

الاقتصاد الرعائي وارتباطه بالمشاركة الاقتصادية للمرأة في الأردن



صداقات
تدوينة عمل مدركة للمرأة

٢٠٢١

محتوى التقرير

التعريفات الأساسية

١. المقدمة

أ. خلفية وسياق

ب. هدف التقرير

ج. منهجية التقرير

١. محور الاستثمار بالطفولة المبكرة

٢. محور قطاع الحضانات

٣. محور احتياجات الأسر العاملة

د. تحديات مشاركة المرأة الاقتصادية

١. ا. السياق العام لمشاركة المرأة الاقتصادية

٢. ا. عدم توفر أماكن لرعاية الأطفال

٣. ا. التمييز بالأجور

٤. ا. غياب النقل العام

هـ. العمل الرعائي المدفوع وغير مدفوع الأجر

و. جهود "مؤسسة صداقة" في دعم الاقتصاد الرعائي

٢. البيئة التشريعية المحيطة بعمل المرأة وتوفير أماكن لرعاية أطفال الأسر العاملة

أ. السياسات والاستراتيجيات والالتزامات المرتبطة بعمل المرأة وبالطفولة المبكرة

١. ا. الاستراتيجية الوطنية للتشغيل ٢٠١١ - ٢٠٢٠

٢. ا. استراتيجية تنمية الموارد البشرية ٢٠١٦ - ٢٠٢٥

ب. تحديات الطفولة المبكرة في الأردن

١. ب. عائدات الاستثمار في الطفولة المبكرة

٢. ب. برامج التدريب ورفع الكفاءة

٣. ب. جودة المناهج الدراسية والتدريبية

٤. ب. جودة البنية التحتية والرعاية

ج. المادة ٧٢ من قانون العمل وتعليماتها

د. المادة ٤٢ من قانون الضمان الاجتماعي المرتبط بنظام الحماية الاجتماعية وصندوق الأمومة

١. د. برنامج رعاية الطفل

٢. د. برنامج المساهمة في الكلف التشغيلية لدور الحضانه

هـ. قانون ضريبة الدخل

١. هـ. ا. اعتبارات تضمين قانون ضريبة الدخل أحكاماً تراعي المشاركة الاقتصادية للمرأة

٢. هـ. ا. مقترحات لتعزيز عمل المرأة في قانون ضريبة الدخل الأردني

أ. و. بيئة تسجيل وترخيص الحضانات

١. أ. و. ا. النافذة الواحدة للتسجيل

٢. أ. و. ا. المقترحات لتسهيل عملية تسجيل وترخيص الحضانات

الاقتصاد الرعائي وارتباطه بالمشاركة الاقتصادية للمرأة في الأردن

من تأليف وإعداد مؤسسة صداقة لتدريب وتعزيز عمل المرأة وبدعم من منظمة العمل الدولية

الحقوق محفوظة ٢٠٢١

الملكة الأردنية الهاشمية
رقم الإيداع لدى دائرة المكتبة الوطنية
٢٠٢١/١٠/١٠١٦

فريق الإعداد:
رندة نفاع، مي منصور، صبا ياسين
سهر العالول، يسر سلمان

التصميم:
شركة الموز الأخضر للإنتاج الفني

صداقة
تدويرية عمل هادئة للمرأة

منظمة
العمل
الدولية

التعريفات الأساسية



٥٨	٣. قطاع الحضانات والعاملات فيه
٥٩	أ. تحديات قطاع الحضانات
	ب. نماذج الحضانات
	١.٣. الحضانة المؤسسية
	٢.٣. الحضانة الخاصة
	٣.٣. الحضانات التابعة لبلدية أو جمعية أو تعاونية
	٤.٣. الحضانات المنزلية
٦٦	ج. نماذج عالمية في تقديم الرعاية تناسب مع السياق الأردني
	١.٣. النموذج الفرنسي للحضانات
	٢.٣. نماذج حضانات في بلدان أخرى
٦٨	د. قيمة وتكلفة إنشاء الحضانات
٧١	هـ. أوضاع العاملات ومقدمات الرعاية في الحضانات
	٤. احتياجات الأسر العاملة: دراسات حالة حول توجهاتهم في اختيار الحضانات
٧٦	أ.٤. الحضانة المؤسسية - الخيار الأمثل
٨٠	ب.٤. الحضانة الخاصة - متاحة ومتنوعة
٨٤	ج.٤. الحضانة المنزلية - أسعارها زهيدة
	٥. جائحة كورونا وأثرها على مشاركة المرأة الاقتصادية وقطاع الرعاية
٨٦	أ.٥. العبء الرعائي وظروف مشاركة المرأة الاقتصادية في ظل الجائحة
٨٧	ب.٥. قطاع الحضانات في ظل الجائحة
٩٠	ج.٥. أحوال مقدمات الرعاية خلال الجائحة
٩١	د.٥. قطاع الحضانات وتحديات الاستفادة من برامج مؤسسة الضمان الاجتماعي
٩٢	هـ.٥. تحديات قطاع رياض الأطفال
٩٣	و.٥. استراتيجية "مؤسسة صداقة" لدعم عمل المرأة وقطاع الحضانات في ظل الجائحة
	٦. توصيات لرفع مشاركة المرأة الاقتصادية والنهوض بقطاع الرعاية في الحضانات والاستثمار بالطفولة
٩٦	أ.٦. المادة ٧٢ وتعليماتها
٩٦	ب.٦. بيئة عمل الحضانات (عملية الترخيص والتفتيش)
٩٨	ج.٦. توسيع مظلة الحماية الاجتماعية
٩٨	د.٦. قانون الضريبة والخوافز الضريبية
٩٩	هـ.٦. مهنة قطاع الحضانات ورفع قيمة مهنة تقديم الرعاية في الحضانات
١٠٠	و.٦. إيجاد صناديق دعم للحضانات
١٠٢	٧. الملحق
١٢٣	٨. المراجع

التعريفات الأساسية

الاقتصاد الرعائي

هو الاقتصاد المختص بجميع أشكال الأعمال الرعائية سواء المدفوعة وغير مدفوعة الأجر، قام بها الرجل أو المرأة في الأسرة. وهو اقتصاد يعتمد على التعاون والرعاية، ويفر بمصلحة أفراد الأسرة الواحدة؛ ميني على الشمولية، ويرتكز على الاحتياجات الأساسية والرعاية، ويهدف إلى تحقيق الإنتاج ضمن مجتمع متساو بين الجنسين.

الأعمال غير مدفوعة الأجر

عرف العمل غير المأجور بأنه عمل لا يتلقى العامل/العاملة أي مقابل مالي لقاء إنجازها، وهو أحد أشكال «العمل خارج السوق» والذي لا يدخل ضمن حدود نظام الحسابات القومية، أي إجمالي الناتج المحلي، وهو يشمل العمل المنزلي لرعاية أفراد الأسرة والقيام بأعمال مثل الطبخ والتنظيف والإنتاج الزراعي المنزلي. ويمكن رؤية العمل غير المأجور بأشكال عديدة خارج الجهد المنزلي. تشمل الأنواع الأخرى من العمل غير المأجور العمل التطوعي في المنظمات، والعمل متديراً دون أجر. (أنديرا، ٢٠١٥).

تشكل النساء الجزء الأكبر من العاملين تحت مسمى العمل غير المأجور؛ ويؤدي هذا التوزيع غير العادل في الجهد المنزلي غير المأجور إلى إعاقة مشاركة النساء في المجالات العامة والخاصة، حيث يقع عبء العمل المنزلي غالباً على عاتق النساء. وهذا يؤثر على مشاركتهن في سوق العمل؛ مما يؤثر بدوره على عجلة التنمية الاجتماعية والاقتصادية.

قطاع الرعاية

هو قطاع يتضمن جميع المهام المرتبطة بشكل مباشر بأعمال الرعاية المقدمة للآخرين. عادة ما يتم تفريقه عن أنواع العمل الأخرى، كونه يتم لأسباب بعيدة عن العائد المادي؛ فهو ببساطة يتضمن جميع أعمال رعاية الأسرة والأصدقاء غير مدفوعة الأجر، وكذلك المدفوع منها، مثل رعاية الأطفال وكبار السن، المرضى والأشخاص ذوي الإعاقة، بالإضافة إلى الأعمال المنزلية مثل التنظيف والطبخ. وهو قطاع حيوي وضروري لاستمرارية أي مجتمع، إلا أنه عادة ما يكون موزعاً بشكل غير متساو بين أفراد المجتمع. (فولبري، ٢٠٠٢) (ميسرا، ٢٠٠٧).

المشاركة الاقتصادية

هي انحراط أفراد الدولة الواحدة في أنشطة اقتصادية متنوعة؛ بهدف التحقق المالي لكل فرد وأسرته، وهو ما يساهم في تعظيم موارد الدولة من خلال الضرائب وتكلفة الخدمات. وتحسب نسبة المشاركة الاقتصادية للنساء في الأردن بحسب دائرة الإحصاءات العامة بعدد المشتغلين زائد عدد المتعطلين على عدد النساء في الأردن (١٥ سنة فما فوق).

الإنصاف بالأجور

وهو أن يتقاضى العامل أو العاملة أجراً منصفاً على عمله حسب معايير عدة تتعلق بنواتج العمل، ومسؤوليات العامل أو العاملة، ومستوى المهارات، التعليم المطلوب لأداء العمل، وتأثير العمل على صحة العامل وسلامته، والمصاعب المحددة التي تتعلق بالعمل. وتأثير ذلك في حياة العامل الشخصية والأسرية.

ويرتبط مفهوم الإنصاف بالأجور بشكل مباشر بمفهوم المساواة في الأجور، الذي يعني الأجر المتساوي للعمل متساوي القيمة، وتكتسب المساواة بين الرجل والمرأة أهمية خاصة في هذا السياق؛ بسبب ازدياد فجوة الأجور بين الجنسين على المستوى المحلي والعالمي. (المجلس الاقتصادي والاجتماعي، ٢٠١٦).

العمل اللائق

العمل اللائق بحسب تعريف منظمة العمل الدولية، هو العمل الذي يحترم الحقوق الأساسية للفرد كإنسان، كما يحترم حقوق العاملين في إطار مجموعة من قواعد الأمان ومعايير لتحديد أجور مجزية، مع مراعاة السلامة الجسدية والعقلية للعامل خلال تأديته لوظيفته، وطبقاً لمنظمة العمل الدولية، يتضمن العمل اللائق فرص عمل مناسبة، توافر أجور عادلة، حماية اجتماعية، إتاحة إمكانيات أفضل لتطوير الفرد وتحقيق الإدماج الاجتماعي، وإتاحة مساحة من الحرية للأفراد، والمساهمة والمشاركة في اتخاذ القرارات التي تؤثر على حياتهم، وتحقيق التكافؤ في الفرص والمساواة بين الرجال والنساء.

الحضانات المؤسسية

الحضانات المؤسسية هي تلك التي تنشأ داخل المؤسسة/المنشأة تبعاً للمادة ٧٢ من قانون العمل الأردني؛ لرعاية أطفال العاملات والعاملين في المنشأة، وتدار بالكامل من قبلها. ويمكن أن تقوم المنشآت بعمل حضانات مشتركة بين المؤسسات في مناطق جغرافية واحدة، ويتم ترخيصها والإشراف عليها من وزارة التنمية

الاجتماعية بحسب تعليمات ترخيص دور الحضانه والصادرة بموجب المادة ٩٥ من نظام دور الحضانه رقم ٧٧ لسنة ٢٠١٩. وإذا تبين عدم إمكانية تهيئة حضانه في المنشأة، هناك خيارات وبدائل لأشكال التعاقد مع حضانات أخرى جاءت في تعليمات المادة ٧٢.

الحضانات الخاصة

هي التي تُنشئها شركة خاصة/صاحبه حضانه وتديرها مديرة حضانه ويتم تسجيلها من قبل وزارة التنمية الاجتماعية بحسب نظام دور الحضانه وتعليمات ترخيص الحضانات والصادرة بموجب المادة ٩٥ من نظام دور الحضانه رقم ٧٧ لسنة ٢٠١٩.

الحضانات المنزلية

هي الحضانات التي تنشأ في منزل مقدمة رعاية والعدد للسكن وتعيش فيه مع أفراد أسرته وتستقبل أطفال لغابات تقديم خدمات رعاية الأطفال. تم قوتنه الحضانات المنزلية مؤخراً في الأردن وأصدرت وزارة التنمية الاجتماعية تعليمات لترخيص دور الحضانه المنزلية لعام ٢٠٢١.

حضانات تابعة للجمعيات والتعاونيات،

وحضانات متوفرة في مقر البلديات

هي تلك الحضانات التي تنشئها الجمعيات أو التعاونيات أو البلديات للأطفال في المنطفة، وتقدم الخدمة المجتمعية اللازمة للأسر العاملة، وتعود بالفائدة المادية للجمعيات ومساعدتهم على الاستدامة، وهذا النموذج يفتقد للدعم المادي من الدولة، وكغيرها من الحضانات يتم ترخيصها من قبل وزارة التنمية الاجتماعية.

المقدمة



١. المقدمة

١.١. خلفية وسياق

في ظل واقع اقتصادي مليء بتحديات جمّة. قد وضعت المرأة في مواجهة معضلة حقيقية متمثلة في الموازنة بين تحديات الاشتراك في سوق العمل ورعاية المنزل. والمسؤوليات الأسرية كمسؤولية ملقاة عليها لوحدها كامرأة. أو أم، أو زوجة.

تبدو المقدمة السابقة عادية متسقة مع الواقع في العديد من بلاد العالم؛ إلا أن المرأة الأردنية تواجه تحديات وأعباءً ربما تخطتها الكثير من بلدان العالم؛ ففي بعض الأحيان تقف التشريعات والقوانين العمالية التي ينبغي أن تُنظم العلاقة بينها وبين أصحاب العمل عائقاً أمام عمل المرأة. وفي أحيان أخرى تشكل التحديات الهيكلية المتمثلة بعدم توفر رعاية لأطفالها. وبعدم وجود منظومة نقل. وضعف الأجور. أو عدم الإنصاف بالأجر. وتزاوج هذه التحديات يشكل التحدي الأكبر الذي يضعف مشاركة المرأة في سوق العمل. الذي لا تدخله المرأة في بعض الأحيان. وفي أحيان أخرى تدخله لمدة قصيرة جداً. وسرعان ما يساهم في إخراجها قسراً للعودة إلى المنزل. وتأدية الدور التاريخي المعناد في تربية الأطفال. والاهتمام بشؤون المنزل. وأعباء الرعاية المنزلية المختلفة.

هذا الدور المتوقع أن تمارسه النساء؛ هو ما يجعلها في الكثير من الحالات تقبل بالتمييز داخل مكان العمل. وتقبل بالحصول على راتب أقل. وأحياناً تقبل بتقاضى راتب متدن لا يتناسب والمجهود المبذول منها في العمل. وتعد مسؤولية توفير الرعاية لأبنائها هي مسؤولية لوحدها.

تُعاني شريحة كبيرة من النساء؛ بسبب غياب أماكن مناسبة لرعاية أطفالهن. هذه المعاناة تكون صامتة في معظم الأحيان لا تشاركها مع أحد. وهي معاناة نفسية واقتصادية واجتماعية. تبدأ بماذا أفعل بطفلي بعد إجازة الأمومة؟ كيف سأتركه وهو لا يزال رضيعاً؟ هل سترعى الحضانه طفلي بالشكل المناسب؟ وانتهاءً بسؤال: كيف سأحمل كلفة الحضانه وأجري لا يتناسب مع أفساط الحضانه وكلفة المواصلات؟ لهذا تجد المرأة الأردنية نفسها مضطرة إلى أن تحمل عبئاً فوق عبء.

ومن الآثار الاقتصادية التي تسببت بها جائحة كورونا. التي تمس معظم النساء. بغض النظر عن وضعهن الاجتماعي. أو الاقتصادي (سواء عاملات أم لا). هي الزيادة الكبيرة في حجم عبء الأعمال الرعائية غير مدفوعة الأجر التي تؤديها المرأة. وإن التفاوت في توزيع العمل غير مدفوع الأجر بين الجنسين من حيث تخصيص الوقت يُعد جوهرياً؛ فالنساء يقضين وقتاً في العمل غير مدفوع الأجر مقداره ١٧.١ ضعفاً من الوقت الذي يمضيه الرجال. مقارنة بمتوسط عالمي لهذا الوقت مقداره (٣.٢) أضعاف. (هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. ٢٠٢٠).

ومع غياب كبير لدور الدولة في مواجهة التحديات الهيكلية. وتفعيل القوانين. أو توفير حلول وبدائل وخدمات مساندة للمرأة العاملة. تجد المرأة نفسها وحيدة في مواجهة المنظومة. ومجبرة على اللجوء إما إلى حضانات ذات كلفة باهظة؛ سعياً وراء الأمان. وإما أخذ قرار الإستغناء عن العمل؛ لتهتم هي بالأطفال أو لوضعهم بحضانات بكلفة أقل. مع

التخلي عن الحد الأدنى من معايير السلامة والأمان. وهذه العضلة هي جزء مما سنناقشه في هذا التقرير. طارحين هذه التحديات بكل تفاصيلها كما تعيشها المرأة الأردنية اليوم. وكيف تتداخل مع التشريعات الناظمة. مقترحين البدائل والحلول وسياسات العمل والتشريعات والقوانين التي يجب أن تتفعل: لرفع مشاركة المرأة الاقتصادية.

وبنفس الدرجة هناك أهمية للاستثمار بالطفولة المبكرة كعماد أساسي للاقتصاد. كما جاء في السياسات الوطنية ذات العلاقة بالطفولة والتعليم. فجميعها أشارت إلى أهمية الاستثمار بالطفولة. وقد ألفت الخطة الوطنية للتشغيل 2011 - 2020 الضوء على أهمية خلق برنامج وطني لتعزيز نشر الحضانات كأفضل آلية لتنمية الطفولة. وتوفير التعليم للأطفال بشكل مستمر وأوصت الاستراتيجية بإحاق الأطفال في الحضانات كأساس لدعم المرأة العاملة.

كذلك. فإن استراتيجية تنمية الموارد البشرية 2016-2025 في الجزئية الخاصة بقطاع التعليم المبكر وتنمية الطفولة. أكدت تحقيق هدفها من خلال حصول جميع الأطفال على تعليم مبكر عالي الجودة. وجمارب تساهم في تطويرهم. والارتقاء بجاهزيتهم للالتحاق بمرحلة التعليم الأساسي: لتأمين الحياة الصحية والرفاهية لهم في المستقبل. كما وضحت الاختلالات التي يعاني منها القطاع. وأوردت مجموعة من التوصيات للوصول إلى هذا الهدف. من خلال استهداف جميع أصحاب العلاقة من أطفال وأسر. وأصحاب العمل. ومقدمات الرعاية. والمعلمين والمعلمات. والمجتمع ككل لإصلاح التعليم المبكر وتنمية الطفولة.

اب. هدف التقرير

في هذا التقرير. تقوم "مؤسسة صدافة" التي تأسست عام 2011 كحملة تنظيم مجتمعي: خلق بيئة عمل داعمة للمرأة والأم والأسرة العاملة. بالبحث في الجوانب المفصلية المتمثلة بالمسؤوليات الملقاة على الدولة لدعم المرأة العاملة. ودعم دخولها إلى سوق العمل والاستمرار فيه. والقوانين والتشريعات التي يجب إيجادها أو تفعيلها. وحول سبل دعم قطاع الرعاية والحضانات الأردني؛ لضمان انتشار الحضانات بنوعية جيدة. وبكلفت مناسبة لإزالة هذا التحدي الهيكلي أمام عمل المرأة. ومن جانب آخر نبحث في التقرير واقع الحضانات وقطاع رعاية الأطفال من جوانبه كافة. والتحديات والصعوبات التي تواجه الحضانات. وأماكن رعاية الأطفال نفسها. مالياً وإدارياً. وتنظيمياً. وكذلك وضع النساء العاملات في هذه المؤسسات بشكل عام. مروراً بما واجهه هذا القطاع من تحديات في ظل جائحة كورونا. وكيف تأثر هذا القطاع المهتمش بالأصل بصورة شديدة.

وإذا كان توافر أماكن لرعاية الأطفال من النظرة الأولى يبدو أمراً سطحياً. إلا أننا نثبت في هذا التقرير علمياً (بالأرقام والدلائل) وكذلك قيمياً ونظرياً بالاستناد إلى النهج الحقوقي والاجتماعي لمجموعة من الحقائق جملها فيما يلي:

- الأعداد الكبيرة للأسر العاملة في الأردن التي لديها أطفال دون سن الخامسة من العمر.
- الأسر التي تلحق أبناءها بالحضانات. هي أسر عاملة ومنتجة داخل السوق الأردني. واقتصاد

جزء من الدخل للأسرة لتوفير نفقات الحضانة. دون وجود تحفيزات مالية وضريبية. يؤثر بلا شك على القدرة الشرائية الإجمالية للأسرة؛ وهو ما يؤثر بدوره على الاقتصاد بشكل عام.

- أثر عزوف المرأة عن العمل بسبب عدم توافر أماكن لرعاية الأطفال قريبة من مكان العمل أو السكن. أو عدم قدرة الأسر على تسديد كلفة الحضانة. أو لعدم توافر نوعية حضانات جيدة وبأسعار مناسبة لدخل الأسر.

- تعدد الضغوطات الناجمة عن أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر وحرمان المرأة من العمل مدفوع الأجر بسبب عدم تحمل الدولة مسؤولية الرعاية والتخفيف من ضغوطات الرعاية على المرأة.

- ضرورة التأكيد على الأسباب الموجبة للاستثمار في اقتصاد الرعاية. وضرورة تبيين وتقدير أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر.

- وجود تحديات هيكلية عديدة أمام عمل المرأة وتداخلها وتزاوجها. ومن أهمها: ضعف الأجور. والتمييز في الأجر. وعدم وجود منظومة نقل عام. مع عدم توافر أماكن لرعاية أطفالها. وعدم وجود بيئة عمل داعمة لعملها.

- ضعف تفعيل القوانين والأنظمة المتعلقة بالعمل. بالأجر وساعات العمل وضعف آليات المتابعة على أماكن رعاية الأطفال.

- وجود أعداد كبيرة من النساء في قطاع العمل غير المنظم. وغياب أو ضعف منظومة الحماية لهن.

- أهمية وجود الأطفال في الحضانات والتفاعل الاجتماعي والاختلاط بأقرانهم. وانتظامهم بيئة تعليمية يؤدي بشكل حتمي إلى تنمية مهارات الطفل العقلية والاجتماعية والبدنية. وهو ما يُنتج - وبسبب التراكم المعرفي والسواء النفسي المتوقع - جيلاً قادراً على تنمية المجتمع وإفادته.

- الآثار السلبية الاجتماعية والاقتصادية المترتبة على غياب المرأة عن سوق العمل.

- الانتهاكات التي تتعرض لها المرأة داخل سوق العمل. وضعف منظومة الحماية لهما.

- غياب المرجعية الداعمة لقطاع الرعاية الضامنة لاستدامة القطاع ومهنته. ورفده بالتعليم والتدريب المستمر. وحماية حقوق العاملات فيه.

- ضرورة التأكيد على الأسباب الموجبة للاستثمار في اقتصاد الرعاية. وضرورة تبيين وتقدير أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر.
- غياب المعلومات والوسائل عند أصحاب العمل بالنماذج والخيارات المتاحة لإنشاء الحضانات أو التعاقد معها.

- أهمية قطاع الرعاية تكمن في أنه مشغل رئيسي للنساء. لكن ضعف قطاع الرعاية من الناحية المادية يؤثر سلباً على استدامته.

ويتضمن التقرير الركائز النظرية التي اعتمدت في عمل "مؤسسة صدافة" وستة أجزاء رئيسية على النحو الآتي:

1. البيئة التشريعية المحيطة بعمل المرأة. وتوفير أماكن لرعاية أطفال الأسر العاملة. قانون العمل الأردني. وقانوني ضريبة الدخل والضمان

الاجتماعي. فقد تم تحليل جوانب القصور، وكيفية تأثير المواد القانونية على وضع المرأة في سوق العمل. كما درسنا السياسات والإستراتيجيات الوطنية المرتبطة بعمل المرأة وبالطفولة المبكرة. وناقشنا تحديات الطفولة المبكرة في الأردن. وحللنا الظلة القانونية لتسجيل وترخيص الحضانات. وأهمية تسهيل إجراءات ترخيص الحضانات وتنظيمها ودعمها للمساهمة في نشر وتعميم أماكن رعاية الأطفال.

٢. انتقلنا بعد ذلك إلى دراسة قطاع الرعاية في الحضانات، وتحديات الحضانات. كما شرحنا النماذج المختلفة للحضانات (المؤسسية والخاصة والمنزلية وتلك التابعة لبلدية أو جمعية أو تعاونية). وحللنا تحديات وإيجابيات كل نموذج. وقدمنا نماذج عالمية تتناسب مع السياق الأردني. كما ناقشنا كلفة وقيمة إنشاء حضانات. وقمنا بدراسة أوضاع مقدمات الرعاية كعماد أساسي لهذا القطاع.

٣. وفي الجزء الرابع، ناقشنا توجهات الأسر العاملة في اختيار الحضانات. محللين أهمية الحضانات بالنسبة للأسرة وبالنسبة للطفل. وتوقعاتهم بالنسبة لنوعية الحضانات وكلفتها. وأسس اختيار الحضانات المناسبة لهم.

٤. ثم انتقلنا إلى البحث في جانحة كورونا. وأثرها على قطاع تقديم الرعاية والحضانات. وأثرها على الاقتصاد الرعائي. وعلى العاملين فيه وعلى المشاركة الاقتصادية للمرأة.

٥. وقدمنا توصيات لرفع مشاركة المرأة الاقتصادية

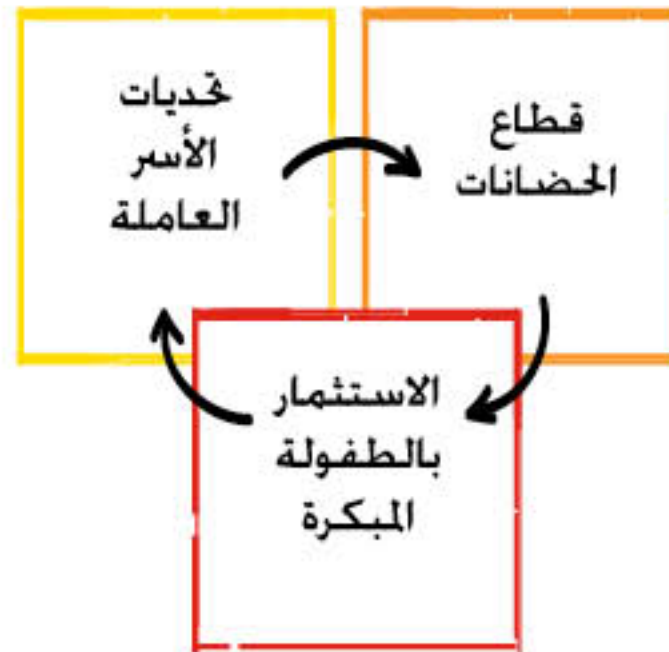
والنهوض بقطاع الرعاية استنادا الى الإطار الوطني للحضانات. والسذي شمل مجموعة من التوصيات التشريعية. وكيفية تضمينها ببرامج وأنشطة وهيكل عمل. والعمل بها من خلال تعزيز الشراكة الفعالة بين الجهات الحكومية والمدنية والخاصة.

هذا وتأمل "مؤسسة صداقة" أن يلقى هذا التقرير الصدى المأمول. وأن تتم مناقشته مع كافة الجهات؛ لتحليله والخروج بخطط عمل يمكن رفعها إلى الجهات المعنية. لاخذ ما يلزم من خطوات عملية لتفعيل توصياته؛ بغية إيجاد المنظومة التشريعية والأنظمة والحمایات اللازمة لعمل المرأة. ودعم الاقتصاد الرعائي. والوصول إلى بيئة داعمة لعمل المرأة. بصورة تضمن لها حقوقها. وتضمن لها الإستقرار العائلي والاستمرار في العمل. ووصولها إلى المراكز القيادية.

أ.ج. منهجية التقرير

ركز التقرير على ثلاثة محاور أساسية لتحليل الواقع المتعلق بالاقتصاد الرعائي وارتباطه بعمل المرأة. والعلاقة بين محور قطاع الحضانات. ومحور الاستثمار في الطفولة. ومحور تحديات الأسر العاملة. وكيفية التداخل بينهم والتي تبرز أهم الفجوات القائمة اجتماعيا واقتصاديا والتي علينا معالجتها ووضع الحلول والتوصيات حولها. بالنظر إلى هذه المحاور الثلاثة. تم استنباط القضايا النوعية التي يجب فحصها من خلال دراسات الحالة مع فئات متنوعة من الأمهات العاملات اخترنا أنواعا مختلفة من الحضانات لتدرس توجهاتهم وتحدياتهم وما يلزم القيام به تشريعا وإجرائيا وبرامجيا.

جدول رقم ١: المحاور التي تشكل واقع الاقتصاد الرعائي وارتباطه بعمل المرأة



وبالارتكاز على هذه المحاور وتداخلها. يطرح التقرير الأسئلة التالية:

أ.ج.١. محور الاستثمار بالطفولة المبكرة

في هذا المحور يطرح التقرير الأسئلة التالية: ما هي الفرص والفجوات التشريعية المتعلقة بالاقتصاد الرعائي وعمل المرأة؟ ما هو تأثير الاستثمار بالطفولة المبكرة في المدى القريب والبعيد على مشاركة المرأة في الاقتصاد والنمو الاقتصادي؟

وللإجابة عن هذه الأسئلة يتعمق التقرير بمفهوم الاستثمار بالطفولة السذي يمثل نقطة وصل جوهرية بين محور تحديات الأسر العاملة ومحور قطاع الحضانات. فالتحديات التي تواجه قطاع الحضانات تتأثر بمدى الأهمية التي توليها الدولة في الاستثمار بالطفولة المبكرة من حيث جودة العناية

المقدمة في الحضانات وكفايات العاملات فيها؛ إذ يؤثر ذلك على محور تحديات الأسر العاملة من حيث فعاقتهم بجودة الرعاية المقدمة لأطفالهم. والبيئة التي يقضون وقتهم فيها أثناء عمل أفراد الأسرة؛ مما ينعكس على رغبة الأمهات بالانخراط في سوق العمل.

كما يبين الفصل التالي فإن الاستثمار في الطفولة المبكرة يستند على القناعة بأهمية هذه المرحلة كمرحلة جوهرية لنمو الأطفال. بالإضافة إلى العائد الاقتصادي. فقد أثبتت العديد من الدراسات أن الاستثمار فيها يعود بفوائد اقتصادية واجتماعية كبيرة على المستوى الفردي والمجتمعي من حيث ارتفاع الدخل عند بلوغ الأطفال سن الرشد وتوسيع القاعدة الضريبية مستقبلا. فضلا عن السبب الرئيسي الذي يساهم فيه الاستثمار في الطفولة المبكرة في تخفيف عبء الرعاية على مشاركة الأسر الاقتصادية. وتشجيع الأمهات على دخول سوق العمل والاستمرار فيه.

وسيحوض التقرير في تفاصيل هذا المحور من خلال مراجعة الاستراتيجية الوطنية لتنمية الموارد البشرية ٢٠١١ - ٢٠٢٥. والاستراتيجية الوطنية للتشغيل ٢٠١١ - ٢٠٢٠. وأيضاً بالاعتماد على الإطار الوطني للحضانات (ملحق رقم ١) كمرجع أساسي للتوجهات نحو دعم عمل المرأة والاستثمار في الطفولة المبكرة. ويشمل الإطار خطة عمل مفصلة لتحقيق أهداف تسعى نحو تعزيز مفهوم الاستثمار بالطفولة المبكرة؛ بهدف التوسع في المادة ٧٢. وزيادة انتشار الحضانات. وتسهيل عملية التسجيل والترخيص. وتقديم نماذج متعددة للحضانات لضمان انتشارها. وضمان نوعية الخدمة المقدمة للأطفال في الحضانات

ودعم مقدمات الرعاية. وتقديم الدعم الفني والمادي للحضانات وللمؤسسات. وأيضا توفير الحماية الاجتماعية. وتقديم الحوافز الضريبية. وفي الوقت نفسه الاستمرار بتوعية الأسر العاملة بحقوقهم. وكسب التأييد حول أهمية الاستثمار بالطفولة المبكرة على المستوى الوطني. وبيوضح الإطار الوطني للحضانات بالتفصيل من الجهات المسؤولة عن تسهيل تنفيذها. وضمان التنسيق بين الجهات كافة سواء خاصة أو مدنية أو رسمية.

بالإضافة إلى ذلك. ستتم مناقشة عدة تشريعات منها: قانون العمل. قانون الضمان الاجتماعي. قانون ضريبة الدخل وبيئة تسجيل وترخيص الحضانات؛ لتحليل البنية التحتية التشريعية التي تركز عليها جهود كسب التأييد للاستثمار في الطفولة المبكرة. ورفع مشاركة المرأة الاقتصادية.

أج ٢. محور قطاع الحضانات

في هذا المحور يطرح التقرير السؤال التالي: ما هي تحديات قطاع الحضانات والعاملات فيه والتي تؤثر على مشاركة المرأة الاقتصادية؟ وللإجابة عن هذا السؤال سوف يسهب التقرير في تحليل التحديات الهيكلية التي تحول دون مشاركة المرأة الفعالة في الاقتصاد الأردني. وتؤثر على الاقتصاد الرعائي. بالإضافة إلى مناقشة أثر جائحة كورونا على الاقتصاد الرعائي في الفصل المتعلق بالجائحة. علاوة على ذلك. يتقصى التقرير طبيعة التحديات التي تواجهها مقدمات الرعاية من خلال المراجعة المكتبية لعدة دراسات حديثة تناقش تحديات القطاع الحضانات والعاملات فيه قبل الجائحة وبعدها. بالإضافة إلى دراسة أجرتها "مؤسسة صداقة" عن أوضاع مقدمات الرعاية تم البحث

المبدائي في الفترة بين تشرين الثاني ٢٠١٩ حتى آذار ٢٠٢٠. ونشرت بعنوان «أوضاع مقدمات الرعاية في الحضانات». التي اعتمدت على منهجية نوعية وكمية تم تنفيذها على مراحل كانت كما يلي:

- المرحلة الأولى: البحث النوعي من خلال مقابلات شخصية مع مقدمات الرعاية.
- المرحلة الثانية: البحث الكمي الذي اعتمد على استبانة (مرفق نسخة من الاستبانة ودليل الأسئلة في قسم الملحق - ملحق ٣).
- المرحلة الثالثة: حملة الاستطلاع خلال جائحة كورونا التي نظرت بالقصة الشخصية والمعاناة الاقتصادية والاجتماعية لمقدمات الرعاية.

استندت الدراسة الكمية إلى تحليل البيانات المتوفرة في قاعدة بيانات «شبكة أول ٥ سنوات». التابعة "لمؤسسة صداقة" والتي تضم أكثر من ٥٠٠ مقدمة رعاية. وباستخدام منهجية كرة الثلج Snowball Sampling وبالاعتماد على قاعدة البيانات نفسها قامت الباحثة بإجراء البحث النوعي وعمل المقابلات باستخدام الإستبيان مع مقدمات الرعاية. وعن طريقهن توصلت إلى أخريات. حيث جرى الاتصال بهن مبدئيا عبر الهاتف للشرح عن الدراسة وأهدافها؛ وللتأكد على سرية المعلومات. وعند الحصول على الموافقة الشفوية من مقدمة الرعاية. تم الاتفاق على موعد للمقابلة.

وسعت "مؤسسة صداقة" للوصول إلى مقدمات رعاية في حضانات خارج مراكز المدن؛ لضمان شمول أوسع عدد ممكن من مقدمات الرعاية. وفهم

تحدياتهن وتجاربهن. وغطت الدراسة تسع محافظات. وشملت جميع نماذج الحضانات. وسنناقش نتائج الدراسة في الفصل الثالث.

أج ٣. محور احتياجات الأسر العاملة

في هذا المحور يطرح التقرير الأسئلة التالية:

ما هي تحديات الأسر العاملة في الوصول إلى الحضانات وأماكن رعاية الأطفال؟

ما هي توجهات الأسر العاملة والخيارات المتاحة لهم في توفير أماكن لرعاية أطفالهم؟

اعتمد هذا المحور على المراجعة المكتبية لعدد من الدراسات الحديثة عن تحديات دخول المرأة إلى سوق العمل في الأردن من ناحية تشريعية واقتصادية واجتماعية. وأيضا على مراجعة عدة نماذج للحضانات. وتكلفة إنشائها. وتكلفتها على الأسر العاملة. واعتمد على دراسات حالة أجرتها "مؤسسة صداقة" في أواخر ٢٠٢٠ مع أمهات عاملات للتعرف على تفاصيل تجاربهن الشخصية مع النماذج المختلفة من الحضانات. وتم عمل مقابلات شخصية مباشرة (Key Informant Interviews) مع أمهات عاملات. فمن باختيار أنواع مختلفة من الحضانات (الحضانة المؤسسية. الحضانة الخاصة. الحضانة المنزلية). تبعا لظروف عملهم والمعطيات الاجتماعية والمادية.

تواصلت "مؤسسة صداقة" مع مجموعة من الحضانات الموجودة في قاعدة بياناتها. وطلبت أن

تجري مقابلة مع الأمهات العاملات اللاتي لديهن أطفال في هذه الحضانات. وأجريت المقابلات عبر الهاتف بعد الشرح عن هدف الدراسة للأمهات وإطلاعهن على الغرض منها. والحصول على موافقتهن على المشاركة شفويا.

ركزت دراسة الحالة في أسئلتها على المحاور التالية:

- الأسباب وراء استخدام خدمة الحضانة. واختيار هذا النوع من الحضانات تحديدا.
- معايير وأسس اختيار الحضانة. وإذا كان الموقع الجغرافي أساسيا للاختيار.
- مدى الرضا عن خدمة الحضانة.
- مستوى الدخل مقارنة بالأقساط.
- نوعية الخدمة.

يرفق في قسم الملحق دليل الأسئلة الذي استخدم (ملحق رقم ٢) وسوف يتم عرض دراسات الحالة في الفصل الرابع المتعلق بتوجهات الأسر.

وكجزء من منهجية البحث قام فريق البحث بعرض النتائج الأولية للتقرير على مجموعة من الخبراء والخبيرات والمعنيين والمعنيات^١ بملف عمل المرأة وبقطاع الرعاية. حيث قدموا ملاحظاتهم حول النتائج الأولية والتي قام فريق البحث بتضمينها والعمل عليها بالتقرير.

^١ المشاركون والمشاركات بالجلسة الأولية لعرض نتائج التقرير، نور الإمام، نسرين العلمي، رانيا الصرايرة، نبيل حليق، هيفاء صالح، ريم أبو الراغب.



١.١. تحديات مشاركة المرأة الاقتصادية

اعتمد هذا التقرير على المراجعة المكتبية لدراسات وقوانين ذات علاقة، ووثائق مختلفة، بالإضافة إلى دراسات قامت "مؤسسة صداقة" بتنفيذها بالتعاون مع جهات مختلفة، متبعة المنهجية الكمية والنوعية، ويعرض التقرير في الجزئية الأولى السياق العام لمشاركة المرأة الاقتصادية من خلال المراجعة المكتبية لعدد من الدراسات التي تنطرق إلى الظروف المحيطة بالمشاركة الاقتصادية للمرأة الأردنية، بعد ذلك يناقش التقرير أبرز التحديات التي تواجه المرأة الأردنية والتي تحول دون مشاركتها الاقتصادية، أولها: الأعباء الرعائية وعدم توفر أماكن لرعاية الأطفال (شوملي، ٢٠١٦). ثانياً ضعف الأجور وفجوة الأجور بين النساء والرجال (طراونة، ٢٠١٥). وثالثاً غياب النقل العام (عالول، نفاع، منصور، ٢٠١٨).

١.١.١. السياق العام لمشاركة المرأة الاقتصادية

يُعد تدني المشاركة الاقتصادية للمرأة من أكبر التحديات التي تواجه الأردن، إذ لا يتعدى معدل مشاركة المرأة الاقتصادية ١٤٪، وبناء على ذلك، فإن معدلات البطالة للنساء وصلت إلى نسبة ٣٠,٨٪ خلال الربع الثالث من عام ٢٠٢١. (دائرة الإحصاءات العامة، ٢٠٢١).

إن المؤشرات الدولية ما زالت تؤكد أن الأردن يحتل مكانة متأخرة في معدل المشاركة الاقتصادية بالرغم من الإلتحاق العالي في التعليم، فقد أشار البنك الدولي في تقريره عام ٢٠٢٠، إلى أن الأردن يقع في المرتبة ١٤٠ من أصل ١٤٢ دولة على مؤشر العالمي للمشاركة الاقتصادية للمرأة.

وأكد التقرير العالمي لمؤشر الفجوة بين الجنسين للعام ٢٠١٩ - ٢٠٢٠ الصادر عن المنتدى الاقتصادي

العالمي الذي يقيم ١٥٢ دولة حول العالم من حيث التقدم الذي أحرزته نحو تحقيق المساواة بين الجنسين. أن الأردن لا يزال يقبع في ذيل الترتيب العالمي، إذ احتل المركز ١٢٨ من بين ١٥٢ دولة، فيما احتل المركز ٨ من بين ١٨ دولة في منطقة الشرق الأوسط.

وقد صنف التقرير الأردن في المرتبة ١٤٥ من أصل ١٥٢ بالنسبة للمشاركة الاقتصادية للنساء، فيما احتل المركز ١٢ في منطقة الشرق الأوسط. (المنتدى الاقتصادي العالمي ٢٠١٩ - ٢٠٢٠).

وبحسب دراسة منظمة العمل الدولية لعام ٢٠٢١ عن تقييم تأمين الأمومة في الأردن، فإن معدلات مشاركة المرأة في القوى العاملة في الأردن من الأقل إقليمياً وعالمياً بالرغم من أن النساء يمثلن ٥٢٪ من مجموع خريجي/خريجات الجامعات.

ويؤكد ذلك تقرير جمعية معهد تضامن النساء الأردني، الذي خلص إلى أن ٨١٪ من الأردنيات الحاصلات على درجة البكالوريوس فأعلى عانين من البطالة. (تضامن، ٢٠٢٠). وبحسب المستوى التعليمي، أظهر التقرير أن ٧,٣٪ من العاملات الأردنيات أميات، وأن ٦٤,٩٪ منهن يحملن شهادة الثانوية فأقل، فيما بلغت نسبة العاملات اللاتي يحملن شهادة البكالوريوس فأعلى ١٨,٧٪.

وقد انعكست هذه النسب القائمة على المستوى التعليمي على الأردنيات المنعطلات عن العمل (بطالة الإناث)، إذ يتبين أن ٨١,٤٪ منهن يحملن شهادة البكالوريوس فأعلى، وبحسب جمعية معهد تضامن النساء الأردني، فإن الفتيات يتجهن

لدراسة تخصصات لا تعكس حاجات ومتطلبات سوق العمل في ظل غياب السياسات وبرامج واستراتيجيات فعالة تساهم في زيادة المشاركة الاقتصادية للنساء. (المرجع نفسه).

وناقش أدناه، أهم التحديات الهيكلية التي تواجه المرأة الأردنية وتعيق دخول المرأة إلى سوق العمل أو الاستمرار فيه.

٢.١.١. عدم توفر أماكن لرعاية الأطفال

تقل احتمالية عمل النساء المتزوجات بنسبة ٦,٩٪، كما يؤثر إيجاب الأطفال كذلك على احتمالية مشاركة المرأة في سوق العمل والوضع الوظيفي؛ نظراً لأن النساء اللاتي لديهن طفل يبلغ من العمر خمس سنوات أو أقل، تقل احتمالية مشاركتهن في سوق العمل أو التوظيف بنسبة ٦,٦٪ و ٦,٤٪ على التوالي. (مؤسسة الملك الحسين، ٢٠٢٠).

لذلك عندما تدخل المرأة سوق العمل، فإن بقائها فيه يبقى مربوطاً بحالتها الاجتماعية، فزواج المرأة واستعدادها لفترة الأمومة، يعني صعوبة بقائها بسوق العمل، وهو ما يفسر غياب المرأة عن سوق العمل بنسبة كبيرة، وبحسب دائرة الإحصاءات العامة لسنة ٢٠١٩، فإن نسبة المشاركة الاقتصادية للنساء المتزوجات أو اللواتي سبق لهن الزواج كانت ١١٪ مقارنة بغير المتزوجات ونسبتهن ١٩,٩٪. أما بالنسبة للعمر، فإن أعلى نسبة مشاركة اقتصادية للنساء كانت للفئة العمرية ٢٥-٣٩، وصلت إلى ٢٧,١٪، وهي الفئة العمرية الأمثل للزواج والإيجاب، مقارنة بالرجل الذي تخضع نسبة مشاركته الاقتصادية للفئة العمرية نفسها لتصل إلى ٨٧,٩٪. (دائرة الإحصاءات العامة).

وجدت الأبحاث أن إنشاء حضانات يساعد النساء العاملات على الدخول الى سوق العمل والاستمرار في عملهن وتعزيز فرص وصولهن إلى مراكز اتخاذ القرار. وأن الائتلافات إلى أهمية إنشاء حضانات بكلفة مناسبة وخدمة نوعية بدعم النساء العاملات والأسر العاملة وخفف من الأعباء الرعائية ويساهم في زيادة نسبة مشاركة المرأة في القوى العاملة ويدعم مشاركتها الاقتصادية. ("مؤسسة صداقة": الحضانات المؤسسية في الأردن، ٢٠١٧).

فوائد الحضانات المؤسسية على الأمهات العاملات عديدة، منها أن المرأة العاملة تستطيع التغلب على الضغوطات الاجتماعية والنفسية المرتبطة بالأعباء الرعائية وبدورها الإيجابي والتي تحملها هي لوحدها في الغالب كون المجتمع يعطيها هذه المسؤولية بالكامل. وعدم الحاجة إلى أخذ إجازة بدون أجر، أو إجازة لرعاية الأطفال في المنزل، وتقليل الغيابات والتأخيرات في العمل، وتقليل نفقات التنقل واختصار الوقت الذي تقضيه خارج العمل وعلى الطرقات، وإيجاد وقت أكبر للراحة، وزيادة فرصة الإستمرار بالرضاعة الطبيعية، والمساهمة في تحسين الأداء العام في العمل وزيادة من فرص المرأة العاملة في الترقية، والوصول إلى مراكز قيادية. وخلق فرص عمل للنساء كصاحبات حضانات، أو كمقدمات رعاية في الحضانات. ("مؤسسة صداقة"، شوملي، ٢٠١٦).

هذا التقرير يناقش من خلال مباحثه المختلفة قطاع الرعاية والحضانات. كقطاع استراتيجي في تمكين المرأة الأردنية وفي المساهمة الاقتصادية الفاعلة؛ لأهمية التوسع في إنشاء دور الحضانات وتوفيرها كديف للاقتصاد وكحق أساسي للمرأة الأردنية للاخراط

في سوق العمل. وبتحمل الجميع (الرجل، والمجتمع، وصاحب العمل، والدولة) مسؤولية الأعباء الرعائية. إن رفع مشاركة المرأة الاقتصادية، وتعزيز حقوقها في العمل؛ يتطلب إعطاء المسألة أولوية قصوى في السياسات (الاستراتيجية الوطنية للتشغيل ٢٠١١ - ٢٠٢٠) وفي التشريعات (المادة ٧٢ من قانون العمل) لما في ذلك من فائدة لزيادة مساهمتها في النمو الاقتصادي، وخفض معدلات الفقر والبطالة، بالإضافة إلى أهمية اعتبار الحقوق الاقتصادية أساساً لتحقيق المساواة والعدالة. ودم الفجوة بين المرأة والرجل في المجالات العامة والخاصة، والمجالات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية.

ولرفع مشاركة المرأة الاقتصادية، وتعزيز حقوقها الاقتصادية؛ تتوجه الدول الناجحة في هذا الإطار إلى إيجاد السياسات الداعمة واتخاذ إجراءات متعددة منها: ("مؤسسة صداقة"، شوملي، ٢٠١٦).

• إيجاد بيئة تشريعية توفر حماية اجتماعية وتراعي الدور الإيجابي والرعايائي للأسر (في قوانين الضمان الاجتماعي، والعمل، وقانون الضريبة، والأحوال الشخصية) وتضمن حقوقاً متساوية وأهمها (إجازة الأمومة، وإجازة الأبوة، وتفعيل معايير العمل اللائق) تراعي العبء المترتب على الدور الرعايائي.

• تسهيل توفير خدمات رعاية الأطفال العامة والخاصة ودعمها مادياً.

• تقديم الدعم المالي المباشر للأسر العاملة (وخصوصاً عند وجود أطفال في سن الحضانات وعندما تعمل الأم).

• تقديم الحوافز الضريبية الخاصة بتكاليف رعاية الأطفال لأصحاب العمل والأسر العاملة والحضانات بكافة نماذجها.

٣.١٤. التمييز بالأجور

وعلى الرغم من أن التشريعات والقوانين عاجلت العديد من الأمور المتعلقة بالأمهات العاملات مثل إجازة الأمومة، وساعة الرضاعة، وتهيئة أماكن مناسبة لأطفال الأمهات العاملات، ومنع فصل النساء الحوامل، إلا أن هذا لم يكن كافياً لزيادة مشاركة النساء في سوق العمل. (اللجنة الوطنية لشؤون المرأة، ٢٠١٤).

وبالرغم من إدخال نصوص في قانون العمل للتأكيد على المساواة في الأجور بين النساء والرجال. كذلك إدخال تعريف للعمل المرن وإيجاد نظام لذلك، ما زالت هناك حاجة لتفعيل هذه القوانين وإنفاذها من خلال أنظمة وتعليمات وآليات تفتيش؛ لضمان المساواة بين الجنسين في أماكن العمل، وفرص اقتصادية متساوية للحصول على مواقع وظيفية متساوية. (اللجنة الوطنية لشؤون المرأة، ٢٠١٤).

تتركز النساء العاملات في سوق العمل في القطاعات التقليدية. (طراونة، ٢٠١٥) (مؤسسة الملك الحسين، ٢٠٢٠). ويعود هذا إلى القوالب النمطية لتأطير نوع العمل الذي تقوم به النساء؛ فيضعهن في مجالات تعتبر منبوطة على الإناث، (لجنة للإنصاف بالأجور، منظمة العمل الدولية ٢٠١٣). فلإن قراءة سريعة للبيانات الإحصائية تشير إلى وجود ما يسمى بظاهرة العزل المهني الأفقي في سوق العمل الأردني. فثمة وظائف ومهن تصنف بالأنثوية؛ حيث يتركز عمل النساء في نشاطي التعليم والصحة والعمل

الاجتماعي؛ وهذا واضح عند النظر للفرق بين أعداد الإناث والذكور في الوظائف المستحدثة في هذه القطاعات، وهو ما يشير إلى أن المرأة وإن عملت في أعمال مدفوعة الأجر فإنه على الأغلب لن يتجاوز التقسيم الاجتماعي الذي رسم لها من المجتمع سلفاً. وقيدته بثنائيات مزوجة بين الطبيعي والثقافي (فهي لم تتعد دور الأم من خلال عملها كمرضة أو معلمة). فالتقسيم المجتمعي لمجالات العمل يعكس الكثير من التمييز الذي تم بناؤه اجتماعياً ضمن اعتبارات المجتمع الذكوري. فالتعليم مناسب للمرأة؛ نظراً لأن ساعات عملها قصيرة ويمكنها من العودة باكراً لاستكمال أعمالها المنزلية والرعايائية غير مدفوعة الأجر.

تفضل النساء العمل في القطاع العام على الخاص؛ نظراً لما يوفره القطاع العام من مكانة اجتماعية وأمان وظيفي بالأجر وساعات العمل والتأمينات الصحية والاجتماعية. إضافة إلى أن ساعات العمل تناسب النساء ومسؤولياتهم في الأعباء الرعائية والقيود الاجتماعية المفروضة، بينما يُعد القطاع الخاص في الأردن قطاعاً طارداً للمرأة العاملة؛ نظراً لما تواجهه من تمييز في الأجر، وساعات العمل، وغياب التأمينات والحمايات، وحرمان من الترقية، وفرص المشاركة بالمدورات التدريبية، والبعثات.

إن تركيز النساء في قطاعي الصحة والتعليم عموماً، نتج عنه ضياع فرصهن للعمل في قطاعات أخرى شهدت نمواً سريعاً كالقطاع التكنولوجي المعلومات، والسياحة والقطاع المالي. (طراونة، ٢٠١٥). في الواقع، تعمل سبع نساء أردنيات من كل عشر في مجالات التعليم، والإدارة العامة، والصحة، والعمل الاجتماعي. ومع أخذ جميع النساء في الأردن بعين

الاعتبار. يتبين أن نحو ٥٦٪ من النساء العاملات يعملن في هذه الأنشطة الاقتصادية. (مؤسسة الملك الحسين، ٢٠٢٠).

وبغض النظر عن القطاع، فإن فجوة الأجور بين الرجال والنساء من أهم الأسباب التي تمنع النساء من العمل (أبو حسن، أبو جمة، حدادين، ٢٠١٣). وتصل الفجوة في الأجور بين الجنسين إلى ٢١.٦٪، وفي قطاع التعليم الخاص إلى ٣٠.٢٪ (منظمة العمل الدولية، ٢٠١٨).

وحسب البنك الدولي بلغت فجوة الأجور القائمة على النوع الاجتماعي في عام ٢٠٢٠، ١٨٪ في القطاع العام، و ١٧.١٪ في القطاع الخاص. وحسب تقرير دائرة الإحصاءات العامة لعام ٢٠١٨، فإن متوسط الأجور الشهرية للعاملين الذكور يبلغ ٥١٤ ديناراً، ومتوسط أجور النساء العاملات يبلغ ٤٦٧ ديناراً بفارق ٤٧ ديناراً لمصلحة الذكور. ويؤكد ذلك تقرير المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي لعام ٢٠١٩ حيث يبين أن متوسط أجور العاملين الذكور المشتركين لديها يبلغ ٥٥٣ ديناراً، بينما يصل عند الإناث ٤٨٥ ديناراً بفارق ٦٨ ديناراً لمصلحة الذكور.

جانِب كبير من فجوة الأجور يعود إلى قصر عمر المسار الوظيفي للإناث مقارنة مع الذكور. ولذا تفقد غالبية النساء العديد من فرص الترقية التي تؤدي إلى زيادة الدخل. كذلك، عدم تمكن قطاعات واسعة من النساء من الالتحاق بفرص رفع الكفاءة والتدريب في سياق التطور المهني لهن. وأيضاً بسبب الانطباعات السائدة لدى العديد من الإدارات العليا في القطاعين العام والخاص من أن غالبية النساء سيتركن أعمالهن في وقت مبكر؛

الأمر الذي ينعكس سلباً على مستويات أجورهن وعلى الوصول إلى الموارد والفرص والحد من قدراتها. تؤكد ذلك ورقة موقف أصدرها المرصد العمالي التابع لمركز الفينيق للدراسات الاقتصادية بالتعاون مع مؤسسة فريدريش أيبيرت الألمانية في عام ٢٠٢١. إذ تذكر الورقة أن فجوة المشاركة الاقتصادية بين الرجل والمرأة ما زالت تتقاطع مع فجوة اختيار التخصصات في التعليم. فما زالت غالبية النساء يفضلن اختيار التخصصات التربوية والصحية على عكس الرجال؛ لذلك نجد أن أكثر القطاعات التي تتركز بها النساء هي القطاع الصحي وقطاع التعليم، إلا أن ضعف التوجيه الوظيفي والمهني في الأردن على مستوى وزارة التربية والتعليم ووزارة العمل، يؤدي غالباً إلى اختيار تخصصات مشبعة في سوق العمل؛ مما يضعف دخل النساء ويدخلها في دائرة البطالة والفقر.

كما أشارت ورقة المرصد العمالي إلى أن قانون العمل ما زال يحظر عمل النساء في بعض الأنشطة الاقتصادية وفي فترات المساء؛ مما أدى إلى وضع المزيد من القيود أمام تعزيز مشاركتهن الاقتصادية. الأمر الذي يتطلب بالضرورة تعديل المادة (١٩) من قانون العمل بحيث تنم إزالة هذه القيود وتضمينها حمايات إضافية لكل من النساء والرجال الذين يعملون في المهن والأوقات الصعبة.

وأكدت الورقة أن العديد من القطاعات والأنشطة الاقتصادية التي يتكثف فيها عمل النساء لا تزال خارج نطاق حمايات قانوني «العمل والضمان الاجتماعي» وتطبيقاتهما. مثل القطاع الزراعي، وصالونات التجميل، وبعض المدارس الخاصة، والسكرتاريا. فقد وصلت نسبة العاملين (ذكورا

وإناثاً) الذين يعملون بشكل «غير منظم» وغير محميين بأي شكل من أشكال الحماية الاجتماعية، إلى ٤٨٪ في عام ٢٠١٩. (المرجع نفسه).

كما أن عمل المرأة الأردنية في القطاعات الرعائية أكثر من غيرها من القطاعات مثل المستشفيات والتعليم والسكرتاريا وغيرها، يجعل نسبة تقلدها للمناصب القيادية ضعيفاً جداً والذي وصل إلى ١.٢٪ فقط (المرصد العمالي الأردني، و مركز الفينيق، ٢٠٢١). ويعزى السبب في ذلك إلى عدم الثقة بقدرة المرأة على تولي هذه المناصب، والنظر إليها على أنها أقل إنتاجاً من الرجل. اعتقاداً أن وجودها في مناصب قيادية لا يحقق الجدوى الاقتصادية المأمولة. حيث تراوح المرأة مكانها في مستوى الوظائف الدنيا دون أن تصل إلى الوظائف العليا؛ مما يقودها في نهاية الأمر إلى الانسحاب من سوق العمل، أو قبولها التمييز الواقع ضدها بسبب حاجتها للعمل ومساهماتها الكبيرة في إعالتها لأسرتها. (المصدر نفسه).

ويذكر تقرير مركز التنمية الدولية في جامعة هارفارد (٢٠١٩) أن بعض أسباب عدم مشاركة النساء الحاصلات على مؤهلات علمية هي أن القطاع الخاص صغير الحجم وغير متنوع. بالإضافة إلى التمييز داخل أماكن العمل، وعدم وجود تدابير وخدمات خاصة بالنساء العاملات. ويشير التقرير أيضاً إلى أن عزوف النساء عن سوق العمل في الأردن هو من أعلى النسب في العالم، وبقي مستمراً على مدى ثلاثين عاماً ماضية بغض النظر عن الزيادة في نسب التحاق المرأة في التعليم والتعليم العالي. وتعود مشكلة انخفاض المشاركة الاقتصادية إلى السلوك التقليدي تجاه دور المرأة في المجتمع. كما

تساهم العوائق المتعلقة بوسائل النقل العام في انخفاض نسب المشاركة. (مركز التنمية الدولية، هارفرد ٢٠١٩).

كما أشارت دراسة لمؤسسة الملك الحسين (٢٠٢٠) إلى أن الاقتصاد الأردني لم يخلق فرص عمل كافية في العقد الماضي؛ مما حد من الطلب على العمالة. وبذلك أثر على فرص العمل لكل من الرجال والنساء. وأضعف المشاركة في القوى العاملة من الأردنيات. وأدى إلى ارتفاع معدل البطالة بين النساء. حيث كانت واحدة فقط من كل ١٠ نساء أردنيات في سن العمل تعمل في عام ٢٠١٩؛ فعلى الرغم من أن الرجال والنساء يشكلون حصصاً متساوية من تعداد السكان ممن هم في سن العمل، إلا أن نسبة كبيرة من الأردنيين العاملين هم من الرجال.

وتقول دراسة لمنظمة العمل الدولية أن إلغاء الفوارق الجنسانية في المشاركة الاقتصادية في الأردن وتحسين توزيعات عادلته للوظائف في القطاعات كافة، سينتج عنه زيادة في إجمالي الناتج المحلي للأردن بنسبة ٥٪، وما يعادل ١.٩ مليار دولار أميركي. (تزاناتوس، ٢٠١٦). التقرير نفسه يشير إلى أن تطبيق المساواة في الأجر؛ سوف يساهم في رفع أجور الإناث بشكل كبير قد يصل إلى ٦١٪. في حين أن أجور الرجال سوف تنخفض بنقطين مئويين فقط. (تزاناتوس، ٢٠١٦).

وتشير الدراسة إلى أن الفوائد المتأتية من إغلاق فجوة المشاركة في سوق العمل بين الجنسين قد تصل إلى نحو ٨ مليارات دولار سنوياً من قيمة الناتج المحلي الإجمالي. وهذا يتطلب زيادة نسبة المشاركة الاقتصادية في الأردن بنسبة ٥٥٪. (تزاناتوس، ٢٠١٦).

٤.١. غياب النقل العام

يرتبط وضع المرأة الاقتصادي مباشرةً مع قدرتها على التنقل. فتصبح أنظمة النقل العام الفعالة أداة لتمكين المرأة والسماح لها بالحصول على فرص العمل والتوظيف والاستفادة من الفرص الاقتصادية المتاحة لها. وفي هذا الإطار تظهر نتائج الدراسة التي أجرتها "مؤسسة صداقة" «المواصلات من وجهة نظر للمرأة المستخدمة للنقل العام» أن ٨٠,٥٪ من النساء المستطلعات يعتقدن أن النقل العام جزء لا يتجزأ من مشاركة المرأة الاقتصادية. (عالول، نفاع، منصور، ٢٠١٨).

كما تذكر الدراسة العديد من الاستنتاجات حول أثر النقل العام على عمل المرأة ومشاركتها الاقتصادية. وتُظهر التحديات التي تواجهها المرأة عند استخدام النقل العام عائقاً أساسياً يمنعها من الانضمام إلى سوق العمل. وقد أكدت ٤٧٪ من المستطلعات أنهن رفضن فرص عمل بسبب النقل العام. في هذا الإطار، يمثل التحدي الرئيسي بالنسبة للنقل في الاضطرار إلى استخدام أكثر من وسيلة نقل للوصول إلى مكان العمل. يليه عدم توافر وسائل نقل عام قريبة، فضلاً عن تكلفتها المرتفعة بالنسبة للدخل؛ فقد أظهرت نتائج الدراسة أن أكثر من نصف المستطلعات اعتبرن كلفة النقل العام مرتفعة مقارنة بدخلهن. (عالول، نفاع، منصور، ٢٠١٨).

وعلى صعيد التجربة مع النقل العام، قالت أكثر من نصف النساء المستطلعات بنسبة ٥٩٪ إنهن يعتقدن أن تجربتهن مع النقل العام مختلفة عن تجربة الرجال. بينما ذكرت نسبة ١٢٪ أنهن تعرضن لشكل من أشكال التحرش خلال تنقلهن. وتلجأ

العديد من النساء إلى أخذ تدابير وقائية لردع المعتدين. بما في ذلك التحدث عبر الهاتف مع العائلة أو وضع حقيبة بينهن وبين الرجل الجالس يقربهن، أو طلب تغيير المقاعد، أو الدفع بدل المقعد الذي يجانبهن حتى لا يجلس أحد بالقرب منهن. (عالول، نفاع، منصور، ٢٠١٨).

وحسب الدراسة، يعد موضوع النوع الاجتماعي والنقل مسألة متداخلة مبنية على الاختلافات الاجتماعية/الاقتصادية والأدوار المختلفة بين الرجال والنساء. وتستند هذه الاختلافات على التقسيم غير العادل للأعباء والمسؤوليات الرعائية ضمن العائلة والمجتمع. وتراكم هذه الأعباء على المرأة والتي بدورها تؤثر على رحلتهم بالتنقل وعلى طبيعة وشكل الرحلة، وما يسبقها من أعمال قبل وبعد كل رحلة. لذلك تتطلب تلبية احتياجات المرأة للتنقل منظراً خاصاً يأخذ بعين الاعتبار النوع الاجتماعي ويسمح لتلبية الاحتياجات. ووضع سياسات مناسبة. واعتماد التغييرات الهيكلية الضرورية للمرأة المستخدمة للتنقل. (عالول، نفاع، منصور، ٢٠١٨).

وعلى صعيد تجربة العاملات في قطاع الزراعة وفي دراسة أخرى أجرتها "مؤسسة صداقة" تحت عنوان «المرأة العاملة في الزراعة: ظروف عملها وتجربتها وتحدياتها في استخدام وسائل النقل من المزارع وإليها في منطقة غور الأردن» أن ٥٧٪ من المستجيبات أكسدن إن وسائل النقل سيئة؛ حيث إن ٥٥٪ من المستجيبات يتنقلن بين العمل والمنزل بوسائل نقل لا يوجد فيها كراسي للجلوس. وإضافة إلى ذلك تتعرض العاملات إلى مخاطر وبشكل يومي أثناء الرحلة حيث إن ٨٦٪ منهن يتعرضن إلى حوادث سير. وتشكل الحمولة الزائدة أحد أهم الأسباب

وراء وقوع الحوادث. وتشير الدراسة إلى أن ٤٢٪ من النساء العاملات رفضن العمل في قطاع الزراعة؛ بسبب حالة المواصلات.

٤.٢. العمل الرعائي المدفوع وغير مدفوع الأجر

يُعد العمل في مجال الرعاية غاية في الأهمية للمجتمع والاقتصاد. وهو يشمل رعاية الأطفال والمسنين والأشخاص الذين يعانون من أمراض والأشخاص ذوي الإعاقة. فضلاً عن الأعمال المنزلية اليومية كتدريس الأطفال والطبخ، والتنظيف، والغسيل، وإصلاح المنزل، وجلب الماء والحطب والانتاج الزراعي والحيواني. وفي غياب أشخاص يستثمرون وقتهم وجهدهم ومواردهم في هذه المهام الرعائية اليومية الأساسية ستعرض المجتمعات وأماكن عمل واقتصادات الدول بأكملها إلى الشلل التام. (أوكسفام، ٢٠٢٠).

والعمل الرعائي هو عملاً إنسانياً بامتياز؛ فجميع البشر يعتمدون عليه كمقدمين لخدمة الرعاية أو متلقين لها. والأعمال الرعائية مهمة لضمان عجلة الإنتاج، لوجود واستمرارية القوى العاملة، ولصحة ورفاهية جميع الأفراد. والعمل الرعائي أساسي في منح الحرية والاستقلالية ويعتمد عليه جميع المواطنين (كباراً وصغاراً) وكذلك القوى العاملة المنتجة. (منظمة العمل الدولية، ٢٠١٨).

في جميع أنحاء العالم يؤدي أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر، وذات الأجور المتدنية على نحو غير متكافئ الفقراء والنساء والفتيات. وخاصة من الفئات الضعيفة التي تتعرض للتنميط على أساس

العرق، أو الأصل، أو الجنسية، أو الطبقة الاجتماعية. وتضطلع المرأة بأكثر من ثلاثة أرباع أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر. وتشكل ثلثي قوة العمل مدفوعة الأجر في مجال الرعاية. (أوكسفام، ٢٠٢٠).

ويُعد العمل الرعائي بشقيه مدفوع الأجر وغير مدفوع الأجر غاية في الأهمية لاستدامة عجلة الاقتصاد. وبسبب النمو السكاني، والتقدم المطرد في أعمار الناس، وموقع النساء المتأخر في أسواق العمل، وغيوب السياسات الاجتماعية؛ هناك حاجة ملحة من الحكومات، وأصحاب العمل، ونقابات العمال للعمل على دعم العمل الرعائي والمؤسسات القائمة عليه باعتبار أن العمل الرعائي مهم لاستمرارية القوى العاملة، وهذا يحتاج لمهنة القطاع الرعائية ورفع كفاءة القائمين عليه وتعليم وتدريب قوة العمل الحالية. لتقديم الرعاية للأطفال وأيضاً للأعداد المتزايدة من كبار السن. (منظمة العمل الدولية، ٢٠١٨).

تدعم المرأة اقتصاد السوق باليد العاملة الرخيصة والمجانية أحياناً. وفق منظمة أوكسفام الدولية، يضيف عمل المرأة في أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر تقريباً ١٢,٥ مليار ساعة يومياً إلى الاقتصاد. قيمة تناهز ١٠,٨ تريليون دولار على الأقل سنوياً. وهو رقم يفوق بثلاثة أضعاف صناعة التكنولوجيا. وعلى ضخامة هذا الرقم، فإنه لا يرقى إلى حقيقة الواقع؛ بسبب عدم توفر البيانات، لأنه لا يأخذ بعين الاعتبار قيمة أعمال الرعاية الأوسع للمجتمع. وإذا أمكن تحديد رقم لهذا الدعم، فإن القيمة الإجمالية لأعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر يمكن أن تكون أعلى بكثير مما ذكر أعلاه. (أوكسفام، ٢٠٢٠). وبالتالي إمكانية شلل اقتصاد العالم من دونه.

وتمثل النساء الغالبية العظمى في تقديم خدمة العمل الرعائي في جميع أنحاء العالم. ويعد هذا عاملاً حاسماً في تحديد إمكانية وفرصة دخول النساء إلى سوق العمل. وكذلك أهمية توفير بيئة داعمة لعمل المرأة. (منظمة العمل الدولية، ٢٠١٨).

ورغم أن تقديم خدمة العمل الرعائي يجب أن تكون تجربة تستحق التقدير، وامتيازاً وتشريفاً كون هذا العمل يتضمن وقتاً في التعامل مع مواضيع ذات أبعاد إنسانية وأسرية وعاطفية. ولها علاقة مباشرة في الاعتناء بالأطفال، وكبار السن وأناس آخرين من متلقي خدمة الرعاية. إلا أن جزءاً كبيراً من العمل الرعائي في الحقيقة يحتوي على عمل خفي وغير مرئي وعمل منزلي غالباً ما يكون شاقاً وغير موزع بشكل عادل بين النساء والرجال، ويقدم دون أجر؛ وهذا من شأنه أن يجعل التكاليف الحقيقية والقيمة الجوهرية في تقديمه غير واضحة ومحجوبة. ومن هذه التكاليف الجهود الجسدية والضغط النفسي والعاطفي، والالتزامات المالية، وفقر الوقت، وضيق في الفرص وإمكانية الوصول للموارد، وهي في مجموعها عوامل تنطوي على احتمالية الإفكار لمقدمي الخدمة. (منظمة العمل الدولية، ٢٠١٨).

عندما تجتمع الأعمال الرعائية غير مدفوعة الأجر مع الأعمال مدفوعة الأجر يتسبب بفقر الوقت للنساء. ويحول دون قدرة العاملات على تلبية احتياجاتهن الأساسية، أو على المشاركة في الأنشطة الاجتماعية والسياسية. (أوكسفام، ٢٠٢٠).

وإن ما تقوم به النساء غالباً من عمل مجهود وغير عادل في قطاع العمل الرعائي غير مدفوع الأجر يحد من قدرتهن على الحصول على عمل بأجر.

وكذلك على نوعية العمل والوظائف المجزية التي يستطيع الوصول إليها. وهذا بالتحديد ما يمكن أن تواجهه النساء عندما لا توفر الدولة وسوق العمل إمكانية الوصول إلى خيارات مجزية لهن. (منظمة العمل الدولية، ٢٠١٨).

تعاني الأمهات من لديهن أطفال أقل من خمس سنوات من «عقوبة وظيفة الأمومة» مقارنة بالآباء. إن مقدار الوقت الذي تخصصه النساء لأعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر يزداد بشكل ملحوظ مع وجود الأطفال الصغار في الأسرة. وينتج عن ذلك ما يمكن تسميته «عقوبة وظيفة الأمومة». في عام ٢٠١٨، كانت أمهات الأطفال الذين تتراوح أعمارهم بين ٥-٠ سنوات يمثلن أدنى معدلات التوظيف (٤٧,٦٪) مقارنة مع الآباء (٨٧,٩٪) وغير الآباء (٧٨,٢٪). ومع نساء غير أمهات من صغار السن (٥٤,٤٪). يتناقض هذا النمط مع «علاوة وظيفة الأبوة». فقد بلغ آباء الأطفال الصغار أعلى نسب العمالة إلى السكان في جميع أنحاء العالم، وفي جميع المناطق مقارنة مع غير الآباء. ومع كل من الأمهات وغير الأمهات. (منظمة العمل الدولية، ٢٠١٨).

الأعمال الرعائية مدفوعة الأجر هي الأعمال التي تتعلق بالعناية بالناس، أو الأعمال المنزلية المدفوعة الأجر. وهي موجودة في القطاعين العام والخاص كالتعليم، والصحة والأعمال الاجتماعية، بالإضافة إلى العمل في المنازل الخاصة. ويعمل في قطاع الأعمال الرعائية مدفوعة الأجر اليوم ١١,٥٪ من قوة العمل عالمياً. تشكل النساء فيها ما يصل إلى ثلثي العاملين في هذا القطاع. (أوكسفام، ٢٠٢٠).

وترى الأعراف أن عمل الرعاية لا يحتاج إلى مهارات

وكنيجة لذلك، فإن العاملات في قطاع الرعاية مدفوع الأجر يعتبرن من أقل الفئات أجراً وتقديراً في الاقتصاد العالمي. وغالباً ما تجد العاملات أنفسهن عرضة للاستغلال في هذه المجالات. (أوكسفام، ٢٠٢٠). بإعتبار أن الأعمال الرعائية هو دور طبيعي تقوم به النساء، وواجب يتحتم عليهن تقديمه، وتتقاضى العاملات في قطاع الرعاية أجوراً أقل بكثير من القطاعات الأخرى التي تتطلب مهارات مشابهة وقدرات مساوية. وتصل الفجوة في الأجر في قطاع الأعمال الرعائية مقارنة بقطاعات أخرى بين ٤٪ و ٤٠٪. كما تميل العاملات في قطاع الرعاية للعمل ساعات أطول في بيئات غير مناسبة. وقد تكون الأعمال الرعائية مجهدة نفسياً وجسدياً، وتتطلب مهارات ومحفزات كبيرة للقيام بها. فضلاً عن تعرض العاملات فيها للعنف والتحرش باعتباره هذا القطاع مكاناً تنتشر فيه هذه الممارسات بشكل كبير. (أوكسفام، ٢٠٢٠).

وإن غياب قيمة مجتمعية ومادية للعمل الرعائي غير مدفوع الأجر بما يستحقه يؤدي إلى تمييز بالأجور، وغياب معايير العمل اللائق وحرمان النساء من الضمانات والحمايات اللازمة في قطاع تحتل النساء فيه أكثر المواقع. وعلاوة على ذلك، فإن مقدمات الرعاية أنفسهن لا تتوافر لهن هذه الخدمة الأساسية كحضانة لأطفالهن والتي غالباً ما يفتقرن إليها؛ بسبب ضعف الأجور المدفوعة لهن، وطول ساعات العمل وغياب الخدمات المساندة لهن. (منظمة العمل الدولية، ٢٠١٨).

وتظهر الدراسات الحديثة أن غياب وجود أماكن لرعاية الأطفال يعتبر تحدياً رئيسياً للنساء في الدخول والاستمرار في سوق العمل. ويعتبر توافر

حضانة لرعاية الأطفال أمراً ضرورياً لتمكين النساء اقتصادياً والمساهمة في النمو الاقتصادي. وتقدم الأعمال الرعائية قيمة كبيرة للمجتمع والاقتصاد في كل أنحاء العالم رغماً عن أنها غير مدعومة من الأنظمة الاقتصادية أو السياسات. ويتم النظر إليها باعتبارها تكلفة عوضاً عن كونها استثماراً. (أوكسفام، ٢٠٢٠).

إن التقدير والاعتراف بمليارات الساعات التي تقضيها النساء يومياً بدون أجر، أو بأجر منخفض في العمل الرعائي، والتأثير على صحة وازدهار المجتمعات والاقتصادات، يمثل خطوة مهمة لإعادة رسم الأولويات لما يجب تقديره واحترابه. وبمثل النظر إلى العمل الرعائي باعتباره استثماراً في الاقتصاد وخطوة أولى مهمة، مما يهدد ويشجع على وضع سياسات أكثر تقدمية للنساء كالأجور العادلة، والتغطية الشاملة في الضمانات الاجتماعية والصحية، وترتيبات عمل مرنة تراعي ظروف العاملات في قطاع الرعاية، وتوفير إجازات مرضية وسنوية. (أوكسفام، ٢٠٢٠).

بحسب تقرير منظمة أوكسفام الدولية، «وقفت الرعاية» (أوكسفام، ٢٠٢٠) فإن أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر، وذات الأجور المتدنية، وانعدام المساواة، وعلى مدى عقود، اقترح الاقتصاد النسوي، والمجتمع المدني، ومناصرو الاقتصاد الرعائي مجموعة من الحلول من أجل إعادة ترتيب أولويات الرعاية، آخذين بعين الاعتبار منظور النوع الاجتماعي. وتم تطوير إطار نظري تبنته منظمة العمل الدولية تحت ما يسمى بالإطار التحويلي ذي النقاط الخمسة؛ (منظمة العمل الدولية، ٢٠١٨).

١. الاعتراف بعمل الرعاية غير مدفوع الأجر.

ويُعد هذا النوع من الأعمال غاية في الأهمية لمجتمعاتنا واقتصادنا وهو يشمل رعاية الأطفال والمسنين والأشخاص ذوي الإعاقة، فضلاً عن الأعمال المنزلية اليومية. تقوم النساء بأكثر من ثلاثة أرباع أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر، وتبلغ القيمة النقدية لتلك الأعمال التي تؤديها النساء أكثر من ١٠,٨ تريليون دولار سنوياً. النقطة الثانية هي الاعتراف بأعمال الرعاية ذات الأجور المتدنية مثل عمل مقدمات الرعاية في الحضانات. والاعتراف أن هذه المهنة لها دور حيوي، ويُعد رافعة أساسية لكل القطاعات الاقتصادية الأخرى.

٢. تقليص عدد الساعات التي يتم إنفاقها على مهام الرعاية من خلال تحسين الوصول إلى الوسائل التي تساعد النساء في إتمام الأعمال المدفوعة وغير المدفوعة الأجر بوقت وجهد أقل. بالإضافة إلى دعم البنية التحتية مثل توفير وسائل نقل عام خفف عبء المشي لمسافات والذهاب إلى السوق وشراء المستلزمات المنزلية والذي يُعد أيضاً جهداً تقوم فيه النساء كجزء من أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر.

٣. إعادة توزيع أعمال الرعاية بصورة أكثر عدلاً على الأسر، وفي الوقت نفسه وتقاسيم المسؤولية حول هذه الأعمال بين المرأة والرجل ومع الدولة وأصحاب العمل. مثل التعديل الذي حصل في الأردن على المادة ٧٢ من قانون العمل المتعلقة بإنشاء حضانات مؤسسية. فقد عكس النص المعدل أن رعاية الأطفال هي مسؤولية الأب والأم معاً، وأن صاحب العمل ملزم بإنشاء حضانة مؤسسية إذا ثبت وجود

عدد من العمال لديهم من الأطفال خمسة عشر طفلاً، أو أكثر. بالإضافة إلى التعديل الذي طرأ على المادة ٤٢ من قانون الضمان الاجتماعي المتعلقة بدعم صندوق الأمومة حيث تستطيع الآن الأمهات العاملات الحصول على دعم مباشر من صندوق الأمومة؛ لمساعدتهن في دفع رسوم اشتراك أطفالهن في الحضانات. ويعكس هذا التعديل مسؤولية كل من الدولة والقطاع الخاص والأسر العاملة المساهمة بالضمان الاجتماعي، تجاه دعم الأم العاملة.

٤. رفع قيمة العمل الرعائي من خلال ضمان وجود ظروف العمل اللائق، وضمان الإنصاف بالأجور، وضمان توفير بيئة عمل داعمة وآمنة ومحفزة للعاملين والعاملات في القطاع الرعائي. وضمان تفعيل التشريعات اللازمة لحماية العاملات وخصوصاً العاملات في المنزل والعاملات المهاجرات.

٥. تنظيم مقدمات الرعاية مثل العاملات في الحضانات أو قطاعات أخرى رعائية والتي تعتبر الأكثر تهميشاً. ضمن تنظيمات عمالية ونقابية ومدنية. تضمن المرجعية لهن بالمطالبة بالحقوق وضمان وصول مطالبهن لصناع القرار، وتفعيل السياسات والخدمات التي تؤثر على حياتهن.

١. جهود "مؤسسة صداقة" في دعم الاقتصاد الرعائي

خلال مشوار "مؤسسة صداقة" بالعمل على دعم المشاركة الاقتصادية العادلة والمتكافئة للنساء، كان هناك عمل منهج مع مجموعات كبيرة من

الناشطات والناشطين. وكذلك المؤسسات الشريكة بشكل مباشر، أو من خلال مساحات مشتركة كان الهدف الرئيسي منها النهوض بواقع عمل المرأة. وتجسير الهوة الهيكلية والحقوقية التي تعطل المشاركة الاقتصادية للمرأة.

وفي ظل التحديات التي فرضتها جائحة كورونا على مناحي الحياة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، وتحديدًا على النساء وعلى مشاركتهن في المساحات العامة. برزت حاجة ملحة لتكثيف العمل الجماعي، وتعزيز دور المجتمع المدني والنشطاء في مراقبة دور الحكومة. وتعزيز المساءلة في تنفيذ الالتزامات الوطنية لدعم حقوق العمل للمرأة. بالإضافة إلى تقوية جهود المناصرة المدنية المتعلقة بحقوق المرأة. وهناك حاجة لرفع صوت النساء العاملات، لا سيما في القطاعات الأكثر هشاشة للمطالبة بحقوقهن. وهذا يتعزز من خلال عمل شامل واستراتيجي بالشراكة بين القطاع المدني والحكومي والخاص.

وهناك ضرورة لتوسيع أطر التعاون بأهمية النهوض بواقع المرأة الاقتصادي في الأردن. وتعزيز الصوت والخطاب المشترك للحفاظ على المكتسبات التي تحققت في العقود الماضية، والسعي لبناء عليها خصوصاً في ظل جائحة عصفت بالعالم وتهدد بإحداث أزمات حقوقية واجتماعية واقتصادية متزايدة، من خلال:

• تعزيز العمل نحو رفع مشاركة المرأة الاقتصادية، وتفعيل القوانين وتعديل البعض الآخر، والعمل على سن قوانين تدعم حقوق المرأة الاقتصادية، وتوسيع مظلات الحماية الاجتماعية.

• العمل مع القطاع الخاص والمجتمع المدني والنقابات العمالية والجهات الحكومية المعنية؛ لإيجاد حلول وآليات تخاطب احتياجات المرأة في العمل المدفوع وغير مدفوع الأجر لضمان توزيع عادل للأعمال وبيئة داعمة وعادلة لعمل المرأة.

• تعزيز الخطاب والوعي العام حول حقوق المرأة الاقتصادية. وأهمية إزالة العقبات الهيكلية التي تحول دون دخولها سوق العمل. وتوسيع النظرة لعمل المرأة. وأهمية توزيع وتخفيف الأعباء الرعائية. وأهمية تنظيم قطاعات العمل غير المنظمة المختلفة للمطالبة بحقوقها.

فيما يلي ملخص لأهم محطات صداقة:

تعديلات المادة ٧٢ ومطالبات بتعديلات تشريعية أخرى لدعم عمل المرأة: باستمرار ضغط وحشد "مؤسسة صداقة" وائلافاتها واستمرار فعاليتها وتكتيكاتها المنهجية. إلى جانب حملاتها النوعية والإعلامية والاجتماعية ومشاوراتها مع الجهات الرسمية المعنية وأصحاب العمل بجميع القطاعات. ولقاءاتها المباشرة مع اللجان البرلمانية المعنية ومع لجنة العمل. عملت "مؤسسة صداقة" منذ عام ٢٠١٤ على الضغط باتجاه تعديل المادة ٧٢ من قانون العمل. وأعلنت لجنة العمل النيابية رسمياً مطلع العام ٢٠١٨ عن نيتها مقترحاً لتعديل المادة ٧٢ وربطها بعدد الأطفال بدلاً من عدد العاملات لتشمل جميع الأسر وتشمل المادة الأباء أيضاً تعزيزاً لبدأ أن المرأة والرجل مسؤولون عن رعاية الأطفال.

بعد نجاح ائتلاف ٧٢ الذي شكلته "مؤسسة صداقة" للضغط على مجلس النواب لتعديل المادة ٧٢، كان

«مؤسسة صداقة» دور في تأسيس خالف حق الذي أطلقته مجموعة من مؤسسات المجتمع المدني والجهات النسوية؛ لرفع مشاركة المرأة الاقتصادية، ودعم بيئة عمل صديقة للمرأة. ولجّح خالف حق بالضغط على الجهات المعنية بعمل تعديلات أساسية على مواد قانون العمل للمساهمة برفع مشاركة المرأة اقتصادياً وتحقيق العدالة لها. وشملت التعديلات إدراج تعريف العمل المرن، وإدراج مبدأ الإنصاف بالأجور وإضافة إجازة الأبوة، وتعديل المادة ٧٢ واستثناء أبناء الأردنيين من تصاريح العمل.

الإطار الوطني للحضانات المؤسسية: فقد تمكنت «مؤسسة صداقة» وبالتعاون مع وزارة العمل ومنظمة العمل الدولية من تطوير إطار وطني للحضانات المؤسسية للتوسع في تطبيق المادة ٧٢ وزيادة انتشار الحضانات المؤسسية يشمل جميع الجوانب التشريعية منها، وتسهيل عملية التسجيل والترخيص، وتقديم نماذج أخرى للحضانات المؤسسية لضمان انتشارها، والمراقبة على نوعية الحضانات وبناء قدرات مقدمات الرعاية، وتقديم الدعم الفني والمادي للمؤسسات والحضانات والحوافز الضريبية للأسر العاملة التي لديها أطفال وكذلك للمؤسسات الملتزمة بتطبيق المادة ٧٢. وفي الوقت نفسه الاستمرار بتوعية الأسر العاملة بحقوقهم، وكسب التأييد حول أهمية الاستثمار بالطفولة المبكرة على المستوى الوطني. (ملحق رقم ١)

المطالبة بإيجاد حوافز ضريبية لرفع مشاركة المرأة الاقتصادية: طالبت «مؤسسة صداقة» بتعديلات على قانون الضريبة من خلال ورقة سياسات بالتعاون مع هيئة الأمم المتحدة للمرأة. قدمت إلى دائرة ضريبة الدخل ومجلس النواب.

واللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة. كان الهدف منها العمل على خلق بيئة ملائمة في سوق العمل للنساء، وخفض مؤسسات القطاع الخاص على الالتزام بتنفيذ متطلبات قانون العمل وعقدت «مؤسسة صداقة» طاولة مستديرة حول أهمية الحوافز الضريبية المتعلقة برعاية الأطفال؛ لرفع مشاركة المرأة الاقتصادية حيث كانت من التوصيات التي خرجت بها ضرورة التعامل الضريبي مع نفقات خدمات رعاية الأطفال بصورة تخفف العبء المادي على المؤسسات الخاصة والأسر العاملة (الأسر مزدوجة الدخل أو الأسر ذات المعيل / المعيلة المنفردة).

تعديل المادة ٤٢ من قانون الضمان الاجتماعي والمرتبطة بتأمين الأمومة: قدمت «مؤسسة صداقة» في عام ٢٠١٨ بالتعاون مع منظمة العمل الدولية ورقة سياسات أشارت بها إلى ضرورة توسيع مظلة الحماية الاجتماعية المرتبطة بتأمين الأمومة واستغلال الفائض من صندوق الأمومة لدعم المرأة العاملة التي لديها أطفال دون الخامسة بعد عودتها من إجازة الأمومة. وكذلك دعم قطاع الرعاية الذي يعتبر رديفاً لعمل المرأة وللمشاركة الاقتصادية. وبعد جولات من المشاورات والعمل المشترك أقرت مؤسسة الضمان الاجتماعي التعديل على المادة ٤٢ من قانون الضمان الاجتماعي في عام ٢٠١٩، الذي ينص على تخصيص نسبة من الاشتراكات لصالح دعم برامج مرتبطة بتأمين الأمومة، من خلال تعديل الفقرة ب من تلك المادة بالنص على أن: «للمؤسسة تخصيص ما نسبته ربع بالمائة من الاشتراكات الشهرية المنصوص عليها في البند (١) من الفقرة (أ) من هذه المادة، لغايات استحداث برامج حماية اجتماعية، مرتبطة بتأمين الأمومة، يتم تخديدها وفقاً لنظام يصدر لهذه الغاية.

قبل ذلك قامت «مؤسسة صداقة» بتنفيذ زيارة تعليمية لوفد حكومي ضم أعضاء من مؤسسة الضمان الاجتماعي وديوان التشريع والرأي ووزارة العمل ووزارة التنمية الاجتماعية لدراسة النموذج الفرنسي لدعم الأسر العاملة والطفولة المبكرة بسياسته بالعمل والحماية الاجتماعية. وكذلك دراسة الدعم المقدم للحضانات والأسر العاملة. تم بعد ذلك عدة مشاورات بين «مؤسسة صداقة» ومؤسسة الضمان الاجتماعي حول كيفية تعديل نظام الحماية الاجتماعية المرتبط بتأمين الأمومة، والذي أقر لاحقاً في عام ٢٠٢٠. ويشمل هذا النظام برامج الحماية الاجتماعية التالية:

- برنامج رعاية الطفل من خلال دور الحضانة.
 - برنامج رعاية الطفل من خلال المنزل.
 - برنامج المساهمة في الكلف التشغيلية لدور الحضانة.
- كما وقعت «مؤسسة صداقة» مذكرة تفاهم في تشرين الثاني ٢٠٢٠ مع المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي؛ بهدف تعزيز العمل المشترك وتوحيد الجهود المبذولة للعمل على تذليل عقبة الوصول إلى خدمة الحضانات لأطفال الأمهات العاملات كعائق أمام دخول المرأة سوق العمل. وجاءت هذه المذكرة في إطار توسيع مظلة الحماية الاجتماعية التي قامت بها مؤسسة الضمان الاجتماعي؛ لتوسيع شمول النساء العاملات، ودعم الحضانات التي تستقبل أطفالهن. وتصب هذه المذكرة في هدف المؤسسة؛ لتفعيل أطر التعاون لغايات تفعيل برنامج دعم الطفل والمساهمة في الكلف التشغيلية للحضانات والعمل على إيصال صوت النساء العاملات وقطاع الرعاية والعاملات فيه خصوصاً فيما يتعلق بموائمة برامج الحماية لاحتياجاتهن.

قدمت «مؤسسة صداقة» الكثير من الجهود في توسيع صندوق الأمومة وتفعيله لغاياته الأصيلة؛ بداية وضعت ورقة سياسات حول كيفية تعديل المادة ٤٢ وطرق صرف الدعم للأمهات، وإقناع مؤسسة الضمان الاجتماعي بضرورة دعم الحضانات أيضاً. وشاركت المعلومات المتعلقة بكلفة إنشاء وتشغيل الحضانات، وظروف عمل الحضانات وأوضاع العاملات بها، وتم تشكيل لجنة برئاسة مؤسسة الضمان الاجتماعي لتطوير معايير وأسس الدعم لبرنامج (رعاية) بحسب النظام المعدل. ضمت في عضويتها أيضاً وزارة التنمية الاجتماعية والمجلس الوطني لشؤون الأسرة ومنظمة العمل الدولية و«مؤسسة صداقة».

نظمت «مؤسسة صداقة» لقاءات عديدة جمعت قيادات قطاع الرعاية في الحضانات مع مؤسسة الضمان الاجتماعي؛ للحدوث عن برنامج (رعاية). ودار النقاش حول تعزيز آليات عمل البرنامج وطرق التقديم له، والاستفادة منه وأثره على استدامة عمل الحضانات خصوصاً في ظل الجائحة. كما تم نقاش أهم التحديات التي قد تواجه الحضانات في التقدم للبرنامج وسبل معالجتها؛ وذلك لأهمية العمل على توسيع مظلة الحماية الاجتماعية لمقدمات الرعاية في الحضانات وأهمية اعتماد الحضانات في الضمان للاستفادة من هذا البرنامج.

وخلال الجائحة نظمت مؤسسة صداقة لقاءين عن بُعد مع مساعد المدير العام لمؤسسة الضمان الاجتماعي للحدوث بشكل موسع حول القضايا التي تتعلق بالحضانات ورياض الأطفال والمدارس فيما يخص برنامج رعاية واستدامة، ولقاء آخر حول

(برنامج رعاية) المتعلق بالدعم المباشر للأمهات العاملات، أو صاحبات الحضانات.

التأثير على الخطاب العام: جعل قضية الحضانات قضية رأي عام بتسليط الضوء على أسباب عزوف المرأة عن العمل والمعوقات الهيكلية التي تؤثر على ضعف مشاركتها الاقتصادية، وارتفاع البطالة عند المرأة الحاصلة على شهادة جامعية والتي تعشير الحضانة مطلبها الأساسي للدخول إلى سوق العمل. وفي هذا السياق طورت «مؤسسة صداقة» إطار وطني للحضانات المؤسسية لجعل الحضانة سلعة عامة متداولة ومتوافرة لكل الأسر العاملة في الأردن.

وبشكل مواز استخدمت «مؤسسة صداقة» الإعلام الاجتماعي، ومنصات التواصل الاجتماعي ومدوناتها، ومختلف وسائل الإعلام المكتوبة والمرئية والسموية؛ لعمل حملات إعلامية وطنية منبهة حول أهمية توفير الحضانات، وأهمية عمل المرأة، وتعزيز مشاركتها الاقتصادية، ونشر استراتيجية ورؤية «مؤسسة صداقة» في توفير بيئة داعمة لعمل المرأة، والتركيز على حقوق المرأة العاملة، وأهمية دعم الأسرة العاملة.

عملت «مؤسسة صداقة» أيضا على إبراز قضية الحضانات في التقارير الدولية الأمية للمتابعة على الاتفاقيات الدولية ولدى اللجنة الأمية المعنية بإحراز التقدم للنساء حول إتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة «سيداو» في العامين ٢٠١٢ و ٢٠١٧ والاستعراض الدولي الشامل عام ٢٠١٦ و عام ٢٠١٨ وغيرها من المشاركات الدولية والعربية المهمة التي ساهمت بتسليط الضوء على قضية

الحضانات وأهميتها لدخول النساء سوق العمل، واستقرار الأسرة الوظيفي، وحول جهود «مؤسسة صداقة» في إبراز القضية، وجعلها قضية رأي عام لدعم المرأة وحقوقها بالعمل.

نشر المعرفة وتطوير الدراسات: اعتمدت «مؤسسة صداقة» على مجموعة من الدراسات التي تعد الأولى من نوعها في الاقتصاد الرعائي. أحد أهم هذه الدراسات هي دراسة الحضانات المؤسسية في مكان العمل: «قطاع الاتصالات كدراسة حالة» ٢٠١٦. بالتعاون مع منظمة العمل الدولية، فقد ساعدت هذه الدراسة في فهم توجهات الأسر العاملة، ومدى أهمية وجود حضانات مؤسسية داخل مكان العمل. وفي المقابل قامت «مؤسسة صداقة» بعمل دراسة جدوى لإنشاء شركة حضانات وتعميم الحضانة المؤسسية كسلعة عامة بالتعاون مع منظمة العمل الدولية، ٢٠١٧؛ لإعطاء صورة أوضح حول تكلفة إنشاء حضانات مؤسسية في مكان العمل.

نفذت «مؤسسة صداقة» دراسة حول نماذج الحضانات المؤسسية التي اعتمدت بالإطار الوطني للحضانات المؤسسية والتي ستعتمد بتعليمات المادة ٧٢ من قانون العمل بالتعاون مع منظمة العمل الدولية (٢٠١٧)، والتي قدمت مختلف النماذج الممكنة لأشكال الحضانات المختلفة التي يمكن اعتمادها في الأردن، وتبيان إيجابيات وسلبيات كل منها. كما تمت الاستعانة بدراسة حول الحضانات المنزلية، وكيفية تطبيقها في الأردن بالتعاون مع منظمة GIZ (٢٠١٧)، التي تقدم نموذجا من نماذج الحضانات التي يمكن اعتمادها في الأردن، بعد العمل على تنظيمها، ووضع أسس ترخيصها ومراقبتها ومتابعتها.

من جانب آخر، تم الاعتماد على ورقة سياسات حول «أهمية الحوافز الضريبية المتعلقة برعاية الأطفال لرفع مشاركة المرأة الاقتصادية» بالتعاون مع هيئة الأمم المتحدة للمرأة، ٢٠١٨، التي ألقت الضوء على أثر تقديم الحوافز الضريبية من الدولة لأصحاب العمل التي من شأنها أن تسهل وتعزز عمل المرأة، وانعكاسها على مشاركتها الاقتصادية.

كما أجرت «مؤسسة صداقة» دراسة حول معوقات دخول المرأة لسوق العمل باستخدام منهجية مجموعات النقاش المركزة في القويسمة - عمان الشرقية، وفي بلدية الحسا في الجنوب بالتعاون مع هيئة الأمم المتحدة للمرأة، ٢٠١٨. حيث أعطت هذه الدراسة فكرة أكثر وضوحا حول المعوقات من وجهة نظر النساء أنفسهن. بالإضافة إلى عدة دراسات عن أوضاع مقدمات الرعاية قبل جائحة كورونا وخلالها وتم ذكرها في جزئية منهجية التقرير، وستتم مناقشتها في الفصول الآتية؛ جنبا للتكرار.

مجلس عمل المرأة: بمناسبة يوم المرأة العالمي، ومرور عشر سنوات على انطلاق «مؤسسة صداقة» أطلقت المؤسسة «مجلس عمل المرأة» وهو جمع سيكون بمثابة منبر يجمع الشركاء والشريكات كقوة مؤثرة في مسار ملف عمل النساء في الأردن؛ لإحداث التغيير حول الحقوق الاقتصادية، ويضم في عضويته أكثر من ٢٣ شخصا و ٩ مؤسسات معنية بملف حقوق المرأة.

الإطار الوطني للنقل العام: وفي ظل ما ذكر سابقا عن أهمية النقل العام لتحسين مشاركة المرأة الاقتصادية، وضعت «مؤسسة صداقة»

ووزارة النقل، ومنظمة الأمم المتحدة للمرأة «UN Women» الإطار الوطني للنقل العام من منظور النوع الاجتماعي. لإدماج سياسات النوع الاجتماعي في سياسات النقل العام؛ بهدف إزالة العوائق أمام المرأة لاستخدام المواصلات العامة، وتعزيز وجودها في العمل في هذا القطاع، وتحسين الخدمة ورفع مشاركتها الاقتصادية. ويأتي الهدف من إطلاق الإطار إلى وضع خارطة طريق أمام الجهات المعنية بالنقل العام، وتحديد أدوارها في تنفيذ بنوده التي سنؤطر جميع الجهود الوطنية الساعية إلى تذليل النقل كعقبة أمام الوصول إلى الفرص التعليمية والاقتصادية والاجتماعية لجميع المستخدمين والمستخدمات.

يستند الإطار على توحيد الجهود الوطنية التي تعمل على ملف النقل العام؛ عبر إدماج النوع الاجتماعي المبني على العدالة الاجتماعية والمساواة لتحسين تجربة المرأة المستخدمة لوسائل النقل العام، ورفع استخدام النساء لمنظومة المواصلات العامة؛ وعبر إزالة العقبات أمام استخدام المرأة للنقل العام، من خلال تعزيز فاعلية الخدمة، وتقليل الوقت المستغرق للنقل، وتقليل التكلفة، وتعزيز السلامة والأمن والجودة والموثوقية. ونذكر هنا أهم محاور الإطار الوطني للنقل العام من منظور النوع الاجتماعي.

١. **الإطار التشريعي:** مجموعة القوانين والأنظمة والسياسات التي تحكم منظومة النقل العام التي يجب أن تكون مراعية للنوع الاجتماعي لتلبي احتياجات المرأة المستخدمة للنقل العام، وتكفل حقها في تنقل عادل وآمن يكفل حقوقها ويحميها وأهمها قانون النقل العام.

٢. **إدماج النوع الاجتماعي في استراتيجية هيئة تنظيم النقل البري:** استراتيجية هيئة تنظيم النقل البري هي المظلة الشاملة التي تنضوي تحتها مشاريع البنى التحتية والإجراءات التنظيمية للقطاع التي تعمل لتنفيذها الجهات المعنية بقطاع النقل العام. وضمن إدماج النوع الاجتماعي في هذه الاستراتيجية الوطنية سيضمن عدالة في الإجراءات والخدمات وفي مشاريع البنى التحتية الكبرى في القطاع.

٣. **رفع كفاءة القائمين على النقل العام من ضمنهم صنّاع القرار، ومشغلون، وعاملون وجهات تنفيذية:** إن تنفيذ الإطار الوطني يقع على عاتق الكوادر البشرية في الجهات المعنية الرسمية منها والخاصة؛ الأمر الذي يستلزم رفع كفاءة وتدريب لكادر وزارة النقل. وهيئة تنظيم النقل البري من جانب، والمشغلين والعاملين في القطاع من جانب آخر؛ وذلك لتعزيز أهمية إدماج النوع الاجتماعي في عملية التخطيط والتنفيذ والتقييم لوضع أنظمة داخلية وإجراءات تراعي الاحتياجات العملية والاستراتيجية للمرأة المستخدمة للنقل العام. واتخاذ الإجراءات اللازمة لذلك.

٤. **تنفيذ مدونة قواعد السلوك الأخلاقي والمهني للمستخدمين والمشغلين والعاملين في مرافق ووسائل النقل العام:** إن الالتزام بتنفيذ المدونة التي استحدثتها وزارة النقل سيرتقي بالسلوكيات العامة التي تمارس خلال التنقل باستخدام وسائل النقل العام. والحد من الممارسات السلبية وصولاً لمنظومة نقل

عام آمنة تتميز بالتنوع لجميع مستخدميها. كما ستضمن المدونة مواجهة التمييز والعنف والتحرش بجميع أشكاله. ووضع حد للعنف الذي قد يقع على الركاب، وخصوصاً الفئات المهمشة من مستخدمي النقل العام.

٥. **العمل على تهيئة بيئة داعمة وأمنة ومناسبة لعمل المرأة في قطاع النقل العام:** إن مواءمة بيئة العمل في قطاع النقل لاحتياجات المرأة العاملة. وتهيئتها لها سيفتح المجال أمام دخول المرأة هذا القطاع والاستمرار فيه من ناحية، وسيضمن وصولها إلى مواقع صنع القرار من ناحية ثانية؛ الأمر الذي سيعزز من وضع وتفعيل السياسات التي تراعي النوع الاجتماعي. واحتياجات المرأة العاملة في القطاع والمستخدم لخدماته.

٦. **التوعية والتثقيف، ورفع صوت المرأة المستخدمة للنقل العام:** إن تعزيز الخطاب العام حول أهمية النقل العام وأثره المباشر على رفع مشاركة المرأة الاقتصادية؛ سيساهم في وضع وتنفيذ السياسات والإجراءات التي تسهل استخدام المرأة للنقل العام. وتراعي احتياجاتها وتلبي مطالبها. كما ستسهم الحوارات الوطنية المباشرة في نشر الوعي حول أهمية مراعاة النوع الاجتماعي في منظومة النقل العام. كما أن إشراك الحملات الوطنية والجهات المدنية المعنية بحقوق المستخدمين والمستخدمات سيرفع صوت المرأة المستخدمة للمطالبة بحقوقها. وجعلها جزءاً من صنع القرارات التي تحكم وتحسن من تجربتها اليومية في التنقل.

اعتمدت "مؤسسة صداقة" على مجموعة من الدراسات التي تعد الأولى من نوعها في الاقتصاد الرعائي. أحد أهم هذه الدراسات هي دراسة الحضانات المؤسسية في مكان العمل؛ «قطاع الاتصالات كدراسة حالة» ٢٠١٦. بالتعاون مع منظمة العمل الدولية. فقد ساعدت هذه الدراسة في فهم توجهات الأسر العاملة. ومدى أهمية وجود حضانات مؤسسية داخل مكان العمل. وفي المقابل قامت "مؤسسة صداقة" بعمل دراسة جدوى لإنشاء شركة حضانات وتعميم الحضانات المؤسسية كسلعة عامة بالتعاون مع منظمة العمل الدولية. ٢٠١٧؛ لإعطاء صورة أوضح حول تكلفة إنشاء حضانات مؤسسية في مكان العمل.

نفذت "مؤسسة صداقة" دراسة حول نماذج الحضانات المؤسسية التي اعتمدت بالإطار الوطني للحضانات المؤسسية والتي ستعتمد بتعليمات المادة ٧٢ من قانون العمل بالتعاون مع منظمة العمل الدولية (٢٠١٧). والتي قدمت مختلف النماذج الممكنة لأشكال الحضانات المختلفة التي يمكن اعتمادها في الأردن. وتبيان إيجابيات وسلبيات كل منها. كما تمت الاستعانة بدراسة حول الحضانات المنزلية، وكيفية تطبيقها في الأردن بالتعاون مع منظمة GIZ (٢٠١٧). التي تقدم نماذجاً من نماذج الحضانات التي يمكن اعتمادها في الأردن. بعد العمل على تنظيمها. ووضع أسس ترخيصها ومراقبتها ومتابعتها.

من جانب آخر. تم الاعتماد على ورقة سياسات حول «أهمية الحوافز الضريبية المتعلقة برعاية الأطفال لرفع مشاركة المرأة الاقتصادية» بالتعاون مع هيئة الأمم المتحدة للمرأة، ٢٠١٨. التي ألقت الضوء على

أثر تقديم الحوافز الضريبية من الدولة لأصحاب العمل التي من شأنها أن تسهل وتعزز عمل المرأة. وانعكاسها على مشاركتها الاقتصادية.

كما أجرت "مؤسسة صداقة" دراسة حول معوقات دخول المرأة لسوق العمل باستخدام منهجية مجموعات النقاش المركزة في القويسمة- عمان الشرقية. وفي بلدية الحسا في الجنوب بالتعاون مع هيئة الأمم المتحدة للمرأة، ٢٠١٨. حيث أعطت هذه الدراسة فكرة أكثر وضوحاً حول المعوقات من وجهة نظر النساء أنفسهن. بالإضافة إلى عدة دراسات عن أوضاع مقدمات الرعاية قبل جائحة كورونا وخلالها وتم ذكرها في جزئية منهجية التقرير. وستتم مناقشتها في الفصول الآتية؛ تجنباً للتكرار.

البيئة التشريعية المحيطة بعمل المرأة وبتوفير أماكن لرعاية أطفال الأسر العاملة



٢. البيئة التشريعية المحيطة بعمل المرأة وبتوفير أماكن لرعاية أطفال الأسر العاملة

أ. السياسات والاستراتيجيات والالتزامات المرتبطة بعمل المرأة والطفولة المبكرة

تواجه المرأة الأردنية العديد من التحديات التي تقف عائقاً أمام عمل المرأة. وناقش هنا السياسات والقوانين والتعليمات المرتبطة بعمل المرأة. وتلك المتعلقة بقطاع الرعاية والطفولة المبكرة. نستند على الاستراتيجيات الوطنية التي تؤكد أهمية الاستثمار بالطفولة من خلال دعم توافر الحضانات وخدمات الرعاية للأطفال. وتحسين نوعيتها. وتأهيل كادرها. كذلك إلى أهمية تشغيل وتوظيف النساء. والتصدي للبطالة بين صفوفها. ورفع مشاركة المرأة الاقتصادية؛ لما له من عائد تنموي واقتصادي واجتماعي. وتؤكد أهمية المادة ٧٢ و٤٢ لدعم مشاركة المرأة الاقتصادية ودعم الاقتصاد الرعائسي. مع ضمان تفعيلها وضمها التوسع بالمادة ٤٤ لتشمول جميع النساء في سوق العمل وجميع الحضانات بكل نماذجها.

ونلقى الضوء على قطاع الحضانات وهشاشته من حيث تذبذب دخله. وعدم استدامته. وتراكم المصاريف والقروض عليه في ظل غياب الدعم الحكومي له. إضافة إلى غياب التشريعات المتعلقة بحقوق العاملات. إذ إن العاملات في قطاع الرعاية غالباً ما يكن معرضات إلى ظروف عمل غير لائقة لا تحترم حقوقهن الإنسانية. أو لا توفر لهن أي نوع من الحماية الاجتماعية مثل شمولهن بالضمان والتأمين الصحي وغيرها.

التعامل مع قطاع الحضانات على أنه قطاع استثماري وليس قطاعاً حيويًا داعماً وريفاً لكل القطاعات الاقتصادية الأخرى أمر يصب في النظرة لعمل المرأة وللاقتصاد الرعائسي؛ الأمر الذي يجعل توفير الدعم المالي والقانوني ومهنة القطاع أمراً حتمياً؛ وذلك من خلال بلورة الدور الحكومي. وعلى رأسهما دور وزارة التنمية الاجتماعية. ووزارة العمل. ومسؤوليتهما عن القطاع والعاملات فيه.

هناك مسؤولية ملقاة على الدولة في تحمل الأعباء الرعائية والتخفيف منها على النساء من خلال الالتفات للقطاعات المرتبطة تقليدياً بالنساء. وخصوصاً الآن وفي ظل جائحة كورونا من خلال إنشاء صندوق دائم لدعم قطاع الحضانات؛ لضمان استدامة قطاع الرعاية. وتغطية الالتزامات من أجور ورواتب وقروض وإيجارات. ورصد الميزانيات المطلوبة لذلك. والعناية بالطفولة المبكرة وخدمات الرعاية عبر تقديم دعم نقدي مباشرة لصاحبات الحضانات ولخدمات الرعاية الأكثر هشاشة. واللجوء إلى الموازنات الحكومية ومن ضمنها ميزانية سجل الجمعيات لدعم صاحبات الحضانات المسجلين لدى وزارة التنمية الاجتماعية؛ لضمان استدامة القطاع دعماً لعمل المرأة. واستثماراً بالطفولة المبكرة.

١.٢. الاستراتيجيات الوطنية للتشغيل ٢٠٢٠-٢٠١١

وبحسب الاستراتيجية. فغالبا ما تجد الإناث أنفسهن يبدلن الدخل من العمل بكلفة العناية بالأطفال. والنتيجة هي أن قسماً أكبر من رواتب الإناث يبقى مرتبطاً بمسؤوليتهن الأسرية. واللاتي يحتجن للنظر في ترتيبات حضانة الأطفال. أو الاعتماد على الأقارب أو على مدبرة منزل مدفوعة الأجر.

أيضاً تستند الاستراتيجية إلى حقيقة صعوبة الاعتماد على الأقارب؛ بسبب ضعف هيكل الأسرة الممتدة وبالمقابل الاعتماد على مديرة منزل قد يكون باهظ التكاليف. وكثيراً ما تواجه الأسر مخاوف تتعلق بالجودة والأمان في الحضانة؛ ولهذا فإن كانت كلفة حضانة الأطفال ضمن الموازنة المستطاعة، فإن ذلك سيكون متناسباً مع الدخل الشهري للأسر. ويوفر للأطفال بيئة صحية للتعليم. كما أن توافر دور الحضانة واستخدماتها سيوفر فرص عمل للإناث في هذا القطاع. وأكدت الاستراتيجية أن وزارة التربية والتعليم قادرة على توسيع التعليم الإلزامي إلى عمر خمس سنوات. ولنسن الرابعة في العقد المقبل. حتى لا تكون برامج حضانة الأطفال فقط للأسر التي تستطيع أن تتحمل تكاليف الحضانة الخاصة، بالإضافة إلى أن القطاع الخاص والحكومي يمكنهما أداء دور مهم في توفير حضانة مؤسسية ورعاية الأطفال.

أخذين بعين الاعتبار بأن الغالبية الكبرى من الأسر لا تستطيع أن تتحمل كلف إحقاق الأطفال بالحضانة أشارت الاستراتيجية إلى ضرورة وجود برنامج وطني لتعزيز نشر الحضانة كأفضل آلية لتنمية الطفولة وتوفير التعليم للأطفال بشكل مستمر. وأكدت ضرورة دعم توافر حضانة القطاع الخاص كأساس لتوفير مستوى عالٍ من الرعاية والتعليم للأطفال الأسر من ذوي الدخل المنخفض والمتوسط. واقترحت الاستراتيجية الوطنية للتشغيل ٢٠٢٠/٢٠١١ برنامجاً للتوسع في التعليم ما قبل المدرسة حتى يكون متاحاً لـ ٥٠٪ من الأطفال في الفئة العمرية ٤-٦ سنوات مع عام ٢٠١٢ و ٦٠٪ لعام ٢٠١٧ وكان الهدف جعله إلزامياً للفئة العمرية ٥ سنوات فما فوق في عام ٢٠١٥. وللغاية العمرية ٤ سنوات فما فوق عام ٢٠٢٠.

وتشدد الاستراتيجية على المنافع المرجوة من تحسين مهارات الأطفال التعليمية والاجتماعية. وأن التعليم المبكر للأطفال سيكون له تأثير مباشر على مشاركة الإناث في القوة العاملة. كما أنه سيزيد من قدرتهن على الحركة وإتاحة الخيارات لهن (احتمال تسجيل الأطفال في حضانات قريبة من مكان العمل أو العمل من المنزل).

٢٠١٦-٢٠٢٥. استراتيجية تنمية الموارد البشرية

وضعت الاستراتيجية هدفاً لها بحلول عام ٢٠٢٥ وهو «التأكد من حصول جميع الأطفال على تعليم مبكر عالي الجودة، وتجارب تساهم في تطويرهم والارتقاء بجاهزيتهم للالتحاق بمرحلة التعليم الأساسي؛ ومن ثم تؤمن لهم الحياة الصحية والرفاهية في المستقبل». ولقد خلصت اللجنة الوطنية لتنمية الموارد البشرية في دراستها، إلى أن قطاع التعليم المبكر وتنمية الطفولة يعاني من اختلالات عدة تشمل محدودية فرص الالتحاق، ومستوى المشاركة والجودة، تنحصر فيما يلي:

- مستوى التفاعل والمشاركة لدى الأسر والمجتمع في نشاطات التعليم المبكر وتنمية الطفولة الرسمية وغير الرسمية دون المستوى المطلوب.
- مستويات منخفضة من المشاركة في برامج التعليم المبكر وتنمية الطفولة الرسمية، وخاصة في دور الحضانة ورياض الأطفال.
- مرافق سيئة وتعليم متدنٍ الجودة. وعدم توافر منهج رسمي أو التدريس بمنهج قديم أو محدودة الاستخدام.

- نقص الاستثمار في التعليم المبكر وتنمية الطفولة على المستويات الوطنية أو المحلية.
- معرفة وتوجهات وممارسات لا تعزز العلاقة بين صحة الأطفال والتغذية من جهة. والتعليم المبكر والطفولة المبكرة من جهة أخرى.

وجاءت توصيات اللجنة الوطنية لتنمية الموارد البشرية بإصلاح التعليم المبكر وتنمية الطفولة لتحقيق النتائج التالية:

بالنسبة للأردن:

- معدلات عالية في تقييم أدوات التنمية المبكرة.
- معدلات عالية في تقييم القدرة على الحساب. والقدرة على القراءة في الصفوف الأولى.
- النسبة المئوية لدرجات الدراسة الدولية للرياضيات والعلوم وبرنامج التقييم الدولي للطلاب تماثل تلك الموجودة في البلدان المرجعية (المجاورة والإقليمية والدولية) أو يقوم الأردن برفع الدرجات إلى مستويات مستهدفة محددة.
- كل التعليم المقدم في السنوات المبكرة يلبي التوقعات العالمية من ناحية الجودة.
- المساواة بين الجنسين. ومشاركة المزيد من الإناث في القوة العاملة.
- يتم تنسيق جهود التعليم في الطفولة المبكرة بصورة جيدة بين جميع الأطراف المعنية؛ بغية تحقيق أكبر تأثير ممكن.

بالنسبة للأطفال:

- يتمكن جميع الأطفال من الحصول على البرامج التعليمية ذات الجودة العالية (دور الحضانة، KG1 - KG2) والخدمات مثل الرعاية الصحية، والغذاء، والدعم النفسي والاجتماعي.
- يتم تعليم جميع الأطفال من مدرسين مؤهلين، ومن خلال مناهج حديثة تجمع بين القراءة والكتابة والحساب. وفرص ممارسة الألعاب التي تنمي الخيال؛ من أجل تنمية المهارات الاجتماعية والعاطفية ضمن بيئة آمنة وصحية.
- يتم إعداد جميع الأطفال إعداداً كاملاً للمرحلة الرسمية الأولى في حياتهم الدراسية والاجتماعية. وتزويدهم بالمهارات والمعارف وتوقعات النجاح.
- يحظى جميع الأطفال ببيئة منزلية محفزة إدراكياً وداعمة عاطفياً.
- حقوق جميع الأطفال ستظل محمية ومصونة من خلال تطبيق السياسات والبرامج لدعم الأطفال وعائلاتهم.
- انخفاض نسبة التغيب عن العمل من الوظائف؛ بسبب توافر الرعاية المطلوبة للأطفال لديهم.
- تحسين المؤهلات العلمية وإنتاجية العمال والعاملات؛ نتيجة لوجود التعليم في الطفولة المبكرة القوي الذي يدعم حياتهم.

بالنسبة لأصحاب العمل:

بالنسبة للمعلمين والمعلمات، ومقدمات الرعاية، والعاملين في مجال الصحة:

- التدريس في مجال التعليم في الطفولة المبكرة هو مهنة معترف بها ومحترمة.
- يُحصل المعلمون والمعلمات في مجال التعليم في الطفولة المبكرة على الحوافز المناسبة.
- يستلقى المعلمون والمعلمات في مجال التعليم في الطفولة المبكرة التدريب ذا الجودة العالية قبل الخدمة وثناءها، إضافة إلى الإشراف والرعاية المناسبين.

- يشارك المعلمون والمعلمات في التعليم في الطفولة المبكرة في تقاسم أفضل الممارسات والأفكار

- يعي المعلمون والمعلمات في التعليم في الطفولة المبكرة صعوبات التعلم والإعاقات الجسدية، ويستطيعون التمهيد لتشخيصها المبكر.

- يُحصل المعلمون والمعلمات في مجال الصحة في مراكز الأسرة والطفل على التدريب والدعم.

بالنسبة للمجتمع:

- تدرك الأسرة والمجتمع أهمية التعليم في الطفولة المبكرة.

- يستطيع جميع الأهالي الحصول على خدمات ما قبل وما بعد الولادة، وبرامج تربية الأطفال.

- تتشارك المجتمعات مع مقدمي التعليم في الطفولة المبكرة من أجل تحسينه.

- يُحصل الآباء والأمهات العاملون على دعم التعليم في الطفولة المبكرة من أرباب عملهم.

وقد حددت اللجنة الوطنية لتنمية الموارد البشرية خمسة أهداف استراتيجية للتصدي للتحديات الرئيسية التي نواجهها في مجال التعليم المبكر وتنمية الطفولة لتحقيق المخرجات التي نسعى لها.

كما حددت الاستراتيجية الوطنية لتنمية الموارد البشرية أهدافاً لزيادة نسبة الالتحاق في رياض الأطفال والحضانات تتضمن ما يلي:

رفع نسبة الالتحاق في الروضة ٢ (عمر ٥ سنوات) ١٠٠٪ في عام ٢٠٢٥ من ٦٠٪ في ٢٠١٥

رفع نسبة الالتحاق في روضة ١ (عمر ٤ سنوات) ٣٥٪ في عام ٢٠٢٥ من ١٨٪ في ٢٠١٥

رفع نسبة الالتحاق في حضانات الأطفال (عمر صفر - ٤ سنوات) ٢٠٪ في عام ٢٠٢٥ من ٣٪ في ٢٠١٥

كما تعهدت الاستراتيجية على تدريب العاملين والعاملات في رياض الأطفال والحضانات، وإنشاء هيئة تفتيش للحضانات.

أ.ب. تحديات الطفولة المبكرة في الأردن

أثبتت الأبحاث الدولية أهمية تنمية الطفولة المبكرة كأساس للتعليم والأداء المستقبلي، وإذا تم إهمال التنمية والتعليم في السنوات الخمس الأولى:

يمكن أن يؤدي ذلك إلى تأثيرات سلبية طويلة الأمد. وقد تكون دائمة على التعليم والصحة والاقتصاد؛ مما يشكل كلفة عالية للفرد والمجتمع.

وتُعد عملية توفير التعليم المبكر للأطفال للأسر الفقيرة من أهم السبل للخروج من حلقة الفقر. لكن إذا لم تتخذ الإجراءات اللازمة سيؤدي ذلك إلى استدامة الفقر عند هذه الأسر. والأبحاث الدولية تشير إلى أن عوائد الاستثمار في التعليم والتنمية المبكرة للأطفال أعلى من عوائد الاستثمار للأطفال في السنوات اللاحقة أو للبالغين.

فإن زيادة الاستثمار في خدمات الرعاية سينتج ١٢٠ مليون وظيفة إضافية ضمن اقتصاد الرعاية الاستراتيجية. و ١٤٩ مليون وظيفة غير مباشرة في القطاعات الأخرى. وذلك بحلول عام ٢٠٣٠. (منظمة العمل الدولية، ٢٠١٩).

وبحسب الاستراتيجية الوطنية للتنمية البشرية ٢٠١٦ - ٢٠٢٥ فإن الأردن يواجه عدداً من التحديات فيما يخص الطفولة المبكرة منها:

إتاحة الفرص: إن خدمات التعليم المبكر وتنمية الطفولة غير متاحة لعدد كاف من الأطفال. فعلى الرغم من زيادة نسبة الالتحاق بالمرحلة الثانية من رياض الأطفال (KG2)، فما زالت هناك حاجة ماسة لتوفير ٢٨٠٠ غرفة صفية؛ بغية إتاحة فرص التعليم لجميع الأطفال الذين تتراوح أعمارهم بين ٥ و ٦ سنوات. أما بالنسبة لمعدلات الالتحاق بالمرحلة الأولى من رياض الأطفال (KG1) التي يوفرها القطاع الخاص بشكل منفرد تقريباً، فتبلغ نحو ١٨٪، بينما تبلغ نسبة الالتحاق بخدمات الحضانات ٣٪ فقط.

الجودة: لا تترقى كفاءة المعلمين والمعلمات والقائمين على رعاية الأطفال للمستوى المطلوب. كما أن البيئة التي يعملون فيها تحتاج لكثير من التحسينات. ويعود السبب جزئياً لمحدودية تمويل قطاع التعليم المبكر وتنمية الطفولة، ولا تستقطب برامج الدراسات الجامعية المتخصصة لتدريب المعلمين والمعلمات والقائمين على رعاية الأطفال الكفاءات العالية. كما أن القوى العاملة المختصة بتقديم الخدمات التعليمية والصحية والاجتماعية المرتبطة بالتعليم المبكر وتنمية الطفولة لا تنلقى التدريب الكافي لأي من مرحلتها ما قبل الخدمة وخلال الخدمة، الذي يُعد ضرورياً لتزويدهم بأفضل التقنيات الكفيلة بتلبية ومواكبة احتياجات الأطفال الذين يعملون على رعايتهم، فضلاً عن ذلك، لا يتوافر منهاج دراسي موحد للمرحلة الأولى كما أن منهاج خدمات الحضانات قد أصبحت قديمة، وهناك مستوى متدنٍ للبيئة المحيطة ووسائل الإيضاح التعليمية في العديد من منشآت رياض الأطفال والحضانات (الوسائل والأدوات التعليمية).

المساءلة: لا يوجد تنسيق كاف بين المؤسسات الحكومية والجهات المعنية ذات العلاقة بالتعليم المبكر وتنمية الطفولة، كما أن المسؤولية الرسمية لمرحلتها رياض الأطفال والحضانات في الأردن غير موحدة ومشتتة بين الوزارات، والنشريات لا يتم تفعيلها والالتزام بتطبيقها. كما أن هناك محدودية في جمع البيانات والإحصاءات، وغياب إطار تنظيمي شامل للرقابة والتنقيح.

الابتكار: عدم بذل جهود جادة للاستفادة من التكنولوجيا والإعلام لتطوير خدمات التعليم المبكر وتنمية الطفولة.

الوعي: ما زالت خبرات وسلوكيات وممارسات أولياء الأمور تجاه التعليم المبكر وتنمية الطفولة بحاجة إلى التغيير؛ إذ يجب رفع مستوى وعيهم حول أهمية وكيفية توفير بيئة داعمة للتعليم المبكر الرسمي وغير الرسمي في المنزل. فضلاً عن أهمية الربط بين الجوانب الصحية والغذائية والتعليمية في مرحلة الطفولة المبكرة. كما ينبغي العمل على مواجهة العنف ضد الأطفال. والأعداد المرتفعة للأطفال الذين يعانون من الإهمال والعقوبات العنيفة.

٢ب١. عائدات الاستثمار في الطفولة المبكرة

توصلت الدراسات الدولية إلى أن كل دولار يستثمر في رعاية الطفولة المبكرة والتعليم؛ ستنجم عنه

عائدات خاصة واجتماعية تقدر بـ ٦ إلى ١٧ دولاراً (البنك الدولي ٢٠١٥). أما بالنسبة للأردن. فوجد أن كل دولار ينفق على تعليم ورعاية الطفولة المبكرة سيحقق عائدات تقدر بـ ٩ دولارات تنعكس على شكل فوائد في سوق العمل.

توصلت الدراسات الدولية إلى أن كل دولار يستثمر في رعاية الطفولة المبكرة والتعليم؛ ستنجم عنه عائدات اقتصادية واجتماعية تقدر بـ ٦ إلى ١٧ دولاراً. (البنك الدولي ٢٠١٥).

أما بالنسبة للأردن. تم تطوير السيناريو استناداً على توصية استراتيجية تنمية الموارد البشرية؛

جدول رقم ٢: أهداف استراتيجية للتصدي للتحديات الرئيسية التي نواجهها في مجال التعليم المبكر وتنمية الطفولة

إتاحة الفرص	يهدف ضمان تطوير البنية التحتية لقطاع التعليم المبكر وتنمية الطفولة في الأردن وتوفير فرص وصول جميع الأطفال في الأردن لمستوى أساسي من الخدمات في هذا القطاع
الجودة	أ. مراجعة الأطر العامة لمعايير تقييم الطلبة والمناهج لمرحلتى رياض الأطفال والحضانة وتطويرها ب. تحسين نوعية القوى العاملة في التعليم المبكر وتنمية الطفولة وزيادة حجمها
المساواة	تعزيز المساواة والتنسيق على جميع المستويات في نظام التعليم المبكر وتنمية الطفولة
الابتكار	اتباع أساليب مبتكرة لإحداث تغييرات إيجابية في نظام التعليم المبكر وتنمية الطفولة
أنماط التفكير	تكثيف جهود الأهالي لدعم التعليم والصحة والتغذية والحماية الاجتماعية في المنزل والمدرسة

وهي توفير الرعاية والتعليم للأطفال حتى عمر ٣ سنوات من مرحلة الطفولة المبكرة. حيث استخلص أن كل دولار ينفق على تعليم ورعاية الطفولة المبكرة في إطار هذا السيناريو سيحقق عائدات تقدر بـ ٩ دولارات. تنعكس بشكل عوائد وفوائد اقتصادية وصحية واجتماعية.

إن حصول الأطفال على فرص رعاية الطفولة المبكرة والتعليم سيحقق الفوائد التعليمية والصحية والاقتصادية والاجتماعية التالية بحسب دراسة مؤسسة الملكة رانيا. ٢٠١٧:

- زيادة متوسط التحصيل العلمي في المرحلتين الثانوية والجامعية. بمقدار ٠,٧ سنة. وقد كانت نتائج الاختبارات مصدر هذه النتيجة؛ فقد سجل الطلبة الذين التحقوا بمرحلة ما قبل المدرسة نتائج في الصفوف الأولى لمادتي القراءة والرياضيات. نسبة أعلى بلغت ١٠ - ١٣٪ من نتائج أولئك الأطفال الذين لم يلتحقوا بمرحلة ما قبل المدرسة.
- ارتفاع متوسط العمر المتوقع نحو سنة واحدة. وفقاً للاختلافات في معدلات البقاء على قيد الحياة بحسب مستوى التعليم المقدر من التعداد السكاني للأعوام ٢٠٠٠ - ٢٠١٥
- زيادة متوسط الدخل على مدى الحياة إلى أكثر من ٢٣ ألف دولار؛ فكل سنة من التحصيل التعليمي كانت مرتبطة بزيادة مقدارها ٥,٥٪ في الدخل وفقاً لبيانات سوق العمل.
- كل دولار ينفق في برامج رعاية الطفولة المبكرة

والتعليم سيحقق ١,٧ دولار في العوائد الضريبية على المدى الطويل؛ حيث إن ١٧٪ من الدخل المكتسب في الأردن ينفق على ضرائب الاستهلاك؛ أي أن الأثر المالي الصافي للاستثمار في برامج رعاية الطفولة المبكرة والتعليم سيكون إيجابياً من منظور الدولة حتى لو لم تأخذ في الحسبان العائدات والفوائد الخاصة. مثل العمر المتوقع.

- أن التوسع في خدمات رعاية الطفولة المبكرة والتعليم سيخلق أكثر من ٣٠ ألف فرصة عمل جديدة للمعلمين والمعلمات ومقدمات الرعاية؛ مما يعزز مشاركة المرأة في القوى العاملة. (مؤسسة الملكة رانيا. ٢٠١٧).

قدمت الاستراتيجية الوطنية لتنمية الموارد البشرية (٢٠١٦-٢٠٢٥) ملخصاً حول نوعية وجودة الخدمة الخاصة بالحضانات التي يجب أن نسعى لها في الأردن. وقد استعانت بدراسة أعدتها مؤسسة الملكة رانيا تناولت هذا الجانب بالتفصيل.

وبينت الاستراتيجية بأن أهمية جودة خدمات التعليم المبكر. وتنمية الطفولة مرتبطة بقدرات مقدمات الرعاية. وهذا يتطلب رفع مستويات التحصيل العلمي والخبرات. وتعزيز الدوافع لدى المعلمين والمعلمات ومقدمات الرعاية في هذه المرحلة. فضلاً عن تقديم التدريب النوعي والعملي ما قبل الخدمة. ومن الجدير ذكره هنا أن ثمة مستويات متباينة للتدريب ما قبل الخدمة. والتدريب المقدم أثناء ممارسة الخدمة.

وتعتبر مسارات التأهيل الحالية للالتحاق بمهن التعليم المبكر وتنمية الطفولة غير فعالة. وغالبا

ما تكون عقبة بحمد ذاتها. كما أن طرق اختيار العاملين والعاملات في التعليم تميل إلى اختيار أفراد حاصلين على تحصيل علمي منخفض. وغالباً لا يتمتعون بخبرات لها علاقة مجال التعليم المبكر وتنمية الطفولة. ومع استمرار هذا النهج سيكون من الصعب للغاية أن يحقق القطاع تحسناً ملحوظاً.

ومن الجدير ذكره، أن ١٢ جامعة تقدم بكالوريوس في الطفولة ضمن مسميات تخصصات مختلفة. مثل تربية طفل، وطفولة مبكرة متوزعة على تسع محافظات (عمّان، إربد، الكرك، الزرقاء، المفرق، البلقاء، معان، الطفيلة وجرش).

أ ب ٢. برامج التدريب ورفع الكفاءة

لا تتلقى العديد من مقدمات الرعاية اللواتي يعملن في حضانات الأطفال المختلفة التدريب اللازم قبل الخدمة أو خلالها. فنحو ٩٠٪ من مقدمات الرعاية في الحضانات المدرسية لم يتلقين أي نوع من التدريب قبل مباشرة عملهن. مقارنة بنحو ٦٠٪ في الحضانات الأخرى. وكذلك تبين أن فرص التدريب أثناء الخدمة غير كافية. (مؤسسة الملكة رانيا، ٢٠١٥).

وكشف خليل أولي لاستبيان مؤسسة الملكة رانيا لعام ٢٠١٥ حول التعليم المبكر وتنمية الطفولة أن مقدمات الرعاية اللواتي تلقين التدريب قبل الخدمة قدمن ممارسات رعاية أكثر إيجابية. مثل إعداد خطط للدروس. وتعليم الأطفال كل شيء بدءاً من العد إلى تسمية الألوان. كما أظهرت المعلومات اللواتي تلقين التدريب سلوكيات أكثر إيجابية حول متابعة المزيد من فرص التدريب الرسمي أو غير الرسمي. كما أظهرت الدراسة أن سلوكيات المعلومات اللواتي

تلقين التدريب أثناء الخدمة كانت أعلى بكثير بما يخص إيجابية مواقفهن وتقديم الرعاية.

توفر "مؤسسة صداقة" برنامجاً تدريبياً متكاملًا يشمل دورات تدريبية بالطفولة المبكرة، ودورات متقدمة تخصص فيها للتدريب بشكل أعمق. بالإضافة إلى تقديم تدريب مهارات إدارة الحضانات. يتم إدخال معلومات المشاركين من مقدمات الرعاية والحضانات في شبكة أول خمس سنوات. وهي قاعدة بيانات طورتها "مؤسسة صداقة". يتم التشبيك من خلالها بين مقدمات الرعاية اللواتي يبحثن عن فرصة عمل وحضانات لديها شاغر ويرفق نسخة من منشور "مؤسسة صداقة" يتضمن معلومات عن الشبكة، وكيفية الانضمام في قسم للمحقات (ملحق ٤).

وجدنا في "مؤسسة صداقة" أن الحضانات عند التشغيل كانت تختار في البداية مقدمات الرعاية اللواتي أنهين تدريباً مع "مؤسسة صداقة" وكانت الحضانات تبدي اهتمامها في مقابلة أو توظيف المتدربات اللواتي أنهين برنامج التدريب على العمل وكانت مدته ثلاثة أشهر. فقد استطاعت المتدربات تطبيق ما تعلمنه خلال ورشات التدريب على أرض الواقع. وتوزعت المتدربات على عدة حضانات مؤسسية وخاصة.

إضافة إلى تقييم جميع ورشات العمل من قبل المتدربات والذي يتضمن التقييم القبلي والبعدي لمعرفة مدى زيادة معرفتهن في مواضيع رعاية الطفل. فمما بتطوير عدة نماذج لتقييم أداء المتدربات خلال فترة التدريب أثناء العمل. يتضمن أيضاً نموذج تقوم فيه المتدربة نفسها بتقييم أدائها وبيئة العمل أثناء فترة التدريب الذي أمضت فيه ثلاثة أشهر.

أ ب ٣. جودة المناهج الدراسية والتدريبية

وضعت "مؤسسة صداقة" برنامجاً ومنهجاً كاملاً يتضمن مادة تدريبية ودليلاً لمقدمات الرعاية. وأيضاً لصاحبات الحضانات يشمل:

تدريب مقدمات الرعاية في رعاية الطفل:

- تطور الأطفال من الولادة إلى ٤ سنوات.
- تهيئة الحضانة.
- المنهاج والروتين اليومي.
- إدارة الصف والتوجيه الإيجابي.
- حقوق العاملات.
- إسعافات أولية.

تدريب متقدم لمقدمات الرعاية في رعاية الطفل:

- التطبيق العملي للمنهاج.
- تعليم اللغة، العلوم، والنشاط الرياضي في الحضانة.
- تعليم الرياضيات في الحضانة.
- تقييم تطور الأطفال.

تدريب في أساليب إدارة الحضانات:

- تهيئة الحضانة.
- تطور الأطفال من الولادة إلى ٤ سنوات.
- تقييم تطور الأطفال.
- النظام الداخلي، والتوظيف، والتعامل مع تعليمات وزارة التنمية الاجتماعية المتعلقة بإجراءات الصحة والسلامة في ظل الجائحة.
- حقوق العاملات.
- إسعافات أولية.

وكذلك وضع المجلس الوطني لشؤون الأسرة (NCFA) أدلة لمقدمات الرعاية لدور الحضانة في عام ٢٠١٠. وأكدت ٨٠٪ من إدارة الحضانات المدرسية

والحضانة المنشأة في مواقع العمل وحضانات مؤسسات المجتمع المدني، و٦٨٪ من صاحبات الحضانات الخاصة أنهم لا يطبقون مناهج دراسة محددة في حضاناتهم. لذا ينبغي أن يكون هناك برنامج تدريب وطني يضمن التدريب ما قبل العمل أو أثناءه كمتطلب للعمل. والعمل على مراجعة الأدلة لتلامس احتياجات مقدمات الرعاية. وأن تكون مناهج التدريب أكثر شمولية. بحيث تتضمن تدريب عملي ونظري وفرص للتدريب أثناء العمل.

وأصدر وزير التنمية الاجتماعية تعميم رقم (٥٤٧) لسنة ٢٠٢١ بخصوص اعتماد برامج خاصة بمقدمات الرعاية في الحضانات حول منحهم شهادة مزاولة مهنة من قبل هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية عبر إحدى طريقتين:

١. التدريب المنتظم للمتدربات لدى أحد مزودي التدريب في القطاع العام أو الخاص المعتمدة لديهم والخضوع لاختبار مزاولة المهنة بعد الانتهاء من البرنامج التدريبي.

٢. الاعتراف بالخبرات والتعليم السابق ويتطلب شهادة خبرة سنتين على الأقل للدخول إلى اختبار مزاولة المهنة والذي تنفذه مؤسسة التدريب المهني وتصدر الإجازة من هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية.

أ ب ٤. جودة البنية التحتية والرعاية

يمثل ضعف البنية التحتية في جميع مراحل التعليم المبكر في كلا القطاعين العام والخاص مصدر قلق؛ ويجدر هنا الإشارة أن معظم الإنذارات التي يوجهها المفتشون تتعلق بالمستوى المدني

للبنية التحتية، وتتباين جودة البنية التحتية كثيرا بين الحضانات في المناطق المختلفة وهناك التي تتميز بموارد أفضل من غيرها. وخصوصا تلك التي تتقاضى رسوما مرتفعة مقارنة مع المؤسسات ذات الموارد الأقل بكثير. كما أن هناك تباينا كبيرا بين الحضانات المدرسية والحضانات الخاصة والمؤسسية. (مؤسسة الملكة رانيا، ٢٠١٥)

تختلف نوعية المواد المخصصة للرعاية بين الحضانات. فعلى سبيل المثال:

- تمتلك أكثر من ٧٥٪ من جميع دور الحضانات ألعاب تركيب وبناء.
- تمتلك ٢٨٪ فقط من الحضانات المدرسية كتباً مقارنة بنسب ٧٨٪ لدور الحضانات الخاصة.
- تمتلك ١٢٪ فقط من الحضانات المنشأة في مواقع العمل آلات موسيقية. بينما تبلغ النسبة في الحضانات الخاصة ٤٢٪. وفي حضانات مؤسسات المجتمع المدني ٤٥٪. وتعد هذه الأدوات مكونات أساسية لازمة لتوفير بيئة تعليمية للأطفال الصغار تتميز بالجودة والفعالية.

أ.ج. المادة ٧٢ من قانون العمل وتعليماتها

كانت المادة ٧٢ من قانون العمل تنص على أن: «على صاحب العمل الذي يستخدم ما لا يقل عن عشرين عاملة تهيئة مكان مناسب ليكون في عهدة مربية مؤهلة لرعاية أطفال العاملات الذين تقل أعمارهم عن أربع سنوات. على ألا يقل عددهم عن عشرة أطفال»

إلا أن قانون العمل تعدل مطلع ٢٠١٩ وتضمن بنوداً جديدة تتعلق بإجازة الأبوة والعمل المسرن. وتجريم التمييز في الأجور وإجازة العمل بدون تصاريح لأبناء الأردنيات المتزوجات من غير الأردنيين. بالإضافة إلى تعديل المادة ٧٢ لتنص على ما يلي:

يلتزم صاحب العمل الذي يستخدم عدداً من العاملين في مكان واحد ولديهم على الأقل ١٥ طفلاً لا تزيد أعمارهم على خمس سنوات بتهيئة مكان مناسب ليكون في عهدة مربية مؤهلة أو أكثر لرعايتهم، كما يجوز لصاحب العمل الاشتراك في تهيئة هذا المكان في منطقة جغرافية واحدة

يصدر الوزير التعليمات اللازمة لتنفيذ أحكام الفقرة (أ) من هذه المادة على أن تتضمن مواصفات المكان المطلوب تهيئته والخيارات المطلوب من صاحب العمل تقديمها في حال عدم إمكانية تهيئة المكان في نفس موقع العمل أو في حال كان عدد الأطفال أقل من ١٥ طفلاً. إذا تبين للوزير عدم إمكانية تهيئة مكان مناسب في المنشأة أو محيطها يجوز لصاحب العمل دفع بدل نقدي للعامل بموجب تعليمات تصدر لهذه الغاية

واقع تطبيق المادة ٧٢ على مدى السنوات الماضية أظهر العديد من العقبات أمام تحقيق الهدف الأساسي من المادة؛ وهو رفع مشاركة المرأة الاقتصادية. والتي أدت في بعض الأحيان إلى انتهاكات عديدة بحق النساء. وعدم توظيف النساء لتجنب الامتثال للمادة ٧٢ من قانون العمل. كما برزت إشكالات في تطبيق هذه المادة تتطلب تكاتف الجهود بين المؤسسات الرسمية المعنية لمعالجتها بالتعاون مع الشركاء من القطاع الخاص والمجتمع المدني. ومنها:

- بعض المنشآت لا توظف النساء أو النساء المتزوجات. في حين لجأت منشآت أخرى إلى توظيف النساء بأعداد أقل من الحد القانوني الذي يلزم القانون عنده بتوفير حضانات للأطفال العاملات في مكان العمل.
- تعتبر المنشآت مسألة إنشاء حضانات في مكان العمل عبئاً إضافياً على المستوى المالي وعلى مستوى الموارد؛ بحيث لا يدخل هذا العبء ضمن خطط العمل الرئيسي الذي تتبعه الشركة. ولا يخضع لتخفيضات ضريبية.
- تفضل المنشآت منح العاملات لديها بدلات ومنافع نقدية على إنشاء الحضانات. وتتمذرع هذه المنشآت بأن دفع البديل النقدي أكثر فائدة للأمهات العاملات.
- لا تعتبر الغرامة المنخفضة المفروضة على من يخالف أحكام المادة ٧٢. والتي تتراوح بين ٣٠٠ و ٥٠٠ دينار رادعاً كافياً للمنشآت لإنشاء حضانات في مكان العمل. وعلاوة على ذلك لا

يعي العديد من أصحاب العمل أهمية إنشاء حضانات في مكان العمل. والقيمة التي يحققها ذلك بالنسبة للمنشأة نفسها. أو دور القطاع الخاص والمسؤولية المجتمعية الملقاة على الجميع لتحمل العبء الرعائني.

- تصنف نحو ٩٧٪ من المنشآت العاملة في الأردن ضمن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. ولذلك فإن المادة ٧٢ لا تنطبق إلا على نسبة ضئيلة من المؤسسات؛ مما يؤدي إلى تحجيم الهدف الرامسي لدعم مشاركة المرأة الاقتصادية.

وجاءت الأسباب الموجبة لتعديل المادة ٧٢ بالارتكاز إلى نظرة حقوقية ونسوية بعدم ربط المادة بالمرأة من خلال إلغاء شرط تحديد عدد النساء في المؤسسة. وربطها بعدد الأطفال. لتجنب ردة الفعل العكسية على توظيف النساء نتيجة تفعيل المادة بصيغتها السابقة. وللتأكيد على المسؤولية المشتركة بين المرأة والرجل في رعاية الأطفال. ولتوسيع نطاق هذا الحكم ليشمل جميع الأسر العاملة من لديهم أطفال. وللتأكيد على أن رعاية الأطفال مسؤولية أسرية وليس للمرأة وحدها. وأن هذه المسؤولية يجب أن يشترك بها الجميع وأن رعاية الطفولة مسؤولية وطنية. وإيضاً لتحقيق العدالة بين العاملين والعاملات في مختلف المنشآت بغض النظر عن حجمها وخصوصاً أن معظم المنشآت في الأردن هي صغيرة أو متوسطة الحجم بنسبة ٩٧٪.

تعليمات المادة ٧٢ من قانون العمل

كان الهدف من التعليمات بموجب المادة (ب) من المادة ٧٢ هو إتاحة المجال أمام المنشآت والأسر العاملة لخيارات أوسع لتشمل نماذج متعددة للحضانات

وطرق تعاقد مختلفة، في حال عدم إمكانية توفير مكان داخل موقع العمل. أو عدم بلوغ عدد الأطفال ١٥ طفلاً، لتسمح التعليمات للمنشآت باختيار نموذج الحضانة الملائم. آخذين بعين الاعتبار ما هو ملائم للعاملات والعاملين لديهم ومصالحة الأطفال، وذلك عن طريق عمل حضانات مشتركة بين المؤسسات في مناطق جغرافية واحدة، أو تعاقد مع حضانات قريبة، ويمكن أن تكون تابعة للجمعيات والتعاونيات، أو حضانات منزلية، أو توفير كوبونات اشترك مع الحضانات بهدف:

- لتجاوب مع التحديات التي واجهت المنشآت والمرأة العاملة، وأيضاً لتحفيز أصحاب العمل للاشتراك بإنشاء الحضانات في المنطقة الجغرافية نفسها.
- لمساعدة المنشآت التي لا تستطيع توفير حضانة مؤسسية داخل المنشأة؛ لعدم توافر البيئة المناسبة ومتطلبات السلامة في مكان العمل، أو لعدم مطابقة شروط ترخيص وتسجيل الحضانات الموضوعية من وزارة التنمية الاجتماعية والجهات المعنية الأخرى (الدفاع المدني، والأشغال العامة، وأمانة عمان، ووزارة الصحة). كذلك عندما لا يتوافر الموقع والمساحة المناسبة، وبعد مكان العمل عن مكان السكن للعاملين والعاملات.
- لتوضيح النماذج المختلفة لمكان رعاية الأطفال إما داخل المنشأة أو خارجها (ويمكن أن يشمل حضانة خاصة، أو حضانة منزلية، أو حضانة في البلدية، أو حضانة في جمعية أو شركة غايتها إدارة حضانة).

• لتوضيح طرق التعاقد المختلفة مع حضانات قريبة من مكان العمل أو السكن ويمكن أن تشمل التعاقد عن طريق حمل أصحاب العمل كامل القسط السنوي أو الشهري، أو جزء كبير من القسط السنوي أو الشهري، أو التعاقد من خلال كوبونات اشترك للحضانات المدفوعة مسبقاً.

ولكن تعليمات المادة ٧٢ التي أصدرت في بداية عام ٢٠٢١ تناولت ما يلي:

- تعاقد صاحب العمل مع دار حضانة أو أكثر في مناطق جغرافية متعددة، ويكون للعامل حق اختيار الحضانة المناسبة له من دور الحضانة التي تعاقد معها من خلال صاحب العمل.
- يتعاقد العامل مع دار حضانة بخيارها على أن يساهم صاحب العمل بتغطية التكلفة المالية وفقاً لشرائح مختلفة مرتبطة بدخل الموظف الشهري.

هذه التعليمات لم تأت كما تم الاتفاق عليه ضمن المشاورات المطولة مع الجهات المعنية حول التوسع في المادة ٧٢ وتفعيلها بشكل يتماشى مع روح المادة، حيث إن هذه التعليمات في صيغتها الحالية يمكن أن تفسح المجال للالتفاف على الغرض الأساسي من القانون؛ وهو أن إنشاء حضانة مؤسسية في مكان العمل نفسه هو الأصل، ولا يعد متساوياً مع البدائل الأخرى، إلا في حال تعذر تنفيذه بعد التأكد والتقييم من ذلك، وذلك بغياب معايير الرفض والقبول اللجوء للبدائل، فيصبح تهرب المنشآت من إنشاء حضانات مؤسسية في أماكن العمل نفسها.

والتوجه نحو البدائل الأخرى والدفع النقدي، وذلك يتعارض مع هدف المادة ٧٢ من قانون العمل الخاص بتعزيز حقوق المرأة الاقتصادية، وتذليل العقبات أمام دخولها سوق العمل من خلال توفير أماكن لرعاية الأطفال.

كما أن الشرائح المبينة في التعليمات الصادرة لا تتماشى مع واقع قيمة أقساط الحضانات الحقيقية في أنحاء الأردن كافة، وهو أيضاً ما تم تقديمه ضمن المقترحات بعد إجراء مسوحات خاصة حول هذه النقطة؛ الأمر الذي سيجعل الأسر العاملة مضطرة للجوء إلى خيار الحضانات المنزلية فقط التي يمكن لمبلغ الدعم أن يغطي تكلفتها؛ مما سيعرض ديمومة قطاع الرعاية أيضاً للخطر، على عكس المقصد الرئيس للمادة وتعليماتها.

وجاء ذلك بالرغم من تقديم مقترحات متعددة إلى لجنة التعليمات خص أسس الرفض والقبول، وخص تشكيل لجنة من الجهات المعنية من بينها مؤسسات المجتمع المدني المختصة لتابعة تعليمات المادة ٧٢ ومراجعتها بشكل دوري، فالتعليمات لم تتضمن أسس الرفض والقبول لاعتماد البدائل، بحيث يكون الرفض والقبول مرتبطان بقدرة أو عدم قدرة المنشآت الفعلية على إنشاء حضانة مؤسسية في المنشأة باعتبارها أفضل خيار للأسر العاملة، وعلى توفير التالي: بيئة وسلامة مكان العمل، توافر الموقع والمساحة المناسبة، بعدد مكان العمل عن مكان السكن للعاملين والعاملات، وعدم مطابقة شروط ترخيص وتسجيل الحضانات الموضوعية من وزارة التنمية الاجتماعية والجهات المعنية الأخرى (الدفاع المدني، الأشغال العامة، أمانة عمان، ووزارة الصحة).

وجاءت التعليمات دون أن تثبت الحضور المدني والنقابي في عضوية اللجنة المسؤولة عن تفعيل المادة ٧٢، وبضرورة وجود مؤسسات المجتمع المدني المختصة في عضوية لجنة تعليمات المادة ٧٢ في وزارة العمل؛ لضمان المشاركة الفاعلة بالخبرات والمعارف وتوسيع قاعدة اتخاذ القرار.

٤.٢ المادة ٤٤ من قانون الضمان الاجتماعي المرتبط بنظام الحماية الاجتماعية وصندوق الأمومة

تواجه النساء أوجهاً عديدة من التمييز في سوق العمل، أولاً ورئيسياً، تعاني المرأة الأردنية منذ فترة طويلة من ممارسات تشغيل تمييزية من أصحاب/ صاحبات العمل الذين يفضلون عدم تشغيل النساء؛ بسبب تغطية تأمين الأمومة.

يعزز هذا التمييز شعوراً وتوجهات عند أصحاب العمل بأن المرأة بعد فترة الحمل لن تكون قادرة على أداء المهام مثل الرجال؛ لأن المسؤوليات المنزلية تشتت انتباهها وإنتاجيتها. حيث إن من العوائق الرئيسية التي تمنع دخول وبقاء المرأة في القوى العاملة يكمن في حمل النساء مسؤولية رعاية الأطفال بصورة غير متكافئة، وضعف البنية التحتية، وعدم وجود القوانين والسياسات التي تساعد في إعادة توزيع الأعمال الرعائية غير مدفوعة الأجر.

لهذا السبب أنشأت الحكومة الأردنية، بدعم فني وتقني من منظمة العمل الدولية، صندوق تأمين الأمومة في عام ٢٠١١؛ للحد من التمييز القائم على النوع الاجتماعي في تشغيل وإبقاء النساء في

العمل: إذ إن تأمين الأمومة تحت مظلة المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي يلزم أصحاب/صاحبات العمل بإسهامات تدفع لمصلحة موظفات القطاع الخاص خلال إجازة الأمومة.

يؤثر تأمين الأمومة إيجابياً على بقاء النساء في أماكن العمل، أجمعت منتفعات من تأمين الأمومة على شعورهن بمزيد من الأمن الوظيفي بعد مرحلة الولادة. بعد انتهاء إجازة الأمومة، عادت جميع الأمهات المنتفعات من التأمين إلى نفي وظائفهن وحصلن على الأجور نفسها. وقالت عديد منهن إن الأمن الوظيفي يخلق شعوراً بالولاء لأصحاب/صاحبات العمل. يشجع على العمل يجد أكثر؛ مما يزيد الإنتاجية. وبشكل عام، وجد أصحاب/صاحبات العمل أن تأمين الأمومة مفيد؛ لأنه يلغي مسؤولية تغطية الأجر أثناء فترة الأمومة. لكنهم لم يذكروا أن هذا أثر على احتمالية بقاء الموظفات في العمل.

عدم الامتثال لقانوني العمل والضمان الاجتماعي يقيد حصول الأمهات على تأمين الأمومة ومزاياه؛ بالرغم من التسجيل في الضمان الاجتماعي. قد تواجه نساء صعوبات في الحصول على مجموعة كاملة من مزايا حماية الأمومة. أحياناً، لا يبلغ أصحاب/صاحبات العمل بصورة كاملة عن رواتب العاملات؛ مما يؤثر على المبالغ المالية التي يحصلن عليها من تأمين الأمومة؛ إذ تعتمد هذه المدفوعات على رواتبهن الشهرية المبلغية للمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي. بالرغم من توفير مزايا الأمومة لمدة ٧٠ يوماً، اشتمت نساء من استعدائهن للعمل قبل انتهاء إجازة الأمومة قانونياً. وبمجرد العودة إلى العمل، اشتمت معظم النساء أيضاً من عدم حصولهن على فترات راحة للرضاعة. في مخالفة لقانون العمل.

وتسهم استمرارية الدخل خلال إجازة الأمومة إيجابياً على قدرة النساء على اتخاذ قرارات مالية وأسرية؛ ذكرت غالبية من النساء أنهن شعرن بمزيد من الاستقلال المالي عند إسهامهن في نفقات الأسرة ورعاية الأطفال خلال إجازة الأمومة. لكن من تأمين الأمومة، لا تزال الأدوار والتوقعات التقليدية المبنية على النوع الاجتماعي قائمة، خاصة من الأسر الفقيرة. كان لتأمين الأمومة أثر ضئيل على قرارات الرعاية المشتركة للأطفال بين الرجل والمرأة؛ إذ يرضخ معظم الأزواج للنساء فيما يتعلق بقرارات رفاهية الطفل.

جاء تعديل نظام الحماية الاجتماعية المرتبط بتأمين الأمومة بمقتضى الفقرة (ب) من المادة (٤٢) والمادة (١٠٦) رقم (١) لسنة ٢٠١٤، من قانون الضمان الاجتماعي (ملحق رقم ١)، والذي أقر في عام ٢٠٢٠ لتخصيص نسبة من الاشتراكات لصالح دعم برامج مرتبطة بتأمين الأمومة، ولدعم الأمهات العاملات ممن لديهن أطفال في سن الحضانة، ودعم الكلف التشغيلية للحضانات التي يوجد فيها أطفال النساء العاملات. ويشمل هذا النظام برامج الحماية الاجتماعية التالية:

١. برنامج رعاية الطفل من خلال دور الحضانة.
٢. برنامج رعاية الطفل من خلال المنزل.
٣. برنامج المساهمة في الكلف التشغيلية لدور الحضانة.

سيوسع النظام أطر الحماية الاجتماعية للمرأة العاملة، عبر دعم مباشر لقطاع الرعاية في الحضانات من خلال دعم أقساط الحضانات للأمهات العاملات بعد انتهاء إجازة الأمومة، وتطبق أحكام النظام على المؤمن عليها الحاصلة على بدل

إجازة الأمومة شريطة أن تكون مشمولة بتأمين الأمومة، وعلى رأس عملها. وأن يكون/تكون طفلها/طفلتها على قيد الحياة، وتستحق المؤمن عليها بدل رعاية الطفل شهرياً ولعدة ستة أشهر كحد أعلى يبدأ احتسابه من الشهر الذي يلي الشهر الذي انتهت فيه إجازة الأمومة. ويحدد بدل رعاية الطفل وفق أجر المؤمن عليها الخاضع للاقتطاع عند بدء إجازة الأمومة. ويشمل برنامج رعاية أيضاً دعم مباشر للحضانات عبر المساهمة في دعم الكلف التشغيلية للحضانات، وفق معايير وشروط محددة.

١٢١. تعديل نظام الحماية الاجتماعية المرتبط بتأمين الأمومة

ووفق المادة (١) من النظام يتم صرف بدل رعاية الطفل وفقاً يلي:

١. تقديم طلب من المؤمن عليها في أي وقت بعد انتهاء إجازة الأمومة على أن يوقف هذا البدل عند إكمال الطفل (٢٤) شهراً من عمره. يعتبر كسر الشهر شهراً كاملاً للطفل عند إكماله (٢٤) شهراً من عمره. وللاستفادة من هذا الدعم، على الأمهات التقدم بطلب الحصول على بدل رعاية عبر بوابة الخدمات الإلكترونية لمؤسسة الضمان الاجتماعي.

٢. يصرف البدل اعتباراً من الشهر التالي للشهر الذي تقدمت فيه المؤمن عليها بالطلب.

٣. للمؤمن عليها طلب بدل رعاية طفل عن كل طفل في حال ولادة التوائم، أو الولادة مرتين في السنة الواحدة.

٤. للمؤمن عليها الانتفاع من بدل رعاية الطفل وفق أحكام هذا النظام مهما بلغ عدد ولاداتها.

و بحسب المادة (٧-أ) يصرف بدل رعاية الطفل في دار الحضانة وفقاً يلي وبحد أقصى:

١. مبلغ ٤٠ ديناراً شهرياً للطفل الواحد للمؤمن عليها المشمولة على أجر أكثر من ٥٠٠ دينار، وأقل من أو يساوي ١٠٠٠ دينار.
٢. مبلغ ٥٠ ديناراً شهرياً للطفل الواحد للمؤمن عليها المشمولة على أجر أكثر من ٣٠٠ دينار، وأقل من أو يساوي ٥٠٠ دينار.

٣. مبلغ ٦٠ ديناراً شهرياً للطفل الواحد للمؤمن عليها المشمولة على أجر ٣٠٠ دينار أو أقل.

٤. في حال رعاية الطفل في المنزل، يصرف للمؤمن عليها التي يكون أجرها الخاضع للاقتطاع ١٠٠٠ دينار فأقل مبلغ ٢٥ ديناراً شهرياً للطفل الواحد.

٥. يوقف صرف البدل في حال انقضاء أي شرط من الشروط المشار إليها في النظام.

٦. يحق للمؤمن عليها طلب استكمال صرف بدل رعاية الطفل إذا تم إيقافه في حال استوفت الشروط، ولم يكن الطفل قد أكمل ٢٤ شهراً من عمره.

٢٢٢. برنامج المساهمة في الكلف التشغيلية لدور الحضانة

١. أن تكون الحضانة حاصلة على الترخيص اللازم من وزارة التنمية الاجتماعية. وأن يكون مصرحاً لها بالعمل.

٢. أن تكون الحضانة مشمولة بالضمان الاجتماعي.

٣. وفي حال كانت الحضانة غير مشمولة في الضمان الاجتماعي، فبإمكانها التقدم بطلب شمولها وشمول العاملات فيها من خلال بوابة الخدمات الإلكترونية على موقع الضمان الاجتماعي. ومن ثم التقدم بطلب الاعتماد.

أما آلية طلب الاستفادة من هذا الدعم للحضانات ستتم من خلال الدخول إلى حساب المنشأة على بوابة الخدمات الإلكترونية على موقع مؤسسة الضمان الاجتماعي. واختيار خدمة طلب اعتماد حضانة برنامج رعاية. واستكمال البيانات المطلوبة وطباعة الطلب لتوقيع من المفوضين بالتوقيع عن الحضانة / المنشأة وتسليمه في أي فرع من فروع مؤسسة الضمان الاجتماعي.

وتأتي أهمية هذا البرنامج كونه يدعم حقوق المرأة العاملة في الأردن. ويستثمر صندوق الأمومة لغاياته الأصيلية. وهي دعم المرأة العاملة. وتقديم الحماية لها ودعمها للاستمرار في سوق العمل. كما أنه يتوافق مع معايير العمل الدولية الواردة في الاتفاقيات المختلفة. كما أن النظام يساهم في إبقاء المرأة في سوق العمل. ويشجع أصحاب العمل على توظيف النساء. حيث إن هناك العديد من النساء ينسحبن من سوق العمل بعد الطفل الثاني؛ بسبب عدم توافر دعم مالي لرعايته في حضانة. كما سيساعد هذا النظام في دعم القطاع الرئيسي في حمل العبء الرعائي عن الأسرة. وهو قطاع الحضانات؛ مما

سينعكس إيجاباً على مشاركة المرأة الاقتصادية. ونوعية الخدمة المقدمة. ومهنة القطاع.

في المقابل، من المرجح أن يتم تطوير هذا النظام مستقبلاً ليتجاوز مدة ٦ أشهر فقط وهي مدة غير كافية. بالإضافة إلى التطوع إلى شمول كلا الوالدين في البرنامج. وليس حصراً على الأم؛ إذ إنه برنامج مقدم لرعاية الأطفال. وكذلك دعم كافة الحضانات بجميع نماذجها وتوسيع التغطية التشغيلية. (جريدة الرأي، سمر حدادين، ٢٥-١٠-٢٠٢٠).

أهـ. قانون ضريبة الدخل^٢

أقر التعديل لسنة ٢٠١٨ على قانون ضريبة الدخل لعام ٢٠١٤. وبدأ تنفيذه في سنة ٢٠١٩. وقد تضمن تعديلات مبنية على «مبدأ التصاعدية الضريبية وفق أحكام الدستور. وتحقيق العدالة في العبء الضريبي. وتلبية متطلبات النهوض بالاقتصاد الوطني» كما أكد رئيس الوزراء عمر الرزاز في رده على خطاب التكليف السامي في حزيران ٢٠١٨.

وقد نشطت جهات عديدة من القطاع الخاص ومؤسسات المجتمع المدني في إعداد أوراق موقف تبين أثر التعديلات على القطاعات المختلفة. وتم عقد جلسات حوارية والتباحث مع اللجان النيابية والجهات المعنية لتقديم مقترحات من شأنها تحقيق الأهداف المرجوة من التعديل وحماية بعض الفئات من حمل أعباء ضريبية غير عادلة. ونشطت بعض المؤسسات النسوية لتسليط الضوء على الفرصة

^٢ تم إعداد هذا الجز من التقرير من قبل خيرة النوع الاجتماعي نسرين العلمي كورقة سياسات قدمت إلى دائرة ضريبة الدخل عام ٢٠١٨ بدعم من منظمة الأمم المتحدة للمرأة

المهمة التي يقدمها هذا التعديل لإيراد أحكام تضمن تشجيع مشاركة المرأة في سوق العمل. والتصدي للعوامل الرئيسية لانسحابها منه. وبالأخص توفير دور رعاية الأطفال. والتخفيف من عبء المصروفات التي تترتب على المرأة العاملة أو الأسرة. أو أصحاب العمل لتأمين خدمات لرعاية الأطفال.

وفي حين تم إقرار التعديل في أيلول ٢٠١٨. لم تلب التعديلات النهائية مطالب الجهات المعنية بمشاركة المرأة الاقتصادية التي اعتبرت أن الإصرار في التعامل بحادية مع المرأة العاملة في القانون هو في حد ذاته إجراء تمييزي لا يراعي وضع النساء العاملات والكلفة الاقتصادية الإضافية المترتبة على دورهن الرعائي. كما لا ينسجم مع التوجهات الوطنية المدرجة في القوانين والسياسات المتعددة.

أهـ١. اعتبارات تضمين قانون ضريبة الدخل أحكاماً تراعي المشاركة الاقتصادية للمرأة

أعدت "مؤسسة صداقة" ورقة عمل بالتعاون مع هيئة الأمم المتحدة للمرأة حول أهمية تضمين قانون ضريبة الدخل حوافز ضريبية خاصة بالكلفة المالية لرعاية الأطفال؛ وذلك لكونها عاملاً أساسياً لرفع مشاركة المرأة الاقتصادية. وركزت فيها على ضرورة ربط السياسات الضريبية بالتشريعات والسياسات الاجتماعية والاقتصادية. والنظر في أثر السياسات الضريبية على الأهداف الوطنية وخصوصاً فيما يتعلق بدخول المرأة سوق العمل. ومعالجة الفقر والبطالة. وقد ارتكزت الورقة على الاعتبارات التالية:

اعتبارات النهوض بالاقتصاد الوطني؛ رفع

مشاركة المرأة الاقتصادية يحقق فائدة على الاقتصاد الوطني ومؤشراته من خلال زيادة معدلات

النمو والإنتاجية. وخفض معدلات الفقر والبطالة. وزيادة الإيرادات الضريبية الناتجة عن توسيع المساهمة الضريبية للنساء. حيث تقدر الدراسات الاقتصادية أن معدل المساهمات الضريبية للرجل الأردني نحو ٣٣ ألف دينار على مدى الحياة العملية. في حين لا تتجاوز مساهمة للمرأة الأردنية الضريبية ٤٦٠٠ دينار (شوملي، ٢٠١٦). وذلك كنتيجة مباشرة لانخفاض المشاركة الاقتصادية للمرأة؛ الأمر الذي يعكس أيضاً هدراً في العائد على الاستثمار في تعليم الإناث مقارنة بالذكور.

بالاعتماد على الإحصاءات الاقتصادية لعام ٢٠١٤ في الأردن. قدرت دراسة لمنظمة العمل الدولية أن الدخل للمهدور نتيجة الفجوة بين النساء والرجال في معدلات المشاركة في سوق العمل الأردني (وهي ٥٥ نقطة مئوية) أدت إلى خفض قيمة الناتج الإجمالي للعام لسأردن بنسبة ٢١٪. والمقدرة بقيمة ٨ مليارات دولار لذلك العام (تزاناتوس، ٢٠١٦). وتبعاً لذلك، فإن كل تقدم يحرز في ردم الفجوة في معدلات المشاركة في سوق العمل يؤدي إلى زيادة الناتج المحلي الإجمالي وزيادة الدخل.

وكشفت العديد من دراسات الفقر في الأردن عن العلاقة العكسية بين عمل المرأة ونسب الفقر؛ فقد بينت المسوحات الوطنية ارتفاع نسب الفقر في الأسر التي تنخفض فيها مشاركة المرأة في سوق العمل. وانخفاضها في الأسر التي ترتفع فيها مشاركة المرأة الاقتصادية. ("مؤسسة صداقة". هيئة الأمم المتحدة للمرأة. الوكالة الأسترالية للتنمية الدولية، ٢٠١٩).

اعتبارات العدالة في العبء الضريبي وللمرأة المعيلة للأسرة؛ إن العدالة الضريبية تستلزم مراعاة

الأسر العاملة (وهي الأسر مزدوجة الدخل التي يأتي دخلها من عمل الزوج والزوجة. أو الأسر ذات المعيل العامل المنقرض سواء الأب أو الأم) لمراعاة المصروفات الإضافية التي تتحملها مقابل رعاية الأطفال.

وتتحمل الأسر العاملة نفقات إضافية لرعاية الأطفال تقتطع من الدخل المتحقق من عملها سواء يدفع أجور حضانة. أو دفع بدل لتأمين خدمات لرعاية الأطفال خلال عملها في حين لا تتحمل الأسر الأخرى هذا العبء. إن تعامل قانون ضريبة الدخل بشكل متساو مع الأسر العاملة والأسر المتأتي دخلها من عمل فرد واحد (الزوج في أغلب الحالات) باعتماد الدخل المتحقق كمعيار رئيس لا احتساب الضريبة. يمثل تمييزاً غير مباشر؛ حيث يترتب على الأسر العاملة عبء إضافي لتغطية مصروفات رعاية الأطفال نتيجة عمل الزوجين تقتطع من دخل هذه الأسرة في حين تقوم الزوجة بدور رعاية الأسرة والأطفال دون كلفة مالية إضافية في حالة الأسرة التي يعمل فيها الزوج فقط.

ومن المهم الإشارة إلى اعتبارات العدالة الضريبية التي تستدعي التعامل مع الأسر ذات المعيل المنقرض وخصوصاً التي ترأسها النساء (المطلقات أو الأرمال أو المنفصلات) معاملة خاصة تأخذ بعين الاعتبار الدور المزدوج الذي يتحملنه في إعالة الأسرة ورعاية الأطفال دون مساهمة من شريك (ودون الاستفادة من إعفاء الزوج) وفي ذلك حمل أعباء مالية إضافية. ومن ثم فإن غياب وجود أحكام واضحة في قانون ضريبة الدخل تبين كيفية التعامل مع مصروفات رعاية الأطفال المترتبة على عمل المرأة لا تحفز المشاركة الاقتصادية للمرأة في سوق العمل. وتتناقى مع توجهات السياسة العامة

الخاصة بعمل المرأة. كما تتناقى مع الأسباب الموجبة لقانون الضريبة المعدل.

اعتبارات لتحفيز المنشآت الملتزمة بتطبيق المادة ٧٢ بإنشاء حضانات أو تغطية مصروفات رعاية الأطفال: حين تلتزم المنشآت بتطبيق المادة ٧٢ من قانون العمل بتهيئة مكان مناسب لرعايتهم، أو الاشتراك في تهيئة هذا المكان في منطقة جغرافية واحدة. أو توفير بدائل لرعاية الأطفال مثل التعاقد مع حضانات قريبة من مكان العمل أو السكن. وحين يقوم قانون الضريبة بتوفير حوافز ضريبية للمنشآت لتغطية تكاليف إنشاء وتشغيل الحضانات المؤسسية. أو البدائل الموضوعة لرعاية الأطفال؛ فإن ذلك من شأنه أن يساهم في تخفيف العبء المالي على المنشآت. ويشجعهم على الالتزام بتطبيق أحكام قانون العمل بشكل موسع.

اعتبارات تشجيع قطاع الحضانات ورعاية الأطفال: يُعد قطاع الرعاية قطاعاً نامياً يساهم في خلق فرص عمل جديدة ومستدامة بكلف استثمارية منخفضة. وله أثر إيجابي على رفع مشاركة المرأة في سوق العمل في القطاعات الأخرى على النحو التالي:

• إن قطاع رعاية الأطفال يُعد قطاعاً رديفاً للاقتصاد. وقطاعاً واعداً يساهم في خلق فرص عمل جديدة بكلف استثمارية منخفضة نسبيًا؛ حيث يقدر أن كل حضانة توفر بالمتوسط خمس وظائف مستدامة جديدة (بواقع وظيفة واحدة لكل ٦-١٠ أطفال) وبكلفة استثمارية تأسيسية تتراوح بالمتوسط ما بين ٢٠٠٠ و٨٠٠٠ دينار لكل دار حضانة.

• إن رفع نسب الالتحاق في حضانات الأطفال من ٢٣٪ إلى ٢٠٪ التي حددتها الاستراتيجية الوطنية لتنمية الموارد البشرية؛ من شأنه زيادة الطلب على تأسيس حضانات الأطفال. وتقدر الزيادة المطلوبة في عدد الحضانات للوصول للنسبة المحددة في الاستراتيجية بين ١٤٠٠-٢٦٠٠ حضانة جديدة بحلول عام ٢٠٢٥ تخدم نحو ٧٢ ألف طفل. وتوفر نحو ١٤ ألف فرصة عمل جديدة.

• إن خلق فرص عمل جديدة في قطاع الرعاية من شأنه المساهمة في استيعاب ما يقارب ٢٠٠٠ امرأة يتخرجن سنوياً من ١٢ جامعة أردنية تقدم تخصصات في مجال الطفولة المبكرة والتعليم المبكر. إضافةً إلى مساهمته في رفع نسب مشاركة المرأة في سوق العمل بشكل عام.

٢-٤. مقترحات لتعزيز عمل المرأة في قانون ضريبة الدخل الأردني

انطلاقاً من الإيمان بأن تصويب الخلل الهيكلي الخاص بتدني مشاركة المرأة في سوق العمل الأردني يتطلب مجموعة من الإجراءات الإصلاحية لتقديم حوافز ضريبية لأصحاب العمل والأسر العاملة والنساء المعيلات خاصة بمصروفات رعاية الأطفال^٣ واتخاذ الإجراءات اللازمة بتوفير الأيضاحات المطلوبة في الأنظمة والتعليمات بالشكل الذي يضمن ملائمة تطبيق القانون مع الأولويات الوطنية الخاصة بعمل المرأة. ومع الاعتبارات التي تم ذكرها أعلاه. وفيما يلي تلخيص للمقترحات المقدمة الخاصة بمواد محددة

من قانون ضريبة الدخل لتحفيز عمل المرأة في تطبيق قانون ضريبة الدخل.

أ. بيئة تسجيل وترخيص الحضانات

يُحكم عمل الحضانات نظام دور الحضانة لسنة ٢٠١٨. وتعتبر وزارة التنمية الاجتماعية المرجعية الرسمية المسؤولة عن ترخيص الحضانات. وهي المرجعية في الأمور المتعلقة بإجراءات المتابعة والتفتيش ومراقبة العمل فيها.

ونظام دور الحضانة (وزارة التنمية الاجتماعية، ٢٠٠٥). انبثقت عنه ثلاثة تعليمات لاختلاف مقدمي خدمة دور الحضانة. تشمل:

١. المعايير المخصصة لدور الحضانة الخاصة. (وزارة التنمية الاجتماعية، ٢٠٠٨).
٢. المعايير المخصصة لدور الحضانة المدرسية. (وزارة التنمية الاجتماعية، ٢٠٠٨).
٣. المعايير المخصصة لدور الحضانة المؤسسية الخاصة والعامة (وزارة التنمية الاجتماعية، ٢٠٠٣).

ومؤخراً أيضاً تم إصدار تعليمات ترخيص الحضانات المنزلية. ووضعت وزارة التنمية الاجتماعية معايير ترخيص دور الحضانة في الأردن. التي تشمل مجموعة متنوعة من النقاط الأساسية. مثل: البنية التحتية، الصحة والسلامة. الموارد التعليمية. أعمار الطلبة. مؤهلات الإداريين ومقدمات الرعاية.

^٣ تم تقديم هذه المقترحات في ورقة سياسات إلى اللجنة النيابية المختصة في مرحلة مناقشة تعديل قانون ضريبة الدخل عام ٢٠١٩ وتمت مراجعة هذه المقترحات بالتشاور مع مجموعة من النساء العاملات وعدد من أصحاب العمل وخبراء ضريبة الدخل ومحامين ومثليين عن مؤسسات رسمية وأهلية في لقاء دائرة مستديرة تم تنظيمها في شباط ٢٠١٩ وتم رفعها إلى مدير دائرة ضريبة الدخل (بعد إقرار القانون)

المقترح الأول:

- أن تحسب نفقات حضانة ورعاية الأطفال (ما بين عمر ٣ شهور - ٤ سنوات) ضمن الإعفاءات الضريبية الممنوحة للأسرة.
- مواد قانون ضريبة الدخل والتعليمات التنفيذية المعنية: المادة ٩
- الدخل الخاضع للضريبة حسب للشخص المبالغ التالية:
 - عشرة آلاف دينار إعفاء شخصي لسنة (٢٠١٩)، وتسعة آلاف دينار لسنة (٢٠٢٠) وما يليها
 - عشرة آلاف دينار عن المعالين مهما كان عددهم لسنة (٢٠١٩)، وتسعة آلاف دينار لسنة (٢٠٢٠) وما يليها
- يمنح الشخص الطبيعي والمعالون إعفاءات مقابل نفقات العلاج والتعليم والإيجار وفوائد قروض الإسكان والمرابحة على النحو التالي:
 - ألف دينار للمكلف تبدأ من سنة (٢٠٢٠ وما تلاها)
 - ألف دينار لزوج المكلف تبدأ من سنة (٢٠٢٠ وما تلاها)
 - ألف دينار لكل ابن / ابنة وبحد أقصى (ثلاثة آلاف) دينار
- وتنص التعليمات التنفيذية رقم ٢٠١٩/٢ على أنه يشترط لقبول الإعفاءات مقابل النفقات المشار إليها وأن تكون النفقات متعلقة بما يلي:
 - نفقات التعليم له أو لزوجيه أو المعالين ابتداء من مرحلة رياض الأطفال وما يليها مدفوعة من قبله، أو من المعالين داخل المملكة أو خارجها.

التعديل المقترح:

- أن تقوم دائرة ضريبة الدخل والمبيعات بتعديل التعليمات التنفيذية لقانون ضريبة الدخل لتشمل النفقات الخاصة بأجور الحضانات ورعاية الأطفال في إعفاءات التعليم، أسوة بنفقات رياض الأطفال، واعتماداً على تعريف الاستراتيجية الوطنية للتنمية البشرية لمراحل الطفولة المبكرة.

الإيضاحات:

- استلقت التعليمات التنفيذية لعام ٢٠١٩ نفقات الأسر الخاصة برعاية الأطفال تحت عمر ٤ سنوات من أجور حضانات وغيرها؛ حيث حددت هذه التعليمات أن إعفاءات التعليم تكون ابتداء من مرحلة رياض الأطفال (عمر ٤ سنوات) وما تلاها.
- ويذكر أن التعليمات التنفيذية السابقة كانت تعتمد معيار التعليم الإلزامي في احتساب بند نفقات التعليم المشمولة في الإعفاء الضريبي في حين اعتمدت تعليمات دائرة ضريبة لعام ٢٠١٩ تضمين مرحلة رياض الأطفال في إعفاءات التعليم وفي هذا تطبيق جزئي لشمول الطفولة المبكرة في إعفاءات الدخل.
- يأتي هذا المقترح لضمان تطبيق اعتبارات العدالة في العبء الضريبي الواقع على الأسر العاملة مقارنة بالأسر ذات المعيل الوحيد فيما يتعلق بمصروفات رعاية الأطفال من خلال منح الأسر ذات الدخل المنأني من عمل الزوج والزوجة والتي لديها أطفال تحت سن ٤ سنوات من الاستفادة من إعفاء التعليم مقابل مستندات مصروفات رعاية أطفال، ومنح الأفراد العاملين معيلي الأسر بشكل منفرد (الأرمل أو الأرملة والمطلق أو المطلقة، والحاضنين للأطفال تحت سن ٤ سنوات) من الاستفادة من إعفاء التعليم مقابل مستندات مصروفات رعاية الأطفال للاستفادة من الإعفاءات الضريبية للأسر والأفراد.
- ونظراً لأهمية تغطية أجور رعاية وحضانة الأطفال في هذا الإعفاء لمشاركة المرأة في سوق العمل، من الممكن أن تشترط التعليمات عمل الزوجين كشرط أساسي أو عمل المعيل/ة الوحيد/ة للأسرة (الأرمل/ة، المطلقة/ة).

المقترح الثاني:

- إصدار تعليمات توضيحية بخصوص مصروفات أصحاب العمل الخاصة بإنشاء وتشغيل الحضانات، أو التعاقد مع الحضانات لرعاية أطفال العاملين والعاملات.
- مواد قانون ضريبة الدخل والتعليمات التنفيذية المعنية:
- التعليمات التنفيذية الخاصة بالمصاريف المقبولة ضريبياً لأصحاب العمل

التعديل المقترح:

- إصدار تعميم من مدير دائرة ضريبة الدخل بوضوح اعتبار المصروفات الخاصة بإنشاء وتشغيل حضانة مؤسسية مصاريف مقبولة ضريبياً أو العلوات المدفوعة للموظفين بدل حضانات ورعاية أطفال، أو نفقات التعاقد مع مؤسسات مقابل توفير خدمات رعاية الأطفال للموظفين.
- النظر في منح أصحاب العمل المتزمين بتطبيق المادة ٧٢ من قانون العمل إعفاءً ضريبياً إضافياً بنسبة ١٠ إلى ٢٢٪ من كلفة إنشاء وتشغيل الحضانة سنوياً (وبحد أقصى يبلغ ١٢٠٠٠ دينار) في السنوات الثلاثة الأولى من تأسيس الحضانة المؤسسية. ومن الممكن أن تحدد التعليمات شروط الاستفادة من الإعفاءات الضريبية للمنشآت كالتالي:
 - في حال تأسيس الحضانات أو التعاقد مع الحضانات، أن تكون الحضانة عاملة.
 - في حال دفع بدلات لرعاية الأطفال، أن تشمل جميع العاملين والعاملات المستحقين، وبقيمة ٦٠٠ - ١٥٠٠ دينار سنوياً لكل عامل أو عاملة.

الإيضاحات:

- الإجراءات المقترحة تأتي انسجاماً مع المادة ٧٢ من قانون العمل التي تلزم أصحاب العمل في المنشآت التي لديها عدد من العاملين لديهم ٥ أطفالاً أكثر تحت سن خمس سنوات) بتأسيس حضانات داخل مكان العمل أو التشارك مع منشأة أخرى في تأسيس حضانة أو دفع بدل نقدي للعامل لتأمين خدمات حضانة أطفاله.
- وتهدف إلى توفير حوافز ضريبية لمصروفات مؤسسات القطاع الخاص المتعلقة بإنشاء حضانات مؤسسية أو دفع البدل النقدي المباشر للعامل / العاملة وفقاً لقانون العمل.
- التعليمات التنفيذية الحالية لا توضح كيفية التعامل مع هذه المصاريف، ويتم تطبيقها وفقاً لما يرتليه المدقق الضريبي.

المقترح الثالث:

- توفير حوافز ضريبية لقطاع رعاية الأطفال
- مواد قانون ضريبة الدخل والتعليمات التنفيذية المعنية:
- المادة ٨١: "يجوز منح حوافز ضريبية لقطاعات محددة وفقاً لمقتضيات المصلحة الاقتصادية، ويتم تحديد جميع الشؤون المتعلقة بهذه الحوافز بما في ذلك كلفها ومدتها الزمنية بمقتضى نظام يصدر لهذه الغاية."

التعديل المقترح:

- نص المادة لا يوضح معايير محددة لمقتضيات المصلحة الاقتصادية التي يفترض أن تتضمن نسب التشغيل والمساهمة في تحقيق الأولويات الوطنية.
- أن ينظر مجلس الوزراء بمنح إعفاءات ضريبية لقطاع الرعاية بما فيها حضانات الأطفال باعتباره قطاعاً واعداداً يخلق وظائف بشكل مباشر، ويحافظ عليها بشكل غير مباشر.

الإيضاحات:

- توفير حوافز ضريبية لقطاع رعاية الأطفال باعتباره قطاعاً مشغلاً للنساء، ويوفر فرص عمل جديدة يكلف استثمارية منخفضة نسبياً، وله أثر إيجابي على استمرارية المرأة المتزوجة في سوق العمل.

المقترح الرابع:

- ربط الحوافز الضريبية للقطاع الصناعي بالالتزام بتطبيق أحكام قانون العمل الخاصة بحضانات الأطفال.
- مواد قانون ضريبة الدخل والتعليمات التنفيذية المعنية:
- المادة ١١ الفقرة ج. د

ج- تخفيض النسب المبينة أدناه ولمدة لا تتجاوز خمس سنوات من تاريخ نفاذ أحكام هذا القانون المعدل من الضريبة المستحقة على النشاط الصناعي. ووفقاً لما يلي:

- الأنشطة الصناعية باستثناء صناعة الأدوية والملابس:

السنة	السنة
٢٠١٩	٢٥٪
٢٠٢٠	٢٠٪
٢٠٢١	١٥٪
٢٠٢٢	١٠٪
٢٠٢٣	٥٪

د- حدد الأنشطة الصناعية المشمولة بأحكام البند (١) من الفقرة (ج) من هذه المادة، وإجراءات تطبيق تلك الفقرة وشروطها بموجب نظام يصدر لهذه الغاية.

التعديل المقترح:

- ربط التخفيضات الضريبية للقطاع الصناعي بتنفيذ مواد قانون العمل الجديد الخاصة بتوفير الحضانات، وتقديم حوافز ضريبية خاصة للقطاعات الصناعية التي تشغل النساء بكثافة.

الإيضاحات:

- إن القطاع الصناعي مشغل أساسي للقوى العاملة الأردنية، إلا أن مشاركة المرأة الأردنية في القطاع منخفضة بالمقارنة مع الرجال؛ ففي حين يشغل القطاع ١٢٤٧٣٥ رجلاً بنسبة ١٠,٦٪ من مجموع العاملين الذكور في ٢٠١٥، لم يتجاوز عدد النساء فيه ١٤٨٠٢ للعام نفسه وبنسبة ٦,٦٪ من مجموع النساء العاملات (دائرة الإحصاءات العامة ٢٠١٦).
- ربط الحوافز الضريبية المؤقتة للقطاعات الصناعية بالالتزام بتطبيق أحكام قانون العمل من شأنه تخفيض العبء المالي للتأسي من التزام المنشآت الصناعية بتطبيق أحكام قانون العمل. وفي الوقت نفسه تحقيق متطلبات أساسية لرفع نسب مشاركة المرأة في هذه القطاعات.
- صرح مدير دائرة ضريبة الدخل خلال حلقة نقاشية حول قانون ضريبة الدخل في معهد تضامن النساء الأردني عقدت في ٢٩ كانون الثاني ٢٠١٩، أن اللجنة المكلفة بصياغة النظام الخاص بتطبيق هذه المادة وفقاً للفقرة (د) والمكونة من دائرة ضريبة الدخل ووزارة الصناعة والتجارة وقرعة الصناعة، تنظر في اعتماد نسبة تشغيل للمرأة في القطاعات الصناعية كأحد المعايير لمنح الحوافز الضريبية، إلا أن النظام الصادر في كانون الأول ٢٠١٩ لم يتضمن أي معايير خاصة بزيادة نسب تشغيل النساء أو تخفيض الالتزام بتطبيق أحكام قانون العمل (نظام ١٣، نظام حوافز الأنشطة الاقتصادية)، كما لم يتم دعوة ممثلين عن مؤسسات المجتمع المدني.

عملية التسجيل الحضانية تتضمن مجموعة من الإجراءات التي تشرف عليها وزارة التنمية بالتنسيق مع الجهات المعنية الأخرى المسؤولة عن ترخيص وتسجيل الحضانات، وهي: أمانة عمان أو البلدية المعنية، وزارة الأشغال العامة، وزارة الصحة، مديرية الدفاع المدني.

مؤخراً تم أتمته عملية الترخيص بحيث يمكن تقديم الطلب إلكترونياً دون الحاجة للذهاب إلى مديرية التنمية المعنية بشكل شخصي، فقد نصت المادة ٨/أ من نظام دور الحضانية ٢٠١٨ أن يقدم طلب الترخيص ورقياً أو إلكترونياً إلى المديرية الميدانية متضمناً الاسم المقترح لمدار الحضانية وموقعها، واسم طالب الترخيص، وبيان مساحة دار الحضانية وطاقتها الاستيعابية، بالإضافة إلى البرامج والأنشطة التي ستمارسها الحضانية، وتوضيح أي خدمات إضافية.

تقوم وزارة التنمية الاجتماعية بعد ذلك بعمل الكشف المباشر مع الجهات المعنية الأخرى على موقع الحضانية، حيث تنص المادة (١١) من تعليمات دور الحضانية على أن تقوم اللجنة الفنية بإجراء الكشف الحسي على موقع دار الحضانية خلال أسبوعين من تاريخ استلام الطلب، اللجنة تقوم بإعطاء توصيات وطلب تعديلات وتغييرات، وتصدر تقريرها استناداً إلى المادة (١١/ب) من تعليمات ترخيص دور الحضانية خلال أسبوعين من تاريخ الزيارة، حيث تقوم الحضانية بتجهيز وحضير المكان حسب توصيات اللجنة وشروطها.

وتنص المادة (١٣) من تعليمات ترخيص دور الحضانات نفسها على أنه إذا ما وجدت اللجنة الفنية أن

طلب الترخيص مستوف للشروط، فعلى مدير/مديرة المديرية الميدانية رفعه إلى المديرية المختصة في الوزارة مع تقرير اللجنة، خلال مدة أقصاها أسبوع من تاريخ استلام التقرير، يسي ذلك قيام المديرية المختصة بعد التأكد من استيفاء طلب الترخيص الشروط والوثائق المطلوبة جميعها، برفع تنسيبها إلى الوزير؛ لاتخاذ القرار المناسب بشأنه بحسب المادة (١٥) من التعليمات ذاتها.

عملية التسجيل تتضمن خطوات عديدة، تبدأ بتعبئة الطلب، وتتبعها عملية الكشف من وزارة التنمية الاجتماعية والجهات الأخرى بمراحلها المختلفة قبل إصدار الموافقة، عند تقييم عملية التسجيل تبين أن الكثير من الوقت يتم استثماره في التنسيق بين المؤسسات المعنية لعددتها الكبير، بالإضافة لعدم وجود نظام موحد لإجراءات هذه المؤسسات، كما أن متطلبات التسجيل والمرفقات كثيرة وليست واضحة.

وبسبب إصدار ترخيص الحضانية زيارات عديدة من اللجنة الممثلة للجهات المختلفة؛ الأمر الذي يجعل عملية الترخيص والتسجيل معقدة وطويلة، تحد من رغبة واستعداد المؤسسات والأفراد في تأسيس حضانات لتجنب كل هذه التعقيدات، مما يستدعي التفكير بآليات لتسهيل هذه الإجراءات من خلال نموذج النافذة الواحدة لتشمل خدمة متكاملة للتسجيل والتجديد والنقل والمتابعة والإشراف والرقابة.

حيث أوصت "مؤسسة صداقة" من خلال ورقة سياسات قدمتها لوزارة التنمية الاجتماعية عام ٢٠١٩ بضرورة إنشاء نظام النافذة الواحدة، لتسهيل

عملية تأسيس الحضانات والمتابعة مع جهة معنية واحدة. حيث يتركز إنشاء نظام النافذة الواحدة على تفويض كامل لممثلي الجهات المعنية الأخرى وتنسيقاً مفصلاً للأنشطة بين المؤسسات المعنية يكمن بتعديل إجراءات الجهات المعنية؛ لضمان سهولة التواصل وسرعة الاستجابة بعد تقديم الوثائق والمعلومات. ويجب أن يكون العاملون والعاملات مدربين على إدارة الطلبات. واستلام الوثائق والعمل عليها.

إن عملية التسجيل الحالية قائمة على عدة مراحل تتطور معظمها حول تعبئة الطلب. والأرشفة من وزارة التنمية الاجتماعية. والتنسيق لعملية الكشف ومراحلها المختلفة. وتعبئة نموذج نهائي وإصدار الموافقة. عند تقييم عملية التسجيل بين أن الكثير من الوقت يتم استثماره في التنسيق بين المؤسسات المعنية لعددتها الكبير بالإضافة لعدم وجود نظام موحد أو مرجعية واحدة لإجراءات هذه المؤسسات. كما أن متطلبات التسجيل والمرفقات كثيرة وليست واضحة. وتواجه التحديات التالية:

- الزيارات الكشفية تستغرق وقت طويلاً.
- عدم وضوح شروط كل من المؤسسات يؤخر عملية الترخيص.
- هدر الوقت في التواصل.
- تعدد الكتب الرسمية.

٢١. النافذة الواحدة للتسجيل

مبررات اعتماد النافذة الواحدة قائمة على تحقيق الكفاءة والفعالية في إدارة الحضانات. وتنظيم الإجراءات الإدارية. والتقليل من الوقت المستغرق في عملية التسجيل لدى مقدمي ومتلقي الخدمة.

والنافذة الواحدة يمكن أن تعزز من الشفافية والمصداقية الإدارية والوضوح في التعليمات والشروط. وتسهل بشكل عام عملية التواصل. وبناء شبكة تواصل سلسلة بين المؤسسات المعنية المختلفة. وبين المؤسسات وطالبي الخدمة.

في إطار تفعيل المادة ٧٢ تعتبر بعض المنشآت أن موضوع تأسيس الحضانات بمثابة مسؤولية إضافية عليهم. وهناك مخوف من المشكلات والتحديات التي قد تواجههم؛ حيث تعتبر خارج إطار عملهم. وتسجيل الحضانات يواجه تحديات متعلقة بتعدد الجهات المعنية المسؤولة. وصعوبة تطبيق الشروط والإجراءات. وطول مدة التسجيل.

وهنا تكمن الحاجة إلى تبسيط إجراءات تسجيل الحضانات الصادرة عن وزارة التنمية الاجتماعية للخروج بتصوير للنافذة الواحدة للتسجيل كخطوة أولى لتعدد الجهات المعنية بتسجيل الحضانات. وحيث يعتبر استخدام نموذج النافذة الواحدة لتقديم الخدمات من أفضل الممارسات المعترف بها إدارياً من أجل ضمان التوفير الأمثل. والأكثر فعالية للخدمات المقدمة للمؤسسات العامة والخاصة على حد سواء.

الغاية من النافذة الواحدة للتسجيل هو لزيادة عدد الحضانات المؤسسية والخاصة. وزيادة عدد العاملات في قطاع تقديم الرعاية في الحضانات؛ للمساهمة في رفع مشاركة المرأة الاقتصادية في سوق العمل الأردني. وكذلك للاستثمار في الطفولة المبكرة لما له من عوائد اجتماعية وصحية واقتصادية. وذلك عن طريق زيادة فعالية الخدمات المقدمة من الجهات المعنية كافة (وزارة التنمية الاجتماعية. وزارة

الصحة. وزارة الأشغال العامة. أمانة عمان الكبرى. الدفاع المدني). وتبسيط الإجراءات. وتقليل الوقت والجهد على أصحاب وصاحبات الحضانات وأصحاب وصاحبات العمل. وتسهيل التزامهم بالمادة ٧٢ من قانون العمل.

فهناك حاجة ماسة لاعتماد النافذة الواحدة لرفع الكفاءة والفعالية في إدارة الحضانات. وتنظيم الإجراءات الإدارية. والتقليل من الوقت المستغرق في عملية التسجيل لدى صاحبات الحضانات والمؤسسات. لتعزيز الشفافية والمصداقية الإدارية والوضوح في التعليمات والشروط. وتسهيل عملية التواصل مع المؤسسات المعنية المختلفة وبين المؤسسات وقطاع الحضانات بكافة نماذجها.

تقوم فكرة النافذة الواحدة على تقديم الطلب لموظف/موظفة تنوب عن باقي المؤسسات. وتتواصل مع المؤسسات المختلفة للتنسيق فيما بينهم. فلا يضطر المتقدم/ المتقدمة بالطلب إلى التابعة إلا مع جهة معنية واحدة. وإنشاء نظام النافذة الواحدة يتطلب تنسيقاً مفصلاً للأنشطة بين المؤسسات المعنية؛ حيث على المؤسسات المعنية تعديل إجراءاتها. لضمان التدفق الفعال للوثائق والمعلومات. وقد تكون هناك حاجة لعمل تعديلات تشريعية. ويجب أن يكون العاملون والعاملات المعنيون في النافذة الواحدة مفوضين بالكامل ومدربين على إدارة الطلبات واستلام الوثائق والعمل عليها من الجهات الأخرى.

ف تطوير نموذج العمل للنافذة الواحدة في ظل تعدد المؤسسات والدوائر الحكومية التي تشترك بتقديم الخدمة الواحدة. حجر الأساس لبناء عمل مؤسسي

ناجح؛ وعليه يتطلب الأمر تفعيل الارتباط بين المؤسسات وفيما بين الشركاء ذات العلاقة. لذلك بات من الضروري العمل على إيجاد سبل من شأنها الإسراع في إنجاز المعاملات في وزارة التنمية الاجتماعية. ولعل استعمال أسلوب النافذة الواحدة بوصفه الحل الأمثل. والأكثر نفعاً لنجاوز الصعوبات وتنظيم العمل وتبسيط الإجراءات الرسمية حيث تستفيد من خدمات النافذة الواحدة مجموعة من المؤسسات العامة والخاصة والمستثمرين ومنظمات المجتمع المحلي بتنوع الخدمات المقدمة التي تشمل تسجيل الحضانات والتجديد والنقل والمتابعة والإشراف والرقابة.

٢٢. المقترحات لتسهيل عملية تسجيل وترخيص الحضانات:

- تطوير دليل إجراءات شمولي للعمليات والتعليمات. وتوفير المعلومات الواقية عن شروط الجهات الخمسة المسؤولة عن التسجيل في موقع واحد. أو على نموذج موحد. وربط كل خطوة وكل إجراء بمدة زمنية.
- اعتماد التفسيرات الإدارية للمناطق من وزارة التنمية الاجتماعية حسب تصنيف أمانة عمان والبلديات؛ لتسهيل عملية الترخيص على الحضانات. كون هذه تشكل عائقاً في بداية عملية التسجيل وتستنزف وقتاً لمعرفة أي مديرية تتبع لها الحضانة.
- إعادة النظر بموضوع رخصة البناء الصادرة من أمانة عمان للحضانات المؤسسية تحديداً. وكون الحضانات المؤسسية موجودة ضمن أبنية مرخصة أصلاً. وهي عبارة عن أبنية

- زيادة عدد الحضانات المؤسسية والخاصة
- زيادة عدد العاملات في قطاع تقديم الرعاية في الحضانات
- تقليل الوقت والجهد، وتبسيط الإجراءات على متلقي الخدمة من أصحاب العمل وأصحاب الحضانات لتسهيل التزامهم بالمادة ٧٢ من قانون العمل
- زيادة فعالية الخدمات المقدمة من الجهات المعنية كافة (وزارة التنمية الاجتماعية، وزارة الصحة، وزارة الأشغال العامة، أمانة عمان الكبرى، الدفاع المدني)
- المساهمة في رفع مشاركة المرأة الاقتصادية في سوق العمل الأردني
- الاستثمار في الطفولة المبكرة لما له من عوائد اجتماعية وصحية واقتصادية

- حديثة ومنظمة، فهذه المرحلة تتطلب وقتاً من الممكن أن يتم اختصاره واستثماره في بدء المتابعة على التسجيل.
- اعتماد اللامركزية في القرار؛ من خلال إعادة النظر في السلطات المنوطة بكل من الموظفين والموظفات حيث إن المراسلات الرسمية والموافقات الداخلية لكل مؤسسة تؤخر عملية التسجيل.
- التأكد من جاهزية الربط مع الدوائر المعنية من توافر الأجهزة والربط على الإنترنت، وذلك لتأخر بعض المعاملات من الإنجاز حيث إنها تكون عالقة؛ لعدم جاهزية الأنظمة، أو عدم معرفة الموظفين والموظفات بكيفية العمل عليهما.
- تأهيل كادر وظيفي مؤهل لاستخدام النظام
- وألا يكون الاعتماد فقط على عدد محدود من الموظفين والموظفين في جميع مراحل تقديم الخدمة الإلكترونية من حيث الإدخال والتدقيق.
- تأهيل وتدريب الكادر الوظيفي في وزارة التنمية الاجتماعية وخاصة في المحافظات حول شروط التسجيل؛ لمساعدتهم على القيام بواجباتهم الفنية والإدارية بكفاءة وفاعلية أكبر.
- اعتماد نموذج تسجيل واحد يجمع الملاحظات من اللجنة، ويحتوي على شروط ومتطلبات كل المؤسسات الشريكة أو المعنية؛ مما يضمن وضوح الشروط لدى طالبي الخدمة، وسرعة تنفيذها قبل إتمام الكشف الأول.
- أن يتم تقديم الطلب عبر تسليم النموذج الموحد يعتمد رقم مرجعية موحد بين المؤسسات

المعنية، ويتم عبر الموقع الإلكتروني الذي يشكل مرجعية لبيانات جميع المؤسسات المعنية.

- يتم تحديد موعد للكشف الأول من وزارة التنمية الاجتماعية، وتكون الزيارة للوزارة فقط، حيث يتم الكشف على شروط جميع الشركاء وإعطاء الملاحظات عبر الموقع؛ بهدف تسريع عملية الكشف الأولية التي تنتج غالباً عنها متطلبات وتعديلات.
- تصدر وزارة التنمية الاجتماعية كتاباً واحداً للجهات المعنية كافة بالملاحظات كاملة بناءً على ملاحظات الزيارة الأولى سواء بالموافقة أو عدم الموافقة.

تقوم الحضانات بإعلام وزارة التنمية الاجتماعية عبر الموقع في حال تم تنفيذ المتطلبات والملاحظات؛ ليتم التنسيق لموعد كشف اللجنة الفنية أو الزيارة الثانية. إتمام هذه المرحلة عبر الموقع يضمن المتابعة على الطلب، ويقلل من زيارات الحضانات أو مقدمي الطلب إلى الوزارة.

تقليل عدد المؤسسات في الكشف الفني، يجعل العملية أسرع وأكثر فاعلية. لذلك نقترح أن يتم تحديد موعد للكشف الثاني عبر طلب موعد كشف لكل من الدفاع المدني، ووزارة الأشغال، والموافقة عليه من المندوبين، خلال

الزيارة تدخل اللجنة الفنية المعلومات ونتائج الكشف إلكترونياً، ويقوم كل مندوب / مندوبة بتعبئة الجزء الخاص به من نموذج الكشف الإلكتروني الموحد.

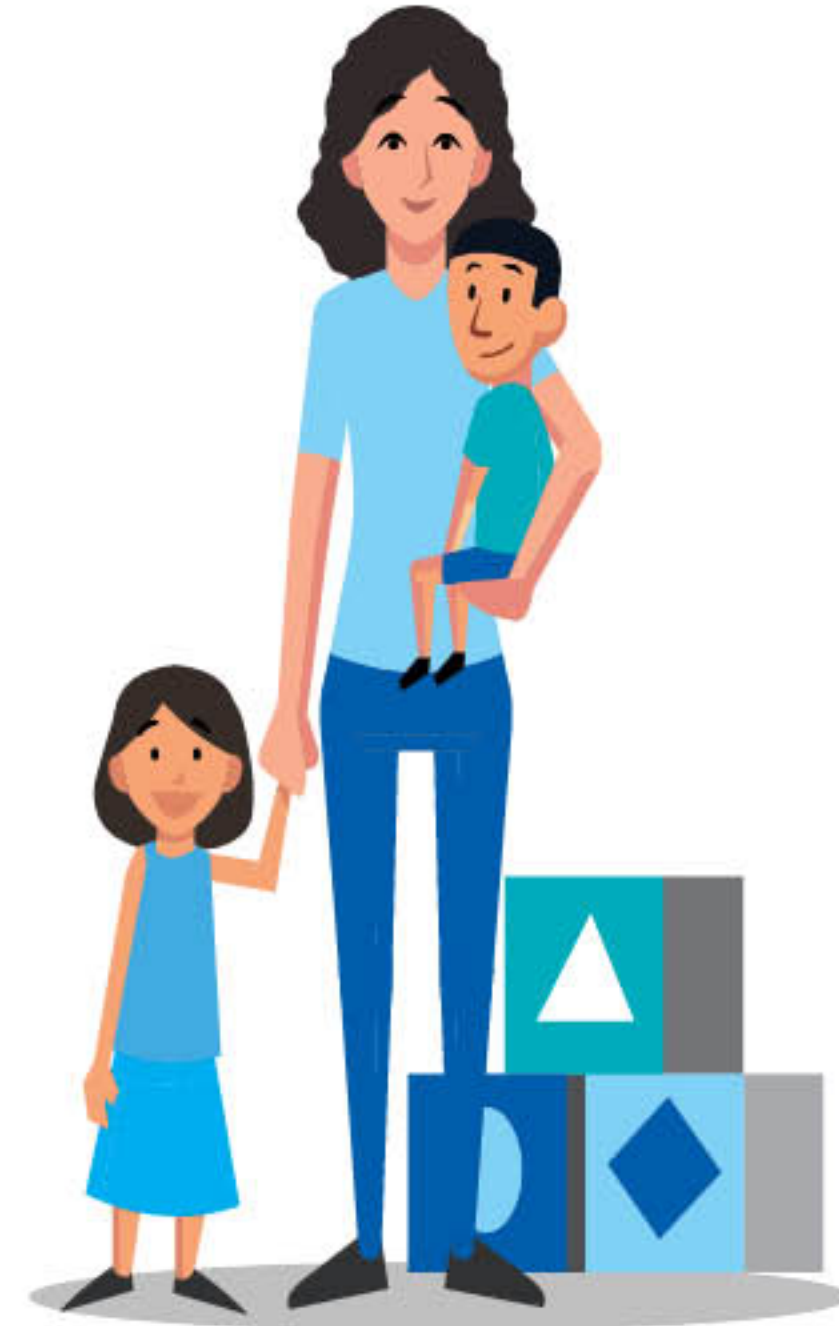
يتم استلام الملاحظات عبر الموقع الإلكتروني المشترك الذي يجب أن يتم في يوم الكشف ذاته عن طريق جهاز «الآيباد» وهذا لاختصار وقت كتابة التقارير، وإرسالها بكتب لوزارة التنمية، ومن ثم إبلاغ مقدمي الطلب بها.

يتم إعلام متلقي الخدمة عبر الموقع أو البريد الإلكتروني في حال الموافقة، أو في حال كان هناك المزيد من الملاحظات.

عند صدور الموافقة، يقوم مقدمو الطلب بزيارة وزارة التنمية والمتابعة على توثيقها بالأختام المطلوبة، وفي حال عدم الموافقة على مقدمي الطلب إعلام وزارة التنمية عبر الموقع جاهزيتهم للكشف الثالث لو كانت هناك حاجة للكشف.

مراجعة شروط ترخيص الحضانات بصورة مستمرة مع الجهات المعنية من خلال آلية لأخذ الملاحظات حول تقديم الخدمة للوصول إلى الخدمة المتميزة.

قطاع الحضانة والعمالة فيه



٣. قطاع الحضانة والعمالة فيه

أ٣. تحديات قطاع الحضانة

قطاع الحضانة والرعاية هو قطاع هش يعاني الكثير من التحديات والمصاعب، التي تواجهه كلاً من صاحبات الحضانة، والعمالات وحتى الأسر العاملة. بالرغم من كونه قطاعاً رديفاً لجميع القطاعات الأخرى، التي لا يمكن لها العمل بسلاسة، وضمن عمل المرأة فيها واستمراريتها، لأنه قطاع غير مستدام؛ بسبب هجرة دخله، وارتفاع تكاليفه؛ الأمر الذي يجبر العديد على اللجوء إلى القروض التي تثقل كاهل القطاع. حيث إن دخله في معظم الحالات، لا يغطي مصاريفه، أو لا ينتج عنه ربح يتمشى مع مقدار الاستثمار على أفضل تقدير. ومن ناحية الأخرى، فإن ضعف التشريعات

والقوانين الخاصة بحقوق العمالات ومظلمات الحماية الاجتماعية، وغياب دعم حكومي منهيح وكاف لهذا القطاع ومن يستفيد منه، يؤدي إلى تركيبة أكثر هشاشة، وتعرض العمالات فيه إلى فقدان حقوقهن الإنسانية، بالإضافة إلى غياب أي ضمانات مستقبلية وشعورهن المستمر بالتهديد حيال وظائفهن.

بالنسبة للأسر والأطفال المستفيدين وحسب الإحصاءات، فإن القطاع لا يلبي جميع الاحتياجات، بل إن نسبة إدماج فئة الطفولة المبكرة داخل قطاع الرعاية بأشكالها تُعد نسبة متواضعة بالمقارنة بعدد الأطفال. يعود ذلك لعدد من الأسباب كما توضح دراستنا، يرتبط العديد منها بطبيعة القطاع نفسه، والخيارات المتاحة أمام الأهل، بالإضافة إلى غياب الدعم الحكومي لكل من القطاع، والأم العاملة، وأصحاب الأعمال معاً.

جدول رقم ٦: عدد الحضانة بحسب آخر إحصاءات وزارة التنمية الاجتماعية

٢٠٢١/٧	٢٠٢١/٤	
١١٧٩ حضنة	١٣٤٨ حضنة	مجموع عدد الحضانة المسجلة في الأردن
٥١٠ حضنة	٥٠١٩٠ طفلاً	عدد الأطفال المستفيدين من الحضانة المسجلة بجميع أنواعها
٥١٠ حضنة	٦٨٦ حضنة	عدد الحضانة الخاصة
٥١٧ حضنة	٦٣٥ حضنة	عدد الحضانة في المدارس الحكومية
٣٠ حضنة	٣٠ حضنة	عدد الحضانة في الجمعيات
١٢٢ حضنة	١١٣ حضنة	عدد الحضانة المؤسسية المسجلة والمرخصة

يتم تأسيس حضانة بمعدل ١٠٠ حضنة سنوياً، مقابل إغلاق ٢٥ حضنة بناءً على رغبة المؤسسين

٣. نماذج الحضانات

٣.١. الحضانة المؤسسية

هذا النوع من الحضانات هو الأفضل انتشاراً في الأردن. وهذه الحضانات المدعومة في المادة ٧٢ من قانون العمل. تخدم هذه الحضانات الفئة العمرية من سن شهرين وحتى سن خمس سنوات. هذا النوع من الحضانات يشجع الأمهات على العودة إلى العمل بعد انتهاء إجازة الأمومة مباشرة. حيث إن إجازة الأمومة المدفوعة هي ١٠ أسابيع في القطاع الخاص، و ١٢ أسبوعاً في القطاع العام.

مميزات هذا النوع من الحضانات بالنسبة للأمهات العاملات كثيرة. بما في ذلك توافق ساعات عمل الحضانة مع ساعات العمل في أماكن عمل الأمهات. كما تسهل وصول الأمهات لأطفالهن خلال الاستراحات. إحدى الأمهات في مصنع «ريتش باين» الواقع في إربد صرحت «لمؤسسة صداقة» أن الحضانة المؤسسية كانت السبب الوحيد لعودتها للعمل بعد انتهاء إجازة الأمومة؛ لقدرتها على جلب أطفالها معها إلى العمل، والمغادرة معهم في الوقت نفسه دون تضيق وقت إضافي للوصول إلى حضانة أخرى بعيدة عن مكان العمل.

تشكل هذه الحضانات أهمية كبيرة للأمهات الجدد بشكل خاص والراغبات في الاستمرار في الرضاعة الطبيعية بعد انتهاء إجازة الأمومة وعودتهن لعملهن. حيث إنهن يستطعن الذهاب إلى أطفالهن وإرضاعهم خلال الاستراحات، وخلال ساعة الرضاعة.

جدير بالذكر أن قانون العمل أصحاب الأعمال على توفير حضانات لأطفال مجاناً. إلا أن تكلفة

إنشاء هذه الحضانات تشكل عائقاً أمام المنشآت المتوسطة والصغيرة التي تمثل معظم الأعمال في الأردن. قد يكون اقتراح اقتسام التكاليف بين العاملين والعاملات وأصحاب الأعمال اقتراحاً مناسباً. حيث يقوم صاحب العمل بالتكفل بمصاريف التأسيس والتشغيل في مراحله الأولى وجزء من المصاريف التشغيلية المستمرة. بينما يقوم العاملون والعاملات بتغطية جزء من المصاريف التشغيلية على شكل أقساط بدفعة شهرية (الحضانات المؤسسية في الأردن ٢٠١٧).

وجدت «مؤسسة صداقة» أن القطاعات الأسهل في تأمين مكان لإنشاء حضانة في مكان العمل هي قطاعات التعليم والاتصالات. وبعض المصانع.

ويمكن لأكثر من منشأة الاشتراك بإنشاء حضانات مؤسسية مشتركة، أو التعاقد المشترك مع حضانات قريبة، أو شراء خدمات حضانة خاصة ويتم اقتسام تكاليف تمويل الحضانات بين المنشآت التي تستفيد منها. ومن الممكن أن تقوم الحكومة بتشجيع هذا النوع من الحضانات من خلال تقديم إعفاءات ضريبية للشركات المشتركة في إنشاء هذه الحضانات أو تقديم الدعم المباشر.

كما يمكن للحكومة تشجيع الحضانات المشتركة في مجمعات الأعمال، والمناطق الصناعية، والراكز التجارية. فسي خصيص مساحة محددة لإنشاء حضانة؛ تكون جزء من مخطط البناء كشرط للحصول على رخصة بناء وتسجيل في المقام الأول.

التعاقد مع حضانة موجودة في نفس المنطقة الجغرافية لمكان العمل. بشكل أهمية كبيرة

للشركات التي تفتقر إلى مكان مناسب لإنشاء حضانة، أو لعدم توافر مكان يتماشى مع معايير الصحة والسلامة؛ مما يشكل صعوبة في إنشاء حضانة مؤسسية مستقلة في مكان العمل. كما أن هذا النموذج يُعد مفيداً في حالة وجود عدد محدود من العاملين والعاملات.

التعاقد يكون مع حضانة خاصة، أو جمعية محلية أو تعاونية لإدارة هذه الحضانات. وتستطيع الحكومة أيضاً توفير الحضانات في مقر البلديات والمجالس المحلية في المحافظات؛ لتكون الحضانات المشتركة متاحة ومتوافرة على المستوى الوطني. من الممكن أن يستفيد المجتمع المحلي والأسر العاملة كافة من هذه الخدمة؛ مما يشكل مصدر دخل للحضانة. حيث تسهم المنشآت في استمرارية واستدامة الحضانة والجمعية أيضاً.

٣.٢. الحضانات الخاصة

تعد الحضانات الخاصة من أكثر النماذج انتشاراً في الأردن، والخدمة فيها تتفاوت من منطقة إلى أخرى. وكذلك أقساط الأطفال متفاوتة جداً. وحسب الموقع، وحسب كفاءة ومؤهلات مديرة الحضانة ومقدمات الرعاية.

يسمح نموذج الحضانات الخاصة للشركات التي تفتقر لمساحة مناسبة لإنشاء حضانة مؤسسية خاصة بها. التعاقد مع حضانة خاصة في محيطها الجغرافي تبعد مسافة مشي على الأقدام. لتستفيد من خدماتها لرعاية أطفال موظفيها. وتقوم الشركة بالتعاقد مباشرة مع الحضانة، ودفع مبالغ الدعم المخصصة للموظفين بشكل يغطي كامل القسط أو جزء منه. هذا النموذج يوفر ميزات

مشابهة للحضانة المؤسسية في مكان العمل من حيث قرب المسافة، وسهولة الوصول للحضانة، والقدرة على مواصلة الرضاعة الطبيعية.

لضمان نجاح هذا النموذج، وتشجيع أصحاب المنشآت على تبنيه؛ على الحكومة تقديم الدعم المالي لها بطرق مختلفة. لتقوم الشركة بتغطية تكاليف الحضانة أو معظمها. بشكل يغطي الفرق بين ما يستطيع الأهل دفعه وهو ما بين ٥١ - ١٠٠ دينار. مقابل الخدمة. حيث أن متوسط تكلفة الحضانات الخاصة تتراوح بين ٨٠ - ٢٥٠ ديناراً في العاصمة عمان و ٣٠ - ١٢٠ ديناراً في المحافظات.

٣.٣. الحضانات التابعة لبلدية أو جمعية أو تعاونية

يتمثل هذا النموذج بالتعاقد وتطوير شراكة بين المنشآت المجاورة والبلدية أو التعاونية أو الجمعية المحلية لتقديم خدمة رعاية الأطفال. وتبرز هذه العلاقة الإستدامة والفائدة للطرفين. وتشكل الحضانة مصدر للدخل للجمعية أو التعاونية.

تتنوع أشكال الدعم الذي تستطيع المنشآت تقديمه للجمعيات والتعاونيات. من تجهيز الحضانة أو شراء المستلزمات، والألعاب، والأدوات، أو تقديم الدعم المالي المباشر للحضانة أو إخضاع مقدمات الرعاية في برامج تدريب ورفع كفاءة. أو تقديم خدمات التنظيف والسلامة؛ الأمر الذي يخلق روحاً من التعاون بين المنشآت والمجتمع المحلي. مما يضمن الاستمرارية والإستدامة للحضانة.

قد يكون هذا النموذج أقل تكلفة على المنشآت من النماذج الأخرى. كما أن العمل على نشر هذا

الجدول رقم ٧أ: نماذج الحضانات المختلفة من حيث إيجابياتها مع أمثلة على كل منها

نماذج الحضانات	حضانة داخل مكان العمل (حضانة مؤسسية في المنشأة) تبعا للمادة ٧٢ والبند (أ) منها	حضانة مشتركة مؤسسية واحدة بين المنشآت في المنطقة الجغرافية نفسها تبعا للمادة ٧٢ والبند (أ) منه	حضانة منزلية	حضانة تابعة للبلدية، أو حضانة في جمعية أو حضانة في مؤسسة مجتمعي مدني	حضانة خاصة
أمثلة	الصافي للألبسة في مادبا، مصنع ريتش باين في إربد، الأكاديمية الدولية عمّان، جامعة البترا، حضانة وزارة الاتصالات، حضانة مركز قاصد، حضانة أمانة عمان، حضانة جامعة العلوم التطبيقية، حضانة شركة بروجرس سوفت، حضانة شركة زين	حضانة وزارة التنمية الاجتماعية، جمعية سيدات الضليل خدمة لتجمع ضليل الصناعي	منتشرة بأعداد كبيرة في جميع المحافظات ولكن بدون إطار قانوني	حضانة جمعية جراسيا، حضانة مركز هيا الثقافي خدمة لبنك الاخذ، حضانة جمعية سيدات الضليل، حضانة جمعية سيدات ساكب في جرش، حضانة جمعية سيدات جرش، حضانة بلدية عجلون الكبرى، حضانة جمعية سيدات المصطبة، حضانة جمعية خرجا الخيرية، مركز جرش للرعاية والتأهيل	شركة الخاد المقاولين تعاقدت مع حضانة لى الخاصة (تعاقد سنوي بعدد معين من الأطفال تدفع مسبقا)، عدة بنوك مع حضانة قمم الأشجار الخاصة (دفع الفاتورة الشهرية وقيمتها ١٥٠ دينار)
إيجابيات النموذج	مناسبة للأمهات والأسر العاملة نفسيا واجتماعيا واقتصاديا	تسهل رحلة المواصلات على الأمهات والأسر العاملة	النموذج المحبب لدى الأسر العاملة من الطبقة الوسطى فما دون	تصبح الحضانات سلعة عامة وفرصة لانتشارها على مستوى الوطن في البلديات خصوصا أن الموقع متوافر في حال إنشائها في البلديات	تسهل رحلة المواصلات على الأمهات والأسر العاملة

في تحسين مستوى الخدمة، ورفع كفاءة ومؤهلات مقدمات الرعاية، وضمان بيئة عمل لائقة لهن، وضمان نوعية ومستوى رعاية أفضل للأطفال، وضمان معايير صحية ومعايير أمان أعلى، وتحسين جودة الخدمة المقدمة بشكل عام.

حاليا، لا توجد أي حوافز للحضانات المنزلية ليتم تسجيلها وتنظيمها، إلا أن الجهات المعنية بإمكانها تقديم الدعم للنساء السلاتي بقدمن هذا النوع من خدمات الرعاية للأطفال؛ لتحسين خدماتهن، والتأكد من سلامة منازلهن، واستعدادهم لاستقبال الأطفال وترخيص الحضانات المنزلية.

تفعيل الإطار القانوني يعد ضرورة وتسجيل وترخيص الحضانات المنزلية أمر أساسي نحو دعم الحضانات بكافة نماذجها، وتقديم الدعم والمراقبة بشكل مستمر من الجهات المعنية لضمان السلامة والجودة مثلها مثل أي نموذج آخر.

ومن الضروري دعم وتأهيل فرق التفتيش التابعة لوزارة التنمية الاجتماعية ودعمهم في التدقيق والرقابة حول نوعية الخدمة ومستوى الالتزام بالمعايير، والتشبيك مع الجهات المعنية كافة لدعم الحضانات المنزلية ومقدمات الرعاية فيها، ورفع نوعية الخدمة المقدمة للأطفال، وتضمين الحضانات المنزلية كإحدى النماذج التي توفر أماكن لرعاية أطفال الأسر العاملة ضمن تعليمات المادة ٧٢ من قانون العمل.

تاليا جدول يلخص نماذج الحضانات المختلفة والمتوفرة حاليا في الأردن ومقارنتها من حيث إيجابياتها وسلبياتها مع تقديم أمثلة على كل منها.

النموذج سيساهم في خلق فرص عمل لسخرجي الطفولة المبكرة أو التعليم المبكر من حملة الدبلوم والبيكالوريوس. وهو من أكثر النماذج الذي يعزز التنمية ويتمشى مع فلسفة التعاونيات، والتي يمكن أن تنشأها أيضا الأمهات العاملات في المنطقة؛ الأمر الذي سيشجعهم على العمل على جلب الدعم والتمويل من المنشآت التي يعملن بها، لضمان استمرارية عمل هذه الحضانات.

٣.٤. الحضانة المنزلية

في ظل غياب أماكن لرعاية الأطفال للأسر العاملة، وعدم توفر حضانات بأسعار تتناسب مع دخل الأسر العاملة، فإن الحضانات المنزلية أصبحت نموذجا منتشرا في الأردن، وقابلاً للنمو في اقتصاد الظل، وبشكل غير رسمي وغير خاضع للرقابة.

الأمهات العاملات يلجأن لهذا النموذج خصوصا إذا كانت الحضانة المنزلية قريبة من البيت، أو مكان العمل أو إذا كانت عند الجارة أو الأقارب، وتكون صاحبة الحضانة المنزلية ترعى العديد من أطفال الجيران أو الحي مقابل أجر مادي بسيط.

وباعتبار أن هذه الخدمة تقع ضمن الاقتصاد غير المنظم، وخارج إطار الرقابة، قامت وزارة التنمية الاجتماعية مؤخرا بالتعاون مع الجهات كافة بتطوير تعليمات الحضانات المنزلية كخطوة أولى نحو قوننة عملها، لكن تعليمات وزارة التنمية الاجتماعية يجب تفعيلها بشكل يضمن وجود مقدمات رعاية مؤهلات، وعدد الأطفال المناسب، وسلامة المكان، ومتطلبات الصحة والسلامة.

إن شرعية هذا النموذج من الحضانات قد يساعد

الجدول رقم ٧ب: نماذج الحضانات المختلفة من حيث سلباتها مع أمثلة على كل منها

نماذج الحضانات	حضانة داخل مكان العمل (حضانة مؤسسية في المنشأة) تبعاً للمادة ٧٢ والبند (أ) منها	حضانة مشتركة بين المؤسسات في المنطقة الجغرافية نفسها تبعاً للمادة ٧٢ والبند (أ) منه	حضانة منزلية	حضانة تابعة للبلدية، أو حضانة في جمعية أو حضانة في مؤسسة في مجتمع مدني	حضانة خاصة	
سلبات النموذج	<ul style="list-style-type: none"> كل نفقات تأسيس وتشغيل الحضانة تقع على عاتق صاحب العمل بالكامل صعوبة الحصول على ترخيص موقع الحضانة بالنسبة لمعظم القطاعات عدم وجود أي حوافز حكومية بهذا الخصوص تكاليف تشغيل الموظفين في الحضانة إذا كانت مساهمة صاحب العمل غير كافية؛ الأمر الذي قد يكون ممنوعاً ويشكل تحدياً لتسجيل التعاونيات كمقدمي خدمة وغير واضح الحاجة إلى بناء قدرات التعاونيات المحلية لتقديم خدمة ذات جودة عالية الحاجة إلى دعم حكومي أو دعم الضمان الاجتماعي 	<ul style="list-style-type: none"> صعوبة التنسيق بين مختلف الموظفين عدم وجود حوافز حكومية بهذا الخصوص في تعليمات المادة ٧٢، لم يتم تحديد الموقع الجغرافي بأكثر من (مسافة مشي) مشاركة الموظفين في تكلفة الحضانة مساهمة صاحب العمل غير كافية؛ الأمر الذي قد يكون ممنوعاً ويشكل تحدياً لتسجيل التعاونيات كمقدمي خدمة وغير واضح الحاجة إلى بناء قدرات التعاونيات المحلية لتقديم خدمة ذات جودة عالية الحاجة إلى دعم حكومي أو دعم الضمان الاجتماعي 	<ul style="list-style-type: none"> غياب معايير جودة الخدمة ومعايير الصحة والسلامة إجراءات تسجيل معقدة الحاجة إلى تدريب وتأهيل مقدمات الرعاية، وتحديد أجر كاف وظروف مناسبة لهن عدم اشتراك مقدمات الرعاية في الضمان الاجتماعي لا يشجع على استمرار الرضاعة الطبيعية مشاركة الموظفين في تكلفة الحضانة إذا كانت مساهمة صاحب العمل غير كافية؛ الأمر الذي قد يكون ممنوعاً ويشكل تحدياً لتسجيل التعاونيات كمقدمي خدمة وغير واضح الحاجة إلى بناء قدرات التعاونيات المحلية لتقديم خدمة ذات جودة عالية الحاجة إلى دعم حكومي أو دعم الضمان الاجتماعي 	<ul style="list-style-type: none"> صعوبة التنسيق بين مختلف الموظفين عدم وجود حوافز حكومية بهذا الخصوص في تعليمات المادة ٧٢، لم يتم تحديد الموقع الجغرافي بأكثر من (مسافة مشي) تسجيل التعاونيات كمقدمي خدمة لا يزال معقداً وغير واضح الحاجة إلى بناء قدرات التعاونيات المحلية لتقديم خدمة ذات جودة عالية الحاجة إلى دعم حكومي أو دعم الضمان الاجتماعي 	<ul style="list-style-type: none"> ارتفاع تكاليفها التي قد تصل إلى ٤٠٠ دينار في المحافظة و ٨٠ دينار خارج العاصمة لا يشجع على استمرار الرضاعة الطبيعية في تعليمات المادة ٧٢، لم يتم تحديد الموقع الجغرافي بأكثر من (مسافة مشي) لا توجد حوافز مادية لأصحاب العمل تشجعهم على التعاقد مع الموظفين في الحضانة إذا كانت مساهمة صاحب العمل غير كافية؛ الأمر الذي قد يكون ممنوعاً ويشكل تحدياً لتسجيل التعاونيات كمقدمي خدمة وغير واضح الحاجة إلى بناء قدرات التعاونيات المحلية لتقديم خدمة ذات جودة عالية الحاجة إلى دعم حكومي أو دعم الضمان الاجتماعي 	<ul style="list-style-type: none"> ارتفاع تكاليفها التي قد تصل إلى ٤٠٠ دينار في المحافظة و ٨٠ دينار خارج العاصمة لا يشجع على استمرار الرضاعة الطبيعية في تعليمات المادة ٧٢، لم يتم تحديد الموقع الجغرافي بأكثر من (مسافة مشي) لا توجد حوافز مادية لأصحاب العمل تشجعهم على التعاقد مع الموظفين في الحضانة إذا كانت مساهمة صاحب العمل غير كافية؛ الأمر الذي قد يكون ممنوعاً ويشكل تحدياً لتسجيل التعاونيات كمقدمي خدمة وغير واضح الحاجة إلى بناء قدرات التعاونيات المحلية لتقديم خدمة ذات جودة عالية الحاجة إلى دعم حكومي أو دعم الضمان الاجتماعي

نماذج الحضانات	حضانة داخل مكان العمل (حضانة مؤسسية في المنشأة) تبعاً للمادة ٧٢ والبند (أ) منها	حضانة مشتركة بين المؤسسات في المنطقة الجغرافية نفسها تبعاً للمادة ٧٢ والبند (أ) منه	حضانة منزلية	حضانة تابعة للبلدية، أو حضانة في جمعية أو حضانة في مؤسسة في مجتمع مدني	حضانة خاصة
تكملة إيجابيات النموذج	<ul style="list-style-type: none"> تشجيع الأم للعودة للعمل مباشرة بعد انتهاء إجازة الأمومة تغلب على تحدي توفير (مكان مناسب) تنطبق عليه التعليمات داخل المنشأة تشجيع القطاع الخاص والجمعيات والتعاونيات على إنشاء حضانات ما يخلق فرص عمل ومصدر دخل يحقق استدامة لعمل الجمعيات إخلاء مسؤولية أصحاب العمل عن سلامة الأطفال والخدمة ربط البديل بشكل من أشكال التعاقد (الكوبونات) 	<ul style="list-style-type: none"> تشجيع الأم للعودة للعمل مباشرة بعد انتهاء إجازة الأمومة تغلب على تحدي توفير (مكان مناسب) تنطبق عليه التعليمات داخل المنشأة تشجيع القطاع الخاص والجمعيات والتعاونيات على إنشاء حضانات ما يخلق فرص عمل ومصدر دخل يحقق استدامة لعمل الجمعيات إخلاء مسؤولية أصحاب العمل عن سلامة الأطفال والخدمة ربط البديل بشكل من أشكال التعاقد (الكوبونات) 	<ul style="list-style-type: none"> تشجيع الأم للعودة للعمل مباشرة بعد انتهاء إجازة الأمومة تغلب على تحدي توفير (مكان مناسب) تنطبق عليه التعليمات داخل المنشأة تشجيع القطاع الخاص والجمعيات والتعاونيات على إنشاء حضانات ما يخلق فرص عمل ومصدر دخل يحقق استدامة لعمل الجمعيات إخلاء مسؤولية أصحاب العمل عن سلامة الأطفال والخدمة ربط البديل بشكل من أشكال التعاقد (الكوبونات) 	<ul style="list-style-type: none"> تشجيع الأم للعودة للعمل مباشرة بعد انتهاء إجازة الأمومة تغلب على تحدي توفير (مكان مناسب) تنطبق عليه التعليمات داخل المنشأة تشجيع القطاع الخاص والجمعيات والتعاونيات على إنشاء حضانات ما يخلق فرص عمل ومصدر دخل يحقق استدامة لعمل الجمعيات إخلاء مسؤولية أصحاب العمل عن سلامة الأطفال والخدمة ربط البديل بشكل من أشكال التعاقد (الكوبونات) 	<ul style="list-style-type: none"> تشجيع الأم للعودة للعمل مباشرة بعد انتهاء إجازة الأمومة تغلب على تحدي توفير (مكان مناسب) تنطبق عليه التعليمات داخل المنشأة تشجيع القطاع الخاص والجمعيات والتعاونيات على إنشاء حضانات ما يخلق فرص عمل ومصدر دخل يحقق استدامة لعمل الجمعيات إخلاء مسؤولية أصحاب العمل عن سلامة الأطفال والخدمة ربط البديل بشكل من أشكال التعاقد (الكوبونات)

وبالنظر إلى النماذج المطبقة حول العالم، وبعد تجربة ميدانية طورت فهم "مؤسسة صداقة" حول واقع قطاع الرعاية واحتياجات الأسر العاملة وقطاعات العمل.

طورت "مؤسسة صداقة" الإطار الوطني للحضانات المؤسسية، الذي يعطي خارطة طريق للعمل الوطني من أجل رفع مشاركة المرأة الاقتصادية؛ من خلال إزالة التحدي المتعلق بالوصول إلى أماكن رعاية الأطفال للأسر العاملة، والذي يركز على أهمية أن تتعامل الدولة مع خدمة الحضانات على أنها خدمة عامة تعتمد بشكل كبير على الدعم الحكومي.

وبحسب تعليمات المادة ٧٢ من قانون العمل والخاصة بتعليمات بدائل الحضانات المؤسسية، فإن طرق التعاقد ممكن أن تستند إلى التالي:

جدول رقم ٨: فئات الاشتراك كشكل من أشكال التعاقد

- التعاقد مع حضانة أو أكثر في مناطق جغرافية مختلفة. على أن يكون للعامل حق اختيار الحضانة المناسبة له.
- تعاقد صاحب العمل مع حضانة مرخصة وقائمة في الموقع الجغرافي للمؤسسة.
- تعاقد العامل مع حضانة مرخصة قريبة من مكان سكنه.

وكان هناك مقترح في تعليمات المادة ٧٢، ولكن لم يؤخذ به، متعلق بنظام فئات الاشتراك، كآلية دعم من أصحاب العمل لتسهيل وصول الأسر العاملة إلى خدمة الحضانات بكل أشكالها، وهي شكل من أشكال تقديم الدعم، وتيسير عملية الدفع، ولهذه الطريقة إيجابيات وسلبيات تتلخص فيما يلي:

الإيجابيات	السلبيات
تشكل نوعاً من الدعم المباشر من أصحاب العمل للأسر العاملة	بحاجة لبحث آلية إصدار وتفعيل القوائم والتعاقد مع الحضانات بشكل شهري أو سنوي
ضمان استخدام الدعم للاستفادة من الحضانات، وأن لا يذهب الدعم لغايات أخرى	بحاجة لعمل ميداني، ومسح للحضانات التي توفر الخدمة المناسبة (ساعات الدوام تتوافق مع ساعات دوام عمل الأسر الخ)
تشجيع الاستثمار في قطاع الرعاية وضمان استدامة الحضانات، وزيادة فرص التشغيل لمقدمي الرعاية	فاعلية القوائم يعتمد على قيمتها بالتناسب مع دخل الأسر وسلم الرواتب والمنطقة الجغرافية
تتوقف بعد خروج الأطفال من الحضانة	

هناك أيضاً نموذج آخر متداول عالمياً، وهو بإنشاء شركة ومؤسسة وطنية للحضانات: بهدف تأسيس العديد من الحضانات في مواقع جغرافية متعددة مع ضمان مستوى خدمة موحدة، ومعايير جودة موحدة في جميع الفروع. يتميز هذا النموذج بأنه يعمل على إنشاء حضانات في جميع المناطق حتى المناطق غير المخدومة، بجودة مضمونة وبأسعار متاحة أمام الجميع خاصة مع توافر الدعم الحكومي لها. هذا النموذج سيحفز الجمعيات والتعاونيات لإنشاء حضانات لديها مما سيوفر فرص عمل جديدة لمقدمي الرعاية، ويظروف عمل مناسبة.

٣.٣. نماذج عالمية في تقديم الرعاية تتناسب مع السياق الأردني

تعرض دراسة أجرتها منظمة العمل الدولية نماذج تشريعية دعماً للأسر العاملة في توفير الحضانات ورعاية الأطفال في عدد من الدول حول العالم؛ فعلى سبيل المثال في دول مثل البرازيل وتشيلي والهند، ينبغي على من يوظف عدداً معيناً من النساء توفير خدمات رعاية الأطفال والحضانة، ولكن عند تنفيذ مثل هذه السياسات، تظهر المخاوف حيال قلّة النساء اللواتي يحصلن على وظائف في مثل هذه المنشآت كما هو الحال في الأردن، بالإضافة إلى أن هذه القوانين تزيد من مخاوف أصحاب المنشآت تجاه توظيف النساء (منظمة العمل الدولية ٢٠١٠).

لذلك قد يكون للسياسات العامة التي تفرض على أصحاب المنشآت توفير خدمة رعاية الأطفال والحضانة آثاراً سلبية عليهم وعلى الموظفين على حد سواء (منظمة العمل الدولية، ٢٠١٠)، علاوة على ذلك، فلا ينبغي تحميل المنشآت كامل العبء

المادي لتوفير هذه الخدمة، ونظراً إلى أن خدمات رعاية الأطفال والحضانة تخشى بأهمية قصوى عند الأسر العاملة، فإن توفير هذه الخدمة لا يمكن أن يتحقق دون إنشاء شراكة بين القطاعين العام والخاص، وتقاسم الطرفين العبء والمسؤولية.

٣.١. النموذج الفرنسي للحضانات

ونأخذ النموذج الفرنسي الذي يوفر نماذج حضانات متنوعة وجميعها مدعومة من قبل الحكومة، ويشمل هذا الدعم أيضاً مقدمات الرعاية، من خلال صندوق دعم الأسرة المرتبط بالضمان الاجتماعي الفرنسي (حيث أن ٦٠٪ من ميزانية الصندوق تأتي من مساهمات العاملين والعاملات)، والذي يقدم تغطية للحضانات تصل إلى ٥٠-٦٠٪ من كلفة رعاية الأطفال في الحضانات، والجزء المتبقي من الكلفة يتم تقاسمه بين الأسر العاملة والحضانات الخاصة والشركات التي تؤسس حضانات مؤسسية والبلديات التي توفر خدمة الحضانات.

هناك ٢.٤ مليون طفل دون سن ٣ سنوات في فرنسا، وأكثر من ١.٤ مليون يستفيدون بشكل أساسي من الرعاية الرسمية. تعتبر الحكومة الفرنسية خدمات رعاية الأطفال والحضانة تكاليف معقبة من الضرائب بالنسبة للأسر العاملة وتضعها ضمن فئة النفقات التي خصصت من الضرائب، وتشمل الحضانات في فرنسا النماذج التالية:

١. مقدمة رعاية في المنزل: هذا النموذج مكلف مع أن الصندوق يساهم في التكلفة، ويمكن لبعض الأسر مشاركة الموظفة نفسها في منزل إحدى الأسر، ويتلقى الوالدان المساعدة من الصندوق، ويستفيدون من التخفيضات

الضريبية. وتختلف المساعدة المالية بحسب الدخل، وعدد الأطفال، والنفقات.

٢. **حضانة البلدية**: ويدار هذا النموذج من جمعيات أو بلديات، ويمول من صناديق دعم الأسر والبلديات. ويتلقى الوالدان المساعدة من الصندوق. ويستفيدون من التخفيضات الضريبية، وتختلف المساعدة المالية بحسب الدخل، وعدد الأطفال والنفقات.

٣. **حضانة منزلية**: تستقبل / يستقبل ٤ أطفال بشروط أساسية أهمها ضمان سلامة ورفاه الأطفال، وتأخذ بعين الاعتبار نوعية السكن. القدرة على رعاية الأطفال. وتكون المتابعة من قبل صندوق دعم الأسر. قسم «حماية الأم والطفل». من خلال زيارات منزلية. ويمكن لأكثر من مقدمة رعاية الاشتراك في تقديم الخدمة في الحضانة المنزلية تتطلب تأسيس جمعية. ووجود ٤ أطفال كحد أقصى لكل مقدم/مقدمة رعاية. ويخضع مقدمو الرعاية للضمان الاجتماعي. يغطي تكلفته صندوق دعم الأسر والذي يقدم أيضا دعماً مالياً للحضانة. وتستفيد الحضانة وكذلك أسر الأطفال من التخفيضات الضريبية. يشترط على مقدمات الرعاية اصطحاب الأطفال إلى مراكز تسمى «رام» RAM والمنتشرة في كافة البلديات في فرنسا. ومدعومة من الصندوق لتبادل الخبرات مع مقدمات رعاية أخريات. الهدف من هذه المراكز هو إتاحة الفرصة ليتفاعل الأطفال مع بعضهم البعض من حضانات منزلية أخرى. يكتسبوا المهارات التفاعلية الاجتماعية والقيمية اللازمة. وتوسيع دائرة تفاعلهم مع محيطهم خارج دائرة المجموعة الصغيرة من الأطفال الذين يتشاركون معهم الرعاية في البيت الواحد.

٤. **حضانة مؤسسية**: يقوم أصحاب العمل بتأسيسها داخل أماكن العمل. وتكون مدعومة جزئياً من الصندوق.

٥. **حضانة خاصة**: ولكن عددها قليل جداً، لأنها مكلفة أكثر.

جميع مقدمات الرعاية وصاحبات الحضانات يخضعن لبرنامج تدريب وطني متطلباته ١٢٠ ساعة تدريب. تستطيع مقدمة الرعاية تقسيم الساعات على مدار سنتين. على أن تتم البرنامج بنجاح. وأن تتم نصف عدد الساعات قبل البدء بتقديم خدمة الرعاية.

٢.٣ نماذج حضانات في بلدان أخرى

توجد طرق بديلة عديدة على توفير خدمات رعاية الأطفال والحضانة على نطاق واسع. وقد أثبتت نجاحها بشكل أكبر مما هو متبع في الأردن (منظمة العمل الدولية ٢٠١٠):

- في هولندا، يساهم أصحاب المنشآت بما نسبته ١٧٪ من التكلفة. بينما تدعم الحكومة بقية التكاليف بشرط أن يكون المستفيدون من خدمات رعاية الأطفال والحضانة من الأسر ذات الدخل المنخفض.
- في المملكة المتحدة، تعفي الحكومة الأسر العاملة من الضرائب ومساهمات التأمين الاجتماعي. بشرط أن يثبت العامل/ العاملة استخدام خدمات الحضانة. أو تقوم بالدفع المباشر للحضانة أو مكان رعاية الأطفال. أو أن المؤسسات تقدم قسائم للأسر العاملة تساهم بتحمل تكاليف رعاية الأطفال.

• في فنلندا والسويد، تمنح الأسر خصماً ضريبياً بنسبة ٤٥ - ٥٠٪ من كلفة الرعاية المنزلية للأطفال أو المسنين.

• ٣١ دولة في العالم تقدم حوافز ضريبية خاصة بكلفة رعاية الأطفال. وتشمل هذه الدول كلاً من: بوتان وكوريا الجنوبية وماليزيا ونيوزيلندا وتايلند في آسيا. وموريشيوس في إفريقيا. والولايات المتحدة الأمريكية وكندا والأرجنتين والبرازيل وتشيلي وجمهورية الدومينيكان والإكوادور والباراغواي والأوروغواي والنمسا وبلجيكا وجمهورية التشيك وفرنسا وألمانيا وإيطاليا ولوكسمبورغ ومالطا والنرويج والبرتغال وروسيا وإسبانيا وسويسرا والمملكة المتحدة.

وتقدم الحوافز الضريبية الخاصة برعاية الأطفال إما للأسر أو الأفراد أو لأصحاب العمل وفقاً للأنظمة الضريبية المطبقة في هذه الدول. في كثير من الأحيان يتم ربطها بفئات الدخل أو الوضع الأسري. وتشمل ما يلي:

- إعفاءات ضريبية (خفض من الدخل) أو خصم ضريبي (يتم خصمه من قيمة الضريبة المستحقة على الدخل) يمنح للأسر مقابل النفقات الخاصة برعاية الأطفال.
- إعفاءات ضريبية، أو خصم ضريبي تمنح لأصحاب العمل مقابل تقديم تكاليف إنشاء وتشغيل الحضانات لأبناء العاملين والعائلات النقدية المدفوعة للعاملين لرعاية الأطفال.
- إعفاء خدمات الرعاية (بما فيها الصحة

والتعليم، ورعاية الأطفال، ورعاية المسنين وذوي الإعاقة) من ضريبة المبيعات بشكل كامل كما هو الحال في بريطانيا (روتليدج ٢٠١٠).

• توفير أحكام خاصة في النظام الضريبي لمعاملة الأسر العاملة معاملة تفضيلية كما في فرنسا.

• إعطاء المرأة إعفاءً شخصياً أعلى منه للرجل: بهدف تحفيز النساء على المشاركة في سوق العمل كما في الهند.

والجدير بالذكر أن العديد من النظم الضريبية في هذه الدول تحدد الحوافز الضريبية المذكورة أعلاه لتستفيد منها بشكل أساسي الأسر من فئات الدخل الدنيا والمتوسطة. ووفقاً لاعتبارات متعلقة بعدد الأفراد العاملين وتركيب الأسرة (من حيث عدد الأطفال، أو كبار السن) وغيرها.

كما يمكن ملاحظة أنه في حال لم تتوافر الحوافز الضريبية، يكون هناك بنود في الموازنة العامة متعلقة بتوفير حضانات الأطفال وخدمات الرعاية بشكل عام؛ ففي الدول التي جُحت في رفع معدلات مشاركة المرأة في سوق العمل مثل تشيلي والمكسيك مثلاً، تم التركيز على زيادة الإنفاق الحكومي على إنشاء حضانات الأطفال وخدمات رعاية الأطفال ضمن برامج المرأة والمشاركة الاقتصادية أو برامج رعاية الطفولة المبكرة. وليس اللجوء إلى تقديم الحوافز الضريبية لوحدها. في حين تلجأ الدول التي ينخفض فيها الإنفاق الحكومي على تقديم هذه الخدمات إلى تبني حوافز ضريبية تستفيد منها الأسر العاملة وأصحاب العمل.

جدول رقم ١٠: نفقات الحضانه من أثاث وألعاب ومستلزمات وأجهزة كهربائية

البيان	العدد	سعر الوحدة/دينار	التكلفة التقديرية/دينار
طاولة أطفال	١٠	٥٠	٥٠٠
أسرة أطفال	١٨	١٥٠	٢٧٠٠
فرشات للأسرة	١٨	٤٠	٧٢٠
فرشات أرضية (جلد)	٦	٤٥	٢٧٠
لوح/ بورد عرض	٢	٥٠	١٠٠
خزانات أطفال	٥	٧٠	٣٥٠
كراسي أطفال	٤٠	٥	٢٠٠
رفوف	٩	٤٠	٣٦٠
خزانة أدراج	٣	٧٥	٢٢٥
كرسي طعام	٤	٥٠	٢٠٠
طاولة وفرشات غيار للأطفال	٢	١٣٠	٢٦٠
كرسي للرضاعة	١	٣٠٠	٣٠٠
ألعاب غرفة الرضع			٤٥٠
ألعاب غرف الأطفال (١-٤) (أدوات فن. بيت للعب. ألعاب تركيب. كتب. إلخ)	٢	٣٠٠	٦٠٠
ألعاب ساحة خارجية (أرجوحة. وحدة إنزلاق. إلخ)			٢٥٠٠
ألعاب ساحة داخلية			٢٠٠٠
غرفة الإدارة (طاولة وكرسي مكتب. خزانات. طاولة وكراسي اجتماعات)			١٦٠٠
كولر ماء	١	١٢٠	١٢٠
ثلاجة	١	٥٠٠	٥٠٠
مايكرويف	١	٢٥٠	٢٥٠
معقم رضاعات	١	١٠٠	١٠٠
سخان مياه	١	٥٠	٥٠
معدات مطبخ			٤٠٠
كاميرات	١٥	٥٠	٧٥٠
شاشة كاميرات	١	٢٥٠	٢٥٠
سجاد أو باركيه أو PVC (مساحة ٢٠٠ متر)			١٥٠٠
ستائر	١٢	١٠٠	١٢٠٠
زوايا حماية	٢٠	١٠	٢٠٠
مكيفات	٤	٦٠٠	٢٤٠٠
ساعة حائط	٤	١٠	٤٠
كمبيوتر	١	٨٠٠	٨٠٠
طابعة	١	٣٠٠	٣٠٠
طفايات	٢	٤٠	٨٠
صندوق إسعافات أولية	١	٥٠	٥٠
قرطاسية			٥٠٠
المجموع			٢٢٨٢٥
المجموع التقريبي (جهاز. إدارة. مستلزمات وأثاث)			١٠٠٠٠٠ دينار

٣. قيمة وتكلفة إنشاء الحضانات

هو ٥٢.٢ ديناراً. إلا أن مبلغ ٥٠ ديناراً قد يكون غير ممكن في معظم المنشآت. حيث إن متوسط الدخل الشهري هو ٦٠٠ ديناراً. ومن اللافت للنظر أيضاً أن العاملين والعاملات الأصغر سناً وغير المتزوجين أو ليس لديهم أطفال بعد. قدروا قيمة خدمة رعاية الأطفال بقيمة ٤٩ ديناراً / شهرياً؛ الأمر الذي يبين أن خدمة رعاية الأطفال لها قيمة كبيرة لدى الموظفين كافة في الشركة.

بينت دراسة "مؤسسة صداقة" أن وجود خدمات رعاية الأطفال هي من أهم الخدمات التي تقدمها الشركة. وأن قيمة الحضانه لأصحاب العمل والموظفات والموظفين تقدر بنحو ٧٢٧ ألف دينار أردني سنويًا. (شوملي. ٢٠١٦). ووجدت الدراسة أن متوسط المبلغ الشهري الذي يستعد الأهل لدفعه لرعاية الطفل الواحد (للعامل/العاملية)

جدول رقم ٩: نفقات إيجار ورسوم ترخيص وتجهيز مبنى خارج العاصمة عمان

البيان	التكلفة/دينار
رسوم ترخيص كمتطلب من وزارة التنمية الاجتماعية	٢٠٠
ترخيص بلدية	٢٥٠
إيجار سنوي (المبلغ يعتمد على مساحة وموقع الحضانه)	٦٠٠٠
اشتراك إنترنت وتلفون (سنوي)	٣٠٠
تكلفة فاتورة كهرباء وماء شهرية	٢٠٠
تجهيز غرفة الرضع	٣٠٠٠
تجهيز غرفة الأطفال عمر (٢-١)	٢٤٠٠
تجهيز غرفة الأطفال عمر (٢-٤)	٢٤٠٠
تجهيز غرفة الألعاب الداخلية	٢٠٠٠
تجهيز المطبخ	٢٥٠٠
تجهيز الحمامات	٢٠٠٠
تجهيز الحديقة (أشترعة. أرضيات. سياج. مقاعد)	٥٠٠٠
دهان خالي من الرصاص (مساحة ٢٢٠ متراً داخلياً/خارجياً ١٠٠ متر)	١٠٠٠
منظفات وتعقيم	١٠٠٠
المجموع	٢٨٢٥٠

تختلف تكلفة تأسيس وإشياء حضانة من نموذج إلى آخر. فبينما يوضح الجدول التالي التكاليف التفصيلية لإنشاء وإدارة حضانة متوسطة الحجم. وجدير بالذكر أن تكاليف البناء والإنشاء ما قبل البدء باستقبال الأطفال يتراوح بين:

٢٠٠٠٠ - ٤٠٠٠٠ دينار للحضانات الصغيرة
٥٠٠٠٠ - ٨٠٠٠٠ دينار للحضانات المتوسطة
١٠٠٠٠٠ - ٢٥٠٠٠٠ دينار للحضانات الكبيرة^٤

• تكلفة إنشاء حضانة خاصة في السنة الأولى تستوعب ٥٢ طفلاً تتضمن رواتب وإيجار. وتأسيس الغرف الصفية تبلغ تقريباً ٨٠ ألف دينار في عمان. و ٧٠ ألف دينار تقريباً في إربد.

جدول رقم ١١: نفقات إدارية ورواتب مقدمات الرعاية

• تكلفة الطفل/ الشهرية في عمان بالتوسط لحضانة خاصة بسعة استيعابية ٥٢ طفلاً تتراوح بين ٨٠ إلى ١٢٠ ديناراً (هذا المبلغ يعتمد على موقع الحضانة، وتكلفة الإيجار).

• تكلفة الطفل/ الشهرية في عمان بالتوسط لحضانة خاصة بسعة استيعابية ٢٦ طفلاً تقدر بين ٥٠ إلى ١٧٠ ديناراً.

• تكلفة الطفل/ الشهرية في حضانة منزلية تقدر بنحو (٢٥-٥٠) ديناراً.

• القسط الشهري للطفل/ في حضانة خاصة في عمان بحسب المنطقة يبلغ نحو (٨٠-٤٠٠)

الوظيفة	العدد	سعر الوحدة/دينار	التكلفة التقديرية/دينار
مديرة حضانة	١	٨٠٠	٩٦٠٠
مقدمة رعاية	٤	٣٠٠	١٤٤٠٠
مستخدمة	١	٢٦٠	٣١٢٠
حارس (ليلي ونهاري)	١	٢٦٠	٣١٢٠
عقد طبيب/طبيبة			٢٠٠
فحوصات طبية للكادر (على الأقل مرتين في السنة)	٧	٣٠	٤٢٠
مجموع النفقات الإدارية			٣١٠٠٠
الضمان الاجتماعي ١٤.٢٥٪			٤٣٠٠
المجموع			٥٣٠٠٠

٤ تم الاعتماد على دليل "مؤسسة صداقة" للمنشآت والمؤسسات في توفير أماكن لرعاية أطفال الأسر العاملة (٢٠٢١) فيما يتعلق بالتكاليف المذكورة في هذه الجزئية (د.٣)

دينار. وهناك بعض الحضانات الخاصة في بعض مناطق عمان الشرقية تنفّض ٥٠ ديناراً شهرياً حتى تضمن المنافسة مع الحضانات المنزلية.

• القسط الشهري للطفل/ في حضانة خاصة خارج عمان يبلغ نحو (٥٠-١٩٠) ديناراً مع العلم أن بعض المناطق مثل إربد والزرقاء والعقبة أقساطها أعلى من غيرها من المحافظات.

٣هـ. أوضاع العاملين ومقدمات الرعاية في الحضانات

أظهر المسح الذي أجرته مؤسسة الملكة رانيا للتعليم والتنمية (QRF) أن نحو ٢٥٪ من مقدمات الرعاية في الحضانات المنشأة في مواقع العمل لا تتجاوز خبرتهن عاماً واحداً. ومن بين ٤٣٧ من مقدمات الرعاية اللواتي شملتهن المقابلات في جميع أنواع الحضانات، تمثل ١١١ منهن شهادة تعليمية بعد المرحلة الثانوية. منهن ٣٦ فقط متخصصات في مجال التعليم في مرحلة الطفولة المبكرة. وقد شكل معدل التوجيهي السبب الرئيسي لاختيارهن دراسة التخصص في مجال التعليم بنسبة ٥٠.٩٪ في القطاع الخاص. و ٢٨.٩٪ في المدارس و ٦٠٪ في الحضانة المنشأة داخل مواقع العمل. و ٢٧.٣٪ من مقدمات الرعاية التابعة لمؤسسات المجتمع المدني.

وتعتبر معدلات القبول في تخصصات التربية من بين الأدنى مقارنة بالتخصصات الأخرى؛ مما يؤكد أن مقدمات الرعاية هن من طلبة المستوى الأكاديمي المنخفض في مرحلة الدراسة الثانوية؛ مما يرجح أن اختيارهن للتخصص في مجال التعليم في الجامعة كان بسبب عدم تمكنهن من إحراز معدلات

عالية في التوجيهي تؤهلهن لدراسة تخصصات في مجالات أخرى.

بالمقارنة. فإن المعلمات في رياض الأطفال في المدارس الحكومية يتمتعن بمؤهلات أكاديمية جيدة. حيث إن ٨٥٪ حاصلات على شهادة البكالوريوس. أما البقية فيحملن دبلوم مدته سنتان. وخبرة ٥٠٪ منهن أقل من ٥ سنوات. ونحو ٤٥٪ منهن تراوحت خبرتهن بين ٥ إلى ١٠ سنوات. وتتمتع البقية بخبرة تتجاوز عشرة أعوام. بحسب دراسة أجراها المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية عام ٢٠١٢؛ لتقييم التدريب الذي تتلقاه المعلمات والمشرفات في مرحلة رياض الأطفال (KG2).

هناك ضعف في توظيف مقدمات الرعاية؛ وهذا مرتبط بقيمة العمل. وبضعف منظومة الحماية له. وغياب المهنة. وبحسب دراسة "مؤسسة صداقة" للحضانات المؤسسية في الأردن في عام ٢٠١٧؛ تبين أن عدد خريجي البكالوريوس في الطفولة المبكرة ٢٣٢٨ طالبا وطالبة سنة ٢٠١٤ - ٢٠١٥. وبحسب إحصاءات ديوان الخدمة المدنية تقدم ٥٣٣ منهم بطلب توظيف. حيث تم توظيف ١٠٠ من خلال نظام الخدمة المدنية. الجدير بالذكر أن نسبة المتقدمين لوظيفة في القطاع الحكومي هو ٢٢٪ من الخريجين سنة ٢٠١٤. ("مؤسسة صداقة" بالتعاون مع GIZ، ٢٠١٧)

أجرت "مؤسسة صداقة" دراسة كمية ونوعية؛ بهدف معرفة أوضاع مقدمات الرعاية في الحضانات من حيث توفير بيئة العمل المناسبة. ومدى معرفتهن بقانون العمل والعمال. وقانون الضمان الاجتماعي من خلال تعبئة استبيان. وإجراء مقابلات

أيضاً أن الانتهاكات تحصل حتى مع وجود عقد عمل. وذلك يعود لعدم وجود الرقابة والتفتيش من وزارة التنمية الاجتماعية ووزارة العمل على حقوق العاملات. ولم يكن هنالك فرق بين أنواع الحضانات حيث إن الحقوق العمالية غير موجودة في الحضانات المؤسسية والخاصة وحتى الحضانات التابعة لجهة حكومية.

- مقدمات الرعاية في الحضانات يتقاضين أجراً أقل من العاملين والعاملات في قطاعات أخرى التي تتطلب مستويات مماثلة من المهارة والمؤهلات. معظم الأجور في قطاع الحضانات هي إما بالحد الأدنى للأجور أو أقل من الحد الأدنى للأجور أو أكثر منه بقليل. كما أن نسبة كبيرة منهن يتقاضين أجوراً غير ثابتة تعتمد يومياً على عدد الأطفال التي ترعاها في الحضانة المسجلة أو المنزلية.

- يبدو واضحاً غياب الرقابة والمتابعة من وزارة التنمية ووزارة العمل. ولا توجد متابعة من الضمان الاجتماعي لمقدمات الرعاية حول التزام الحضانات بشمولها بالضمان. أو بدفع اشتراكاتها الشهرية. إذ يتم إشراك مقدمة رعاية واحدة فقط أو اثنتين فقط. بالإضافة إلى عدم وعي بعض مقدمات الرعاية بحقوقهن العمالية. ظهر ذلك واضحاً خلال المقابلات بتجنّبهن السؤال أو الاستفسار. ويمكن أن يكون السبب بسبب خوفهن من خسارة عملهن. وأحياناً يعود السبب لعدم شمولهن بطلب من مقدمة الرعاية نفسها وخوفها على فقدان المساعدات المقدمة من صندوق المعونة في بعض الأحيان. وهنا تأتي الحاجة إلى سياسات حكومية شاملة تأخذ بعين الاعتبار هشاشة

مقدمة الرعاية مهنة «مناسبة» للمرأة مبنية على التفسير التقليدي للعمل بحسب الأدوار والمسؤوليات التي يفرضها المجتمع على الرجل والمرأة. الذي يعتبرها امتداداً للدور الرعائي للمرأة أو الأم. وهذا ما يعتبر تمييزاً بين الجنسين. والسبب الآخر للنظرة السلبية وأحياناً العدائية بحسب تعبير مقدمات الرعاية من أهالي أطفال وأصحاب العمل تجاه مهنة مقدمة الرعاية. متعلقة بقيمة المهنة وارتباطها بقيمة الجنس القائم عليها. وأيضاً بقيمة العمل الرعائي بوصفه عملاً ثانوياً وليس أساسياً.

- ولكن المفارقة هي عند المقارنة مع وجهة نظر مقدمات الرعاية؛ حيث إن خيارها الشخصي. وحبها لهذه المهنة حصل على نسبة إجابة أعلى. ولبس ضغوطات الثقافة المجتمعية باعتبارها مهنة مناسبة للمرأة التي حصلت على أقل عدد إجابات.

- ثمة تباين بين الحضانات فيما يتعلق بتوافر بيئة لائقة للعمل. ولكن لا يوجد فرق بين الحضانات المؤسسية والخاصة من هذه الناحية حيث إننا وجدنا حضانات نموذجية. وأخرى لا تراعي ظروف العمل المناسبة لعمل مقدمة الرعاية في النوعين من الحضانات. بيئة العمل في بعض الحضانات لا توفر أدنى الاحتياجات الأساسية لهن مثل وجود غرفة منفصلة لتغيير الملابس؛ حيث تقوم مقدمات الرعاية في بعض الحضانات بتغيير ملابسهن أمام الأطفال.

- بينت الدراسة عدم وجود عقد عمل بين مقدمة الرعاية والمنشآت التي يعملن لديهن. وتبين

- أكثر من 15٪ غير مشمولات بالضمان الاجتماعي كما مبين في الشكل (1).

- النسبة الكبرى تتقاضى راتباً بين 220-250 ديناراً بنسبة 28٪. ونسبة اللواتي لا يحصلن على الحد الأدنى للأجور هي 25٪. ويتم الدفع لهن عن طريق أجور يومية (مياومات). أو الدفع بحسب عدد الأطفال. ولا يتم التوقيع معهن على عقد عمل. وتسليم الأجور لا يتم بشكل رسمي وقانوني.

- أكثر من 31٪ من مقدمات الرعاية لا يتم دفع أجورهن خلال العطلة الصيفية.

- السبب الرئيسي للتحاق بهذه المهنة كان بناءً على قناعتها واختيارها الشخصي؛ حيث إن مهنتها بالنسبة لها ذات قيمة وفائدة عالية على المجتمع.

- لكن نظرة المجتمع سلبية لمهنة مقدمة الرعاية من ناحيتين. أولاً أن المجتمع يعتبر مهنة

شخصية مع مجموعة من مقدمات الرعاية. وخلصت إلى النتائج التالية:

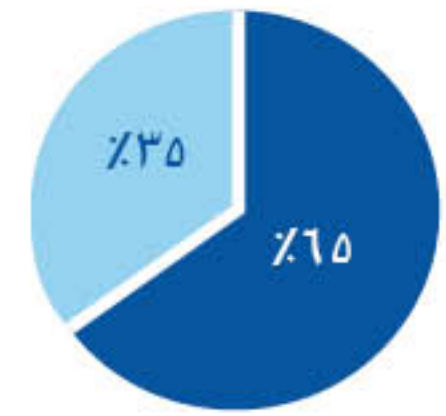
- النسبة العليا يسكنن في العاصمة يليها إربد. ثم الزرقاء والبلقاء.

- النسبة العليا للفئة العمرية بين 25 - 45 سنة بنسبة 85٪. أما الفئات العمرية الأخرى فمقاربة بنسبة 9٪ و 1٪ للفئات 18 - 24 و 55 - 64 بالترتيب.

- المؤهلات الأكاديمية بالدرجة الأولى لشهادة البكالوريوس بنسبة 44٪. يليها محصل توجيهي ناجح بنسبة 29٪. دبلوم بنسبة 24٪. ومعهد بنسبة 3٪.

- أكثر من 30٪ لا يوجد لديهن عقود عمل. وأكثر من 19٪ لا يدركن محتويات العقد جيداً. ولا يراجعن تفاصيله والبعض يوقع دون السماح لهن بقراءة العقد.

الشكل 1: نسبة مقدمات الرعاية المشتركات الضمان الاجتماعي (2019)



الاشتراك في الضمان الاجتماعي



عمل المرأة، وتنفيذ الأنظمة والبرامج بشكل عادل ومتكامل.

• هنالك نقص حاد في توظيف مقدمات الرعاية؛ حيث أن بعض مقدمات رعاية يقرن برعاية أعداد أطفال أكثر مما هو مسموح به، ومن فئات عمرية مختلفة، وهذا يعتبر مخالفا لتعليمات وزارة التنمية الاجتماعية.

• يمكن لأي امرأة لا تحمل شهادة في مجال رعاية الطفل أن تتوجه بالعمل إلى قطاع الحضانات، وفي بعض الأحيان عند غياب إحدى مقدمات الرعاية يتم الطلب من أي امرأة ليس لديها الخبرة الكافية بالقيام بمهام لرعاية الأطفال.

• مقدمة الرعاية التي لديها أطفال في سن الحضانة تضطر إلى تسجيل أطفالها في حضانة غير التي تعمل فيها؛ لعدم سماح الإدارة أو أهالي الطلاب بتسجيل أطفالها في المكان نفسه الذي تعمل فيه؛ مما يشكل ضغطا إضافيا وعيضا نفسيا وماديا مثل أي أم عاملة.

الدراسة خلصت إلى أن ضعف وهشاشة القطاع وعدم تنظيمه، يؤثر على حقوق العاملات فيه، ينتج عن ذلك ارتفاع العرض وانخفاض الطلب على المهنة؛ الأمر الذي قد يجعل مقدمة الرعاية تقبل بأي أجر. كذلك هناك ضعف في توافر المعلومات والبيانات حول القطاع، وعدم وجود بيانات موحدة لمقدمات الرعاية، بالإضافة إلى عدم وجود إحصاءات دقيقة ومحدثة حول عدد مقدمات الرعاية في الأردن من وزارة التنمية الاجتماعية، باعتبارها الجهة المرجعية للقطاع، بالإضافة إلى ذلك، فعدم وجود

نقابة يؤثر على نيل حقوقهن، وعلى مهنة تقديم الرعاية، ويضعف قدرتهن على المطالبة بالحقوق.

وخلال فترة تصدي الأردن لجائحة كورونا عبر التوقف التام عن العمل في هذا القطاع، كما في أغلبية قطاعات الدولة العامة والخاصة، تبين أن العاملات في قطاع رعاية الأطفال يرزحن تحت ظروف اقتصادية واجتماعية قاهرة؛ بسبب انقطاع الدخل، وحيث إن قطاع رعاية الأطفال له خصوصية تجعله بحاجة لالتفات من الجهات المعنية لتوفير حماية للعاملات في هذا القطاع الذي يشغل بغالبية النساء والذي هو بالأصل قطاع تشوبه تشوهات اقتصادية، وانتهاكات عمالية وحقوقية عديدة. سوف نناقش دراسة أخرى "لؤسسة صداقة" عن تحديات مقدمات الرعاية تحت الجائحة في الفصل المتعلق بآثار الجائحة.

انعكست الحلول في الدراسة إلى أربعة قضايا:

1. دعم قطاع الرعاية وصاحبات الحضانات لضمان إستدامة القطاع وتوفير التمويل والدعم الفني والمعنوي اللازم بالإضافة إلى توفير الحماية الاجتماعية للعاملات في القطاع.

2. إيجاد بيئة لائقة لعمل مقدمات الرعاية من خلال أنظمة وتشريعات وبرامج تضمن حقوقهن.

3. تطبيق قانون العمل من خلال وجود عقد عمل موحد للعاملات في القطاع.

4. رفع كفاءة العاملات وتعزيز معرفتهن ومهارتهن وثقتهن بمهنة تقديم الرعاية من خلال تطوير برنامج تدريب وتوظيف وطني متكامل وشامل.

احتياجات الأسر العاملة: دراسات حالة حول توجهاتهم في اختيار الحضانات



٤. تحديات الأسر العاملة: دراسات حالة حول توجهاتهم في اختيار الحضانات

٤.أ. الحضانة المؤسسية- الخيار الأمثل

تهدف هذه الجزئية من التقرير إلى الاطلاع على نماذج الحضانات المختلفة المتاحة في الأردن، والنظر عن قرب إلى تجارب عينة من الأمهات العاملات واللاتي اخترن النموذج الذي يناسبها ويناسب ظروف طفلها وعملها وفضلته عن بقية النماذج. ولقد تبين بشكل قطعي أن قطاع الحضانات قطاع رئيسي وحيوي، ولا يمكن الاستغناء عنه بالنسبة للأمهات العاملات. إذ إن القطاع يعد عاملاً رئيسياً لاستمرارهن في عملهن.

تتنوع نماذج الحضانات المتوافرة للأم العاملة، وتختلف خياراتها تبعاً لظروف ومعطيات معينة تجعلها تفضل نموذجاً ما عن نموذج آخر. ويتفق الجميع على أن الحضانات هي الخيار الأمثل للكثير من الأسر العاملة؛ لضمان استمرارية المرأة في عملها. وانعكاس ذلك على وضع الأسرة اقتصادياً بشكل أساسي. ومن جانب آخر أهمية وجود الأطفال مع أطفال آخرين من سنهم، وانعكاس ذلك على المهارات الاجتماعية والأكاديمية لديهم. كما بات من الواضح خلال جائحة كورونا والإغلاقات المتكررة لقطاعات مختلفة، بأنه لا غنى عن قطاع الحضانات ودوره الحيوي كقطاع رديف لكافة القطاعات الاقتصادية المختلفة.

أكدت دراسة "مؤسسة صداقة" قيمة خدمات رعاية الأطفال في مكان العمل» دراسة حالة في

قطاع الاتصالات الأردني» أهمية اعتبار الحضانات كسلعة عامة نتيجة للعائد الاجتماعي المتأتي من توفيرها بنطاق واسع. وارتباطها بزيادة مشاركة المرأة في سوق العمل، وتفعيل العدالة الجنسانية في الاقتصاد كمطلب وطني، وكأي خدمة عامة. توفيرها يتطلب تشاركية في حمل الأعباء المالية من القطاعين العام والخاص (وليس الخاص لوحده). بينت الدراسة نفسها، أن مكاناً لرعاية الأطفال هو من أهم الخدمات التي تقدمها الشركة، وأن قيمة الحضانة في شركة في الاتصالات في الأردن تصل إلى ٧٣٧,٠٠٠ دينار أردني سنوياً.

بينت دراسات أخرى عالمية عديدة أهمية التعليم في مرحلة الطفولة المبكرة لتنمية المهارات المعرفية وغير المعرفية، والعوائد الاقتصادية المستقبلية والتي تشير إلى أن كل دولار يستثمر في رعاية الطفولة المبكرة والتعليم تنجم عنه عائدات خاصة واجتماعية تقدر بـ ١٦-١٧ دولاراً. وفي الأردن بحسب دراسة «الأثار الاقتصادية للاستثمار في مجال رعاية الطفولة المبكرة والتعليم في الأردن» الصادرة عن مؤسسة الملكة رانيا، فإن العائد هو ٩ دولارات لكل ١ دولار يستثمر.

في المقابل تباينت الآراء حول نوعية الخدمة المتلقاة. هناك من فضلت عامل قرب الحضانة عن مكان العمل كأولوية عند اختيار الحضانة، والبعض يعلم أنهن إن أردن خدمات بمستوى أعلى من حيث التعليم والرعاية، فسيحتاج عليهن دفع أقساط أعلى للحصول على ذلك. بينما عبرت أخريات أنهن راضيات جداً عن مستوى الخدمة المقدمة، وأن الأقساط العالية لا تضمن بالضرورة مستوى خدمة عالٍ بحسب تجاربهن.

قصة حنان

الاطمئنان والراحة لقرب الحضانة

بالنظر إلى حالة أخرى لأم تضع طفلتها في حضانة المركز الذي تعمل فيه، عبرت حنان عن أهمية وجود الحضانة في مكان العمل. حيث إنها وضعت كلاً من طفلها وطفلتها في هذه الحضانة خلال فترة عملها في المركز؛ وذلك بسبب أن أهلها كبار في السن، ولا يستطيعون رعاية أطفالها. تعتبر حنان أن أهم مميزات الحضانة وبحسب قولها قريبها لها، **"الحضانة قريبة وباستطاعتي الاطمئنان عن ابنتي في أي وقت، بالإضافة إلى أنها آمان ومرخصة"**. هي راضية عنها تماماً وتصفها بالحضانة الرائعة، كما أن خبرات العاملات فيها ممتازة من حيث الرعاية والعناية، إضافة إلى الجانب التعليمي الذي يلقي اهتماماً لديهم. تكلف هذه الحضانة حنان مبلغ ٧٠ ديناراً شهرياً يتم خصمه من راتبها مباشرة بشكل شهري، الذي تعتبره مناسباً جداً لدخل الأسرة. مقارنة بالخدمات ذات النوعية التي تحصل عليها في هذه الحضانة. ولكن حنان ترى سلبيات أحياناً لوجود الحضانة في مكان العمل. وعدم وجود مكان كافٍ ومخصص للعب، الحضانة تقع في نفس المبنى؛ لذلك يحرم الأطفال من وجود مكان مفتوح للعب والحركة خارج الغرف المغلقة. الأمر الذي تعتبره حنان مهماً لأطفال في سنهم. كما ذكرت حديثاً آخر تواجهه مع هذا النوع من الحضانات، وهو ارتباطه بدوام المركز فعلى سبيل المثال، خلال جائحة كورونا وتبعاً للتعليمات الحكومية، فإن المراكز الثقافية كانت من آخر القطاعات التي تم السماح لها بالعمل، ولم يكن ممنوعاً المسموح بتشغيل الحضانة دون تشغيل المركز نفسه؛ مما شكل عبئاً على حنان حيث استمرت في عملها عن بُعد بجانب رعاية أطفالها الماكثين معها في المنزل؛ الأمر الذي يعزز مدى أهمية قطاع الحضانات الذي لا يمكن للأمهات العاملات العمل من دونه، فتشغيل أي قطاع آخر لا يمكن أن يتم دون تشغيل قطاع الحضانات بالتوازي معه.

إغلاقها أصبح حديثاً ملموساً خلال جائحة كورونا، والتي تأرجح فيها عمل القطاعات بين فتح وإغلاق لأشهر طويلة تبعاً للقرارات الحكومية المختلفة للتعامل مع الجائحة، بينما يستمر عمل المرأة عن بُعد خلال هذه الفترة؛ الأمر الذي يشكل عليها عبئاً مضاعفاً لرعاية أطفالها في سن الحضانة من جهة، والالتزام ومتابعة عملها من جهة أخرى.

يعتبر تفعيل وتعديل المادة ٧٢ من قانون العمل الخاصة بإنشاء الحضانات المؤسسية من أهم الإنجازات التي تم التوصل إليها خلال السنوات السابقة، حيث تشعر الأمهات بالأثر الكبير لتوافر هذا النوع من الحضانات في مكان العمل. لما له من مميزات وأثر على الأم والطفل والأسرة معاً. إلا أن تحدي ارتباط خدمة الحضانة بالانشغال بشكل مباشر وخصوصاً عند

قصة رما

الاطمئنان والراحة لقرب الحضانة

رما أم لطفل في سن الحضانة، وتعمل في أمانة عمان الكبرى. حيث تضع طفلها في الحضانة المؤسسية التابعة للأمانة. تشعر رما بالاطمئنان والراحة لوجوده بالقرب منها، حيث تستطيع رؤيته في أي وقت، واستطاعت الاستمرار في إرضاعه رضاعة طبيعية لوجوده في المبنى نفسه؛ الأمر الذي سهل عليها تنظيم رضاعته دون انقطاع، وذلك في ظل تفهم ومرونة إدارتها معها بهذا الخصوص. لم يكن أمام رما العديد من الخيارات كما هو حال العديد من الأمهات العاملات، حيث إن أهلها وأهل زوجها يقطنون في أماكن بعيدة عن سكنها وعملها؛ مما جعل خيار الحضانة هو الحل الوحيد **"الحضانة قريبة جداً وباستطاعتي رؤيته والاطمئنان عليه في أي وقت، هي أرخص حضانة وأقرب واحدة أيضاً"**. وعبرت رما عن مدى ارتياحها ورضاها عن الحضانة من حيث المميزات وتعاونهن وتواصلهن المستمر مع الأم، كما أن مستوى العناية والنظافة عالٍ ومُرضٍ. تكلف الحضانة مبلغ ١٥ ديناراً شهرياً، وهو ما تعتبره مبلغاً مناسباً جداً ومتناسباً مع دخل الأسرة، حيث يتم خصمه مباشرة من راتبها، ولا تعتبره بشكل عبئاً مادياً عليها. في المقابل، تدرك رما أن هذه الحضانة تفتقر إلى البيئة التعليمية التي يحتاجها الطفل عند وصوله إلى سن معين، كما أن الأعداد الكبيرة من الأطفال في الحضانة قد يؤثر على مستواها. حيث إنها على قناعة أن الحضانات الخاصة تتميز بمستوى أعلى من الخدمات والأداء، من حيث تطوير الجانب التعليمي والأكاديمي لدى الأطفال، ووجود عدد محدود من الأطفال تحت إشراف مقدمة رعاية واحدة، وأحياناً أكثر من مقدمة كل مجموعة من الأطفال.

قصة أم يامن

الاستقرار بالعمل

تعمل أم يامن في وزارة التنمية الاجتماعية - قسم الإغاثة. وعبرت عن مدى رضاها عن وجود حضانة مؤسسية داخل الوزارة؛ الأمر الذي سهل عليها تنظيم جزئية العناية بأطفالها الثلاثة. وشجعها على بقائها في العمل دون التفكير بترك وظيفتها، وذلك لضمانها وجود جهة تشرف على رعاية أطفالها، بالرغم من تردها بالبقاء في العمل بعد إجاب طفلها الأول. وقبل إنشاء الحضانة في مكان عملها. حال أم يامن كحال العديد من الأمهات اللاتي لا يستطعن اللجوء إلى أمهاتهن أو جدات الأطفال لرعاية الأحفاد؛ لكبر سن الجدات. والعبء الجسدي والاقتصادي الذي يشكله رعاية أطفال في هذا السن. وتقييد حريتهن خلال فترة الرعاية، بالإضافة إلى ضعف قدرتهن الصحية والجسدية. كما أن الحضانة المؤسسية خفضت على أم يامن المواصلات والتكاليف. **"جريت أن أضع أول طفل في حضانة خاصة، لكن كانت بعيدة ومكلفة، وكنت دائماً أشعر بالقلق والتوتر"**. ترى أم يامن أن حضانة الوزارة متميزة، لدهم اهتمام عالٍ بالنظافة والأكل والأنشطة، واهتمام بالجانب التعليمي والتوعبي والتحضيري لمرحلة الروضة. كما أنهم يزودون الأم بملاحظات عن أطفالها بشكل مستمر وتستطيع الأم أن تكون حاضرة كلما دعت الحاجة لذلك. ذكرت أم يامن ملاحظة حول سن الرعاية داخل الحضانات الذي يستمر لعمر 4 سنوات وثمانية أشهر وتساءلت عما تستطيع الأم أن تقوم به بعد هذا السن. أي عند دخول أطفالها إلى الروضة. وعدم توافر خدمة الانتظار في الحضانات للفئة ما بعد سن 4 سنوات و 8 أشهر حيث لا يوجد من يقدمها بشكل مرخص بشكل عام باستثناء بعض الروضات. متمنية أن يتم الالتفات لهذه النقطة التي تهتم العديد من الأمهات العاملات. اللاتي تمتد ساعات عملهن لما بعد دوام الأطفال في الروضات؛ الأمر الذي يتطلب وجود شخص أو خدمة رعاية الأطفال الصغار في هذا السن. يتم خصم مبلغ 20 ديناراً من راتبها كقسط للحضانة الذي تعثره أم يامن مبلغاً مناسباً جداً بالنسبة لدخلها. **"بشجع كل مؤسسة أن تفتح حضانة مؤسسية، هذا دعم للمرأة والأسرة ودعم لعمل المرأة"**.

ب. الحضانة الخاصة - متاحة ومتنوعة

تعد الحضانات الخاصة من أكثر نماذج الحضانات السمنتشرة في الأردن. ومتاحة لخدمة الأسر في المناطق المختلفة، لكنها تتفاوت من حيث الأسعار والخدمات والطاقة الاستيعابية. وتلجأ الأمهات لهذا النوع

من الحضانات لإيمانها بالتنوع المقدمة، أو لعدم توافر حضانات مؤسسية في أماكن عملهن. وكما أن اختيارها يعتمد على قربها من مكان العمل أو السكن. وتخدم فئة الأمهات اللاتي لا يفضلن حضانة منزلية غير مرخصة وغير مراقبة؛ مما يجعل الحضانات الخاصة واحدة من الخيارات الأفضل بالنسبة لهن.

جدول رقم 12: أهم فوائد وجود حضانة في مكان العمل

لفهم أهمية وجود الحضانات في أماكن العمل، وقيمة خدمات رعاية الأطفال في مكان العمل، يمكن استخلاص الآتي:

- تتخطى النساء الضغط النفسي والاجتماعي المرافق لفكرة تركهن لأطفالهن مع وجود حضانة مؤسسية في مكان العمل.
- تقلل الحضانات في مكان العمل من نفقات المواصلات والوقت الذي تقضيه المرأة العاملة خارج عملها وفي الطرقات.
- ترفع من مستوى دخل المرأة؛ فهي لا تحتاج إلى أخذ إجازات مدفوعة أو غير مدفوعة الأجر. أو دفع مبالغ مالية أكبر على الحضانات الأخرى.
- قرب الأم من الحضانة يرفع من جودة الرعاية المقدمة للأطفال.
- الحضانات المؤسسية تجعل بيئة العمل أكثر ألفة للأسر العاملة؛ الأمر الذي يحسن الأداء العام والإنتاجية.
- تسمح الحضانات المؤسسية للنساء بالمحافظة على وظائفهن. والبقاء في سوق العمل حتى سن التقاعد، وترفع فرصهن في الحصول على مناصب قيادية؛ ومن ثم رفع مستوى دخلهن.
- بالنسبة لأصحاب العمل، فإن الحضانات المؤسسية تعزز الروح المعنوية ومستوى رضى العاملين والعاملات، وتقلل من التوتر وتعزز الاستقرار؛ الأمر الذي يعزز الإحساس بالانتماء للمؤسسة والأسر العاملة الأخرى.

قصة تمارا

اهتمام ورعاية متكاملة للطفل

قامت تمارا وهي أم لطفل وتنتظر مولودها الثاني بالبحث الشاق عن حضانة تناسب إمكانياتها ومتطلباتها. وجرى أكثر من حضانة، في البداية اختارت أن تكون بجانب عملها، لكنها لم تظلمن لأي من هذه الحضانات؛ بسبب سوء الخدمة والرعاية المطلوبة، وعدم توافر مستوى مريض من النظافة، وتقلت بين عدد منهن بالرغم من أسعارهن المرتفعة حتى استقرت على واحدة بجانب منزلها. وبسعر مناسب، كالعديد من الأمهات، لا خيار أمامها سوى وضع طفلها في الحضانة حيث إن أهلها كبار في السن، وغير قادرين على رعاية طفل صغير بغياب والدته. تقول تمارا **"لا أستطيع التضحية بعلمي، فأنا حاصلة على شهادات متخصصة في المحاسبة، ولدي خبرة طويلة لا أستطيع التخلي عنها الآن خاصة في ظل الظروف الاقتصادية الصعبة الحالية"**. تشعر بتأنيب الضمير لاضطرارها لتترك طفلها في رعاية الآخرين كما تصف "هو قلب الأم الذي يحس بالتقصير لجره غيابها عن طفلها، وعدم متابعة تفاصيله، إلا أنها تدرك أن ذلك يصب في مصلحة جميع أفراد الأسرة. تؤكد تمارا أن الحضانة المنزلية ليست خياراً بالنسبة لها كونها غير مرخصة، ومعايير السلامة والأمان منخفضة مع عدم توافر كاميرا وإدارة لتتابع وتشرف على عمل وأداء مقدمات الرعاية؛ لذلك فهي راضية جداً عن خيارها الحالي في الحضانة؛ والتي تقدم اهتماماً كبيراً بالأطفال كما أن مقدمات الرعاية مثقفات، ويملكن الخلفية الأكاديمية، وخلفية في تربية الأطفال الأمر الذي يعكس بشكل واضح على أدائهن في التعامل مع الأطفال. تتميز هذه الحضانة في رأي تمارا أنها تقدم نادياً صيفياً للأطفال، وتبوع نهج "المونتيسوري" وهو نهج تعليمي يؤكد ضرورة أن تهتم العملية التربوية بتنمية شخصية الطفل بصورة تكاملية من النواحي النفسية والعقلية والروحية والجسدية والحركية؛ لتطوير قدراته الإبداعية وحل المشكلات، كما أن إدارتها تستمع بشكل جيد للأهالي، وتبدي استجابة لملاحظاتهم، لكنها تعاني بسبب عدم توافق ساعات دوام عملها مع أوقات عمل الحضانة حيث ينتهي دوامها بعد ساعات عمل الحضانة؛ ما يضطرها إلى عمل ترتيبات مختلفة مع الأقارب لتأمين إحصار طفلها من الحضانة. القسط الشهري للحضانة هو ١٠٠ دينار وهو ما تعتبره تمارا متناسباً مقابل الخدمات التي تحصل عليها وبالمقارنة مع دخلها. إلا أنها تفكر باستخدام عاملة منزلية لرعاية أطفالها بعد ولادة طفلها الثاني. إذ إن راتب العاملة المنزلية أقل مما ستدفعه للطفلين معاً في الحضانة، كما أنها ستكون موجودة طوال الوقت لمساعدتها في كافة الأعباء المنزلية.

قصة أم عمر

العناية والاهتمام بالنظافة

أم عمر تعاني بسبب عدم وجود مكان يرعى أطفالها، حيث تعمل في شركة خاصة طلب منها العمل خلال فترة الخطر مع غياب الحضانات، أو أي خيارات لرعاية أطفالها، وعدم تمكن أقاربها للمساعدة أيضاً. وبعد مكان سكنهم عنها، هذه المعاناة نتج عنها فصلها عن العمل، ولكن وزارة العمل ساعدتها لاستعادة عملها. **"أنا لذي خبرة، وأحمل شهادة الماجستير، لكن المنشآت أصبحت لا تفضل توظيف الأمهات من بعد جائحة كورونا، ولقد قاموا بفصلي من العمل لهذا السبب، وعدت بمساعدة وزارة العمل"**. اختارت أم عمر حضانة خاصة وفضلتها عن الحضانة المنزلية التي لا تشعر بالأمان حيالها؛ بسبب غياب الرقابة، وعدم توافر الميزات التي تبحث عنها من حيث النظافة والتعقيم والتعامل مع أطفال آخرين ضمن منظومة تعليمية منهجية، وبشكل مريض. تشعر بارتياح شديد تجاه هذه الحضانة من حيث العناية والاهتمام والنظافة والتعقيم، ومتابعة كل التفاصيل مع الأم، إلا أنها مرت بتجارب سابقة سيئة في حضانة خاصة أخرى حيث عانى طفلها من كثرة المرض، وقلّة النظافة، وهي نادمة عن عدم تقديم شكوى رسمية بحق هذه الحضانة. ترى أم عمر أن مبلغ ٨٠ ديناراً الذي تدفعه قليل بالنسبة للخدمات التي تتلقاها، ومعرفتها بتكلفة الحضانات الأخرى المرتفعة والتي ليست بالضرورة بمستوى أعلى. تعتبر أن لمديرة الحضانة دوراً كبيراً في الحضانة؛ فهي لا تجد في الحضانة أي عيوب، ولا تفكر في تغييرها، كما أنها قريبة من المنزل؛ وهو الأمر الذي تفضله عن اختيار حضانة قريبة من مكان العمل حتى لا يضطر الأطفال إلى المكوث في السيارة لفترات طويلة في الازدحام.

قصة عرين

الشعور العائلي السائد في الحضانة

تعمل عرين في مستشفى الأمير حمزة في قسم الأشعة، وطبيعة عملها يتطلب منها العمل في مناوبات وفي ساعات العمل الرسمية المعتادة. هي أم لطفل، وتنتظر مولودها الثاني. بالحديث عن خياراتها في رعاية طفلها، وضحت أن الأهل يقيمون في محافظة أخرى، كما أن الحضانة المؤسسة المتوافرة في المستشفى هي لأقسام التمريض، وليست متاحة للطبيبات، بالرغم من مطالبات عدة لضمهن إلى هذه الخدمة، لكن دون استجابة بحسب عرين، وبحجة ازدياد أعداد الأطفال في هذه الحضانة، بشكل عام، عرين راضية عن الحضانة؛ كونها تتطور وتحسن باستمرار، ويعجبها تعامل المديرة مع الأهل وشعور العائلة السائد في الحضانة، كما أن استجابتهم عالية، ويأخذون بملاحظات الأهل. عند سؤالها عن السلبيات في هذا النوع من الحضانات، ذكرت عرين أنها واجهت بعضها أحياناً، واختارت أن تسكت عنها مثل السماح للأطفال باستخدام الأجهزة الإلكترونية، أو مشاهدة التلفاز، كما أنها تنتقد فكرة جلوس الأطفال لساعات طويلة في الغرفة نفسها؛ ما يولد شعور الملل لديهم، ولديها ملاحظات تخص النظافة، وعدم التنظيم والحفاظ على ممتلكات الطفل الشخصية. **"أدفع ٩٠ ديناراً بالشهر، ليس بالمبلغ القليل، لكنه ليس مرتفعاً بالمقارنة مع الدخل الشهري"**. لكنها ترى أن التعليم والأنشطة التي يحصل عليها ابنها في الحضانة مريض ويناسب القسط الشهري. تفضل عرين أن تكون حضانة أطفالها قريبة من مكان العمل، لإحساسها بالأمان وقدرتها على رؤية طفلها في أي وقت يحتاجه. في ظل كل ذلك، عبرت عرين عن قلقها من فكرة الحضانة لرعاية طفلها القادمة.

قصة أم محمد

تعمل أم محمد معلمة في المدرسة للقبالة لهذه الحضانية. لديها طفلان. أحدهما في الحضانية والطفلة الأخرى تقوم حماتها برعايتها لصغر سنها، حيث إن أم محمد تضع أطفالها في رعاية حماتها في السنة الأولى من عمرهم، فهي تقطن في العمارة نفسها. وبعد ذلك تضعهم في حضانية. وضعت طفلها الأول في حضانية خاصة. إلا أنها كانت بعيدة عن مكان عملها ومكان سكنها. فاختارت هذه الحضانية المنزلية بعد أن قامت بزيارتها والتأكد من مستواها. تعبر أم محمد عن مدى ارتياحها لهذه الحضانية بقولها **"أنا مرتاحة. هناك تواصل دائم. وإبني كثير مرتاح. هو كبير ويعبر بطريقة جيدة في تعرضه لأي شيء يضايقه"**. تصف الحضانية بأنها ليست حضانية منزلية عادية؛ فهي تنقسم لغرف صفية منفصلة بحسب الأعمار المختلفة. كما أنها تهتم بالأنشطة والألعاب والتعليم. وتستخدم الكتب. كما أنها تهتم بالجانب الديني؛ الأمر الذي يهم أم محمد. وهي على يقين أن الحضانات المنزلية الأخرى ليست بهذا المستوى. ذكرت أم محمد أن مالكة الحضانية الحالية كانت مديرة لحضانية خاصة. وتمت المعرفة بينهما في ذلك الوقت. وبينهما علاقة طيبة. وثقة متبادلة. كما أن لها خبرة في العمل مع الأطفال. وهو أمر واضح في طريقة إدارتها وأداء الحضانية. يتراوح قسط الحضانية بين ٥٠ إلى ٧٠ ديناراً. وهو ما جده أم محمد مبلغاً مناسباً جداً بل ممتاز. كما أكدت أنها لا تنكسر بأي نفقات زائدة كالمناديل الورقية. أو الأنشطة الزائدة كما تفعل بقية الحضانات.

قصة أم ميرا

أم ميرا أيضاً معلمة في المدرسة نفسها التي تعمل فيها أم محمد. ولديها ثلاثة أطفال (اثنان منهم في عمر المدرسة). وتضع طفلتها الصغيرة في الحضانية المنزلية. حيث إن من الصعب على أهل وكبار السن رعاية الأطفال في هذه السن؛ لما لذلك من ارتباطات والتزامات. كما أنها وبحسب تعبيرها ترى أن الأطفال بحاجة للتفاعل مع أطفال آخرين؛ ما يجعل خيار الحضانية ضرورياً في رأيها. ولهذا السبب. وبعد أن وضعت سابقاً طفلتها في رعاية صديقة لها. قررت وضعها في حضانية مع أطفال آخرين. مسألة الحضانات كانت دائماً تشكل قلقاً لديها. حتى إنها كانت تترك عملها لمدة ٣ سنوات حتى يصل أطفالها لسن الروضة. ثم تعود للعمل مرة أخرى. وهذه هي المرة الأولى التي تتعامل فيها مع حضانية في طفلتها الثالثة. على عكس ما حدث مع أول طفلين لديها. **"١٠/١٠"** هكذا وصفت أم ميرا الحضانية؛ فهي راضية جداً عنها. كما أنها قريبة جداً من مكان عملها حتى إنها تستطيع رؤية طفلتها من النافذة. وميزات الحضانية أن عدد الأطفال فيها قليل. وتقوم بفصل الأعمار عن بعضهم البعض. وتقوم بعمل أنشطة مختلفة للأطفال. واهتمامهم عالٍ بالجانب التعليمي. بالإضافة إلى الاهتمام العالي بالنظافة والتعقيم. **"عدد مقدمات الرعاية في الحضانات المنزلية كاف، كما أن أكل إبنتي تحسن. وأصبحت تحب فكرة المشاركة"**. وأم ميرا راضية جداً عن المبلغ الذي تدفعه للحضانية. وتراه مناسباً لدخلها وللخدمات التي تقدمها الحضانية ومستواها.

٤.ج. الحضانية المنزلية - أسعارها زهيدة ومرححة للأم العاملة

تدور العديد من الإشكاليات حول الحضانية المنزلية. بين عدم جاهزيتها. وضعف الرقابة عليها. وعدم قانونيتها. وبين حقيقة أنها قد تكون الخيار الأمثل للعديد من الأمهات. كما أنها تعد مصدر دخل مناسباً للأمهات الجالسات في المنزل. بما يتناسب

جدول رقم ١٣: أهم فوائد الحضانية الخاصة

مع إمكانياتهن وقدراتهن. يتم العمل الآن باتجاه تسجيل وترخيص الحضانات المنزلية وفق تعليمات وزارة التنمية الاجتماعية. تمت دراسة ثلاث حالات لأمهات يضعن أطفالهن في الحضانية المنزلية والتي تبدو أنها خيار مريح لهن. ولا تنطبق عليها صفات الحضانات المنزلية التقليدية المتعارف عليها. كما أنها حاولت الحصول على الترخيص. إلا أن الشروط المالية والإجراءات حالت دون ذلك.

- توافر وانتشار الحضانات الخاصة بشكل واسع في الأردن باستثناء بعض المحافظات والمناطق النائية التي تفتقر للخدمات بشكل عام، ولعدم وجود أماكن لرعاية الأطفال.
- مستوى الخدمة والنظافة والسلامة العامة مريض للعائلات؛ لوجود رقابة وتشديد قانوني من وزارة التنمية الاجتماعية.
- وجود إدارة متخصصة تتابع وتشرف على عمل وأداء مقدمات الرعاية.
- وجود مقدمات رعاية مؤهلات ومدربات، ويمتلكن الخلفية الأكاديمية. وخلفية في تربية الأطفال.
- وجود إهتمام بتنمية شخصية الطفل من النواحي النفسية والعقلية والجسدية.
- وجود أنشطة وخدمات إضافية كنادٍ صيفي للأطفال.

قصة أم محمد

أم محمد موظفة في شركة وأم لطفلين في الحضانية. يسكن أهلها بعيداً عنها؛ الأمر الذي جعل وضع أطفالها في حضانية أمراً حتمياً. اختارت في البداية التعامل مع حضانية خاصة. وكانت مرتاحة معهم. إلا أنه وبسبب جائحة كورونا. وإغلاق قطاع الحضانات في البداية. واضطرارها الخروج للعمل. وضعتهم في الحضانية المنزلية كحل مثالي في تلك الفترة. تقول إنها كانت خائفة في البداية من فكرة الحضانية المنزلية. إلا أنها ترى هذه الحضانية مختلفة وشبه مرخصة. **"هي شبه مرخصة. لو كانت حضانية منزلية عادية لن أختارها"** أم محمد راضية جداً عن هذه الحضانية؛ فهي تستمتع لأي ملاحظات أو طلبات من الأم. ومتعاونة جداً. كما أن الإدارة والمربيات رائعون حسب وصفها. ولديهم مرونة في المواعيد والجانب الأكاديمي لديهم باللغتين العربية والإنجليزية جيد جداً. وهي تقع تماماً في منتصف الطريق بين المنزل والعمل. كما أنها تعتبر ما تدفعه لطفليها كقسط للحضانية جيد جداً. وهو ما يقارب ١٥٠ ديناراً. وتؤكد أنها مرتاحة. ولا توجد مشكلات.

جائحة كورونا وأثرها على مشاركة المرأة الاقتصادية وقطاع الرعاية والحضانات



٥. جائحة كورونا وأثرها على مشاركة المرأة الاقتصادية وقطاع الرعاية والحضانات

أ. العبء الرعائي وظروف مشاركة المرأة الاقتصادية في ظل الجائحة

إن الأوضاع الاقتصادية الصعبة التي يمر بها الأردن في ظل الجائحة، دفعت الأم العاملة فيها ثمناً باهظاً. والآثار الاقتصادية العميقة للأزمة تمس اليوم معظم نساء الأردن بصرف النظر عن وضعهن الاقتصادي. سواء كن عاملات في قطاع العمل المنظم أو غير المنظم. بإضافة تحديات وأعباء جديدة عليهن في الوقت الذي لا تزال تطالب بحقوقها في مواصلة عملهن بالرغم من ظروف العمل الطارئة لهن. وفي ظل غياب سياسات العمل المرنة والدعم المادي والاجتماعي (تقرير حالة البلاد الصادر عن المجلس الاقتصادي والاجتماعي ٢٠٢٠).

سوف نناقش في هذا الفصل عدة دراسات عن آثار الجائحة على مشاركة المرأة الاقتصادية بشكل عام. ثم سنتطرق إلى أثر الجائحة على الاقتصاد الرعائي بشكل خاص.

في استطلاع الرأي الذي أجراه مركز الدراسات في الجامعة الأردنية بعنوان «مساواة النوع الاجتماعي في الأردن: تحليل آثار كوفيد-١٩». وهدف إلى تحليل وطني مقارنة لتأثيرات فيروس كورونا على أساس النوع الاجتماعي. أوضحت نتائج المسح أن ١٧٪ من الإناث كان لهن عمل قبل الوباء. إلا أن النسبة انخفضت بعد الوباء إلى ما نسبته ١٠٪. وانخفضت نسبة الذكور التي سجلت ١٧٪ من المستجيبين

قبل انتشار الوباء إلى ١٤٪ بعد انتشاره. وتشير الدراسة إلى أن أهم المعوقات والتحديات التي تواجه المرأة العاملة بسبب تفشي جائحة كورونا كان من أبرزها تخفيض الدخل / الأجر بنسبة ٢٦,٣٪. وإغلاق المدارس ومتابعة المناهج الدراسية (التعليم عن بُعد) بنسبة ١٦,٦٪. وضعف وسائل النقل والمواصلات بنسبة ١٤,٥٪. وعدم وجود حضانات لرعاية الأطفال بنسبة ١٢,٥٪.

وفي دراسة لمؤسسة الملك الحسين بعنوان «إصلاحات الضمان الاجتماعي في الأردن وتوظيف المرأة في القطاع الخاص». (٢٠٢٠) أفادت المستجيبات بأن ٤٧٪ من النساء في الأردن فقدن عملهن خلال الجائحة. و٢٠,٥٪ منهن خسرن دخلهن كاملاً. بينما تعرضت ٧,٥٪ منهن لخسارة جزئية في الدخل.

وأكد ذلك المرصد العمالي التابع لمركز الفينيق للدراسات الاقتصادية في ورقة موقف أصدرها بمناسبة اليوم العالمي للمرأة بالتعاون مع مؤسسة «فريدريش أيبيرت» الألمانية (٢٠٢١). فقد بينت الورقة أن النساء دفعن ثمناً أكبر من الرجال في سوق العمل بسبب جائحة كورونا. حيث ارتفعت معدلات البطالة بينهن جراء الجائحة بمقدار ٦,١ نقطة. مقابل ٤,١ نقطة بين الرجال. وأشارت الورقة إلى أن معدلات البطالة بين النساء بلغت خلال الربع الثالث من عام ٢٠٢٠ ما نسبته ٢٣,٦٪ مقابل ٢١,٢٪ بين الذكور. محذرة أن ذلك سيؤدي إلى دخولهن في دائرة الفقر أكثر من الرجال. ومن ثم انتشار ظاهرة «تأنيث الفقر».

وحسب تقييم سريع قامت به هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة. لاستعراض

أثر تفشي فيروس كورونا (كوفيد 19) المستجد على أدوار الأسرة المعيشية. أفساد التقييم بأن 77٪ من المستجيبين والمستجيبات بأن النساء يقضين وقتاً أطول من الرجال في رعاية الأطفال ومتابعة التعليم عن بُعد ورعاية كبار السن. الأمر الذي يشكل ويشكل تهديداً على عودة النساء لسوق العمل؛ خصوصاً في فترة إغلاق الحضانات والروضات والمدارس. (هيئة الأمم المتحدة للمرأة، نيسان 2020).

فمن الآثار الاقتصادية التي تسببت بها الجائحة، والتي تمس معظم النساء، بغض النظر عن وضعهن الاجتماعي، أو الاقتصادي (سواء كن عاملات أم لا)، هي الزيادة الكبيرة في حجم عبء الأعمال الرعائية غير مدفوعة الأجر. إن التفاوت الكبير بين الجنسين في الأردن من حيث تخصيص الوقت للعمل غير مدفوع الأجر يعتبر جوهرياً؛ فالنساء يقضين وقتاً في العمل غير مدفوع الأجر مقداره 17.1 ضعفاً من الوقت الذي يمضيه الرجال. مقارنةً بمتوسط عالمي لهذا الوقت مقداره 3.2 أضعاف (المصدر نفسه)⁵.

وكما أشرنا، فقد نشرت نفس الدراسة عام 2020، موجزاً لسياسات التعامل مع جائحة كورونا، الذي أكد الزيادة الكبيرة في العبء الرعائي غير مدفوع الأجر الواقع على النساء مقارنةً بالرجال في الأردن، والذي يصل إلى ما نسبته 17.1 ضعفاً من الوقت الذي يقضيه الرجال. بينما يقضي الرجال 1.5 أضعاف من الوقت الذي تقضيه النساء في الأعمال مدفوعة الأجر.

فيما تراوح عدد ساعات العمل للنساء العاملات في القطاعات المختلفة وساعات حملها للعبء الرعائي غير مدفوع الأجر ما بين 58 إلى 90 ساعة أسبوعياً. مقارنةً بالرجال الذين تصل عدد ساعات عملهم الأسبوعية إلى 47 ساعة في حال قاموا بتحمل جزء من العبء الرعائي غير المدفوع. ما سبق يؤكد الأثر الاقتصادي الكبير على النساء وتهديد استمراريتهم في سوق العمل والاستدامة خاصة في الوظائف الحيوية؛ بسبب ازدياد العبء عليهن بشكل كبير، واحتمالية ميلهن لتترك العمل. بالإضافة إلى ترجيح انخفاض حافزهن للعمل. (هيئة الأمم المتحدة للمرأة، أيار 2020).

وبحسب دراسة لمركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية حول أثر جائحة كورونا على توافر فرص العمل وظروف العمل للنساء في الأردن (2021)، وجد أن النساء يعانين من العديد من المشكلات التي هي أكثر حدة مما يواجه الرجال؛ مما يجعلهن أكثر عرضة لآثار الصدمات الاقتصادية والاجتماعية والصحية. من حيث انخفاض الدخل والوصول إلى الاحتياجات الأساسية بسبب الإغلاقات. حيث تتحمل النساء العبء الكبير في رعاية أسرهن، وتتطلب المزيد من العمل المنزلي.

إغلاق المدارس والروضات والحضانات أضاف أعباء أخرى على كاهل الأسرة، وكان واضحاً أن إغلاق الحضانات إلى جانب الروضات والمدارس كان من أصعب المشكلات التي تواجهها المرأة العاملة أو

⁵ اشتملت الدراسة على 847 مشاركة، 791 منهن نساء ومزيج من الأردنيين واللجج السوريين. وعندما سئل المشاركون عن الأثر الاقتصادي الإجمالي للأزمة، كانت النتائج مبهمة. حيث أكد 799 من الذين ذكروا أنهم كانوا يعملون في القطاع غير الرسمي قبل جائحة كورونا، أصبحوا الآن عاطلين عن العمل. بينما ما زال 71٪ من أولئك الذين كانوا يعملون رسمياً قبل الجائحة على رأس عملهم. (هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، 2020).

الباحثة عن عمل في الوضع الراهن. وبالنظر إلى أن النساء يتحملن النصيب الأكبر من المهام الرعائية المنزلية فإنهن مجبرات تحت وطأة هذه الظروف إلى التأقلم مع متطلبات الوضع الجديد بأخذ إجازات مدفوعة الأجر أو غير مدفوعة الأجر وفي أحيان كثيرة قد تنسحب من سوق العمل بسبب الأعباء الرعائية والمنزلية.

هـ. قطاع الحضانات في ظل الجائحة

تعرض قطاع الحضانات لتحديات وصعوبات كبيرة بسبب جائحة كورونا والآثار المترتبة على الإغلاقات المستمرة؛ فهو قطاع هش، يعتمد دخله على الأقساط الشهرية المدفوعة من الأهالي. الأمر الذي جعل القطاع دون أي دخل خلال فترة الإغلاق التام والتي امتدت لثلاثة أشهر؛ مما جعل الحضانات غير قادرة على دفع التزاماتها من إيجار ورواتب ونفقات تشغيلية وإدارية أخرى. نتيجة لذلك، لم يكن أمام القطاع سوى الاقتراض وتراكم الديون؛ مما أثقل كاهله مادياً، وهو بالأصل قطاع لا يحقق مدخول كافي، ويقوم بتغطية تكاليفه في أحسن الأحوال. وكانت النتيجة بعدم قدرة كثير من الحضانات للعودة للعمل. وإغلاق الكثير من الحضانات أو تجميد عملهم.

إن إغلاق الحضانات قد أثر بشكل مباشر على المرأة العاملة، وقلل من أهمية عمل المرأة المأجور، وقيمة عمل المرأة نظراً لأن قيمة العمل يتم تحديدها من نوع العمل. ونظرة الناس إلى هذا النوع من العمل؛ فإذا تم الاستغناء عنها في ظل الجائحة وإعادتها إلى المنزل فهذا يظهرها كطبقة عمالية ثانوية، واحتياطي يعمل وقت الحاجة.

بالإضافة إلى أثر تقطع فترات العمل لدى المرأة، بسبب بيئة العمل الطاردة وتعرضها للإنتهاكات وإجراءات الفصل التعسفي. وإنهاء الخدمة، وتأخير الترقية الوظيفية أو أحياناً حرمانها من المشاركة في الدورات والتدورات، وجميعها تعتبر عوامل طاردة لعمل المرأة، ومعيقة لمحاولات تمكينها الاقتصادي.

وتظهر نتائج الدراسة المسحية أن النساء العاملات في ظل جائحة كورونا، اعتمدن بشكل كبير على أسرهن في رعاية أطفالهن، حيث اعتمدن النساء العاملات بنسبة 70٪ على أسرهن في رعاية أطفالهن في حين كان اعتمادهن على الحضانات بنحو 11.3٪. وربما يعود السبب إلى الإغلاقات المتكررة للحضانات أو الوضع الاقتصادي السيئ الذي فرضته الجائحة من تدني الدخل في ظل أجور متدنية أصلاً للمرأة العاملة؛ مما جعلها تميل إلى وضع الأطفال عند أهلها توفيراً للنفقات.

وعلى الرغم من الجهود الوطنية المبذولة في تحسين أوضاع المرأة المتمثلة في إعداد الاستراتيجية الوطنية للمرأة، ومتابعة تنفيذ خطة عملها وتوصيات المؤتمرات الدولية. إلا أن نسبة المشاركة الاقتصادية للمرأة ما زالت متدنية، كما بلغ معدل مشاركة المرأة في سوق العمل الأردني خامس أقل معدل عالمي، وهذا يلقي بظلاله على إشكالية وأزمة اجتماعية واقتصادية تحتاج إلى تضافر الجهود من أجل مواجهتها.

وإذا اعتبرنا أن قطاع الحضانات هو قطاع رديف لعمل المرأة، يخفف من الأعباء الرعائية ويدعم خروجها لسوق العمل، إلا أن قطاع الحضانات في الأردن يعاني من النظرة له على أنه قطاع استثماري؛ مما

بجرمه من الدعم الحكومي. وهو بقطاع هش ذو دخل متذبذب وغير مستدام، تغيب عنه المرجعية الواضحة والحماية الاجتماعية، الأمر الذي يجعله أمام تحديات كبيرة.

بالرغم من أن الحضانات كانت من القطاعات التي تمت مراعاة فتحها بداية شهر حزيران ٢٠٢٠ واستمرت دون إغلاق خلال ذروة انتشار وباء فيروس كورونا في الموجات المختلفة، رغم استمرار إغلاق المدارس ورياض الأطفال، إلا أن شروط إعادة واستمرارية فتح الحضانات والبروتوكولات التي فرضت من الحكومة حملت الكثير من الصعوبات المادية واللوجستية للقطاع؛ مما زاد من أعباء القطاع، ومنع بعضها من العودة للعمل بشكل طبيعي، وحرم الأسر العاملة من الاستفادة منها.

حددت "مؤسسة صداقة" الخسائر والتكاليف المترتبة على الحضانات خلال جائحة كورونا.

جدول رقم ٤: الخسائر والتكاليف المترتبة على الحضانات خلال فترة الإغلاق (٢٠٢٠)

وخلصت إلى أن متوسط حجم الخسائر خلال ثلاثة أشهر الإغلاقات كان ٨ آلاف دينار، واحتسبت النفقات المترتبة التي تضمنت تكلفة الإيجار ورواتب إدارة ورواتب مستخدمات ورواتب مقدمات رعاية وفواتير ماء وهاتف وإنترنت وفواتير كهرباء، وفحوصات كورونا وتكلفة شركة تعقيم وتكلفة الزيارات الشهرية للطبيب. كما هو موضح في الجدول أدناه.

واجهت القطاع مجموعة من التحديات والصعوبات بسبب ظروف الجائحة والإغلاقات المتكررة، منها:

- بعض الحضانات أجبرت على التخلي عن عدد كبير من مقدمات الرعاية بسبب إجراءات وزارة التنمية الاجتماعية المتعلقة بتقليص السعة الاستيعابية للأطفال.

- التأخر بالحصول على الأجور لبعض مقدمات الرعاية من مؤسسة الضمان الاجتماعي

للاستفادة من برامج استدامة على الرغم من دفع صاحبات الحضانات جزءاً من الرواتب بحسب أوامر الدفاع.

- تخفيض صاحبات الحضانات الرواتب المقدمة لمقدمات الرعاية؛ بسبب المرور بضائقة مادية ناجمة عن كورونا.

- زيادة المهام الموكلة لمقدمات الرعاية لتغطية الشواغل التي تم الاستغناء عنها بسبب الجائحة سواء (مربية أو مستخدمة).

- صعوبة حصول مقدمات الرعاية على عمل براتب وساعات عمل مناسبة للمواتي فقدان عملهن بسبب الظروف الراهنة.

- في بداية الأمر كانت هناك صعوبة عند الحضانات للتسجيل والاستفادة من برامج دعم الضمان الاجتماعي عبر المنصة الإلكترونية؛ وذلك لأن قطاع الحضانات كان مصنّف ضمن القطاع التعليمي، وهو غير خاضع للدعم رغم أنه قطاع مصنّف ضمن القطاعات المتضررة.

- لا توجد أي تحفيزات لإشراكهم بالضمان، أو لتخفيض نسبة مساهمة القطاع، حيث إن غياب الدعم لهذا القطاع نتج عنه الآتي:

- تدهور الوضع المادي للحضانات الذي هو في الأصل ضعيف وهش.

- اللجوء للقروض البنكية أو الإقراض من الأقارب والمعارف مما سبب تحديات نفسية واجتماعية.

إضافة إلى ازدياد حجم الديون والخسائر.

- عدم القدرة على تسديد الالتزامات والتكاليف التشغيلية الشهرية المترتبة على الحضانات.

- عدم القدرة على تقديم أفضل الخدمة لأطفال الأمهات العاملات رغم الالتزام الكامل ببروتوكولات الصحة والسلامة التي وضعت للحضانات لمواجهة الجائحة.

- العديد من مقدمات الرعاية خسرن وظائفهن.

- العديد من الحضانات أغلقت بسبب الضائقة المادية، وأخرى مهددة بالإغلاق.

٥.٣. أحوال مقدمات الرعاية خلال الجائحة

قامت "مؤسسة صداقة" في الأسبوعين الأولين لتوقف العمل في آذار ٢٠٢٠ باستقصاء أحوال مقدمات الرعاية ومديرات الحضانات في عدد من المحافظات؛ عبر بحث نوعي ومقابلات هاتفية معمقة. حيث تم اختيار العينة من قاعدة بيانات "مؤسسة صداقة" وتم رصد وقائع تؤكد أن العاملات في هذا القطاع من أكثر القوى العاملة هشاشة ومن بينهما:

- جميع مقدمات الرعاية في المحافظات التي شملها البحث غير مشتركات بالضمان الاجتماعي. باستثناء بعض العاملات في الحضانات في مراكز المحافظات.

- معظم مقدمات الرعاية خارج عمان وفي بعض حضانات عمان غير مؤمنات صحياً.

- مقدمات الرعاية في معظم المحافظات يتلقين رواتب شهرية دون الحد الأدنى للأجور 100 - 150 ديناراً بينما مقدمات الرعاية في الحضانات المسجلة في العاصمة والزرقاء يتلقين رواتب شهرية بين 220 - 320 ديناراً.
- مقدمات الرعاية في الحضانات المنزلية يعملن بالياومة حيث يتلقين بين دينار واحد يومياً للطفل/ة و 25 ديناراً شهرياً.
- 75٪ من مقدمات الرعاية لم يستلمن رواتب خلال فترة الانقطاع عن العمل. وبعضهن استلمن نصف راتب.
- جميع مقدمات الرعاية إما المعيلات الوحيديات أو الرئيسيات لأسرهن.
- العاملات في الحضانات المنزلية لم يستفدن من برامج الدعم المختلفة للضمان الاجتماعي بسبب خشيتهن من الملاحقة القانونية لعدم قانونية الحضانات المنزلية والعزوف عن ترخيص هذا النوع من الحضانات.
- معظم صاحبات الحضانات غير قادرات على دفع الرواتب بسبب ضعف إقبال الأطفال لتخوف الأهل من انتشار المرض. أو بسبب الانتقال إلى العمل من المنزل. أو لعدم قدرة الأسر العاملة على دفع الأقساط بسبب انخفاض دخلهم الشهري أو خسارة عملهم نتيجة الجائحة. وهذا سبب أزمة كبيرة عند الحضانات منعتهن من القدرة على دفع إيجار الحضانات والقواتير المترتبة خلال فترة الإغلاق وما بعدها.

- تم رصد حالة لمقدمة رعاية في جرش معجبة رئيسة لأسرتها وزوجها من ذوي الإعاقة يتلقى دعماً مادياً من صندوق المعونة ولديها خوف من أن يؤدي مطالبتها بشمولها بالضمان الاجتماعي والتقدم للبرامج المختلفة من قطع معونة صندوق المعونة الوطني.

د. قطاع الحضانات وتحديات الاستفادة من برامج مؤسسة الضمان الاجتماعي

- يواجه قطاع الحضانات عدة تحديات للوصول والاستفادة من برامج مؤسسة الضمان الاجتماعي. نوجز هنا أهمها. وأهم مطالب القطاع:

- تصنيف نشاط الحضانات كقطاع تعليمي حرماً من الاستفادة من برنامج تمكين: الأمر الذي أدى إلى التعامل مع هذا القطاع كما لو كان تابعاً لوزارة التربية والتعليم. وهو في الواقع قطاع خدمي ورعائي. ويتبع مباشرة لوزارة التنمية الاجتماعية. نتيجة لهذا التصنيف تم حرمان الحضانات من الاستفادة من برنامج تمكين (1) مع العلم أن قطاع الحضانات صنّف من القطاعات الأكثر تضرراً منذ بداية الجائحة. وعندما تمت معالجة مشكلته بخصوص هذا البرنامج لم يستفد منه بأثر رجعي؛ لذا طالب القطاع مؤسسة الضمان بقبول طلب الحضانات للاستفادة من برنامج تمكين بأثر رجعي.
- خروج الحضانات من قائمة القطاعات المتضررة؛ بالرغم من السماح لقطاع الحضانات بالعمل منذ شهر حزيران/2020؛ لكنها لم تعمل بطاقتها الاستيعابية الكاملة. فوزارة

التنمية الاجتماعية اشترطت خفض الطاقة الاستيعابية للحضانات إلى النصف. ومن ثم إلى 75٪ لتحقيق معايير البروتوكول الصحي للتباعد والسلامة. كما أن خوف أولياء الأمور من انتشار العدوى. واستمرار العمل عن بعد لبعض القطاعات وإغلاق بعضها الآخر واعتماد نظام العمل المن لغالبية المؤسسات الحكومية. أدى إلى عزوف الأمهات والأسر العاملة عن إحق أطفالهم بالحضانات؛ مما قلل عدد الأطفال للحد الذي لم يعد يغطي نصف الالتزامات المادية المترتبة على الحضانات. لذا طالب القطاع بالاستمرار بضرورة اعتبار القطاع متضرراً.

- يواجه القطاع مشكلات عديدة في برنامج رعاية: في بداية الأمر تم رفض اعتماد بعض الحضانات لأنها مصنفة في قوائم الضمان على أنها غير معتمدة من وزارة التنمية الاجتماعية. وبالنسبة للكلفة التشغيلية. هناك تأخير في إسئلام مقدمات الرعاية لرواتبهم وأيضاً في تغطية نسبة الإشرابات في الضمان الاجتماعي. وهناك مشاكل متعلقة في تغطية كلفة الإيجار في حال كانت العقود بحاجة إلى أوراق ثبوتية أخرى كحصر الإثرب أو ضرورة وجود وكالة.

- عدم شمول معظم الحضانات ببرنامج استدامة: عند الدخول للجوابية الإلكترونية الخاصة بالضمان الاجتماعي للتقدم بالاعتماد في برنامج استدامة. كانت معظم الحضانات تتلقى على الشاشة رسالة «هذه المنشأة ليست من القطاعات المشمولة بهذا البرنامج». برغم وجود قطاع الحضانات ضمن القوائم المستفيدة من هذا البرنامج. وحتى بعد الاعتراض. كانت خرج

رسالة تقول إن الاعتراض قيد البحث مع عدم حصول على رد للاعتراض. وأحياناً عند قبول الطلب. كان الرد بعدم وجود بيانات.

- شروط الاستفادة من برنامج استدامة تعارضت مع الهدف من برنامج بادر: أطلقت مؤسسة الضمان الاجتماعي برنامج بادر لتوسيع مظلة الحماية الاجتماعية والشمول للمنشآت والمؤسسات غير المشمولة في الضمان. وبناء عليه سجل العديد من الحضانات في الضمان عبر هذا البرنامج على أمل الاستفادة من برامج الدعم التي تطلقها المؤسسة. ولكن عند إطلاق برنامج استدامة فوجئت الحضانات بشروط الاستفادة من هذا البرنامج. حيث إن أول شرط كان أن تكون المنشأة مسجلة في الضمان الاجتماعي منذ شهر آذار/2020. كذلك الأمر. عندما تستقبل موظفة في أي منشأة. ويتم تعيين موظفة أخرى مكانها. فإن الموظفة الجديدة تستثنى من هذا البرنامج ما لم تكن مسجلة قبل تشرين أول /2020.
- عدم الاستفادة من برنامج تعليق الشبخوخة: بالرغم من أن الحضانات من القطاعات التي يحق لها تعليق الشبخوخة من بداية شهر كانون أول/2020 إلى نهاية شهر أيار/2021 بحسب تصريحات مؤسسة الضمان الاجتماعي. إلا أن الحضانات لم تستفد من هذا البرنامج.
- مشكلات فنية في النظام الإلكتروني لمؤسسة الضمان الاجتماعي: من الواضح أن هناك مشكلة فنية في النظام الإلكتروني لمؤسسة الضمان الاجتماعي. بالنسبة لبرنامج

تأمين ورعاية واستدامة لا يمكن حصرها جميعاً ومن ضمنها (لا يوجد بيانات). «المنشأة غير مشمولة». «هناك خطأ في النظام. أزو في إدخال المعلومات» الخ). واحتسابات الكلف التشغيلية بالسبب للأجور والإشراكات غير دقيقة.

هـ. تحديات قطاع رياض الأطفال

بعد قطاع رياض الأطفال قطاعاً أساسياً وديفاً للاقتصاد الأردني أسوة بقطاع الحضانات لعدة أسباب: أولاً الأعمار التي يستهدفها تندرج تحت الطفولة المبكرة، والاستثمار فيها أمر أساسي كما جاء في أهداف الاستراتيجيات الوطنية التي يركز عليها التقرير. قطاع الرياض يخدم أطفال الأمهات العاملات أيضاً فيخفف من عبء الرعاية عليهن باستقباله الفئات العمرية بين 4 و 6 سنوات. لذلك تطور هذا القطاع بنعكس إيجابياً على إقبال المرأة على دخول سوق العمل والاستمرار فيه.

فضلاً عن ذلك، فإن شروط ترخيص رياض الأطفال مطابقة لشروط ترخيص الحضانات سواء في المباني والمساحات، أو بمراجعة الجهات المسؤولة عن الترخيص (وزارة الصحة، والدفاع المدني، ووزارة الأشغال). الاختلاف الوحيد هو جهة إصدار الرخصة، فتصدر رخصة رياض الأطفال من وزارة التربية والتعليم، بينما تصدر رخصة الحضانات من وزارة التنمية الاجتماعية.

لم يسمح لقطاع رياض الأطفال بالعودة إلى العمل طوال فترة الإغلاقات. على الرغم من استهداف نفس الفئة العمرية للحضانات، حيث أن عودة الحضانات للعمل لم تؤثر سلباً على الحالة الوبائية؛ وإن مرحلة

الطفولة المبكرة 6 سنوات فما دون تعامل كمرحلة عمرية واحدة لا تنجزاً حتى في التصنيفات الوبائية.

وأدى حرمان القطاع من مزاولة عمله إلى إفلاس معظم منشآته البالغ عددها 1890 منشأة. ودفع بخروج عدد كبير من النساء العاملات والمستثمرات والمستفيدات في القطاع من سوق العمل. فضلاً عن ازدياد الأعباء الاقتصادية والرعاية على الأسر العاملة والنساء خاصة التي لديها أطفال بهذه الفئة العمرية. وإغلاق قطاع الرياض كلف الدولة أكثر من السماح له بالعمل؛ فالحفاظ على فرصة عمل قائمة أقل كلفة على الدولة من خلق فرصة عمل جديدة. وكذلك فإن ضمان استمرار عمل القطاع كان سيخفف العبء عن مؤسسة الضمان الاجتماعي التي تدفع جزءاً من أجور العاملات في القطاع.

ولأسباب أعلاه، فقد أطلقت الحملة الوطنية لفتح قطاع رياض الأطفال من قبل ناشطات بالقطاع للمطالبة بأهمية عودته للعمل واستقبال الأطفال، وكشف حجم التحديات المادية التي تواجه القطاع، وبالتعاون مع منظمة العمل الدولية المرأة صبت جهودها على المطالب التالية:

- مطالبة مؤسسة الضمان الاجتماعي بتمديد برامج استدامة للروضات المستقلة واعتبار القطاع من القطاعات الأكثر تضرراً لمدة لا تقل عن 6 أشهر عند العودة للعمل.
- مطالبة أمانة عمان بضرورة إعفاء رياض الأطفال من رسوم جديد رخص المهن للعام 2021 وضمان تفعيل قرار رئاسة الوزراء بذلك.

هـ. استراتيجية "مؤسسة صداقة" لدعم عمل المرأة وقطاع الحضانات في ظل الجائحة

قامت "مؤسسة صداقة" بعمل خطة منهجية وضاغطة على الجهات المعنية للالتفات لحقوق المرأة الاقتصادية وقطاع الحضانات. جزء من هذه الخطة هو للتأثير على الخطاب وخلق إرادة سياسية. (ملحق 5 يلخص المحتوى الذي طوّرته صداقة حول عمل المرأة والاقتصاد الرعائي والنسوي، وملحق 6 يشمل بعض المرفقات التي تلخص جهود صداقة في كسب التأييد لدعم عمل المرأة).

وقدمت "مؤسسة صداقة" مجموعة من المطالب للجهات المعنية كل حسب مسؤولياته ونطاق عمله. كما مبين في الجدول 15 أدناه. كما وضعت "مؤسسة صداقة" استراتيجية لدعم قطاع الحضانات تلتخص فيما يلي:

- دعم قطاع الرعاية أثناء الجائحة من خلال: توثيق واقع الحضانات التشغيلي (تراكم الديون، والإلتزامات، والرواتب)، والعمل مع وزارة التنمية الاجتماعية على تسهيل إجراءات العودة للحضانات التي وضعتها الوزارة، ومسح الخسائر التي تكبدها القطاع تمهيداً لدعمه.

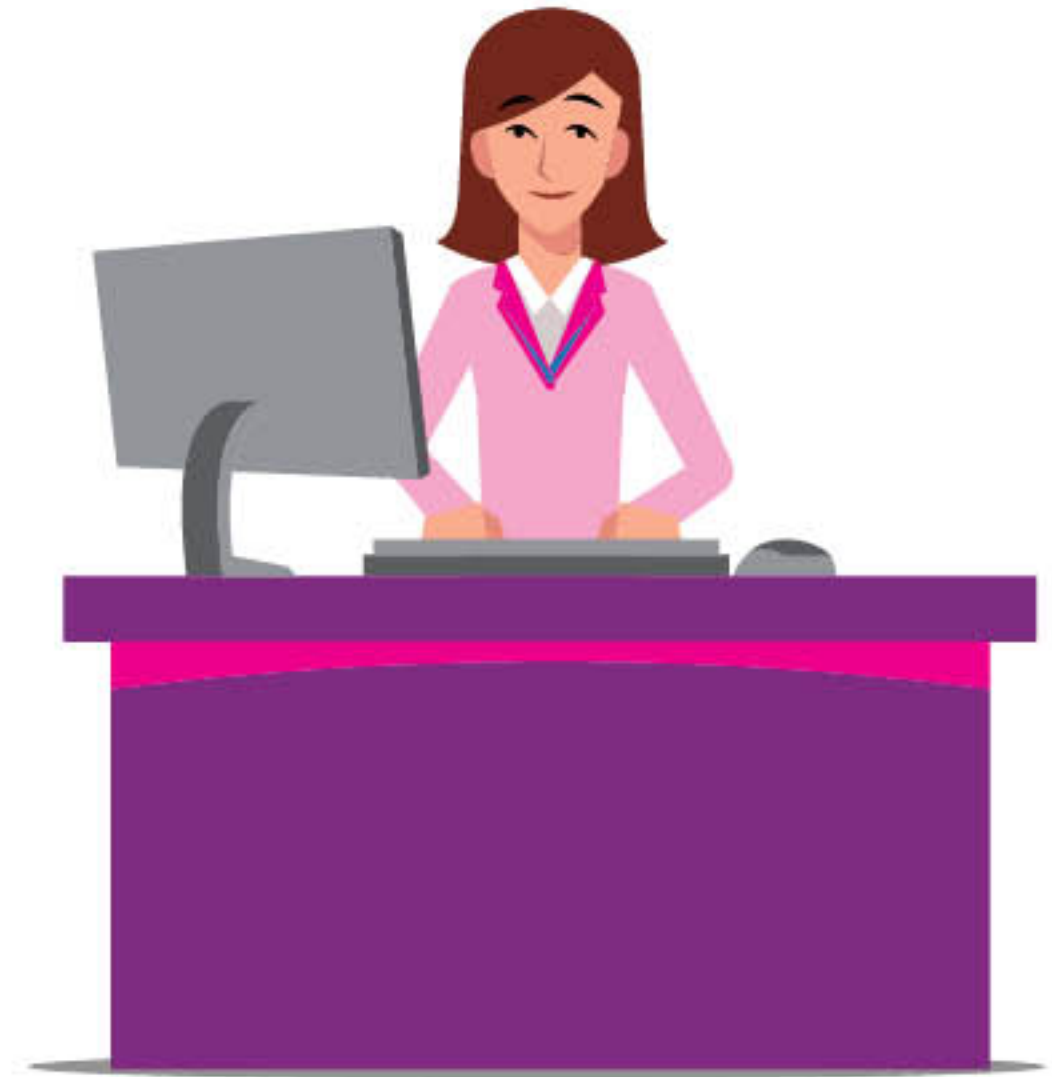
جدول رقم 15: مطالب لدعم قطاع الحضانات في ظل الجائحة، قدمتها "مؤسسة صداقة" للجهات المعنية

في ظل استمرار إغلاق الحضانات وخطورة انهيار قطاع الرعاية وعدم الاستجابة للمطالب تضع صداقة الجهات الرسمية والمعنية أمام مسؤولياتها التالية ونطالبها بالاستجابة الفورية

رئاسة الوزراء	وزارة التنمية الاجتماعية	وزارة العمل	مؤسسة الضمان الاجتماعي	اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة
اعتبار الحضانات قطاعاً حيويًا وعودته ضرورة مع عودة قطاعات العمل الأخرى	ضمان توفير مرجعية حكومية واضحة إيجاد صندوق دائم لدعم قطاع الحضانات لتغطية الإلتزامات من أجور ورواتب وقروض وإيجارات	ضمان تفعيل العمل المرن للأسر العاملة في القطاع الخاص الحفاظ على حقوق وأجور ووظائف المرأة العاملة	توسيع مظلة الحماية الاجتماعية لأصحاب وصاحبات الحضانات ومقدمات الرعاية	القيام بدورها بالالتفات إلى الجهود الوطنية التي تقوم بها مؤسسات المجتمع المدني وأخذها بعين الاعتبار عند وضع المطالب ومخاطبة الجهات الحكومية لضمان عدم تكرار وتفتيت الجهود
الإعفاء من دفع فواتير الكهرباء والماء والإنترنت خلال فترة التوقف عن العمل في الجائحة	دعم مقدمات الرعاية	إقرار نظم الحماية الاجتماعية بموجب المادة 42 من قانون الضمان الاجتماعي لدعم الحضانات	إقرار نظم الحماية الاجتماعية بموجب المادة 42 من قانون الضمان الاجتماعي لدعم الحضانات	عدم تكرار وتفتيت الجهود
توفير حوافز ضريبية	الأخذ بعين الاعتبار دليل الإجراءات الذي أعدته صداقة لضمان عودة آمن لعمل قطاع الحضانات			

- مخاطبة الممولين الشركاء لدى "مؤسسة صداقة" بتحويل المبالغ المرصودة في بعض أنشطة المشاريع الممولة إلى دعم مالي مباشر للحضانات وبناءً على ذلك تم دعم أكثر من 50 حضانة بحسب معايير فرضتها معايير وأنظمة هذه المشاريع.
- الضغط على الجهات الحكومية لإعادة فتح قطاع الحضانات ورياض الأطفال والمدارس بعد الإغلاقات باعتبارها قطاعات رديفة وداعمة لعمل المرأة. وضمن عدم إغلاق قطاع الحضانات مرة أخرى.
- التوعية بأهمية قطاع الحضانات كهدف أساسي لعمل المرأة عبر حملات ضاغطة ومنهجية بالإضافة إلى حملات إعلامية لكسب التأييد عبر قنوات التواصل الاجتماعي.
- دعم وتنظيم ورفع صوت النساء العاملات. وصاحبات الحضانات ومقدمات الرعاية وإيصاله للجهات المعنية عبر فهم التحديات وتحديد المطالب وإدارة لقاءات وحوارات مباشرة جمعهم مع المسؤولين. وتنفيذ حملات مستمرة على وسائل التواصل الاجتماعي.
- العمل مع مؤسسة الضمان الاجتماعي لتوسيع أطر الحماية الاجتماعية للمرأة العاملة عبر تسريع إقرار نظام الحماية المرتبط بتأمين الأمومة لدعم الام العاملة التي لديها أطفال في الحضانات ودعم قطاع الرعاية في الحضانات. وتفعيل برنامج رعاية لتطبيق المادة 12 من قانون الضمان الاجتماعي. ونشره من خلال توعية الأم العاملة حوله والوصول إلى كافة العاملات وصاحبات الحضانات
- للاستفادة منه. وتوسعة البرنامج لتوفير دعم لكافة الحضانات وتطوير خططها لتحديد احتياجات الحضانات في تلبية متطلبات برنامج رعاية ونقلها بشكل مباشر إلى اللجنة المعنية بتنفيذ برنامج رعاية والى المسؤولين في مؤسسة الضمان الاجتماعي.
- التواصل المباشر مع الحضانات ومقدمات الرعاية لتقديم الدعم الفني والمعنوي والإستمرار بتقديم برامج التدريب ورفع الكفاءة للقطاع.
- توسيع قاعدة بيانات مقدمات الرعاية والحضانات ضمن شبكة صداقة «أول خمس سنوات» والإستمرار بتقديم الدعم والتوظيف والتدريب حول تنمية الطفولة المبكرة. والإسعافات الأولية. وتعزيز معرفتهم بقانون العمل وبرامج الضمان الاجتماعي.
- العمل على مهنة قطاع الرعاية كأولوية وطنية للنهوض بالقطاع.
- العمل مع وزارة التنمية الاجتماعية على تخفيف إجراءات ترخيص وتسجيل الحضانات وتعديل إجراءات التفتيش بشكل يخدم ويعزز نوعية الخدمة المقدمة للأطفال.
- إصدار أوراق سياسات موجهة للجهات الحكومية لإبراز قضايا المرأة الاقتصادية وتحديد الفجوات القانونية والإجرائية المتعلقة بعمل الحضانات وارتباطها بمشاركة المرأة الاقتصادية والمتابعة الحثيثة على تنفيذ توصيات هذه الأوراق من خلال تشكيل لجان عمل ووضع آليات تنفيذية.

توصيات لرفع مشاركة المرأة الاقتصادية والنهوض بقطاع الرعاية في الحضانات في الاستثمار بالطفولة



٦. توصيات لرفع مشاركة المرأة الاقتصادية والنهوض بقطاع الرعاية في الحضانات والاستثمار بالطفولة

أ. المادة ٧٢ وتعليماتها وتوصيات تشريعية أخرى

إن رفع مشاركة المرأة الاقتصادية مرتبط بشكل مباشر بمدى إيلاء الدولة أولوية لعمل النساء وتعزيز قوتهن الاقتصادية عبر الاعتراف بالعمل الرعائبي على أنه عمل وأهمية تخفيفه كعبء يعيق الخراط المرأة في سوق العمل. ويأتي ذلك عبر الاستثمار في البنية التحتية الداعمة للاقتصاد الرعائبي والمساندة لعمل المرأة مثل الحضانات ورياض الأطفال والمواصلات العامة التي يجب أن تعتمد منظور النوع الاجتماعي وتلبي احتياجات النساء والأسر العاملة.

ويتأتى تفعيل الإرادة السياسية عبر مراجعة شاملة للإطار القانوني الناظم لعمل المرأة وتخصيص الموازنات الحكومية الداعمة لإنفاذ القوانين وتوفير الخدمات المساندة. ووضع حد للتهميش والتمييز السموجه ضد النساء في التشريعات والقوانين والسياسات وإزالة العقبات القانونية أمام وصول صوت النساء العاملات وتأثيرهن في صنع القرار عبر تحرير العمل النقابي باعتباره المدخل الحقيقي لمعالجة أي ضعف في التشريع أو أي قصور قانوني في قانون العمل. وعليه، فمن الأهمية إدماج مفاهيم الاقتصاد النسوي في السياسات الاقتصادية للدولة للخروج بحلول تضع العدالة الاجتماعية في صلب النشاط الاقتصادي وإعادة تعريف مفهوم العمل وشكله خصوصاً في ظل الواقع الجديد الذي فرضته الجائحة وتوفير بيئة

معمل تراعي احتياجات القوى العاملة على اختلاف مساهماتها في القطاعات المنظمة وغير المنظمة عبر توفير الحماية الاجتماعية والصحية اللازمة لضمان حقوق العاملين والعاملات.

يعد الإطار الوطني للحضانات الذي وضعته "مؤسسة صداقة" بالتعاون مع وزارة العمل ومنظمة العمل الدولية والذي ركز على أهمية رفع مشاركة المرأة من خلال توفير أماكن لرعاية أطفال الأسر العاملة، والاستثمار بالطفولة المبكرة كمطلب وطني لتنظيم ونشر الحضانات وارتباطها بعمل المرأة ومشاركتها الاقتصادية. وكأي خدمة عامة، توفير الحضانات يتطلب تشاورية في حمل المسؤولية من القطاعين العام والخاص. والإطار يوضح البنود التي يجب العمل عليها مع توضيح مسؤولية الأطراف والجهات المختلفة.

والآن بعد مضي عدد من السنوات على تطوير نسخته الأولى، وإدراكاً لأهمية التحديث المستمر له وللسياسات التشريعية التي يجب أن يتم تعديلها والعمل عليها لنشر وتعميم الحضانات، وأماكن رعاية أطفال الأسر العاملة، فتم تطوير التوصيات التالية ليتم تضمينها تماشياً مع المستجدات نوردتها كما يلي:

• **تفعيل المادة ٧٢ من قانون العمل من خلال إعادة تطوير تعليمات المادة كما جاء بالبند ب من المادة لضمان التزام أصحاب العمل التي تنطبق عليهم تعديلات المادة الجديدة. وإعادة صياغة تعليمات المادة ٧٢ لضمان انتشار الحضانات لجميع نماذجها، وطرق التعاقد بين أصحاب العمل والمنشآت والحضانات. وضمان**

التحدي الحالي	الحل المقترح
الزيارة الأولى تستغرق وقتاً طويلاً	<ul style="list-style-type: none"> اعتماد التفسيرات الإدارية للمناطق من وزارة التنمية الاجتماعية حسب تصنيف أمانة عمان الاستفادة من المهندسين لدى وزارة التنمية الاجتماعية للقيام بالزيارات الكشفية بدل وزارة الأشغال تخصيص يومين في الأسبوع لانعقاد اللجنة الفنية وللزيارات الكشفية اعتماد نموذج تسجيل واحد يجمع الملاحظات من كل شخص في اللجنة ويحوي على شروط ومتطلبات كل المؤسسات الشريكة أو المعنية؛ بما يضمن وضوح الشروط لدى طالب الخدمة وسرعة تنفيذها قبل إتمام الكشف الأول ربط كل خطوة من النافذة وكل إجراء بمدة زمنية
عدم وضوح شروط كل من المؤسسات بآخر عملية الترخيص	<ul style="list-style-type: none"> تطوير دليل إجراءات شمولي للعمليات وتوفير المعلومات الوافية عن شروط المؤسسات الخمسة للتسجيل في موقع واحد أو على نموذج موحد وضع التعليمات على موقع الوزارة إلكترونياً نموذج الكشف موحد ويقوم كل من المؤسسات المعنية بتعبئة الجزء المخصص لهم، بما يضمن شفافية العملية وسرعتها
هدر الوقت في التواصل	<ul style="list-style-type: none"> اعتماد نموذج تسجيل موحد ورقم ملف موحد لتسهيل عملية المتابعة أتمتة النموذج المقدم ونظام الأرشفة بحيث يكون مرجعية واحدة لكل من المؤسسات المعنية استخدام جهاز الآيباد للتأكد من عدم تأخر إنتاج التقارير فتعبئة النموذج الموحد للكشف خلال عملية الكشف يختصر من وقت تعبئة التقارير والكتب
تعدد الكتب الرسمية	<ul style="list-style-type: none"> إصدار كتاب واحد للجهات الفنية بالملاحظات كاملة (المأخوذة من وزارة التنمية الاجتماعية بناءً على ملاحظات الزيارة الأولى) وسواء بالموافقة أو عدم الموافقة، أو اعتماد نموذج للتوقيع من مقدمي الخدمة واعتمادها عوضاً عن الكتب الرسمية إلغاء مرحلة تعبئة النموذج الأخيرة حيث إن الهدف الأساسي من هذه المرحلة هو الحصول على الموافقة، فلا داعي لتقديم طلب جديد

إلى خيار الحضانات المنزلية التي يمكن لمبلغ الدعم أن يغطي تكلفتها. مما يهدد ديمومة القطاع كاملاً على عكس المقصد الرئيس من المادة وهو نشر الحضانات بكافة نماذجها وتوفير خيارات متعددة.

- **تعميم نموذج الحضانة في البلدية،** يجب إيجاد نص في قانون الإدارة المحلية بشأن مهام المجلس البلدي بحيث تشمل إنشاء الحضانات في البلديات.
- **إيجاد نص في نظام الخدمة المدنية ملزم بتوفير الحضانات في المؤسسات الحكومية** لضمان استدامة الحضانات في مؤسسات القطاع العام وتوفير الميزانيات السنوية لدعمها وضمان توفير أجور للعاملات فيها.
- **رصد مبلغ في الموازنة العامة** مخصص لرعاية الطفولة ودعم إنشاء الحضانات بكافة نماذجها وفي كافة المناطق.

أ.ب. بيئة عمل الحضانات (عملية الترخيص والتفتيش)

عملية ترخيص الحضانات يجب أن تكون بشكل أسرع. ودون تعقيدات في الإجراءات والتشدد بالشروط. وتعديل نظام دور الحضانة الصادر عام ٢٠١٨ من قانون وزارة التنمية الاجتماعية والتعليمات ترخيص دور الحضانة وتعديلاتها لسنة ٢٠١٩ بشكل يضمن تسهيل الإجراءات والتخفيف من المتطلبات الرسمية. والسعي لإيجاد نافذة واحدة للتسجيل مع تغيير جذري في النهج المتبع وتعديله من الرقابة إلى التمكين والدعم.

تضمن نماذج الحضانات المختلفة، بالإضافة إلى الحضانة المؤسسية، والحضانة الخاصة، والحضانة التابعة لجمعية، أو جمعية تعاونية أو بلدية، وأن تذكر التعليمات طرق التعاقد أو التأسيس المختلفة بين المنشآت والحضانات (كنظام الكوبونات Vouchers، أو التعاقد المباشر مع حضانات قريبة بدفع جزء من الأقساط مقابل فواتير، أو التعاقد لشراء خدمات). التعليمات حالياً تفسح المجال للتفاوض على العرض الأساسي من القانون. وهو أن إنشاء حضانة مؤسسية في مكان العمل هو الأصل ولا يعد متساوياً مع البدائل الأخرى إلا في حال تعذر تنفيذه بعد التأكد والتقييم من ذلك. ولكن عدم ذكر معايير الرفض والقبول للجوء للبدائل. يسمح بالتهرب من إنشاء حضانات مؤسسية والتوجه للدفع النقدي، وذلك بتعارض مع هدف المادة ٧٢ من قانون العمل بتذليل العقبات أمام دخول المرأة إلى سوق العمل من خلال توفير أماكن لرعاية الأطفال.

جاء ذلك بالرغم من الملاحظات العديدة التي تقدمت بها "مؤسسة صداقة" إلى لجنة التعليمات التي شكلتها وزارة العمل بضرورة توضيح أسس الرفض والقبول، وبضرورة وضع لجنة دائمة تضم عضويتها الجهات المعنية ومؤسسات المجتمع المدني المختصة لمتابعة تعليمات المادة ٧٢ ومراجعتها بشكل دوري. كما وضحت "مؤسسة صداقة" أن الشرائح المبينة في التعليمات لا تتماشى مع واقع قيمة أقساط الحضانات الحقيقية في أنحاء الأردن كافة. وهو أيضاً ما تم تقديمه ضمن المقترحات بعد إجراء مسوحات خاصة حول هذه النقطة؛ الأمر الذي يجعل الأسر العاملة مضطرة للجوء

عملية التفتيش يجب أن تعتمد منظور تنموي من قبل وزارة التنمية الاجتماعية لدعم قطاع الرعاية بهدف رفع قدرات الحضانات ونوعية الخدمة المقدمة للأطفال يشمل التالي:

- وضع هدف وخطوة لعملية التفتيش تكون شاملة وواضحة تستند الى أسس ومعايير الخدمة المتميزة. ليتم تدريب كوادر مديريات التنمية عليها. ومراجعتها بشكل مستمر.

- أتمتة عملية التفتيش لتسهيل المتابعة على الحضانات وتسهيل الأرشيف وحفظ المعلومات وضمان الشفافية.

- وضع خطة ومنهجية واضحة لدعم الحضانات للالتزام بالتعليمات ضمن آلية تعتمد التشبيك مع الجهات الداعمة (مؤسسات المجتمع المدني والمنظمات الدولية والأجنبية) لتعزيز قدرات الحضانات المالية والبشرية.

- وضع قائمة من مؤسسات المجتمع المدني والمؤسسات الدولية الداعمة للحضانات والعمل الرعائي. يتم الاستناد عليها لتشبيك الحضانات معها بحسب احتياجات كل حضانة وبحسب تخصص المؤسسات (تدريب، بنى تحتية، حماية، دعم نفسي، دعم قانوني، دعم إداري ومادي).

إن تطوير عملية التفتيش من قبل وزارة الاجتماعية وتغيير آلية ونهج العمل سيحقق التالي:

1. تعزيز قدرات الحضانات الإدارية والمالية والبشرية.

2. تحسين نوعية وجودة الخدمة المقدمة في الحضانات.

3. زيادة انتشار الحضانات وتعزيز استدامة الحضانات المؤسسية والخاصة.

4. زيادة نسبة العاملات في قطاع الحضانات، وضمان استدامة الخدمة لاطفال المرأة العاملة يساهم في رفع مشاركة المرأة الاقتصادية في سوق العمل الأردني.

5. تقليل الوقت والجهد وتبسيط الإجراءات على صاحبات الحضانات وزيادة فعالية الخدمة المقدمة من قبل الجهات المعنية كافة (وزارة التنمية الاجتماعية، وزارة الصحة، وزارة الأشغال العامة، أمانة عمان الكبرى، الدفاع المدني).

6. توفير بيئة تعليمية ورعاية أفضل بهدف الاستثمار في الطفولة المبكرة لما له من عوائد اجتماعية وصحية واقتصادية.

أ.ج. توسيع الحماية الاجتماعية

- توسعة صندوق الأمومة بشكل يضمن توفير دعم مباشر للمرأة العاملة في القطاعين العام والخاص وأيضاً في القطاع غير المنظم وكذلك المرأة المتعطلة عن العمل.

- تفعيل البرامج المختلفة لتطبيق المادة 42 من قانون الضمان الاجتماعي والربطية بتأمين الأمومة، ونشر برنامج رعاية المنبثق عنه والوصول إلى كافة العاملات للاستفادة منه وزيادة مدة الاستفادة من برنامج رعاية الطفل

في الحضانة من ستة أشهر إلى أربعة سنوات.

- توسعة برنامج رعاية لتوفير دعم للحضانات في كافة نماذجهم (المؤسسية والخاصة وتلك التابعة للجمعيات أو البلديات) واعتماد جميع الحضانات دون وضع شروط على آلية الدعم. بحيث تقرر الحضانة في بعض الأحيان سبيل صرف الدعم لتغطية الكلف التشغيلية.

- توسعة البرنامج ليشمل رياض الأطفال. كونه أيضاً قطاع رديف وأساسي لعمل المرأة.

- دعم شمول جميع مقدمات الرعاية في الحضانات والمعلمات في رياض الأطفال تحت مظلة الحماية الاجتماعية.

د. قانون الضريبة والحوافز الضريبية

المطالبة بحوافز ضريبية للأسر العاملة وللشركات الملتزمة بالمادة 72. وإعفاء ضريبي على مشتريات الحضانات من ضريبة الدخل والمبيعات وضمان تخفيض القسط على الأهالي في الحضانات الحاصلة على الدعم، أهمية إيجاد الحوافز الضريبية المتعلقة برعاية الأطفال وارتباطها برفع مشاركة المرأة الاقتصادية. والتنسيق لمجلس الوزراء لإعفاء مشتريات ومستوردات الحضانات من الضريبة على المبيعات استناداً لأحكام المادة (22/ج) من قانون الضريبة العامة على المبيعات وتعديلاته. أو إخضاعها لضريبة المبيعات بنسبة الصفر استناداً للمادة (22/أ) و (2/ج) من القانون أعلاه.

- احتساب نفقات حضانة ورعاية الأطفال (ما

بين عمر 3 شهور - 4 سنوات) ضمن الإعفاءات الضريبية الممنوحة للأسرة. وذلك من خلال تعديل التعليمات التنفيذية لقانون الضريبة لشمول هذه النفقات. وذلك من باب العدالة في العبء الضريبي الواقع على الأسر العاملة مقارنة بالأسر ذات المعيل الوحيد فيما يتعلق بمصروفات رعاية الأطفال.

- إصدار تعميم من مدير دائرة ضريبة الدخل يوضح اعتبار المصروفات الخاصة بإنشاء وتشغيل حضانة مؤسسية نفقات مقبولة ضريبياً. أو العلاوات المدفوعة للموظفين بدل حضانات ورعاية أطفال أو نفقات التعاقد مع مؤسسات مقابل توفير خدمات رعاية الأطفال للموظفين. بنسبة 10 إلى 20% من كلفة إنشاء وتشغيل الحضانة سنوياً (ويحد أقصى يبلغ 12000 دينار) في السنوات الثلاثة الأولى من تأسيس الحضانة المؤسسية.

- ربط التخفيضات الضريبية للقطاع الصناعي بتنفيذ مواد قانون العمل الجديد الخاصة بتوفير الحضانات وتقديم حوافز ضريبية خاصة للقطاعات الصناعية التي تشغل النساء بكثافة؛ مما سيؤدي إلى تخفيض العبء المالي المتأتي من التزام المنشآت الصناعية بتطبيق أحكام قانون العمل وفي الوقت نفسه تحقيق متطلبات أساسية لرفع نسب مشاركة المرأة في هذه القطاعات.

- أن ينظر مجلس الوزراء بمنح إعفاءات ضريبية لقطاع الرعاية بما فيها حضانات الأطفال باعتباره قطاعاً واعداً يخلق وظائف بشكل

مباشراً، ويحافظ عليها بشكل غير مباشر، وقطاعاً مشغلاً للنساء، ويوفر فرص عمل جديدة بكلفة استثمارية منخفضة نسبياً. وله أثر إيجابي على استمرارية المرأة المتزوجة في سوق العمل.

١٥. مهنة قطاع الحضانات ورفع قيمة مهنة تقديم الرعاية في الحضانات

تهدف التوصيات الموجهة إلى أصحاب العلاقة من وزارة التنمية الاجتماعية ووزارة العمل ومؤسسة الضمان الاجتماعي إلى تذليل العقبات والتحديات أمام الحضانات ومقدمات الرعاية من خلال العمل على القضايا التالية المترابطة والمتقاطعة، حيث أن تحقيق إحداها سينعكس على القضية الأخرى:

- تخصيص الميزانية لتوفير صندوق دعم وطني دائم لتحسين ظروف عمل الحضانات بدعم الحضانات ومقدمات الرعاية ويضمن شمولهن بالضمان الاجتماعي، ويرفع من قدرة القطاع على الالتزام بتطبيق معايير الخدمة من بنىة ختية، ومرافق وصفوف، وأدوات ومستلزمات، وألعاب، وبيئة تعليمية محفزة، أو أي معايير أخرى تضمن توفير رعاية أفضل للأطفال.
- ضمان توفير بيئة عمل داعمة لمقدمات الرعاية من خلال تطبيق قانون العمل وحماية حقوق العاملات في الأجر وساعات العمل والضمان الاجتماعي، ومن خلال توفير عقد عمل موحد، ومتابعة الحقوق العمالية من قبل مفتشي وزارة العمل، ووزارة التنمية الاجتماعية ومؤسسة الضمان الاجتماعي، وتخصيص خط ساخن

لاستقبال شكاوى الحضانات والعاملات فيها، تعزيز التوعية القانونية لصاحبات الحضانات ومقدمات الرعاية حول قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي.

• تطوير نظام أو قاعدة بيانات للحضانات ومقدمات الرعاية يتم نشرها عند كافة الجهات المعنية ووضع خطة للدعم الفني والإداري والمالي من قبل المؤسسات المعنية.

• رفع قيمة قطاع الرعاية وكفاءة مقدمات الرعاية من خلال تنفيذ برنامج تدريب وطني، ومراجعة وتحديث المناهج التدريبية في المؤسسات التي تقدم التدريب للحضانات ومقدمات الرعاية واعتماد منهاج موحد للتدريب من قبل هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية يكون مرتبط بشهادة مزاولة الخدمة ويتضمن تقييماً للمتدربة قبل دخولها سوق العمل في القطاع وتدريب مديرات الحضانات ومقدمات الرعاية على كيفية وضع فلسفة التعليم المبكر وأهمية وضع الخطط لتطبيق أهداف تنمية الطفولة المبكرة ورفع قدرات الحضانات الإدارية والبشرية والمالية.

• وضع برنامج خاص للتدريب أثناء العمل وبرنامج توظيف لمقدمات الرعاية، والاستمرار في تقييهم وبناء قدراتهم أثناء العمل.

• تشكيل مجلس قطاعي للمهنة يقوم على وضع معايير المهنة وتحديد المسارات الوظيفية لمهنتي مقدمة الرعاية ومديرة الحضانة والإشراف عليها.

• دعم الجمعيات والتعاونيات والبلديات، وتأهيلهم وتدريبهم لتوفير خدمة الحضانات.

• الاستثمار بالدعم النفسي والمعنوي والحقوقى لمقدمات الرعاية.

• دعم الحضانات المنزلية من خلال برنامج وطني للتدريب والدعم الفني، وتهيئة الحضانات.

• تعزيز الخطاب بأهمية العمل الرعائي وقطاع الحضانات كهدف أساسي لعمل المرأة، وبأهمية مشاركة الرجل في حمل العبء الرعائي وأهمية الدور الذي تلعبه الدولة في تخفيف العبء الرعائي على الأمهات والنساء.

١٦. إيجاد صناديق دعم للحضانات

قامت "مؤسسة صداقة" بدعم مجموعة من صاحبات الحضانات لتنظيم أنفسهن بالمطالبة بحقوق القطاع، حيث إن الضرر الذي لحق بالقطاع خلال جائحة كورونا كان كبيراً ومباشراً وهددت تبعاتها القطاع بالانهيار التام، حيث واجهت صاحبات الحضانات الديون والنفقات المتراكمة؛ جراء الإغلاق، وضعف الإقبال على التسجيل بسبب الضغوطات المادية على الأسر والتوقف عن العمل؛ الأمر الذي زاد من تهميشهن كنساء قائمات على هذا القطاع في ظل غياب أي جهة داعمة.

ثمة حاجة للتأكيد على أن قطاع الحضانات هو قطاع حيوي وهدف للاقتصاد وداعم لعمل المرأة، ولكن غياب الدعم يهدد استخدامته ومصدر دخل مقدمات الرعاية اللواتي يدرن هذا القطاع، ومع

أهمية تفعيل برنامج رعاية التابع لمؤسسة الضمان الاجتماعي إلا أن هناك ضرورة لإنشاء صندوق دعم دائم يضمن استمرار واستدامة القطاع؛ للنهوض بالطفولة المبكرة، ولدعم مشاركة المرأة الاقتصادية أسوة ببلدان عديدة حول العالم التي تقدم الدعم المادي المستمر لقطاع الرعاية؛ لإيمانها بالدور الكبير الذي يقوم به القطاع كمشغل للنساء والذي يحافظ على وظائف النساء في سوق العمل.

إيجاد صندوق دعم سيضمن استدامة الحضانات، ويعزز من دور قطاع الرعاية والمشاركة الاقتصادية للمرأة الأردنية، ويساهم في تعزيز الطفولة المبكرة، وبضرورة وجود الأطفال في بيئة تعليمية آمنة وسليمة تساعد على تطورهم، بالإضافة إلى ضمان حق العاملات في هذا القطاع، وحمايتهن من البطالة والخروج من سوق العمل.

وعملياً يتم ذلك من خلال رصد وزارة التنمية الاجتماعية المبالغ اللازمة بموازنتها لدعم الحضانات ومقدمات الرعاية ورصد مبلغ مخصص للحضانات المؤسسية، وتفعيل دور المجالس البلدية في إنشاء مقر للحضانات في البلديات.

إنشاء صندوق دائم لدعم قطاع الحضانات سيضمن استدامة قطاع الرعاية وتغطية الالتزامات من أجور ورواتب وإيجارات، وتوفير سجل تمويل الصندوق يمكن أن يكون عبر عدة مصادر وعبر الموازنات الحكومية ومن ضمنها ميزانية سجل الجمعيات ويمكن من خلال المشاريع المعنية بالطفولة المبكرة وخدمات الرعاية.

الملحقات



الملحقات

ملحق رقم ١: الإطار الوطني للحضانات المؤسسية

تمكنت "مؤسسة صداقة" وبالتعاون مع وزارة العمل ومنظمة العمل الدولية من تطوير إطار وطني للحضانات المؤسسية للتوسع في المادة ٧٢.

وزيادة انتشار الحضانات المؤسسية. ويشمل الجوانب التشريعية. وتسهيل عملية التسجيل. وتقديم نماذج أخرى للحضانات المؤسسية لضمان انتشارها. والمراقبة على نوعية الحضانات وبناء قدرات مقدمات الرعاية. وتقديم الدعم الفني والمادي للمؤسسات والحوافز الضريبية وفي الوقت نفسه الاستمرار بتوعية الأسر العاملة بحقوقهم وكسب التأيد حول أهمية الاستثمار بالطفولة المبكرة على المستوى الوطني.

خطة العمل لتطبيق الإطار الوطني للحضانات المؤسسية ٢٠١٧

الوصف	الهدف
<p>قانون العمل، المادة ٧٢ من قانون العمل بحاجة إلى تعديل لتصبح منسجمة مع معايير العمل الدولية ولتوائم احتياجات الأسر العاملة وأصحاب العمل</p> <p>النص الحالي: (على صاحب العمل الذي يستخدم ما لا يقل عن عشرين عاملة تهيئة مكان مناسب ليكون في عهدة مربية مؤهلة لرعاية أطفال العاملات الذين تقل أعمارهم عن أربع سنوات. على أن لا يقل عددهم عن عشرة أطفال</p>	<p>تطوير التشريعات القائمة بما يسمح بتنفيذ نماذج متنوعة للحضانات. وتقديم خيارات لأصحاب العمل والمرأة العاملة والأسر في القطاعين العام والخاص. وتسهيل الإجراءات</p>
<p>نظام الخدمة المدنية؛ إضافة نص في نظام الخدمة المدنية بإنشاء حضانات لأطفال العاملين في مؤسسات القطاع العام</p> <p>الوضع الحالي: قرر رئيس الوزراء بتاريخ ٢٠١٥/٤/٩ بإلزام الوزارات والدوائر الرسمية والمؤسسات والهيئات العامة بتوفير أماكن مناسبة لرعاية أطفال العاملات لديها أسوة بالقطاع الخاص. حيث تم بناء على ذلك إنشاء عدد من الحضانات في عدد من هذه الجهات</p>	
<p>تعليمات الحضانات المؤسسية: أصدرت وزارة التنمية الاجتماعية تعليمات ترخيص الحضانات المؤسسية في القطاع العام والخاص والتطوعي رقم (١) لسنة (٢٠١٣) بمقتضى المادة (٢٠) من نظام دور الحضانات رقم (٥٢) لسنة (٢٠٠٥). والأمر يتطلب إجراء تعديلات عليها لضمان شمول التعليمات لنماذج الحضانات المختلفة ومنها الحضانات المنزلية. وتسهيل عملية ترخيص وإجراءات تسجيل الحضانات المؤسسية التي تستغرق عادة وقتاً طويلاً</p>	

الهدف	الإجراءات المطلوبة	الجهات المسؤولة
تطوير التشريعات القائمة بما يسمح بتنفيذ نماذج متنوعة للحضانات، وتقديم خيارات لأصحاب العمل والمرأة العاملة والأسر في القطاعين العام والخاص، وتسهيل الإجراءات	إقرار التعديل الذي تم الاتفاق عليه في لجنة العمل في مجلس النواب خلال مناقشتها للقانون المؤقت المعدل لقانون العمل رقم 11 لسنة 2010، حيث تم الاتفاق على الصيغة التالية: أ- يلتزم صاحب العمل الذي يستخدم عدداً من العاملين في مكان واحد وليدوم على الأقل خمسة عشر طفلاً لا تزيد أعمارهم على أربعة سنوات تهيئة مكان مناسب ليكون في عهدة مربية مؤهلة أو أكثر لرعايتهم، كما ويجوز لأصحاب العمل الاشتراك في تهيئة هذا المكان في منطقة جغرافية واحدة شريطة عدم حمل العاملين أي نفقات ب- يصدر وزير العمل بالتنسيق مع وزير التنمية الاجتماعية التعليمات اللازمة لتنفيذ أحكام الفقرة أ من هذه المادة على أن تتضمن الشروط والمواصفات اللازمة لهذه الغاية	وزارة العمل مجلس الأمة بشقيه، (النواب والأعيان) متمثلة بلجان العمل منظمة العمل الدولية مؤسسة صداقة لجنة الإنصاف في الأجور
	ميراث التعديل: توسيع نطاق المادة لتشمل جميع الأسر من لديهم أطفال، وعدم ربط المادة 72 بعدد النساء العاملات بل بعدد الأطفال جنباً لردة الفعل العكسية على توظيف النساء التي يمكن أن تصدر نتيجة تفعيل المادة 72 وتعزيزاً لبدأ المساواة في مسؤولية رعاية الأطفال بالإضافة إلى فتح المجال أمام أصحاب العمل لأكثر من منشأة للتشارك في إنشاء حضانات مشتركة قرب موقع عملهم	
	مراجعة نظام الخدمة المدنية لإضافة نص يلزم الوزارات والدوائر الرسمية والمؤسسات والهيئات العامة بإنشاء حضانات مؤسسية، بأخذ بعين الاعتبار النماذج المختلفة المقترحة للحضانات	مجلس الوزراء ديوان الخدمة المدنية مؤسسة صداقة لجنة الإنصاف في الأجور اللجنة الأردنية الوطنية لشؤون المرأة
	إجراء تعديل على تعليمات الحضانات المؤسسية تتضمن: • السماح لأصحاب العمل باختيار نموذج الحضانة الملائم أخذين بعين الاعتبار ما هو ملائم للعمليات والعاملين لديها ومصالح الأطفال حضانات داخل مكان العمل • حضانات مشتركة بين المؤسسات في مناطق جغرافية واحدة، حضانات تابعة للجمعيات والتعاونيات، حضانات متوافرة في مقر البلديات، دعم للحضانات المنزلية وتهيئتها لضمان سلامتها، دعم توفّر شركة لإنشاء الحضانات المؤسسية، دعم وجود كورسات اشتراك مع الحضانات vouchers • أن تتم عملية ترخيص وتسجيل الحضانات المؤسسية من خلال نافذة موحدة "one-stop-shop" لتقليل الفترة الزمنية التي تستغرقها إجراءات الترخيص إلى أسبوعين بحد أقصى	وزارة التنمية الاجتماعية بالتعاون مع وزارة العمل مؤسسة صداقة الجلس الوطني لشؤون الأسرة

الهدف	الوصف
تقديم الدعم الفني لأصحاب العمل ومديري المنشآت في القطاعين العام والخاص	تفتقد معظم المنشآت الملزمة بإنشاء الحضانات والمسؤولين فيها إلى المعارف والمهارات الخاصة بإنشاء الحضانات وتوفير مستلزماتها، وقد أعدت صداقة من خلال فريقها الفني المخططات المثلى لتصميم الحضانة وقوائم مستلزمات الحضانات من أثاث، أدوات، ألعاب، إلخ
تقديم الدعم المالي لمؤسسات القطاع الخاص، وتوفير المخصصات لمؤسسات القطاع العام	• بعض مؤسسات الخاص بحاجة لدعم مالي بنسب متفاوتة لإنشاء الحضانات، كما أن كثيراً من مؤسسات القطاع العام لا تتوافر في موازنتها بنود خاصة ومخصصات لإنشاء الحضانات • وقد خصص صندوق التشغيل والتدريب للمول من رسوم تصاريح العمل مبالغ للمجلس الوطني لشؤون الأسرة لتقديم الدعم للمؤسسات الراغبة في إنشاء الحضانات وفق معايير خاصة بذلك
توفير الكوادر المدربة والمؤهلة اللازمة للحضانات	نوعية الخدمات المطلوبة في الحضانات تتطلب ضمان جودة الخدمة المقدمة من القائمين والقائمات على الحضانات المؤسسية وهو أمر لا يمكن أن يتم إلا من خلال كوادر مؤهلة ومدربة خصيصاً للعمل في هذا المجال وتحديدًا للفئة العمرية دون سن عامين
توفير فرص العمل	سيساهم التوسع في إنشاء الحضانات في توفير فرص عمل لمنات الباحثات عن عمل في التخصصات التي تحتاجها الحضانات، حيث تتطلب تعليمات الحضانات المؤسسية كحد أدنى أن تتوافر في كل حضانة مديرة حضانة، ومقدمة رعاية لكل 6 إلى 10 أطفال، وعاملة نظافة، بالإضافة إلى التعاقد مع طبيب/طبيبة أطفال أو طبيب/طبيبة عامة
التحفيز لزيادة عدد الحضانات المؤسسية	لقد تبين من خلال التواصل المباشر لصداقة مع مؤسسات القطاع الخاص أهمية التحفيز المعنوي بالنسبة لهذه المؤسسات واهتمامها بالتكريم لما له من أثر على سمعتها وعلى معنويات العاملين فيها
التوعية بفوائد إنشاء الحضانات المؤسسية على المستوى الوطني والمؤسسي	• هناك عدم وضوح لدى الكثير من أصحاب العمل وكبار المسؤولين في بعض مؤسسات القطاعين العام والخاص بأهمية إنشاء الحضانات بالنسبة للمؤسسة نفسها والفوائد والإيجابيات التي سيساهم في تحقيقها وجود حضانة فيها، وكذلك الآثار الإيجابية على المستوى الوطني وفي زيادة معدلات المشاركة الاقتصادية • هنالك أيضاً حاجة لتوعية الأسر العاملة بأهمية الحضانة للتطور العائلي والمعرفي والحركي للأطفال

الهدف	الإجراءات المطلوبة	الوصف	الجهات المسؤولة
تقديم الدعم الفني لأصحاب العمل ومدبري المنشآت في القطاع العام والخاص	تقديم المساعدة الفنية المتخصصة للمنشآت في مجال تصميم الحضانه وجهيوز مستلزماتها. والخطوات اللازمة لذلك	يواجه العاملون في أجهزة التفتيش والرقابة في الجهات الرسمية المعنية العديد من الصعوبات خاصة في بعض المفاهيم التشريعية والمتطلبات اللازمة لإنشاء الحضانات وشروطها بالإضافة إلى توضيح دورهم والمهارات المرتبطة فيه	• وزارة العمل • وزارة التنمية الاجتماعية • مؤسسة صداقة • مؤسسة إنقاذ • مؤسسة الطفل
تقديم الدعم المالي لمؤسسات القطاع الخاص، وتوفير التخصصات لمؤسسات القطاع العام	• توفير برامج تدريب لمقدمات الرعاية لرفع كفاءتهن في إدارة الحضانات وتقديم خدمة الرعاية للأطفال فيها • مواثمة مساق التربية الجامعي مع المهارات التي تحتاجها كفاءات الحضانات • تشبيك خريجات دبلوم بيكالوريوس التربية وتربية طفل وطفولة مبكرة مع أصحاب الحضانات الخاصة والمؤسسية من خلال برامج، مواقع وحلول للتوظيف	ما زال هناك عدد كبير من المؤسسات الملزمة قانوناً بإنشاء الحضانات لم تقم بأي خطوات للتسير في إجراءات إنشاء الحضانات فيها، كما أن هناك حضانات قائمة لا تتوافر فيها الشروط القانونية أو الشروط الصحية وشروط السلامة اللازمة	• وزارة العمل • وزارة التعليم العالي • مؤسسة الملكة رانيا للتعليم والتنمية • معهد الملكة رانيا للتدريب • المجلس الوطني لشؤون الأسرة • مركز الإيمان للتربية • مؤسسة صداقة
توفير الكوادر المدربة والمؤهلة اللازمة للحضانات	التشبيك بين أقسام الموارد البشرية في المنشآت مع ديوان الخدمة المدنية ووزارة العمل لاستقطاب الكوادر المؤهلة لإدارة الحضانه وتقديم خدمة الرعاية للأطفال. وأن تستهدف في ذلك توفير فرص عمل للعاطلات عن العمل وبحسب موقع السكن والمستوى التعليمي والخبرة	رفع قدرات أجهزة التفتيش والرقابة	• وزارة العمل • المجلس الوطني لشؤون الأسرة • ديوان الخدمة المدنية • الجامعات الأردنية • مؤسسة صداقة
توفير فرص العمل التحفيز لزيادة عدد الحضانات المؤسسية	• الاستمرار في تكريم المؤسسات للمتزمة بالمادة ٧٢ أو بأحد النماذج المقترحة للحضانات وتسهيل الضوء على قصص النجاح وإبرازها إعلامياً • تخصيص جائزة سنوية لأفضل نموذج وممارسة تهيئة لبيئة عمل صديقة للمرأة والأسرة العاملة وحفز على دخول المرأة سوق العمل والبقاء فيه والترقي • النظر في إمكانية توفير حوافز ضريبية أو إعفاءات مالية للمؤسسات والمنشآت المتأهلة للتكريم و/أو الفائزين بالجائزة السنوية.	تفعيل حملات التفتيش	• رئاسة الوزراء • وزارة العمل • وزارة المالية • مؤسسة صداقة
التوعية بفوائد إنشاء الحضانات المؤسسية على المستوى الوطني والمؤسسي	تنفيذ حملات توعية تتضمن التالي • أهمية عمل المرأة لما له من أثر على رفح مشاركة المرأة الاقتصادية والذي سينعكس إيجابياً على الناتج المحلي الإجمالي • التوعية بقيمة إنشاء الحضانات المؤسسية وتحقيقها وفرا ماديا لأصحاب العمل • الأثر الإيجابي للحضانات المؤسسية على زيادة الإنتاجية خصوصاً للأمهات العاملات من خلال مساهمتها في التقليل من الإجازات والمغادرات والتأخيرات • أهمية الحضانه للأطفال والتطور اللغوي والانفعالي والحركي والعاطفي والمعرفي	تصنيف الحضانات	• وزارة العمل • مؤسسة صداقة • مؤسسة إنقاذ الطفل
الحاجة ماسة لإيجاد طريقة فعالة لتقييم الحضانات تستهدف إشراك جمهور المستفيدين منها بشكل خاص لغايات المساهمة في تطوير عملها وتطوير التشريعات الناظمة لترخيصها والرقابة عليها لضمان الجودة	إنشاء قاعدة بيانات لتصنيف الحضانات المؤسسية العامة والخاصة من خلال: • استقبال المعلومات من الجمهور إلكترونياً "crowd-sourcing" • تطوير قاعدة بيانات توضح آلية التصنيف، مواقع الحضانات، الخدمات التي تقدمها، والتصنيف الحاصلة عليه	الحاجة ماسة لإيجاد طريقة فعالة لتقييم الحضانات تستهدف إشراك جمهور المستفيدين منها بشكل خاص لغايات المساهمة في تطوير عملها وتطوير التشريعات الناظمة لترخيصها والرقابة عليها لضمان الجودة	• وزارة التنمية الاجتماعية • مؤسسة إنقاذ • مؤسسة صداقة

الهدف	الإجراءات المطلوبة	الجهات المسؤولة
تقديم الدعم الفني لأصحاب العمل ومدبري المنشآت في القطاع العام والخاص	تقديم المساعدة الفنية المتخصصة للمنشآت في مجال تصميم الحضانه وجهيوز مستلزماتها. والخطوات اللازمة لذلك	• مؤسسة صداقة
تقديم الدعم المالي لمؤسسات القطاع الخاص، وتوفير التخصصات لمؤسسات القطاع العام	• الاستفادة من تمويل صندوق التشغيل والتدريب في الاستمرار في دعم إنشاء الحضانات من خلال المجلس الوطني لشؤون الأسرة وجهات أخرى ضمن معايير معتمدة لهذه الغاية • تخصيص بنود خاصة في موازنات الوزارات ومؤسسات وهيئات القطاع العام من الدولة لتأسيس الحضانات فيها	• وزارة العمل • صندوق الملك عبد الله للتنمية • المجلس الوطني لشؤون الأسرة • مؤسسة صداقة
توفير الكوادر المدربة والمؤهلة اللازمة للحضانات	• توفير برامج تدريب لمقدمات الرعاية لرفع كفاءتهن في إدارة الحضانات وتقديم خدمة الرعاية للأطفال فيها • مواثمة مساق التربية الجامعي مع المهارات التي تحتاجها كفاءات الحضانات • تشبيك خريجات دبلوم بيكالوريوس التربية وتربية طفل وطفولة مبكرة مع أصحاب الحضانات الخاصة والمؤسسية من خلال برامج، مواقع وحلول للتوظيف	• وزارة العمل • وزارة التعليم العالي • مؤسسة الملكة رانيا للتعليم والتنمية • معهد الملكة رانيا للتدريب • المجلس الوطني لشؤون الأسرة • مركز الإيمان للتربية • مؤسسة صداقة
توفير فرص العمل التحفيز لزيادة عدد الحضانات المؤسسية	التشبيك بين أقسام الموارد البشرية في المنشآت مع ديوان الخدمة المدنية ووزارة العمل لاستقطاب الكوادر المؤهلة لإدارة الحضانه وتقديم خدمة الرعاية للأطفال. وأن تستهدف في ذلك توفير فرص عمل للعاطلات عن العمل وبحسب موقع السكن والمستوى التعليمي والخبرة	• وزارة العمل • المجلس الوطني لشؤون الأسرة • ديوان الخدمة المدنية • الجامعات الأردنية • مؤسسة صداقة
التوعية بفوائد إنشاء الحضانات المؤسسية على المستوى الوطني والمؤسسي	تنفيذ حملات توعية تتضمن التالي • أهمية عمل المرأة لما له من أثر على رفح مشاركة المرأة الاقتصادية والذي سينعكس إيجابياً على الناتج المحلي الإجمالي • التوعية بقيمة إنشاء الحضانات المؤسسية وتحقيقها وفرا ماديا لأصحاب العمل • الأثر الإيجابي للحضانات المؤسسية على زيادة الإنتاجية خصوصاً للأمهات العاملات من خلال مساهمتها في التقليل من الإجازات والمغادرات والتأخيرات • أهمية الحضانه للأطفال والتطور اللغوي والانفعالي والحركي والعاطفي والمعرفي	• وزارة العمل • مؤسسة صداقة • مؤسسة إنقاذ الطفل

ملحق رقم ٢: أسئلة المقابلات لدراسة الحالة

الأسئلة التي تم طرحها على المشاركات في الدراسة لتعكس المحاور التالية:

- هل تعملين؟ ما هو عدد ساعات عملك؟ ما مدى المرونة في ساعات العمل لدى مكان عملك؟
لماذا تضعين طفلك في حضانة؟
لماذا اخترت هذا النوع من الحضانات؟
إلى أي مدى أنت راضية عن الحضانة وخدماتها؟
ما هي ميزات أو إيجابيات هذه الحضانة؟ ما هو أفضل شيء فيها؟
ما هو متوسط دخلك؟ دخل الأسرة؟
كم هو قسط الحضانة؟ وما هي طريقة الدفع؟
كيف تصفين الخدمات المقدمة ونوعيتها؟
ما هي إيجابيات وسلبيات هذا النوع من الحضانات؟
ما مدى قرب الحضانة من مكان العمل أو المنزل؟ ولما اخترت ذلك؟



نموذج المقابلات الشخصية أوضاع مقدمات رعاية في حضانات مؤسسية وخاصة

من نحن

مؤسسة صداقة أطلقت عام 2011 كمنظمة تنظم مجتمعي تسعى لخلق بيئة عمل داعمة للمرأة والأم والأسرة العاملة وهذا الأسس هو دعم الأسرة العاملة وتشجيع المرأة لتحويل سوق العمل والبقاء فيه ولتوفير المزيد من فرص وصولها إلى مراكز صنع القرار والمساهمة في زيادة نسبة مشاركة المرأة الاقتصادية من خلال العمل على إزالة العقبات الأسرية التي تحول دون ذلك.

الهدف

معرفة أوضاع مقدمات الرعاية في الحضانات ومدى معرفتهن بظروف العمل والعمال وقانون الضمان الاجتماعي من خلال إجراء مقابلات شخصية مع مجموعة من مقدمات الرعاية. تؤكد أن ذلك مهم لفهم البحث، وأن هذه مساحة آمنة وتعلمي وأن تعبري بكل أريحية عن رأيك الذي سيشرح خلال الساعة القادمة. ولتأكد على السرية التامة بالقدريين والتكثيف لاحقاً.

الهدف الأول: معلومات أساسية

1- معلومات عن خلفية المستجيبة:

اسم مقدمة الرعاية: المحافظة:

العمر:

الحالة الزوجية:

مكان العمل: حضانة خاصة/ مؤسسية (اسم الحضانة):

الخبرات العملية السابقة:

عدد سنوات الخبرة في مجال تقديم الرعاية:

المؤهلات/المحصل العلمي:

المهنة التي لقرم بها بالحضانة:

الهدف الثاني: أسباب التحاق الإناث بقطاع تقديم الرعاية واختيار هذه المهنة

2- لماذا اخترت مهنة رعاية الأطفال؟ (يمكن اختيار أكثر من إجابة)

- أ- لممارسة تخصصي بالدراسة
ب- حتى لهذه المهنة ورغبتى بالعمل مع الأطفال
ج- الوصول إلى مستوى معيشي أفضل
د- الثقافة المجتمعية باعتبارها مهنة مناسبة للمرأة
هـ- زيادة ثقتي بنفسي
و- أسباب أخرى:

دراسة أوضاع مقدمات الرعاية
صداقة 2019

ملحق رقم ٣: نموذج المقابلات الشخصية لدراسة أوضاع مقدمات الرعاية



الهدف الثالث: بيئة العمل لمقدمات الرعاية

- 3- هل يظنك برفق مكان عملك بيئة مناسبة وراعي احتياجات المرأة العاملة؟ وكيف؟
4- هل واجهت صعوبة في البحث عن عمل في حضانة؟
5- كيف تصفين مكان عملك الحالي من حيث:

عقد العمل:

الراتب/الاجر:

ساعات العمل:

الاشتراك بالضمان الاجتماعي:

استمرار دفع الاجر والضمان الاجتماعي خلال العطلة الصيفية:

الاجازات السنوية والمرونة:

المضايقات والتحرش:

اكتساب الخبرات:

العمل الحر:

حضانة الأطفال:

المواصلات:

المراقب المتفصلة (المراقب الصحية، غرفة لتغيير الملابس، الخ...):

- 6- ما هو أكبر تحد لك في سوق العمل؟
7- هل مهنتك طورت من شخصيتك في العمل على الصعيد الشخصي؟ وكيف؟

الهدف الرابع: النظرة لشخصية ونظرة المجتمع لمهنة مقدمات الرعاية

- 8- كيف تصفين مهنتك؟
9- ما هي نظرتك لنفسك كمقدمة رعاية؟
10- ما هي نظرة المجتمع لك كمقدمة رعاية للأطفال؟
11- كيف يمكن أن تتغير نظرة المجتمع لمهنة مقدمات الرعاية؟

الهدف الخامس: الحلول لتحسين مكان العمل من وجهة نظر مقدمة الرعاية

- 12- كيف يمكن ان تتحسن ظروف عملك؟
13- هل هناك فرص متاحة أمام المرأة لرفع كفاءتها أو تعزيز مهارتها في هذا المجال؟
14- ما هي التحديات المتوقعة بالحضانات المتوفرة حالياً من ناحية توعيتها وتوفر بيئة آمنة وبيئة تنظيمية مناسبة للأطفال؟
15- هل ترغبين في الانضمام إلى ورشة قانونية لمعرفة حقوقك العمالية؟ إذا كان الجواب نعم، ما هي المواضيع التي ترغبين بالتعرف عليها؟
16- توصيات أخرى لم تذكر
17- أي تعليق آخر (تحديات إيجابية أو سلبية) أخرى لم تذكر؟
18- أي تجربة شخصية أخرى ترغبين بمشاركتها؟
19- ما هي نصيحتكم للمرأة العاملة في هذا القطاع؟

دراسة أوضاع مقدمات الرعاية
صداقة 2019

ملحق ٥: المحتوى المرئي والمسموع الذي طورته صداقة آخر ثلاث سنوات حول عمل المرأة والإقتصاد الرعائي والنسوي

المحتوى الإعلامي وعنوانه	الرابط
٢٠١٩	
فيديو إعلان إطلاق دراسة المواصلات، والتي تعرض أهم نتائج الدراسة	https://web.facebook.com/226074587419965/videos/2241424682778153
'المواصلات من وجهة نظر المرأة المستخدمة للنقل العام'	https://web.facebook.com/226074587419965/videos/435194220654663
فيديو عرض دراسة المواصلات، والذي يوضح أن غياب منظومة نقل عام فاعلة هو أحد أهم العقبات الهيكلية التي تحول دون مشاركة المرأة الاقتصادية، حيث تعزف ٤٧٪ من النساء عن الالتحاق بسوق العمل والاستمرار فيه بسبب عدم توفر المواصلات بحسب دراسة صداقة حول 'المواصلات العامة من وجهة نظر المرأة المستخدمة للنقل العام'.	
'غياب منظومة نقل عام فاعلة هو أحد أهم العقبات الهيكلية التي تحول دون مشاركة المرأة الاقتصادية'	https://web.facebook.com/226074587419965/videos/2824835490880716
فيديو حول الزيارة التعليمية الى فرنسا، وإمكانية تطبيق التجربة الفرنسية في مجال الحضانات وبرامج حماية الأمومة بالأردن باعتبارها أهم عامل لتعزيز مشاركتهم الاقتصادية واستقرارهم الوظيفي والعائلي والذي يساهم بالتنمية الاقتصادية والاجتماعية.	
'تعزيز المعرفة حول النموذج الفرنسي في تقديم خدمة رعاية الأطفال للأسر العاملة'	

ملحق ٤: منشور يتضمن معلومات حول الانضمام إلى شبكة أول خمس سنين



مقدمات الرعاية

هل لديكم شهادة وخبرة في قطاع رعاية الطفل؟
هل تبحثون عن فرصة تدريب أو توظيف في حضانة؟

صاحبات وأصحاب الحضانات

هل لديكم شواغر في حضانتكم؟
هل تبحثون عن مقدمات رعاية ليتدربوا أو يعملوا لديكم؟

من خلال الانضمام إلى شبكة صداقة 'أول خمس سنين' نقوم بالتشبيك بين الحضانات التي لديها فرص تدريب و/أو عمل مع مقدمات رعاية ذوات خبرة وكفاءة في مجال رعاية الأطفال.

وتتيح شبكة صداقة 'أول خمس سنين' لأصحاب وصاحبات الحضانات التقدم بطلب الحصول على دعم فني وتقني. كما يمكن لمقدمات الرعاية طلب الاتخراط في برامج التدريب في مؤسسة صداقة عبر التسجيل في الشبكة مع ضمان السرية التامة لبياناتكم والتي لن يتم مشاركتها مع أي طرف ثالث دون إعلامكم.

للاتضمام إلى شبكة صداقة 'أول خمس سنين' يرجى التواصل معنا

first5years.jo@gmail.com

0786126077

الاشتراك مجاني

sadaqajo.org

sadaqajo

صداقة
تحسين عمل مربية المرأة

المحتوى الإعلامي وعنوانه	الرابط
٢٠٢٠	
فيديو حول أهم التعديلات القانونية المتعلقة بالإقتصاد الرعائي ودور صداقة دور "مؤسسة صداقة" في دعم الاقتصاد الرعائي	https://web.facebook.com/226074587419965/videos/821269688650063
عاصفة إلكترونية في يوم العمال #العدالة_للعاملات	https://docs.google.com/document/d/17zZDe-105InRaXuuaB0ETlaGqEjmXaxVFamliXihW8/edit
عاصفة إلكترونية وحملة إعلامية للمطالبة بعودة الحضانات - شهر آيار	https://docs.google.com/document/d/1gIKt4blFijsD3TBg4RE_2szQ6Q0MNW6rdeS-YWaaZbw/edit
ان قطاع الرعاية في الحضانات هو قطاع حيوي عليه ان يكون مرتبط بعودة كافة القطاعات الاقتصادية وضرورة تفعيل سياسات العمل المرن للأسر العاملة التي لديها مسؤوليات عائلية. ومن هنا عملت صداقة على اطلاق عاصفة إلكترونية للمطالبة بعودة الحضانات #وين_نترك_أطفالنا #لا_عمل_بدون_حضانات #لا_لاغلاق_الحضانات	https://twitter.com/sadaqajo/status/1257744385795657729?s=24
عاصفة إلكترونية وحملة إعلامية للمطالبة بعودة الحضانات- شهر ١٠ #لا_لاغلاق_الحضانات	https://twitter.com/sadaqajo/status/1318613569357910016?s=24
بودكاست صداقة الحلقة الأولى من بودكاست صداقة حول تحديات الأمهات العاملات في المنازل. نذهب في هذه الحلقة معهن إلى عملهن في القطاع الرعائي. وقطاع الحضانات تحديداً. لنترى ما الذي اختلف حين انتقلنا من العمل الرعائي غير مدفوع الأجر في المنزل. إلى العمل الرعائي مدفوع الأجر خارج المنزل -عمل بلا أجر-	http://www.sadaqajo.org/page/52468

المحتوى الإعلامي وعنوانه	الرابط
٢٠٢٠	
فيديو حول أهمية مشاركة المرأة الاقتصادية والإحتفال بالمرأة التي تقوم بأعمال الرعاية المدفوعة وغير المدفوعة الأجر "في عيد الأم هذا العام نوجه التحية لرعايات الوطن الشاهرات على رعاية أبنائه وبناته"	https://www.youtube.com/watch?v=Fzigbjgt0M
فيديو حول أهمية مشاركة الرجل بالأعباء الرعائية في ظل جائحة كورونا "الوجه الآخر للكورونا"	https://www.youtube.com/watch?v=DyjGnrXS_v8&t=7s
فيديو يلخص مطالب مؤسسة صداقة حول الحقوق الاقتصادية للمرأة والإقتصاد الرعائي في يوم المرأة. آذار. ٨ قضايا. ٨ مطالب	https://www.youtube.com/watch?v=IS6OP7wHRD1&t=3s
فيديو حول العدالة الاجتماعية تبدأ بضممان المساواة بتوزيع الاعمال الرعائية بين افراد الاسرة والمجتمع والدولة "العدالة الاجتماعية تبدأ بضممان المساواة بتوزيع الاعمال الرعائية بين افراد الاسرة والمجتمع والدولة"	https://www.youtube.com/watch?v=S6bzxOha_I
فيديو حول المرأة العاملة في الزراعة وظروف تنقلها "المرأة العاملة في الزراعة: ظروف عملها وتجربتها وتحدياتها في استخدام وسائل النقل من وإلى المزارع"	https://www.youtube.com/watch?v=fYNVOljo-SU&t=1s
منصة "صوت العاملات" "قطاع الحضانات وحقوق مقدمات الرعاية"	https://web.facebook.com/watch/live/?v=2990266394372413&ref=watch_permalink&_rdc=1&_rdr
منصة "صوت العاملات" "المرأة العاملة في القطاعات غير المنظمة"	https://web.facebook.com/watch/live/?v=604354810291744&ref=search
منصة "صوت العاملات" "حقوق العاملات في قطاع الرعاية في الحضانات وغياب الحماية الاجتماعية"	https://web.facebook.com/watch/live/?v=886393375173847&ref=search

المحتوى الإعلامي وعنوانه	الرابط
٢٠٢١	
فيديو حول أهداف مجلس عمل المرأة وأعضاءه	https://www.youtube.com/watch?v=TfvV0sV9hJY
"مجلس عمل المرأة" هو تجمع أطلقته صداقة بمناسبة يوم المرأة العالمي في آذار ليكون بمثابة منبر بجمعنا كقوة مؤثرة في مسار ملف عمل النساء في الأردن لإحداث التغيير الذي نسعى بشكل فاعل	
"تعرفوا على أعضاء مجلس عمل المرأة"	
فيديو حول أهداف الحملات الناشطة في مجال عمل للمرأة الإقتصاد الرعائي والتي نشطت خلال جائحة كورونا	https://www.youtube.com/watch?v=y1rWTSNG9r8
قم مع المعلم	
الحملة الوطنية لفتح قطاع رياض الأطفال	
الحملة الوطنية للعودة الى المدارس "نحو عودة آمنة لمدارسنا"	
خالف مناهضة العنف والتحرش في عالم العمل	
إحموا حضائني	
"تكرم القادة والنشطاء والمنظمات العاملة في مجال حقوق العمالية"	
فيديو تعريفني بالإطار الوطني للنقل العام من منظور النوع الاجتماعي	https://www.youtube.com/watch?v=EIA4Qx3QcPE
حلت رعاية الأمين العام لوزارة النقل الهندسة وسام التهنوني قامت وزارة النقل ومؤسسة صداقة وبالتعاون مع بعثة الإخاء الأوروبي إلى الأردن ومنظمة الأمم المتحدة للمرأة بإطلاق الإطار الوطني للنقل العام من منظور النوع الاجتماعي وذلك يوم الإثنين ١٢ نيسان ٢٠٢١	
"الإطار الوطني للنقل العام من منظور النوع الاجتماعي"	
حملة #العدالة_للعمال	https://www.youtube.com/watch?v=xKfOuxyPO_E
حملة أطلقتها صداقة حول الإقتصاد النسوي تستعرض أبرز أوجه الانتهاكات والتمييز والعنف الواقع على النساء في الأردن. وتفتح النقاش حول الفجوات التي تعيقها النظم الاقتصادية الرأسمالية النيوليبرالية	
العاصفة الالكترونية بمناسبة الأول من أيار تحت	
#العدالة_للعمال لتطالب بحقوق العمال	

المحتوى الإعلامي وعنوانه	الرابط
٢٠٢١	
حملة #العدالة_للعمال	https://www.youtube.com/watch?v=VDoXLb2Ve4g
عملت صداقة مع عدد من المنظمات الحقوقية في الأردن لسنوات من أجل ضمان تعديلات قانونية من شأنها خلق بيئة عمل صديقة للنساء. تعرفن/وا على بعض مما تم إجازته	
"منجزات قانونية في إطار دعم المرأة والاسرة العاملة التي لديها أطفال في الحضانات"	
حملة #العدالة_للعمال	https://www.youtube.com/watch?v=O68R98KOFdg
تعاني النساء من تحديات بالعمل والمشاركة الاقتصادية. وهناك حقائق وارقام المقلقة. لذا حان الوقت لتسليط الضوء على الإقتصاد النسوي كبديل للنظم الاقتصادية الحالية والتي همشت وأقصت النساء	
"الاقتصاد النسوي"	
بودكاست صداقة	http://www.sadaqajo.org/page/52469
العمل الرعائي مدفوع الأجر خارج المنزل	
"عمل ماجور بلا مردود"	
بودكاست صداقة	shorturl.at/yM489
الأسباب التي تدعو النساء للتقاعد المبكر	
"التقاعد المبكر لدى النساء: خيار أم اضطراب؟"	

ملحق ١: جهود «مؤسسة صداقة» أثناء جائحة كورونا وفترة الاغلاقات لكسب التأكيد حول حقوق المرأة الاقتصادية وقطاع الرعاية في الحضانات

صوت العاملات

تدعوكم صداقة بالتعاون مع شبكة سيدات العالم العربي للمشاركة في حوار مفتوح عبر منصة "منصة العاملات" بعنوان

«حقوق قطاع الحضانات:
بين غياب المرجعية
وضعف الحماية الاجتماعية»

الأثنين ٥/٢٥ الساعة ٨:٠٠ مساءً
على صفحة فيسبوك شبكة سيدات أعمال العالم العربي

صداقة | مؤسسة عمل حديثة للمرأة
سيدات أعمال | العالم العربي
women in business arabia

المحتوى الإعلامي وعنوانه	الرابط
٢٠٢١ حملة #العدالة_للعاملات	https://www.youtube.com/watch?v=tDYI700Vjog&t=10s
مع انتشار جائحة الكورونا، باتت حتى المكاسب المحدودة التي حققت لصالح النساء في العقود الماضية معرضة لخطر الانكاس، خصوصاً أن الجائحة عمقت أوجه عدم المساواة القائمة من قبل، وكشفت ما يشوب النظم الاجتماعية والسياسية والاقتصادية من مواطنين ضعفاء والتي زادت بدورها من آثار الجائحة على النساء	
"أبرز أوجه الانتهاكات والتمييز والعنف الواقع على النساء في الأردن" حملة #العدالة_للعاملات	https://www.youtube.com/watch?v=NbkISWz6Luo
فيديو حول التمييز الحاصل على النساء في العمل "بالرغم من أن النساء هن المعيلات الأساسيات للكثير من الأسر في الأردن، إلا أنهن لا يزلن مقصيات عن سوق العمل بفعل التمييز الجندي والثقافة الأبوية"	
حملة #العدالة_للعاملات	https://www.youtube.com/watch?v=KTZlaa2Myh4
فيديو ضمن حملة العدالة للعاملات حول تحديات المرأة في العمل ضمن حملة #العدالة_للعاملات بالرغم من تحقيق النساء في الأردن العديد من الإنجازات وتمتعهن بمؤهلات علمية، تظهر الأرقام أن الأردن لا يزال متأخراً في إدماج النساء وإنخراطهن في سوق العمل "الأردن لا يزال متأخراً في إدماج النساء وإنخراطهن في سوق العمل"	
حملة #العدالة_للعاملات	https://www.youtube.com/watch?v=VtipOP6YD8w
فيديو حول الأدوار النمطية والثقافة الذكورية وغياب منظومة حماية اجتماعية عادلة وخدمات داعمة للأسر حرمت النساء على مر السنوات في الأردن من الإنخراط الفاعل في سوق العمل "الأدوار النمطية وغياب منظومة حماية اجتماعية عادلة حرمت النساء من الإنخراط في سوق العمل"	

مطالب قطاع الحضانات

- ١ صندوق دائم لدعم قطاع الحضانات لتغطية الالتزامات من أجور ورواتب وقروض وإيجارات
- ٢ حوافز ضريبية والإعفاء من دفع فواتير الكهرباء والماء والانترنت خلال فترة التوقف عن العمل في الجائحة
- ٣ توفير مرجعية حكومية واضحة وحماية اجتماعية
- ٤ إقرار نظام الحماية الاجتماعية بموجب المادة ٤٢ من قانون الضمان الاجتماعي لدعم الحضانات

مطالب مرفوعة للجهات الحكومية المعنية من قبل:

رابطة أصحاب وصاحبات دور الحضانات
(نقابة تحت التأسيس)

صداقة
تدويرية عمل منبرة المرأة

صوت العاملات

تدعوكم صداقة بالتعاون مع شبكة سيدات العالم العربي للمشاركة في حوار مفتوح عبر منصة "منصة العاملات" بعنوان

هل يُعتبر عمل المرأة أولوية
في ظل إغلاق الحضانات والمدارس
وغياب البدائل للأسر العاملة وعدم
تفعيل أشكال العمل المرن؟

الجمعة ٥/٨ الساعة ٥:٣٠ مساءً
على صفحة فيسبوك شبكة سيدات أعمال العالم العربي

صداقة
تدويرية عمل منبرة المرأة

سيدات أعمال
العالم العربي
women in business arabia

بيان صادر عن مؤسسات المجتمع المدني حول غياب السياسات الداعمة لعمل المرأة في القرارات الحكومية وأوامر الدفاع

٢٠٢٠/١٠/١٣

نحن الموقعون أدناه نستهجى غياب تفعيل التشريعات والقوانين والسياسات التي تراعي احتياجات عمل المرأة دون الأخذ بعين الاعتبار التحديات الجمة التي تواجهها خلال جائحة كورونا. ودون اتخاذ الإجراءات الضرورية للحد من آثار الجائحة عليها على المستوى الاقتصادي والصحي والاجتماعي. ودون التشاور والتشاور بالعمل مع المجتمع المدني للتخفيف من الآثار السلبية المترتبة على النساء خلال الأزمة وتحديدًا على العاملات منهن.

لقد فرضت جائحة كورونا تحديات وأعباء إضافية على المرأة الأردنية والتي تطالب اليوم بحققها في مواصلة عملها بالرغم من ظروف العمل الطارئة لها. ومن أهم مسبباتها تضاعف عبء العمل الرعائي الأسري غير مدفوع الأجر. وغياب سياسات العمل المرنة وسبل الدعم المادي والاجتماعي. وخويل الدراسة عن بعد. وازدياد الالتزامات المادية المتعلقة بتوفير أجهزة إلكترونية وإنترنت.

وفي ظل وجود فجوات إقتصادية واسعة ما قبل الجائحة. تسببت على مدار العقود السابقة بتفاقم التمييز ضد المرأة في الوصول الى الفرص الإقتصادية وفي المشاركة في سوق العمل. يترتب على الحكومة اليوم وهي تضع برامج التعافي. أن تأخذ بعين الاعتبار ضمان ظروف العمل اللائقة للأعمال المدفوعة الأجر مع الأخذ بعين الاعتبار ازدياد الأعمال الرعائية غير مدفوعة الأجر التي تتحملها. والتي تشكل عبئا مضاعفا تكبل من قدرتها على المشاركة الإقتصادية والاجتماعية والسياسية.

إن الآثار الإقتصادية العميقة للأزمة تمس اليوم معظم نساء الأردن بغض النظر عن وضعهن الإقتصادي. سواء كن عاملات في سوق العمل المنظم أو غير المنظم. فحجم العبء الرعائي زاد بشكل مطرد ومفاجيء بسبب الجائحة. وإذا أخذنا التعليم عن بعد كمثال. فقد ساهم هذا الأسلوب التعليمي في رفع التوتر في العلاقات في المنزل بين أفراد العائلة. وزاد الحمل النفسي والمادي على الأم. خصوصا الأمهات العاملات في قطاع التعليم واللواتي يتحملن أدوارا مركبة كتلبية متطلبات مهنة التعليم والواجبات المنزلية ورعاية الأسرة.

الأمر الذي يشكل تبعات تتجاوز الصحة البدنية والنفسية للمرأة. وتجبر المرأة العاملة على الانسحاب من سوق العمل والتخلي عن عملها المدفوع الأجر لصالح عملها الرعائي غير مدفوع الأجر. الأمر الذي سيشكل ردة عكسية واسعة على المشاركة الإقتصادية للمرأة والمتدنية في الأصل قبل دخول الجائحة. الأمر الذي يزيد من صعوبة وقاء الأردن بالتزامته الدولية في رفع نسبة مشاركة المرأة الإقتصادية.

تحديات قطاع الحضانات

- ١ النظرة للقطاع على انه قطاع استثماري وعدم توفر دعم حكومي له
- ٢ تراكم القروض والرواتب والإيجارات
- ٣ لجوء الاهل للحضانات المنزلية غير المرخصة في ظل عدم عودة الحضانات للعمل
- ٤ طبيعة تذبذب دخل الحضانات وعدم استدامته
- ٥ عدم وجود مرجعية واضحة وغياب الحماية الاجتماعية

مطالب مرفوعة للجهات الحكومية المعنية من قبل:

رابطة أصحاب وصاحبات دور الحضانات
(نقابة تحت التأسيس)

صداقة
تدويرية عمل صديقة المرأة

ولتفادي المزيد من التدهور في وضع المرأة في سوق العمل. ووضع حد لفقدان المكتسبات التي حصلت عليها المرأة الأردنية في ملف المشاركة الاقتصادية في السنوات العشر الماضية. ينبغي على الحكومة الالتفات لوضع جملة من الإجراءات العملية ضمن خطة كاملة ومتكاملة لتمكين الاقتصادي والاجتماعي للنساء لضمان المساواة والعدالة وتكافؤ الفرص من أجل مجتمع متوازن من بينها:

- الأخذ بعين الاعتبار إحتياجات المرأة بشكل عام في السياسات والبرامج الحكومية للتكيف والتعافي من الجائحة.
- إيجاد صناديق دعم للمرأة العاملة أو المتعطلة أو المتضررة والتي قدمت عملها وأجرها مع الأخذ بعين الاعتبار النساء المعيلات لأسرهن. والعاملات في قطاع الرعاية والقطاع الصحي وفي القطاعات غير المنظمة.
- توسيع مظلة الحماية الإجتماعية من خلال تخفيض أو دعم إشترك غير المشتركات في الضمان الاجتماعي وشمولهن بالتأمين الصحي.
- ضمان دعم الأم العاملة التي لديها أطفال في سن المدرسة والروضة والحضانة من خلال تطوير وتطبيق مبادئ العمل اللائق ومنها سياسات العمل المرن وضمان الحماية في الأجر والضمان الاجتماعي.
- إتخاذ التدابير اللازمة لخفض أو إعادة توزيع العبء الرعائي في المؤسسات الخاصة والعامّة وتوفير خيارات وحلول متعددة تنظم ساعات العمل بأسلوب يضمن الإستقرار بين الحياة العملية والخاصة.
- إعطاء الخيار لإستمرارية التعليم الصفي الوجيه لكافة المراحل المدرسية دون إستثناء مع الحفاظ على إجراءات الوقاية والسلامة العامة. إيماناً بأن التعليم في المدرسة هو أساس نجاح العملية التربوية والتعليمية والنماء العقلي والعاطفي والحركي للطلاب والطالبات. وضرورة لإستمرار عجلة العمل والتنمية.
- وضع وتفعيل القوانين الضامنة لحقوق المرأة الفعلية اقتصادياً واجتماعياً وسياسياً على أن يتبعها قبل كل شيء سياسات وقرارات تضمن تواجد المرأة في مراكز القرار على مختلف مستوياتها.
- الإستفادة من تجارب الدول العربية والأوروبية الناجحة في التعامل مع الأزمات ومواجهة التحديات التي تواجه المرأة العاملة خلال الجائحة والاستفادة من طرق معالجتها وصولاً إلى حلول عملية وذات جدوى تحافظ على كرامة وحقوق المرأة.
- الاعتراف بدور مؤسسات المجتمع المدني والمؤسسات غير الحكومية والتعاون معها ضمن أطر وبرامج قصيرة وطويلة المدى لتفعيل سياسات داعمة للمرأة والأسرة العاملة لوضع الأطر لبرامج متكاملة لتمكين والدعم المادي والقانوني والاجتماعي والنفسي.

المؤثرون

مؤسسة صدافة	جمعية إبداع المرأة الأردنية	بيت العمال للدراسات والأبحاث
قم مع للعلم	جمعية معهد تضامن النساء الأردني	جمعية النساء العربيات
الرصد العمالي الأردني	مركز العدل للمساعدة القانونية	ميراث للقانون
مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية	جمعية مكن للمساعدة القانونية ومفوق الإنسان	الشبكة القانونية للنساء العربيات
جمعية الشمال للتنمية المستدامة	منظمة النهضة العربية للديمقراطية والتنمية (أرض)	جمعية المنتدى الاقتصادي والاجتماعي للنساء
رابطة النساء الديمقراطيات الأردنيات (أرد)	شبكة سيدات أعمال العالم العربي	تحالف مناهضة العنف والتشريح في مكان العمل
الحركة النسوية الوطنية للوسدة	مركز الشرق والغرب للتنمية المستدامة	مركز القدس للدراسات السياسية
		النهضة المستقلة للعاملين بالزراعة

المراجع

أبو حسن، أبو نجمة، حدادين. (٢٠١٣). نحو مساواة في الأجر: مراجعة قانونية للتشريعات الوطنية الأردنية. بيروت: منظمة العمل الدولية

Abu Hassan, R. Abu Nijmeh, H. & Hadadin, A. (2013). Towards Pay Equality: A legal Review of Jordanian National Legislation. Beirut: IL

برنامج الأمم المتحدة الإنمائي. تقرير ٢٠١٣

البنك الدولي. (٢٠١٥) تنمية الطفولة المبكرة
(<https://bit.ly/3iZZSPe>)

تزاناتوس. (٢٠١٦). تأثيرات عدم المساواة الجندرية في التشغيل والأجور في الأردن، لبنان والأراضي الفلسطينية المحتلة: الإجابة على ثلاثة أسئلة. جنيف: منظمة العمل الدولية

Tzannatos, Z. (2016). Effects of gender inequality in employment and pay in Jordan, Lebanon, and the Occupied Palestinian Territory: Three Questions Answered. Geneva: International Labour Organization

تعميم دائرة ضريبة الدخل والمبيعات رقم ٢٠١١٨٥٦

<https://bit.ly/2MDsykU>

التعليمات التنفيذية رقم ٢ بخصوص تعليمات اقتطاع ضريبة الدخل الصادرة في الجريدة الرسمية العدد ٥٥٥٨ والمرفقة بتعميم دائرة ضريبة الدخل ٢٢/٢٠١٩

<https://bit.ly/2YvgPaJ>

التعليق العام رقم ٢٣ (٢٠١٦) بشأن الحق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية (المادة ٧ من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية. الأمم المتحدة، المجلس الاقتصادي والاجتماعي)

جراون، فالوديا. (٢٠١٠). الضرائب والمساواة بين الجنسين: تحليل مقارن للضرائب المباشرة وغير المباشرة في البلدان النامية والمتقدمة نيويورك، روتليدج

Grown C. et Valodia I., Taxation and Gender Equality: A comparative analysis of direct and indirect taxes in developing and developed countries, New York, Routledge 2010

المراجع



فولبري، نانسي، (٢٠٠٣). العمل الرعائي. نسخة من فيديو لأوليفر ريسلر سجل في أمهيرست، الولايات المتحدة الأمريكية لجنة الإنصاف بالأجور منظمة العمل الدولية. (٢٠١٣). أسئلة عن التساوي في الأجور في الأردن. عمان-الأردن

اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة، المجلس الأعلى للسكان. (٢٠١٤) تفعيل مشاركة المرأة في القوى العاملة - عمان

مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية. (٢٠٢١). دراسة تقييمية حول أثر جائحة كورونا على توفر فرص العمل وظروف العمل للنساء في الأردن

المرصد العمالي الأردني، مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية. (٢٠٢١). ورقة تقدير موقف بمناسبة يوم المرأة العالمي ٨ آذار: في يومها العالمي: تعمق التراجع الاقتصادي للنساء بسبب جائحة كورونا

مديرية الإحصاءات الاقتصادية، قسم إحصاءات العمل. إحصاءات العمل في الأردن ٢٠١١-٢٠١٥. الأردن ٢٠١٦

ميسرا، ج. (٢٠٠٧). العمل الرعائي. ج. ريتزر (أي دي). موسوعة بلاكويل الاجتماعية

المعايير المخصصة لدور الحضانه الخاصة. (وزارة التنمية الاجتماعية، ٢٠٠٨)

المعايير المخصصة لدور الحضانه المؤسسية الخاصة والعامه (وزارة التنمية الاجتماعية، ٢٠٠٣)

معهد الأرض، جامعة كولومبيا، تقرير ٢٠١٢

معهد تضامن النساء الأردني. (٢٠٢٠). ٨١٪ من الأردنيات اللاتي يحملن البكالوريوس فأعلى عانين من البطالة ولا أميات عاطلات عن العمل. عمان-الأردن.

<https://bit.ly/3akrx9x>

المنتدى الاقتصادي العالمي. (٢٠٢٠). تقرير الفجوة العالمية بين الجنسين (٢٠١٩-٢٠٢٠)

<https://bit.ly/39wpYX0>

منتدى الاستراتيجيات الأردني. (٢٠٢٠). القطاع غير الرسمي في الأردن : طبيعة العاملين فيه والتحديات

<https://bit.ly/3cNVn8T>

منظمة العمل الدولية. (٢٠١٨). العمل الرعائي والأعمال الرعائية لمستقبل العمل اللائق. جنيف

<https://bit.ly/37b5n8l>

دائرة الإحصاءات العامة. (٢٠١٦). إحصاءات وجداول. عمان-الأردن.

دائرة الإحصاءات العامة. (٢٠١٩). إحصاءات وجداول. عمان-الأردن.

المجلس الأعلى للسكان. (٢٠١٤). تفعيل مشاركة النساء في سوق العمل

The Jordanian National Commission for Women, & Higher Population Council. (2014). Activating Women's Participation in the Workforce. <https://bit.ly/2MCouBM>

المجلس الاقتصادي والاجتماعي. (٢٠١٦) التعليق العام رقم ٢٣ (٢٠١٦) بشأن الحق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية (المادة ٧ من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، الأمم المتحدة)

حدادين، سمر. (٢٠٢٠). جريدة الرأي: ترحيب بنظام الحماية الاجتماعية لإسهامه ببقاء المرأة في سوق العمل - صحيفة الرأي <https://bit.ly/3tlfcuF>

شواب. (٢٠١٧-٢٠١٨) تقرير التنافسية الدولي. المنتدى الاقتصادي العالمي

Schwab, K. (2017-2018). The Global Competitiveness Report. World Economic Forum

شوملي. (٢٠١٦) أهمية خدمات الرعاية النهارية في أماكن العمل: دراسة حالة قطاع الاتصالات في الأردن. عمان-الأردن: مؤسسة صداقة

Shomali, Y. (2016). Value of Daycare Services at the Workplace: Case Study on the Telecommunication Sector in Jordan. Amman-Jordan: SADAQA

الصريرة، رانيا. (٢٠٢٠). جريدة الغد: صداقة: نظام «تأمين الأمومة» يوسع إطار الحماية الاجتماعية للمرأة العاملة <https://bit.ly/2L7D8jO>

طراونة. (٢٠١٥) دراسة للمجلس الأعلى للسكان حول خروج النساء من القوى العاملة الأردنية. عمان: المكتبة الوطنية - الأردن
Tarwaneh, M. (2015). Higher Population Council Study on Women Withdraw from the Jordanian Workforce. Amman: National Library of Jordan

عالول، نفاع، منصور. (٢٠١٨). المواصلات من وجهة نظر المرأة المستخدمة للنقل العام. عمان: فريدريخ أبرت ستيفنغ
Aloul, S, Naffa, R, & Mansour, M. (2018). Gender in Public Transportation: A Perspective of Women Users of Public Transportation. Amman: Friedrich Ebert Stiftung

منظمة العمل الدولية. (٢٠١٨). كم الفجوة في الأجور في بلدك؟

<https://bit.ly/36pjOWr>

منظمة العمل الدولية. (٢٠١٩). قفزة كمية للمساواة في النوع الاجتماعي: من أجل مستقبل أفضل لعمل الجميع ILO. (2019). A Quantum Leap for Gender Equality: For a Better Future for Work for All. <https://bit.ly/3hOmXG6>

منظمة العمل الدولية. (٢٠٢١). تقييم تأمين الأمومة في الأردن. عمان

<https://bit.ly/3gl5kau>

منظمة العمل الدولية. العمل اللائق

<https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--en/index.htm>

منظمة أوكسفام الدولية. (٢٠٢٠). وقت الرعاية: أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر وذات الأجور المتدنية وأزمة انعدام المساواة العالمية. المملكة المتحدة.

<https://bit.ly/2UXr3z2>

مؤسسة صداقة. منظمة العمل الدولية. (٢٠١٧). تكلفة إنشاء حضانة.

مؤسسة صداقة. (٢٠١٧). الحضانات المؤسسية في الأردن. المؤسسة الألمانية للتعاون الدولي. عمان- الأردن. SADAQA. (2017) Workplace Daycares in Jordan. (GIZ). Amman- Jordan

مؤسسة صداقة (٢٠٢٠). المرأة العاملة في الزراعة: ظروف عملها وتجربتها وتحدياتها في استخدام وسائل النقل من وإلى المزارع في منطقة غور الأردن

<https://bit.ly/33xu9hf>

مؤسسة صداقة. (٢٠٢٠). ورقة موقف من مؤسسة صداقة حول أوضاع مقدمات الرعاية في الحضانات خلال تعطيل سوق العمل لمواجهة جائحة كورونا

مؤسسة صداقة (٢٠٢١) دليل صداقة للمنشآت والمؤسسات في توفير أماكن لرعاية أطفال الأسر العاملة

مؤسسة الملك الحسين. (٢٠٢٠). إصلاحات الضمان الاجتماعي في الأردن وتوظيف المرأة في القطاع الخاص. مركز المعلومات والبحوث. عمان- الأردن

<https://bit.ly/3rSPATM>

مؤسسة الملكة رانيا. (٢٠١٧). الآثار الاقتصادية للاستثمار في رعاية وتعليم الطفولة المبكرة في الأردن. عمان- الأردن

مؤسسة الملكة رانيا. (٢٠١٥) نتائج المسح الوطني لتنمية الطفولة المبكرة)

مؤسسة الملك الحسين. (٢٠٢٠). إصلاحات الضمان الاجتماعي في الأردن وتوظيف المرأة في القطاع الخاص. مركز المعلومات والبحوث. عمان- الأردن

هيرواي. أنديرا. (٢٠١٥) معهد ليفي للاقتصاد. كلية بارد. العمل غير المدفوع والاقتصاد: الروابط وآثارها.

نظام رقم (١٣) لسنة (٢٠٢٠)، نظام حوافز الأنشطة الصناعية. بمقتضى المادة ٤٦ من قانون الاستثمار رقم ٣٠ لسنة ٢٠١٤ <https://www.ammanchamber.org.jo/597%20pic.pdf>

كاسولو. هوسمان. أوبراين. سانتوس. (٢٠١٩). عمل النساء في الأردن. مركز التنمية الدولية في جامعة هارفارد.

نظام دور الحضانة (وزارة التنمية الاجتماعية. ٢٠٠٥)

هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (أيار ٢٠٢٠). موجز سياسات التعامل مع فيروس كورونا المستجد كوفيد ١٩.

هيئة الأمم المتحدة للمرأة. (٢٠٢٠). أثر جائحة كورونا في مجالات الصحة والعنف الأسري والاقتصاد في الأردن بحسب النوع الاجتماعي

<https://bit.ly/2PvVvKo>

sadaqa.jo@gmail.com

www.sadaqajo.org

    sadaqajo

صدقة
بحوث عمل من ربة المرأة