



Funded by the European Union  
بتمويل من الاتحاد الأوروبي



# تقييم نفاذ العاملين في قطاع صناعة الألبسة من الأردنيين والسوريين إلى منشآت وخدمات رعاية الأطفال في مدينة الحسن الصناعية/اربد

تشرين الأول 2022



## المحتويات ◀

1	قائمة الاختصارات
2	موجز تحليلي
5	مقدمة
6	السياق القطري
9	الهدف من التقييم ونطاقه
9	محافظة إربد
9	المنهجية وخصائص العينة
10	طرق وأدوات جمع البيانات
11	عينة البحث
14	عملية تحليل البيانات
14	التحليل الكمي للبيانات
14	التحليل النوعي للبيانات
14	ضمان الجودة
14	تدريب جامعي للبيانات
15	تثليث البيانات
15	القيود والتحديات
16	النتائج الرئيسية
16	النتائج الكمية الرئيسية
16	التركيبة السكانية للمستجيبين
20	ظروف العمل والوضع المالي
22	خدمات رعاية الأطفال
31	النتائج النوعية الرئيسية
41	التوصيات الرئيسية
42	الملحقات
42	الملحق 1: استطلاع العمال
48	الملحق 2: الأسئلة الإرشادية لمجموعة النقاش المركزة
51	ملحق 3: مقابلات المُخبِرين الرئيسيين

## ◀ فهرس الأشكال

- 16 ◀ الشكل 1 المشاركون في المسح حسب الجنسية والجنس
- 17 ◀ الشكل 2 الفئات العمرية للمشاركين
- 17 ◀ الشكل 3 المستوى التعليمي حسب الجنسية والجنس
- 18 ◀ الشكل 4 فترة العمل في المصنع
- 18 ◀ الشكل 5 رب الأسرة حسب الحالة الاجتماعية والجنس والجنسية
- 19 ◀ الشكل 6 حجم الأسرة حسب الجنسية
- 19 ◀ الشكل 7 الحالة الاجتماعية للمستجيبين
- 20 ◀ الشكل 8 الأطفال دون سن الخامسة حسب فئاتهم العمرية
- 21 ◀ الشكل 9 الطرق التي يستخدمها المستجيبون للوصول إلى مكان العمل
- 22 ◀ الشكل 10 متوسط دخل الأسرة
- 23 ◀ الشكل 11 استخدام خدمات رعاية الطفل أو التخطيط لاستخدامه
- 24 ◀ الشكل 12 أسباب عدم استخدام خدمات رعاية الأطفال - الأردنيون
- 24 ◀ الشكل 13 أسباب عدم استخدام خدمات رعاية الأطفال - السوريون
- 25 ◀ الشكل 14 خدمات رعاية الطفل المستخدمة حالياً
- 25 ◀ الشكل 15 استخدام الدعم المالي من العمل
- 26 ◀ الشكل 16 خدمات رعاية الطفل المفضلة
- 26 ◀ الشكل 17 مدى رضا الأردنيون حول ترتيبات رعاية الأطفال المستخدمة
- 27 ◀ الشكل 18 مدى رضا السوريون حول ترتيبات رعاية الأطفال المستخدمة
- 27 ◀ الشكل 19 معوقات الوصول إلى خدمات رعاية الأطفال المفضلة بحسب الجنسية
- 28 ◀ الشكل 20 معوقات الوصول إلى خدمات رعاية الطفل المفضلة حسب الجنس
- 29 ◀ الشكل 21 تأثير مسؤوليات رعاية الأطفال على العمال
- 29 ◀ الشكل 22 الأثر الإيجابي لدور الحضانة على شخصية الأطفال
- 30 ◀ الشكل 23 الترتيبات في حالة الطوارئ - للأردنيين
- 30 ◀ الشكل 24 الترتيبات في حالة الطوارئ - للسوريين

## ◀ فهرس الجداول

- 11 ◀ الجدول 1: حجم العينة التقديرية للمسح
- 12 ◀ الجدول 2: حجم العينة الفعلية للمسح
- 12 ◀ الجدول 3: توزيع العينات التقديرية لمجموعات النقاش المركزة
- 13 ◀ الجدول 4: توزيع العينات التقديرية لمقابلات المخبرين الرئيسيين
- 13 ◀ الجدول 5: العدد الفعلي لمقابلات المخبرين الرئيسيين

## قائمة الاختصارات

<b>ACI</b>	Amman Chamber of Industry	غرفة صناعة عمان
<b>BWJ</b>	Better Work Jordan	"برنامج عمل أفضل - الأردن"
<b>CBA</b>	Collective Bargaining Agreement	اتفاقية المفاوضة الجماعية
<b>EU</b>	European Union	الإتحاد الأوروبي
<b>FGD</b>	Focus Group Discussion	مجموعة النقاش المركزة
<b>GiZ</b>	Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit	المؤسسة الألمانية للتعاون الدولي
<b>GoJ</b>	Government of Jordan	الحكومة الأردنية
<b>IFC</b>	International Finance Corporation	مؤسسة التمويل الدولية
<b>ILO</b>	International Labour Organization	منظمة العمل الدولية
<b>JOD</b>	Jordanian Dinar	دينار أردني
<b>KII</b>	Key Informant Interview	مقابلة المخبر الرئيسي
<b>MoE</b>	Ministry of Education	وزارة التربية والتعليم
<b>MoL</b>	Ministry of Labour	وزارة العمل
<b>MoSD</b>	Ministry of Social Development	وزارة التنمية الاجتماعية
<b>RoO</b>	Rules of Origin	قواعد المنشأ
<b>TP</b>	Third Party Services Consultancy and Training Company	شركة الطرف الثالث للاستشارات والخدمات والتدريب
<b>UNESCO</b>	The United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization	منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة ((اليونسكو))
<b>UN Women</b>	United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women	هيئة الأمم المتحدة للمرأة (هيئة الأمم المتحدة المعنية بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة)
<b>USG</b>	United States Government	حكومة الولايات المتحدة
<b>USJFTA</b>	United States Jordan Free Trade Agreement	اتفاقية التجارة الحرة بين الأردن والولايات المتحدة الأمريكية



## ◀ موجز تحليلي

تأسس برنامج عمل أفضل (الأردن) كشراكة بين منظمة العمل الدولية ومؤسسة التمويل الدولية، ويهدف هذا البرنامج الرئيسي لمنظمة العمل الدولية إلى توحيد جهود الشركاء في قطاع صناعة الألبسة حول العالم ومن كافة المستويات لتحسين ظروف العمل واحترام حقوق العمال بالإضافة لتعزيز المنافسة في القطاع.

يعتبر الالتحاق ببرنامج عمل أفضل (الأردن) إلزامياً بالنسبة لمصانع الألبسة التي تصدر منتجاتها إلى الولايات المتحدة بموجب اتفاقية التجارة الحرة بين الولايات المتحدة والأردن. يغطي برنامج عمل أفضل في الأردن ما يقدر بنحو 95 بالمائة من عمال قطاع صناعة الألبسة في الأردن، حيث تتمركز الغالبية العظمى من العمالة في هذا القطاع في المصانع التي تصدر منتجاتها إلى الولايات المتحدة. كما يشمل البرنامج 63 ألف عامل حيث تُشكل العمالة المهاجرة حوالي ثلث أرباع القوى العاملة في القطاع والتي تتكون غالبيتها من النساء بنسبة 75 بالمائة، بينما يشكل العمال الأردنيون 24 بالمائة من القوى العاملة بأغلبية نسائية تمثل 78 بالمائة من الإجمالي العام وذلك وفقاً للتقرير السنوي الخاص ببرنامج عمل أفضل (الأردن) لعام 2022.

لطالما سبب العثور على حضانة أطفال بجودة عالية وأسعار مناسبة معضلة للوالدين العاملين، وخاصة النساء، حيث تتحمل الأمهات عادةً عبء البحث عن وسيلة مدفوعة الأجر أو غير مدفوعة الأجر لرعاية الأطفال. ويُعد عدم وجود دور حضانة تقدم رعاية جيدة مقابل تكلفة معقولة من أبرز الصعوبات التي تواجه الأمهات والآباء العاملين على حد سواء. تبين هذه الدراسة النتائج التي تم التوصل إليها بعد تقييم احتياجات العمال في قطاع صناعة الألبسة والتحديات التي يواجهونها إضافة إلى التوصيات التي يُنصح بها للنفاذ إلى خدمة رعاية الأطفال في مدينة الحسنة الصناعية.

تستند نتائج هذه الدراسة إلى بيانات كمية ونوعية من خلال 524 مسح تم تنفيذهم مع عمال أردنيين وسوريين من خمس مصانع في قطاع صناعة الألبسة بالإضافة إلى عشر مجموعات نقاش مركزة وسبع مقابلات تهدف للحصول على معلومات دقيقة ونوعية مع ممثلين عن إدارات المصانع وممثل عن النقابات العمالية وممثلة عن مديرية عمل المرأة التابعة لوزارة العمل الأردنية، بالإضافة لممثلة عن قسم الحضانات في وزارة التنمية الاجتماعية. وأدى جمع هذه البيانات ودراستها من زوايا عدّة إلى تشكيل فهم مُعمّق حول خدمات رعاية الأطفال التي يقدمها هذا القطاع في الوقت الراهن.

تنص المادة 72 من قانون العمل الأردني على ما يلي: «يلتزم صاحب العمل الذي يستخدم عدداً من العاملين في مكان واحد ولديهم على الأقل 15 طفلاً لا تزيد أعمارهم على خمس سنوات بتهيئة مكان مناسب ليكون في عهدة مربية مؤهلة أو أكثر لرعايتهم، كما يجوز لأصحاب العمل الاشتراك في تهيئة هذا المكان في منطقة جغرافية واحدة»، وقد تم إصدار تعليمات توضح بدائل عن دور الحضانة في حال عدم قدرة أصحاب العمل على توفير حضانة في موقع العمل ذاته، حيث تمنح هذه البدائل مرونة أكبر لأصحاب العمل من خلال السماح لهم بالتعاقد مع حضانة واحدة أو أكثر في مناطق جغرافية متعددة، مما يمنح العمال الحق في اختيار الحضانة المناسبة لأطفالهم من بينها، كما يحق للعامل التعاقد مع حضانة من اختياره وعندها يجب على صاحب العمل المساهمة في تغطية جزء من التكاليف المالية، وتعتمد هذه المساهمة الشريحة التي ينتمي إليها العامل تبعاً للراتب الأساسي الذي يتقاضاه. يُمنح العمال الذين يتقاضون مرتبات أقل من 300 دينار أردنيّ مبلغاً قدره 50 ديناراً كدعم لتوفير الرعاية المناسبة لأطفالهم، ويتوجب منح هذا الدعم لكل من العمال الذكور والإناث على حد سواء.

كما تم صدور نظام الحماية الاجتماعية المرتبط بتأمين الأمومة رقم (93) لسنة 2020 ودخوله حيز التنفيذ. ومكّن هذا النظام الأمهات العاملات من العودة إلى رأس عملهن وذلك من خلال تأمين الرعاية لأطفالهم سواء كان ذلك في منازلهن أو في حضانة مؤسسية مرخصة. كما يتيح هذا النظام الإمكانية لدور الحضانات المرخصة للحصول على دعم مالي مباشر لتغطية الكلف التشغيلية.

علاوة على ذلك، فقد تم إبرام اتفاقية مفاوضة جماعية بين نقابة العمال وممثلين عن أصحاب العمل في تشرين الثاني 2021، والتي مكنت أصحاب العمل - من بين أمور أخرى - من خفض قيمة الدعم المالي إلى 25 ديناراً بغض النظر عن الراتب الاساسي الذي يتقاضاه العامل وبحد أقصى يصل لأربعة أطفال. ويُقدم هذا الدعم لأحد الأبوين العاملين في المنشأة في حال كان كلاهما يعمل ضمن نفس القطاع، وللعاملات الإناث بشكل عام.

في الوقت الذي تم فيه اعداد هذه الدراسة لم تكن أيّ من المصانع ضمن عينة الدراسة، والتي ينطبق عليها متطلبات تقديم الرعاية للأطفال العاملين، قد وفرت دور للحضانة ضمن أماكن العمل، حيث لجأ أصحاب هذه المصانع إلى الخيار المتمثل بتقديم الدعم المالي بقيمة 25 ديناراً عن كل طفل من أطفال العاملات على وجه التحديد وذلك اعتماداً على بنود اتفاقية المفاوضة الجماعية بهذا الخصوص. يذكر أنّ أحد المصانع تعاقد مع دور للحضانة في أربع مواقع جغرافية مختلفة، إلا أنّ هذا الخيار لم يتم استخدامه بشكل كامل من قبل العاملين في المصنع.

على الرغم من حصول العمال على دعم مالي بقيمة 25 ديناراً أردنياً، إلا أنّ هذا المبلغ لا يزال غير كافٍ لتغطية تكلفة دور الحضانة في محافظة إربد. حيث تتراوح التكلفة لدور الحضانة المرخصة بين 50 إلى 130 ديناراً للطفل الواحد بمتوسط قدره 79.2 ديناراً وذلك دون الاخذ بعين الاعتبار التكاليف المتعلقة بالمواصلات. بناءً على متوسط دخل الأسرة العاملة في هذا القطاع والذين شملتهم هذه الدراسة، فإن هذه التكلفة سوف تسهلك 18 بالمئة من دخلهم الشهري في حال وجود طفل واحد دون سن الخامسة على الأقل.

نتيجة لذلك، ذكر 7 بالمئة فقط من المشاركين في المسح استخدامهم مراكز رعاية أطفال مرخصة، في حين أن الغالبية العظمى (46 بالمئة) لديهم ترتيبات غير مدفوعة الأجر مع مقدمي الرعاية سواء كانوا من أفراد الأسرة أو الأصدقاء، في حين أن 40 بالمئة لديهم ترتيبات مدفوعة الأجر مع مقدمي الرعاية سواء كانوا من أفراد الأسرة أو الأصدقاء.

رغم أنّ الدراسة أظهرت أنّ حوالي نصف العمال الذين شملهم المسح يستخدمون ترتيبات رعاية غير مدفوعة الأجر لرعاية أطفالهم، إلا أنّ 14 بالمئة منهم فقط يفضلون هذا الخيار. فيما كانت الخيارات الثلاث الأكثر تفضيلاً لتوفير الرعاية الأفضل للأطفال بالنسبة للعمال هي دور الحضانة المرخصة والتي يمكن للعمال اختيارها بأنفسهم وذلك وفقاً لمناطق إقامتهم، حيث جاء هذا الخيار بالمرتبة الأولى وبلغت نسبة تفضيله بالنسبة للذين شاركوا في المسح 33.8 بالمئة، فيما فضّل 23.8 بالمئة منهم ترتيبات رعاية مدفوعة مع مقدم رعاية (أحد أفراد الأسرة أو الأصدقاء)، أما بالنسبة لترتيبات الرعاية غير المدفوعة الأجر فقد اختارها 14.7 بالمئة من المشاركين في المسح.

وتجدر الإشارة إلى أن تفضيل وجود دور حضانة مؤسسية في مكان العمل كان مستحسنًا من قبل العمال الذين يعيشون بالقرب من المنطقة الصناعية بمسافة تبعد بشكل متوسط حوالي 20 دقيقة عن مكان إقامتهم. بينما ذكر العمال الذين يسكنون في المناطق النائية أو المحافظات الأخرى، أنهم يفضلون اللجوء الى استخدام حضانة مرخصة من اختيارهم بسبب الوقت اللازم للتنقل بين هاتين النقطتين ورغبتهم بوجود أطفالهم على مقربة من أماكن سكنهم. في المحصلة، يفضل العمال أن تكون دور الحضانة قريبة من أماكن إقامتهم في حال رغب صاحب العمل في التعاقد معها.

تم تسليط الضوء في هذه الدراسة على العديد من التحديات التي تقف في وجه العمال في النفاذ الى خدمات الرعاية لأطفالهم، وتبيّن أنّ التحدي الرئيسي الذي يواجه العاملين هو النفاذ الى خدمات رعاية جيدة وموثوقة للأطفال وبأسعار مناسبة، حيث اعتبر نصف المشاركين في المسح أنّ التكلفة هي العائق الذي يقف أمام قدرتهم للنفاذ الى خدمات الرعاية المفضلة لديهم. ومن التحديات الأخرى التي ركزت عليها هذه الدراسة هي مسألة قرب موقع دور الحضانة من أماكن إقامة العمال بالإضافة لعدم وجود وجود ترتيبات رعاية مجانية للأطفال بشكل دائم.

علاوة على ذلك، أظهرت نتائج الدراسة وجود العديد من الفروق بين الجنسين فيما يتعلق بالتحديات التي تواجههم في سبيل تأمين الرعاية للأطفال، حيث ذكر العديد من الذكور المشاركين في المسح أنّ التكلفة هي العائق أمام

قدرتهم على تأمين خدمات الرعاية لأطفالهم، في حين اعتبرت المشاركات من النساء أنّ العثور على مقدم/ ترتيبات رعاية متاح بشكل دائم أو خدمة رعاية تتماشى مع ساعات عملهن هي أهم التحديات التي تواجههن في هذا الشأن.

يلجأ العمال الى استخدام عدة أساليب للتعامل مع القضايا أو الحالات المتعلقة برعاية أطفالهم والتي قد تطرأ أثناء تواجدهم في العمل، حيث تبين الدراسة أنّ حوالي 50 بالمئة من المشاركين في المسح يلجؤون للحصول على إجازات غير مدفوعة الأجر لرعاية أطفالهم في حال حدوث أمر ما، أما النصف الآخر، والتي تبلغ نسبة النساء منهم 70 بالمئة، فيفكرون بترك وظائفهم. تشير هذه النتائج إلى أنّ الواجبات التي تترتب على العمال لرعاية أبنائهم تتداخل مع عملهم وخاصة بالنسبة للعاملات الإناث وأنهن أكثر عرضةً لخطر فقدان وظائفهن في سبيل رعاية أطفالهن.

### التوصيات الرئيسية:

بناءً على نتائج هذه الدراسة، يتقدّم الباحثون إلى السلطات الأردنية ونقابة العمال وأصحاب المصانع بالتوصيات الآتية:

#### توصيات خاصة بخدمات رعاية الأطفال، موجهة للسلطات الأردنية

- ◀ ضمان وجود آليات لتنفيذ القوانين والتعليمات لإلزام أصحاب العمل بتوفير خدمات رعاية الأطفال بشكل يُسهل الوصول إليها.
- ◀ النظر في تقديم الدعم المناسب في سبيل بناء دور حضانة في المناطق التي تفتقر لوجود مثل هذه الخدمات وذلك للمساعدة في زيادة الوصول لخدمات رعاية الأطفال.
- ◀ مراجعة وتبسيط متطلبات تسجيل وتشغيل دور الحضانة مع ضمان جودة الخدمات المقدمة في الوقت ذاته.

#### توصيات خاصة بخدمات رعاية الأطفال، موجهة للنقابات العمالية

- ◀ المطالبة بتوفير خدمات رعاية للأطفال يمكن الوصول إليها ضمن مكان العمل ذاته.
- ◀ المطالبة بالالتزام بقانون العمل والتعليمات المرتبطة به وخاصة فيما يتعلق بتعليمات بدائل الحضانات المؤسسية.
- ◀ تعزيز الوعي لدى العمال حول حقوقهم المتعلقة بخدمات رعاية الأطفال والتي ينص عليها قانون العمل الأردني والتعليمات ذات العلاقة.

#### توصيات خاصة بخدمات رعاية الأطفال، موجهة لأصحاب المصانع

- ◀ ضرورة الامتثال لقانون العمل والتعليمات ذات العلاقة بخصوص تقديم خدمات رعاية للأطفال ضمن مكان العمل وخصوصاً فيما يتعلق بالدعم المالي.
- ◀ التأكد من تمتع جميع العاملين والعاملات بالحقوق والامتيازات المنصوص عليها في قانون العمل والتعليمات ذات العلاقة بخدمات رعاية الأطفال.
- ◀ تعزيز برنامج الدعم الخاص برعاية الأطفال من خلال توفير وسائل النقل من وإلى الحضانة أو تقديم بدل نقدي عوضاً عنه، وذلك بهدف تغطية جزء من التكلفة.
- ◀ الأخذ بعين الاعتبار تمكين العمال من الاستفادة من أكثر من خيار للنفاذ الى خدمات رعاية الأطفال.
- ◀ دراسة امكانية انشاء حضانة مركزية ضمن منطقة الحسن الصناعية.
- ◀ التأكد من أن تكون الحضانات التي يقوم صاحب العمل بالتعاقد معها ضمن مواقع أو أماكن يسهل وصول العاملين اليها وذلك استجابة لاحتياجات قاعدة أوسع من العمال.



## مقدمة

تعتبر السنوات الخمس الأولى من حياة الطفل هي الأكثر أهمية باعتبارها اللبنة الأساسية لبناء مستقبله وتعزيز نموه وقدراته على التعلم. يعود ذلك لتطور دماغ الطفل بشكل سريع خلال أعوامه الأولى، حيث تتشكل أكثر من مليون خلية عصبية كل ثانية. وبذلك، عندما يصل الطفل إلى سن الخامسة، تتطور أفكاره<sup>1</sup> ومهاراته وشخصيته بنسبة 85 بالمئة.

تُظهر الأبحاث أنّ التجارب المبكرة للأطفال، بما فيها التفاعلات التحفيزية مع الأهل، تؤثر بشكل مباشر على كيفية تطوّر مهارات التعلّم لديهم فضلاً عن قدراتهم المعرفية والاجتماعية والعاطفية. يدوم أثر هذه التجارب طيلة حياة الطفل، حيث تُحدث تنشئتهم بشكل سليم في خلال سنواتهم الأولى فرقاً واضحاً عند وصولهم لسنّ الرشد وتمنحهم القدرة على التفاعل مع المجتمع من حولهم بالشكل السليم وبالتالي تزيد مساهمتهم الفعّالة في مختلف المجالات ضمن المجتمع. تعتبر التجارب المبكرة إحدى العوامل الهامة في نجاح الأطفال في حياتهم، بما في ذلك حضور برامج الطفولة المبكرة، يحظون بفرص أكبر في التخرج من المدرسة الثانوية وامتلاك منزل والحصول على وظيفة مناسبة وتحقيق دخل أعلى من غيرهم<sup>2</sup>. على الرغم من أن هذه المرحلة تعد فرصة كبيرة بالنسبة للأطفال لتحقيق النجاح لاحقاً، إلا أنها عرضة للتأثيرات السلبية، حيث ينعكس افتقار الطفل للدعم والتحفيز والتغذية الملائمة على نموه بشكل كبير.

بحسب تقديرات عام 2016 فإن قرابة 250 مليون طفل، أو 43 بالمئة من الأطفال في البلدان منخفضة الدخل ومتوسطة الدخل، غير قادرين على الوصول إلى ذروة قدراتهم التنموية. ونتيجة لذلك، يُقدّر أن البلدان التي لا يحقق فيها الأطفال إمكاناتهم تفقد 20 في المئة من إنتاجية البالغين. وتجدر الإشارة إلى أن كل الجهود المبذولة للاستثمار في تنمية قدرات الأطفال في السن المبكرة هي في واقع الأمر استثمار وليست تكلفة.

يمثّل الأطفال دون سن الخامسة (الذين تستهدفهم دور الحضانة) 10 بالمئة من إجمالي السكان في الأردن. وتؤكد وزارة التنمية الاجتماعية أن التسجيل في دور الحضانة يشكّل 1 بالمئة فقط من مليون و400 ألف طفل في الأردن في سن الحضانة، وبالتالي يجب أن يكون هناك 40 ألف حضانة لاستيعاب هذا العدد من الأطفال.

وقد كشفت دراسة حديثة بعنوان «خدمات رعاية الأطفال في الأردن: تقييم العرض والطلب»، نفذها برنامج تمكين المرأة في المشرق، وهي إحدى مبادرات مجموعة البنك الدولي التي تعمل مع مختلف الحكومات في المنطقة بما في ذلك الأردن، أن الأسر ذات الدخل المنخفض لديها نفاذ محدود إلى خدمات رعاية الأطفال. وقد نوّهت الدراسة أيضاً إلى أن الأسر ذات الدخل المنخفض غالباً ما يكون لديها نفاذ محدود إلى دعم وخدمات رعاية الأطفال، الأمر الذي يؤثر سلباً على قدرة المرأة على الانضمام إلى القوى العاملة والاستمرار فيها وبالتالي يحدّ من مساهمتها في دخل الأسرة<sup>3</sup>.

كما أنه وفقاً لتقرير هيئة الأمم المتحدة للمرأة حول المرأة الأردنية العاملة واللاجئين السوريين لعام 2016، فإن ضعف خدمات رعاية الأطفال يشكل أحد أهم التحديات التي تواجه المرأة ويحدّ من قدرتها على المشاركة في الاقتصاد والانضمام إلى سوق العمل. وتجدر الإشارة إلى أن إجمالي معدلات المشاركة في القوى العاملة في

1 <http://www.adaleh.info/Art.aspx?Typ=2&Id=1306>

2 Temple, J., & Reynolds, A. "Benefits and Costs of Investments in Preschool Education: Evidence from the Child-Parent Centres and Related Programs." *Economics of Education Review*, 26 (2007): 126-144

3 The Jordan Times, Article Study highlights correlation between childcare services and women's workforce participation, February 2022

الأردن لعام 2020 يبلغ 40 بالمئة. ومع ذلك، فإن المعدل الإجمالي يخفي اختلافات كبيرة في معدل مشاركة النساء والشباب. حيث ينشط حوالي 61 بالمئة من الرجال في الأردن ممن هم في سن العمل ضمن سوق العمل، بينما هذه الحصة أقل بأربع مرات للنساء إذ تبلغ 14<sup>4</sup> بالمئة تقريباً.

وانطلاقاً من أهمية تأمين أماكن لرعاية الأطفال في مكان العمل في محاولة لدعم مشاركة المرأة في سوق العمل، تم تكليف شركة الطرف الثالث للاستشارة والخدمات والتدريب بإعداد دراسة لتقييم إمكانية الوصول إلى خدمات ومرافق رعاية الأطفال للعمالة الأردنية والسورية في قطاع صناعة الألبسة في مدينة الحسن الصناعية/إربد.

## السياق القطري

يُعتبر الأردن من البلدان ذات الدخل المتوسط المرتفع، حيث يبلغ عدد سكانه 11 مليون نسمة، 74 بالمئة منهم دون سن الـ 30 عاماً، وهو بلد فقير بالموارد ويعاني من عجز غذائي بسبب تضائل موارد الطاقة والمياه ومحدودية أراضيه الزراعية.

والجدير بالذكر أن الأردن، وفقاً للمفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، هو ثاني دولة مضيئة للاجئين في العالم، وبذلك يتحمل العبء الاجتماعي والاقتصادي والبيئي المتمثل في استضافة حوالي 676,606 لاجئاً سورياً و87,000 لاجئاً قدموا من العراق واليمن والسودان والصومال وجنسيات أخرى، جميعهم مسجلين لدى المفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين وفقاً لإحصائية شهر نيسان 2022<sup>5</sup>.

يشكّل تعداد الإناث ما يقارب نصف تعداد اللاجئين السوريين في الأردن (50.1 بالمئة)، و48.7 بالمئة منهم من فئة أعمار 17 عاماً أو أقل، و4.1 بالمئة تجاوزوا سن الـ 60 عاماً. ويعيش حوالي 80 بالمئة من اللاجئين خارج المخيمات في المناطق الحضرية، يتوزع غالبيتهم في العاصمة عمان (29.7 بالمئة)، تليها مدينة المفرق (25.2 بالمئة) وإربد (20.2 بالمئة) والزرقاء (14.6 بالمئة)<sup>6</sup>.

ولذلك يواجه الأردن ضغوطاً كبيرة من الناحية الاقتصادية والموارد الطبيعية. بالمقابل، ورغم تدخل المجتمع الدولي لتخفيف التحديات الناجمة عن أزمة اللاجئين السوريين، فقد ثبت صعوبة التوفيق بين الموارد والاحتياجات المتزايدة، لا سيما فيما يتعلق بدمج القوى العاملة، فالأردن يعاني من ارتفاع في معدل البطالة، ما يقارب (25 بالمئة على المستوى الوطني) يرافقه تزايد لحالات الفقر، حيث يعيش ما يقرب من 16 بالمئة من الأردنيين و78 بالمئة من اللاجئين السوريين تحت خط الفقر.<sup>7</sup>

وقد شهد الاقتصاد الأردني خلال عامي 2018 و2019 نمواً مستقراً نوعاً ما لكنه منخفض، إذ بلغ إجمالي الناتج المحلي الحقيقي أقل من 2 بالمئة، وقد تم بذل جهود كبيرة لحلّ مشكلة ديون الحكومة المركزية، التي بلغت 99.1 بالمئة في عام 2019، من خلال خطوات مثل إدخال إصلاحات مالية كإقرار قانون ضريبة الدخل لعام 2019<sup>8</sup>. ومع ذلك، في أوائل عام 2020، تأثر الأردن سلبياً، مثل بقية دول العالم، بسبب جائحة كوفيد-19، حيث توقفت عجلة الاقتصاد بسبب التدابير الوقائية للحد من انتشار الفيروس، مما ترك العديد من الأردنيين في حالة أسوأ من ذي قبل. لذلك شكّلت هذه الظروف الاستثنائية تحدياً خطيراً على المدى القصير، ولكنها بنفس الوقت كانت

4 <https://ilostat.ilo.org>, 2020

5 World Food Program (WFP) Jordan Brief, February 2022 and UNHCR data dashboard, April 2022

6 UNHCR, September 2022

7 Source: World Bank, 2021

8 World Bank, Jordan Economic Monitor: Weathering the Storm

حافزاً لدفع حكومة الأردن باتجاه تركيز جهودها في وضع نهج جديد للنمو الاقتصادي يعزز القدرة على التكيف أكثر لمواجهة التحديات على المدى الطويل.

ويستفيد الاقتصاد الأردني من العديد من اتفاقيات التجارة الحرة، ومن أهم الإتفاقيات التي استفاد منها قطاع الألبسة هي اتفاقية التجارة الحرة الأردنية الأمريكية والتي تم توقيعها في عام 2000 ودخلت حيز التنفيذ الكامل في عام 2010. تسمح اتفاقية التجارة الحرة الأردنية الأمريكية للأردن بالوصول إلى السوق الأمريكية من دون رسوم جمركية أو حصص مفروضة.

في عام 2002، دخل الأردن في اتفاقية الشراكة مع الاتحاد الأوروبي والتي مكّنت من إنشاء منطقة تجارة حرة تفتح تجارة ثنائية الاتجاه. تمت إعادة النظر في الاتفاقية في عام 2016، عندما اتفق الاتحاد الأوروبي والأردن على تبسيط متطلبات قواعد المنشأ كجزء من استجابة الاتحاد الأوروبي الأكبر لأزمة اللاجئين السوريين. وتهدف المراجعات لهذه الاتفاقية إلى تعزيز القدرة التنافسية التجارية للأردن ودعم المجتمعات المضيفة للاجئين، كما تساعد على إيجاد فرص العمل للأردنيين واللاجئين السوريين على حدٍ سواء.

وبرنامج «عمل أفضل - الأردن» هو شراكة بين منظمة العمل الدولية ومؤسسة التمويل الدولية. يجمع هذا البرنامج الجهات المعنية من جميع المستويات في قطاع صناعة الألبسة العالمية بهدف تحسين ظروف العمل، وتعزيز احترام حقوق العمال، ودعم القدرة التنافسية. وتأسس برنامج «عمل أفضل - الأردن» في عام 2008 بناءً على طلب من مجلس الوزراء الأردني وحكومة الولايات المتحدة، وهو برنامج إلزامي لمصانع الألبسة في الأردن التي تقوم بالتصدير إلى الولايات المتحدة بموجب اتفاقية التجارة الحرة الأردنية الأمريكية.

ويضم برنامج «عمل أفضل - الأردن» ما يقدر بنحو 95 بالمئة من عمال الألبسة في الأردن، حيث إن الغالبية العظمى من العمالة في قطاع الألبسة تأتي من المصانع التي تصدّر إلى الولايات المتحدة. ويوظف أكبر مصنع منفرد أكثر من 3000 عامل، بينما يوظف أصغرهم 14 عاملاً فقط، وسيطر على هذا القطاع مستثمر رئيسي واحد يوظف أكثر من 20000 عامل في 12 وحدة رئيسية وسبعة مصانع فرعية<sup>9</sup>. وتشكّل النساء غالبية العاملين في هذا القطاع (74 بالمئة)، كما يشكّل المهاجرون غالبية القوة العاملة، حوالي (74 بالمئة)، بينما يشكّل العمال الأردنيون 24 بالمئة، وغالبيتها من النساء أيضاً بنسبة 78 بالمئة. ونتيجةً لمشاركة المصانع في برنامج عمل أفضل، عملت بشكل مكثّف على تحسين الامتثال لمعايير العمل الأساسية لمنظمة العمل الدولية والتشريعات الوطنية التي تغطي التعويضات والعقود والسلامة المهنية والصحة ووقت العمل مما أدى إلى تحسين ظروف العمل بشكل كبير، وعزز إنتاجية المصانع وأرباحها في الوقت نفسه.

كما حازت الأردن على مكانة متميزة بالنسبة إلى الجهات المشتريّة للألبسة من السوق الأمريكية بناءً على إمكانية الوصول إلى الأسواق القائمة على اتفاقية التجارة الحرة والعلامة التجارية «صنع في الأردن»، وذلك للحصول على سلع مصنعة بما يتوافق مع المعايير الأخلاقية. ومع ذلك، لا يزال القطاع يواجه عدداً من التحديات المتعلقة بالقوى العاملة فيه. تتعلق بعض التحديات بالقدرة على زيادة حصة العمال الأردنيين في هذا القطاع، بالإضافة إلى قدرة القطاع على جذب العمال المهرة والاحتفاظ بهم.<sup>10</sup>

وقد وضعت الحكومة الأردنية إمكانات وأولويات استراتيجية للقطاع من خلال رؤيتها الأخيرة للتحديث الاقتصادي. وهذا يشمل، على سبيل المثال لا الحصر، زيادة قيمة الصادرات بمقدار 3 إلى 4 أضعاف، وتوفير المزيد من فرص العمل للأردنيين، وتعزيز وضع قطاع المنسوجات محلياً وإقليمياً من خلال إيجاد منافذ كبيرة في سلسلة

القيم، وزيادة الحجم الإجمالي للإنتاج، وإنشاء مصانع جديدة، وتوسيع مصانع الأنسجة الحالية داخل سوق الموضة السريعة.

في تقريره السنوي لعام 2022، أشار برنامج «عمل أفضل - الأردن» إلى أن 29 بالمئة من المصانع المشاركة في البرنامج لا تمثل لبند توفير مرافق رعاية نهارية مناسبة للأطفال العمال. في البداية، ألزمت المادة 72 من قانون العمل الأردني المؤسسات التي تضم أكثر من 20 عاملة بتقديم خدمات الرعاية النهارية للأطفال العاملات الذين تقل أعمارهم عن أربع سنوات، لكن حدثت العديد من التغييرات في السياسة حول متطلبات توفير مرافق الرعاية النهارية في السنوات الأخيرة.<sup>11</sup> وقد كان التغيير الأول في عام 2019، عندما تم توسيع متطلبات مرافق الرعاية النهارية لتشمل الرجال الذين لديهم أطفال بالإضافة إلى النساء العاملات، وتم إلزام المؤسسات التي تضم عدداً من العمال لديهم ما مجموعه 15 طفلاً أو أكثر تحت سن الخامسة بتقديم خدمات الرعاية النهارية للأطفال العمال. التغيير الثاني الذي دخل حيز التنفيذ في شباط 2021، أعطى أصحاب العمل مزيداً من الصلاحيات من خلال السماح لهم بدفع بدل نقدي مباشرة للعمال في حال عدم توفير مرفق رعاية نهارية، مع اعتماد مبلغ البدل على الراتب الأساسي للعمال. فبالنسبة إلى عمال الألبسة الذين يتقاضون أقل من 300 دينار أردني شهرياً، يكون هذا البدل 50 دينار أردني لكل طفل شهرياً.

وتجدر الإشارة إلى أنه تم التواصل من قبل الجهات المعنية في قطاع الألبسة مع برنامج «عمل أفضل - الأردن»، حيث ذكروا أن النقابة تتفاوض مع المصانع لخفض مبلغ البدل لكل طفل إلى 25 ديناراً أردنياً. وأعلنت النقابة ووزارة العمل معاً عن هذا القرار الجديد في رسالة من وزارة العمل تفيد بأن المبلغ المدفوع في قطاع صناعة الألبسة سيكون 25 ديناراً لكل طفل. ويسلط موقع النقابة الإلكتروني الضوء على هذه الاتفاقية على أنها قد أحرزت تقدماً للعمال، في حين أن النقابة ضغطت في الواقع من أجل تخفيض المبلغ المدفوع. لكن ومن خلال التقييمات، يتبع برنامج «عمل أفضل - الأردن» بروتوكول منظمة العمل الدولية لتطبيق قوانين العمل الوطنية، الذي ينص على دفع مبلغ قدره 50 ديناراً أردنياً.

ومع ذلك، من خلال السماح لأصحاب العمل بمزيد من المرونة، فإن القوانين الحالية تجعل من السهل على أصحاب العمل الإمتثال مع توفير المناسب من الخيارات لرعاية الأطفال. في حين أن دعم رعاية الأطفال هو هدف جيد، فقد كان لهذه السياسة نتائج غير مقصودة والتي وضعت كامل العبء على عاتق أرباب العمل. يتم تفعيل متطلبات رعاية الأطفال بمجرد توظيف عدد كافٍ من العمال اللذين لديهم أطفال في المصنع. لقد ورد إلى علم فريق برنامج عمل أفضل-الأردن عن محاولة بعض المصانع عدم توظيف عمال من اللذين لديهم اطفال إذا كان ذلك يتطلب منهم تقديم رعاية لأطفالهم مما يعتبر نتيجة غير مقصودة لسياسة توفير الرعاية النهارية.

وفقاً لدراسة أجرتها<sup>12</sup> المؤسسة الألمانية للتعاون الدولي وغرفة صناعة عمان، بلغ حجم الأعمال في قطاع الألبسة والجلود 22.9 بالمئة. علاوة على ذلك، كانت الأسباب الثلاثة الأولى لانتقال العمال المهرة وشبه المهرة من القطاع هي الرواتب والمستحقات، والتي ذكرها 56 بالمئة من المستجيبين للدراسة، والتقدم الوظيفي بنسبة 26 بالمئة، وظروف العمل وعبء العمل الإجمالي بنسبة 22 بالمئة.

11 Annual Report 2022: An Industry and Compliance Review Better Work Jordan

12 The assessment of turnover in Jordan's industrial sector, September 2018

## الهدف من التقييم ونطاقه

تعرض هذه الدراسة نتائج الأنشطة البحثية التي نفذتها شركة الطرف الثالث للاستشارات في مصانع الألبسة الواقعة في منطقة الحسن الصناعية/إربد. وتهدف الدراسة إلى تقييم وتحديد احتياجات عمال قطاع الألبسة في منطقة الحسن الصناعية من حيث:

- ◀ الخيارات المفضلة في النفاذ الى خدمات رعاية الأطفال.
- ◀ التحديات في النفاذ إلى الخيارات المختلفة لخدمات رعاية الأطفال والمنصوص عليها في التشريعات الحالية أو أي خيارات مقترحة أخرى.
- ◀ توصيات بشأن أفضل الخيارات للنفاذ إلى خدمات رعاية الأطفال.

### محافظة إربد

تقع محافظة إربد في شمال الأردن وتبلغ مساحتها حوالي (1571 كم) وتتمتع بموقع جغرافي هام، حيث تشكّل حلقة وصل بين محافظات المملكة والبلدان المجاورة، ويبلغ عدد سكان المحافظة حوالي 2 مليون نسمة.

تسبب اندلاع الحرب الأهلية السورية بقدم 400 ألف لاجئ إلى إربد، بسبب قربها من الحدود السورية والروابط القبلية بين الأقارب البعيدين على جانبي الحدود.

تستضيف محافظة إربد ثاني أكبر عدد من مؤسسات الأعمال في البلاد بعد العاصمة عمان، حيث تضم 71 بالمئة من جميع المؤسسات في الشمال. كما أن لديها ثاني أكبر مدينة صناعية - فيما يتعلق بحجم الاستثمار - وهي مدينة الحسن الصناعية، التي حولت المحافظة إلى مركز تصدير رئيسي في الأردن، وبالأخص قطاع صناعة النسيج.

### المنهجية وخصائص العينة

استخدمت شركة الطرف الثالث نهجاً متعدد الأساليب لجمع البيانات من الأدوات النوعية والكمية، مع التركيز بشكل خاص على الأدوات النوعية، مما مكّن الشركة من الحصول على معلومات معمقة من مجموعة من اصحاب المصلحة المختلفين.

تضمنت أدوات جمع المعلومات مسحاً مع العمال الأردنيين والسوريين في منطقة الحسن الصناعية بالإضافة الى مجموعات نقاش مركزة مع العاملين والعاملات. من ناحية اخرى تم اجراء مقابلات المخبرين الرئيسيين مع أصحاب المصانع في منطقة الحسن الصناعية وممثلين عن كل من نقابة العمال ومديرية النساء والنوع الاجتماعي في وزارة العمل.

وقد تم تطوير جميع الأدوات ووضع صيغتها النهائية بناءً على تعاون مشترك بين شركة الطرف الثالث وفريق برنامج "عمل أفضل - الأردن". وفي مرحلة جمع البيانات، تم اتباع نهج يراعي الفوارق بين الجنسين واعتبارات البحث الأخلاقي في صياغة المسائل ومعالجتها من خلال الاستبيانات، ومجموعات النقاش المركزة ومقابلات المخبرين الرئيسيين.

وبهدف تضمين النوع الاجتماعي والإعاقات الجسدية كموضوعين شاملين، حيث تم توجيه الإطار التحليلي نحو جمع وتحليل البيانات المفصلة عن الجنسية والجنس والعمر والإعاقات الجسدية عندما يكون ذلك مناسباً وممكناً، أخذاً في الاعتبار آراء النساء والرجال بالإضافة إلى جنسياتهم. كما أنه يركز بشكل خاص على الحصول على المعلومات من مختلف الأفراد.

## طرق وأدوات جمع البيانات

تهدف أدوات جمع البيانات المدرجة في هذا القسم إلى جمع المعلومات للإجابة على هدف التقييم. وقد صممت جميع الأدوات باللغة الإنكليزية وتُرجمت إلى اللغة العربية ووضعت في صيغتها النهائية بالتعاون مع الفريق المكلف بالعمل في مشروع عمل أفضل- الأردن. ويمكن الاطلاع على الصيغة النهائية للأدوات في قسم الملاحق.

### 1. المسح

تم تصميم مسح (انظر الملحق 1) لتقييم خدمات رعاية الأطفال المتاحة والتي يستخدمها العمّال، وخياراتهم المفضلة لطرائق رعاية الأطفال، والتحديات التي تواجههم في النفاذ إلى خدمات ومرافق رعاية الطفل. الغرض من المسح هو جمع المعلومات الكمية لتوفير نتائج وتوصيات موثوقة وذات مصداقية لاتخاذ القرارات القائمة على الأدلة.

### 2. مجموعات النقاش المركزة

تم تطوير دليل مجموعات النقاش المركزة (انظر الملحق 2) لتقييم وعي العمال بحقوقهم القانونية فيما يتعلق بحقوقهم في الحصول على خدمات رعاية لأطفالهم، والخيارات والتحديات التي قد تواجه العمال في النفاذ إلى تلك الخدمات، والسعي لجمع التوصيات بهدف تقديمها إلى أصحاب المصانع بشأن خدمات رعاية الأطفال الأفضل. كما تم أخذ الجوانب الأخلاقية بعين الاعتبار في جميع مجموعات النقاش المركزة، واستعداداً لذلك، تم إبلاغ المشاركين بالهدف من هذه المجموعات، وجمع الموافقات الشفهية على قبولهم للإجابة على أسئلة مجموعة النقاش المركزة. ولضمان تطبيق مبدأ "عدم إلحاق الضرر" وتوفير مساحة آمنة للجميع لمشاركة آرائهم وخبراتهم، تم إجراء مجموعات نقاش مركزة منفصلة مع الإناث والذكور من كل جنسية، وتعيين ميسرين لإجراء مجموعات النقاش المركزة مع المشاركين. كما سعى تصميم أسئلة الأدوات إلى تجنب القوالب النمطية آخذاً في الاعتبار الصحة النفسية للمستجيبين ورفاهيتهم. بالإضافة إلى ذلك، فقد أبلغ الميسرون المشاركين بأن مشاركتهم سرية، وأنه سيتم المحافظة على سرية هوية مقدمي الإجابات، وسيتم حذف أسمائهم من التقرير إذا تم ذكرها خلال الجلسة. وتماشياً مع ما تم ذكره، تم إبلاغهم بأن مشاركتهم طوعية، ولهم الحق في رفض الإجابة على الأسئلة إن لم يكونوا راغبين بالإجابة عليها. ولضمان سرية البيانات أثناء جمعها وتحليلها، تم تسهيل الجلسات وتفريغ التسجيلات من قبل فريق الطرف الثالث الذي وقع اتفاقية سرية مع المشروع. علاوة على ذلك، ولضمان جمع البيانات كاملة خلال مجموعات النقاش المركزة، تم الحصول على موافقة شفهية لتسجيل الجلسات من جميع المشاركين.

### 3. مقابلات المُخبر الرئيسي:

الغرض من مقابلات المخبريين الرئيسيين هو تقييم إمكانية النفاذ إلى خدمات ومرافق رعاية الأطفال للعاملين الأردنيين والسوريين في قطاع صناعة الألبسة في منطقة الحسن الصناعية / إربد، حيث تم تطوير ثلاث مجموعات مختلفة من الأسئلة لمقابلات المخبر الرئيسي للجهات المعنية من أصحاب المصلحة من أصحاب العمل، مجموعة أسئلة خاصة لممثل نقابة العمال والأخيرة لمديرية عمل المرأة والنوع الاجتماعي في وزارة العمل.

### عينة البحث

#### المسح

يقارب عدد المستهدفين بالمشروع بـ 3267 (3032 أردنياً، 235 سورياً) من عمال مصانع الألبسة في 28 منشأة تقع في منطقة الحسن الصناعية. إذ بلغ حجم العينة المحسوبة للأردنيين 357 فرداً بمستوى ثقة 95 بالمئة وهامش خطأ 5 بالمئة. من بينهم 70 بالمئة بين العاملات و30 بالمئة بين العاملين الذكور. وللوصول إلى عدد ممثل من العمالة السورية، تم الاتفاق على حساب حجم عينة العمالة السورية من إجمالي عدد السوريين وحساب حجم عينة الأردنيين من إجمالي عدد العمال الأردنيين.

وفقاً لذلك، ولضمان الشمولية من حيث الجنس وإمكانية الوصول، تم اتباع أسلوب أخذ العينات الطبقي، وتحديد الفئات في كل طبقة و أخذ عينات عشوائية من كل فئة.

يوضح توزيع عينة المسح الكمي كما هو مبين في الجدول 1 توزيعاً عشوائياً طبقياً حسب الجنس (ذكر / أنثى) والجنسية.

#### الجدول 1: حجم العينة التقديرية للمسح

مشاركون	مُستهدف	أنثى	ذكر
عمال أردنيون	357	250	107
عمال سوريون	167	117	50
المجموع	524	367	157

في المجموع، تم إجراء 524 مسح على مدى أربعة أيام عمل في الفترة ما بين 21 و30 آب 2022. كان هناك فرق ضئيل بين العدد المخطط له والفعلي للمشاركين فيما يتعلق بالجنسية والنوع.

### ◀ الجدول 2: حجم العينة الفعلية للمسح

مشاركون	تحقق	أنثى	ذكر
عمال أردنيون	355	249	106
عمال سوريون	169	121	48
المجموع	524	370	154

### مجموعات النقاش المركزة

إجمالي عدد مجموعات النقاش المركزة هو 10؛ 6 منها تضمّ العمال الأردنيين و4 مجموعات مخصصة للعمال السوريين. تم إجراء 8 منها مع عاملات و2 مع عمال من الذكور. يجب أن تضم كل مجموعة مناقشة من 5 إلى 7 مشاركين/مشاركات بحيث يبلغ العدد الإجمالي للمشاركين في مجموعات النقاش من 50 إلى 70 مشاركا، ويتم اختيارهم بناءً على معايير الاختيار المتفق عليها.

### ◀ الجدول 3: توزيع العينات التقديرية لمجموعات النقاش المركزة

إجمالي عدد المشاركين	إجمالي عدد مجموعات النقاش المركزة	سوري		أردني		العمال ضمن مجموعات النقاش المركزة
		ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	
50-70	10	1	3	1	5	

تم إجراء جميع جلسات مجموعات النقاش المركزة على مدار خمسة أيام عمل بين 15 و28 أيلول 2022، بمعدل 90 دقيقة تقريباً لكل جلسة. تم إجراء ثماني جلسات نقاشية مع عاملات، في حين تم إجراء جلستي نقاش مع عمال ذكور.

استهدفت مجموعات النقاش المركزة العمال الذكور والإناث الذين لديهم أطفال دون الخامسة من العمر في منطقة الحسن الصناعية في محافظة إربد، وتراوح عدد المشاركين في مجموعات النقاش المركزة من 5 إلى 7 أشخاص في كل جلسة. وقد شارك في المناقشات ما مجموعه 54 شخصاً (43 إناث و11 ذكور)، حيث تراوحت أعمار جميع المشاركات بين 19 و35 عاماً، بينما تراوحت أعمار المشاركين الذكور بين 24 و43 عاماً. من بين الحضور البالغ عددهم 54؛ يعيش 34 عاملاً في إربد و19 في المفرق وعامل واحد في عجلون.

قدّمت شركة الطرف الثالث للاستشارات قائمة بمعايير العمال المشاركين في مجموعات النقاش المركزة إلى المنسقين في المصانع، والذين بدورهم قدّموا قائمة بالمشاركين التي استخدمها ميسر الشركة في اختيار المشاركين في مجموعات النقاش المركزة.

### مقابلات المُخبر الرئيسي

تم التخطيط من قبل شركة الطرف الثالث للاستشارات لتفيذ 7 مقابلات مع مخرين رئيسيين من قائمة أصحاب العمل في المصانع في مدينة الحسن الصناعية بناءً على المصانع التي أقيمت فيها مجموعات النقاش المركزة،



بالإضافة إلى 3 مقابلات للمخبرين الرئيسيين مع نقابة العمال، ومديرية عمل المرأة والنوع الاجتماعي في وزارة العمل، ورئيسة قسم الحضانات في وزارة التنمية الاجتماعية. وكان إجمالي عدد مقابلات المخبرين الرئيسيين المخطط له عشرة مقابلات.

#### الجدول 4: توزيع العينات التقديرية لمقابلات المخبرين الرئيسيين

إجمالي عدد مقابلات المخبرين الرئيسيين	ذكر	أنثى	
7	4	3	أصحاب العمل/ المصانع
1	1		نقابة العمال
1		1	مديرية عمل المرأة والنوع الاجتماعي في وزارة العمل
1		1	رئيس قسم الحضانات في وزارة التنمية الاجتماعية

كحصيلة إجمالية، تم إجراء 7 مقابلات مع كل من ممثل نقابة العمال، ومديرية عمل المرأة والنوع الاجتماعي في وزارة العمل، ورئيس قسم الحضانات في وزارة التنمية الاجتماعية، و4 من أصحاب العمل وذلك لعدم توفر أصحاب العمل للمقابلات.

#### الجدول 5: العدد الفعلي لمقابلات المخبرين الرئيسيين

إجمالي عدد مقابلات المخبرين الرئيسيين المنجزة	ذكر	أنثى	
	4	4	أصحاب العمل/ المصانع
	1	1	نقابة العمال
1		1	مديرية عمل المرأة والنوع الاجتماعي في وزارة العمل
1		1	رئيس قسم الحضانات في وزارة التنمية الاجتماعية

## عملية تحليل البيانات

تم استخدام طرق تحليل البيانات الكمية والنوعية التالية:

### التحليل الكمي للبيانات

جُمعت البيانات الكمية باستخدام أداة مجانية مفتوحة المصدر لجمع البيانات المتنقلة "كوبو" واستُخرجت على شكل ملف بصيغة إكسل. وتم تحليل البيانات باستخدام برنامج مايكروسوفت إكسل، وتمت معالجة البيانات بعد تجميعها بواسطة فريق البحث. كما أنتج الطرف الثالث مخططات بيانية ومواد مرئية أخرى، والتي سلطت الضوء بدورها على النتائج الرئيسية للمسح.

### التحليل النوعي للبيانات

يتضمن تحليل البيانات تحويل البيانات إلى نتائج ذات معنى بعد تفريغ المقابلات ومجموعات النقاش المركزة، وإجراء قراءة أولية لقاعدة البيانات، وتنظيم الموضوعات. ويتم كتابة نسخة كاملة من إجابات المشاركين باللغة المحكية (العربية)، وترجمة جميع الإجابات الفريدة أثناء كتابة التقرير. تم استخدام التحليل الوصفي الاستقرائي للبيانات. وتضمنت هذه العملية إعادة قراءة الاقتباسات عدة مرات للتأكد من أنها مناسبة للموضوع. بعد تحديد الموضوعات الرئيسية، تم تفسير المعاني الكامنة وراء اقتباسات كل موضوع وكتابتها على شكل استنتاجات لنتائج التقييم الرئيسية. كما استُخدم التحليل الموضوعي اليديوي أثناء عملية التحليل لضمان تغطية جميع الموضوعات.

### ضمان الجودة

لضمان جودة البيانات التي تم جمعها، قامت شركة الطرف الثالث بتدريب شامل لأحد عشرة باحثاً على أسئلة المسح. بالإضافة إلى ذلك، طورت الشركة أدوات كمية ونوعية لأصحاب المصالح المختلفين، مما سمح بتوفير المزيد من السياق والمعلومات ذات الصلة لتثليث البيانات.

### تدريب جامعي للبيانات

تم تدريب جامعي البيانات على استخدام نظام جمع الاستبيانات وجمع البيانات ومشاركة المواقف المتوقعة التي قد تعترضهم أثناء ذلك. تضمنت المواضيع التي تم ذكرها خلال التدريب ما يلي:

- الهدف من الدراسة.
- لمحة عامة عن المشروع.
- فهم الاستبانة.
- فهم كيفية جمع البيانات ذات النوعية الجيدة بشكل أخلاقي - المقدمات والموافقة المسبقة والسرية والتحيز المحتمل.
- فهم دور جامعي البيانات ومسؤولياتهم.

كان هناك متابعة يومية مع جامعي البيانات لتوفير تدابير التخفيف من التحديات التي واجهوها أثناء جمع البيانات. كما تم إجراء فحص جودة منتظم للبيانات المجموعة من قبل فريق ضمان الجودة في شركة الطرف الثالث.

## تثليث البيانات

يُعد تثليث البيانات عنصراً أساسياً في عملية تحليل البيانات وهو مطلوب لتعزيز دقة النتائج. استخدم فريق الطرف الثالث نوعين من التثليث لتسليط الضوء على أي تناقضات بين مصادر البيانات المختلفة. وهما:

- ◀ **طرق التثليث:** تم تحليل البيانات النوعية والكمية واستُخدمت لتوضيح الجوانب التكميلية لنفس الموضوع.
- ◀ استند **تثليث مصادر البيانات** إلى تثليث البيانات التي تم جمعها من خلال مجموعات النقاش المركزة، ومقابلات المخبرين الرئيسيين والاستبيانات المختلفة المستخدمة في جمع البيانات الأولية، والذي يشمل فحص التناسق بين مختلف مصادر البيانات ضمن نفس الأساليب، حيث تم رفع مستوى مصداقية هذا النهج من خلال الاستخدام الثابت لأدلة المقابلة الجيدة وشبه المنظمة بهدف الوصول إلى مرحلة يقلل فيها الطرف الثالث من تأثير وجهات النظر غير المتكررة / الخارجية. بعد عملية التثليث، استُخدم كل ما تم الحصول عليه من الرسوم البيانية والسرديات والتحليل الرقمي لتشكيل القيم الأساسية لكل من مؤشرات السجل المطلوبة.

## ◀ القيود والتحديات

واجهت شركة الطرف الثالث التحديات التالية خلال مرحلة جمع البيانات:

- ◀ غالبية العاملين في مدينة الحسن الصناعية هم من الأردنيين ومن الاناث، وهذا لم يسمح بإجراء مقارنة مناسبة بين استجابات الذكور والإناث خاصة في مجموعات النقاش المركزة.
- ◀ تم إجراء مجموعات النقاش المركزة والاستبيانات في مكان العمل، وهذا قد يؤثر على صراحة المشاركين بالإجابة على الأسئلة.
- ◀ تم ربط منطوق التخفي لرغبة المستجيبين في الزواج وإنجاب الأطفال بالمشاركين غير المتزوجين. حيث لم يُجب المشاركون المطلقون أو الأراامل على هذا السؤال.

## الناتج الرئيسية

### الناتج الكمية الرئيسية

تم إجراء المسح على 524 عامل وعاملة في خمسة مصانع مختلفة. ووفقاً لقانون العمل الأردني، يُطلب من المصانع التي تضم عدداً من العمال ولديهم أطفال دون سن الخامسة وعددهم يساوي أو يزيد عن 15 طفلاً، تقديم خدمات الرعاية لأطفال العمال. تم تقييم المصانع التي أجريت فيها الاستبيانات ومقابلات المخبر الرئيسي ومجموعات النقاش المركزة من حيث امتثالها لقانون العمل من خلال توفير حضانة مؤسسية في مكان العمل أو بدائلها أثناء تقييم الامتثال لبرنامج عمل أفضل في عام 2021.

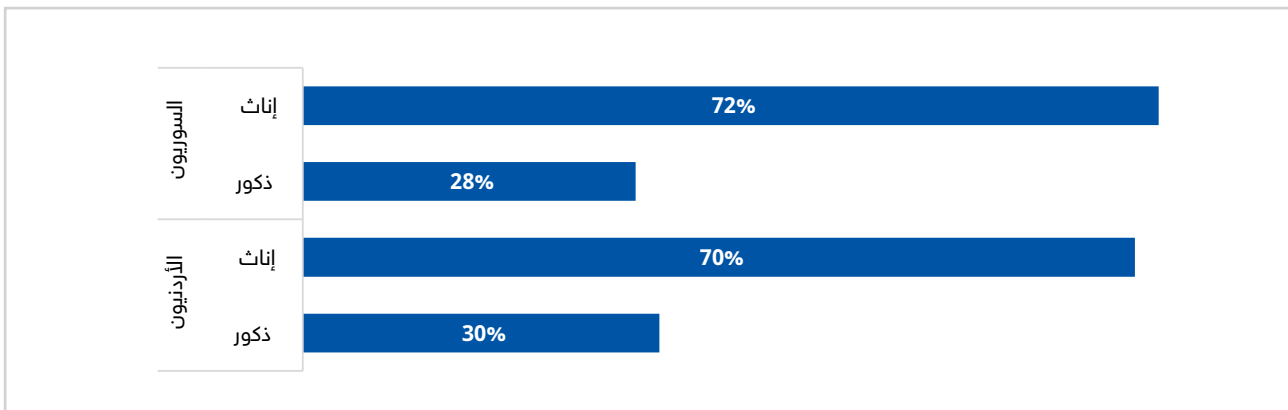
تحقق ثلاثة مصانع من أصل خمسة المتطلبات اللازمة لتقديم خدمات الرعاية لأطفال العاملين المتمثلة بتوفير مرافق الرعاية المؤسسية أو أي من بدائلها حيث توظف هذه المصانع عمالاً لديهم اطفال دون سن الخامسة ويبلغ عدد الاطفال 15 طفلاً وأكثر. تبين أن مصنع واحد فقط من المصانع الثلاث قام بالتعاقد مع أربعة مزودي خدمة رعاية (حضانات) في المدن الرئيسية وهي الرمثا والمفرق وإربد وعجلون لتستفيد العاملات من هذه الخدمات، لكن العاملات اللواتي تمت مقابلتهم أكدوا أنهم لم يستخدموا دور الحضانة لأنها بعيدة عن أماكن إقامتهم، وأن دور الحضانة المختارة تقع في وسط المدينة، فيما هم يعيشون في القرى، بينما يقدم المصنعان الآخران دعماً مالياً بقيمة 25 دينار أردني وفقاً لاتفاقية المفاوضة الجماعية. ويتبع برنامج «عمل أفضل - الأردن» بروتوكول منظمة العمل الدولية الخاص بتنفيذ قوانين العمل الوطنية، والذي ينص على أن تكون المساهمة المالية (البديل) مبلغ قدره 50 دينار أردني، ويجب ألا تحتوي اتفاقية المفاوضة الجماعية على بنود أدنى من البنود التي اقرها قانون العمل.

### التركيبة السكانية للمستجيبين

#### الجنس والجنسية

بشكل عام، كان 71 بالمئة من المستجيبين من الإناث و29 بالمئة من الذكور. كانت غالبية المشاركين في المسح من الأردنيين بنسبة 68 بالمئة و32 بالمئة من اللاجئيين السوريين.

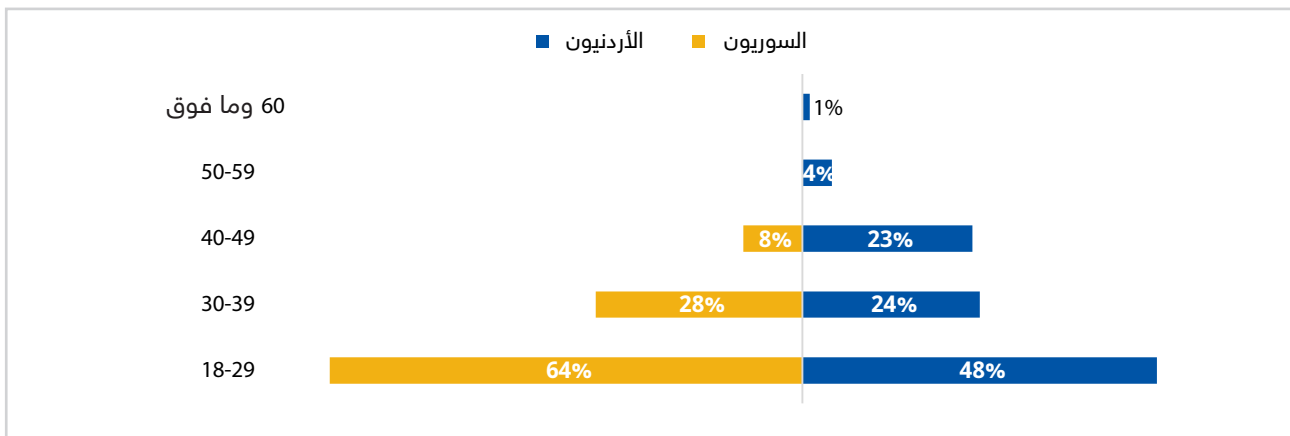
#### الشكل 1 المشاركون في المسح حسب الجنسية والجنس



## السن والفئات العمرية

تراوحت أعمار المستجيبين بين 18 و61 عاماً، بمتوسط 30.8 سنة. كان متوسط عمر الإناث أعلى من الذكور، لا سيما بين اللاجئين السوريين، حيث بلغ متوسط عمر الإناث السوريات 29.2 مقابل 23.6 للذكور السوريين. ولم يكن هناك فرق كبير بين متوسط عمر الإناث والذكور الأردنيين. وتشير الأرقام إلى أن 79 بالمائة من المستجيبين هم من الشباب وضمن نطاق العمر الانجابي من حيث الخصوبة.

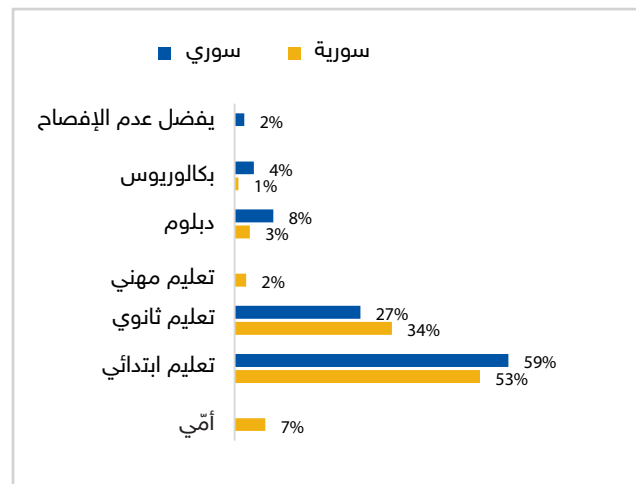
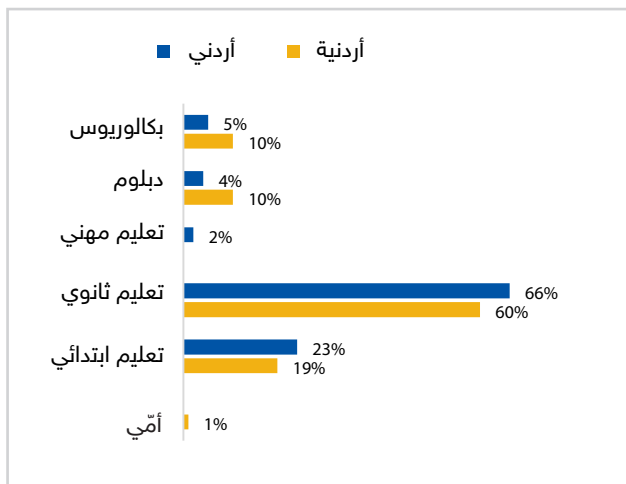
### الشكل 2 الفئات العمرية للمشاركين



## المستوى التعليمي

حصل غالبية المستجيبين على شهادة التعليم الثانوي أو الابتدائي الرسمي. قلة منهم حاصلة على دبلوم أو بكالوريوس والقليل منهم حصل على تدريبات مهنية. توجد اختلافات قليلة في مستوى التعليم حسب الجنسية والجنس. وكان هناك عدد أكبر من الأردنيات الحاصلات على دبلوم أو بكالوريوس مقارنة بالمجموعات الثلاث الأخرى.

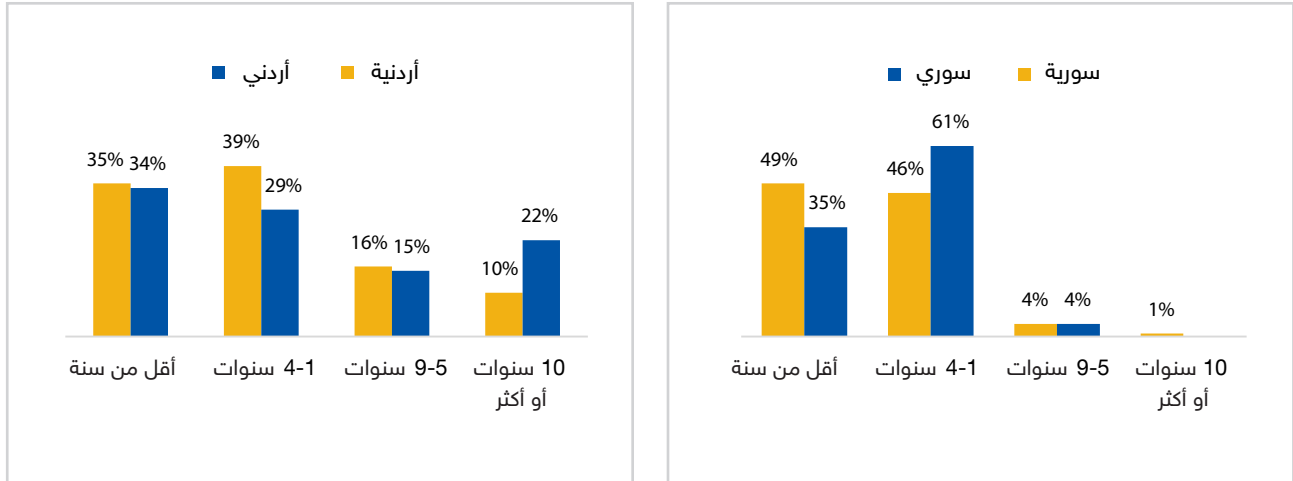
### الشكل 3 المستوى التعليمي حسب الجنسية والجنس



## فترة العمل في المصنع

عمل 40 بالمئة من المستجيبين في نفس المصنع لمدة تتراوح بين 1 إلى 4 سنوات، و38 بالمئة عمل هناك لمدة تقل عن سنة واحدة، بينما عمل 12 بالمئة لمدة تتراوح بين 5 إلى 9 سنوات، و10 بالمئة عملوا هناك لأكثر من 10 سنوات.

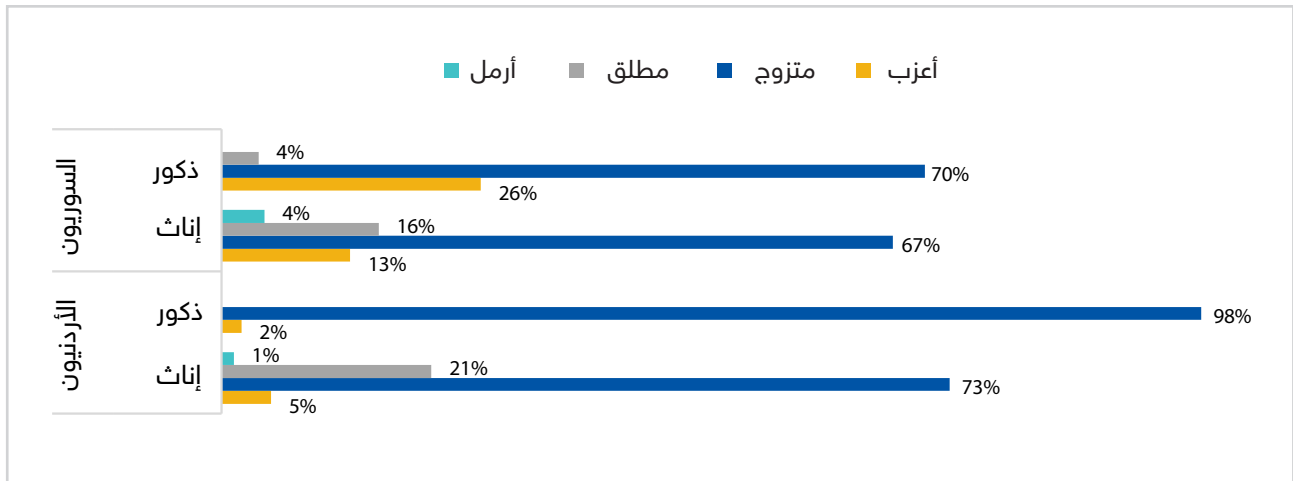
### الشكل 4 فترة العمل في المصنع



## رب الأسرة

كان 44 بالمئة من المستجيبين أرباب لأسرهم. حيث أفاد عدد أكبر من المستجيبين الذكور بأنهم أرباب لأسرهم من الإناث، فشكّل الذكور نسبة 50 بالمئة مقابل 41 بالمئة من الإناث. و42 بالمئة من أولئك الذين ليسوا أرباب لأسرهم همّ زوجات لرب الأسرة (جميع الإناث). وتجدر الإشارة إلى أن 70 بالمئة من الإناث اللواتي ذكرن أنهنّ أرباب لأسرهنّ همّ متزوجات، كما أنهنّ المعيلات الوحيديات لأسرهنّ.

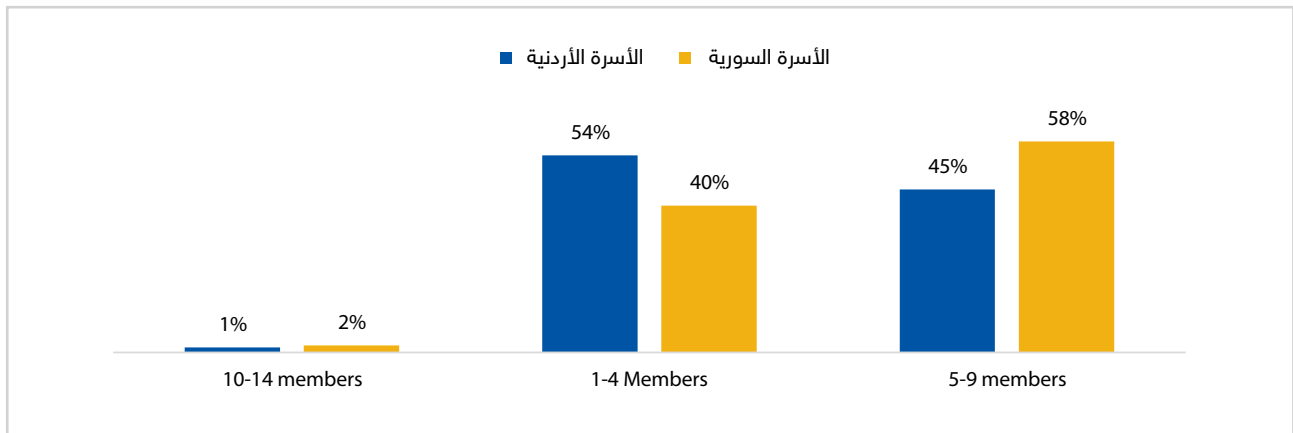
### الشكل 5 رب الأسرة حسب الحالة الاجتماعية والجنس والجنسية



## حجم الأسرة

تراوح حجم أسر المستجيبين من الأردنيين ما بين 2 إلى 12 فرداً، بمتوسط حجم للأسرة 4.4<sup>13</sup>، وهو أقل بقليل من المتوسط الوطني لحجم الأسرة الأردنية البالغ 4.8. في حين أن حجم الأسرة للمشاركين السوريين يتكون من 2 إلى 10 أفراد للأسرة، بمتوسط حجم للأسرة 5.1، وهو ما يعادل المتوسط الوطني لحجم الأسرة السورية البالغ 5.2<sup>14</sup>. حوالي نصف العائلات الأردنية تتكون من 1 إلى 4 أفراد بينما 58 بالمئة من العائلات السورية تتكون من 5 إلى 9 أفراد.

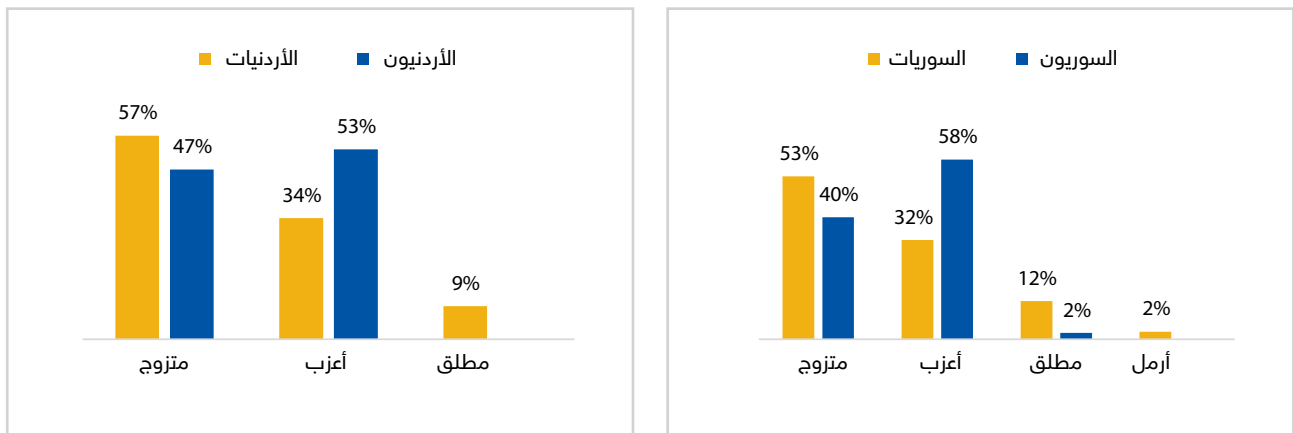
### الشكل 6 حجم الأسرة حسب الجنسية



## الحالة الاجتماعية

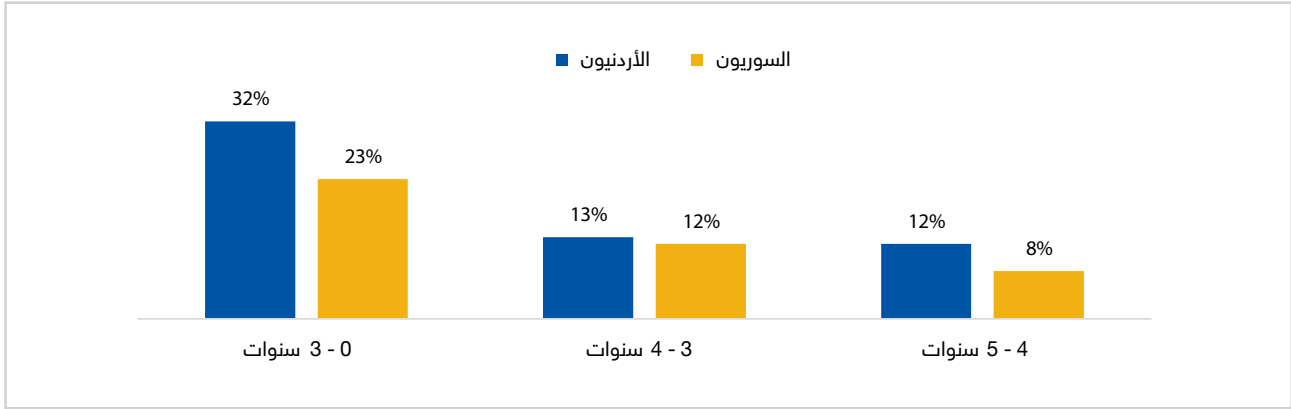
بشكل عام بلغ عدد المتزوجين من المستجيبين 52 بالمئة بينما بلغ عدد العازبين 40 بالمئة. كانت نسبة المستجيبات الإناث المتزوجات أكبر من نسبة الذكور المتزوجون.

### الشكل 7 الحالة الاجتماعية للمستجيبين



ومن اجمالي العينة، ذكر 317 من المستجيبين بأنهم متزوجون حالياً أو سبق لهم الزواج. ومن بين هؤلاء، ذكر 70 بالمئة بأن لديهم أطفال، و46 بالمئة لديهم أطفال تقل أعمارهم عن 5 سنوات.

#### الشكل 8 الأطفال دون سن الخامسة حسب فئاتهم العمرية



تم سؤال المستجيبين المتزوجين وغير المتزوجين عما إذا كانوا يخططون لإنجاب أطفال في المستقبل. أعرب 63 بالمئة (69 بالمئة منهم من الإناث) من المستجيبين المتزوجين عن رغبتهم في إنجاب أطفال في المستقبل. ومن أصل 37 بالمئة من الذين لا يفكرون في إنجاب الأطفال، كان 84 بالمئة إناث. وتجدر الإشارة إلى أن 10 بالمئة من الأردنيات المتزوجات و19 بالمئة من السوريات المتزوجات اللواتي تتراوح أعمارهن ما بين 18 و39 عاماً أعربن عن عدم رغبتهن في الإنجاب في المستقبل.

بالإضافة إلى ذلك، أفاد 40 بالمئة (70 بالمئة منهم إناث) من المستجيبين العُزب بعدم رغبتهم في الزواج وإنجاب الأطفال في المستقبل. تتراوح أعمار 90 بالمئة (68 بالمئة منهم إناث) من المستجيبين العُزب الذين أعربوا عن عدم رغبتهم في إنجاب أطفال في المستقبل بين 18 و39 سنة. ومن هؤلاء، 36 بالمئة من الإناث الأردنيات و54 بالمئة من الإناث السوريات واللاتي تتراوح أعمارهن بين 18 و39 سنة. ولم يتم تقديم المزيد من المعلومات حول الأسباب الكامنة وراء قراراتهم.

وبما أن هذه الدراسة تتمحور حول مرافق رعاية الأطفال، فإن النتائج في الأقسام القادمة تستند إلى إجابات 320 مستجيب لديهم أطفال أعمارهم أقل من 5 سنوات أو يفكرون في إنجاب أطفال في المستقبل.

### ظروف العمل والوضع المالي

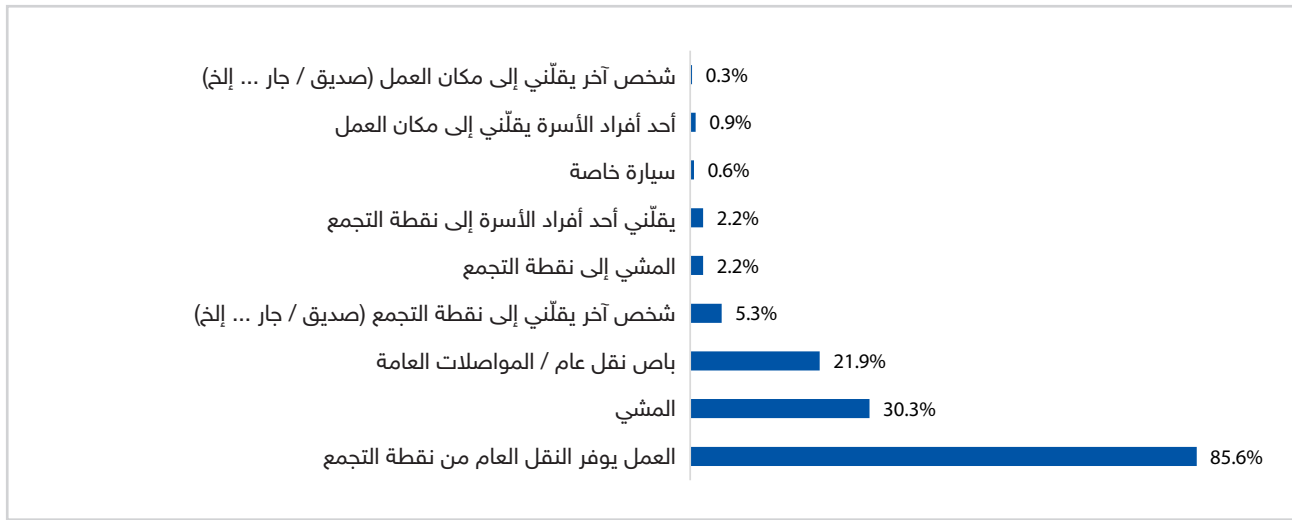
بين حوالي نصف المستجيبين أنهم يعملون على آلات الخياطة، بينما يعمل الباقي في مجالات مختلفة مثل الإنتاج والتعبئة والتشطيب ومراقبة الجودة والتنظيف والصيانة ومجالات أخرى. ومن الجدير بالذكر أن ما يقرب من 2 بالمئة يعملون في مناصب إدارية مثل الإشراف المباشر، والموارد البشرية، والمحاسبة، والتنسيق، والهندسة.



يعمل المستجيبون 6 أيام في الأسبوع بمتوسط 8 ساعات في اليوم حيث ذكر جميع المستجيبين عملهم أثناء النهار ولم يذكر أي منهم أنهم يعملون في المناوبات الليلية.

تم سؤال المستجيبين عن الأساليب التي يستخدمونها للوصول إلى مكان العمل حيث ذكر 85.6 بالمائة منهم أنهم يستخدمون وسائل النقل التي يوفرها أصحاب المصانع الموجودة ضمن نقاط تجمع محددة ، يليها المشي إلى أماكن العمل بنسبة 30.3 بالمائة، بينما يستخدم الباقي وسائل النقل العام. ومن أجل الوصول إلى نقاط التجمع، أفاد المستجيبون أنهم إما يسيرون أو يستخدمون وسائل النقل العام أو أن شخص ما يقوم بنقلهم إلى نقاط التجمع.

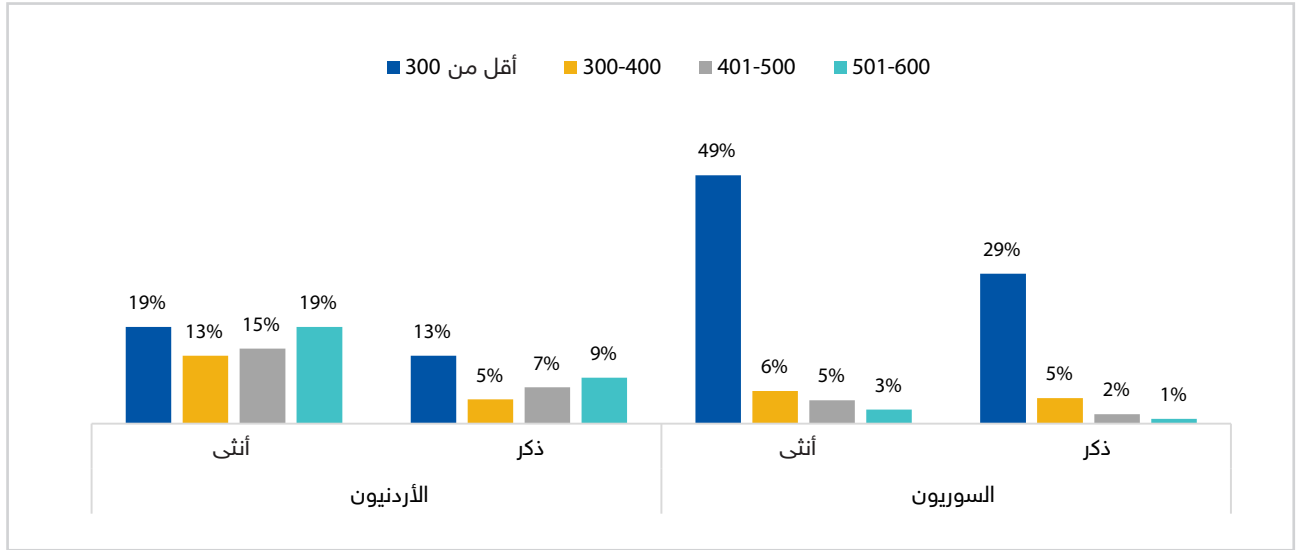
#### الشكل 9 الطرق التي يستخدمها المستجيبون للوصول إلى مكان العمل



أما بالنسبة إلى الوضع المالي ومتوسط الدخل للمستجيبين، فقد بلغ متوسط دخل الفرد الشهري 234 ديناراً أردنياً ضمن معدل يتراوح من 200 إلى 600 ديناراً أردنياً، في حين كان متوسط الدخل الشهري للأسرة 378.9 ديناراً أردنياً بمعدل يتراوح من 200 إلى 900 ديناراً أردنياً. أفاد 53 بالمئة من الأردنيين و73 بالمئة من السوريين الذين شملهم المسح أنهم ليسوا مصدر الدخل الوحيد لأسرهم.

قُدِّر خط الفقر في الأردن بنحو 100 دينار أردني شهرياً للفرد في عام 2018.<sup>15</sup> وبالنسبة إلى الأسر التي يبلغ متوسط عدد أفراد الأسرة فيها 4.4 للأردنيين و5.1 للسوريين، فإن خط الفقر المقدر هو 440 ديناراً أردنياً و510 ديناراً أردنياً لكل أسرة على التوالي. وحسب بيانات المسح فإن متوسط الدخل الشهري للأسرة لجميع المستجيبين السوريين وحوالي نصف المستجيبين الأردنيين يقع تحت خط الفقر.

### ◀ الشكل 10 متوسط دخل الأسرة



### خدمات رعاية الأطفال

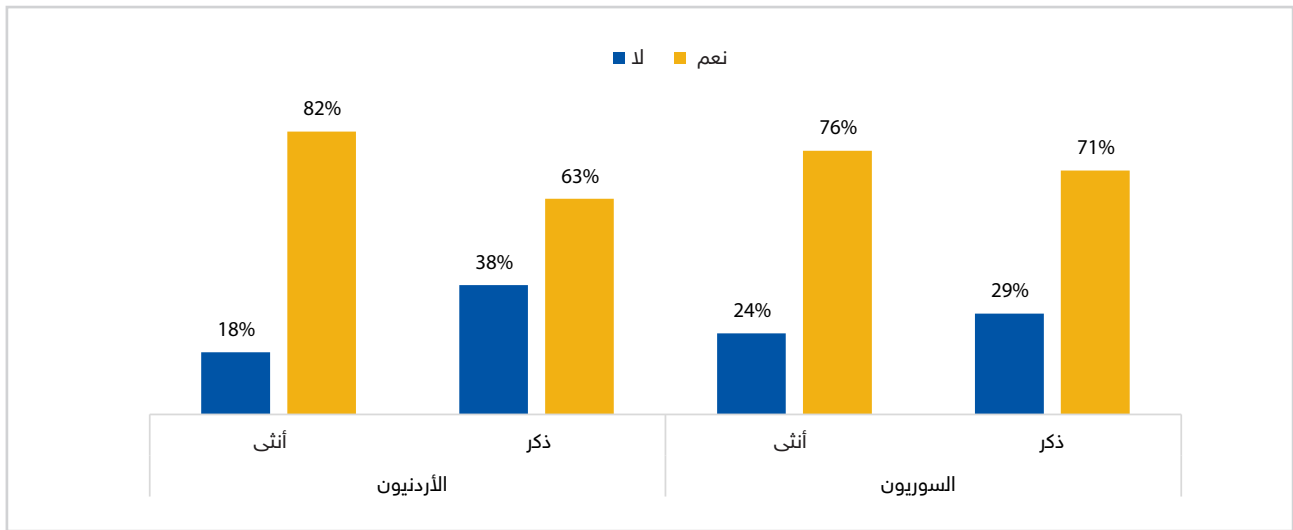
كما ورد سابقاً في التقرير، يفصل قانون العمل والتعليمات الصادرة بموجبه (بدائل دور الحضانة المؤسسية) الالتزامات المترتبة على أصحاب العمل بخصوص توفير خدمات الرعاية للأطفال العمال.

وفقاً للدراسة فإن جميع العمال الذين شملهم المسح في مدينة الحسن الصناعية لا يتوفر لهم حالياً مرافق رعاية للأطفال (حضانات) في مكان عملهم. كما أن العمال الذكور أفادوا بأنهم غير مستفيدين من أي من بدائل دور الحضانة المؤسسية التي يمنحها أصحاب المصانع. وقد أكدت رئيسة قسم الحضانات في وزارة التنمية الاجتماعية خلال مقابلتها عن عدم وجود مرافق رعاية للأطفال قيد التشغيل حالياً في المدينة الصناعية، في حين يوجد 77 مركزاً مرصفاً لرعاية الأطفال (حضانات) موزعة في محافظة إربد.

أظهرت نتائج المسح انخفاض كبير في وعي ومعرفة العمال باللوائح والتشريعات التي تنظم النفاذ إلى خدمات رعاية الأطفال، حيث لم تتجاوز نسبة العمال الذين أظهروا دراية بحقوقهم التي تمنحها التشريعات الحالية من ناحية الحصول على حضانة مؤسسية في مكان عملهم أو أي من البدائل الأخرى الـ 12 بالمئة.

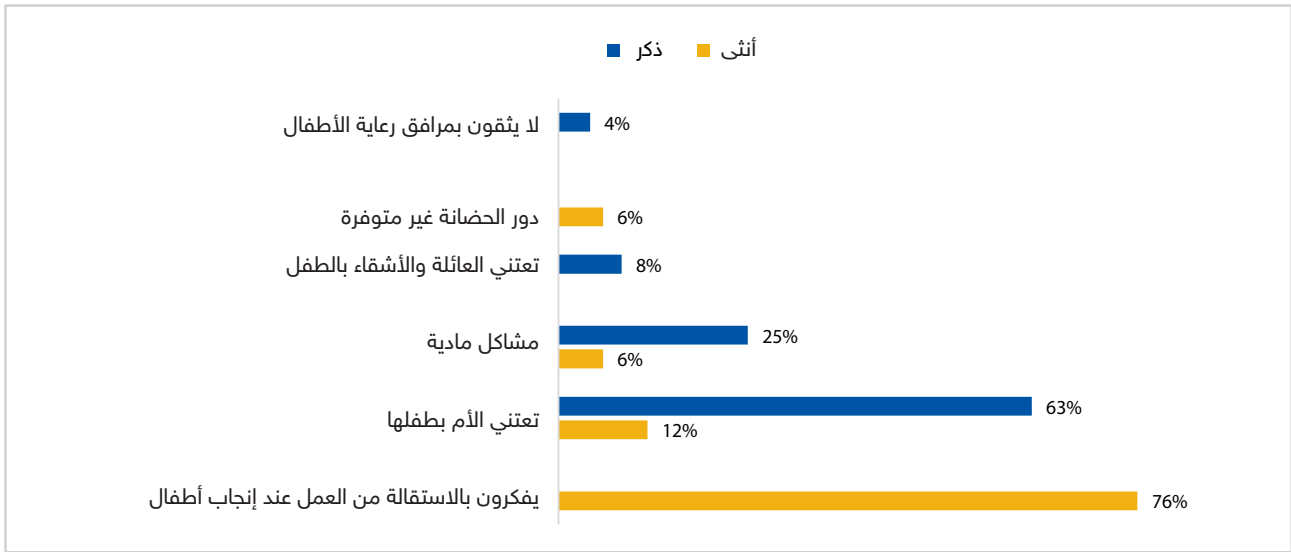
ذكر 75 بالمئة من المستجيبين (86 بالمئة منهم إناث) أنهم يستخدمون أو يخططون لاستخدام أنواع مختلفة من خدمات رعاية الأطفال. كما أن معدل الأردنيات اللواتي يستخدمن أو يخططن لاستخدام خدمات رعاية الأطفال أكبر من الأردنيين، حيث ذكرت 82 بالمئة منهن ذلك مقابل 63 بالمئة من الذكور.

#### ◀ الشكل 11 استخدام خدمات رعاية الطفل أو التخطيط لاستخدامه

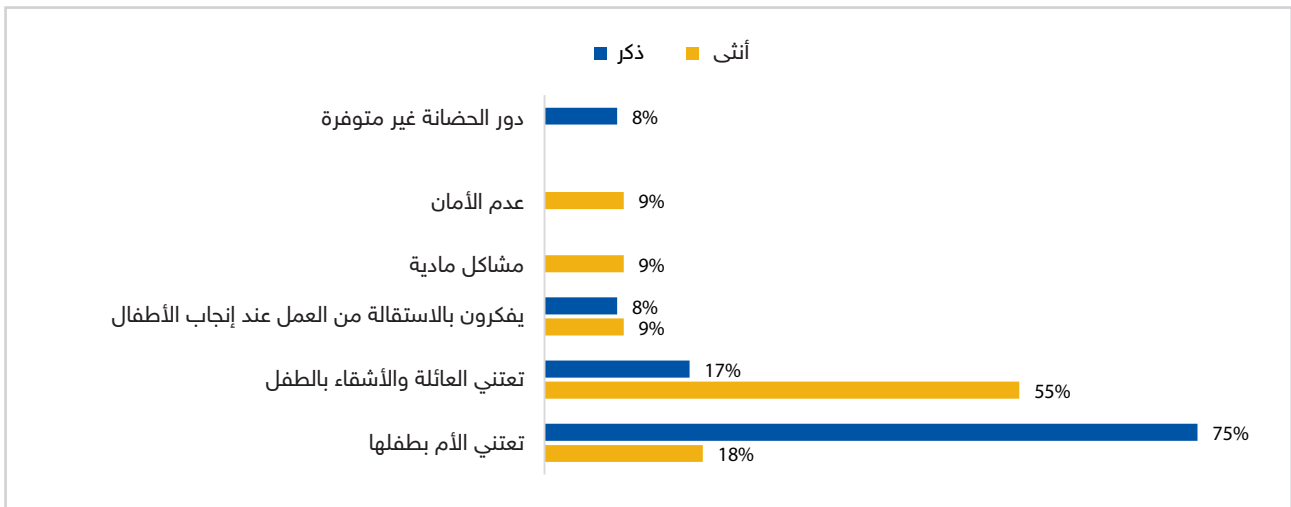


ذكر 25 بالمئة من المستجيبين أنهم لا يستخدمون حالياً أو لا يخططون لاستخدام خدمات رعاية الطفل في المستقبل. وتحدث 50 بالمئة من هؤلاء عن قناعتهم أنّ «الأمهات» هنّ الأفضل لرعاية أطفالهن. وكذلك قال 26 بالمئة من المستجيبين (جميعهنّ إناث) أنهن سيفكرن في ترك عملهن إن أنجبن أطفالاً في المستقبل. من ناحية أخرى، ذكر المشاركون الذكور من الجنسيتين أنهم لن يفكروا في استخدام أيّ من مرافق رعاية الأطفال لأن زوجاتهم سيعتنين بأطفالهم. وأشار 15 بالمئة من العمال أنهم غير قادرين على تحمل نفقات الحضانات حيث تتراوح تكلفتها بين 50 و130 دينار أردني بمتوسط تكلفة 79.2 دينار أردني<sup>16</sup> وبناء على متوسط دخل الأسرة، فإن ذلك سيستهلك نحو 18 بالمئة من دخل الأسرة إذا كان لديهم طفل واحد على الأقل يقل عمره عن خمس سنوات.

### الشكل 12 أسباب عدم استخدام خدمات رعاية الأطفال – الأردنيون

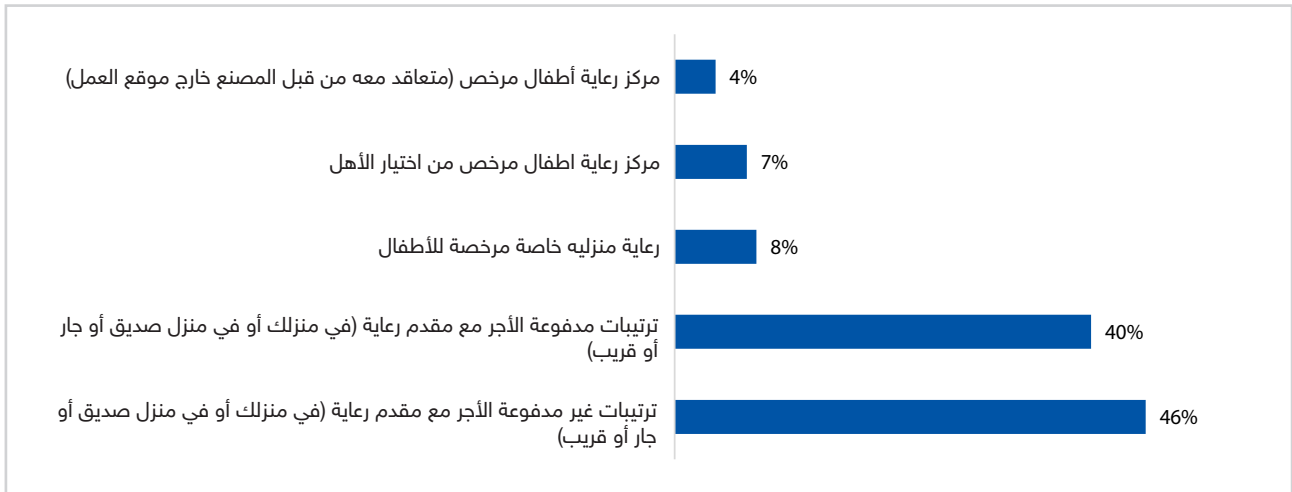


### الشكل 13 أسباب عدم استخدام خدمات رعاية الأطفال – السوريون



أفاد المستجيبون ممن لديهم أطفال دون سن الخامسة باستخدام أنواع مختلفة من خدمات رعاية الأطفال؛ أشار 46 بالمئة إلى انهم يؤمنون ترتيبات غير مدفوعة الأجر مع مقدمي رعاية من العائلة أو الأصدقاء، في حين أشار 40 بالمئة منهم إلى قيامهم بترتيبات مدفوعة الأجر مع مقدمي الرعاية من العائلة أو الأصدقاء. وكانت نسبة الذكور الذين أفادوا باستخدام ترتيبات غير مدفوعة الأجر مع مقدمي رعاية أو رعاية منزلية خاصة مرخصة أعلى، بينما كانت نسبة الإناث الذين أفدوا بإبقاء أطفالهم مع مقدم رعاية مدفوع الأجر أو في مراكز رعاية أطفال مرخصة من اختيارهن هي الأكبر. وقد ذكر جميع الذكور الذين أفادوا بإبقاء أطفالهم مع مقدمي رعاية غير مدفوعة الأجر أنهم الشخص الوحيد العامل في أسرهم بمتوسط دخل قدره 213 دينار أردني ولا يتلقون أيّ دعم مالي من العمل. يمكن الحصول على مزيد من التفاصيل في الرسوم البيانية التالية. من الجدير بالذكر أن 4 عاملين أفادوا بأن لديهم أطفال من ذوي الاحتياجات الخاصة والذين تتم رعايتهم من قبل مقدمي الرعاية سواء المدفوعة الأجر أو غير مدفوعة الأجر.

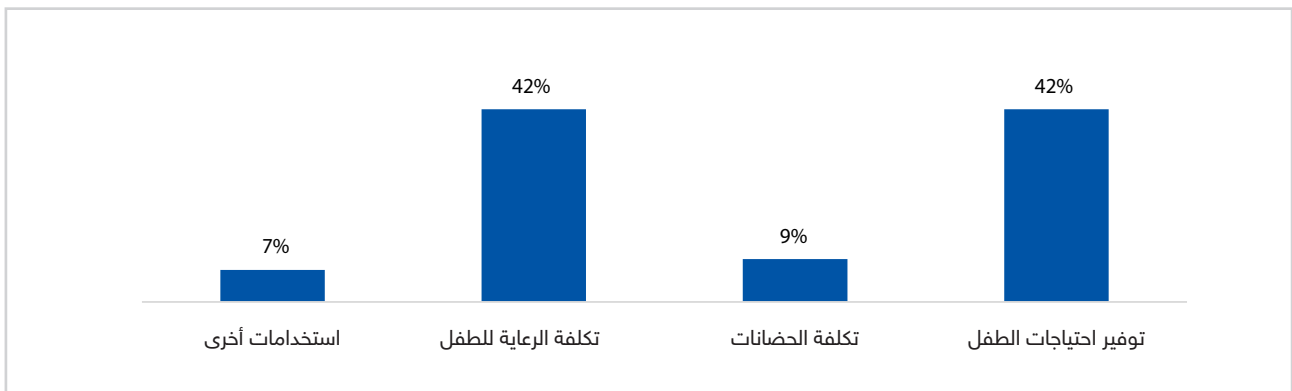
#### الشكل 14 خدمات رعاية الطفل المستخدمة حالياً



أشار العمال الذين يستخدمون مركز رعاية أطفال مرخص من اختيارهم إلى أنهم يتلقون دعماً مالياً من أصحاب العمل. ويعود سبب هذا الاختيار إلى أنّ مركز رعاية الأطفال قريب من منازلهم (40 بالمئة)، أو لا توجد مرافق رعاية أطفال في مكان العمل (20 بالمئة)، أو لأنه الخيار الوحيد المتاح لديهم (20 بالمئة)، أو أنهم يعرفون مقدم الرعاية ويشعرون بالراحة في ترك أطفالهم معه (20 بالمئة).

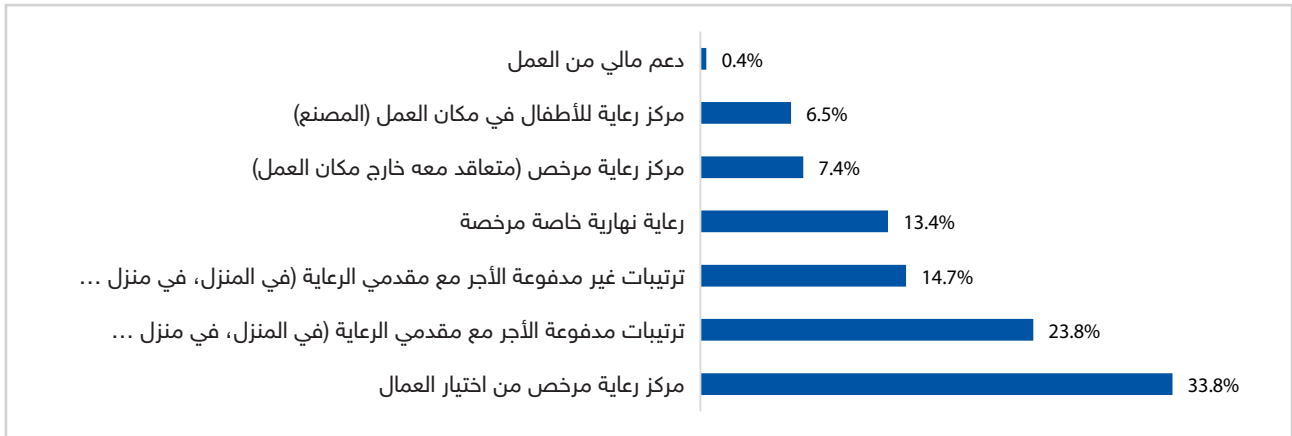
ذكر 43 مشاركاً ممن لديهم أطفال أنهم يتلقون دعماً مالياً من أصحاب العمل بقيمة 25 ديناراً أردنياً عن كل طفل. وأفاد 42 بالمئة من هؤلاء أنهم يستخدمون الدعم المالي لتوفير احتياجات أطفالهم، في حين قال 42 بالمئة آخرون أنهم يستخدمونها لدفع تكاليف ترتيبات الرعاية للطفل. وقد أشار حوالي 73 في المئة منهم إلى أنّ المبلغ الذي يتلقونه من أصحاب العمل غير كافٍ. وفقاً للمشاركين في مجموعة النقاش المركزية، فإنّ العاملات الإناث فقط تحصلن هذا الدعم في حين أنّ العمال الذكور لا يحصلون على الرغم من أن لديهم الحق في الحصول عليه حسب القانون.

#### الشكل 15 استخدام الدعم المالي من العمل



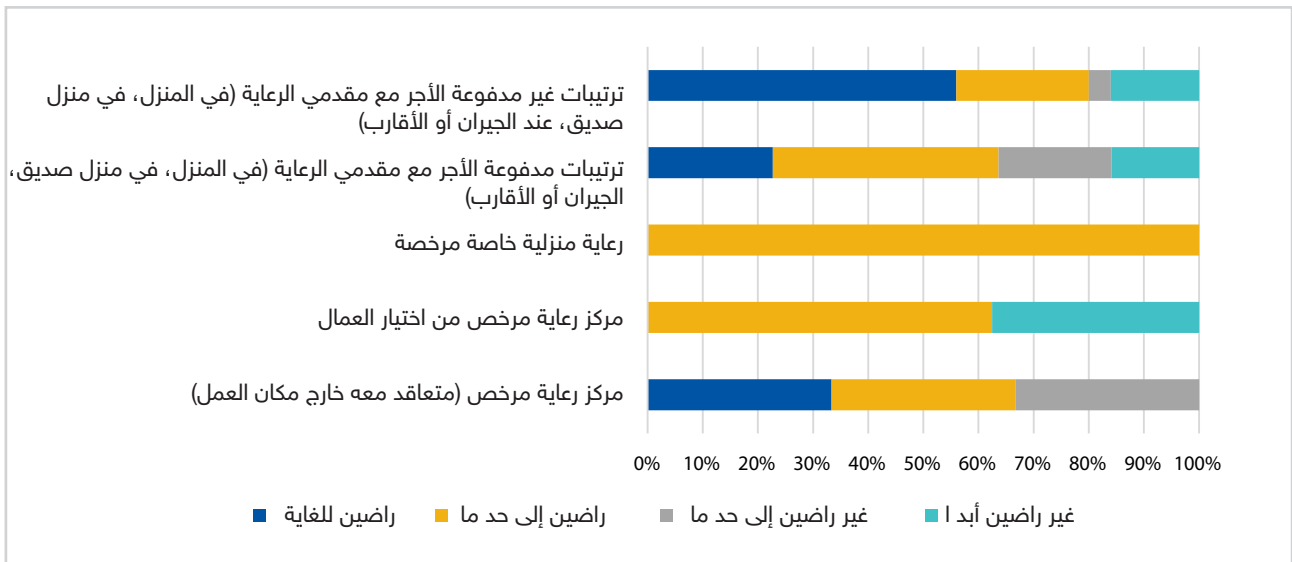
رغم أنّ 46 بالمئة من المستجيبين ذكروا أنّ لديهم ترتيبات غير مدفوعة الأجر مع مقدمي رعاية من عائلاتهم أو أصدقائهم، فإنّ 14.7 بالمئة فقط هم من فضلوا هذا الاختيار عند سؤالهم عن طريقة رعاية الأطفال المثلى التي يرغبون في استخدامها. بينما يفضل حوالي ثلث المشاركين وضع أطفالهم في مركز رعاية أطفال مرخص من اختيارهم. في حين أنّ قلة منهم يرغبون بمركز رعاية أطفال مرخص متعاقد مع أصحاب العمل أو أن يكون لديهم مركز رعاية أطفال في مكان عملهم. والمستجيبون الذين ذكروا أنهم يرغبون في وجود مركز لرعاية الأطفال في مكان العمل يسكنون بالقرب من المصنع ويقضون في المتوسط 20 دقيقة للوصول إلى مكان عملهم.

#### ◀ الشكل 16 خدمات رعاية الطفل المفضلة

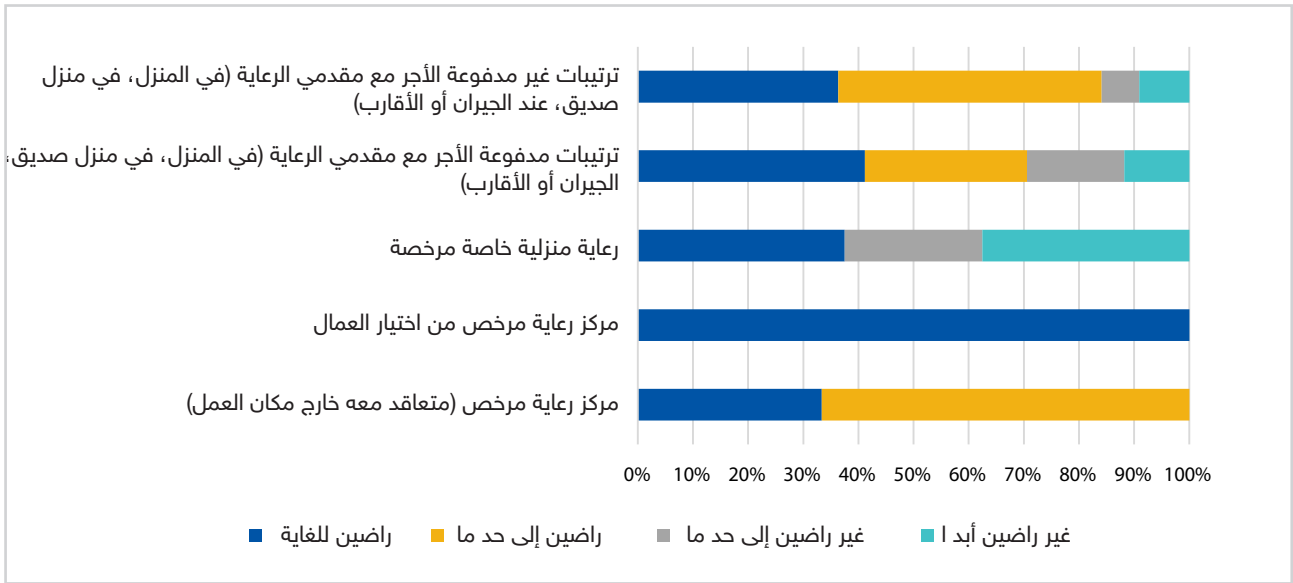


يشعر غالبية المستجيبين بالرضى عن ترتيباتهم الحالية لرعاية الأطفال. قال 33 في المئة إنهم راضون للغاية عن هذه الترتيبات، وذكر 41 في المئة أنهم راضون عنها إلى حد ما، في حين ذكر 12 في المئة أنهم غير راضين إلى حد ما، وقال 14 في المئة إنهم غير راضين أبداً. تشير البيانات إلى أنّ نسبة الأردنيين غير الراضين عن الترتيبات الحالية أكبر من نسبة السوريين غير الراضين، حيث أشار 31 بالمئة من الأردنيين إلى أنهم إما غير راضين إلى حد ما أو غير راضين للغاية مقارنة بـ 21 بالمئة من السوريين. كما أنّ غالبية الأردنيين غير راضين عن مراكز رعاية الأطفال التي يضعون أطفالهم بها، سواء كانت من اختيارهم أو تلك التي يتعاقد معها المصنع، بينما نسبة السوريين غير الراضين عن الرعاية المنزلية المرخصة التي يستخدمونها كانت أعلى.

#### ◀ الشكل 17 مدى رضا الأردنيين حول ترتيبات رعاية الأطفال المستخدمة

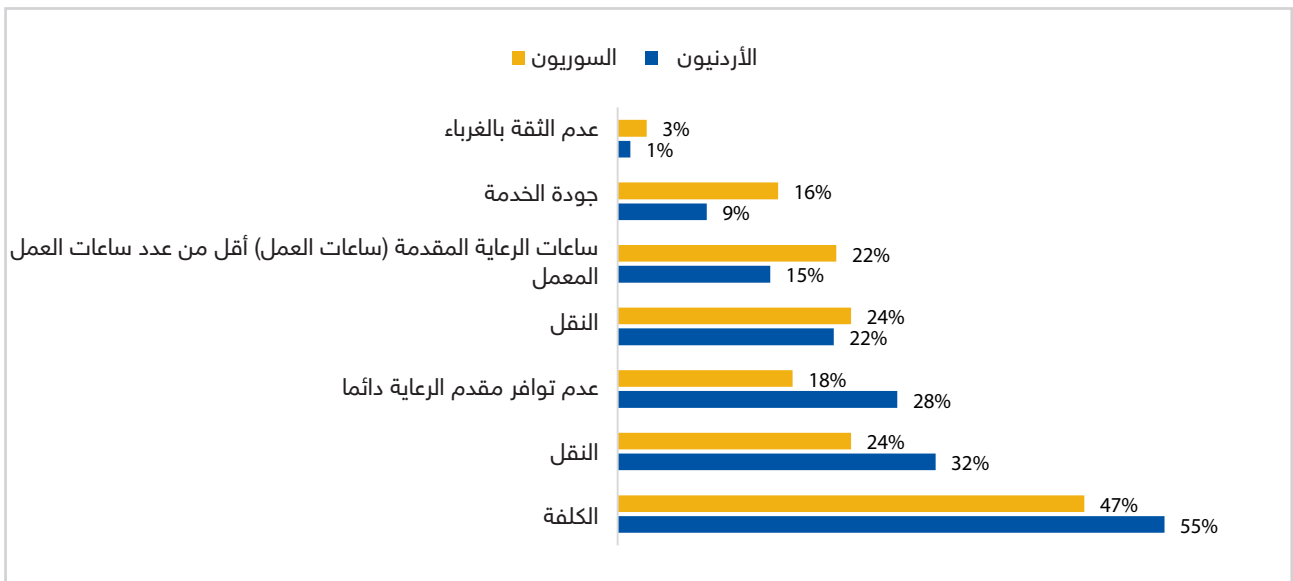


### الشكل 18 مدى رضا السوريين حول ترتيبات رعاية الأطفال المستخدمة

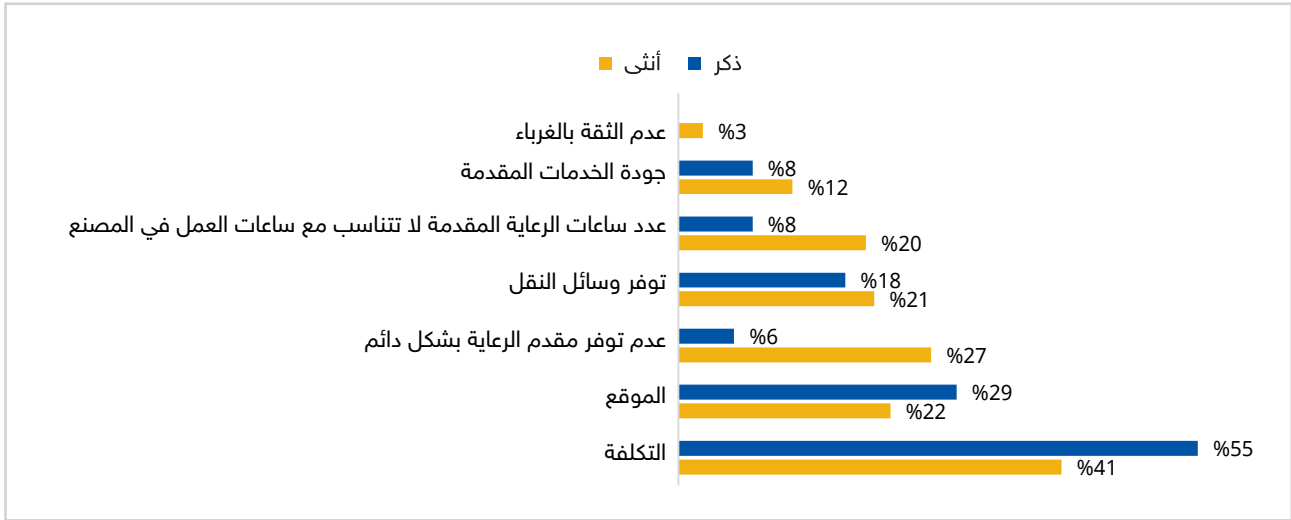


أشار 46 بالمئة من المستجيبين إلى مواجهتهم العديد من الصعوبات في النفاذ إلى خيارهم المفضل لرعاية أطفالهم حيث ذكر 45 في المئة من هؤلاء أنّ التكلفة المرتبطة بخدمات رعاية الأطفال هي العائق الرئيسي لديهم، ويليهم 25 بالمئة ممن يواجهون صعوبات بالنسبة لموقع الرعاية المفضلة، في حين أشار 20 بالمئة إلى عدم توفر ترتيبات مع مقدمي الرعاية غير المدفوعة الأجر بشكل دائم، و20 بالمئة آخرون يجدون أنّ المواصلات تمثل تحدياً، ويعاني 16 بالمئة من أنّ معظم الترتيبات لا تقدم خدمة رعاية للطفل لأكثر من 8 ساعات. لا توجد الكثير من الاختلافات بين إجابات الأردنيين والسوريين، ولكن الاختلافات المثيرة للانتباه كانت بين الجنسين. حيث أشار المجيبون الذكور إلى أنّ تكلفة خدمات رعاية الأطفال تشكل العائق الرئيسي في حصولهم على خدمات رعاية الأطفال المفضلة لديهم، في حين أشارت المجيبات الإناث إلى أنّ العثور على أو توفر ترتيبات مع مقدم رعاية متاح دائماً أو خدمة رعاية أطفال تتماشى مع ساعات عملهن هي العائق الرئيسي في حصولهن على خدمات رعاية الأطفال المفضلة لديهن.

### الشكل 19 معوقات الوصول إلى خدمات رعاية الأطفال المفضلة بحسب الجنسية



### ◀ الشكل 20 معوقات الوصول إلى خدمات رعاية الطفل المفضلة حسب الجنس



وعندما تم سؤال المشاركين عن انطباعهم لأسباب عدم وجود حضانات مؤسسية في أماكن عملهم. أفاد 34 بالمئة منهم أنه باعتقادهم ان المصانع والإدارة غير مستعدين حالياً لتوفير دور حضانة مؤسسية في مكان العمل، وقال 30 بالمئة بأن السبب قد يكمن لعدم رغبة العاملين بوضع أطفالهم في الحضانات المؤسسية، في حين أفاد 23 بالمئة بعدم وجود مكان مناسب في المصنع لإنشاء مركز لرعاية الأطفال، وقال 2 في المئة أن هذا سيضيف عبئاً مالياً على المصنع، بينما لم يكن لدى 11 في المئة معلومات في هذا الصدد.

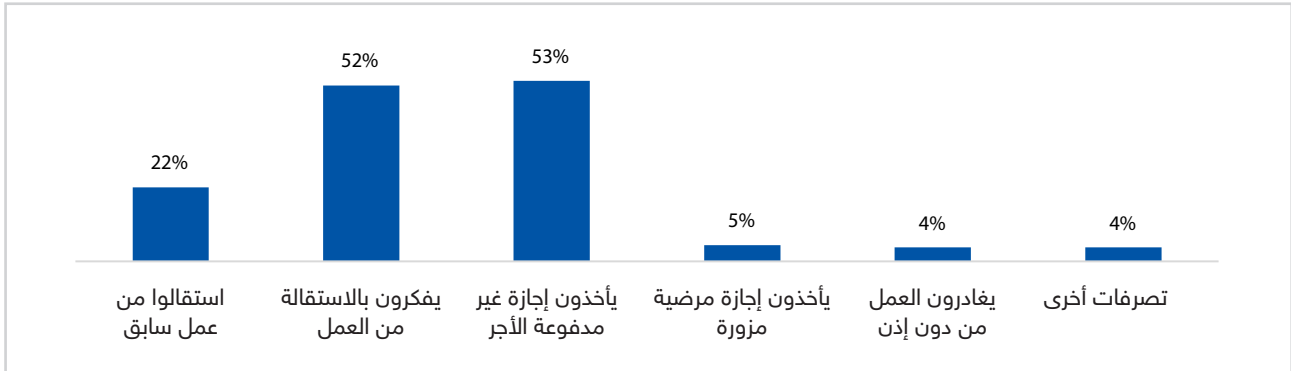
جدير بالذكر أن بعض المشاركات في مجموعة النقاش المركزة أشرن إلى أن إنشاء مركز لرعاية الأطفال في المصنع ليس حلاً لأطفالهن، نظراً لمسافة الطريق الطويلة جداً التي يقطعنها يومياً (على سبيل المثال، النساء المقيمات في مخيم الزعتري)، والمخاوف المترتبة باحتمالية وقوع حوادث على الطريق السريع الواصل بين مدينة المفرق ومدينة إربد.

اتفق 69 بالمئة من المشاركين في المسح على الرأي القائل بأن خدمات رعاية الأطفال تؤثر على قرارات الأشخاص في العمل في المصانع. يعتقد غالبية المستجيبين أنّ «الأمهات» يجب أن يعتنن بأطفالهن. حيث أشاروا إلى أن الأطفال بحاجة إلى أمهاتهم كي يشعروا بالأمان. ومن ناحية أخرى فهن دائمات القلق على أطفالهن أثناء ساعات العمل وخاصة إذا كان لديهن أطفال حديثي الولادة. بينما أفاد مشاركون آخرون إلى أنّ تكلفة خدمات رعاية الأطفال مرتفعة للغاية بالنسبة لحجم رواتبهم. أما بالنسبة لأولئك الذين قالوا إن خدمات رعاية الأطفال لا تؤثر على قرار الأشخاص بشأن العمل، فإن هذا يعود إلى توافر أماكن رعاية أطفال جيدة في منطقتهم، أو تواجد أحد أفراد الأسرة أو الأقارب الذين يمكنهم رعاية الأطفال أثناء غياب الوالدين، بالإضافة إلى قدرتهم على ترتيب مسؤولياتهم داخل المنزل وخارجه.

وفيما يتعلق بالتأثير الأشمل لنقص خدمات رعاية الأطفال للعمال أثناء فترة عملهم، ذكر 53 بالمئة من المستجيبين أخذهم إجازات من غير أجر لرعاية أطفالهم، بينما يفكر 52 بالمئة حالياً في ترك وظائفهم بسبب عدم توفر خدمات رعاية الأطفال، وتشكل الإناث 70 بالمئة من هؤلاء، بينما استقال 22 بالمئة من وظائفهم السابقة لرعاية أطفالهم، وأفادت نسبة 9 بالمئة أنهم مضطرون لأخذ إجازات مرضية مزورة أو ترك العمل دون إذن لرعاية أطفالهم. وهذا يشير إلى الآثار الحاسمة لتوافر خدمات رعاية الأطفال على قرارات العمال لمواصلة وظائفهم الحالية وضرورة إلزام أصحاب العمل بقانون العمل.

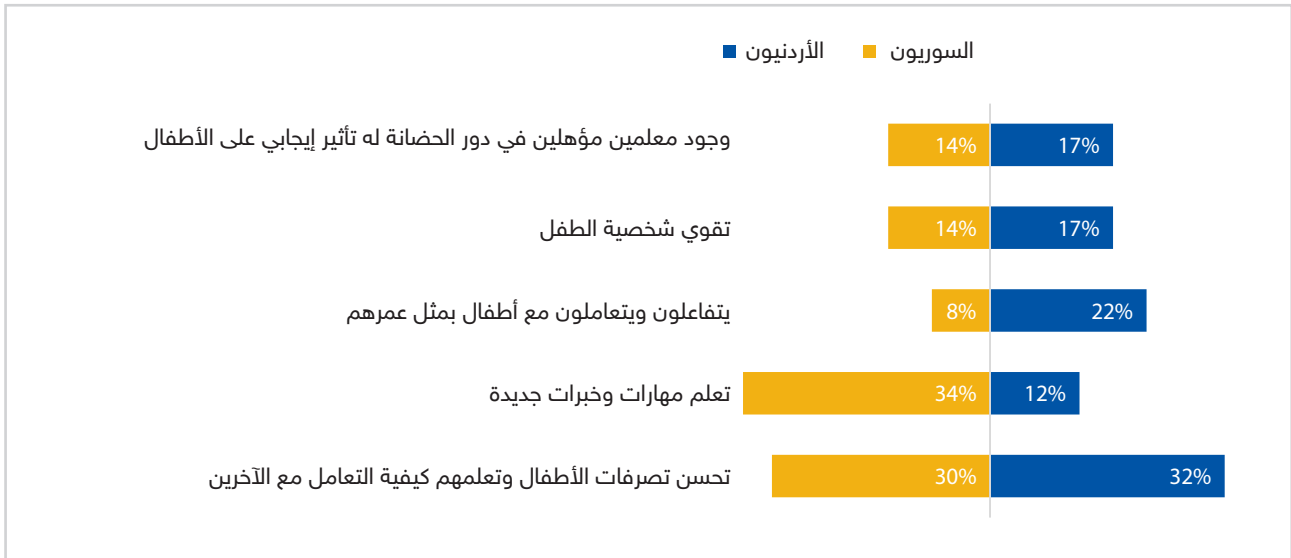


### الشكل 21 تأثير مسؤوليات رعاية الأطفال على العمال



قال 75 بالمئة من المستجيبين أنهم يستخدمون أو يخططون لاستخدام خدمات رعاية الأطفال في المستقبل. وصرّح 46 بالمئة منهم بأن لدور الحضانة تأثير إيجابي على شخصيات أطفالهم. وقد تم التعبير عن هذا الأثر على النحو التالي: حيث ذكر 31 بالمئة أن دور الحضانة تحسّن سلوك الأطفال وتعلّمهم كيفية التعامل مع الآخرين، وذكر 21 بالمئة أن الأطفال سيتمكنون من تعلم مهارات وخبرات جديدة، بينما قال 17 بالمئة أن الأطفال سيصبحون أكثر تفاعلاً على اعتبار أنهم يتعاملون مع أطفال آخرين من نفس الفئة العمرية، ووجد 16 في المئة أن ذلك سيجعل شخصيات أطفالهم أقوى، بالإضافة إلى 16 في المئة ممن يرون أنّ شخصيات أطفالهم ستتأثر بشكل إيجابي.

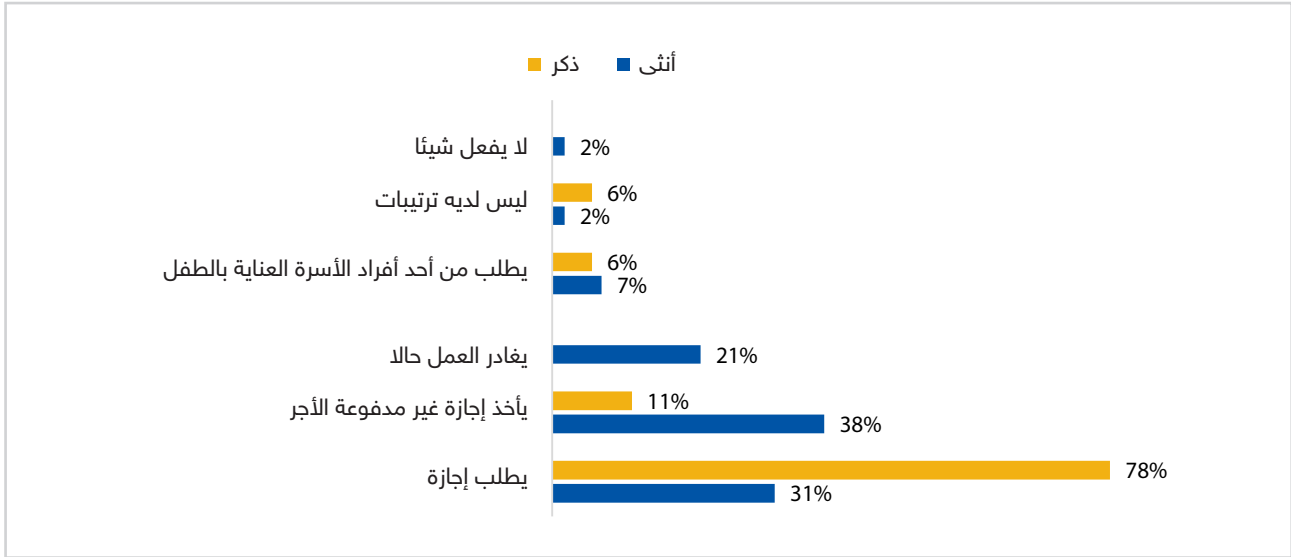
### الشكل 22 الأثر الإيجابي لدور الحضانة على شخصية الأطفال



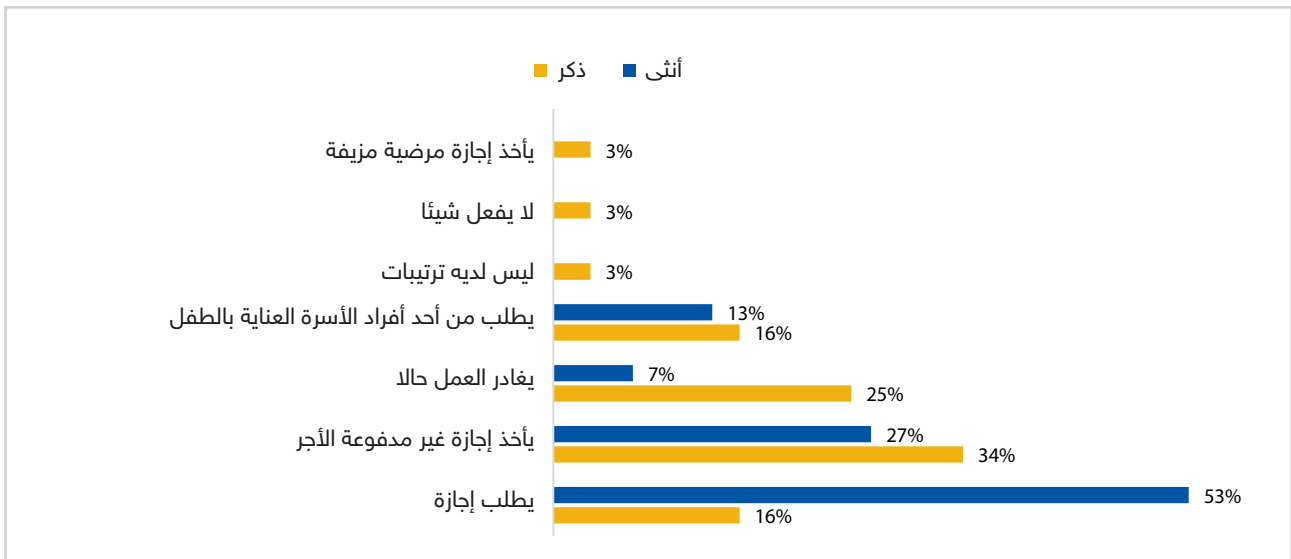
يستخدم العمال طرقاً مختلفة للتعامل مع حالات الطوارئ المتعلقة بالأطفال. وبهذا الشأن، أفاد 37 في المئة من المستجيبين أنهم يطلبون إجازات إذا كانت هناك مشكلة طارئة تتعلق بأطفالهم، وقال 32 بالمئة إنهم يأخذون إجازات من غير أجر، بينما ذكر 17 بالمئة إنهم يغادرون العمل على الفور، ويطلب 10 بالمئة من أحد أفراد الأسرة أو الأقارب للتعامل مع الأمر، وهناك 2 بالمئة ممن لم يضعوا ترتيبات معينة في حالة الطوارئ، بينما أفاد 2 بالمئة بعدم مغادرتهم للعمل، إضافة إلى 1 بالمئة ممن يأخذون إجازات مرضية مزورة. لم تكن هناك فروق جوهرية بين

إجابات الأردنيين والسوريين بهذا الخصوص. ولكن من ناحية أخرى كانت هناك اختلافات واضحة بين الجنسين، حيث صرّح معظم الذكور من الجنسيتين أنهم سيطلبون إجازة في حين أن الإناث صرحن بأنهن سيأخذن إجازات غير مدفوعة الأجر لرعاية أطفالهن.

#### ◀ الشكل 23 الترتيبات في حالة الطوارئ - للأردنيين



#### ◀ الشكل 24 الترتيبات في حالة الطوارئ - للسوريين



وبالنسبة للعاملات اللاتي لديهن أطفال في سن الرعاية، أفادت 58 بالمئة منهن أنهن أرضعن أطفالهن خلال العام الأول، وذكرت 20 بالمئة منهن أنهن واجهن بعض العقبات أثناء عملهن في المصانع. ويعود السبب الرئيسي في ذلك إلى أنهن يعملن لمدة 8 ساعات يومياً، إضافة إلى وقت التنقل والذي يتراوح من ساعة واحدة إلى 3 ساعات حسب المكان الذي يعشن فيه، دون ذكر شعورهن بالتعب من العمل طوال اليوم وعدم توفر الوقت لقضائه مع أطفالهن. كما ذكرت المشاركات أن أطفالهن رفضوا الاستمرار في الرضاعة الطبيعية وأنهم لا يقبلونها إلا في وقت النوم.

## ◀ النتائج النوعية الرئيسية

تم جمع البيانات النوعية كجزء من دراسة "النفاذ إلى خدمات ومرافق رعاية الأطفال لعمال الألبسة الأردنيين والسوريين في مدينة الحسن الصناعية في إربد"، وذلك من أجل تثليث البيانات والحصول على توصيات من مختلف الأطراف.

يعرض هذا القسم النتائج الرئيسية لعشرة مجموعات نقاش مركزة تم إجراؤها في أربعة مصانع مختلفة في مدينة الحسن الصناعية، بالإضافة إلى نتائج 7 مقابلات للمخبريين الرئيسيين التي تم إجراؤها مع ممثلين من الحكومة ونقابة العمال وأصحاب العمل.

تم إجراء مجموعات النقاش المركزة العشرة مع العاملات والعمال الذين يعملون في مدينة الحسن الصناعية. وقد تم اختيار العمال بناءً على المعايير التالية:

- ◀ الفئة العمرية 18-39 سنة
- ◀ لديهم أطفال أعمارهم أقل من 5 سنوات
- ◀ الاستعداد للمشاركة في مجموعة النقاش المركزة

تكونت مقابلات المخبريين الرئيسيين من أربع مقابلات مع الإدارة العليا والعامّة لأربعة مصانع للألبسة في مدينة الحسن الصناعية؛ ومقابلة مع ممثل نقابة العمال؛ وواحدة مع ممثلة مديرية عمل المرأة والنوع الاجتماعي في وزارة العمل بالإضافة إلى مقابلة مع رئيسة قسم الحضانات بوزارة التنمية الاجتماعية.

تركز البيانات النوعية على أربعة مواضيع رئيسية؛ الموضوع الأول هو مدى إدراك العمال لحقوقهم، وتحديدًا تلك المتعلقة بخدمات رعاية الأطفال؛ أما الموضوع الثاني فكان حول خيارات رعاية الأطفال، وما هو متاح وما يتم استخدامه؛ وناقش الموضوع الثالث صعوبات الوصول إلى خدمات رعاية الأطفال المرغوبة، أما المحور الرابع فقد ركز على التوصيات المتعلقة بمرافق رعاية الأطفال وحقوق العمال.

## الموضوع الأول: حقوق العمال:

ينص قانون العمل الأردني على عدة مواد تتعلق برعاية الأطفال. وفيما يلي البنود الرئيسية التي تم تقييمها في الدراسة:

◀ المادة 71 من قانون العمل رقم (8) لسنة 1996: "للمرأة العاملة بعد انتهاء إجازة الأمومة الحق في أن تأخذ خلال سنة من تاريخ الولادة فترة أو فترات مدفوعة الأجر بقصد إرضاع مولودها الجديد لا يزيد في مجموعها على الساعة في اليوم الواحد".

◀ المادة 72 من قانون العمل رقم (8) لسنة 1996 [المعدلة بالقانون رقم (14) لسنة 2019]: "يلتزم صاحب العمل الذي يستخدم عدداً من العمال في مكان واحد ولديهم من الأطفال ما لا يقل عن خمسة عشر طفلاً لا تزيد أعمارهم على خمس سنوات بتهيئة مكان مناسب ويكون في عهدة مربية مؤهلة أو أكثر لرعايتهم، كما ويجوز لأصحاب العمل الاشتراك في تهيئة هذا المكان في منطقة جغرافية واحدة".

◀ في حالة عدم قدرة أصحاب العمل على توفير حضانة في الموقع، والتي هم ملزمون بإنشائها، يتم تطبيق بدائل عن دور الحضانة المؤسسية. وفقاً لتعليمات بدائل الحضانات المؤسسية، فإنه يحق لصاحب العمل الاختيار بين التعاقد مع حضانة واحدة أو أكثر في مناطق جغرافية متعددة ليختار العمال من بينها، أو اختيار العمال التعاقد مع حضانة من اختيارهم ويساهم صاحب العمل في تغطية التكلفة المالية لذلك وفق 3 فئات على النحو التالي:

- ◀ مبلغ 30 دينار أردني شهرياً للعامل الذي يتقاضى أجر شهري يزيد عن 500 وحتى 1000 دينار أردني.
- ◀ مبلغ 40 دينار أردني شهرياً للعامل الذي يتقاضى أجر شهري يزيد عن 300 وحتى 500 دينار أردني.
- ◀ مبلغ 50 دينار أردني شهرياً للعامل الذي يتقاضى أجر شهري 300 دينار أو أقل.

يتوجب على أصحاب العمل شرح وتفسير العقود لعمالهم. وفقاً للمشاركين في مجموعات النقاش المركزة، فقد تم شرح مواد قانون العمل للعمال إما عن طريق إدارة الموارد البشرية، أو من خلال قراءة عقودهم، أو من قبل زملائهم في العمل. وتحدث غالبية العمال عن توقيع عقد قبل بدء العمل في المصانع. ولكن من ناحية أخرى، صرح عدد قليل من المشاركين عن عدم توقيع عقود على الرغم من بدء عملهم في المصنع منذ أكثر من أربعة أشهر. في حين قال بعض المشاركين إنهم على الرغم من توقيعهم على عقودهم، إلا أنهم لم يفهموها لأنها كانت مكتوبة باللغة الإنجليزية.

وفيما يتعلق بإجازات الأمومة والأبوة وساعات الرضاعة، فقد ذكر جميع المشاركين في مجموعات النقاش المركزة أن عملهم يوفر إجازة أمومة لمدة 70 يوماً و3 أيام من إجازة الأبوة. وأيضاً يحق لكل أم تعود من إجازة الأمومة وحتى يبلغ الطفل من العمر عاماً واحداً، أن تحصل على إجازة رضاعة طبيعية ليوم واحد في الأسبوع (غالباً يوم السبت)، ويعد تراكمياً بدلاً عن استحقاق الرضاعة الطبيعية لمدة ساعة يومياً. كل هذا يتوافق مع مواد قانون العمل الخاصة بساعات الأمومة والأبوة والرضاعة. ومع ذلك لا تستمر الرضاعة الطبيعية عادة بعد انتهاء إجازة الـ 70 يوماً بسبب ساعات العمل الطويلة والوقت الذي تقضيه الامهات بعيداً عن أطفالهن الرضع.

"كنت حزينة لأنني تمكنت من إرضاع طفلي أثناء إجازة الأمومة فقط. نظراً لطول فترة خروجي من المنزل، فقد اعتادت على الحليب الصناعي ولم تقبل الرضاعة الطبيعية عند عودتي إلى المنزل". - عاملة أردنية

بالإضافة إلى ذلك، يحق للموظفة الحصول على 25 دينار أردني لمدة 6 أشهر بعد الولادة كتعويض رعاية منزلية، والتي يتم توفيرها من قبل الضمان الاجتماعي.<sup>17</sup>

ومن ناحية أخرى، لم يذكر المشاركون شيئاً عن استحقاقهم للحضانة المؤسسية إذا كان مكان العمل يتضمن عمال لديهم خمسة عشر طفلاً على الأقل دون سن الخامسة، أو حقيقة أن الدعم المالي هو 50 دينار أردني لمن رواتبهم أقل من 300 دينار أردني، مما يوضح أنّ الدعم المالي لا يتم تقديمه حسب تشريعات العمل. ذكرت غالبية المشاركات أنهم يتلقون دعماً مالياً قدره 25 دينار أردني عن كل طفل لديهم عمره أقل من 5 سنوات، بينما ذكر المشاركون الذكور أنهم لا يحصلون على أي دعم، وقد أفاد العديد من العمال عن عدم رضاهم عن هذا النهج. حيث يعتقد العاملون والعاملات على حد سواء أن أصحاب العمل يجب أن يعاملوا كلا الجنسين على قدم المساواة. ويعتقد العمال الذكور أنه من غير العادل منح دعم رعاية الطفل البالغ 25 دينار أردني عن كل طفل للعاملات فقط.

وقد أشاروا إلى أنه ينبغي أن يتمتعوا بنفس الحقوق حيث أنهم هم أيضاً يتركون أطفالهم مع مقدمي رعاية بأجر سواء كانوا من العائلة أو الأصدقاء تماماً مثل العاملات (وخاصة أولئك الذين تذهب زوجاتهم إلى العمل).

"يجب منح زملائنا الذكور نفس المعاملة بالحصول على 25 دينار أردني عن كل طفل، لأنهم يقضون الكثير من الوقت في العمل ولا يستطيعون قضاء الوقت الكافي مع أطفالهم كما نفعل". - عاملة أردنية

لا يطبق أصحاب العمل والمصانع الذين تمت مقابلتهم متطلبات قانون العمل لرعاية الأطفال بشكل كامل. وبينما ذكر أصحاب العمل أن العمال لديهم حق الحصول على إجازة أبوة لمدة 3 أيام و70 يوماً كإجازة أمومة، وللعاملات أن يأخذن إما يوم عطلة أو ساعة واحدة في اليوم للرضاعة الطبيعية، إلا أنهم أكدوا أيضاً عدم توفيرهم في الوقت الحالي حضانات مؤسسية أو التزامهم بالدعم المالي البالغ 50 دينار أردني وفقاً لمتطلبات قانون العمل. ذكر اثنان من أصحاب العمل أنهما يقدمان دعم قدره 25 دينار أردني عن كل طفل للعاملات، بينما ذكر آخر أنه تعاقد مع أربع حضانات في أربع محافظات مختلفة، فيما لا يحقق المصنع الأخير المتطلبات اللازمة لتوفير خدمات رعاية الأطفال.

يعتبر أصحاب العمل أن قانون العمل المعدل والتعليمات المصاحبة له قد أضاف المزيد من الأعباء المالية على مصانعهم، حيث ذكر أحد أصحاب العمل أن توسيع نطاق نفقة الرعاية للأطفال لتغطية العمال الذكور يعتبر عبئاً مالياً إضافياً، وهو أمر معقد بسبب عمل زوجات بعض العمال الذكور في مصانع أخرى، مما يثير التساؤل عما إذا كان يجب دفع الدعم للأم أو للأب. وللتغلب على هذا الأمر، اختار أحد أصحاب العمل التعاقد مع أربع حضانات في مواقع مختلفة، ولكن عاملتين فقط قامتتا بوضع أطفالهن في هذه الحضانات.

"تعاقدنا مع أربع دور حضانة لكن العاملات لم يرسلن أطفالهن لأنهن اعتبرنهن بعيدة عن مكان سكنهن". - أحد مدراء المصانع

ذكر صاحب عمل آخر أنه يتبع سياسة محددة بخصوص خدمات رعاية الأطفال بناءً على اتفاقية المفاوضة الجماعية حيث يقدم المصنع للعاملات 25 ديناراً أردنياً شهرياً عن كل طفل دون سن الخامسة كنوع من الدعم.

يجب أن يعترف أصحاب العمل بتأثير تقديم خدمات رعاية الأطفال لعمالهم، وخاصة الإناث منهم. أكد كل من ممثلة مديرية عمل المرأة والنوع الاجتماعي في وزارة العمل ورئيسة قسم الحضانات في وزارة التنمية الاجتماعية على أن تطبيق التعليمات والسياسات التي توفر مرافق رعاية الأطفال تعود بالفائدة على كل من أصحاب العمل والعمال، حيث إن إنشاء حضانة مؤسسية آمنة ومجهزة بشكل جيد سيسهم في زيادة وتحسين مشاركة المرأة في القوة العاملة، مما سينعكس بشكل إيجابي على إنتاجيتهم.

**وفي هذا الصدد، صرحت ممثلة مديرية عمل المرأة والنوع الاجتماعي في وزارة العمل:**  
"في السنوات الماضية، كان بعض أصحاب العمل يحاولون الالتفاف على القانون من خلال إبقاء عدد العاملات أقل من عشرين عاملة لتجنب تطبيق المادة 72 الخاصة بتوفير الحضانة المؤسسية".

من جانبه قال ممثل النقابة العمالية أن النقابة لا تدعم توفير حضانات داخل مدينة الحسن الصناعية لأن ذلك غير مجدٍ على حد قوله. علاوة على ذلك، فقد يؤدي تطبيق مواد قانون العمل إلى تقليل عدد العاملات، حيث يرى أنّ أصحاب العمل سيفضلون عدم توظيف النساء لتجنب تطبيق المادة 72 من القانون.

وفي سياق معاكس، أكدّ اثنان من أصحاب العمل الذين تمت مقابلتهم على أنّ سياسات شركاتهم واضحة ضد أي تمييز عند اختيار العمال، سواء كانوا آباء وأمّهات أو عازبين. وعلاوة على ذلك، ذكر أحد أصحاب العمل أن الآباء والأمهات عادة ما يكونون أكثر جدية والتزاماً بالعمل، بسبب الالتزامات والمسؤوليات الأسرية (بناءً على استطلاع تم إجراؤه في مصنعه). وفي أحد المصانع ذكر صاحب العمل أنهم لا يسألون عن الحالة الإجتماعية في طلبات التوظيف لديهم.

"في طلبات العمل في مصنعنا، لا نستفسر عما إذا كان المتقدم للوظيفة متزوجاً أم أعزباً."  
- أحد المدراء

## الموضوع الثاني: الخيارات المتاحة لرعاية الأطفال

عبّر المشاركون عن صعوبة إيجاد بيئة آمنة وغير مكلفة يطمئنون بها على أولادهم من حيث تلقيهم الرعاية الملائمة. علاوةً على ذلك، أشار المشاركون إلى أن الدعم المادي الذي يتلقونه من أصحاب العمل، والذي يقدر بـ 25 ديناراً أردنياً، ليس كافياً لإيجاد مركز ملائم لرعاية أولادهم في المناطق القريبة منهم.

"من الصعب إيجاد بيئة مناسبة لرعاية أطفالنا". - عاملة أردنية

أظهرت المناقشات حول وجود حضانات مؤسسية لرعاية الأطفال اختلافاً في الرأي بين مشاركي مجموعة النقاش المركزة والمقابلات مع المخبرين الرئيسيين. اختلف مشاركو مجموعة النقاش المركزة في الرأي بين احتياجات ومدى عملية مثل هذه الحضانات بالنسبة لمن يعيشون في مناطق قريبة من مدينة الحسن الصناعية مقابل أولئك الذين تكون أماكن سكنهم في مناطق بعيدة عنها. يفضّل المستجيبون القاطنون في أماكن بعيدة أن يؤمن أصحاب العمل حضانات قريبة من مكان سكنهم، خصيصاً من قبل المشاركات النساء اللواتي يأتين للعمل من مناطق بعيدة كمخيم الزعتري وقرى اربد وعجلون، حيث يستغرق الوصول من مكان سكنهن إلى العمل ساعتين. كما عبّرت المشاركات النساء عن قلقهن حيال الحوادث المرورية وتعريض أطفالهن للبرد في فصل الشتاء.

"أغادر منزلي يومياً من المنطقة 8 في مخيم الزعتري في الساعة 5 صباحاً، لأتمكن من لحاق الحافلة للذهاب إلى المصنع. لا يمكنني اصطحاب طفلي معي حيث ينبغي عليّ المشي لمدة ساعة للوصول إلى البوابة الرئيسية لعدم وجود وسائل نقل داخل المخيم في هذا الوقت المبكر". - عاملة سورية

وفي سياق متصل، تحدثت إحدى النساء الأردنيات العاملات: "أتي إلى العمل من إحدى قرى عجلون يومياً، وبالتأكيد لا يمكنني اصطحاب طفلي معي باعتبار أنّ حالة الطريق تسوء في فصل الشتاء وتكثر الحوادث المرورية فيها".

أشارت المشاركات ممن يستغرقهن الوصول إلى مكان عملهن أقل من 30 دقيقة ولا يمشين لمسافات طويلة أو يستخدمن وسائل النقل العامة للوصول إلى نقطة التجمع (وهذا ينطبق على العديد من القاطنات في منطقة

الرمثا أو مدينة أربد) لعدم ممانعتهم إبقاء أولادهم في رعاية حضانة مؤهلة ومجهزة جيداً ضمن مكان العمل، مما يسهل الوصول إلى أطفالهم في حالات الطوارئ، وبنفس الوقت لن يبتعد الأولاد عن أمهاتهم نظراً لطول المدة التي تقضيها النساء في مكان العمل. كما يسمح هذا الخيار للأمهات بالاطمئنان على أطفالهن في فترات الاستراحة، وخصيصاً المرضعات منهن.

"تبعد نقطة التجمع بضعة أمتار عن منزلي لذلك بوسعي اصطحاب ولدي معي عند توفّر حضانة مجهزة في المصنع، مما يمكّنه من تعلّم أشياء جديدة، بدلاً من إضاعة وقته في المنزل مع من يعتني به حالياً" - **عاملة أردنية**

كما كان تلقي الدعم المالي خياراً مفضلاً حيث أعربت العديد من العاملات عن تفضيلهن له حتى يتسنى لهن النفاذ الى الخيار الأفضل لرعاية أطفالهن.

ومن ناحية أخرى، أظهرت نتائج المقابلات مع المخبريين الرئيسيين أن كلاً من أصحاب العمل والممثلين الحكوميين فضّلوا خيار توفير حضانة مركزية، بينما لم يؤيد ممثل اتحاد العمال هذا الخيار، بل أشار إلى أنّ استعمال أصحاب العمل للبدائل المذكورة في اتفاقية المفاوضة الجماعية أفضل من حيث تلبية حاجات العمال.

في حين ذكر اثنين من أصحاب العمل عدم تفضيلهم تقديم دعم مالي حيث برر أحدهما موقفه بالتخوف من استقالة العمال للحصول على وظيفة في مؤسسة تقدم هذا "المال الإضافي". علاوة على ذلك، يؤدي تقديم الدعم المالي إلى عدم التزام العمال بوظائفهم لأنهم قد يستخدمون هذا المال للتعويض عن إجازاتهم غير المدفوعة مما يزيد من معدل التغيب عن العمل. كما أشار إلى أنّ غالبية العمال لن يستخدموا هذا المال الإضافي لتوفير رعاية ملائمة لأطفالهم.

أشار أحد أصحاب العمل بأنه لا يفضل أي خيار على الآخر فيما يتعلّق بتقديم خدمات رعاية الأطفال للعمال، وأبلغ أنه يقدّم حالياً دعماً مالياً يبلغ 25 دينار أردني لكل طفل ويعمل بنفس الوقت على إنشاء مركز لرعاية الأطفال في مكان العمل. ذكر صاحب عمل آخر أنه لا يقدّم حالياً أية خدمات لرعاية الأطفال، ولكنه لا يفضل خياراً عن الآخر.

"بدأنا بالتجهيزات اللازمة لإنشاء حضانة مركزية في مدينة الحسنة الصناعية" - **أحد المدراء في المصانع**

"ليس لدينا تفضيلات معينة، نلتزم بالتوجيهات المتعلقة بقانون العمل" - **أحد المدراء في المصانع**

أظهرت المقابلات مع ممثلي المؤسسات الحكومية عدم تفضيلهم تقديم دعم مالي حيث أشارت ممثلة مديرية المرأة والنوع الاجتماعي إلى عدم دعم الوزارة لخيار تقديم الدعم المالي، وأضافت أنّ إقامة حضانة مركزية مجهزة جيداً يعد حلاً أمثلًا يضمن توفير بيئة ملائمة لأطفال العمال وهو أمر حاسم لدعم نمو وتطور الطفل في مراحله الأولى.

وتؤيد رئيسة قسم الحضانات في وزارة التنمية الاجتماعية مقترح إنشاء حضانة مركزية باعتباره الحل الأفضل. وكان رأيها بناءً على تجربتها الشخصية، حيث كانت تدفع 90 ديناراً أردنياً لحضانة خارج مكان عملها وكانت دائمة القلق

على طفلها آنذاك. في الوقت الحالي، يوفر مكان عملها حضانة مركزية توفر لها إمكانية اللطمئنان على طفلها، بالإضافة لرضاها عن المعاملة التي يتلقاها وعن جودة الخدمة المقدّمة.

وعلى عكس ذلك، ذكر ممثل اتحاد العمال أنّ اتفاقية المفاوضة الجماعية جاءت لتناسب احتياجات العمال، ويعد الدعم المالي المحدد بها (والذي يبلغ 25 دينار أردني) مبلغاً مناسباً.

كما أوضح أنّ الخيار الأفضل من وجهة نظر اتحاد العمال هو تقديم دعم مالي يبلغ 25 دينار أردني لكل طفل، فقد تلقى الاتحاد سابقاً شكاوى عديدة من العمال حيال جودة خدمات الحضانات السابقة في مدينة الحسن الصناعية، وعبر عن رضاه بالمبلغ المالي المقدّم للعمال والذي مكّنهم من توفير احتياجات أطفالهم الرئيسية واختيار حضانة مناسبة لهم.

"على من يرغب بزيادة المبلغ المقدّم من 25 إلى 50 دينار أردني أن يدفع مقابل ذلك إما من الحكومة أو من المنظمات الدولية، ولكن المبلغ المناسب دفعه من قبل أصحاب العمل هو 25 دينار أردني"- **ممثل اتحاد العمال**

"حسب طبيعة حياتنا في الأردن، يعيش الناس ضمن أسر كبيرة ومقرّبة من بعضها، ما يعني أنّ غالبية العمال لديهم فرد من عائلتهم أو قريب أو صديق يمكنه تقديم الرعاية لأطفالهم"- **اضاف ممثل اتحاد العمال**

يختلف مستوى الرضى بين العمال حيال الخدمات المقدّمة لرعاية الأطفال حالياً. ذكر المشاركون في مجموعات النقاش المركزة من الرجال أنهم يتركون أطفالهم بصحبة زوجاتهم في المنزل وعبروا عن رضاهم بذلك. ومن جهة أخرى، عبرت غالبية المشاركات عن عدم رضاهنّ عن الخدمات المقدّمة حالياً لرعاية أطفالهن، هذا ينطبق بشكل خاص على النساء اللواتي يتركن أطفالهن تحت رعاية الأخوة والأخوات من المراهقين دون سن 15 عاماً ولا يمكنهم تقديم الاهتمام الكافي للأطفال. ذكرت المشاركات أن أولادهن الأكبر سنّاً يقضون وقتهم باللعب ولا يعتنون بإخوتهم الصغار.

كما تحدثت بعض المشاركات عن اضطرارهن لترك أطفالهن مع أقربائهن المرضى أو كبار السن غير القادرين على الاهتمام بصحة وسلامة الأطفال بالشكل المناسب، لعدم توافر خيار آخر لديهن.

"وجدت بعضاً من أعراض المنزل محترقة عندما عدت إلى منزلي في مخيم الزعتري لأن طفلي الأصغر كان يلعب بالنار"- **عاملة سورية**

"عندما لاحظت أن طفلي البالغة من العمر سنتين والتي تبقى برعاية جدتها لا تمشي بشكل صحيح، عرضتها على الطبيب الذي اكتشف وجود قطعة زجاج في قدمها!"- **عاملة اردنية**



## الموضوع الثالث: التحديات

يعد تحديد الخيار الأمثل الذي يلبي احتياجات العمال ويضمن التطور الصحيح لأطفالهم معضلة حقيقية. وفي هذا السياق، تحدث المشاركون عن معاناتهم مع العديد من التحديات المتعلقة برعاية الأطفال، تضمّن بعضها القلق على صحة أطفالهم والخوف من العدوى من بعض الأمراض، وعدم القدرة على توفير نظام غذائي كافٍ، وعدم توفير بيئة نظيفة لدى أيّ خيار يتبعونه لرعاية الأطفال حالياً أو يخططون لاتباعه مستقبلاً، كما تحدثوا عن ضرورة توفير حضانات قريبة من مكان سكنهم ليتجنبوا استخدام وسائل النقل وإرسال أطفالهم إلى أماكن بعيدة عنهم.

علاوةً على ذلك، عبّر العمال عن المشكلة الرئيسية التي تواجههم، وهي زيادة العبء المادي عليهم بسبب التكاليف المرتفعة لمراكز رعاية الأطفال بالإضافة للنفقات الرئيسية لشراء الحليب والحفاضات. كما أضاف المشاركون أنّ هذه التكاليف تتضاعف في حال تأخرهم عن اصطحاب طفلهم من الحضانة بسبب ساعات العمل الطويلة.

"ليس بوسعي وضع طفلي في حضانة بشكل يومي، لأن ذلك يكلف 75 ديناراً أردنياً دون توفير وسيلة نقل، و100 دينار أردني في حال تضمّن وسيلة نقل -**عاملة اردنية**"

"كنت أدفع 25 دينار أردني شهرياً لأخت زوجي لتعتني بطفلي البالغ من العمر 3 سنوات، ولكن بعد أن تزوجت تحتم عليّ دفع 40 دينار أردني لإحدى جاراتي لتعتني بطفلي حتى الساعة 5 مساءً -**عاملة اردنية**"

عبّرت المشاركات السوريات عن قلقهن حيال ترك أطفالهن الصغار برعاية أشقائهن الأكبر سناً لما لذلك من تأثيرات نفسية على الأطفال الأكبر سناً، فهم يتحملون مسؤولية كبيرة ولا يعيشون طفولتهم كما ينبغي، وهذا ما يضع جميع أولادهم في خطر.

"تبدأ ابنتي البالغة من العمر 14 عاماً بالبكاء في كلّ مرة يتعيّن عليها الاعتناء بأختها المريضة ذات الثلاث سنوات، تطلب مني الاستقالة من عملي باستمرار، ولا يمكنني فعل ذلك فأنا المعيلة الوحيدة للعائلة -**عاملة سورية**"

يطالب المشاركون من أصحاب العمل التساهل مع العمال عندما تواجههم مشاكل أو حالات طارئة تتعلق بأطفالهم. وفي هذا السياق، ذكر العديد من مشاركي مجموعة النقاش المركزة عدم تعاون أو تفهم الإدارة حاجتهم للإجازات خصيصاً فيما يتعلّق باضطرار الأم للغياب غير المتوقع عن العمل. بالإضافة لذلك، تمنع الإدارة العمال من استعمال الهاتف لأكثر من مرة للاطمئنان على أطفالهم خلال ساعات العمل، مما يؤثر سلباً على إنتاجية المرأة وجودة العمل الذي تقدمه.

"عندما أخبرتني أختي في الساعة الواحدة ظهراً أنّ طفلي قد وقع وتأذى، طلبت إجازة لبقية اليوم وغادرت المصنع للذهاب إلى المشفى، لأتفاجأ لاحقاً عندما تلقيت راتبي بخضم أجره اليوم كاملاً -**عاملة اردنية**"

عبّرت المشاركات أيضاً عن التأثير العاطفي السلبي على صحتهن وإحساسهن بالأومومة الذي يسببه ترك أطفالهن معظم الوقت في الحضانة أو برعاية أحد أفراد العائلة، حيث يؤدي ذلك لتفضيل الأطفال لأقربائهم على أمهاتهم.

"بجانب كل ضغوط العمل والحياة التي أواجهها يومياً، أجهش بالبكاء لساعات عندما لا تعترف ابنتي البالغة من العمر 4 سنوات بأبني أمها، هي تفضّل البقاء بجوار خالتها وتظن أنها أمها الحقيقية"-**عاملة اردنية**

يؤثر عدم توقّر بيئة مناسبة وغير مكلفة لرعاية الأطفال على قرار العمال بالاستمرار بوظائفهم، حيث أشارت الغالبية العظمى من المشاركات الأردنيات والسوريات إلى رغبتهن بالاستقالة من عملهن في بعض الاوقات خصوصاً عند عدم قدرتهن على رعاية أطفالهن وتوفير الغذاء اللائم والتعليم الضروري لهم، مما يزيد من صعوبات الحياة والضغوط عليهن وينعكس ذلك سلباً على صحتهن الجسدية والنفسية وإنتاجيتهن. مع ذلك، ذكرت العديد من العاملات أنّ حاجتهن للمال تمنعهن من الاستقالة.

"أرغب في تقديم استقالتي بكل مرة تتصل بي السيدة التي تعتنني بطفلي البالغة من العمر 4 سنوات لتسأل عن كيفية التعامل مع نوبات الربو التي تصيب طفلي، أتمنى لو كان بإمكانني وضعها في حضنة قريبة من مكان عملي"-**عاملة اردنية**

وفي سياق متصل، يجد المشاركون أن العمل لساعات إضافية عديم القيمة ويتعارض مع الوقت الذي يقضونه مع أطفالهم. كما عبرت جميع العاملات الأردنيات والسوريات عن رغبتهن بالعودة إلى منازلهن مباشرة بعد العمل. بالإضافة إلى ذلك، يقتضي عمل الساعات الإضافية زيادة في المبلغ المالي المدفوع لمقدّم الرعاية مما يجعل العمل لوقت اضافي غير مجزي.

تحدث أيضاً المشاركون مقابلات المخبريين الرئيسيين عن العقبات التي تواجههم ومن ضمنها التكاليف. وذكر ممثل اتحاد العمال وجود تحديات ومخاوف مختلفة عبّر عنها العمال حيال إنشاء حضنة مركزية في مدينة الحسن الصناعية وفقاً لتجاربههم السابقة. كما أشار إلى التكلفة العالية لإنشاء حضانات مجهزة بشكل جيد وعالية الجودة، وبسبب ذلك قد يرفض أصحاب العمل التعاون مما يؤدي إلى العديد من الانتهاكات والمخالفات. بالإضافة لذلك، قد يواجه العمال وأصحاب العمل تحديات متعلّقة بمتطلبات وسائل النقل.

وفي سياق متصل، سلّطت ممثلة مديرية عمل المرأة الضوء على العقبات المتعلّقة بإنشاء حضنة مركزية مجهزة جيداً، كالتكاليف المرتفعة وضرورة تقديم خدمات عالية الجودة للأطفال، وتوفير وسائل النقل لكلّ من العاملين وأطفالهم.

ونوّهت رئيسة قسم الحضانات إلى المزيد من التحديات المتعلقة بهذا المسألة، مثل عدم توفر العدد الكافي من الاطفال اللازم لتحقيق متطلب توفير خدمات رعاية الأطفال، وعدم توقّر مكان ملائم لإنشاء حضنة ضمن مكان العمل أو ميزانية تسمح بذلك عند بعض أصحاب العمل.

من ناحية أخرى، يواجه أصحاب العمل أنواعاً أخرى من التحديات، فقد ذكر أحدهم أنّ إنشاء حضنة يتطلب الحصول على رخصة وموافقات قانونية ضرورية وتعيين مقدمي رعاية مختصين، بالإضافة إلى توفير المعدات اللازمة. على الرغم من ذلك، صرّح أصحاب العمل أنه بالإمكان تجاوز هذه العقبات.

"يحتاج توفير خدمات ملائمة الكثير من التحضير والعمل"-**أحد المدراء**

سلّط أحد أصحاب العمل الضوء على مشكلة أخرى، وهي المساحة المحدودة للمصنع. حيث صرّح بعضهم أنهم يفكرون بتوسيع مساحة مصانعهم ليتمكنوا من إنشاء حضانة مركزية ومركز رعاية صحية. علاوةً على ذلك، تحدثوا عن التحديات المتعلقة بالحصول على الموافقات المطلوبة وأنّ هذه العملية الطويلة تتطلّب تعاون العديد من الجهات للحصول على الترخيص.

**قال نائب المدير العام بهذا الخصوص:** "تستغرق عملية إنشاء حضانات الأطفال الكثير من الوقت، ونحتاج إلى تعاون أفضل بين الأطراف المختلفة في هذا المجال".

## الموضوع الرابع: التوصيات

هناك حاجة لزيادة الوعي حول حقوق العمال المتعلقة بالحصول على رعاية ملائمة لأطفالهم. عبّر العديد من مشاركي مجموعة النقاش المركزة عن حاجتهم لمعرفة حقوقهم بشكل أفضل وضرورة الفهم العميق لعقود العمل.

"نحتاج معرفة المزيد عن حقوقنا المتعلقة بخدمات رعاية الأطفال والإجازات وأيّ حقوق أخرى" - **عمال اردنيون وسوريون**

يرغب العاملون بحضور جلسات لزيادة الوعي حيال مجالات أخرى، خصيصاً فيما يتعلق بالطريقة الصحيحة لرعاية الأطفال والآثار والمخاطر المحتملة المرتبطة بذلك.

"أعلم أنّ إلزام أولادي الأكبر سنّاً برعاية أشقائهم الصغار هو أمر غير منصف بحقهم، ولكنه الخيار الوحيد المتاح بالنسبة لي" - **عاملة سورية**

كما أكّد العاملون على حاجتهم للدعم المالي بشكل دائم ليتمكنوا من تحمّل نفقات خيار رعاية الأطفال الملائم لهم.

"أدفع 15 ديناراً أردنياً لوالدة زوجي لقاء اعتنائها بابنتي ذات السنّتين، وأشتري مستلزمات لطفلي بالعملة المتبقية" - **عاملة اردنية**

أيّد ممثل اتحاد العمال هذه التوصيات، وحثّ أصحاب العمل على الاستمرار بتقديم الدعم المالي للعمال الذي يمكّنهم من توفير احتياجات أطفالهم الرئيسية واختيار طريقة مناسبة لهم لرعاية اطفالهم.

اقترح بعض أصحاب العمل إنشاء حضانة مؤسسية موحّدة لرعاية الأطفال تقدّم خدماتها للعاملين من مصانع متعددة، حيث يعتبر انشاؤها أقل تكلفة من إنشاء عدة حضانات. وكنتيجاً لذلك، ترتفع جودة وكفاءة الخدمات المقدّمة ويحصل جميع العاملين في القطاع على نفس الخدمات.

"يضمن وجود حضانات يمكننا التعاقد معها في مدينة الحسن الصناعة بالنسبة للنساء البقاء بالقرب من أطفالهن، وهذا ضروري بشكل خاص للنساء المرضعات" - **أحد المدراء**

ومن ناحية أخرى، توصي ممثلة مديرية عمل المرأة أصحاب العمل بالالتزام وتنفيذ التعليمات والقوانين المتعلقة بالحضانات المركزية وبدائلها وضرورة مراقبة هذه المراكز من أكثر من جهة لضمان المصداقية وتعزيز التعاون بين الأطراف. يتضمّن ذلك تقديم الدعم المالي لكلّ من العاملين الذكور والإناث حسب رواتبهم الأساسية، وتوفير وسائل نقل مناسبة للعاملين، خصيصاً للأمهات العاملات وأطفالهن. بالإضافة لذلك، توصي بضرورة نشر الوعي حول حقوق العمال بين جميع العاملين وبشكل خاص بين النساء.

يعتقد المشاركون أنه يتعيّن على أصحاب العمل التفكير باحتياجات العمال المختلفة عندما يتخذون القرار حول خدمات رعاية الاطفال المقدّمة.

"سيكون من الرائع لو كان بإمكانني إبقاء طفلي في حضانة مجهزة جيداً بالقرب مني خلال ساعات العمل، فأنا أسكن بالقرب من مكان عملي ولا أحتاج وسائل النقل العامة للوصول إلى العمل"-  
**عاملة اردنية**

عبّر المشاركون أيضاً عن رغبتهم بتوفير مركز صحي، فهو ضروري في حال احتاج الطفل لعناية طبية. ويعتقدون أنّ وجود حضانات عالية الكفاءة ومجهزة جيداً له تأثير إيجابي على نمو أطفالهم وتطورهم وتعليمهم، بالإضافة لتعزيز قدراتهم على اكتساب مهارات جديدة.

"أستخدم وسائل النقل العامة للوصول لمكان عملي من قرية تبعد 30 كيلومتراً عن مدينة إربد، لذلك لا يمكنني اصطحاب طفلي ذو العشرة أشهر معي، وأفضّل وضعه في حضانة مجهزة جيداً بالقرب من منزلي ويدفع تكاليفها صاحب العمل"-  
**عاملة اردنية**

قدّمت رئيسة قسم الحضانات العديد من التوصيات، ورُكّزت على أهمية التعاون بين المصانع والمنظمات العالمية لمساعدتهم في إنشاء حضانات مركزية عالية الكفاءة، ولزيادة الوعي بين العاملين الذكور والإناث حول حقوقهم.

من جهة أخرى، كان لأصحاب العمل رأي مختلف حيال التوصيات اللازمة، حيث وجدوا الضرورة في تعديل القانون لينص على تقديم المساعدات فقط للعاملات دون العاملين.

"لا نعتقد أنه من العدل تقديم المساعدة المالية للعاملين الذكور والإناث على حد سواء"-  
**أحد المدراء**

نصح أحد المديرين العمال باستخدام مؤسسات الرعاية المنشأة من قبل المصنع، وذلك بسبب الجهود الكبيرة المبذولة من قبلهم لتوفير بيئة ملائمة للأطفال وتعيينهم لأشخاص مختصين للاعتناء بهم.

## التوصيات الرئيسية

بناءً على نتائج الدراسة، يوصي الباحثون بالآتي لكلّ من السلطات الأردنية واتحاد العمال وأصحاب المعامل:

### توصيات خاصة بخدمات رعاية الأطفال، موجهة للسلطات الأردنية

- ◀ ضمان وجود آليات لتنفيذ القوانين والتعليمات لإلزام أصحاب العمل بتوفير خدمات رعاية الأطفال بشكل يُسهل الوصول إليها.
- ◀ النظر في تقديم الدعم المناسب في سبيل بناء دور حضانة في المناطق التي تفتقر لوجود مثل هذه الخدمات وذلك للمساعدة في زيادة الوصول لخدمات رعاية الأطفال.
- ◀ مراجعة وتبسيط متطلبات تسجيل وتشغيل دور الحضانة مع ضمان جودة الخدمات المقدمة في الوقت ذاته.

### توصيات خاصة بخدمات رعاية الأطفال، موجهة للنقابات العمالية

- ◀ المطالبة بتوفير خدمات رعاية للأطفال يمكن الوصول إليها ضمن مكان العمل ذاته.
- ◀ المطالبة بالالتزام بقانون العمل والتعليمات المرتبطة به وخاصة فيما يتعلق بتعليمات بدائل الحضانات المؤسسية.
- ◀ تعزيز الوعي لدى العمال حول حقوقهم المتعلقة بخدمات رعاية الأطفال والتي ينص عليها قانون العمل الأردني والتعليمات ذات العلاقة.

### توصيات خاصة بخدمات رعاية الأطفال، موجهة لأصحاب المصانع

- ◀ ضرورة الامتثال لقانون العمل والتعليمات ذات العلاقة بخصوص تقديم خدمات رعاية للأطفال ضمن مكان العمل وخصوصاً فيما يتعلق بالدعم المالي.
- ◀ التأكد من تمتع جميع العاملين والعاملات بالحقوق والامتيازات المنصوص عليها في قانون العمل والتعليمات ذات العلاقة بخدمات رعاية الأطفال.
- ◀ تعزيز برنامج الدعم الخاص برعاية الأطفال من خلال توفير وسائل النقل من وإلى الحضانة أو تقديم بدل نقدي عوضاً عنه، وذلك بهدف تغطية جزء من التكلفة.
- ◀ الأخذ بعين الاعتبار تمكين العمال من الاستفادة من أكثر من خيار للنفاذ الى خدمات رعاية الأطفال.
- ◀ دراسة امكانية انشاء حضانة مركزية ضمن منطقة الحسن الصناعية.
- ◀ التأكد من أن تكون الحضانات التي يقوم صاحب العمل بالتعاقد معها ضمن مواقع أو أماكن يسهل وصول العاملين إليها وذلك استجابة لاحتياجات قاعدة أوسع من العمال.

## < الملحقات

### < الملحق 1: استطلاع العمال

مرحباً. اسمي هو ----- أنا أعمل مع شركة الطرف الثالث للاستشارات والخدمات والتدريب في مشروع لإجراء دراسة تقييمية حول الوصول إلى خدمات ومرافق رعاية الأطفال للعاملين الأردنيين والسوريين في صناعة الألبسة في منطقة الحسن الصناعية / إربد حيث تؤمن منظمة العمل الدولية بأهمية توفير أماكن لرعاية الأطفال في مكان العمل في محاولة لدعم مشاركة المرأة في سوق العمل.. نهدف أيضاً إلى توفير نتائج وتوصيات موثوقة لاتخاذ القرارات القائمة على الأدلة.

استطلاع العمال	
اسم القائم بالمقابلة:	
تاريخ اليوم:	
الموقع:	
اسم المصنع:	
اسم الموظف (اختياري):	
المهنة (وظيفة العامل):	
الجنس	<input type="checkbox"/> أنثى <input type="checkbox"/> ذكر
الجنسية	<input type="checkbox"/> سوري <input type="checkbox"/> أردني
ما المدة التي عملت خلالها في هذا المصنع؟	
العمر	
الحالة الاجتماعية	<input type="checkbox"/> أعزب/عزباء <input type="checkbox"/> متزوج/ة <input type="checkbox"/> مطلق/ة <input type="checkbox"/> أرمل/ة <input type="checkbox"/> يفضل عدم التصريح
الرجاء الإشارة إلى أعلى مستوى تعليمي رسمي أكملته	<input type="checkbox"/> أمي <input type="checkbox"/> تعليم أساسي <input type="checkbox"/> تعليم ثانوي <input type="checkbox"/> تعليم مهني <input type="checkbox"/> دبلوم <input type="checkbox"/> بكالوريوس <input type="checkbox"/> دراسات عليا (ماجستير / دكتوراة) <input type="checkbox"/> يفضل عدم التصريح
هل أنت رب الأسرة؟	<input type="checkbox"/> نعم <input type="checkbox"/> لا

<ul style="list-style-type: none"> <li>◀ أم</li> <li>◀ أب</li> <li>◀ ابن/ابنة</li> <li>◀ زوج/زوجة</li> <li>◀ أخ/أخت</li> <li>◀ جد/جدة</li> <li>◀ أهل الزوج/الزوجة</li> <li>◀ غير ذلك، الرجاء التحديد:</li> </ul>	<p>إذا كان الجواب لا، ما صلة القرابة مع رب الأسرة؟</p>
	<p>ما عدد أفراد عائلتك؟ (عدد) (إن لم تكن عازباً)</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>◀ نعم</li> <li>◀ لا</li> </ul>	<p>هل لديك أطفال بشكل عام؟</p>
	<p>ما عدد الأطفال تحت سن الخامسة في عائلتك؟ (عدد) (إن لم تكن عازباً)</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>◀ من 0 إلى 2</li> <li>◀ من 3 إلى 4</li> <li>◀ 5 سنوات</li> </ul>	<p>الفئات العمرية</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>◀ نعم</li> <li>◀ لا (ينتهي الاستبيان هنا)</li> </ul>	<p>إذا لم يكن لديك أطفال، هل تخطط لإنجاب أطفال في المستقبل؟ (إذا كنت متزوجاً)</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>◀ نعم</li> <li>◀ لا (ينتهي الاستبيان هنا)</li> </ul>	<p>إذا لم يكن لديك أطفال، هل تخطط للزواج وإنجاب أطفال في المستقبل؟ (إذا كنت عازباً)</p>
	<p>كم يبلغ دخلك الشهري؟ (كفرد)</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>◀ نعم</li> <li>◀ لا</li> </ul>	<p>هل أنت صاحب الدخل الوحيد في عائلتك؟ إذا كان الجواب لا، كم شخصاً يعمل في عائلتك؟</p>
	<p>كم يبلغ الدخل الشهري لعائلتك متضمناً دخلك؟ (رقم)</p>
	<p>كم يوماً تعمل بالأسبوع؟</p>
	<p>كم ساعة تعمل باليوم؟</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>◀ نهارياً</li> <li>◀ ليلي</li> <li>◀ متبدل</li> <li>◀ دوّار</li> <li>◀ غير ذلك، الرجاء التحديد</li> </ul>	<p>في أيّ وردية يكون عملك عادة؟</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>◀ يوصلني أحد أفراد العائلة إلى مكان العمل</li> <li>◀ يوصلني أحد أفراد العائلة إلى نقطة التجمع</li> <li>◀ يوصلني شخص من معارفي (صديق، جار.. الخ) إلى مكان العمل</li> <li>◀ يوصلني شخص من معارفي (صديق، جار.. الخ) إلى نقطة التجمع</li> <li>◀ صاحب العمل يوفر وسيلة نقل من نقط التجمع</li> <li>◀ سيارة أجرة</li> <li>◀ حافلة/وسائل النقل العامة</li> <li>◀ سيراً على الأقدام</li> <li>◀ غير ذلك، الرجاء التحديد</li> </ul>	<p>ما وسيلة (وسائل) المواصلات التي تستخدمها للوصول إلى عملك؟</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>◀ نعم</li> <li>◀ لا. (لماذا؟ ينتهي الاستبيان هنا)</li> </ul>	<p>هل تستخدم / أو تخطط لاستخدام خدمة رعاية الطفل لأطفالك الحاليين أو المستقبليين؟</p>

<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ مركز رعاية الأطفال في مكان العمل (المصنع)</li> <li>▶ مركز رعاية أطفال مرخص (متعاقد معه من قبل المصنع خارج موقع مكان العمل)</li> <li>▶ مركز رعاية أطفال مرخص من اختيارك (مبيناً السبب) - هل يساهم صاحب العمل بالتكلفة؟</li> <li>▶ مركز رعاية نهارية منزلية خاص ومرخص</li> <li>▶ ترتيب رعاية مدفوع الأجر مع مقدم رعاية (في منزل، أو منزل صديق، أو جار، أو قريب)</li> <li>▶ ترتيب رعاية غير مدفوع الأجر مع مقدم رعاية (في منزل، أو منزل صديق، أو جار، أو قريب)</li> <li>▶ دعم مالي من العمل (كيف تستخدمه / تخطط لاستخدامه؟) هل يغطي التكلفة؟</li> </ul>	<p>أي من أنواع خدمات رعاية الأطفال التالية متاح لك الآن؟ (أكثر من إجابة)</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ مركز رعاية الأطفال في مكان العمل (المصنع)</li> <li>▶ مركز رعاية أطفال مرخص (متعاقد معه من قبل المصنع خارج موقع العمل)</li> <li>▶ مركز رعاية أطفال مرخص من اختيارك (مبيناً السبب) - هل يساهم صاحب العمل بالتكلفة؟</li> <li>▶ مركز رعاية نهارية منزلية خاص ومرخص</li> <li>▶ ترتيب رعاية مدفوع الأجر مع مقدم رعاية (في منزل، أو منزل صديق، أو جار، أو قريب)</li> <li>▶ ترتيب رعاية غير مدفوع الأجر مع مقدم رعاية (في منزل، أو منزل صديق، أو جار، أو قريب)</li> <li>▶ دعم مالي من العمل (كيف تستخدمه / تخطط لاستخدامه؟) هل يغطي التكلفة؟</li> </ul>	<p>أي من أنواع خدمات رعاية الأطفال التالية تستخدمه الآن؟ (يرجى الإجابة لكل طفل) (أكثر من إجابة)</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ راضٍ جداً</li> <li>▶ راضٍ نوعاً ما</li> <li>▶ غير راضٍ</li> <li>▶ غير راضٍ أبداً</li> </ul>	<p>بشكل عام، ما مدى رضاك عن تدابير رعاية الأطفال التي تستخدمها؟ (استناداً لجوابك أعلاه)</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ مركز رعاية الأطفال في مكان العمل (المصنع)</li> <li>▶ مركز رعاية أطفال مرخص (متعاقد معه من قبل المصنع خارج مكان العمل)</li> <li>▶ مركز رعاية أطفال مرخص من اختيارك</li> <li>▶ مركز رعاية نهارية منزلية خاص ومرخص</li> <li>▶ ترتيب رعاية مدفوع الأجر مع مقدم رعاية (في منزل، أو منزل صديق، أو جار، أو قريب)</li> <li>▶ ترتيب رعاية غير مدفوع الأجر مع مقدم رعاية (في منزل، أو منزل صديق، أو جار، أو قريب)</li> <li>▶ غيره، الرجاء التحديد</li> </ul>	<p>ما هو الاختيار المفضل لديك لرعاية الأطفال؟ (إذا كان الشخص أعزب أو عزباء يتم إجابة السؤال بناءً على التفضيل المستقبلي)</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ الموقع</li> <li>▶ المواصلات</li> <li>▶ جودة الخدمة</li> <li>▶ عدد ساعات الرعاية المقدمة (ساعات العمل) (بالمقارنة مع ساعات عمل المصنع)</li> <li>▶ التكلفة</li> <li>▶ مقدم الرعاية غير متاح دائماً</li> <li>▶ غير ذلك، الرجاء التحديد</li> </ul>	<p>ما التحديات التي تواجهها في الوصول لخدمة رعاية الأطفال المفضلة من قبلك؟ (يمكن تحديد أكثر من خيار)</p>



<p>◀ نعم (كيف تعتني بهم؟)                  ▶ لا</p>	<p>هل لديك أطفال ذوي الإعاقة؟</p>
<p>◀ نعم                  ▶ لا (في حال النفي يتم تخطي الأسئلة المتعلقة بخدمات رعاية الأطفال في المصنع)</p>	<p>هل يقدم المصنع الذي تعمل به أي نوع من خدمات رعاية الأطفال؟ (يجب عدم طرح السؤال إذا كانت الاحتمالات المتوفرة تتضمن حلولاً من قبل المصنع)</p>
<p>في حال كان الجواب نعم،</p>	<p>ما نوع الخدمات المقدمة؟</p>
<p>◀ دعم مالي إضافي                  ▶ مركز رعاية أطفال في المصنع نفسه                  ▶ غير ذلك، الرجاء التحديد</p>	<p>في حال كان الخيار دفعات شهرية، ما المبلغ الذي تتلقاه؟</p>
<p>لا يريد أصحاب العمل توفير المركز                  لا يوجد عدد كاف من الأهالي العاملين                  لا يوجد مكان ملائم في المصنع                  أفضل عدم وضع أطفال هناك                  لا أحتاج لذلك                  غير ذلك، الرجاء التحديد</p>	<p>في حال كان الخيار دفعات شهرية، هل تعلم لماذا لا يوجد مركز رعاية أطفال في المصنع؟</p>
<p>◀ مع أهلي / أهل زوجتي / فرد من العائلة (مدفوع / غير مدفوع)                  ▶ مع صديقي / جاري (مدفوع / غير مدفوع)                  ▶ في مركز رعاية أطفال (حضانة)                  ▶ في حضانة منزلية مرخصة                  ▶ في المنزل مع أشقائهم الأكبر سناً                  ▶ في المنزل مع أمهم / أبيهم                  ▶ غير ذلك، الرجاء التحديد</p>	<p>في حال كان الخيار دفعات شهرية، أين تترك أطفالك عندما تكون في العمل؟</p>
<p>◀ نعم                  ▶ لا</p>	<p>في حال كان الخيار دفعات شهرية، هل يكفي المبلغ لتغطية تكاليف خدمة رعاية الأطفال؟</p>
<p>◀ نعم                  ▶ لا</p>	<p>هل يحصل الأهالي الآخرون العاملون في نفس المصنع على نفس التعويض الذي تتلقاه عن الطفل الواحد؟</p>
<p>لا تشكل مصدرراً للتوتر على الإطلاق                  نوعاً ما                  شكلت عبئاً قليلاً لكن تمكنت من تدبير الأمر                  كانت عبئاً كبيراً</p>	<p>خلال الشهر الماضي، لأي مدى كانت رعاية الأطفال مصدرراً للتوتر؟</p>
<p>◀ التكلفة الرعاية                  ▶ عدم توفر خدمات رعاية أطفال خلال ساعات عملي                  ▶ عدم توفر خدمات رعاية أطفال لمن في عمر أطفالتي                  ▶ المواصلات (نقل الأطفال من وإلى الحضانة أو مكان رعايتهم خلال أوقات عملي)                  ▶ سوء جودة الخدمة                  ▶ غير ذلك، الرجاء التحديد</p>	<p>يرجى وصف الضغوطات التي تواجهها في رعاية الأطفال؟</p>

	ما المبلغ الذي تنفقه على رعاية الأطفال لكل طفل شهرياً؟ (إضافة لما يدفعه لك صاحب العمل)
	في حال وجود مركز رعاية أطفال في المصنع:
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ ممتاز، بيّن السبب</li> <li>▶ جيد، بيّن السبب</li> <li>▶ سيء، بيّن السبب</li> </ul>	- ما هي جودة مركز رعاية الأطفال المتوفر؟
	- ما عدد الأطفال الموجودين؟
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ سهل جداً</li> <li>▶ سهل نوعاً ما</li> <li>▶ صعب نوعاً ما</li> <li>▶ صعب جداً</li> </ul>	- ما مدى سهولة الوصول لمركز رعاية الأطفال؟
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ الأماكن متوفرة بسهولة</li> <li>▶ يوجد لائحة انتظار (كم من الوقت تنتظر للحصول على مكان؟)</li> </ul>	هل تتوفر الأماكن بسهولة أم يوجد لائحة انتظار؟
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ نعم</li> <li>▶ لا، لماذا؟</li> </ul>	هل يمكنك تفقّد طفلك خلال ساعات العمل؟
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ نعم</li> <li>▶ لا، لماذا؟</li> </ul>	سؤال للمستجيبات النساء: هل يتمتع الآباء بنفس إمكانية الوصول إلى مركز رعاية الأطفال كالأمهات؟
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ نعم، ماذا يقول؟</li> <li>▶ لا</li> </ul>	هل أنت على علم بقانون العمل الأردني فيما يخص خدمات رعاية الأطفال؟
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ نعم</li> <li>▶ لا</li> </ul>	هل تعتقد أنّ توفر خدمات رعاية الأطفال يؤثر على قرار الأشخاص بالعمل في المصنع؟
	من فضلك اشرح كيف؟
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ نعم</li> <li>▶ لا</li> </ul>	هل حصل أطفالك على الرضاعة الطبيعية خلال السنة الأولى من عمرهم؟ (سؤال للنساء)
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ نعم</li> <li>▶ لا</li> </ul>	هل سبب العمل أيّ عوائق بهذا الخصوص؟
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ الاستقالة من وظيفة سابقة</li> <li>▶ التفكير بترك العمل</li> <li>▶ أخذ إجازة بلا راتب</li> <li>▶ أخذ إجازات مرضية مزيفة</li> <li>▶ مغادرة العمل بدون إذن</li> <li>▶ غير ذلك، يرجى التوضيح</li> <li>▶ لا شيء مما ذكر</li> </ul>	هل سبق لك القيام بأي من الأفعال التالية بسبب رعاية الأطفال؟

<p>◀ نعم، كيف؟                  ▶ لا                  ▶ لا أعرف</p>	<p>هل تعتقد أن للحضانة تأثير إيجابي على شخصية الطفل؟</p>
	<p>ما المسافة بين عملك ومنزلك؟ (الوقت الإجمالي للتنقل بينهما)</p>
	<p>كم يبعد ترتيب رعاية الأطفال الرئيسي عن منزلك؟ (الوقت الإجمالي للتنقل بينهما)</p>
<p>◀ تقوم أنت أو شريكك / شريكك بإيصال الطفل                  ▶ يقوم شخص آخر بإيصال الطفل                  ▶ العمل يوفر المواصلات                  ▶ سيارة الأجرة                  ▶ حافلة/وسائل النقل العامة                  ▶ سيراً على الأقدام                  ▶ مقدم رعاية الطفل موجود منزل الطفل                  ▶ غير ذلك، الرجاء التحديد</p>	<p>ما وسيلة (وسائل) المواصلات التي تستخدمها لإيصال طفلك إلى مركز الاختيار الرئيسي لرعاية الطفل؟</p>
	<p>ما الإجراءات التي تتبعها في حالات الطوارئ (طفل مريض، توقف مقدم الرعاية عن الخدمة، العمل الإضافي...؟)</p>
<p>◀ المصنع / صاحب العمل</p>	<p>ما هي اقتراحاتك فيما يخص خدمات رعاية الأطفال لكل من:</p>
	<p>◀ السلطات الأردنية</p>
<p>◀ العمال أنفسهم</p>	

## ◀ الملحق 2: الأسئلة الإرشادية لمجموعة النقاش المركزة

محاوِر النقاش	اسئلة النقاش الاساسية	الاسئلة التابعة او الفرعية
1	المحور الاول: حقوق العاملين	<ul style="list-style-type: none"> <li>◀ هل هناك أي حقوق أو امتيازات يمنحها القانون للعاملين الذين لديهم أطفال؟ على وجه التحديد، فيما يتعلق بإمكانية الوصول إلى خدمات رعاية الأطفال</li> <li>◀ ما هي العوائق / المحددات الرئيسية لتقديم الرضاعة الطبيعية لأطفالك؟ (تلميح للميسر: إذا قام المشاركون بتضمين ساعات العمل / العمل أو أي إجابات متعلقة بالعمل، من فضلك أسأل كيف كان هذا عائقاً؟</li> </ul>
2	المحور الثاني: خيارات رعاية الأطفال	<ul style="list-style-type: none"> <li>◀ هل لديكم أي ترتيبات لرعاية الأطفال؟ (تلميح: يجب أن تستهدف الأسئلة جميع المشاركين الذين لديهم أطفال أو يفكرون في إنجاب أطفال في المستقبل)</li> <li>◀ ما مدى ارتياحك لهذه الترتيبات؟</li> <li>◀ أخبرنا عن عملية البحث / التجربة والعوامل المختلفة التي تحتاج إلى أخذها في الاعتبار قبل الوصول إلى القرار الذي لديك حالياً بشأن رعاية الأطفال؟</li> <li>◀ كيف تصفين عملية البحث؟ سهلة؟ صعبة؟ بشكل عام، ما الذي تبحث عنه عند التفكير في ترتيبات رعاية الأطفال الخاصة بك؟ (تلميح: يجب أن تستهدف الأسئلة جميع المشاركين الذين لديهم أطفال أو يفكرون في إنجاب أطفال في المستقبل)</li> <li>◀ هل تمكنت من تحقيق الأشياء التي ارتها؟ إذا لا؟ ما الذي جعلك تتخذ القرار الحالي في رعاية الأطفال؟</li> <li>◀ ما هو شعورك حيال خيار رعاية الطفل الحالي لديك؟ من فضلك اشرح لماذا تشعر بهذه الطريقة؟ (تلميح للميسر، يمكن أن تشمل الإجابات: احتياجات الطفل، والاهتمام، والغذاء (تناول طعامه)، والصحة، والسلامة، ومؤهلات مقدم الرعاية للتعامل مع المواقف المختلفة)</li> <li>◀ إذا كان لدى أي من المشاركين أطفال ذوي الإعاقة، أسأل ما هي الترتيبات التي اتخذتها لرعاية هذا الطفل؟ ما هي العقبات التي واجهتك وكيف تغلبت على هذه العقبات؟</li> </ul>

<p>         ▶ أيهما أفضل وجود مؤسسة خاصة لرعاية أبناء عمال المصنع داخل منطقة المصنع أو خارجها؟ لماذا؟          ▶ بالنسبة للحضانات: أي من التالية تفضلين ولماذا؟          ▶ مركز رعاية الاطفال في مكان العمل (المصنع)          ▶ مركز رعاية الاطفال خارج المصنع: - مركز رعاية الاطفال مرخص متعاقد معه من قبل المصنع خارج موقع العمل          او لدب الخيار لاختار المركز بنفسه          ▶ إذا كانت خارج المصنع، أين تعتقد يجب ان تكون هذه المؤسسة؟ (بالقرب من منزلك - عمك - نقطة التجمع، أخرى          ▶ هل تفضل خيارات أخرى يكون لديك القدرة على الوصول إليها؟ ما هي الخيارات الاخرة وما الأشياء التي ترغب في تغييرها لمساعدتك في اختيار ترتيبات رعاية الأطفال التي قد تشعر براحة أكبر معها؟          ▶ ما هي مزايا وتحديات كل خيار؟ كيف يؤثر ذلك / قد يؤثر على نمو طفلك؟          ▶ هل سبق لك أن تلقيت دعماً مالياً شهرياً لرعاية الأطفال؟ هل ساعدك هذا الدعم في توفير الرعاية لأطفالك؟          ▶ كيف تستخدم الدعم المالي من المصنع؟ هل يحصل جميع العمال الذين لديهم أطفال دون سن الخامسة على هذا الدعم المالي؟ لما لا؟       </p>	<p>         ▶ هل تعتقد أن نمو طفلك تدعمه ترتيبات رعاية الطفل الحالية الخاصة بك؟       </p>		
<p>         ▶ إذا كنت مالك مصنع، فماذا ستفعل لتسهيل رعاية الأطفال ودعم الأمهات العاملات؟       </p>	<p>         ▶ ما الذي تحتاجه خدمات رعاية الأطفال عالية الجودة:          ▶ من حيث المال/ التكاليف          ▶ ساعات العمل          ▶ المكونات التربوية          ▶ نظافة البنية التحتية       </p>		
<p>         ▶ في حالات الطوارئ، هل هناك تعاون من أصحاب العمل، ومراعاة احتياجات رعاية الطفل. على سبيل المثال، إذا كان طفلك مريضاً أو لم يكن مقدم الرعاية متاحاً لأي طارئ؟          ▶ هل تشعر بأن اطفالك بأمان في المكان الذي يتواجدون فيه أثناء ساعات العمل؟       </p>	<p>         ▶ إذا كان لديك أطفال بأعمار مختلفة، فكيف تتعامل مع ذلك؟          على سبيل المثال، إذا كان لديك طفل فوق 5 سنوات والآخر أقل من 5 سنوات       </p>	<p><b>المحور الثالث: التحديات</b></p>	<p><b>3</b></p>

	<p>◀ ما هي في رأيك القيود الرئيسية في الوصول إلى خدمة رعاية الأطفال التي تعتقد أنها الأفضل لدعم نمو طفلك؟ من حيث</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◀ القدرة على تحمل التكاليف</li> <li>◀ إمكانية الوصول الى المكان</li> <li>◀ الثقة والجودة</li> <li>◀ أخرى (شرح)</li> </ul>		
<p>◀ في حالة وجود مصنع / موقع عمل آخر يقدم خدمات الحضانة في موقع عمله، فهل تعتبر ذلك ميزة وتترك للعمل في الموقع الآخر؟</p> <p>◀ هل يؤثر نقص الحضانة (أو ترتيبات رعاية الأطفال المناسبة) على قرارك بالعمل لساعات إضافية في المصنع (لزيادة دخلك)؟</p> <p>◀ هل يؤثر نقص الحضانة (أو ترتيبات رعاية الأطفال المناسبة) على إنتاجيتك في المصنع؟ كيف؟</p>	<p>◀ هل سبق لك / أو أي شخص تعرفه ترك وظيفة أو فكرت في ترك وظيفتك الحالية بسبب رعاية الأطفال؟ (أخبرنا بالتفاصيل)</p>		
	<p>◀ ما هي توصياتك النهائية لأصحاب المصانع فيما يتعلق برعاية الأطفال؟ ما رأيك يجب أن يقوموا به؟</p> <p>◀ كيف يمكن لأصحاب العمل أن يكونوا أكثر دعماً؟</p>	<p><b>4</b></p> <p><b>المحور الرابع:</b></p> <p><b>التوصيات</b></p>	
	<p>◀ هل هناك أي شيء آخر تود مشاركته معنا؟</p>		

### ◀ ملحق 3: مقابلات المُخبرين الرئيسيين

**مرحبًا. اسمي هو** ----- أنا أعمل مع شركة الطرف الثالث للاستشارات والخدمات والتدريب في مشروع لإجراء دراسة تقييمية حول الوصول إلى خدمات ومرافق رعاية الأطفال للعاملين الأردنيين والسوريين في صناعة الألبسة في منطقة الحسن الصناعية / إربد حيث تؤمن منظمة العمل الدولية بأهمية توفير أماكن لرعاية الأطفال في مكان العمل في محاولة لدعم مشاركة المرأة في سوق العمل.. نهدف أيضًا إلى توفير نتائج وتوصيات موثوقة لاتخاذ القرارات القائمة على الأدلة.

#### **الهدف من المقابلة**

نحن مهتمون بسماع وجهات نظر مختلفة، وتعليقاتك قيّمة جدًا بالنسبة لنا. لا توجد إجابات صحيحة أو خاطئة لأن رأي الجميع مهم. ليست هناك حاجة للتحضير مسبقًا، ولا تتردد في إيقافنا في أي وقت للتوضيح أو إضافة المزيد من التعليقات. يمكنك إيقاف المقابلة في أي وقت أو رفض الإجابة على سؤال. سنقوم بتسجيل المقابلة كي لا تفوتنا أية تعليقات أو ملاحظات. ومع ذلك، لن يستمع أحد إلى التسجيل، باستثناء فريق البحث، وسيتم إتلاف التسجيل فيما بعد. الإجابات والمعلومات المقدمة إلى شركة الطرف الثالث، بما في ذلك التقرير، ستكون مجهولة المصدر وسرية.

#### **قبل المتابعة، يُرجى الإجابة**

◀ هل شاركتك تطوعية؟  نعم  لا

◀ هل تمنحنا الإذن بتسجيل هذه المقابلة لمراقبة الجودة وللتأكد من جمع جميع الإجابات، مع العلم أن التسجيل سيستخدم فقط من قبل فريق البحث، ولن يتم مشاركته مع أي شخص وسيتم إتلافه بعد ذلك  نعم  لا

◀ هل لديك أي أسئلة قبل أن نبدأ؟  نعم  لا

◀ إذا لزم الأمر، هل تعطينا الإذن بذكر اسمك في التقرير كمحاور؟  نعم  لا

الأسئلة تهدف إلى توجيه مناقشتنا. هذه المقابلة مجهولة المصدر وسرية، وستستغرق ما يقرب من 1 - 1.5 ساعة.

إرشادات للمحاور: لن تكون كل الأسئلة ذات صلة بمؤشر محدد. حاول تغطية جميع المعلومات بطرح الأسئلة؛ وكلما أمكن، اطلب الأمثلة والأدلة.

الجزء الاول: المعلومات الاساسية							
1.1 تاريخ المقابلة	1.2 المحافظة	1.3 المنطقة	1.4 الحي؟				
1.5 وقت البدء وقت الانتهاء	1.6 اسم الميسر	1.7 التسجيل	1.8 المؤسسة	<input type="checkbox"/> تم التسجيل <input type="checkbox"/> لم يتم التسجيل			
1.9 المسمى الوظيفي	1.10 الجنس	1.11 العمر- الفئة العمرية	1.12 الدور والمسؤوليات الرئيسية	<input type="checkbox"/> ذكر <input type="checkbox"/> انثى			

### مقابلات المخبرين الرئيسيين من ممثلي أصحاب العمل - توافر خدمات رعاية الأطفال:

1. ما هو عدد الآباء (الأردنيين والسوريين الذين لديهم أطفال) في مصنعك من بين العمال؟ كم عدد الذكور والانات؟ ما هي التركيبة السكانية حسب الجنسية؟
2. هل تقدمون خدمات رعاية الأطفال لهؤلاء العمال؟ يرجى توضيح سياسة المصنع الخاص بك (من يتلقى ماذا، القيود المفروضة على أنواع الخدمات المقدمة).
3. ما هي خدمات رعاية الأطفال المتوفرة في وضمن وصول المستفيدين المستهدفين في منطقة الحسن الصناعية؟ إن أمكن، العدد والخدمات المقدمة وإمكانية الوصول والتوزيع الجغرافي لمرافق رعاية الأطفال والقدرة على تحمل التكاليف وتوافر وسائل نقل موثوق بها ومواءمة ساعات العمل مع ساعات رعاية الأطفال؟
4. هل سيقدم مصنعك هذه الخدمة إذا لم يذكرها قانون العمل؟
5. ما هي الخدمات التي يقدمها مصنعك للعمال؟
6. كم شخص يستخدم هذه الخدمات؟ هل هي كافية؟ هل سبق لك تلقي طلبات من العمال أو لجنة العمال بخصوص رعاية الأطفال؟
7. متى تم تقديم هذه الخدمة لأول مرة في المصنع؟
8. هل تعتقد أن توفر خدمات رعاية الأطفال تؤثر على قرار الاشخاص بالعمل في المصنع؟ من فضلك اشرح كيف؟
9. هل تعتقد أن قرار المصنع باختيار العمال قد يتأثر بحقيقة ان المتقدم لعمل اب او ام للأطفال؟ من فضلك اشرح كيف؟
10. ما هي التحديات التي تواجه المصنع من حيث تقديم خدمات رعاية الأطفال؟
11. ما هي خطة المصنع الخاصة بك من حيث خدمات رعاية الأطفال؟
12. ما هو الخيار المفضل لتقديم خدمات رعاية الأطفال من وجهة نظرك؟ لماذا؟
13. هل تعتقد أن تقديم خدمات رعاية الأطفال لموظفين الذين لديهم اطفال تمثل تحديًا لمصنعك؟
14. ما هي توصياتك للعمال أنفسهم؟ وما هي توصياتك لقانون العمل؟



### مقابلات المخبرين الرئيسيين من ممثلي اتحاد العمال - توافر خدمات رعاية الأطفال:

- ما رأيك في المادة 72 التي تتناول أنظمة رعاية الطفل في الأردن؟ كيف ترتبط بتوفير فرص عمل متكافئة للمرأة؟ لماذا تعتقد أنه من المهم تطبيق قانون رعاية الأطفال في قطاع الألبسة؟ كيف يكون تطبيق القانون مفيدًا لكل من أصحاب المصانع والعاملين (رجال ونساء مع أطفال)؟
- كيف تجد التعديل الذي طرأ على هذه المادة؟ ما رأيك في هذا التعديل وكيف يتم مواءمته مع احتياجات الرجال والنساء ذوي الأطفال؟ مادة 72: على صاحب العمل الذي يستخدم ما لا يقل عن عشرين عاملة متزوجة تهئية مكان مناسب يكون في عهدة مربية مؤهلة لرعاية اطفال العاملات الذين تقل اعمارهم عن أربع سنوات، على ان لا يقل عددهم عن عشرة اطفال). ما هو تأثير تخفيض بدل رعاية الطفل من 50 إلى 25 لكل طفل على العاملات اللواتي لديهن أطفال؟ ما هو تأثير تخفيض بدل رعاية الطفل من 50 إلى 25 لكل طفل على العمال الذكور غير المتزوجين (منفصلين او ارامل) اللذين لديهم الأطفال؟
- ما هو دور نقابة العمال في تغيير طرائق رعاية الطفل؟
- ما هي الأساليب المختلفة التي تستخدمها مصانع الألبسة في تقديم خدمات رعاية الأطفال؟ كم عدد مراكز رعاية الأطفال الموجودة في مدينة الحسن الصناعية؟ هل يمكنك وصف ظروفها فيما يتعلق بإمكانية وصول مقدمي الرعاية الأردنيين والسوريين إليها، وقدرتهم على تحمل تكاليفها وجودة الخدمات المقدمة؟
- ما هي التحديات التي يواجهها مقدمو الرعاية في بحثهم عن خدمات رعاية الأطفال المناسبة؟ هل تلقيت أي شكاوى بهذا الخصوص؟ ما هي الشكاوى الرئيسية التي تم تلقيها؟ ما هي الخطوات التي اتخذتها النقابة لحل هذه الشكاوى؟ كيف تصف العملية؟
- ما أسباب عدم تطبيق المصانع لقانون رعاية الأطفال؟ ماذا فعلت النقابة لتشجيع المصانع على تطبيق القانون؟
- برأيك ما هو الدعم الذي تحتاجه النقابة لتطبيق قانون رعاية الطفل في منطقة الحسن الصناعية على وجه التحديد في قطاع الألبسة؟
- ما هي توصياتك للتأكد من أن المصانع تطبق قانون رعاية الأطفال وتوفر مرافق رعاية أطفال مناسبة؟

### مقابلات المخبرين الرئيسيين من ممثلي مديرية عمل المرأة في وزارة العمل - توافر خدمات رعاية الأطفال:

1. ما رأيك في المادة 72 التي تتناول أنظمة رعاية الطفل في الأردن؟ كيف ترتبط بتوفير فرص عمل متكافئة للمرأة؟ لماذا تعتقد أنه من المهم تطبيق قانون رعاية الأطفال في قطاع الألبسة؟ كيف يكون تطبيق القانون مفيدًا لكل من أصحاب المصانع والعاملين (رجال ونساء مع أطفال)؟

2. كيف تجد التعديل الذي طرأ على هذه المادة؟ ما رأيك في هذا التعديل وكيف يتم مواءمته مع احتياجات الرجال والنساء ذوي الأطفال؟ مادة 72: على صاحب العمل الذي يستخدم ما لا يقل عن عشرين عاملة متزوجة تهئية مكان مناسب يكون في عهدة مربية مؤهلة لرعاية اطفال العاملات الذين تقل اعمارهم عن أربع سنوات، على ان لا يقل عددهم عن عشرة اطفال). ما هو تأثير تخفيض بدل رعاية الطفل من 50 إلى 25 لكل طفل على العاملات اللواتي لديهن أطفال؟ ما هو تأثير تخفيض بدل رعاية الطفل من 50 إلى 25 لكل طفل على العمال الذكور غير المتزوجين (منفصلين او ارامل) اللذين لديهم الأطفال؟

3. ما هو دور مديرية المرأة في تفعيل قانون رعاية الطفل في قطاع الألبسة؟ ما هي الخطوات الرئيسية التي تم اتخاذها للتأكد من تطبيق المصانع للقانون؟ ما هو تأثير تخفيض بدل رعاية الطفل من 50 إلى 25 لكل طفل على العاملات اللواتي لديهن أطفال؟ ما هو تأثير تخفيض بدل رعاية الطفل من 50 إلى 25 لكل طفل على العمال الذكور غير المتزوجين (منفصلين او ارامل) اللذين لديهم الأطفال؟

4. أظهرت الدراسة التي قام بها برنامج عمل أفضل- الاردن للصناعة والامتثال للقوانين في عام 2021 ان 29% من المصانع كانت غير ممثلة لتوفير مرافق رعاية أطفال مناسبة لأطفال العمال. هل أنت على علم بهذه النتيجة؟ هل توجد أنظمة ضد المصانع التي لا تطبق قانون رعاية الأطفال؟ ما هي؟ هل استخدمت ضد المصانع المخالفة؟

5. برأيك، ما هو الدعم الذي تحتاجه المديرية لتطبيق قانون رعاية الطفل في منطقة الحسن الصناعية على وجه التحديد في قطاع الألبسة؟ ما هي الأساليب الأخرى التي تعتقد أنه يجب تضمينها في قانون رعاية الأطفال؟

6. ما هي توصياتك للتأكد من أن المصانع تطبق قانون رعاية الأطفال وتوفر مرافق رعاية أطفال مناسبة؟



'This publication was produced with the financial support of the European Union. Its contents are the sole responsibility of Better Work Jordan and do not necessarily reflect the views of the European Union';

