعلى قائمة الأجر في التسعينات؛ فحصل العاملون من

الذكور على ٣٣٠ ديناراً شهرياً في عام ١٩٩٤ و ٣٧١ ديناراً شهرياً عام ١٩٩٩.

الجدول (٤-٢) متوسط الأجر الشهري للعامل بالدينار الأردني حسب الجنس والنشاط الاقتصادي الرئيسي للفترة (١٩٧٩-١٩٩٩)

السنة	التعدين والمحاجر		الصناعة			الكهرباء والماء والغاز			الإشاعات	
	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور-إناث	ذكور	إناث	ذكور-إناث	إناث	ذكور-إناث
١٩٧٩	٩١	٧٩	٨٨	٥٥	٣٣	٨٣	٧٠	١٣	٩٨	١٠
١٩٨٠	١٣٥	١١١	٩٦	٥٧	٣٩	٩٩	٧٤	٢٥	١٢١	١٦
١٩٨١	١٥٠	١٠٥	١٠٧	٦٧	٤٠	٢٦٩	١١٧	١٥٢	١٦٩	١٢-
١٩٨٢	١٨٠	١٤٢	١٢٩	٧٨	٥١	١٠٤	٨٥	١٩	١٩٨	٣٣-
١٩٨٣	٢٠٤	١٤٩	١٣٥	٨٤	٥١	١٤٢	١١٨	٢٤	١٩٥	٣٦-
١٩٨٤	٢٢٢	١٨٣	١٤١	٨١	٦٠	١٣٣	١٢٠	١٣	١٧٧	٠
١٩٨٥	٢٠٦	١٤٧	١٣٣	٧٥	٥٨	١٥١	١٢٠	٢١	١٥٧	١٤
١٩٨٦	٢١٣	١٦١	١٣١	٨٢	٤٩	١٥٦	١٢٩	٢٧	١٧٥	٢٤
١٩٨٧	٢٢٩	١٨٣	١٤١	٨٢	٥٩	١٩٤	١٤٩	٤٥	١٨٥	٣-
١٩٨٨	٢٢٠	١٤٦	١٣١	٨١	٥٠	١٨٥	١٥٤	٣١	١٦١	٧
١٩٨٩	٢٤١	٢٠٥	١٤١	٨٣	٥٨	١٨٧	١٥٧	٣٠	١٦٢	٤
١٩٩٠	٢٧١	٢٤٢	١٤٧	٨٣	٦٤	١٩٨	١٦٨	٣٠	١٧٤	٨-
١٩٩١	٢٨٢	٢٥٩	١٤٧	٨٩	٥٨	٢٠٤	١٦٤	٤٠	١٧٢	١-
١٩٩٢	٢٩٢	٢٦١	١٥٥	٩١	٦٤	١٧٢	١٦٥	٧	١٧٤	١٠
١٩٩٣	٢٩٧	٢٦٦	١٥٩	٩٧	٦٢	١٨٢	١٦٩	١٣	١٧٤	٥
١٩٩٤	٣٣٠	٢٨٩	١٦٧	١٠٢	٦٥	٢٤٣	١٩٧	٤٦	١٩١	١٨-
١٩٩٥	٣٣٩	٣١٧	١٧١	١٠٥	٦٦	٢٣١	٢٠٠	٣١	١٦٩	٢٩
١٩٩٦	٣٨٢	٣٣٣	١٨١	١١١	٧٠	٢٣٣	٢٠٧	٢٦	١٧٥	٢٩
١٩٩٧	٣٨٣	٣١٠	١٨٥	١١٣	٧٢	٢٣٦	٢١٢	٧٦-	١٧٦	٣٠
١٩٩٨	٣٧١	٣٠٣	١٩٢	١١٦	٧٦	٢٥٥	٢٣٢	٢٣	٢٠٦	٢١
١٩٩٩	٣٧١	٣٣٥	١٨٠	١٢٣	٥٧	٢٦٥	٢٢٢	٤٣	١٦٨	٢٥

وتبع...

السنة	التجارة		النقل والتخزين والاتصالات			التمويل والتأمين والمعارف			الإدارة العامة وخدمات المجتمع	
	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور-إناث	ذكور	إناث	ذكور-إناث	ذكور	إناث
١٩٧٩	٩١	٧٧	٩٧	٧٥	٢٢	١٣٩	٩٩	٤٠	٧١	٦٨
١٩٨٠	١٠١	٩١	١١٤	١٢٥	١١-	١٥٠	٩٨	٥٢	٨٦	٧٧
١٩٨١	١١٢	١١٣	١٥٧	١٥٣	٤	١٥٩	١٢٣	٣٦	٩٩	٨٤
١٩٨٢	١٢٥	١٢٣	١٤١	٩٨	٤٣	١٧٩	١٢٨	٥١	١٠٧	٩٣
١٩٨٣	١٢٨	١٢٥	١٦٨	١٦٦	٢	١٩٠	١٣٦	٥٤	١٠٧	٩٦
١٩٨٤	١٤٧	١٣٧	١٧١	٢٥٠	٧٩-	٢١٨	١٤٩	٦٩	١١٠	٩٦
١٩٨٥	١٤٦	١٤٩	١٧١	١٧٤	٣-	٢٣٣	١٥٦	٧٧	١١٨	١٠١
١٩٨٦	١٥١	١٤٥	١٦٩	١٤١	٢٨	٢٤١	١٥٨	٨٣	١٢٣	١٠٦
١٩٨٧	١٥٣	١٤٧	١٩١	٢١٠	١٩-	٢٦٧	١٨٦	٨١	١٣٦	١١٢
١٩٨٨	١٥٠	١٤١	١٨٩	٢١١	٢٢-	٢٦٥	١٨٢	٨٣	١٤٦	١٢٠
١٩٨٩	١٥٧	١٥٦	٢٣٦	٢١٧	١٩	٢٥١	١٧٧	٧٤	١٤٨	١٢٢
١٩٩٠	١٦٣	١٤٩	١٦٦	١٤٤	٢٢	٢٨٥	٢٠٠	٨٥	١٥٢	١٢٧
١٩٩١	١٥٩	١٥٦	١٩٦	١٧٧	١٩	٢٨٦	١٩٦	٩٠	١٦١	١٣٧
١٩٩٢	١٦٤	١٥٥	٢٠١	١٩٤	٧	٢٧٧	٢٢٥	٥٢	١٧٤	١٤٤
١٩٩٣	١٦٦	١٦١	٢١٩	١٩٨	٢١	٢٩٦	٢٣٢	١٦٤	١٨٢	١٥٥
١٩٩٤	١٧٦	١٧٤	٢٤٧	٢٤٤	٩٧-	٣٠٥	٢٥٦	٤٩	٢٠٩	١٨٢
١٩٩٥	١٧٨	١٩٩	٢٦٩	٢٧٥	٦-	٣١١	٢٧٢	٣٩	٢١٧	١٨٨
١٩٩٦	١٨٤	١٩٤	٢٥٩	٢٦٩	١٠-	٣١٩	٢٩٠	٢٩	٢٢٧	١٩٤
١٩٩٧	١٩٦	٢١١	٢٢٦	٢٤٨	٢٢-	٣٣٢	٢٩٦	٣٦	٢٣٧	٢٠٤
١٩٩٨	٢٠١	٢٢٠	٢٨١	٢٦١	٢٠	٣٥٤	٣٢٢	٣٢	٢٤٤	٢١٠
١٩٩٩	١٥٢	١٥٥	٢٥٦	٢٣٣	٢٣	٣٧١	٢٦٦	١٠٥	٢٤٦	٢٠٥

المصدر: دائرة الإحصاءات العامة - دراسة الاستخدام في المؤسسات التي يعمل بها (٥) عمال فأكثر، أعداد مختلفة.

أما الإناث، فكان في قطاع الصناعة يحصلن وعلى مر السنوات على أقل الأجور؛ فبلغ الأجر الشهري في عام ١٩٨١ حوالي ٦٧ ديناراً، وفي عام ١٩٨٧ كان الأجر ٨٢ ديناراً و١٠٥ دنانير في عام ١٩٩٥ و١٢٣ ديناراً عام ١٩٩٩، ولكن العاملات في قطاع الإنشاءات حظين حتى منتصف الثمانينات بالأجور الأعلى؛ فكان متوسط الأجر الشهري ١٩٨ ديناراً عام ١٩٨٢، ثم انتقلت هذه الميزة للعاملات في النقل والتخزين والاتصالات حتى نهاية الثمانينات؛ فنجد أن الأجر الشهري وصل إلى ٢١٧ ديناراً عام ١٩٨٩، ومن بعد ذلك أصبح قطاع التعدين والمحاجر هو أكثر القطاعات منحا لأجور الإناث؛ ففي عام ١٩٩٥ كانت الأجور ٣٣٣ ديناراً و٣٣٥ ديناراً عام ١٩٩٩.

أما عن فرق الأجور بين الذكور والإناث؛ فنجد أنه وفي قطاع التعديس والمحاجر زادت أجور الذكور عن أجور الإناث بما يقارب ١٢ ديناراً شهرياً عام ١٩٧٩، ثم تراوحت الزيادة في أجور الذكور عن أجور الإناث بين الارتفاع والانخفاض النسبيين مع اتجاه عام نحو الزيادة؛ فقد زادت أجور الذكور بحوالي ٣٨ ديناراً شهرياً عن أجور الإناث في عام ١٩٨٢ و ٤١ ديناراً عام ١٩٩٤، و ٣٦ ديناراً عام ١٩٩٩. والزيادة في أجور الذكور عن أجور الإناث اتجهت إلى الارتفاع في الإدارة العامة وخدمات المجتمع؛ فكانت ٣ دنانير عام ١٩٧٩ و ٢٦ ديناراً عام ١٩٨٩، وفي عام ١٩٩٩ زادت أجور الذكور بمبلغ ٤١ ديناراً شهرياً عن أجور الإناث.

وليس لفرق الأجور نمطاً معيناً في قطاع الكهرباء والماء والغاز ففي عام ١٩٧٩ كانت أجور الذكور تزيد عن أجور الإناث بحوالي ١٣ ديناراً، ارتفعت إلى ١٥٢ ديناراً عام ١٩٨١، ثم انخفض الفارق إلى ٧ دنانير عام ١٩٩٢، ثم أصبح الفرق بين أجور الذكور والإناث لصالح الإناث في عام ١٩٩٧، إذ زادت أجور الإناث عن أجور الذكور الشهرية بمبلغ قدره ٧٦ ديناراً، وفي عام ١٩٩٩ عادت أجور الذكور لتزيد عن أجور الإناث وبلغت هذه الزيادة ٤٣ ديناراً شهرياً.

أما أكبر فرق بين أجور الذكور وأجور الإناث، فهو في قطاع الصناعة؛ حيث زادت أجور الذكور عن أجور الإناث بشكل متزايد عبر السنوات؛ ففي عام ١٩٧٩ زادت أجور الذكور عن أجور الإناث بحوالي ٣٣ ديناراً شهرياً، ثم ارتفع هذا الفارق إلى ٥٩ ديناراً عام ١٩٨٧ و ٦٥ ديناراً عام ١٩٩٤، وفي عام ١٩٩٨ ارتفع الفارق بين معدل الأجر الشهري للذكور ومعدل الأجر الشهري للإناث في قطاع الصناعة إلى ٧٦ ديناراً ولكنه انخفض إلى ٥٧ ديناراً عام ١٩٩٩. والفرق الكبير بين أجور الذكور والإناث نجده كذلك في التمويل والتأمين



والعقارات، ففي عام ١٩٧٩ زادت أجور الذكور بمبلغ ٤٠ ديناراً عن أجور الإناث، وبسبب استمرار الفارق في الأجور بين الذكور والإناث في الاتساع خاصة منذ منتصف الثمانينات حتى منتصف التسعينات، فأجور الذكور زادت عن أجور الإناث بمبلغ ٧٧ ديناراً عام ١٩٨٥ و ٨٥ ديناراً عام ١٩٩٠، ووصلت زيادة أجور الذكور ١٦٤ ديناراً شهرياً عن أجور الإناث عام ١٩٩٣، ثم بدأت أجور الذكور تبدو أكثر قرباً نسبياً إلى أجور الإناث مع أن الفارق يعتبر كبيراً، فكان ٣٩ ديناراً عام ١٩٩٥ ثم ارتفع الفارق في عام ١٩٩٩ إلى ١٠٥ دنانير.

الفرق بين متوسط أجور الذكور والإناث الشهرية في قطاع التجارة هي بشكل عام الأقل بين القطاعات حتى عام ١٩٩٥؛ فأجور الإناث زادت بدينار واحد عام ١٩٨١ عن أجور الذكور، ومعدل أجر الذكور زاد بما يقارب ١٠ دنانير عن معدل أجر الإناث عام ١٩٨٤، وفي عام ١٩٩٣ زادت أجور الذكور بمبلغ ٥ دنانير شهرياً عن أجور الإناث، أما بعد عام ١٩٩٥ فقد أصبحت أجور الإناث تبدو واضحة الزيادة عن أجور الذكور، حتى وصلت في عام ١٩٩٨ زيادة أجور الإناث ١٩ ديناراً شهرياً عن أجور الذكور، ولكن هذه الزيادة في أجور الإناث انخفضت في عام ١٩٩٩ إلى ٣ دنانير. والإناث اللواتي يعملن في قطاع النقل والتخزين والاتصالات حالهن ليس ببعيد عن العاملات في التجارة؛ فأجور الذكور زادت مرة عن أجور الإناث كما في عام ١٩٧٩، حيث زادت أجور الذكور بحوالي ٢٢ ديناراً شهرياً عن أجور الإناث و ٤٣ ديناراً عام ١٩٨٢ و ٢٣ ديناراً عام ١٩٩٩، ومرة زادت أجور الإناث عن أجور الذكور؛ ففي عام ١٩٨٠ زادت أجور الإناث بما يقارب ١١ ديناراً شهرياً عن أجور الذكور، ووصلت زيادة أجور الإناث ٩٧ ديناراً عن أجور الذكور عام ١٩٩٤، ثم انخفضت إلى ٢٢ ديناراً عام ١٩٩٧.

وتباين الفارق بين أجور الذكور والإناث في قطاع الإنشاءات بين زيادة أجور الإناث عن أجور الذكور، ثم زيادة أجور الذكور عن أجور الإناث، ولكن ومنذ عام ١٩٩٥ صارت أجور الذكور تزيد عن أجور الإناث بشكل واضح؛ فقد زادت بمبلغ ٢٩ ديناراً شهرياً في العامين ١٩٩٥ و١٩٩٦، وبحوالي ٣٥ ديناراً شهرياً عام ١٩٩٩.

ويشير جدول (٤-٣) إلى نسبة أجور الذكور إلى أجور الإناث حسب القطاعات،

ليظهر ما يسمى بمعامل التمييز والذي يعرف بنسبة زيادة أجور الذكور عن أجور الإناث. ومن خلال هذا الجدول نجد أن معامل التمييز في قطاع التعدين والمحاجر ارتفع وانخفض عبر السنوات مع بقائه مرتفعاً نسبياً، فقد بلغ ١٥% في عام ١٩٧٩، ثم ارتفع إلى ٤٠% عام ١٩٨٥، وانخفض إلى ٢٢% عام ١٩٩٨. وبشكل طفيف ارتفع وانخفض معامل التمييز في الإدارة العامة وخدمات المجتمع؛ فنجد ١٨% عام ١٩٨١ و١٧% عام ١٩٨٥ و٢٠% عام ١٩٩٠، وفي عام ١٩٩٨ بلغ معامل التمييز ١٦%. وبالرغم من ارتفاعه النسبي لعدة سنوات، إلا أن معامل التمييز في قطاع الكهرباء والماء والغاز، اتجه بشكل عام نحو الانخفاض، حتى أننا نجد أن معامل التمييز في عام ١٩٩٧ هو ٣٦% مما يعني أن أجور الإناث زادت عن أجور الذكور، وفي عام ١٩٩٨ أصبح معامل التمييز ١٠%.

أما أكثر القطاعات تمثيلاً لزيادة أجور الذكور عن أجور الإناث فهو قطاع الصناعة - ويعود السبب في هذا إلى أن الذكور يشكلون غالبية العمال، وطبيعة التوظيف هذه قد يكون سببها طبيعة العمل -، ففي عام ١٩٧٩ كان معامل التمييز ٦٠%، ثم ارتفع ليصل إلى أعلى قيم له في منتصف الثمانينات حتى بداية التسعينات، فنجد ٧٧% عام ١٩٨٥ و٧٧% عام ١٩٩٠، ثم انخفض معامل التمييز نسبياً مع حفاظ قطاع الصناعة على مركزه الأول بين القطاعات بمعامل التمييز الكبير، وبلغت في عام ١٩٩٩ نسبة زيادة أجور الذكور عن أجور الإناث

حوالي ٤٦% . وقطاع التمويل والتأمين والعقارات يبدو فيه معامل التمييز كبيراً، فهو ٤٠% عام ١٩٧٩ و ٥٣% عام ١٩٨٦، ثم ارتفع إلى ٧١% عام ١٩٩٣، وبعد عام ١٩٩٣ عاد معامل التمييز لينخفض، فبلغ ١٩% عام ١٩٩٤، وفي عام ١٩٩٩ ارتفع معامل التمييز إلى ٣٩%.

الجدول (٣-٤) نسبة أجور الذكور لأجور الإناث حسب النشاط الاقتصادي الرئيسي للفترة (١٩٧٩-١٩٩٩)

المنة	التمدين والمحاجر	الصناعة	الكهرباء والماء والغاز	الإشاعات	التجارة	النقل والتخزين	التمويل والتأمين	الإدارة العامة
١٩٧٩	١,١٥	١,٦٠	١,١٩	١,١٠	١,١٨	١,٢٩	١,٤٠	١,٠٤
١٩٨٠	١,٢٢	١,٦٨	١,٣٤	١,١٣	١,١٢	٠,٩١	١,٥٣	١,١٢
١٩٨١	١,٤٣	١,٦٠	٢,٣٠	٠,٩٣	٠,٩٩	١,٠٣	١,٢٩	١,١٨
١٩٨٢	١,٢٧	١,٦٥	١,٢٢	٠,٨٣	١,٠٢	١,٤٤	١,٤٠	١,١٥
١٩٨٣	١,٣٧	١,٦١	١,٢٠	٠,٨٢	١,٠٢	١,٠١	١,٤٠	١,١١
١٩٨٤	١,٢١	١,٧٤	١,١١	١,٠٠	١,٠٨	٠,٦٨	١,٤٦	١,١٥
١٩٨٥	١,٤٠	١,٧٧	١,٢٦	١,٠٩	٠,٩٨	٠,٩٨	١,٤٩	١,١٧
١٩٨٦	١,٣٢	١,٦٠	١,٢١	١,١٤	١,٠٤	١,٢٠	١,٥٣	١,١٦
١٩٨٧	١,٢٥	١,٧٢	١,٣٠	٠,٩٨	١,٠٤	٠,٩١	١,٤٤	١,٢١
١٩٨٩	١,١٨	١,٧٠	١,١٩	١,٠٢	١,٠١	١,٠٩	١,٤٢	١,٢١
١٩٩٠	١,١٢	١,٧٧	١,١٨	٠,٩٥	١,٠٩	١,١٥	١,٤٣	١,٢٠
١٩٩١	١,١٠	١,٦٥	١,٢٤	٠,٩٩	١,٠٣	١,١١	١,٤٦	١,١٨
١٩٩٢	١,١٢	١,٧٠	١,٠٤	١,٠٦	١,٠٦	١,٠٤	١,٢٣	١,٢١
١٩٩٣	١,١٢	١,٦٤	١,٠٨	١,٠٣	١,٠٣	١,١١	١,٧١	١,١٧
١٩٩٤	١,١٤	١,٦٤	١,٢٣	٠,٩١	١,٠١	٠,٧٢	١,١٩	١,١٥
١٩٩٥	١,٠٧	١,٦٣	١,١٦	١,١٧	٠,٨٩	٠,٩٨	١,١٤	١,١٥
١٩٩٦	١,١٥	١,٦٣	١,١٣	١,١٧	٠,٩٤	٠,٩٦	١,١٠	١,١٧
١٩٩٧	١,٢٤	١,٦٤	٠,٦٤	١,١٧	٠,٩٣	٠,٩١	١,١٢	١,١٦
١٩٩٨	١,٢٢	١,٦٦	١,١٠	١,١٠	٠,٩١	١,٠٨	١,١٠	١,١٦
١٩٩٩	١,١١	١,٤٦	١,١٩	١,٢١	٠,٩٨	١,١٠	١,٣٩	١,٢

المصدر: تم حسابها من دراسة الاستخدام في المؤسسات التي يعمل بها (٥) عمال فأكثر، أعداد مختلفة.

في قطاع التجارة أجور الذكور والإناث متقاربة، ويمكن اعتبار قطاع التجارة صاحب أدنى معاملات للتمييز، فقد بلغ معامل التمييز ٢% في العامين ١٩٨٢ و ١٩٨٣، و ٦% عام ١٩٩٢ و ١٠% عام ١٩٩٤، ثم أصبح معامل التمييز في عام ١٩٩٥ في صالح الإناث إذ بلغ ١١%، وكذلك في عام ١٩٩٩ كانت أجور الإناث تفوق أجور الذكور وبلغ معامل التمييز ٢%.

وحال قطاع النقل والتخزين والاتصالات لا يختلف عن قطاع التجارة من حيث تدني معاملات التمييز باستثناء بعض السنوات، فنجد أن معامل التمييز قد بلغ ٤٤% عام ١٩٨٢ و ٢٠% عام ١٩٨٦ و ١٥% عام ١٩٩٠ و ١١% عام ١٩٩٣، ولكن يمكن القول بشكل عام أن زيادة أجور الإناث عن أجور الذكور أو تقارب الأجرين في قطاعي التجارة والنقل والتخزين والاتصالات، تبريره رغبة المستخدم بتوظيف الإناث في الاتصالات والمبيعات لاعتقاده بأنها تمثل الشكل الأنيق الذي يجذب الجمهور.

وتراوحت نسب زيادة الأجور وحتى عام ١٩٩٤ في قطاع الإنشاءات بشكل عام بين زيادات صغيرة في أجور الذكور عن أجور الإناث؛ فنجد معامل التمييز ٩% عام ١٩٨٥ و ٣% عام ١٩٩٣، وزيادات أخرى في أجور الإناث عن أجور الذكور، ففي عام ١٩٨٣ كان معامل التمييز ١٨% و ٩% عام ١٩٩٤، وبعد عام ١٩٩٤ أصبحت الصورة أكثر وضوحاً ويظهر فيها أن معدل أجور الذكور زاد بنسبة ١٧% في الأعوام ١٩٩٥ و ١٩٩٦ و ١٩٩٧ عن معدل أجور الإناث، وبلغ معامل التمييز ٢١% عام ١٩٩٩.

## ٤-٢-٣ تباين الأجور على المستوى المهني

يشير جدول (٤-٤) إلى اختلاف الأجور الشهرية بين الذكور والإناث حسب المهنة،

الجدول (٤-٤) متوسط الأجر الشهري للعامل بالدينار الأردني حسب الجنس والمهنة الرئيسية للفترة (١٩٩٩-١٩٩٠)

السنة	المشرعون وموظفو الإدارة العليا		المتخصصون		الفنيون والمتخصصون		الكتابة		العاملون في الخدمات والبيع		
	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	
١٩٩٠	٤١٧	٣٣٥	٢٠٥	١٣٣	٧٧	١٥٤	١٩٥	٤١	١٧٥	١١٧	١٠٤
١٩٩١	٤٤٤	٣٧٢	٢١٥	١٤٥	٧٠	١٦٧	٢١١	٤٤	١٥٥	١٢٢	١٠٨
١٩٩٢	٤٢٧	٣١٢	٢٣٤	١٥٥	٧٩	١٤٢	٢٠٧	٦٠	١٧٢	١٤٠	١٣٤
١٩٩٣	٤٥٦	٣٤٧	٢٥٥	١٦٨	٨٧	١٤٨	٢٠٧	٥٩	١٨٠	١٣٦	١٤٠
١٩٩٤	٤٩١	٣٦٨	٣١٠	٢١٥	٩٥	١٥٩	٢١١	٥٢	١٩٦	١٥٤	٢٤٠
١٩٩٥	٥٣٤	٣٩٣	٣١١	٢١٣	٩٨	١٦٣	٢١٩	٥٦	١٨٣	١٤٨	١٩٣
١٩٩٦	٥٥٤	٣٩٤	٣١٦	٢١٦	١٠٠	١٧٤	٢٣٤	٦٠	١٩٢	١٥١	١٩٣
١٩٩٧	٥٧٩	٤١٠	٣٣٢	٢٢٨	١٠٤	١٧٦	٢٣٨	٦٢	١٩٩	١٥٠	١٦٥
١٩٩٨	٥٨١	٣٥٤	٣٤٤	٢٣٤	١١٠	١٨٢	٢٤٢	٦٠	٢٢٨	١٥٣	١٧٠
١٩٩٩	٥٩٩	٣٦٠	٣٦٢	٢٥٢	١١٠	١٩٣	٢٤٢	٤٩	٢٢٧	١٣٤	١٣٩

يتبع...

السنة	عاملوا الزراعة والصيد المهرة		العاملون في الحرف		مشغلو الآلات ومجموعها		السهن الأولية	
	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث
١٩٩٠	١٠٤	٠	١٢٦	٦٨	١٤٣	٧٨	٩٥	٨٧
١٩٩١	٩٩	٩١	١٢٩	٧٦	١٤٦	٨٢	٦٤	٩٨
١٩٩٢	٨١	٠	١٥٢	٧٠	١٥٢	٨٢	٧٠	٨٦
١٩٩٣	٩٨	٠	١٥٤	٧٠	١٦٠	٨٢	٧٨	٩٥
١٩٩٤	١٠٣	٠	١٥٥	٧٥	١٧٩	٨٦	٩٣	١١٣
١٩٩٥	١٠٣	٠	١٦٠	٧٩	١٨١	٨٢	٩٩	١٢٤
١٩٩٦	١٣٤	٠	١٦٨	٨٤	١٨٦	٨٤	١٠٢	١٢١
١٩٩٧	١٠٧	١١٥	١٧٣	٧٨	١٩١	٩٣	٩٨	١٢٤
١٩٩٨	١٠٤	٩١	١٧٥	٨٣	١٩٧	٩٥	٩٥	١٣٢
١٩٩٩	١٤٢	٢٤٨	١٦٨	٩٠	١٩١	٧٨	٩٨	١٣٥

المصدر: دائرة الإحصاءات العامة - دراسة الاستخدام في المؤسسات التي يعمل بها (٥) عمال فأكثر، أعداد مختلفة.

حيث يحصل المشرعون وموظفو الإدارة العليا من الذكور على أعلى الأجور، ففي عام

١٩٩٠ كانت الأجور الشهرية حوالي ٤١٧ ديناراً و ٤٩١ ديناراً في عام ١٩٩٤، وفي عام

١٩٩٩ بلغت أجور المشرعين وموظفي الإدارة العليا ٥٩٩ ديناراً شهرياً. أما عمال الزراعة

والصيد الماهرة فهم الأقل حظا في الأجور، فأجورهم الشهرية كانت ٨١ ديناراً عام ١٩٩٢، و١٠٣ ديناراً عام ١٩٩٥ و١٤٢ ديناراً عام ١٩٩٩.

والإناث يحصلن على أدنى الأجور من عملهن في الحرف، فنجد أن معدل أجر الأنثى الشهري هو ٧٠ ديناراً عام ١٩٩٣ و٨٤ ديناراً عام ١٩٩٦، وفي عام ١٩٩٩ هو حوالي ٩٠ ديناراً. بينما المشرعات وموظفات الإدارة العليا يتمتعن بأعلى الأجور الشهرية، فهي ٣٣٥ ديناراً عام ١٩٩٠ و٣٦٨ ديناراً عام ١٩٩٤، وفي عام ١٩٩٩ نجد أن معدل الأجر الشهري قد بلغ ٣٦٠ ديناراً.

أما عن فرق الأجور بين الذكور والإناث العاملين في المهن المختلفة، فنجد أنه وفي مهنة التشريع والإدارة، حيث زيادة أجور الذكور عن أجور الإناث هي الأكبر بين جميع المهن، تجاوزت أجور الذكور أجور الإناث بشكل كبير ومتزايد عبر السنوات، فمعدل الأجر الشهري للذكور زاد بحوالي ٨٢ ديناراً عن معدل الأجر الشهري للإناث عام ١٩٩٠، وزاد هذا الفارق في الأجور إلى ١٤١ ديناراً عام ١٩٩٥ وإلى ٢٣٩ ديناراً عام ١٩٩٩.

وزادت أجور المتخصصين من الذكور بما يقارب ٧٢ ديناراً شهرياً عن أجور الإناث عام ١٩٩٠، ولما كانت أجور الذكور تزيد عن أجور الإناث بمبالغ مستزايدة، تجاوزت أجور الذكور أجور الإناث بمبلغ ٩٥ ديناراً عام ١٩٩٥، وفي عام ١٩٩٩ بلغت الزيادة ١١٠ ديناراً. والعاملون الذكور ككفنيين ومتخصصين مساعدين زادت أجورهم عن أجور الإناث بمبالغ ارتفعت وانخفضت بشكل ضئيل وهي في المعدل ٥٦ ديناراً.

أما في الزراعة والصيد فقد كان فرق الأجور ٨ ديناراً لصالح الذكور في عام ١٩٩١ و٨ ديناراً لصالح الإناث في عام ١٩٩٧، وزادت أجور الإناث عن أجور الذكور بمبلغ ١٠٦ ديناراً شهرياً عام ١٩٩٩.

إن أجور العاملين في المهن الأولية من الذكور والإناث هي الأكثر قربا من بين المهن، فأكبر فارق بين الأجور كان في عام ١٩٩٢ حيث زادت أجور الذكور بحوالي ٢٣ ديناراً شهرياً عن أجور الإناث، وأقل فارق بلغ ٥ دنانير شهرياً وذلك في عام ١٩٩٥، وفي عام ١٩٩٩ زادت أجور الإناث بمبلغ ٥ دنانير عن أجور الذكور، وبينما الذكور الذين يعملون في الحرف زادت أجورهم عن أجور الإناث بمبلغ ٥٨ ديناراً عام ١٩٩٠، وتزايدت إلى أن وصلت ٩٢ ديناراً عام ١٩٩٨، ثم انخفضت إلى ٧٨ ديناراً عام ١٩٩٩، وكذلك مشغلو الآلات ومجموعها زادت أجورهم عن أجور الإناث بمبلغ ٦٥ ديناراً عام ١٩٩٠، ووصلت إلى ٩٨ ديناراً عام ١٩٩٩، نجد أن أجور العاملات في الخدمات والبيع ومنذ بداية عام ١٩٩٣ هي التي زادت عن أجور الذكور؛ حتى بلغت هذه الزيادة ٨٦ ديناراً عام ١٩٩٤، ثم انخفض الفارق بين أجور الذكور والإناث إلى ٥ دنانير شهرياً عام ١٩٩٩ لصالح الإناث.

كما أن معدل الأجر الشهري للعاملات في مهنة الكتابة زاد بما يقارب ٢٥ ديناراً عن معدل الأجر الشهري للذكور عام ١٩٩٠، وأصبح الأمر معكوساً في عام ١٩٩١، إذ زاد أجر الذكور بمبلغ ١٣ ديناراً عن أجر الإناث، واستمر بعد ذلك الفارق بين أجور الذكور والإناث بالارتفاع لصالح الذكور حتى أصبح ٣٨ ديناراً شهرياً عام ١٩٩٩.

أما نسبة أجور الذكور إلى أجور الإناث وكما يظهر في جدول (٤-٥) فتبين أن أجور الذكور تزيد كثيراً عن أجور الإناث عندما يعملان في الحرف، فمعامل التمييز بلغ ١١٧% عام ١٩٩٢ و ١٢٢% عام ١٩٩٧، وفي عام ١٩٩٩ زادت أجور العاملين في الحرف عن العاملات بنسبة ٨٧%. وكذلك الحال بالنسبة لمشغلي الآلات، ففي عام ١٩٩٥ زادت أجور المشغلين الذكور عن الإناث بما يقارب ١٢٢%، ونسبة ١٠٥% زاد معدل أجر العامل الشهري في تشغيل الآلات عام ١٩٩٩ عن معدل أجر العاملة في التشغيل.



وارتفعت قيمة معامل التمييز في التشريع والإدارة العليا عبر السنوات؛ فبلغ ٢٤% عام ١٩٩٠ و٣٧% عام ١٩٩٢، وارتفع إلى ٦٦% عام ١٩٩٩. أما معامل التمييز للمتخصصين فانخفضت قيمته من ٥٤% عام ١٩٩٠ إلى ٤٤% عام ١٩٩٩. ومعامل التمييز للكتابة هو شبه مستقر على قيمة ١١% طوال الأعوام، بينما تذبذب للفنيين والمتخصصين المساعدين بين الارتفاع والانخفاض؛ فنجد ٢٧% عام ١٩٩٠، ارتفع إلى ٤١% عام ١٩٩٢، وانخفض إلى ٢٥% عام ١٩٩٩.

الجدول (٤-٥) نسبة أجور الذكور لأجور الإناث حسب المهنة الرئيسية للفترة (١٩٩٩-١٩٩٠)

المهنة الرئيسية	١٩٩٠	١٩٩١	١٩٩٢	١٩٩٣	١٩٩٤	١٩٩٥	١٩٩٦	١٩٩٧	١٩٩٨	١٩٩٩
مشرعون وموظفو الإدارة العليا	١,٢٤	١,٢٨	١,٣٧	١,٣١	١,٣٣	١,٣٦	١,٤١	١,٤١	١,٤٤	١,٦٦
متخصصون	١,٥٤	١,٤٨	١,٥١	١,٥٢	١,٤٤	١,٤٦	١,٤٦	١,٤٦	١,٤٧	١,٤٤
فنيون والمتخصصون المساعدون	١,٢٧	١,٢٦	١,٤١	١,٤٠	١,٣٣	١,٣٤	١,٣٤	١,٣٥	١,٣٣	١,٢٥
كتابة	٠,٨٦	١,٠٩	١,١٠	١,١٠	١,١١	١,١١	١,١١	١,١١	١,١١	١,٢٠
عاملون في الخدمات والبيع	١,١٣	١,١٣	١,٠٤	٠,٩٧	٠,٦٤	٠,٧٧	٠,٧٨	٠,٩١	٠,٩٠	٠,٩٦
عاملو الزراعة والصيد الماهرة	-	١,٠٩	-	-	-	-	-	٠,٩٣	١,١٤	٠,٥٧
عاملون في الحرف	١,٨٥	١,٧٠	٢,١٧	٢,٢٠	٢,٠٧	٢,٠٣	٢,٠٠	٢,٢٢	٢,١١	١,٨٧
شغلو الآلات ومجموعها	١,٨٣	١,٧٨	١,٨٥	١,٩٥	٢,٠٨	٢,٢١	٢,٢١	٢,٠٥	٢,٠٧	٢,٠٥
سفن الأولية	١,٠٩	١,٠٣	١,٢٧	١,٢١	١,٠٩	١,٠٤	١,٠٩	١,٠٩	١,٠٧	٠,٩٦

المصدر: تم حسابها من دراسة الاستخدام في المؤسسات التي يعمل بها (٥) عمال فأكثر، أعداد مختلفة.

ونسبة زيادة أجور الذكور العاملين في المهن الأولية عن أجور الإناث هي الأدنى بالمقارنة بالمهن الأخرى باستثناء العاملين ١٩٩٢ و ١٩٩٣، حيث معامل التمييز ٢٧% و ٢١% على التوالي، فنجد أن معامل التمييز بلغ ٤% عام ١٩٩٥، وأصبح لصالح الإناث في عام ١٩٩٩ إذ بلغ معامل التمييز -٤%. أما الإناث العاملات في الخدمات والبيع فنجدهن حظين بتساوت في الأجور لصالحهن؛ فمعامل التمييز في عام ١٩٩٣ بلغ -٣% وبلغ -٤% عام ١٩٩٩، ولعل تفسير ذلك وكما ذكرنا سابقا هو توقع زيادة المبيعات من خلال اللباقة والجمال وربما كذلك لأن الإناث أقدر على التعامل مع الزبائن من الإناث واللواتي يشكلن نسبة كبيرة من عدد الزبائن الكلي خصوصا على السلع مرتفعة الثمن كالعطور ومواد التجميل.



كما يؤكد التوزيع النسبي للعاملين الذكور والإناث في المهن الرئيسية حسب فئات الدخل للعامين ٢٠٠٠ و ٢٠٠١ (الجدولين (٤-٦) و(٤-٧)) إلى أن الذكور والإناث الذين يعملون في المهنة الرئيسية ذاتها لديهم فئات دخل مختلفة، حيث تتمتع نسبة أكبر من العاملين الذكور بدخول مرتفعة بالمقارنة مع الإناث؛ فنجد مثلاً أن ٣٩,٩% من الذكور العاملين في التشريع والإدارة عام ٢٠٠٠ يحصلون على أجر يبدأ من ٥٠٠ دينار شهرياً على الأقل، في حين لا يتجاوز أجر أي عاملة في التشريع والإدارة العليا ٥٠٠ دينار، ويحصل ٥,٧% من العاملين الذكور ككتبة على أقل من ١٠٠ دينار شهرياً بينما تحصل ١٧% من الإناث على هذا الدخل.

الجدول (٤-٦) التوزيع النسبي (%) للذكور والإناث في المهن الرئيسية حسب فئات الدخل لعام ٢٠٠٠

المهنة الرئيسية	الجنس	مجموع النسب	أقل من ١٠٠	٢٩٩-١٠٠	٤٩٩-٣٠٠	٥٠٠ فأكثر
المشروع وموظفو الإدارة العليا	ذكور	١٠٠	٠,٩	٢٧,٧	٣١,٥	٣٩,٩
	إناث	١٠٠	-	٦٠	٤٠	-
المتخصصون	ذكور	١٠٠	٢,١	٥٧,٧	٢٥,٦	١٤,٦
	إناث	١٠٠	٤,٢	٨٤,١	٩,١	٢,٦
الفنيون والمتخصصون المساعدون	ذكور	١٠٠	٥	٨٠,٨	١١,١	٣,١
	إناث	١٠٠	١٦,٤	٨٠,٢	٣	٠,٤
الكتبة	ذكور	١٠٠	٥,٧	٨٥,٣	٦,٤	٢,٦
	إناث	١٠٠	١٧	٧٩,١	٣,١	٠,٨
العاملون في الخدمات والباقة	ذكور	١٠٠	٢٧,٥	٦٢,٧	٦,٨	٣
	إناث	١٠٠	٥٦,٣	٣٧,٧	٣,٣	٢,٧
العمال المهرة في الزراعة والصيد	ذكور	١٠٠	٥٠,٩	٤٤	٣,٦	١,٥
	إناث	١٠٠	١٠٠	-	-	-
العاملون في الحرف وما إليها من المهن	ذكور	١٠٠	٣٠,٢	٦٣,٨	٤,٨	١,٢
	إناث	١٠٠	٨٦,٦	١٢,٤	٠,٧	٠,٣
مشغلو الآلات ومجموعها	ذكور	١٠٠	١٦,٩	٧٧,٤	٤,٩	٠,٨
	إناث	١٠٠	٧٤,١	٢٥,٩	-	-
المهن الأولية	ذكور	١٠٠	٢١,٢	٧٨	٠,٧	٠,١
	إناث	١٠٠	٦٣,٤	٣٦,٦	-	-

المصدر: تم حسابها من البيانات الفردية لمسح العمالة والبطالة لعام ٢٠٠٠.

وفي عام ٢٠٠١ نجد أن ٣٨,٥% من المتخصصين الذكور يحصلون على ٣٠٠ دينار شهريا فأكثر و ٩,٩% من المتخصصات يحصلن على هذا الأجر، وفي حين نجد أن ٦٠,٦% من الإناث العاملات في الخدمات والبيع لا تصل أجورهن إلى ١٠٠ دينار، يحصل ٦٥,٦% من الذكور العاملين في نفس المهنة على أجور تتراوح بين ١٠٠ و ٣٠٠ دينار شهريا.

الجدول (٧-٤) التوزيع النسبي (%) للذكور والإناث في المهن الرسمية حسب فئات الدخل لعام ٢٠٠١

المهنة الرئيسية	الجنس	مجموع النسب	أقل من ١٠٠	٢٩٩-١٠٠	٤٩٩-٣٠٠	٥٠٠ فأكثر
المشروعون وموظفو الإدارة العليا	ذكور	١٠٠	١,٣	٢٥,٨	٣١	٤١,٩
	إناث	١٠٠	٢٠	٢٠	٦٠	-
المتخصصون	ذكور	١٠٠	٢	٥٩,٥	٢١,٨	١٦,٧
	إناث	١٠٠	٣,٥	٨٦,٥	٨	١,٩
الفنيون والمتخصصون المساعدون	ذكور	١٠٠	٥,٦	٨١,١	١٠,٣	٣
	إناث	١٠٠	٢٠	٧٦,٧	٣,٢	٠,٢
الكتابة	ذكور	١٠٠	٤,٨	٨٦,٧	٦,٥	٢
	إناث	١٠٠	٢٠,١	٧٦,٥	٢,٨	٠,٦
العاملون في الخدمات والباعة	ذكور	١٠٠	٢٦,١	٦٥,٦	٥٥,٥	٢,٧
	إناث	١٠٠	٦٠,٦	٣٧,١	٠,٩	١,٤
العمال المهرة في الزراعة والصيد	ذكور	١٠٠	٤٠,٨	٥٤,١	٣,٦	١,٥
	إناث	١٠٠	٨٠	٢٠	-	-
العاملون في الحرف وما إليها من المهن	ذكور	١٠٠	٢٩,٦	٦٥,٤	٤,٣	٠,٦
	إناث	١٠٠	٨٢,٥	١٧,٢	-	٠,٣
مشغلو الآلات ومجموعها	ذكور	١٠٠	١٤,٢	٨٠,٢	٥	٠,٦
	إناث	١٠٠	٨٥,٥	١٤,٥	-	-
المهن الأولية	ذكور	١٠٠	١٩,٦	٧٩,٦	٠,٧	٠,١
	إناث	١٠٠	٦٤	٣٦	-	-

المصدر: تم حسابها من البيانات الفردية لمسح العمالة والبطالة لعام ٢٠٠١.

في النهاية، يمكن القول أن الأجور والتي تمثل تكلفة إنتاج في مفهوم صاحب العمل ولكنها تختلف عن باقي تكاليف الإنتاج في أن صاحب العمل قد يؤثر على حجمها فسي حين يصعب عليه التأثير على حجم نفقات الإنتاج الأخرى<sup>٢</sup>، تتباين كثيرا بين الذكور والإناث لصالح الذكور في معظم القطاعات والمهن على الرغم من أنه -وكما ذكرنا في الفصل

السابق - حوالي ٦٨,٨% من العاملات من الإناث يحملن الدبلوم المتوسط فأعلى، بينما حوالي ٣٤,٧% من العاملين من الذكور يحملون دبلوم متوسط أو أعلى.

#### ٤-٢-٤ التمييز الوظيفي

إن اختلاف نوعية الوظائف المتاحة للذكور والإناث، بحيث تتركز الإناث في وظائف معينة، يؤدي إلى زيادة عرض الإناث على هذه الوظائف مما يخفض أجورهن، وكذلك يؤدي إلى زيادة معدل البطالة بين الإناث، وهذا ما يعرف بالتمييز الوظيفي. وقد لا يعتسب تركيز الإناث في وظائف معينة تمييزاً وظيفياً، إذا كانت الإناث هن من يرغبن في شغل هذه الوظائف دون غيرها.

وفي سوق العمل الأردني، وعلى الرغم من عدم وجود أي دراسات حول هذا الموضوع، إلا أن المعلومات الإحصائية تؤكد على أن معظم الإناث ترغب في العمل في قطاع التعليم، حيث أن نسبة العاملات في التعليم في عام ١٩٩٢ لمجموع العاملات بلغت ٤٦,٨٧%، وفي عام ١٩٩٦ بلغت هذه النسبة ٥٥,٦٣%، وفي عام ١٩٩٩ بلغت نسبة العاملات في قطاع التعليم لمجموع العاملات في جميع القطاعات ٥٢,٥٢%، بينما بلغت نسبة العاملين الذكور في قطاع التعليم ١١,٩٥% من إجمالي العاملين الذكور عام ١٩٩٢ و ١٦,٣٣% عام ١٩٩٥ و ١٥,٣٩% عام ١٩٩٩.

وهذا العرض الكبير من قبل الإناث للعمل في قطاع التعليم ربما لم يؤثر على الأجور في القطاع العام حيث تتساوى أجور الجنسين عملاً بأحكام القانون، ولكنه أثر كثيراً على القطاع الخاص فصارت الإناث تقبل أجراً يقل عن الأجر الأدنى المكتوب في عقد العمل والذي تشترطه وزارة التربية والتعليم، لهذا نجد أن متوسط أجر الإناث العاملات في قطاع التعليم وكما يبين الجدول (٤-٨)، ١٥٠ ديناراً عام ١٩٩٢ ارتفع إلى ١٩٧ ديناراً عام ١٩٩٦ وإلى

٢٠٩ دنانير عام ١٩٩٩، في حين بلغ متوسط أجر الذكور العاملين في التعليم ٢١٢ ديناراً عام ١٩٩٢ و ٢٥٨ ديناراً عام ١٩٩٥ و ٢٨٣ ديناراً عام ١٩٩٩.

الجدول (٤-٨) العاملون في قطاع التعليم وأجورهم حسب الجنس للفترة (١٩٩٢-١٩٩٩)

السنة	مجموع العاملين		العاملون في التعليم			الأجور	
	الذكور	الإناث	النسبة	الذكور	النسبة	الذكور	الإناث
١٩٩٢	٦٧٢٩١	٢٢٥٤٠٠	٣١٥٣٨	٤٦,٨٧	٢٦٩٤٦	١١,٩٥	١٥٠
١٩٩٣	٧٠٥٦٣	٢٣٦٣٠٤	٣٨١٦٤	٥٤,٠٩	٣٨٤٠٢	١٦,٢٥	١٥٨
١٩٩٤	٧٩١٨١	٢٥٩٠٥٥	٤٤٨٤١	٥٦,٦٣	٤٢٠٥٧	١٦,٢٣	١٨٧
١٩٩٥	٨٥١٢١	٢٧٨٦٥٣	٤٧٧٥٠	٥٦,١٠	٤٥٤٩٤	١٦,٣٣	١٩٣
١٩٩٦	٩٤٣٠٢	٣٠٤٢٥٧	٥٢٤٥٦	٥٥,٦٣	٤٩٨٤٩	١٦,٣٨	١٩٧
١٩٩٧	٩٨٧١٢	٣٠٣٣٣٢	٥٥٦٧٠	٥٦,٤٠	٥٢٣١٦	١٧,٢٥	٢٠٨
١٩٩٨	١٠٢٣٧٠	٣١٠٤٠٤	٥٧٧٣٣	٥٦,٤٠	٥٤١٥٩	١٧,٤٥	٢١٤
١٩٩٩	١٢٠٣٧٤	٣٧٤٨١٢	٦٣٢١٧	٥٢,٥٢	٥٧٦٧٠	١٥,٣٩	٢٠٩

المصدر: دائرة الإحصاءات العامة - دراسة الاستخدام في المؤسسات التي يعمل بها (٥) عمال فائز، أعداد مختلفة

إن رغبة الإناث في العمل في قطاع التعليم يدفعهن لدراسة التخصصات التي يمكن من خلالها العمل في هذا القطاع، فعلى سبيل المثال بلغت نسبة الإناث المسجلات في جامعة اليرموك للفصل الأول ٢٠٠٠-٢٠٠١ للدراسة في التخصصات المناسبة لدخول قطاع التعليم ٨٣,٥٩% لمجموع المسجلات في الجامعة، بينما بلغت هذه النسبة ٥٥,٤٦% للذكور<sup>٣</sup>، ولكن إذا كان عرض العمل الكبير من قبل الإناث الموجه لقطاع التعليم يبرر انخفاض أجورهن النسبي عن الذكور العاملين في التعليم، فما سبب حصول الإناث على الأجور الأدنى في القطاعات الأخرى؟

إن تباين الأجور بين الذكور والإناث في جميع القطاعات والمهن، والذي يرافقه معدلات بطالة بين الإناث تفوق بشكل كبير البطالة بين الذكور (كما سبق وبيننا في الفصل الثالث) يعني بوجود اختلاف في نوعية الوظائف المتاحة للذكور والإناث، أي بوجود التمييز الوظيفي.

ويعتمد هذا النوع من التمييز على عوامل كثيرة، اجتماعية منها واقتصادية، ويمكن لهذا الموضوع أن يكون مجالاً لبحث واسع متعمق يأخذ بالاعتبار جميع العوامل المؤثرة في التمييز الوظيفي.

#### ٣-٤ التحليل القياسي

لقد دل التحليل الوصفي أعلاه على مقدار التباين في الأجور بين الذكور والإناث في سوق العمل الأردني حسب القطاعات والمهن الرئيسية، إلا أن هذا التباين قد يعزى إلى اختلاف الإنتاجية والقدرات الفردية، لذلك ولبيان حجم التمييز الأجرى بين الذكور والإناث، تستخدم هذه الدراسة دالة الكسب لـ (Mincer) والمنهجية المبينة عليها والموضحة سابقاً.

#### ١-٣-٤ تأثير الجنس على الإيرادات

يبين الجدول (٩-٤) نتائج تقدير معادلة (Mincer) للكسب بعد إضافة الجنس كمتغير وهمسي (المعادلة (١-٢))، والمقدرة باستخدام بيانات مقطعية من مسح العمالة والبطالة لعامي ٢٠٠٠ و٢٠٠١، حيث يلاحظ من الجدول (٩-٤) أن معامل متغير الجنس كان سالباً وذا معنوية عالية مما يدل على أن متوسط أجور الذكور زاد عن متوسط أجور الإناث وذلك بحوالي ٢٩,٣% عام ٢٠٠٠، و٣٤% عام ٢٠٠١.

الجدول (٩-٤) نتائج تقدير دالة الكسب للعامين ٢٠٠١ و ٢٠٠٠

المتغير	عام ٢٠٠٠		عام ٢٠٠١	
	تقدير المعامل	z	تقدير المعامل	z
الثابت	*٤,٤٠٠	٢١٥,١٢٢	*٤,٤٥٨	٢٣٠,٥٧٥
سنوات التعليم	*٠,٠٤٤١٣	٢٦,٦٦٣	*٠,٠٣٩٠٧	٢٤,٨٩٣
سنوات الخبرة	*٠,٠٢٦١٠	١٨,٧٤٩	*٠,٠٢٥٢٤	١٩,٦١٢
سنوات التعليم * سنوات الخبرة	٠,٠٠٠٠٢٩-	٠,٤٢٦-	٠,٠٠٠٠٨٧٤٢	١,٣٨٦
مربع سنوات الخبرة	*٠,٠٠٠٠٣٣٥٦-	١٧,٠٠٦-	*٠,٠٠٠٠٣٤٨٣-	١٩,٠١٠-
العائلة الاجتماعية	*٠,١٠٢	١٤,٣٥١	*٠,٠٨٨٦٣	١٢,٩٩٧
المشروعون وموظفو الإدارة العليا	*٠,٦٥٣	٢٠,٨٧٧	*٠,٦٥٢	١٧,٧٣١
المتخصصون	*٠,٢٣٦	١٩,٤٧١	*٠,٢٩٣	٢٥,٩٨٤
الفنيون والمتخصصون المساعدون	*٠,٠٦٨٩٧	٦,٥٢٤	*٠,٠٨١٧٤	٨,٢١٩
الكتابة	*٠,٠٨٥٥٣	٨,٠٩٨	*٠,٠٩٥١٩	٩,٤٩٨
العاملون في الخدمات والباعة	*٠,٠٦٦٧١-	٧,١٦٦-	*٠,٠٥٦٨٩-	٦,٦٥٣-
العامل المهرة في الزراعة والصيد	*٠,٣٠٩-	١٩,٣٤٥-	*٠,١٨٨-	١٢,٣٤٦-
العاملون في الحرف وما إليها من المهن	*٠,٠٨٦٢٠-	٩,٩٦٦-	*٠,٠٨٨٧٠-	١١,٢٢٧-
مشغلو الآلات ومجموعها	***٠,٠١٧٤٢-	١,٨٩٩-	٠,٠٠١١٠٧-	٠,١٣٠-
المهن الأولية	-	-	-	-
الجنس	٠,٢٥٧-	٣٢,٢٦٧-	٠,٢٩٣-	٢٨,٩٧٦-
معامل التحديد R <sup>2</sup>	٠,٢٧٩		٠,٢٩١	

\* معنوية على مستوى ١% \*\* معنوية على مستوى ٥% \*\*\* معنوية على مستوى ١٠%

ولكن حتى الآن لا تزال قيمة تباين الأجور بين الذكور والإناث التي لا تفسرها المهنة والسمات الشخصية أي قيمة التمييز الأجرى غير معلومة، ولتقدير التمييز الأجرى نقدر المعادلتين (٢٤-٢) و (٢٥-٢) ومن ثم إعادة صياغتهما على شكل المعادلة (٢٩-٢) كما هو مبين في تقدير التمييز ضمن فصل "مدخل نظري حول التمييز".

#### ٤-٣-٢ التمييز الأجرى لعام ٢٠٠٠

يبين الجدول (١٠-٤) جزءاً من نتائج تقدير المعادلتين (٢٤-٢) و (٢٥-٢) على المستوى الكلي وللقطاعين الحكومي والخاص ولمحافظات الوسط (عمان والبلقاء والزرقاء ومادبا) والشمال (اربد وجلون والمفرق وجرش) والجنوب (الكرك والطفيلة ومعان والعقبة).

الجدول (١٠-٤) جزء من نتائج تقدير معادلتى الكسب للذكور والإناث لعام ٢٠٠٠ حسب القطاع والمحافظات\*

القطاع والمحافظات	الجنس	التعليم	الخبرة	التعليم × الخبرة	مربع الخبرة	الحالة الاجتماعية
المستوى الكلي	ذكور	٠,٠٤٦٦٨٠	٠,٠٢٥٤٠٠	٠,٠٠٠١٤	٠,٠٠٠٣٤-	٠,١٠٢٠٠٠
	إناث	٠,٠٤٩٤٣	٠,٠١٤٠٦	٠,٠٠٠٠٤٦	٠,٠٠٠٠٢-	٠,٠٦٩٤٣
القطاع الحكومي	ذكور	٠,٠٢٠٨١	٠,٠٠٤٥٤٦	٠,٠٠٠٩٣٥	٠,٠٠٠١٣-	٠,٠٤٠٢٥٠
	إناث	٠,٠٥٠٢٩	٠,٠٢٤٦٠٠	٠,٠٠١٠٣-	٠,٠٠٠٠٩-	٠,٠٣٦٠٧
القطاع الخاص	ذكور	٠,٠٤٢٦٨	٠,٠٣٠٨٦٠	٠,٠٠٠٠١٢	٠,٠٠٠٠٤٦-	٠,١٦٤٠٠٠
	إناث	٠,٠٣٢٤٤	٠,٠٠٥١٤-	٠,٠٠١٥٨٣	٠,٠٠٠١٠٤-	٠,٠٨٣٦٥
محافظات الوسط	ذكور	٠,٠٤٥٢١٠	٠,٠٢٩٧٨٠	٠,٠٠٠٠٨٩	٠,٠٠٠٣٩-	٠,١٠٥٠٠٠
	إناث	٠,٠٤٤٣٤	٠,٠٢٢٩٩	٠,٠٠٠٧٤١	٠,٠٠٠٠٥	٠,٠٦٨١٢٠
محافظات الشمال	ذكور	٠,٠٤٢٦٥٠	٠,٠٢١٦٦	٠,٠٠٠٠٨-	٠,٠٠٠٣٦-	٠,١٠١٠٠٠
	إناث	٠,٠٤٧٣٨	٠,٠٢٠٤٧٠	٠,٠٠٠٠٦٣-	٠,٠٠٠٠٣٠	٠,١١٥٠٠٠
محافظات الجنوب	ذكور	٠,٠٣٥٧٢٠	٠,٠١٩٤٤٠	٠,٠٠٠٣٠٧	٠,٠٠٠٢٣-	٠,١٢١٠٠٠
	إناث	٠,٠٧٨٧٩٠	٠,٠٥٨٣٩٠	٠,٠٠٢١٧-	٠,٠٠٠٠٥٨-	٠,٠٥٣٥٢٠

\* معاملات المهن غير مبينة لأن الجدول (١٠-٤) لا يتسع لها، ويمكن الرجوع إليها في الملاحق (١)- (٦)

ومن نتائج التقدير المبينة في الجدول يظهر أن العائد على التعليم للذكور على المستوى الكلي بلغ ٤,١٦% عن كل سنة تعليمية، في حين نجد أن العائد على التعليم لدى الإناث بلغ ٤,٩٤%، أما العائد على سنوات الخبرة فهو أعلى لدى الذكور وبلغ ٢,٥٤%، في حين بلغ للإناث ١,٤٠%.

وفي حين كان العائد على التعليم والخبرة في القطاع الحكومي لصالح الإناث كان العائد على التعليم في القطاع الخاص للذكور والعائد على الخبرة للإناث سالباً.

أما على مستوى المحافظات، فنلاحظ وجود تباين كبير بين العائد على التعليم والخبرة لصالح الإناث في محافظات الجنوب، حيث بلغ معدل العائد على السنة الدراسية ٧,٨٨% للإناث و ٣,٥٧% للذكور، وبلغ معدل العائد على سنة الخبرة ٥,٨٤% للإناث و ١,٩٤% للذكور.

ويبين الجدول (١١-٤) التمييز الأجرى، حيث يتضح أن التمييز الأجرى الكلي في سوق العمل الأردني قد بلغ ١٨%، أي أن الذكور يحصلون على أجور تزيد بمعدل ١٨% عن أجور الإناث، وأن الإناث يخسرون ١٨% من أجورهن ثمناً للتمييز الأجرى، على الرغم من



أن السمات الشخصية لدى الإناث والتي تعتبر مؤشرا على الإنتاجية تبرز فارقا فسي الأجر لصالحهن مقدار ١٤%.

في القطاع الحكومي مؤشر الإنتاجية يشير إلى أن زيادة في الأجر مقدارها ٩% لصالح الإناث يمكن تبريرها بالسمات الشخصية و ٧% في القطاع الخاص، بينما يبلغ التمييز الأجرى ١٣% لصالح الذكور في القطاع العام و ٢٢% في القطاع الخاص.

الجدول (٤-١١) الاختلاف الإنتاجية والتمييز الأجرى عام ٢٠٠٠ حسب القطاع والمعاطات (جزء من التقدير)

القطاع والمحافظة	اختلاف الإنتاجية والتمييز	التعليم	الخبرة	التعليم × الخبرة	مربع الخبرة	الحالة الاجتماعية	$\alpha, -\beta,$	المجموع
المستوى الكلي	$\alpha, (\bar{X}_i^m - \bar{X}_i^f)$	٠,١١٠٨٧-	٠,٠٩٤٨٨٢	٠,٠٠٠٥٨٣	٠,٠٥٦٥٨-	٠,٠١٠٣١٢	-	٠,١٤-
	$\bar{X}_i^f(\alpha, -\beta)$	٠,١٠٤٤٧-	٠,١٤٠٣١٨	٠,٠١٤٥٦٧	٠,٠٧١٦٥-	٠,٠١٧٥٨٨	٠,٠٧٨	٠,١٨
القطاع الحكومي	$\alpha, (\bar{X}_i^m - \bar{X}_i^f)$	٠,٠٥٧٦٤-	٠,٠٠٠٦٢٠٣	٠,٠١٧٩٧-	٠,٠٠٠٨٠٤-	٠,٠٠١٥-	-	٠,٠٩-
	$\bar{X}_i^f(\alpha, -\beta)$	٠,٤١٨٦٢-	٠,٢٥٧١٥-	٠,٣٤٤٨٤٢	٠,٠٠٧٦٢-	٠,٠٠٢٨٤٢	٠,٥٤٢	٠,١٣
القطاع الخاص	$\alpha, (\bar{X}_i^m - \bar{X}_i^f)$	٠,٠٨٩٢٠-	٠,١٧٩٣٥	٠,٠٠٠٣٩٦	٠,٠٩٩٨٦-	٠,٠٤٩١١٨	-	٠,٠٧-
	$\bar{X}_i^f(\alpha, -\beta)$	٠,١٢٧١٨١	٠,٤١٨٢٣٦	٠,٢١٤٣١-	٠,١١٠٧٢-	٠,٠٢٧٣١٩	٠,٠٥٦-	٠,٢٢
محافظة الوسط	$\alpha, (\bar{X}_i^m - \bar{X}_i^f)$	٠,١١١٦٧-	٠,١١١١٠٣	٠,٠٠٠٦٤٠	٠,٠٦٣٦٥-	٠,٠١٧٩٠٢	-	٠,١٤-
	$\bar{X}_i^f(\alpha, -\beta)$	٠,٠١١٧٧١	٠,٣٤٦٤٣٩	٠,١٠٧٧٤-	٠,١٠٤٦١-	٠,٠١٧٣٣٤	٠,٢٣١-	٠,٠٩
محافظة الشمال	$\alpha, (\bar{X}_i^m - \bar{X}_i^f)$	٠,١٠٦٦٣-	٠,٠٦٦١٨٩	٠,٠٠٠١٤٠	٠,٠٤٦٦٩-	٠,٠٠٣٨٤٨	-	٠,١٣-
	$\bar{X}_i^f(\alpha, -\beta)$	٠,٠٦٢٥٣-	٠,١٤٨٩٤	٠,٠٨٨٠٥٢	٠,٠٧٣٦٩-	٠,٠٠٨٥٤-	٠,١٩٩	٠,٢٢
محافظة الجنوب	$\alpha, (\bar{X}_i^m - \bar{X}_i^f)$	٠,١١٥٣٨-	٠,٠٩١٣٠٢	٠,٠٠٢٢٣٢	٠,٠٤٥٩١-	٠,٠٠٠٨-	-	٠,١٥-
	$\bar{X}_i^f(\alpha, -\beta)$	٠,٥٨٧٠٤-	٠,٤٤١٠٦-	٠,٣٦٣٦١٤	٠,٠٦١٧٨٣	٠,٠٤٣١٨٧	٠,٧١٨	٠,٢٤

وفي القطاع الحكومي يبين مؤشر الإنتاجية إلى أن زيادة في الأجر مقدارها ٩% لصالح الإناث يمكن تبريرها بالسمات الشخصية، و ٧% في القطاع الخاص، بينما يبلغ التمييز الأجرى ١٣% لصالح الذكور في القطاع العام، و ٢٢% في القطاع الخاص.

ويعتبر أثر التمييز الأجرى في محافظات الوسط هو الأدنى، حيث بلغ ٩% لصالح الذكور، في حين بلغ في محافظات الشمال ٢٢%، وفي محافظات الجنوب نجد أن التمييز الأجرى كان الأعلى، وبلغ ٢٤% لصالح الذكور. وتتمتع الإناث في جميع المحافظات بسمات شخصية تفوق تلك التي يتمتع بها الذكور ويقدر أثرها على الأجر بحوالي ١٤% في محافظات الوسط و ١٣% في محافظات الشمال و ١٥% في محافظات الجنوب.



٤-٣-٣ التمييز الأجرى لعام ٢٠٠١

يشير الجدول (٤-١٢) إلى جزء من نتائج تقدير (Mincer) لعام ٢٠٠١، للجنسين، حيث تبين النتائج أن العائد على التعليم والعائد على الخبرة هي في مصلحة الإناث على المستوى الكلي لسوق العمل، وبلغا على التوالي ٥,٨٣% و ٣,٦٣%، في حين بلغ العائد على التعليم ٣,٦١% والعائد على الخبرة ٢,٤٠% للذكور.

الجدول (٤-١٢) جزء من نتائج تقدير معادلتى الكسب للذكور والإناث لعام ٢٠٠١ حسب القطاع والمحافظات

القطاع والمحافظات	الجنس	التعليم	الخبرة	مربع الخبرة	التعليم×الخبرة	الحالة الاجتماعية
المستوى الكلي	ذكور	٠,٠٣٦١٤٠	٠,٠٢٤٠٤٠	٠,٠٠٠٣٥١-	٠,٠٠٠٢٦	٠,٠٩٠٠٦٠
	إناث	٠,٠٥٨٢٨٠	٠,٠٣٦٢٦٠	٠,٠٠٠٢٩٢-	٠,٠٠٠١٠-	٠,٠٤٦٧٢٠
القطاع الحكومي	ذكور	٠,٠١٤٦٢٠	٠,٠٠٣٦٣٠-	٠,٠٠٠٠٠٠٧-	٠,٠٠٠١١٩	٠,٠٢٢٢٩٠
	إناث	٠,٠٤٨٥٦٠	٠,٠٣٠٩٦٠	٠,٠٠٠٢٦٥-	٠,٠٠٠١٢٠-	٠,٠١٩٩٣٠
القطاع الخاص	ذكور	٠,٠٣٤٨٧٠	٠,٠٢٩٢٤٠	٠,٠٠٠٤٣٢=	٠,٠٠٠١٣	٠,١٥٨٠٠٠
	إناث	٠,٠٤٠٥٨٠	٠,٠١٦٤٧٠	٠,٠٠٠١٠٤-	٠,٠٠٠٢٧	٠,٠٢٣٧٠٠
محافظات الوسط	ذكور	٠,٠٣٦٣٨٠	٠,٠٢٣٠٥٠	٠,٠٠٠٢٢٧-	٠,٠٠٠٣٦	٠,١١٢٠٠٠
	إناث	٠,٠٦٥١٩٠	٠,٠٣٩٥٣٠	٠,٠٠٠٣٢١-	٠,٠٠٠١١٥-	٠,٠١١٣٥
محافظات الشمال	ذكور	٠,٠٤٣١٢٠	٠,٠٢٩٨٣٠	٠,٠٠٠٤٠٣-	٠,٠٠٠٤٩-	٠,٠٧٤٣٥٠
	إناث	٠,٠٤٣٠٣٠	٠,٠٢٦١٦٠	٠,٠٠٠١٨٨-	٠,٠٠٠٤٩-	٠,١١٧٠٠٠
محافظات الجنوب	ذكور	٠,٠٣٦٤٤٠	٠,٠٢٤٧٠٠	٠,٠٠٠٣٦٨-	٠,٠٠٠٣٤٩	٠,٠٧٥٧٠٠
	إناث	٠,٠٥١٤٥٠	٠,٠٤٣٨٤٠	٠,٠٠٠٦٥-	٠,٠٠١٤٤-	٠,٠٨٤٢٥٠

وفي حين كان العائد على التعليم لصالح الإناث في القطاعين الحكومي والخاص، فإن العائد على الخبرة في القطاع الخاص بلغ ٢,٩٢% و ١,٦٥% للذكور والإناث على التوالي و -٠,٣٦% و ٣,١٠% للذكور والإناث على التوالي في القطاع العام.

ومعدل العائد على التعليم ومعدل العائد على الخبرة في جميع المحافظات كان لصالح الإناث، عدا في محافظات الشمال حيث معدل العائد على الخبرة لصالح الذكور وبلغ ٢,٩٨%، فسي حين بلغ للإناث ٢,٦٢%

وبالمقارنة مع عام ٢٠٠٠، نلاحظ أن العائد على التعليم للذكور وعلى المستوى الكلي قد انخفض من ٤,٢% إلى ٣,٦% عام ٢٠٠١، في حين ارتفع معدل العائد على التعليم للإناث

من ٤,٩% إلى ٥,٨%، أما العائد على الخبرة، فقد انخفض بشكل طفيف للذكور وارتفع بشكل ملحوظ للإناث.

وفي حين انخفض معدل العائد على التعليم للذكور في القطاع الحكومي والخاص، ارتفع معدل العائد على التعليم للإناث في القطاع الخاص، وانخفض في القطاع الحكومي، أما معدل العائد على الخبرة للذكور، فالنخفاض في القطاع الحكومي حتى أصبح سالباً، وانخفض في القطاع الخاص من ٣,١% إلى ٢,٩% عام ٢٠٠١. وللإناث ارتفع معدل العائد على الخبرة في القطاع الحكومي، وفي القطاع الخاص تحول معدل العائد على التعليم من قيمة سالبة عام ٢٠٠٠ إلى ١,٦% عام ٢٠٠١.

ومعدل العائد على التعليم والخبرة انخفضا في محافظات الوسط، وارتفعا في محافظات الشمال والجنوب بالمقارنة مع عام ٢٠٠٠، أما معدل العائد على التعليم للإناث، فارتفع في محافظات الوسط وانخفض في محافظات الشمال والجنوب، ومعدل العائد على الخبرة للإناث، ارتفع في محافظات الوسط والشمال، وانخفض في محافظات الجنوب.

أما التمييز الأجرى، وكما يبين الجدول (٤-١٣) فبلغ ٢١% لصالح الذكور على المستوى الكلي، مقروناً بتمتع الإناث بسمات شخصية تعكس الإنتاجية أكثر بنسبة ١٣% من تلك التي يمتلكها الذكور. وبينما نجد أن التمييز الأجرى في القطاع العام بلغ ١١% لصالح الذكور نجده ٢٧% في القطاع الخاص.

وفي جميع المحافظات نجد أن مؤشر الإنتاجية يظهر تفوق الإناث، فقد بلغ ١١% في محافظات الوسط و ١٢% في محافظات الشمال و ١٤% في محافظات الجنوب، ومع ذلك نجد أن التمييز الأجرى بلغ ١١% في محافظات الوسط و ١٦% في محافظات الشمال و ٢٧% في محافظات الجنوب لصالح الذكور.

الجدول (٤-١٣) اختلاف الإنتاجية والتميز الأجرى عام ٢٠٠١ حسب القطاع والمحافظات (جزء من التقدير)

المجموع	$\alpha_i - \beta_i$	الحالة الاجتماعية	التعليم × الخبرة	مربع الخبرة	الخبرة	التعليم	اختلاف الإنتاجية والتميز	القطاع والمحافظات
٠,١٣-	-	٠,٠١٣٨٢٤	٠,٠٠٢٣٠٠	٠,٠٥٦٣٣-	٠,٠٨٩٥٢٧	٠,٠٨٨١٨-	$\alpha_i (\bar{X}_i^m - \bar{X}_i^f)$	المستوى الكلي
٠,٢١	٠,٣١٥	٠,٠٢٠١٤	٠,١٩٥٦٥٢	٠,٠١٣٢٤-	٠,١٥٠٦٤-	٠,٢٩٢٢٥-	$\bar{X}_i^f (\alpha_i - \beta_i)$	
٠,٠٨-	-	٠,٠٠٠٣٥٢	٠,٠٢٢٢-	٠,٠٠٠٠٤-	٠,٠٠٠٥٤-	٠,٠٤١٢٣-	$\alpha_i (\bar{X}_i^m - \bar{X}_i^f)$	القطاع الحكومي
٠,١١	٠,٦٣٢	٠,٠٠١٤٢١	٠,٤١٩٨٢٧	٠,٠٦٠٨٤٨	٠,٤٤٧٢٤-	٠,٤٨٢٩٣-	$\bar{X}_i^f (\alpha_i - \beta_i)$	
٠,٠٣-	-	٠,٠٤٨٨٥٤	٠,٠٠٤٧٢٩	٠,٠٩٧٩-	٠,١٥٩٧٧٣	٠,٠٥٩٩٨-	$\alpha_i (\bar{X}_i^m - \bar{X}_i^f)$	القطاع الخاص
٠,٢٧	٠,١٧٧	٠,٠٤٠٦٣٩	٠,٠١٨٥١-	٠,٠٧١٠٦-	٠,١٤٨٤٩٨	٠,٠٦٨٦٩-	$\bar{X}_i^f (\alpha_i - \beta_i)$	
٠,١١-	-	٠,٠٢٣١٠٦	٠,٠٠٤٧٨٠	٠,٠٥٠٥٨-	٠,٠٨٣٥٦٨	٠,٠٧٨٢٢-	$\alpha_i (\bar{X}_i^m - \bar{X}_i^f)$	محافظات الوسط
٠,١١	٠,٢٢٣	٠,٠٤٠٧٠٣	٠,٢٣٧١٣٣	٠,٠٠١٣٦-	٠,٢٠٨٧٦-	٠,٣٧٨٥٦-	$\bar{X}_i^f (\alpha_i - \beta_i)$	
٠,١٢-	-	٠,٠٠٩١٢٣	٠,٠٠٠٧٦٥	٠,٠٥٨٤٩-	٠,٠٩٢٣٦٦	٠,١٠٩٠٩-	$\alpha_i (\bar{X}_i^m - \bar{X}_i^f)$	محافظات الشمال
٠,١٦	٠,٠٦٤	٠,٠٢١٣١-	٠,٠٠١٠٢-	٠,٠٤٧٦٩-	٠,٠٤٥٧١٦	٠,٠٠١١٨٦	$\bar{X}_i^f (\alpha_i - \beta_i)$	
٠,١٤-	-	٠,٠٠٣٧١٧	٠,٠٠٤٣٤٣	٠,٠٧٣٦٩-	٠,١١٩٨٤٤	٠,١١٠٠٥-	$\alpha_i (\bar{X}_i^m - \bar{X}_i^f)$	محافظات الجنوب
٠,٢٧	٠,٣٦٧	٠,٠٠٤٨٦-	٠,٢٥٤٨٨٦	٠,٠١٧٠٥٤	٠,٢١٥٤٤٧	٠,٢٠٠٦٨-	$\bar{X}_i^f (\alpha_i - \beta_i)$	

والآن وبعد تقدير التمييز الأجرى في العامين ٢٠٠٠ و ٢٠٠١ يمكن أن نقارن بينها

بالاستعانة بالجدول (٤-١٤) الذي يبين أن التمييز الأجرى على المستوى الكلي قد ارتفع مسن

١٨% عام ٢٠٠٠ إلى ٢١% عام ٢٠٠١، وارتفع التمييز الأجرى كذلك في القطاع الخاص

وفي محافظات الوسط والجنوب في عام ٢٠٠١.

الجدول (٤-١٤) اختلاف الإنتاجية والتميز الأجرى عام ٢٠٠١ و ٢٠٠٠ حسب القطاع والمحافظات

٢٠٠١	٢٠٠٠	اختلاف الإنتاجية والتميز	القطاع والمحافظات
٠,١٣-	٠,١٤-	$\alpha_i (\bar{X}_i^m - \bar{X}_i^f)$	المستوى الكلي
٠,٢١	٠,١٨	$\bar{X}_i^f (\alpha_i - \beta_i)$	
٠,٠٨-	٠,٠٩-	$\alpha_i (\bar{X}_i^m - \bar{X}_i^f)$	القطاع الحكومي
٠,١١	٠,١٣	$\bar{X}_i^f (\alpha_i - \beta_i)$	
٠,٠٣-	٠,٠٧-	$\alpha_i (\bar{X}_i^m - \bar{X}_i^f)$	القطاع الخاص
٠,٢٧	٠,٢٢	$\bar{X}_i^f (\alpha_i - \beta_i)$	
٠,١١-	٠,١٤-	$\alpha_i (\bar{X}_i^m - \bar{X}_i^f)$	محافظات الوسط
٠,١١	٠,٠٩	$\bar{X}_i^f (\alpha_i - \beta_i)$	
٠,١٢-	٠,١٣-	$\alpha_i (\bar{X}_i^m - \bar{X}_i^f)$	محافظات الشمال
٠,١٦	٠,٢٢	$\bar{X}_i^f (\alpha_i - \beta_i)$	
٠,١٤-	٠,١٥-	$\alpha_i (\bar{X}_i^m - \bar{X}_i^f)$	محافظات الجنوب
٠,٢٧	٠,٢٤	$\bar{X}_i^f (\alpha_i - \beta_i)$	

وانخفض التمييز الأجرى في محافظات الشمال، وكذلك في القطاع الحكومي، حيث انخفض التمييز الأجرى من ١٣% عام ٢٠٠٠ إلى ١١% عام ٢٠٠١.

أما الفرق في السمات الشخصية، والذي يبرر من خلال قيمته السالبة دائما، أن تزيد أجور الإناث عن أجور الذكور، فقد انخفض نسبيا على المستوى الكلي والقطاعات والمحافظات عام ٢٠٠١ بالمقارنة بعام ٢٠٠٠، فمثلا على المستوى الكلي، بررت السمات الشخصية فارقا في الأجر لصالح الإناث مقداره ١٤% عام ٢٠٠٠ انخفض إلى ١٣% عام ٢٠٠١.

#### ٤-٣-٤ التمييز الأجرى والتمييز في التوظيف (أثر البطالة)

إن التمييز الأجرى بين الذكور والإناث قد لا يمارس مباشرة من خلال الأجر الأدنى للإناث وإنما من خلال إتاحة فرص أقل للتوظيف أمام الإناث الراغبات في دخول سوق العمل، وينعكس ذلك باختلاف معدلات البطالة بين الذكور والإناث، ولهذا سنقوم بتعديل الأجر بمعدلات البطالة لتقدير التباين في الأجر بين الذكور والإناث الذي لا يبرره اختلاف الإنتاجية (التمييز الأجرى) مضافا إليه التباين في الأجر بسبب عدم تساوي عدد فرص العمل المتاحة (التمييز التوظيفي).

#### ٤-٣-٥ تأثير الجنس على الإيرادات

يبين الجدول (٤-١٥) نتائج تقدير معادلة (Mincer) للكسب بعد تعديل الأجر

لمعدلات البطالة وإضافة الجنس كمتغير وهمي كما تبين المعادلة (٤-١)

$$\ln(W(1-u)) = \alpha_0 + \sum_{i=1}^n \alpha_i X_i + \beta Sex + v \dots \dots \dots (4-1)$$

$u$ : معدل البطالة.

$X$ : متجهة تشمل كل من عدد سنوات الدراسة وعدد سنوات الخبرة وعدد سنوات

الدراسة  $\times$  عدد سنوات الخبرة ومربع سنوات الخبرة والحالة الاجتماعية والمهنة.

Sex: الجنس (متغير وهمي يأخذ القيمة 1 للإناث و 0 للذكور).

الجدول (٤-١٥) نتائج تقدير دالة الكسب لعام ٢٠٠٠ مع أخذ معدلات البطالة بعين الاعتبار

المتغير	تقدير المعامل	١
الثابت	*٤,٢١٣	٢٠٥,٦٨٠
سنوات التعليم	*٠,٠٤٨٥٩	٢٩,٣١٦
سنوات الخبرة	*٠,٠٢٧٣٥	١٩,٦١٦
سنوات التعليم *سنوات الخبرة	***٠,٠٠٠١٢٢-	١,٨٠١-
مربع سنوات الخبرة	*٠,٠٠٠٣٣٩٥-	١٧,١٨٠-
العالة الاجتماعية	*٠,١٠٤	١٤,٥٥٨
المشروعون وموظفو الإدارة العليا	*٠,٦٧٢	٢١,٤٥٧
المتخصصون	*٠,٢٦١	٢١,٤٣٦
الفنيون والمتخصصون الممارسون	*٠,٠٨٠٦٢	٧,٦١٦
الكتابة	*٠,٠٨٧٢٣	٨,٢٤٧
العاملون في الخدمات والباقة	*٠,٠٦٤٠١-	٦,٨٩٦-
العمال المهرة في الزراعة والصيد	*٠,٣٠٤-	١٨,٩٩١-
العاملون في الحرف وما إليها من المهن	*٠,٠٨٦٤٧-	٩,٩٨٣-
مشغلو الآلات ومجموعها	**٠,٠٢١٦٢-	٢,٣٥٤-
المهن الأولية	-	-
الجنس	*٠,٣٨٠-	٤٧,٥٦٠-
معامل التحديد R <sup>2</sup>	٠,٣٠٥	

\* معنوية على مستوى ١%    \*\* معنوية على مستوى ٥%    \*\*\* معنوية على مستوى ١٠%

نلاحظ من خلال الجدول (٤-١٥) أن معامل متغير الجنس كان سالبا وذا معنوية عالية مما يدل على أن متوسط أجور الذكور يزيد عن متوسط أجور الإناث وذلك بحوالي ٤٦,٢%، وهذا يعني أن متوسط أجور الذكور يزيد عن متوسط أجور الإناث بنسبة أكبر عند أخذ نسب البطالة بعين الاعتبار، أي بالمقارنة مع نسبة زيادة بلغت ٢٩,٣% بدون أخذ البطالة بعين الاعتبار.

٤-٣-٦ البطالة والتمييز الأجرى لعام ٢٠٠٠

يشير الجدول (٤-١٦) إلى جزء من نتائج تقدير المعاملتين (٢-٣٠) و(٢-٣١) لعام ٢٠٠٠، حيث أجور كل من الذكور والإناث معدلة لنسب البطالة، ويتبين أن العائد على التعليم للإناث على المستوى الكلي بلغ ٤,٨١% عن كل سنة تعليمية، في حين نجد أن معدل العائد على

التعليم للذكور بلغ ٤,٦٩%، أما العائد على سنوات الخبرة فهو أعلى لدى الذكور وبلغ

٢,٦٦%، في حين هو للإناث ١,٥٢%.

الجدول (٤-١٦) جزء من نتائج تقدير معادلي الكسب المعدلة للبطالة لعام ٢٠٠٠ حسب القطاع والمحافظات

القطاع والمحافظات	الجنس	التعليم	الخبرة	التعليم × الخبرة	مربع الخبرة	الحالة الاجتماعية
المستوى الكلي	ذكور	٠,٠٤٦٨٩٠	٠,٠٢٦٥٥٠	٠,٠٠٠٠٤٥	٠,٠٠٠٣٤٤-	٠,١٠٥٠٠٠
	إناث	٠,٠٤٨٠٨٠	٠,٠١٥٢٤٠	٠,٠٠٠١٠٥-	٠,٠٠٠٠٠٦	٠,٠٦٩٥٤٠
القطاع الحكومي	ذكور	٠,٠٢٦٨٩٠	٠,٠٠٦٠٧٦	٠,٠٠٠٠٨١٨	٠,٠٠٠١٣٢-	٠,٠٤٢٦٠٠
	إناث	٠,٠٥٥٨٥٠	٠,٠٢٩٨٥٠	٠,٠٠١٣٧٤=	٠,٠٠٠١١٢=	٠,٠٣٤١٢٠
القطاع الخاص	ذكور	٠,٠٤٧٥٢٠	٠,٠٣١٨٢٠	٠,٠٠٠٠٧٢-	٠,٠٠٠٠٤١١-	٠,١٦٧٠٠٠
	إناث	٠,٠٢٦٩٧٠	٠,٠٠٥٨٦٨-	٠,٠٠١٥٣٣	٠,٠٠٠١٤٣	٠,٠٨٦٣٦٠
محافظات الوسط	ذكور	٠,٠٥٠٣٨٠	٠,٠٣٠٧٤٠	٠,٠٠٠٠١٠٩	٠,٠٠٠٠٣٩-	٠,١٠٨٠٠٠
	إناث	٠,٠٤١١٤٠	٠,٠٠١٥٩٣	٠,٠٠٠٠٦٩٦	٠,٠٠٠٠٠٩١	٠,٠٦٩٢٨٠
محافظات الشمال	ذكور	٠,٠٤٨٢١٠	٠,٠٢٢٩٣٠	٠,٠٠٠١٨٥-	٠,٠٠٠٠٣١١-	٠,١٠٤٠٠٠
	إناث	٠,٠٤٥٦١٠	٠,٠٢٤٠٥٠	٠,٠٠٠٠٩٠٢-	٠,٠٠٠٠٠١٧	٠,١١٣٠٠٠
محافظات الجنوب	ذكور	٠,٠٤٠٧٧٠	٠,٠٢١٠١٠	٠,٠٠٠١٨٣	٠,٠٠٠٠٢٤١-	٠,١٢٤٠٠٠
	إناث	٠,٠٨٨٤٢٠	٠,٠٦٨٤١٠	٠,٠٠٢٨٢٠=	٠,٠٠٠٠٦٣١=	٠,٠٥٤١٣٠

وفي القطاع الحكومي، نجد أن معدل العائد على التعليم والخبرة للإناث أعلى منها للذكور،

وفي القطاع الخاص بلغ معدل العائد على التعليم للذكور ٤,٧٥% مقابل حوالي ٣% للإناث.

أما على مستوى المحافظات، فنلاحظ أن معدل العائد على التعليم للذكور في محافظات الوسط

والشمال أعلى منه للإناث، في حين بلغ معدل العائد على السنة الدراسية ٨,٨٤% للإناث

و ٤,٠٨% للذكور في محافظات الوسط.

وبمقارنة هذه النتائج مع الجدول (٤-١٠)، نلاحظ زيادة معدل العائد على التعليم للذكور بعدد

أخذ البطالة بعين الاعتبار، وانخفاض العائد على تعليم الإناث قليلاً.

أما على مستوى المحافظات، فقد كانت النتائج متفاوتة، ففي محافظات الوسط والشمال ارتفع

معدل العائد على التعليم للإناث وانخفض للذكور، أما في محافظات الجنوب، فقد ارتفع معدل

العائد على تعليم الإناث بشكل واضح، وكذلك معدل العائد على تعليم الذكور بعد أخذ البطالة

بعين الاعتبار.

وفي القطاع الحكومي والخاص، ارتفع معدل العائد على التعليم للذكور، في حين ارتفع للإناث في القطاع الحكومي وانخفض في القطاع الخاص.

أما معدل العائد على الخبرة، فقد ارتفع بعد أخذ البطالة بعين الاعتبار للذكور والإناث على المستوى الكلي والقطاعات والمحافظات باستثناء معدل العائد على الخبرة للإناث في القطاع الخاص ومحافظات الوسط.

أما التمييز الأجرى فيبينه الجدول (٤-١٧) ، والذي تظهر فيه الزيادة الكبيرة فسي التمييز الأجرى، بالمقارنة مع نتائج عام ٢٠٠٠ دون أخذ معدلات البطالة بعين الاعتبار، فقد بلغ التمييز الأجرى على المستوى الكلي ٢٩%، مما يدل على وجود تحيز في عملية التوظيف ضد الإناث (تمييز توظيفي) حرم الإناث من الحصول على قيمة معينة من الأجور تم تمثيلها بزيادة في قيمة التمييز الأجرى، والتمييز في القطاع الحكومي في ظل البطالة بلغ ٢٦% وفي القطاع الخاص بلغ ٣٣%.

وبلغ التمييز الأجرى في ظل البطالة في محافظات الوسط والجنوب ٢١% و٣٦% على التوالي، أما في محافظات الشمال فقد كان التمييز الأجرى كبيرا جدا بلغ ٧٦% لصالح الذكور، مما يعني بوجود اختلاف كبير في نسب التشغيل بين الذكور والإناث لصالح الذكور في محافظات الشمال.

أما السمات الشخصية، والتي تبرز تباينا في الأجور لصالح الإناث، فهي في ظل البطالة وبالمقارنة مع نتائج عام ٢٠٠٠ غير المعتلة لنسب البطالة، تبرز تباينا أكبر في الأجور لصالح الإناث على المستوى الكلي والقطاعات والمحافظات.



الجدول (٤-١٧) اختلاف الإنتاجية والتميز الأجرى في ظل البطالة عام ٢٠٠٠ حسب القطاع والمحافظات

القطاع والمحافظات	اختلاف الإنتاجية والتميز	التعليم	الخبرة	التعليم*الخبرة	مربع الخبرة	الحالة الاجتماعية	$\alpha_0 - \beta_0$	المجموع
المستوى الكلي	$\alpha(\bar{X}_i'' - \bar{X}_i')$	-٠,١٢٤٧٣	٠,٠٩٩١٧٨	٠,٠٠٠١٩٠	-٠,٠٥٦٩	٠,٠١٠٦١٥	-	-٠,١٦
	$\bar{X}_i''(\alpha - \beta)$	-٠,٠١٦٠٤	٠,١٢٩٣٣٢	٠,٠٢٣٩١٢	-٠,٠٧٦٧٣	٠,٠١٩١٤٨	٠,١١٣	٠,٢٩
القطاع الحكومي	$\alpha(\bar{X}_i'' - \bar{X}_i')$	-٠,٠٧٤٤٩	٠,٠٠٨٣٠٠	٠,٠١٥٧٣	-٠,٠٠٨١٩	٠,٠٠١٥٩	-	-٠,١١
	$\bar{X}_i''(\alpha - \beta)$	-٠,٠٤١١٢٣	٠,٣٠٤٧٧	٠,٣٨٥٢٠٤	-٠,٠٠٤٣٧	٠,٠٠٥٧٦٦	٠,٦٤١	٠,٢٦
القطاع الخاص	$\alpha(\bar{X}_i'' - \bar{X}_i')$	-٠,٠٩٩٣٢	٠,١٨٤٩٢٥	٠,٠٠٢٣٣	-٠,١٠٠١٣	٠,٠٥٠٠١٦	-	-٠,٠٩
	$\bar{X}_i''(\alpha - \beta)$	٠,٢٥٥٢٣١	٠,٤٣٧٨٧٠	٠,٢١٩٠٤	-٠,١١٩٢٤	٠,٠٢٧٤١٨	٠,٠٧٧	٠,٣٣
محافظات الوسط	$\alpha(\bar{X}_i'' - \bar{X}_i')$	-٠,١٢٤٤٤	٠,١١٤٦٨٥	٠,٠٠٠٠٧٩	-٠,٠٦٣٧٦	٠,٠١٨٤١٤	-	-٠,١٦
	$\bar{X}_i''(\alpha - \beta)$	٠,١٢٥٠١٧	٠,٣٦٧٤٤٢	٠,١١٣١٤	-٠,١١٣٤١	٠,٠١٨١٩٨	٠,٢٧٨	٠,٢١
محافظات الشمال	$\alpha(\bar{X}_i'' - \bar{X}_i')$	-٠,١٢٠٥٣	٠,٠٧٠٠٦٩	٠,٠٠٠٣٤٤	-٠,٠٤٦٩٢	٠,٠٠٣٩٦٢	-	-٠,١٥
	$\bar{X}_i''(\alpha - \beta)$	٠,٠٣٤٣٧٢	٠,٠١٤٠٢	٠,١١٣٤١٨	-٠,٠٧١١٩	٠,٠٠٥٤٩	٠,٢٢١	٠,٧٦
محافظات الجنوب	$\alpha(\bar{X}_i'' - \bar{X}_i')$	-٠,١٣١٦٩	٠,٠٩٨١٦٦	٠,٠٠١٣٣٠	-٠,٠٤٧١٦	٠,٠٠٠٨٢	-	-٠,١٧
	$\bar{X}_i''(\alpha - \beta)$	-٠,٠٦٤٩٤٧	٠,٥٣٦٧٥	٠,٤٤٠٩٦٨	-٠,٠٧٠٠٢	٠,٠٤٤٧١٧	٠,٩١٤	٠,٣٦

وبالاعتماد على تقدير التمييز الأجرى عام ٢٠٠٠ بأخذ معدلات البطالة بعين الاعتبار

يمكننا تقدير التمييز التوظيفي بمقارنة هذه النتائج مع تقدير التمييز الأجرى عام ٢٠٠٠ غير

المعدل لمعدلات البطالة بين الذكور والإناث والذي يظهر في الجدول (٤-١٨)

الجدول (٤-١٨) تقدير التمييز التوظيفي عام ٢٠٠٠ حسب القطاع والمحافظات

القطاع والمحافظات	٢٠٠٠ بدون البطالة	٢٠٠٠ مع البطالة	التمييز التوظيفي
المستوى الكلي	٠,١٨	٠,٢٩	٠,١١
القطاع الحكومي	٠,١٣	٠,٢٦	٠,١٣
القطاع الخاص	٠,٢٢	٠,٣٣	٠,١١
محافظات الوسط	٠,٠٩	٠,٢١	٠,١٢
محافظات الشمال	٠,٢٢	٠,٧٦	٠,٥٤
محافظات الجنوب	٠,٢٤	٠,٣٦	٠,١٢

إن قيم التمييز التوظيفي الناتجة تؤكد على التحيز في عملية التوظيف ضد الإناث، انعكست من

خلال الزيادة في قيم التمييز الأجرى بعد تعديل الأجور لمعدلات البطالة.

والتمييز التوظيفي بلغ ١١% على المستوى الكلي و ١٣% في القطاع الحكومي و ١١% في

القطاع الخاص، وفي حين بلغ التمييز التوظيفي ١٢% في محافظات الوسط والجنوب، نجده

حوالي ٥٤% في محافظات الشمال.



## الهوامش

<sup>١</sup> المادة ٢٣ (أ): إعطاء العامل أجرا يتناسب مع كمية عمله وكيفيته.

<sup>٢</sup> ضياء مجيد حسين الموسوي، الأجور ودور النقابات العمالية في تحديدها - دراسة تحليلية، جامعة الموصل، كلية الإدارة والاقتصاد، ١٩٧٨، ص ٥.

<sup>٣</sup> جامعة اليرموك بالأرقام، دائرة التنمية والتخطيط، الفصل الأول ٢٠٠٠-٢٠٠١.

<sup>٤</sup> لقد تم حساب نسب زيادة أجور الذكور عن أجور الإناث من خلال:

$$\ln W_M - \ln W_F = 0.257 \quad (\text{عام } 2000)$$

$$\ln \frac{W_M}{W_F} = 0.257$$

$$\frac{W_M}{W_F} = 1.293$$

## الفصل الخامس النتائج والتوصيات

### ١-٥ النتائج

إن هدف الدراسة الأساسي هو تقدير التمييز الأجرى بين الذكور والإناث في الأردن، ولتحقيق هذا الهدف، فقد ناقشت الدراسة الذكور والإناث في سوق العمل الأردني، ومن ثم الأجر والتمييز الأجرى، وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

١. مجموع العاملين من الذكور يزيد وبشكل كبير عن مجموع العاملات من الإناث، وقد تباينت هذه الزيادة حسب النشاط الاقتصادي والمهنة، وبشكل عام نجد أن قطاع الإدارة العامة وخدمات المجتمع حوى النسبة الأكبر من العاملات الإناث وبلغت حوالي ٧٥% عام ١٩٩٩، في حين نجد أن هذه النسبة متدنية لم تصل إلى ١% في كل من قطاع التعدين والمحاجر والكهرباء والماء والغاز والإنشاءات، أما النسبة الأكبر من مجموع العاملين الذكور في جميع القطاعات فهي في الإدارة العامة وخدمات المجتمع، وقد بلغت حوالي ٣٩% عام ١٩٩٩. أما حسب المهنة فنجد أن النسبة الأكبر من مجموع العاملات الإناث تعمل كمختصات وقد بلغت ما يقارب ٢٨% عام ١٩٩٩، أما نسبة العاملات في تشغيل الآلات وتجميعها لمجموع العاملات فهي متدنية وبلغت ٠,٨٨% عام ١٩٩٩، وكذلك هو حال العاملات في التشريع والإدارة العليا، حيث بلغت نسبة العاملات في هذه المهنة ٣% عام ١٩٩٩. والمتخصصون يشكلون النسبة الأكبر من مجموع العاملين الذكور تليها نسبة الذكور العاملين في المهن الأولية.

٢. أما على المستوى التعليمي، فقد كانت النسبة الأكبر من العاملين الذكور هم ممن مستواهم التعليمي ثانوية عامة أو أقل وهذه النسبة بلغت ما يقارب ٦٤% عام ١٩٩٨، فسي حين نجد أن النسبة الأكبر من العاملات من الإناث يحملن الدبلوم المتوسط فأعلى، وقد قدرت هذه النسبة بحوالي ٧٠% عام ١٩٩٨. والنسبة الأكبر من المتعلمين الذكور لا يحملون سوى الثانوية العامة أو أقل وتقدر بحوالي ٨٤% عام ٢٠٠١، أما من يحملن الدبلوم المتوسط أو أعلى فبلغت نسبة المتعلمات منهن لمجموع الإناث المتعلمات النسبة الأكبر وبلغت حوالي ٦٥% عام ٢٠٠١.

٣. وشكل الباحثون عن عمل من الذكور والمسجلون لدى وزارة العمل حوالي ٩٠% من مجموع الباحثين عن عمل، ولكن عدد المتقدمات بطلب وظيفة في ديوان الخدمة المدنية فاق عدد المتقدمين الذكور وبلغت نسبة المتقدمات ما يقارب ٦٢% في المعدل لمجموع المتقدمين، أما نسب التوظيف فهي في كل من وزارة العمل وديوان الخدمة المدنية متحيزة لصالح الذكور، فمثلا نسبة التشغيل بلغت ٦٩% و ٥١% للذكور والإناث على التوالي فسي وزارة العمل عام ٢٠٠٠، و ٨% و ٤% للذكور والإناث على التوالي في ديوان الخدمة المدنية عام ٢٠٠١، وقد انعكس ذلك على معدلات البطالة، حيث كانت مرتفعة بين الإناث بالمقارنة مع الذكور، فنجدها ٢٠,٥% للإناث عام ٢٠٠١ مقابل ١٣,٧% للذكور.

٤. يزيد متوسط أجور الذكور عن متوسط أجور الإناث، فقد بلغ متوسط الأجور الشهرية للذكور ٢٢٧ ديناراً عام ١٩٩٩، مقابل ٢٠١ ديناراً للإناث لنفس العام، وتتباين أجور الذكور والإناث كذلك حسب القطاعات الاقتصادية، خاصة في قطاع الصناعة، وحسب المهنة، خاصة في التشريع والإدارة العليا.

٥. وجود تمييز أجرين كبير بين الذكور والإناث بلغت قيمته ١٨% عام ٢٠٠٠ و ٢١% عام ٢٠٠١.

عام ٢٠٠١، وقد كان واضحا تفاقم حجم التمييز الأجرين ضد الإناث في القطاع الخاص بالمقارنة مع القطاع العام.

٦. وعند أخذ البطالة بعين الاعتبار، ارتفعت قيمة التمييز الأجرين لتعبر عن وجود تمييز

توظيفي، هذا وبلغ التمييز الأجرين على المستوى الكلي ٢٩% في ظل البطالة، و ٢٦%

في القطاع الحكومي و ٣٣% في القطاع الخاص، وبذلك بلغ التمييز التوظيفي ١١% على

المستوى الكلي، وكان مرتفعا جدا في محافظات الشمال وبلغ ٥٤%.

## ٥-٢ التوصيات

على ضوء النتائج السابقة، توصي الدراسة بما يلي:

١. الاهتمام بتطبيق سياسات أجور ذات كفاءة، فالأجور هي مصدر الدخل الرئيسي لمعظم سكان المملكة، وهي تؤثر وتتأثر بالإنتاجية، وتؤثر على الولاء في العمل، كما أثبتت أكثر من دراسة عن الفقر في الأردن أن أنجع وسيلة لتقليل الفقر هي من خلال سياسة الأجور الفعالة وخاصة من خلال تقليل فوارق الأجور بين الذكور والإناث، ويكون ذلك من خلال تحديد الأجر بطريقة واضحة ترتبط بالإنتاجية بقدر الإمكان، أو على الأقل ترتبط بمؤشرات الإنتاجية المختلفة مما يقلل من التمييز الأجرى بشكل عام، والتأكيد على تطبيق هذه المعايير في القطاع الخاص من خلال إدخال بعض البنود التي تضمن ذلك في قانون العمل الأردني.

٢. إن سياسات التوظيف في الحكومة تميل لصالح الذكور، فقد تبلور التمييز التوظيفي في القطاع الحكومي لصالح الذكور، لذلك لابد من اتباع سياسات توظيف حكومية تقلل مسن التمييز التوظيفي ويعطي الإناث حقهن في التوظيف لزيادة إمكانية الاستفادة من الموارد البشرية المتعطلة من الإناث والتي تتميز بارتفاع المستويات التعليمية بالمقارنة مع الذكور.

٣. يعاني سوق العمل الأردني مما يسمى في الأدبيات التمييز الوظيفي، أي التمييز ضد مهنة معينة بسبب شدة الإقبال عليها من فئة معينة من القوى العاملة، ويحتاج هذا الموضوع إلى دراسات متعمقة تربط سياسات التوظيف بالمعادن والتقاليذ وسياسات التعليم.

## المراجع العربية

١. إبراهيم، عيسى، القوى العاملة في الأردن - الماضي والمستقبل، وزارة التخطيط، حزيران ١٩٨٥.
٢. أبو السندس، إسماعيل، تباينات البطالة ومستوياتها واتجاهاتها في الأردن في الثمانينات، دائرة الإحصاءات العامة، ١٩٩١.
٣. أبو جابر، كامل وآخرون، سوق العمل الأردني - تطوره، خصائصه، سياساته، وآفاقه المستقبلية، دار البشير، عمان، ١٩٩١.
٤. جامعة اليرموك بالأرقام، دائرة التنمية والتخطيط، الفصل الأول ٢٠٠٠-٢٠٠١.
٥. خريسات، محمد، متوسط الأجور النقدية ومتوسط كلفة العمل وتبايناتها، وزارة التخطيط، ١٩٩٢.
٦. دائرة الإحصاءات العامة، بيانات فردية من مسح العمالة والبطالة، ٢٠٠٠-٢٠٠١.
٧. دائرة الإحصاءات العامة، دراسة الاستخدام في المؤسسات التي يعمل بها (٥) عمال فأكثر، ١٩٧٩-١٩٩٩.
٨. دائرة الإحصاءات العامة، الكتاب الإحصائي السنوي، ١٩٩٠-٢٠٠٠.
٩. دائرة الإحصاءات العامة، مسح العمالة والبطالة، ١٩٩٥-١٩٩٦، ٢٠٠٠-٢٠٠١.
١٠. ديوان الخدمة المدنية، المتقدمون للديوان والمعینون منهم، بيانات غير منشورة، ١٩٩٥-٢٠٠١.
١١. الشريدة، برهان وإبراهيم، عيسى، سوق العمل الأردني - المعلومات والبيانات وتطويرها، المؤتمر الاقتصادي الأول: البطالة واستغلال الموارد الاقتصادية في الأردن - منظور جزئي، ٥ و٦ كانون أول ١٩٨٨.

١٢. الطلافحة، حسين، الطلب على القوى العاملة في الأردن، أبحاث اليرموك - سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد ٦، العدد ٤، ١٩٩٠، ص ص ٣٥-٥٧.
١٣. الطلافحة، حسين، دور العمالة الوافدة في الاقتصاد الأردني، أبحاث اليرموك - سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد ٥، العدد ١، ١٩٨٩، ص ص ٦٧-٩٢.
١٤. الطلافحة، حسين، عرض العمل ومعدل المشاركة في القوى العاملة في الأردن، أبحاث اليرموك - سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد ٩، العدد ٤، ١٩٩٣، ص ص ٢٧١-٣٠٧.
١٥. العتوم، منصور إبراهيم، شرح قانون العمل الأردني - دراسة مقارنة، كلية الحقوق، جامعة عمان، ١٩٩٢.
١٦. المهو، خضير عباس، الأجر والاستخدام والتوازن الاقتصادي، جامعة الملك سعود، كلية العلوم الإدارية، عمادة شؤون المكتبات، ١٩٨٨.
١٧. مريان، نادر، هيكل سوق العمل المنظم وتباينات الأجور بين القطاعين (العام والخاص)، أبحاث اليرموك - سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد ١٢، العدد ٤، ١٩٩٦، ص ص ٢٧-٦٨.
١٨. مريان، نادر، خصائص العمالة ومحددات الجر في القطاع غير المنظم في المراكز الحضرية الأردنية، دراسات - العلوم الإدارية، المجلد ٢٤، العدد ٢، ١٩٩٧، ص ص ٤١٣-٤٢٨.
١٩. الموسوي، ضياء مجيد حسين، الأجور ودور النقابات العمالية في تحديدها - دراسة تحليلية، جامعة الموصل، كلية الإدارة والاقتصاد، ١٩٧٨.

٢٠. وزارة التخطيط، السكان والقوى العاملة الأردنية والعوامل المؤثرة في زيادتها في

الفترة ١٩٧٩-١٩٨٩، آذار ١٩٩٠.

٢١. وزارة العمل، التقرير السنوي، ١٩٨١-٢٠٠٠.

© Arabic Digital Library-Yarmouk University



1. Aigner, D.J. and Cain, G.G., Statistical Theories of Discrimination in Labor Markets, **Industrial and Labor Relations Review**, vol. 30, 1977, pp 87-175.
2. Appelton, Simon and Hoddinott, John and Krishnan, Pramila, The Gender Wage Gap in Three African Countries, **Economic Development and Cultural Change**, 1999, pp 289-312.
3. Al-Quisi, Issa, **Discrimination and Earning Differentials in the Kuwait Labor Market**, The Industrial Bank of Kuwait, no. 29, 1988.
4. Becker, G., **The Economics of Discrimination**, University of Chicago Press, 1957.
5. Blau, Francine and Kahn, Lawrence, **The Gender Earnings Gap: Learning from International Comparisons**, AEA Papers and Proceedings, 1992.
6. Burnim, M.L., The Earnings Effects of Black Matriculation in Predominantly White Colleges, **Industrial and Labor Relations Review**, vol. 33, 1980, pp 24-518.
7. Chiplin, Brian and Sloane, Peter, **Sex Discrimination in the Labor Market**, 1976.
8. Glick, P. and Sahn, D., Gender and Education Impacts on Employment and Earnings from Conakry and Guinea, **Economic Development and Cultural Change**, vol. 45, 1997, pp 793-824.
9. Goldfarb, R.S. and Hosek, J.R., Explaining Male - Female Wage Differentials for the Same Job, **Journal of Human Resources**, vol. 11, 1976, pp 98-108.
10. Horton, S., **Women and Industrialization in Asia**, London and New York: Routledge, 1996.

11. King, A.G. and Knapp, C.B., Race and Determinant of Lifetime Earnings, **Industrial and Labor Relations Review**, vol. 31, 1978, pp 55-347.
12. Knight, J. and Sabot, R., Labour Market Discrimination in a Poor Urban Country, **Journal of Development Studies**, vol. 19, 1982, pp 67-87.
13. Kuhn, Peter, **Sex Discrimination in Labor Markets: The Role of Statistical Evidence**, vol. 77, no. 4, pp 567-583.
14. Lockheed, M.E., Jamison, D.T. and Lau, L.J., Farmer Education and Farm Efficiency, **A Survey of Economic Development and Cultural Change**, no. 1, vol. 29, 1980, pp 36-76.
15. More, Gary and Elkin, Randy, **Labor and the Economy**, Cincinnati, South Western, 1983.
16. Paternostro, Stefano and Sahn, David, **Wage Determination and Gender Discrimination in a Transition Economy: The Case of Romania**.
17. Polachek, S.W., Sex Differences in College Major, **Industrial and Labor Relations Review**, vol. 31, 1978, pp 498-508.
18. Psacharopoulos, G. and Tzannatos, Z., **Women's Employment and Pay in Latin America, Overview and Methodology**, Washington D.C.: World Bank, 1992.
19. Siebert, W.S. and Sloane P.J., The Measures of Sex and Marital Status Discrimination at The Workplace, **Economica**, vol. 48, 1981, pp 41-125.
20. Sutermeister, R., **Mideast Equipment Corporation**, a Day At Case Services Business School, 1980.
21. Toikka, R.S., The Welfare Implications of Becker's Discrimination Coefficient, **Journal of Economic Theory**, vol. 13, 1976, pp 7-472.

22. Tsuchigane, R. and Dodge, N., **Economic discrimination against Women in the United States: Measures and Changes**, Lexington Books, 1974.
23. Tzannotes, Zafiris, **What Accounts for Earnings Inequality in Jordan and How can Labor Policies Reduce Poverty?**, Paper Presented at The Conference on Earning Inequality, Unemployment and Poverty in The Middle East and North Africa, Lebanese American University, November 5-7, 1998.
24. Viscusi, W.K., Sex Differential in Workers Quitting, **Review of Economics and Statistics**, vol. 62, 1980, pp 388-398.

© Arabic Digital Library - Yarmouk University

## الملاحق

© Arabic Digital Library-Yarmouk University

الملحق (1) تقدير دالة الكسب للذكور والإناث لعام ٢٠٠٠

الإناث		الذكور		المتغير
t	تقدير المعامل	t	تقدير المعامل	
٥٤,٥٨٣	*٤,٢٦٤	٢٠١,١٤١	*٤,٣٤٢	الثابت
٩,٣٥٥	*٠,٠٤٩٤٣٠	٢٤,١٦٢	*٠,٠٤١٦٨٠	سنوات التعليم
٣,١٣٦	*٠,٠١٤٠١٠	١٧,٢٧٩	*٠,٠٢٥٤٠٠	سنوات الخبرة
٠,٢٠٦	*٠,٠٠٠٠٤٦٣٨	١,٩٤٢	***٠,٠٠٠١٣٨	سنوات التعليم *سنوات الخبرة
٠,٢٢٠-	*٠,٠٠٠٠١٥-	١٦,٣٦٠-	*٠,٠٠٠٣٤٢-	مربع سنوات الخبرة
٥,٣٢٠	*٠,٠٦٩٤٣٠	١٢,٦٣٦	*٠,١٠٢٠٠٠	الحالة الاجتماعية
٢,٠٣٥	**٠,٢٥٤٠٠٠	٢٣,٣٨٨	*٠,٧٤٢٠٠٠	المشروعون وموظفو الإدارة العليا
٧,٠٧٥	*٠,١١٨٠٠٠	٢٤,١٤٦	*٠,٣١٠٠٠٠	المتخصصون
-	-	١٠,٩٤٥	*٠,١٢٥٠٠٠	الفنيون والمتخصصون المساعدون
٤,٧٣٦	*٠,٠٩٢٣٧٠	١١,٨١٣	*٠,١٣١٠٠٠	الكتابة
٧,١٦٧-	*٠,١٨٤٠٠٠-	١,٧٢٨	***٠,٠١٦٣٧٠	العاملون في الخدمات والباقة
٥,٣١٤-	*٠,٤٠٣٠٠٠-	١٣,٨٠٢-	*٠,٢٢٣٠٠٠-	العمال المهرة في الزراعة والصيد
١٥,٠٥٩-	*٠,٤٣٣٠٠٠-	-	-	العاملون في الحرف وما إليها من المهن
٦,٢١١-	*٠,٣٤٧٠٠٠-	٥,٩٧١	*٠,٠٥٤٩٦٠	مشغلو الآلات ومجموعها
٦,١٠١-	*٠,١٩٤٠٠٠-	٩,٠٢٣	*٠,٠٧٩٥١٠	المهن الأولية
٠,٣٥٢		٠,٢٨٨		معامل التحديد R <sup>2</sup>

$\bar{x}_i'(\alpha - \beta)$	$\alpha(\bar{x}_i^* - \bar{x}_i')$	المتغير
٠,١٠٤٤٧٠-	٠,١١٠٨٦٩-	سنوات التعليم
٠,١٤٠٣١٨	٠,٠٩٤٨٨٢	سنوات الخبرة
٠,٠١٤٥٦٧	٠,٠٠٠٥٨٣	سنوات التعليم *سنوات الخبرة
٠,٠٧١٦٥٢-	٠,٠٥٦٥٨١-	مربع سنوات الخبرة
٠,٠١٧٥٨٨	٠,٠١٠٣١٢	الحالة الاجتماعية
٠,٠٠١٠٣٠	٠,٠٠٤٢١٣	المشروعون وموظفو الإدارة العليا
٠,٠٦٠٢٣٠	٠,٠٦٢٧١٣-	المتخصصون
-	٠,٠٣١٧٠٧-	الفنيون والمتخصصون المساعدون
٠,٠٠٤٩٧٩	٠,٠٠٥٣٧٦-	الكتابة
٠,٠١٣٩٠٨	٠,٠٠١٣١١	العاملون في الخدمات والباقة
٠,٠٠١١٧٧	٠,٠٠٥٨١٨-	العمال المهرة في الزراعة والصيد
-	-	العاملون في الحرف وما إليها من المهن
٠,٠٠٤٥٧٨	٠,٠٠٨١٧٣	مشغلو الآلات ومجموعها
٠,٠١٦٥٦١	٠,٠٠٩٧٦٨	المهن الأولية
٠,٠٩٨٨١٤	٠,١٤٣٩٢٣-	المجموع
٠,٠٧٨		$\alpha - \beta$
٠,١٤-		مؤشر الإنتاجية
٠,١٨		التبميز

\* معنوية على مستوى ١% \*\* معنوية على مستوى ٥% \*\*\* معنوية على مستوى ١٠%

الملحق (٢) تقدير دالة الكسب للذكور والإناث في القطاع الحكومي لعام ٢٠٠٠

الإناث		الذكور		المتغير
t	تقدير المعامل	t	تقدير المعامل	
٤٦,٧٥٧	*٤,٤٣٢	١٥٢,٤٣٦	*٤,٩٧٤	الثابت
٨,٦٤٠	*٠,٠٥٠٢٩٠	١٠,٤٠٥	*٠,٠٢٠٨١٠	سنوات التعليم
٤,٧٨٠	*٠,٠٢٤٦٠٠	٢,٣٥٣	**٠,٠٠٤٥٤٩	سنوات الخبرة
٣,٩٥٦-	*٠,٠٠١٠٢٨-	١٠,٦١٤	*٠,٠٠٠٩٣٥	سنوات التعليم * سنوات الخبرة
١,٣٠٢-	٠,٠٠٠٠٩٥٤-	٤,٢٧٩-	*٠,٠٠٠١٣٠-	مربع سنوات الخبرة
٣,٣١١	*٠,٠٣٦٠٧٠	٤,٩٣٠	*٠,٠٤٠٢٥٠	الحالة الاجتماعية
١,٣٧٦	٠,١٢٧٠٠٠	٦,٧٥٧	*٠,٢٢٠٠٠٠	المشروعون وموظفو الإدارة العليا
-	-	-	-	المتخصصون
٠,٥٤٦-	٠,٠٠٧٥٣٦-	١٣,٧٤٥-	*٠,١٥٨٠٠٠-	الفنيون والمتخصصون المساعدون
٠,٠٦٢	٠,٠٠١٢٦٦	١١,٣٣١-	*٠,١٢٩٠٠٠-	الكتابة
٦,٨٨٣-	*٠,٢٥١٠٠٠-	٦,١٨٥-	*٠,٠٩٤٠٢٠-	العاملون في الخدمات والباعة
-	-	١١,٠٤٨-	*٠,٥١١٠٠٠-	العمال المهرة في الزراعة والصيد
٦,١٥٤-	*٠,٥١٣٠٠٠-	٨,٨٠٤-	*٠,١٢٩٠٠٠-	العاملون في الحرف وما إليها من المهن
١,٥١٠	٠,٣٧٣٠٠٠	٧,٢٠٧-	*٠,١٠٣٠٠٠-	مشغلو الآلات ومجموعها
٢,٧٩٤-	*٠,١٠٦٠٠٠-	٨,٠١٤-	*٠,١٠١٠٠٠-	المهن الأولية
٠,١٧٩		٠,٢٦٨		معامل التحديد R <sup>2</sup>

$\bar{X}_i^2(\alpha - \beta)$	$\alpha(\bar{X}_i^* - \bar{X}_i')$	المتغير
٠,٤١٨٦١٦-	٠,٠٥٧٦٤٤-	سنوات التعليم
٠,٢٥٧١٤٦-	٠,٠٠٦٢٠٣	سنوات الخبرة
٠,٣٤٤٨٤٢	٠,٠١٧٩٦٧-	سنوات التعليم * سنوات الخبرة
٠,٠٠٧٦٢٢-	٠,٠٠٨٠٤١-	مربع سنوات الخبرة
٠,٠٠٢٨٤٢	٠,٠٠١٤٩٧-	الحالة الاجتماعية
٠,٠٠٠٢٣٩	٠,٠٠١٠٧٦	المشروعون وموظفو الإدارة العليا
-	-	المتخصصون
٠,٠٦٠٤١١-	٠,٠٤٣٩٠٨	الفنيون والمتخصصون المساعدون
٠,٠١٧٣٧٩-	٠,٠٠٢١١٣-	الكتابة
٠,٠٠٣٤٠٥	٠,٠٠٣٨٣١-	العاملون في الخدمات والباعة
٠,٠٠٠٠٠٠	٠,٠٠١٩٠٨-	العمال المهرة في الزراعة والصيد
٠,٠٠١٢٧١	٠,٠٠٩٤٥٣-	العاملون في الحرف وما إليها من المهن
٠,٠٠٠١٧٥-	٠,٠١١٧٥٦-	مشغلو الآلات ومجموعها
٠,٠٠٠٢٠٢	٠,٠٢٧٩٢٢-	المهن الأولية
٠,٤٠٨٥٤٨-	٠,٠٠٩٠٩٤٥-	المجموع
٠,٥٤٢		$\alpha - \beta$
٠,٠٠٩-		مؤشر الإنتاجية
٠,١٣		التمييز

\* معنوية على مستوى ١% \*\* معنوية على مستوى ٥% \*\*\* معنوية على مستوى ١٠%

الملحق (3) تقدير دالة الكسب للذكور والإناث في القطاع الخاص لعام 2000

الإناث		الذكور		المتغير
1	تقدير المعامل	1	تقدير المعامل	
٣٤,٣٢٨	*٤,٢٨٧	١٤٣,٩٨١	*٤,٢٣١	الثابت
٧,٧٨٨	*٠,٠٣٢٤٤٠	١٧,٣٨٠	*٠,٠٤٢٦٨٠	سنوات التعليم
٠,٧٣٣-	٠,٠٠٥١٣٨-	١٥,٥٦٥	*٠,٠٣٠٨٦٠	سنوات الخبرة
٤,٣٣٠	*٠,٠٠١٥٨٣	٠,١٢٦	٠,٠٠٠٠١٢٢٨	سنوات التعليم * سنوات الخبرة
٠,٩٥٨	٠,٠٠٠١٠٤	١٤,٨٩٠-	*٠,٠٠٠٤١٠-	مربع سنوات الخبرة
٣,٠٩١	*٠,٠٨٣٦٥٠	١٣,٠٧٧	*٠,١٦٤٠٠٠	الحالة الاجتماعية
١,٧٧٢	***٠,٠٥١٣٠٠٠	٢٠,٦٤٧	*٠,٩٦١٠٠٠	المشروع وموظفو الإدارة العليا
١٠,٠٧٤	*٠,٣٨١٠٠٠	٢٤,٦٥١	*٠,٤٩٣٠٠٠	المتخصصون
-	-	١٢,٣٨٣	*٠,٢٢٢٠٠٠	الفنيون والمتخصصون المساعدون
٦,٠٩٨	*٠,٢٣٩٠٠٠	١٠,٩٠٤	*٠,٢١٥٠٠٠	الكتابة
٠,٧٠٩-	٠,٠٢٩١٦٠-	٠,٣٩٠-	٠,٠٠٤٦٦٣-	العاملون في الخدمات والباقة
٢,٢٥٨-	***٠,٢٣٠٠٠٠-	١١,٢٣٨-	*٠,٢١٤٠٠٠-	العمال المهرة في الزراعة والصيد
٥,٩٢٦-	*٠,٢٥٩٠٠٠-	-	-	العاملون في الحرف وما إليها من المهن
٢,٥٥٥-	***٠,١٩١٠٠٠-	١,٨٩٠	***٠,٠٢٢٨٦٠	مشغلو الآلات ومجموعها
٣,٤٥٠-	*٠,١٨٦٠٠٠-	١٠,٤٢٢-	*٠,١٦٣٠٠٠-	المهن الأولية
٠,٣٥٩		٠,٣٣٣		معامل التحديد R <sup>2</sup>

$\bar{X}_i^2(\alpha - \beta)$	$\alpha(\bar{X}_i^2 - \bar{X}_i^2)$	المتغير
٠,١٢٧١٨١	٠,٠٨٩٢٠١-	سنوات التعليم
٠,٤١٨٢٣٦	٠,١٧٩٣٤٦	سنوات الخبرة
٠,٢١٤٣١٢-	٠,٠٠٠٣٩٦	سنوات التعليم * سنوات الخبرة
٠,١١٠٧١٦-	٠,٠٩٩٨٦٠-	مربع سنوات الخبرة
٠,٠٢٧٣١٩	٠,٠٤٩١١٨	الحالة الاجتماعية
٠,٠٠٠٦٨٧	٠,٠٠٦١٢٧	المشروع وموظفو الإدارة العليا
٠,٠٢٠١٤٩	٠,٠٥١٧٣٥-	المتخصصون
-	٠,٠٤٤٣٣٢-	الفنيون والمتخصصون المساعدون
٠,٠٠٣٣٠٠-	٠,٠١٨٧٨٠-	الكتابة
٠,٠٠٣٣٦٨	٠,٠٠٠٣١٠-	العاملون في الخدمات والباقة
٠,٠٠٠٢٥٣	٠,٠٠٨٢٢٤-	العمال المهرة في الزراعة والصيد
-	-	العاملون في الحرف وما إليها من المهن
٠,٠٠٥٧٩١	٠,٠٠٣٨٣٢	مشغلو الآلات ومجموعها
٠,٠٠٢٠٨٠	٠,٠٠٠٦٧٣	المهن الأولية
٠,٢٧٦٧٣٦	٠,٠٧٢٩٥١-	المجموع
٠,٠٥٦-		$\alpha - \beta$
٠,٠٧-		مؤشر الإنتاجية
٠,٢٢		التمييز

\* معلومة على مستوى ١% \*\* معلومة على مستوى ٥% \*\*\* معلومة على مستوى ١٠%

الماحق (4) تقدير دالة الكمب الذكور والإناث في محافظات الوسط لعام 2000

الإناث		الذكور		المتغير
t	تقدير المعامل	t	تقدير المعامل	
28,229	*4,480	128,763	*4,249	الثابت
6,168	*0,044340	18,244	*0,040210	سنوات التعليم
0,384	0,002299	14,312	*0,029780	سنوات الخبرة
2,477	**0,000741	0,903	0,0008801	سنوات التعليم * سنوات الخبرة
0,610	0,00005429	13,170-	*0,000391-	مربع سنوات الخبرة
2,090	*0,068120	8,846	*0,10000	الحالة الاجتماعية
1,024	0,148000	20,169	*0,80000	المشروعون وموظفو الإدارة العليا
-	-	19,894	*0,362000	المختصون
4,897-	*0,121000-	7,630	*0,120000	الفنيون والمختصون المساعدون
0,706-	0,023470-	7,037	*0,130000	الكتابة
0,160-	*0,217000-	4,019	*0,052820	العاملون في الخدمات والباقة
4,077-	*0,027000-	7,166-	*0,184000-	العامل المهرة في الزراعة والصيد
10,320-	*0,017000-	-	-	العاملون في الحرف وما إليها من المهن
7,074-	*0,046000-	2,911	*0,038630	مشغلو الآلات ومجموعها
7,103-	*0,487000-	2,786	*0,037900	المهن الأولية
0,340		0,333		معامل التحديد R <sup>2</sup>

$\bar{X}_i(\alpha - \beta)$	$\alpha(\bar{X}_i^2 - \bar{X}_i^2)$	المتغير
0,11771	0,111669-	سنوات التعليم
0,346439	0,111103	سنوات الخبرة
0,17739-	0,000740	سنوات التعليم * سنوات الخبرة
0,104611-	0,063600-	مربع سنوات الخبرة
0,17324	0,017902	الحالة الاجتماعية
0,02200	0,06249	المشروعون وموظفو الإدارة العليا
-	0,071893-	المختصون
0,073849	0,020449-	الفنيون والمختصون المساعدون
0,023711	0,010601-	الكتابة
0,020738	0,004481	العاملون في الخدمات والباقة
0,002241	0,003748-	العامل المهرة في الزراعة والصيد
-	-	العاملون في الحرف وما إليها من المهن
0,10108	0,000362	مشغلو الآلات ومجموعها
0,020103	0,002923	المهن الأولية
0,321203	0,128398-	المجموع
0,231-		$\alpha_0 - \beta_0$
0,14-		مؤشر الإنتاجية
0,09		التميز

\* معنوية على مستوى 1%    \*\* معنوية على مستوى 5%    \*\*\* معنوية على مستوى 10%



الملحق (5) تقدير دالة الكسب للذكور والإناث في محافظات الشمال لعام ٢٠٠٠

المتغير	الذكور		الإناث	
	تقدير المعامل	1	تقدير المعامل	2
الثابت	٤,٤٤١*	١٠٧,٠٥٠	٤,٢٤٢*	٢٨,٢١٣
سنوات التعليم	٠,٠٤٢٦٥٠*	١٣,٢٠٨	٠,٠٤٧٣٨٠*	٤,٦٧٢
سنوات الخبرة	٠,٠٢١٦٦٠*	٧,٧٦٢	٠,٠٢٠٤٧٠**	٢,٢٧٤
سنوات التعليم * سنوات الخبرة	٠,٠٠٠٠٧٥٤-	٠,٥٤٦-	٠,٠٠٠٠٦٣٢-	١,٤٤٦-
مربع سنوات الخبرة	٠,٠٠٠٠٣١٠-	٨,٠١٩-	٠,٠٠٠٠٣٠٤	٠,١٩٨
الحالة الاجتماعية	٠,١٠١٠٠٠*	٦,٨٨٢	٠,١١٥٠٠٠*	٤,٦٥٦
المشروعون وموظفو الإدارة العليا	٠,٠٥٣٠٠٠*	٧,٤٠٠	٠,١٠٠٠٦٠*	٠,٠٢٩
المتخصصون	٠,١٤٦٠٠٠*	٥,٩٧٦	٠,١٤٨٠٠٠*	٤,٩٥٩
الفنيون والمتخصصون المساعدون	٠,٠٣٨٣٧٠***	١,٧٧٨	-	-
الكتابة	٠,١٠٣٠٠٠*	٥,٠٩٤	٠,١٤٣٠٠٠*	٣,٣٥٧
العاملون في الخدمات والباعة	٠,٠٧٩٥١٠-	٤,٥٤٧-	٠,٠٣٠١٠٠٠-	٦,٢٠٢-
العمال المهرة في الزراعة والصيد	٠,٠٢٦٩٠٠٠-	١٠,٥٤٢-	٠,٠٤١٣٠٠٠-	٣,٥٧٢-
العاملون في الحرف وما إليها من المهن	٠,٠٩٦٥٣٠-	٥,٥٥٧-	٠,٠٤٣٨٠٠٠-	٩,٨٣٧-
مشغلو الآلات ومجموعها	-	-	٠,١١٨٠٠٠٠-	٠,٧٤٠-
المهن الأولية	٠,٠٤٧١٨٠*	٢,٩٧٣	٠,١١٧٠٠٠٠-	٣,٠٨١-
معامل التحديد R <sup>2</sup>	٠,٢٣٠		٠,٤٦١	

المتغير	$\alpha(\bar{X}_1^m - \bar{X}_1^f)$	$\bar{X}_1^f(\alpha - \beta)$
سنوات التعليم	٠,١٠٦٦٢٥٠-	٠,٠٦٢٥٣١-
سنوات الخبرة	٠,٠٦٦١٨٩	٠,١٤٨٩٤
سنوات التعليم * سنوات الخبرة	٠,٠٠٠٠١٤٠	٠,٠٨٨٠٥٢
مربع سنوات الخبرة	٠,٠٤٦٦٨٩-	٠,٠٧٣٦٩٢-
الحالة الاجتماعية	٠,٠٠٣٨٤٨	٠,٠٠٨٥٤٠-
المشروعون وموظفو الإدارة العليا	٠,٠٠٢٠٣٩	٠,٠٠٠٤٤٩
المتخصصون	٠,٠٢٦٢٩٥-	٠,٠٠٠٠٥٦٩-
الفنيون والمتخصصون المساعدون	٠,٠١١٩٠٣-	-
الكتابة	٠,٠٠٢٢٧٧	٠,٠٠٢٦٥٨-
العاملون في الخدمات والباعة	٠,٠٠٦١٩٣-	٠,٠١٤٣٣٣
العمال المهرة في الزراعة والصيد	٠,٠٠٩٨٦٤-	٠,٠٠١٣٦٧
العاملون في الحرف وما إليها من المهن	٠,٠٠٤٢٥٧-	٠,٠٣٤٧١٢
مشغلو الآلات ومجموعها	-	-
المهن الأولية	٠,٠٠٧٣٠٧	٠,٠١٦٢٦٣
المجموع	٠,١٣٠٠٢٦-	٠,٠٢٢١٢٩
$\alpha - \beta$		٠,١٩٩
مؤشر الإنتاجية		٠,١٣- لصالح الإناث
التمييز		٠,٢٢ لصالح الذكور

\*\*\* معنوية على مستوى ١٠%    \*\* معنوية على مستوى ٥%    \* معنوية على مستوى ١%

الملحق (٦) تقدير دالة الكسب للذكور والإناث في محافظات الجنوب لعام ٢٠٠٠

الإناث		الذكور		المتغير
تقدير المعامل	ت	تقدير المعامل	ت	
٢٠,٩٨٠	*٢,٨٤١	١٠٠,٤١٨	*٤,٥٥٩	الثابت
٦,٣٣٤	*٠,٠٧٨٧٩٠	١٠٠,٠٧٤	*٠,٠٣٥٧٢٠	سنوات التعليم
٤,٩٥٤	*٠,٠٥٨٣٩٠	٦,٢٣٥	*٠,٠١٩٤٤٠	سنوات الخبرة
٣,٥٣١-	*٠,٠٠٢١٦٩-	١,٩٥٧	**٠,٠٠٠٣٠٧	سنوات التعليم * سنوات الخبرة
٣,٠٧٤-	*٠,٠٠٠٥٧٩-	٥,١٧٨-	*٠,٠٠٠٢٣٤-	مربع سنوات الخبرة
٢,١٥٣	**٠,٠٥٣٥٢٠	٧,٤٧١	*٠,١٢١٠٠٠	الحالة الاجتماعية
-	-	٥,١٦٠	*٠,٤٤٩٠٠٠	المشروعون وموظفو الإدارة العليا
١,٢٣٠	*٠,٠٣٩١٧٠	٨,٠٨٨	*٠,٢١٥٠٠٠	المتخصصون
-	-	٢,٨٦٢	*٠,٠٦٣٣٤٠	الفنيون والمتخصصون المساعدون
٠,٦٥٧	*٠,٠٢٣٢٩٠	٠,٢٣٠	*٠,٠٠٤٥٥٨	الكتابة
٦,٦٩٨-	*٠,٣٤٤٠٠٠-	٤,٢٠٨-	*٠,٠٨٧٧١٠-	العاملون في الخدمات والباعة
١,٥٨٣-	*٠,٣٢٢٠٠٠-	١٠,٤٥٣-	*٠,٣٥٠٠٠٠-	العامل المهرة في الزراعة والصيد
٦,٧٦١-	*٠,٥٦٠٠٠٠-	٠,٥٥٥-	*٠,١٠٢٢٠-	العاملون في الحرف وما إليها من المهن
١,٠٠٤	*٠,١٦٩٠٠٠	-	-	مشغلو الآلات ومجموعها
١,٣٠٨-	*٠,٠٩٠٣٨٠-	٠,٠١١	*٠,٠٠٠١٨٦	المهن الأولية
٠,٢٨٧		٠,٢٦٢		معامل التحديد R <sup>2</sup>

المتغير	$\alpha_i(\bar{X}_i^* - \bar{X}_i^0)$	$\bar{X}_i^0(\alpha_i - \beta_i)$
سنوات التعليم	٠,١١٥٣٧٦-	٠,٥٨٧٠٤٤-
سنوات الخبرة	٠,٠٩١٣٠٢	٠,٤٤١٠٦٣-
سنوات التعليم * سنوات الخبرة	٠,٠٠٢٢٣٢	٠,٣٦٣٦١٤
مربع سنوات الخبرة	٠,٠٤٥٩١٠-	٠,٠٦١٧٨٢
الحالة الاجتماعية	٠,٠٠٠٧٩٩-	٠,٠٤٣١٨٧
المشروعون وموظفو الإدارة العليا	٠,٠٠١٦٧١	٠,١٠٠٠٠٠
المتخصصون	٠,٠٥٠٠٨٩-	٠,٠٥٦٩٣٤
الفنيون والمتخصصون المساعدون	٠,٠٢٠١٠٩-	-
الكتابة	٠,٠٠٠٠٥٨٨-	٠,٠٠٢٥٢٥-
العاملون في الخدمات والباعة	٠,٠٠٤١٧٠-	٠,٠١٤١٣٧
العامل المهرة في الزراعة والصيد	٠,٠٠٠٨٩٣٤-	٠,٠٠٠٠٨٥٨-
العاملون في الحرف وما إليها من المهن	٠,٠٠١٣٢٨-	٠,٠١٠١١٠
مشغلو الآلات ومجموعها	-	-
المهن الأولية	٠,٠٠٠٠٣٤٥	٠,٠٠٤١٦٣
المجموع	٠,١٥١٥٣٢-	٠,٤٧٦٧٨٨-
$\alpha_0 - \beta_0$	٠,٧١٨	
مؤشر الإنتاجية	٠,١٥-	لصالح الإناث
التمييز	٠,٢٤	لصالح الذكور

معنوية على مستوى ١% \*\* معنوية على مستوى ٥% \*\*\* معنوية على مستوى ١٠%

الملحق (٧) تقدير دالة الكسب للذكور والإناث لعام ٢٠٠١

الإناث		الذكور		المتغير
تقدير المعامل	تقدير المعامل	تقدير المعامل	تقدير المعامل	
٥٥,١١١	*٤,٠٩٠	٢١٥,٣٢٥	*٤,٤٠٥	الثابت
١١,٥٨٤	*,٠٥٨٢٨٠	٢١,٨١٥	*,٠٣٦١٤٠	سنوات التعليم
٨,٤١٦	*,٠٣٦٢٦٠	١٧,٤٨٣	*,٠٢٤٠٤٠	سنوات الخبرة
٤,٢٧٧-	*,٠٠٠٢٩٢-	١٧,٨٣٧-	*,٠٠٠٣٥١-	مربع سنوات الخبرة
٤,٧٢٥-	*,٠٠١٠١١-	٣,٨٦٨	*,٠٠٠٢٥٧	سنوات التعليم * سنوات الخبرة
٣,٦٣٩	*,٠٤٦٧٢٠	١١,٤٠٠	*,٠٩٠٠٦٠	الحالة الاجتماعية
١,٤٧٧	,٢٥٧,٠٠٠	١٩,٢٥٠	*,٠٧٢٦٠٠٠	المشروع وموظفو الإدارة العليا
٩,١٧٥	*,١٥٣,٠٠٠	٢٩,٥٠٥	*,٠٣٦٥٠٠٠	المتخصصون
-	-	١١,٧٣٧	*,٠١٣١٠٠٠	الفنيون والمتخصصون المساعدون
٣,٨٥٣	*,٠٧٩٢٨٠	١٣,٦٦٢	*,٠١٤٩٠٠٠	الكتابة
١٠,٢١٥-	*,٢٥٤,٠٠٠-	٣,٠٢٧	*,٠٢٧٢٠٠	العاملون في الخدمات والباعة
١,٥١٤-	,١٩١,٠٠٠-	٧,٠٢٧-	*,٠١٠٩,٠٠٠-	العمال المهرة في الزراعة والصيد
١٦,٩٩٧-	*,٤٤٦,٠٠٠-	-	-	العاملون في الحرف وما إليها من المهن
٧,٤٦٦-	*,٤١٠,٠٠٠-	٨,٧٣٤	*,٠٧٧١٥٠	مشغلو الآلات ومجموعها
٧,٩٤٣-	*,٢١٦,٠٠٠-	١٠,٣٥٤	*,٠٨٥٢٥٠	المهن الأولية
٠,٣٧٢		٠,٢٨٣		معامل التحديد R <sup>2</sup>

$\bar{X}_i^2(\alpha - \beta)$	$\alpha(\bar{X}_i^2 - \bar{X}^2)$	المتغير
٠,٢٩٢٢٤٨-	٠,٠٨٨١٨٢-	سنوات التعليم
٠,١٥٠٦٣٦-	٠,٠٨٩٥٢٧	سنوات الخبرة
٠,٠١٣٢٤٣-	٠,٠٥٦٣٣١-	مربع سنوات الخبرة
٠,١٩٥٦٥٢	٠,٠٠٢٣٠٠	سنوات التعليم * سنوات الخبرة
٠,٠٢٠٠١٤	٠,٠١٣٨٢٤	الحالة الاجتماعية
٠,٠٠٠٤٨٧	٠,٠٠٢٨٣١	المشروع وموظفو الإدارة العليا
٠,٠٦٥٧٨٤	٠,٠٧٣٢٥٦-	المتخصصون
-	٠,٠٣٠٠٢٣-	الفنيون والمتخصصون المساعدون
٠,٠٠٧٧٧٤	٠,٠٠٤٤١٦-	الكتابة
٠,٠٢٠١٥٤	٠,٠٠٢٠٤٤	العاملون في الخدمات والباعة
٠,٠٠٠١٧٠	٠,٠٠٣٢٤٠-	العمال المهرة في الزراعة والصيد
-	-	العاملون في الحرف وما إليها من المهن
٠,٠٠٥٥٦٨	٠,٠١١٦٦٩	مشغلو الآلات ومجموعها
٠,٠٣٢٦٥٦	٠,٠٠٧٥٠٢	المهن الأولية
٠,١٠٧٨٦٨-	٠,١٢٦٢٤٩-	المجموع
٠,٣١٥		$\alpha, -\beta$
٠,١٣-		مؤشر الإنتاجية
٠,٢١		التمييز

\*\* معنوية على مستوى ١%    \*\*\* معنوية على مستوى ١٠%

الملحق (أ) تقدير دالة الكسب للذكور والإناث في القطاع الحكومي لعام ٢٠٠١

المتغير	الذكور		الإناث	
	تقدير المعامل	t	تقدير المعامل	t
الثابت	*٥,٠٩٦	١٥٣,٨٨١	*٤,٤٦٤	٤٤,٨٩٨
سنوات التعليم	*٠,٠١٤٦٢٠	٧,٢٣٨	*٠,٠٤٨٥٦٠	٧,٩٦١
سنوات الخبرة	***٠,٠٠٣٦٣-	١,٩٤٣-	*٠,٠٣٠٩٦٠	٥,٩٠٤
مربع سنوات الخبرة	٠,٠٠٠٠٠٠٧-	٠,٠٢٤-	*٠,٠٠٠٠٢٦٥-	٣,٦٧٧-
سنوات التعليم *سنوات الخبرة	*٠,٠٠١١٨٨	١٣,٩٩٣	*٠,٠٠١٢٠٠-	٤,٥٨٢-
الحالة الاجتماعية	*٠,٠٢٢٢٩٠	٢,٧٥٢	***٠,٠١٩٩٣٠	١,٨٤٧
المشروعون وموظفو الإدارة العليا	*٠,٣٧٢٠٠٠	١١,٥٤٢	*٠,٤٧٥٠٠٠	٣,٩٣٨
المتخصصون	-	-	-	-
الفنيون والمتخصصون المساعدون	*٠,١٥٢٠٠٠-	١٣,٤٩١-	٠,٠٠٠٨٠٢٠-	١,٥٦١-
الكتيبة	*٠,١٣٣٠٠٠-	١٠,٩١٥-	٠,٠٢٥٣٦٠	١,١٢٦
العاملون في الخدمات والباعة	*٠,٠٨٥٦٩٠-	٥,٥٧٢-	*٠,١٦٢٠٠٠-	٣,٢٣٩-
العمال المهرة في الزراعة والصيد	*٠,٤٦٥٠٠٠-	٨,٦٠٧-	-	-
العاملون في الحرف وما إليها من المهن	*٠,١١٤٠٠٠-	٧,٧٤٥-	*٠,٣٤٣٠٠٠-	٤,٨٢٥-
مشغلو الآلات ومجموعها	*٠,٠٧٥٣١٠-	٥,٢٧٢-	٠,١١٢٠٠٠-	١,٩١٤-
المهن الأولية	*٠,٠٩٥٠١٠-	٧,٧٢٦-	٠,٠٢٥٨٩٠-	١,٦٧٧-
معامل التحديد R <sup>2</sup>	٠,٢٥٨		٠,١٢٣	

المتغير	$\alpha (\bar{X}_i^k - \bar{X}_i^f)$	$\bar{X}_i^f (\alpha - \beta)$
سنوات التعليم	٠,٠٤١٢٢٨-	٠,٤٨٢٦٢٧-
سنوات الخبرة	٠,٠٠٥٣٩٧-	٠,٤٤٧٢٣٥-
مربع سنوات الخبرة	٠,٠٠٠٠٤٣٦-	٠,٠٦٠٨٤٨
سنوات التعليم *سنوات الخبرة	٠,٠٢٢١٩٧-	٠,٤١٩٨٢٧
الحالة الاجتماعية	٠,٠٠٠٣٥٢	٠,٠٠١٤٢١
المشروعون وموظفو الإدارة العليا	٠,٠٠٢١٥٥	٠,٠٠٠١٦٥٠
المتخصصون	-	-
الفنيون والمتخصصون المساعدون	٠,٠٣٨٨٦٦	٠,٠٥٤٥١١-
الكتيبة	٠,٠٠٣٦٤٤-	٠,٠١٦٩١٣-
العاملون في الخدمات والباعة	٠,٠٠٣٦٦٢-	٠,٠٠٠٧٩٤
العمال المهرة في الزراعة والصيد	٠,٠٠١٢٠٩-	٠,٠٠٠٠٠٠
العاملون في الحرف وما إليها من المهن	٠,٠٠٧٦٥١-	٠,٠٠١١٩١
مشغلو الآلات ومجموعها	٠,٠٠٧٩٢٣-	٠,٠٠٠٠٥٨٧
المهن الأولية	٠,٠٢٢٨٦٥-	٠,٠٠٣٤٨٥-
المجموع	٠,٠٧٩٤٤٧-	٠,٥٢٠٧٩٥-
$\alpha - \beta$		٠,٦٣٢
مؤشر الإيجابية		٠,٠٨- لصالح الإناث
التمييز		٠,١١ لصالح الذكور

\* معنوية على مستوى ١%    \*\* معنوية على مستوى ٥%    \*\*\* معنوية على مستوى ١٠%

الملحق (٩) تقدير دالة الكمب للذكور والإناث في القطاع الخاص لعام ٢٠٠١

الإناث		الذكور		المتغير
t	تقدير المعامل	t	تقدير المعامل	
٢٨,٩٧٩	*٤,١٤٤	١٦١,٧٨٨	*٤,٣٢١	الثابت
٥,٥٥٦	*٠,٠٤٠٥٨٠	١٥,٤٤٤	*٠,٠٣٤٨٧٠	سنوات التعليم
٢,٦٢٤	*٠,٠١٦٤٧٠	١٦,٢٦٩	*٠,٠٢٩٢٤٠	سنوات الخبرة
١,٠١٣-	٠,٠٠٠١٠٤-	١٧,٠٥٠-	*٠,٠٠٠٤٣٢-	مربع سنوات الخبرة
٠,٨٣٠	٠,٠٠٠٢٧١	١,٤٣٧	٠,٠٠٠١٢٨	سنوات التعليم × سنوات الخبرة
٠,٩٧٥	٠,٠٢٣٧٠٠	١٣,٥٠٦	*٠,١٥٨٠٠٠	الحالة الاجتماعية
١,٨٧٤-	***٠,٨٧٢٠٠٠-	١٥,٢٢٧	*٠,٩٨٦٠٠٠	المشرون وموظفو الإدارة العليا
١١,٩٩٧	*٠,٤١٢٠٠٠	٣٢,٠٢٦	*٠,٥٩٣٠٠٠	المتخصصون
-	-	١٢,٢٦٨	*٠,٢١٤٠٠٠	الفنيون والمتخصصون المساعدون
٤,٧٦٣	*٠,١٧٣٠٠٠	١٢,٧١٨	*٠,٢٣٦٠٠٠	الكتبة
٢,٤٧٠	**٠,٠٨٦٧١٠-	٢,٢٩٨	**٠,٠٢٥١٠٠	العاملون في الخدمات والباية
٠,١٨٤-	٠,٠٢٧٩٧٠-	٤,٩٦٥-	٠,٠٨٨٦٤-	العمال المهرة في الزراعة والصيد
٧,٥١٧-	*٠,٢٧٣٠٠٠-	-	-	العاملون في الحرف وما إليها من المهن
٢,٨٠٠-	*٠,٢٦٦٠٠٠-	٤,٥٨٠	*٠,٠٥١٣٥٠	مشغلو الآلات ومجموعها
٢,٤٠٠-	*٠,١٣٩٠٠٠-	٩,١٣٧-	*٠,١٢٤٠٠٠-	المهن الأولية
٠,٣٢٥		٠,٣٢٩		معامل التحديد R <sup>2</sup>

$\bar{X}_i^c (\alpha - \beta_i)$	$\alpha (\bar{X}_i^c - \bar{X}_i^c)$	المتغير
٠,٠٦٨٦٩١-	٠,٠٥٩٩٧٦-	سنوات التعليم
٠,١٤٨٤٩٨	٠,١٥٩٧٧٣	سنوات الخبرة
٠,٠٧١٠٥٥-	٠,٠٩٧٨٩٦-	مربع سنوات الخبرة
٠,٠١٨٥١٠-	٠,٠٠٤٧٢٩	سنوات التعليم × سنوات الخبرة
٠,٠٤٠٦٣٩	٠,٠٤٨٨٥٤	الحالة الاجتماعية
٠,٠٠٠٨٢٣	٠,٠٠٢٨٥٥	المشرون وموظفو الإدارة العليا
٠,٠٢٧٦٧٥	٠,٠٤٦٠٤٦-	المتخصصون
-	٠,٠٣٩٦٨٢-	الفنيون والمتخصصون المساعدون
٠,٠٠٧٣٩٦	٠,٠١٦٤٦٣-	الكتبة
٠,٠١٥٧٥٤	٠,٠٠١٧١٢	العاملون في الخدمات والباية
٠,٠٠٠٢٦٩-	٠,٠٠٤١٤٥-	العمال المهرة في الزراعة والصيد
-	-	العاملون في الحرف وما إليها من المهن
٠,٠٠٧١٧٢	٠,٠٠٨٥٥٠	مشغلو الآلات ومجموعها
٠,٠٠٢٦٢٥	٠,٠٠٩١٣٩	المهن الأولية
٠,٠٩٢٠٥٨	٠,٠٢٨٥٩٨-	المجموع
٠,١٧٧		$\alpha - \beta_i$
٠,٠٣-		مؤشر الإنتاجية
٠,٢٧		التمييز

\*\*\* معنوية على مستوى ١٠%      \*\* معنوية على مستوى ٥%      \* معنوية على مستوى ١%

الملحق (١٠) تقدير دالة الكسب للذكور والإناث في محافظات الوسيط لعام ٢٠٠١

الإناث		الذكور		المتغير
تقدير المعامل	ا	تقدير المعامل	ا	
٢٧,٨١٠	*٤,١٦٣	١٥٤,٠١٣	*٤,٣٨٦	الثابت
٩,٦٠٤	*٠,٠٦٥١٩٠	١٥,٦٥٩	*٠,٠٣٦٣٨٠	سنوات التعليم
٧,٠٨٠	*٠,٠٣٩٥٣٠	١٢,٠٩٢	*٠,٠٢٣٠٥٠	سنوات الخبرة
٣,٦٨٥-	*٠,٠٠٠٣٢١-	١١,٨١٤-	*٠,٠٠٠٣٢٧-	مربع سنوات الخبرة
٤,١٧٤-	*٠,٠٠١١٤٩-	٣,٩٥٠	*٠,٠٠٠٣٥٥	سنوات التعليم * سنوات الخبرة
٠,٦٠٩	٠,٠١١٣٥٠	٩,٦٦٧	*٠,١١٢٠٠٠	الحالة الاجتماعية
٠,٥١٨	٠,١٠٨٠٠٠	١٤,٥٢٢	*٠,٧٨٤٠٠٠	المشروعون وموظفو الإدارة العليا
-	-	٢٣,٩٥٨	*٠,٤١٦٠٠٠	المتخصصون
٦,٢٧٤-	*٠,١٥٢٠٠٠-	٧,٢٧٧	*٠,١١٦٠٠٠	الفنيون والمتخصصون المساعدون
١,٤٩٠-	٠,٠٥٠٢٩٠-	٨,٦٤٩	*٠,١٤٥٠٠٠	الكتابة
٨,٨١٢-	*٠,٣٤٧٠٠٠-	٤,٣٩٤	*٠,٠٥٤٤٦٠	العاملون في الخدمات والباعة
٠,٢٠٧	٠,٠٦١٤٧٠	١,٠٤٣-	٠,٠٢٣٨٠٠-	العمال المهرة في الزراعة والصيد
١٣,١٩٤-	*٠,٥٨٧٠٠٠-	-	-	العاملون في الحرف وما إليها من المهن
٨,٤٨٠-	*٠,٦٣١٠٠٠-	٣,٤١٥	*٠,٠٤٣٣٣٠	مشغلو الآلات ومجموعها
٨,٥٧٨-	*٠,٣٩٥٠٠٠-	٣,٠٢٩	*٠,٠٣٧٦٦٠	المهن الأولية
٠,٣٧٠		٠,٣٢٤		معامل التحديد R <sup>2</sup>

$\bar{x}_i^*(\alpha - \beta_i)$	$\alpha_i(\bar{x}_i^* - \bar{x}_i^*)$	المتغير
٠,٣٧٨٥١٣-	٠,٠٧٨٢١٧-	سنوات التعليم
٠,٢٠٨٧٦٤-	٠,٠٨٣٥٦٨	سنوات الخبرة
٠,٠٠١٣٦٢-	٠,٠٥٠٥٧٦-	مربع سنوات الخبرة
٠,٢٣٧١٣٣	٠,٠٠٤٧٨٠	سنوات التعليم * سنوات الخبرة
٠,٠٤٠٧٠٣	٠,٠٢٣١٠٦	الحالة الاجتماعية
٠,٠٠١٠٣٢	٠,٠٠٢٨٦٣	المشروعون وموظفو الإدارة العليا
NA	٠,٠٧٦١٧٠-	المتخصصون
٠,٠٧٤٥٣١	٠,٠٢٢٠٢٠-	الفنيون والمتخصصون المساعدون
٠,٠٢٤٩٥٨	٠,٠٠٨٦٧١-	الكتابة
٠,٠٣٠٤٨٣	٠,٠٠٤٨٢٩	العاملون في الخدمات والباعة
٠,٠٠٠٠٦٥١-	٠,٠٠٠٧١٢-	العمال المهرة في الزراعة والصيد
-	-	العاملون في الحرف وما إليها من المهن
٠,٠٠٩٧٧٨	٠,٠٠٥٨٥٠	مشغلو الآلات ومجموعها
٠,٠٥٧١١١	٠,٠٠٠٨٤٤	المهن الأولية
٠,١١٣٠٢٦-	٠,١١٠٥٢٧-	المجموع
٠,٢٢٣		$\alpha_0 - \beta_0$
٠,١١- لصالح الإناث		مؤشر الإنتاجية
٠,١١- لصالح الذكور		التمييز

\*\*\* معنوية على مستوى ١٠%

\*\* معنوية على مستوى ٥%

\* معنوية على مستوى ١%



الملحق (11) تقدير دالة الكسب الذكور والإناث في محافظات الشمال لعام 2001

الإناث		الذكور		المتغير
تقدير المعامل	تقدير المعامل	تقدير المعامل	تقدير المعامل	
28,859	*2,225	114,401	*4,289	الثابت
4,317	*.004303	14,153	*.004312	سنوات التعليم
2,979	*.002616	11,695	*.002982	سنوات الخبرة
1,266-	.0000188-	11,614-	*.0000403-	مربع سنوات الخبرة
1,127-	.0000485-	3,798-	*.0000492-	سنوات التعليم * سنوات الخبرة
4,903	*.117000	5,499	*.074350	الحالة الاجتماعية
-	-	12,945	*.856000	المشروعون وموظفو الإدارة العليا
6,642	*.189000	13,383	*.302000	المتخصصون
-	-	8,962	*.183000	الفنيون والمتخصصون المساعدون
1,647-	***.007569-	12,180	*.023000	الكتابة
7,948-	*.376000-	2,304	.037500	العاملون في الخدمات والباقة
1,248-	.0210000-	4,072-	*.107000-	العمال المهرة في الزراعة والصيد
10,184-	*.424000-	-	-	العاملون في الحرف وما إليها من المهن
2,887-	*.321000-	8,050	*.131000	مشغلو الآلات ومجموعها
2,965-	*.155000-	12,767	*.183000	المهن الأولية
.454		.241		معامل التحديد R <sup>2</sup>

$\bar{X}_i^2 (\alpha - \beta_i)$	$\alpha_i (\bar{X}_i^2 - \bar{X}_i^2)$	المتغير
.001182	.109094-	سنوات التعليم
.0045716	.092366	سنوات الخبرة
.0047689-	.008490-	سنوات التعليم * سنوات الخبرة
.001017-	.0000765	مربع سنوات الخبرة
.0021308-	.0009123	الحالة الاجتماعية
.0000000	.0004188	المشروعون وموظفو الإدارة العليا
.0033685	.009312-	المتخصصون
-	.0000552-	الفنيون والمتخصصون المساعدون
.0019434	.0005529	الكتابة
.0027622	.002895	العاملون في الخدمات والباقة
.0000425	.003485-	العمال المهرة في الزراعة والصيد
-	-	العاملون في الحرف وما إليها من المهن
.0004106	.0018229	مشغلو الآلات ومجموعها
.0029308	.0028070	المهن الأولية
.0091508	.119668-	المجموع
.064		$\alpha_0 - \beta_0$
.12-		مؤشر الإنتاجية
.16		التمييز

\* معنوية على مستوى 1%    \*\* معنوية على مستوى 5%    \*\*\* معنوية على مستوى 10%

الملحق (١٢) تقدير دالة الكسب للذكور والإناث في محافظات الجنوب لعام ٢٠٠١

الإناث		الذكور		المتغير
تقدير المعامل	١	تقدير المعامل	١	
٢٤,٠٣٤	*٤,٢٠٥	٩٦,٦٨٦	*٤,٥٧٢	الثابت
٤,٣٦٦	*٠,٠٥١٤٥٠	٩,٨٥٥	*٠,٠٣٦٤٤٠	سنوات التعليم
٣,٦٢٦	*٠,٠٤٣٨٤٠	٧,٧٠٠	*٠,٠٢٤٧٠٠	سنوات الخبرة
٢,٢٤٨-	**٠,٠٠٠٤٦٥-	٧,٨٩٨-	*٠,٠٠٠٣٦٨-	مربع سنوات الخبرة
٢,٤١١-	**٠,٠٠١٤٤٢-	٢,١٧٧	**٠,٠٠٠٣٤٩	سنوات التعليم * سنوات الخبرة
٣,٢١١	*٠,٠٨٤٢٥٠	٤,٥٨٤	*٠,٠٧٥٧٠٠	الحالة الاجتماعية
٠,٣٤٧	٠,١٢٠٠٠٠	٤,٣٠٣	*٠,٣٤٧٠٠٠	المشروعون وموظفو الإدارة العليا
٣,٥١٥	*٠,١١٥٠٠٠	٧,٥٧٦	*٠,٢٠٦٠٠٠	المتخصصون
-	-	٠,٦٨١	٠,١٥٥٢٠	الفنيون والمتخصصون المساعدون
١,٧٠١	***٠,٠٦٤٧٧٠	١,٠٥٧-	٠,٠٢١٦٥٠-	الكتابة
٦,١٧٤-	*٠,٣١٨٠٠٠-	٥,٧٠٨-	*٠,١١٦٠٠٠-	العاملون في الخدمات والباعة
٢,٣٨٩-	**٠,٤٨٨٠٠٠-	٩,٩٣٩-	*٠,٣٣٤٠٠٠-	العمال المهرة في الزراعة والصيد
٥,٩٢٧-	*٠,٤٣٠٠٠٠-	٣,٨٧٢-	*٠,٠٧٠١٩٠-	العاملون في الحرف وما إليها من المهن
١,٣٦٢-	٠,١٩٧٠٠٠٠	-	-	مشغلو الآلات ومجموعها
٢,٦٩٧-	*٠,١٦٤٠٠٠-	٢,٣٩٢-	**٠,٠٣٩٩٠٠-	المهن الأولية
٠,٣٠٣		٠,٢٥٩		معامل التحديد R <sup>2</sup>

$\bar{X}_i^c (\alpha_i - \beta_i)$	$\alpha_i (\bar{X}_i^c - \bar{X}_i^c)$	المتغير
٠,٢٠٠٦٨٤-	٠,١١٠٠٤٩-	سنوات التعليم
٠,٢١٥٤٧٠-	٠,١١٩٨٤٤	سنوات الخبرة
٠,٠١٧٠٥٤	٠,٠٧٣٦٨٩-	مربع سنوات الخبرة
٠,٢٥٤٨٨٦	٠,٠٠٤٣٤٣	سنوات التعليم * سنوات الخبرة
٠,٠٠٤٨٥٨-	٠,٠٠٣٧١٧	الحالة الاجتماعية
٠,٠٠٠٢٣١	٠,٠٠١١٨٤	المشروعون وموظفو الإدارة العليا
٠,٠٣٠٣٩٤	٠,٠٥١١٢٥-	المتخصصون
-	٠,٠٠٤٢٦٨-	الفنيون والمتخصصون المساعدون
٠,٠١١٠٠١-	٠,٠٠٠٤٣١	الكتابة
٠,٠١٣٣٧٠	٠,٠٠٤٨٨٥-	العاملون في الخدمات والباعة
٠,٠٠٠٤٧٠	٠,٠٠٨٤٠٢-	العمال المهرة في الزراعة والصيد
٠,٠٠٩٥٢٨	٠,٠٠٩٠٤٩-	العاملون في الحرف وما إليها من المهن
-	-	مشغلو الآلات ومجموعها
٠,٠٠٨٩٧٢	٠,٠٠٦٧١٥-	المهن الأولية
٠,٠٩٧١٠٧-	٠,١٣٨٦٦٣-	المجموع
٠,٣١٧		$\alpha_i - \beta_i$
٠,١٤-		مؤشر الإنتاجية
٠,٢٧		التمييز

\* معنوية على مستوى ١%    \*\* معنوية على مستوى ٥%    \*\*\* معنوية على مستوى ١٠%



الملاحق (١٣) تقدير دالة الكسب للذكور والإناث المعدلة لنسب البطالة لعام ٢٠٠٠

الإناث		الذكور		المتغير
t	تقدير المعامل	t	تقدير المعامل	
٥١,١٠٧	*٤,٠٣٤	١٩١,٩٠٨	*٤,١٤٧	الثابت
٩,٠٠٩	*٠,٠٤٨٠٨٠	٢٧,١٥٦	*٠,٠٤٦٨٩٠	سنوات التعليم
٣,٢٢٦	*٠,٠١٥٢٤٠	١٨,٠٤٣	*٠,٠٢٦٥٥٠	سنوات الخبرة
٠,٤٦١-	٠,٠٠٠١٠٥-	٠,٦٣١	٠,٠٠٠٠٤٤٧	سنوات التعليم * سنوات الخبرة
٠,٠٩١	٠,٠٠٠٠٠٦٢٨	١٦,٤٣٥-	*٠,٠٠٠٠٣٤٤-	مربع سنوات الخبرة
٥,٢٢٥	*٠,٠٦٩٥٤٠	١٢,٩٧٠	*٠,١٠٥٠٠٠	الحالة الاجتماعية
٢,٤١٠	**٠,٣٠٤٠٠٠	٢٣,٨٣١	*٠,٧٥٦٠٠٠	المشروعون وموظفو الإدارة العليا
١٠,١١١	*٠,١٧١٠٠٠	٢٥,٤١٤	*٠,٣٢٦٠٠٠	المتخصصون
-	-	١٢,٧٣٥	*٠,١٤٥٠٠٠	الفنيون والمتخصصون المساعدون
٤,٥٨٨	*٠,٠٩٠٤٠٠	١١,٩٢٩	*٠,١٣٣٠٠٠	الكتبة
٧,١٧٧-	*٠,١٨٦٠٠٠-	١,٩٥٧	**٠,٠١٨٥٦٠	العاملون في الخدمات والباعة
٤,٧٩٦-	*٠,٣٦٧٠٠٠-	١٣,٥١٦-	*٠,٢١٩٠٠٠-	العمال المهرة في الزراعة والصيد
١٥,١٩٤-	*٠,٤٤١٠٠٠-	-	-	العاملون في الحرف وما إليها من المهن
٦,٢٢٠-	*٠,٣٥١٠٠٠-	٥,٦١١	*٠,٠٥٦٠٠٠	مشغلو الآلات ومجموعها
٥,٨٣٣-	*٠,١٨٧٠٠٠-	٨,٨٩٩	*٠,٠٧٨٤٩٠	المهن الأولية
٠,٣٥٧		٠,٣٠٧		معامل التحديد R <sup>2</sup>

$\bar{x}_i'(\alpha_i - \beta_i)$	$\alpha_i(\bar{x}_i' - \bar{x}_i')$	المتغير
٠,٠١٦٠٤١-	٠,١٢٤٧٢٧-	سنوات التعليم
٠,١٣٩٣٣٢	٠,٠٩٩١٧٨	سنوات الخبرة
٠,٠٢٣٩١٢	٠,٠٠٠٠٦٩٠	سنوات التعليم * سنوات الخبرة
٠,٠٧٦٧٢٨-	٠,٠٥٦٨٩٥-	مربع سنوات الخبرة
٠,٠١٩١٤٨	٠,٠١٠٦١٥	الحالة الاجتماعية
٠,٠٠٠٩٥٤	٠,٠٠٤٢٩٣	المشروعون وموظفو الإدارة العليا
٠,٠٤٨٦٢٣	٠,٠٦٥٩٥٠-	المتخصصون
-	٠,٠٣٦٧٨١-	الفنيون والمتخصصون المساعدون
٠,٠٠٠٥٤٩١	٠,٠٠٠٥٤٥٨-	الكتبة
٠,٠١٤١٩٩	٠,٠٠١٣٧٣	العاملون في الخدمات والباعة
٠,٠٠٠٩٦٨	٠,٠٠٥٧١٤-	العمال المهرة في الزراعة والصيد
-	-	العاملون في الحرف وما إليها من المهن
٠,٠٠٤٥٨٧	٠,٠٠٧٦٨٨	مشغلو الآلات ومجموعها
٠,٠١٦٠٧٥	٠,٠٠٩٦٤٢	المهن الأولية
٠,١٨٠٥٢٠	٠,١٦٢٥٤٦-	المجموع
٠,١١٣		$\alpha_i - \beta_i$
٠,١٦-		مؤشر الإنتاجية
٠,٢٩		التمييز

\* معنوية على مستوى ١%    \*\* معنوية على مستوى ٥%    \*\*\* معنوية على مستوى ١٠%

الملحق (14) تقدير دالة الكسب للذكور والإناث المعدلة لتعدي البطالة في القطاع الحكومي لعام ٢٠٠٠

الإناث		الذكور		المتغير
تقدير المعامل	ت	تقدير المعامل	ت	
٤٣,٢٧٣	*٤,١٤٠	٢٤٦,٦٣٠	*٤,٧٨١	الثابت
٩,٥٠٧	*٠,٠٥٥٨٥٠	٢٣,٤٥٣	*٠,٠٢٦٨٩٠	سنوات التعليم
٥,٧٤٦	*٠,٠٢٩٨٥٠	٣,١٥١	*٠,٠٠٦٠٧٦	سنوات الخبرة
٥,٢٣٧-	*٠,٠٠١٣٧٤-	٩,٣٠١	*٠,٠٠٠٨١٨	سنوات التعليم *سنوات الخبرة
١,٥٢١-	*٠,٠٠٠١١٢-	٤,٣٦١-	*٠,٠٠٠١٣٢-	مربع سنوات الخبرة
٢,١٠٢	*٠,٠٣٤١٢٠	٥,٢٢١	*٠,٠٤٢٦٠٠	العائلة الاجتماعية
١,٣٣٤	*٠,١٢٥٠٠٠	٦,٧٧٧	*٠,٢١٩٠٠٠	المشروعون وموظفو الإدارة العليا
-	-	-	-	المتخصصون
٣,٥٨٣-	*٠,٠٤٩٩٤٠-	١٣,٢٥٠-	*٠,١٥٢٠٠٠-	الفنيون والمتخصصون المساعدون
١,٨٢٨-	***٠,٠٣٧٧٢٠-	١٢,٤٢٠-	*٠,١٥٢٠٠٠-	الكتابة
٧,٧٨٦-	*٠,٢٨٦٠٠٠-	٦,٩٨٢-	*٠,١٠٦٠٠٠-	العاملون في الخدمات والباعة
-	-	١١,٢٤٨-	*٠,٥١٩٠٠٠-	العمال المهرة في الزراعة والصيد
٦,٦٤٠-	*٠,٥٥٩٠٠٠-	٩,٧٢٠-	*٠,١٤٢٠٠٠-	العاملون في الحرف وما إليها من المهن
١,٣٣٢	*٠,٣٣٢٠٠٠	٨,٥٠٣-	*٠,١٢١٠٠٠-	مشغلو الآلات ومجموعها
٣,١٢٤-	*٠,١١٩٠٠٠-	٩,١٨٣-	*٠,١١٥٠٠٠-	المهن الأولية
٠,٢٠٠		٠,٣٠١		معامل التحديد R <sup>2</sup>

$\bar{X}_i'(\alpha_i - \beta_i)$	$\alpha_i(\bar{X}_i'' - \bar{X}_i')$	المتغير
٠,٤١١٢٣٢-	٠,٠٧٤٤٨٥-	سنوات التعليم
٠,٣٠٤٧٧١-	٠,٠٠٨٣٠٠	سنوات الخبرة
٠,٣٨٥٢٠٤	٠,٠١٥٧٢١-	سنوات التعليم *سنوات الخبرة
٠,٠٠٤٣٧٢-	٠,٠٠٨١٩٠-	مربع سنوات الخبرة
٠,٠٠٥٧٦٦	٠,٠٠١٥٨٥-	العائلة الاجتماعية
٠,٠٠٠٢٤٢	٠,٠٠١٠٧١	المشروعون وموظفو الإدارة العليا
-	-	المتخصصون
٠,٠٤٠٩٧٧-	٠,٠٤٢٢٤١	الفنيون والمتخصصون المساعدون
٠,٠١٤١٥٩-	٠,٠٠٢٣١٠-	الكتابة
٠,٠٠٣٩٠٤	٠,٠٠٤٣٢٠-	العاملون في الخدمات والباعة
٠,٠٠٠٠٠٠	٠,٠٠١٩٣٧-	العمال المهرة في الزراعة والصيد
٠,٠٠١٣٨٠	٠,٠١٠٤٠٦-	العاملون في الحرف وما إليها من المهن
٠,٠٠٠١٦٧-	٠,٠١٣٨١٠-	مشغلو الآلات ومجموعها
٠,٠٠٠١٦٢	٠,٠٣١٧٩٣-	المهن الأولية
٠,٣٧٩٠١٩-	٠,١١٢٩٥٥-	المجموع
٠,٦٤١		$\alpha_i - \beta_i$
٠,١١- لصالح الإناث		مؤشر الإنتاجية
٠,٢٦ لصالح الذكور		التمييز

\*\* معنوية على مستوى ١%    \*\*\* معنوية على مستوى ١٠%

الملحق (١٥) تقدير دالة الكسب للذكور والإناث المجتلة لنسب البطالة في القطاع الخاص لعام ٢٠٠٠

الإناث		الذكور		المتغير
تقدير المعامل	تقدير المعامل	تقدير المعامل	تقدير المعامل	
٢٢,٥٨٦	*٤,١١٧	١٣٧,١٨٦	*٤,٠٤٠	الثابت
٣,١١٤	*٠,٠٢٩٩٧٠	١٩,٣٠٤	*٠,٠٤٧٥٢٠	سنوات التعليم
٠,٨٢٧-	٠,٠٠٥٨٦٨-	١٦,٠١٤	*٠,٠٣١٨٢٠	سنوات الخبرة
٤,١٤٥	*٠,٠٠١٥٣٣	٠,٧٣٩-	٠,٠٠٠٠٧٢٣-	سنوات التعليم * سنوات الخبرة
١,٢٩٧	٠,٠٠٠١٤٣	١٤,٨٩٦-	*٠,٠٠٠٠٤١١-	مربع سنوات الخبرة
٣,١٥٥	*٠,٠٨٦٣٦٠	١٣,٣٣٦	*٠,١٦٧٠٠٠	الحالة الاجتماعية
١,٩١٠	***٠,٥٥٩٠٠٠	٢٠,٩٤٥	*٠,٩٧٧٠٠٠	المشروعون وموظفو الإدارة العليا
١١,٥٣٨	*٠,٤٤١٠٠٠	٢٥,٥٤٤	*٠,٥١٢٠٠٠	المتخصصون
-	-	١٣,٥٦٩	*٠,٢٤٤٠٠٠	الفنيون والمتخصصون المساعدون
٥,٨٢٦	*٠,٢٣١٠٠٠	١١,٠٨٩	*٠,٢١٩٠٠٠	الكتابة
٠,٩٥٤-	٠,٠٣٩٦٥٠-	٠,١٥٢-	٠,٠٠١٨٢٢-	العاملون في الخدمات والباعة
٢,٠٨٨-	***٠,٢١٥٠٠٠-	١٠,٩٦٦-	*٠,٢٠٩٠٠٠-	العمال المهرة في الزراعة والصيد
٦,٢٨٧-	*٠,٢٧٨٠٠٠-	-	-	العاملون في الحرف وما إليها من المهن
٢,٦٩١-	*٠,٢٠٤٠٠٠-	١,٧٠٨	***٠,٠٢٠٧١٠	مشغلو الآلات ومجموعها
٣,٦٢٦-	*٠,١٩٨٠٠٠-	١٠,٢٥٨-	*٠,١٦١٠٠٠-	المهن الأولية
٠,٣٥٩				معامل التحديد R <sup>2</sup>

$\bar{X}_i'(\alpha_i - \beta_i)$	$\alpha_i(\bar{X}_i' - \bar{X}_i')$	المتغير
٠,٢٥٥٢٣١	٠,٠٩٩٢١٧-	سنوات التعليم
٠,٤٣٧٨٧٠	٠,١٨٤٩٢٥	سنوات الخبرة
٠,٢١٩٠٣٦-	٠,٠٠٢٣٣٢-	سنوات التعليم * سنوات الخبرة
٠,١١٩٢٤٠-	٠,١٠٠١٢٨-	مربع سنوات الخبرة
٠,٠٢٧٤١٨	٠,٠٥٠٠١٦	الحالة الاجتماعية
٠,٠٠٠٦٤١	٠,٠٠٠٦٢٢٩	المشروعون وموظفو الإدارة العليا
٠,٠١٢٧٧٣	٠,٠٥٣٧٢٩-	المتخصصون
-	٠,٠٤٨٥٠٧-	الفنيون والمتخصصون المساعدون
٠,٠٠١٦٥٠-	٠,٠١٩١٣٠-	الكتابة
٠,٠٠٥٢٠١	٠,٠٠٠١٢١-	العاملون في الخدمات والباعة
٠,٠٠٠٠٩٥	٠,٠٠٠٨٠٣٢-	العمال المهرة في الزراعة والصيد
-	-	العاملون في الحرف وما إليها من المهن
٠,٠٠٦٠٨٥	٠,٠٠٣٤٧١	مشغلو الآلات ومجموعها
٠,٠٠٣٣٤٦	٠,٠٠٠٠٦٦٥	المهن الأولية
٠,٤٠٨٧٣٥	٠,٠٨٥٩٨٩-	المجموع
٠,٠٧٧-		$\alpha_i - \beta_i$
٠,٠٩-		مؤشر الإنتاجية
٠,٣٣		التمييز

\* معنوية على مستوى ١% \*\* معنوية على مستوى ٥% \*\*\* معنوية على مستوى ١٠%

الملحق (١٦) تقدير دالة الكسب للذكور والإناث المعدلة لنسب البطالة في محافظات الوسط لعام ٢٠٠٠

المتغير	الذكور		الإناث	
	تقدير المعامل	t	تقدير المعامل	t
الثابت	*٤,٠٥٤	١٣٢,٣٠٣	*٤,٣٣٢	٣٦,٧٧٠
سنوات التعليم	*٠,٠٥٠٣٨٠	٢٠,٣١٤	*٠,٠٤١١٤٠	٥,١٧٦
سنوات الخبرة	*٠,٠٣٠٧٤٠	١٤,٧٦١	*٠,٠١٥٩٣	٠,٢٦٤
سنوات التعليم * سنوات الخبرة	*٠,٠٠٠١٠٩	٠,١١١	*٠,٠٠٠٦٩٦	٢,٣٠٨
مربع سنوات الخبرة	*٠,٠٠٠٣٩١-	١٣,١٨٤-	*٠,٠٠٠٠٩١	١,٠٢٢
الحالة الاجتماعية	*٠,١٠٨٠٠٠	٩,٠٩٤	*٠,٠٦٩٢٨٠	٣,١٢٢
المشروعون وموظفو الإدارة العليا	*٠,٨١٣٠٠٠	٢٠,٤٧٦	*٠,١٤٢٠٠٠	٠,٩٨٣
المتخصصون	*٠,٣٧٨٠٠٠	٢٠,٧٣٩	-	-
الفنيون والمتخصصون المساعدون	*٠,١٤٧٠٠٠	٨,٩٨٠	*٠,١٧٦٠٠٠-	٧,٠٦٣-
الكتابة	*٠,١٣٣٠٠٠	٧,٧٠٤	*٠,٠٨٠٩٣٠-	٢,٤١٣-
العاملون في الخدمات والباعة	*٠,٠٥٦٢٦٠	٤,٢٧٧	*٠,٢٧٠٠٠٠-	٦,٣٨٤-
العمال المهرة في الزراعة والصيد	*٠,١٨١٠٠٠-	٧,٠٤٢-	*٠,٠٥٦٠٠٠-	٤,٧٩٠-
العاملون في الحرف وما إليها من المهن	-	-	*٠,٥٨٠٠٠٠-	١١,٥٠١-
مشغلو الآلات ومجموعها	*٠,٠٣٦٤٠٠	٢,٧٤٠	*٠,٠٦١٤٠٠٠-	٨,٤٥٣-
المهن الأولية	*٠,٠٣٨٢٩٠	٢,٨١٦	*٠,٤٣٩٠٠٠-	٨,٠٤٦-
معامل التحديد R <sup>2</sup>	٠,٣٥٢		٠,٣٥١	

المتغير	$\alpha_i (\bar{X}_i^u - \bar{X}_i^f)$	$\bar{X}_i^f (\alpha_i - \beta_i)$
سنوات التعليم	٠,١٢٤٤٣٩-	٠,١٢٥٠١٧
سنوات الخبرة	٠,١١٤٦٨٥	٠,٣٦٧٤٤٢
سنوات التعليم * سنوات الخبرة	٠,٠٠٠٠٧٨٨	٠,١١٣١٤١-
مربع سنوات الخبرة	٠,٠٦٣٧٦٤-	٠,١١٣٤٠٨-
الحالة الاجتماعية	٠,٠١٨٤٦٤	٠,٠١٨١٩٨
المشروعون وموظفو الإدارة العليا	٠,٠٠٦٣٥٠	٠,٠٠٢٣٢١
المتخصصون	٠,٠٧٥٠٧١-	-
الفنيون والمتخصصون المساعدون	٠,٠٢٩٩٢٨-	٠,٠٩٦٩٦٥
الكتابة	٠,٠١٠٨٩٧-	٠,٠٣٣٠٥٢
العاملون في الخدمات والباعة	٠,٠٠٤٧٧٣	٠,٠٢٥٠٧٦
العمال المهرة في الزراعة والصيد	٠,٠٠٣٩٨٦-	٠,٠٠٢٤٥٠
العاملون في الحرف وما إليها من المهن	-	-
مشغلو الآلات ومجموعها	٠,٠٠٥٠٥٣	٠,٠١١٢٤٥
المهن الأولية	٠,٠٠٢٩٥٦	٠,٠٢٨٢٥٧
المجموع	٠,١٥٥٤٧٤-	٠,٤٨٣٤٧٥
$\alpha_0 - \beta_0$	٠,٢٧٨-	
مؤشر الإنتاجية		٠,١٦- لصالح الإناث
التمييز		٠,٢١ لصالح الذكور

\* معنوية على مستوى ١%    \*\* معنوية على مستوى ٥%    \*\*\* معنوية على مستوى ١٠%

الملحق (١٧) تقدير دالة الكسب للذكور والإناث المعدلة لتسب البطالة في محافظات الشمال لعام ٢٠٠٠

الإناث		الذكور		المتغير
تقدير المعامل	ت	تقدير المعامل	ت	
٢٦,٣٧٨	*٤,٠١٦	١٠٢,٠٩٩	*٤,٢٣٧	الثابت
٤,٤٤٠	**٠,٠٤٥٦١٠	١٤,٩٢١	*٠,٠٤٨٢١٠	سنوات التعليم
٢,٦٣٨	**٠,٠٢٤٠٥٠	٨,٢١٥	*٠,٠٢٢٩٣٠	سنوات الخبرة
٢,٠٣٧-	**٠,٠٠٠٩٠٢-	١,٣٣٨-	-٠,٠٠٠١٨٥-	سنوات التعليم *سنوات الخبرة
٠,١١٢	٠,٠٠٠٠١٧٣	٨,٠٥٤-	*٠,٠٠٠٣١١-	مربع سنوات الخبرة
٤,٥١٩	*٠,١١٣٠٠٠	٧,٠٦٩	*٠,١٠٤٠٠٠	الحالة الاجتماعية
٠,٢٢١	٠,٠٧٦١٨٠	٧,٦٥٢	*٠,٠٥٤٨٠٠٠	المشروعون وموظفو الإدارة العليا
٦,٧٠٥	*٠,٢٠٢٠٠٠	٦,٧٨٢	*٠,١٦٦٠٠٠	المتخصصون
-	-	٢,٨٤٢	*٠,٠٦١٣٦٠	الفنيون والمتخصصون المساعدون
٣,١٨٦	*٠,١٣٨٠٠٠	٥,٣٢٢	*٠,١٠٨٠٠٠	الكتابة
٦,٥٧١-	*٠,٣٢٣٠٠٠-	٤,٢٦٨-	*٠,٠٧٤٦٧٠-	العاملون في الخدمات والباعة
٣,٤٢٢-	*٠,٤٠١٠٠٠-	١٠,١٨٦-	*٠,٢٦٠٠٠٠-	العمال المهرة في الزراعة والصيد
١٠,١٧٨-	*٤,٥٩٠٠٠٠-	٥,٣٣٦-	*٠,٠٩٢٧٣٠-	العاملون في الحرف وما إليها من المهن
٠,٥٧٥-	٠,٠٩٢٥٤٠-	-	-	مشغلو الآلات ومجموعها
٣,٢١٧-	*٠,١٧٧٠٠٠-	٣,١١٣	٠,٠٤٩٤٢٠	المهن الأولية
٠,٤٦٧		٠,٢٥٠		معامل التحديد R <sup>2</sup>

المتغير	$\alpha_i(\bar{X}_i^m - \bar{X}_i^f)$	$\bar{X}_i^f(\alpha_i - \beta_i)$
سنوات التعليم	٠,١٢٠٥٢٥-	٠,٠٣٤٣٧٢
سنوات الخبرة	٠,٠٧٠٠٦٩	٠,٠١٤٠١٨-
سنوات التعليم *سنوات الخبرة	٠,٠٠٠٣٤٤	٠,١١٣٤١٨
مربع سنوات الخبرة	٠,٠٤٦٩١٦-	٠,٠٧١١٨٩-
الحالة الاجتماعية	٠,٠٠٣٩٦٢	٠,٠٠٥٤٩٠-
المشروعون وموظفو الإدارة العليا	٠,٠٠٠٢١٠٨	٠,٠٠٠٤٠٧
المتخصصون	٠,٠٢٩٨٩٧-	٠,٠١٠٢٤٩-
الفنيون والمتخصصون المساعدون	٠,٠١٩٠٣٤-	-
الكتابة	٠,٠٠٢٣٨٨	٠,٠٠١٩٩٣-
العاملون في الخدمات والباعة	٠,٠٠٥٨١٦-	٠,٠١٦٠٦٩
العمال المهرة في الزراعة والصيد	٠,٠٠٩٥٣٤-	٠,٠٠١٣٣٨
العاملون في الحرف وما إليها من المهن	٠,٠٠٤٠٨٩-	٠,٤٥٧٨٢٢
مشغلو الآلات ومجموعها	-	-
المهن الأولية	٠,٠٠٧٦٥٤	٠,٠١٧١٩٢
المجموع	٠,١٤٩٢٨٦-	٠,٥٣٧٦٨٠
		٠,٢٢١
معامل التفاضل		٠,١٥-
التمييز		٠,٧٦

\* معنوية على مستوى ١%    \*\* معنوية على مستوى ٥%    \*\*\* معنوية على مستوى ١٠%

الملحق (١٨) تقدير دالة الكسب للذكور والإناث المعدلة لتسب البطالة في محافظات الجنوب لعام ٢٠٠٠

الإناث		الذكور		المتغير
t	تقدير المعامل	t	تقدير المعامل	
١٨,٧٠٨	*٣,٤٤٨	٩٥,٩٢٨	*٤,٣٦٢	الثابت
٧,٠٦٢	*٠,٠٨٨٤٢٠	١١,٤٨٢	*٠,٠٤٠٧٧٠	سنوات التعليم
٥,٧٦٦	*٠,٠٦٨٤١٠	٦,٧٢٨	*٠,٠٢١٠١٠	سنوات الخبرة
٤,٥٦١-	*٠,٠٠٢٨٢٠-	١,١٦٤	٠,٠٠٠١٨٣	سنوات التعليم *سنوات الخبرة
٣,٣٢٠-	*٠,٠٠٠٦٣١-	٥,٣١٣-	*٠,٠٠٠٢٤١-	مربع سنوات الخبرة
٢,١٦٣	**٠,٠٥٤١٣٠	٧,٦٤٥	*٠,١٢٤٠٠٠	الحالة الاجتماعية
-	-	٥,٤٦٣	*٠,٤٧٦٠٠٠	المشروعون وموظفو الإدارة العليا
٢,٣١٣	**٠,٠٧٤١٤٠	٨,٩٧١	*٠,٢٣٩٠٠٠	المتخصصون
-	-	٣,٨٩٢	*٠,٠٨٦٢٧٠	الفتيون والمتخصصون المساعدون
٠,٧٨٠	٠,٠٢٧٨٥٠	٠,٤٧٠	٠,٠٠٩٣١٧	الكتابة
٦,٥٤٤-	*٠,٣٣٩٠٠٠-	٣,٩٤٠-	*٠,٠٨٢٢٤٠-	العاملون في الخدمات والباعة
٠,٩٠٨-	٠,١٨٦٠٠٠-	١٠,١٠٤-	*٠,٣٣٩٠٠٠-	العمال المهرة في الزراعة والصيد
٦,٦٢٨-	*٠,٥٥٣٠٠٠-	٠,٢٥٨-	٠,٠٠٤٧٥٥-	العاملون في الحرف وما إليها من المهن
١,١٢٢	٠,١٩٠٠٠٠	-	-	مشغلو الآلات ومجموعها
٠,٨٥٩-	٠,٠٥٩٧٦٠-	٠,١٤٥	٠,٠٠٢٤٤٧	المهن الأولية
٠,٢٩٨		٠,٢٨٠		معامل التحديد R <sup>2</sup>

$\bar{X}_i^c (\alpha_i - \beta_i)$	$\alpha_i (\bar{X}_i^m - \bar{X}_i^c)$	المتغير
٠,٢٤٩٤٧٠-	٠,١٣١٦٨٧-	سنوات التعليم
٠,٥٣٦٧٤٨-	٠,٠٩٨١٧٦	سنوات الخبرة
٠,٤٤٠٩٦٨	٠,٠٠١٣٣٠	سنوات التعليم *سنوات الخبرة
٠,٠٧٠٠٠٢	٠,٠٤٧١٦٤-	مربع سنوات الخبرة
٠,٠٤٤٧١٧	٠,٠٠٠٨١٨-	الحالة الاجتماعية
٠,٠٠٠٠٠٠	٠,٠٠١٧٧٢	المشروعون وموظفو الإدارة العليا
٠,٠٥٣٣٨٢	٠,٠٥٥٦٨٠-	المتخصصون
-	٠,٠٢٧٣٨٨-	الفتيون والمتخصصون المساعدون
٠,٠٠٢٤٩٨-	٠,٠٠٠١٢٠-	الكتابة
٠,٠١٤١٦٣	٠,٠٠٣٩١٠-	العاملون في الخدمات والباعة
٠,٠٠٠٤٦٩-	٠,٠٠٨٦٥٣-	العمال المهرة في الزراعة والصيد
٠,٠١٠٠٨٢	٠,٠٠٠٦١٨-	العاملون في الحرف وما إليها من المهن
-	-	مشغلو الآلات ومجموعها
٠,٠٠٢٨٦٠	٠,٠٠٠٤٥٤	المهن الأولية
٠,٥٥٣٠١١-	٠,١٧٣٨٠٧-	المجموع
٠,٩١٤		$\alpha_i - \beta_i$
٠,١٧-		مؤشر الإنتاجية
٠,٣٦		التمييز

\*\*\* معنوية على مستوى ١٠%      \*\* معنوية على مستوى ٥%      \* معنوية على مستوى ١%



# **Gender Wage Discrimination in the Jordanian Labor**

## **Market**

### **Abstract**

The aim of this study is to analyze the male-female wage differences in Jordanian labor market, by estimating the difference explained by personal characters, which are expected to reflect productivity, and the difference explained by wage discrimination.

The study shows a difference in the number of employed male and female, and this difference is accompany with high education level of unemployed and employed female, and a high unemployment rate in comparison to male.

This study also shows that the monthly average wage of male is higher than female's, and this average wage was 227 JD to male in 1999, and only 201 JD to female, and this wage difference is also seen in sectors and mostly in industry, and in occupations, and mostly in legislators and senior officials.

And by using cross sectional data from the unemployment survey to the years 2000 and 2001, and (Mincer) earning equation, the study analysis the wage differences into a part that can be justified by productivity differential, and unexplained part of wage difference, that is, wage discrimination.

And the study finds that female owns more personal characters (reflected on productivity) than male, and this fact is in parallel with wage discrimination in favor of male, and estimated to be 18% in 2000 and 21% in 2001.

And since wage discrimination may not be directly applied by lower wages, but rather by lower opportunities of having a job, then wages of 2000 were adjusted to unemployment rates to allow the wage

discrimination to reflect the wage difference unexplained by productivity and wage difference resulted by biased employment system.

And finally this study recommended to adopt the legislations that work on connecting wages with productivity and to control the employment and promotion procedures.

© Arabic Digital Library-Yarmouk University