

◀ موجز قطري - الأردن

تموز 2023

الرعاية في العمل في الأردن

الاستثمار في الإجازة والخدمات المتصلة بالرعاية من أجل عالم عمل أكثر مساواة بين الجنسين

الخلفية والمحتوى

يستعرض تقرير منظمة العمل الدولية المعنون "الرعاية في العمل: الاستثمار في الإجازة والخدمات المتصلة بالرعاية من أجل بناء عالم عمل أكثر مساواة بين الجنسين" (منظمة العمل الدولية، 2022) نظرةً شاملةً إلى القوانين والممارسات الوطنية المتعلقة بسياسات الرعاية، أي حماية الأمومة والأبوة والإجازة الوالدية وغيرها من سياسات الإجازات المتعلقة بالرعاية ناهيك عن خدمات رعاية الأطفال وخدمات الرعاية طويلة الأمد. يعرض التقرير نتائج دراسة مسحية قانونية أجرتها منظمة العمل الدولية وشملت 185 دولة، وتستعرض التقدم المحرز في جميع أنحاء العالم على مدار العقد الماضي مع تقييم الثغرات القانونية المستمرة والكبيرة التي تترجم نقصاً في الحماية والدعم لملايين العمال ذوي المسؤوليات الأسرية في جميع أنحاء العالم.

وبناءً على تقرير منظمة العمل الدولية لعام 2022 ونتائج محاكي الاستثمار في سياسات الرعاية التابع لها (منظمة العمل الدولية، 2023)، يستعرض هذا الموجز القطري: تقييمًا لحالة التشريعات المتعلقة بسياسات الرعاية في الأردن والتقدم الحاصل في هذا الشأن، ويعرض حالة الاستثمار في حزمة تحويلية من سياسات الرعاية في الأردن.

إجازة الأمومة هي حق عمالي من حقوق الإنسان والعمل، ومع ذلك فهي ما تزال غير مستوفاة

تنص اتفاقية منظمة العمل الدولية لحماية الأمومة (رقم 183) والتوصية التابعة لها (رقم 191) على فترة إجازة أمومة لا تقل عن 14 أسبوعًا وتوصي بزيادتها إلى 18 أسبوعًا على الأقل لضمان أن تنال الأم قسطًا وافراً من الراحة وفترة كافيةً للتعافي. وبحلول يونيو 2023، أصبح المغرب¹ البلد الوحيد في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا الذي صادق على الاتفاقية رقم 183، وذلك من بين 43 دولة أخرى مسجلة لدى منظمة العمل الدولية. هذا وإن متوسط مدة إجازة الأمومة يبلغ 17 أسبوعًا في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا. ومنذ العام 2011، استوفت ثلاثة بلدان (جمهورية إيران الإسلامية والعراق والكويت) معيار منظمة العمل الدولية البالغ 14

¹ وفقًا لتجميع منظمة العمل الدولية والبيانات المتاحة، تشمل دول منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا في هذا الموجز ما يلي: الجزائر والبحرين ومصر وإيران (جمهورية - الإسلامية) والعراق والأردن والكويت ولبنان وليبيا والمغرب وعمان وفلسطين المحتلة وقطر والمملكة العربية السعودية والجمهورية العربية السورية وتونس والإمارات العربية المتحدة واليمن.

أسبوعاً أو تجاوزته.² في الوقت الحالي، مدة إجازة الأمومة البالغة 14 أسبوعاً كحد أدنى غير مستوفاة في 12 بلداً، في حين أن ثلاثة بلدان (جمهورية إيران الإسلامية والكويت والجمهورية العربية السورية) تستوفي التوصية رقم 191 التي تنص على 18 أسبوعاً أو أكثر. يمنح قانون العمل في الأردن المرأة الحق في إجازة أمومة مدتها عشرة أسابيع، على ألا تقل عن ستة أسابيع بعد الولادة.³

تتطلب معايير منظمة العمل الدولية ألا يقل حجم الإعانات النقدية عن ثلثي (67 %) الدخل السابق للمرأة وتوصي بزيادتها إلى 100 %، عندما يكون ذلك ممكناً. هذا وفي منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، تمنح 16 دولة (من ضمنها الجزائر ومصر ولبنان وقطر واليمن) إجازة أمومة مدفوعة بالكامل، وتمنح دولتان (جمهورية إيران الإسلامية وتونس) إعانات نقدية في إجازة الأمومة تتراوح بين الثلثين و 99 %، أما الدولة الوحيدة التي تقدم إعانات نقدية في فترة إجازة الأمومة تقل عن ثلثي الدخل السابق للمرأة هي الكويت، وذلك لأن الإعانات لا تغطي كامل فترة إجازة الأمومة. ويعتبر الأردن من بين 16 دولة توفر إعانات نقدية في فترة إجازة الأمومة تعادل الدخل السابق للمرأة بنسبة 100 %.

تتطلب معايير منظمة العمل الدولية عدم تحميل أصحاب العمل المسؤولية الفردية عن التكلفة المباشرة المترتبة عن إجازة الأمومة، ويجب توفير هذه الإعانات النقدية من خلال التأمين الاجتماعي الإلزامي أو الأموال العامة أو المساعدة الاجتماعية غير القائمة على الاشتراكات للنساء غير المؤهلات للحصول على مزايا التأمين الاجتماعي. وفي الحديث عن منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، فإن صاحب العمل يتحمل المسؤولية الفردية عن الإعانات النقدية في 12 دولة، وتُدفع هذه الإعانات من خلال التأمين الاجتماعي في ستة دول من ضمنها الأردن (الجزائر ومصر وجمهورية إيران الإسلامية والأردن والمغرب وتونس)، وتُدفع من خلال البرامج المختلطة في ليبيا. ومنذ العام 2011، تخلّت مصر عن البرنامج المختلط باعتماد الضمان الاجتماعي، وليبيا عن برنامج مسؤولية صاحب العمل باعتماد البرنامج المختلط. بفضل الأحكام القانونية هذه، يتماشى ما مجموعه 4 دول (الجزائر وجمهورية إيران الإسلامية وليبيا والمغرب) من أصل 19 دولة في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا مع المتطلبات الثلاثة الرئيسية لاتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 183. وسيراً على الوتيرة الحالية للإصلاحات القانونية، سينقضي 70 عاماً على الأقل بالنسبة للدول المتبقية في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا قبل سد الفجوات الحالية والامتثال لمعايير منظمة العمل الدولية المتصلة بإجازة الأمومة، وتوجد في هذه المنطقة قرابة 80 مليون أم محتملة. أما بالنسبة للأردن، فهو لا يتماشى حالياً مع الاتفاقية رقم 183⁴ نظراً لأن مدة إجازة الأمومة فيه تقل عن 14 أسبوعاً.

ينبغي ضمان الحق الأساسي لجميع النساء في إجازة أمومة مدفوعة الأجر تضمن الاستمرار في الوظيفة، ولا سيما الأمهات من الفئات المستضعفة وفي الاقتصاد غير المنظم. كما أن حماية العمل وعدم التمييز أمران أساسيان لجعل الحق في إجازة الأمومة حقيقة واقعة. وفي الحديث عن الأردن، فإنه لا يؤمن التغطية للإعانات النقدية المستحقة عن إجازة الأمومة للنساء العاملات لحسابهن الخاص، وإجازة الأمومة غير متوفرة للوالدين بالتبني، إلا أن القانون الأردني يضمن حماية النساء طوال فترة الحمل والإجازة من الفصل من العمل. ومع ذلك، لا تضمن التشريعات حق الأم في العودة إلى نفس الوظيفة بعد إجازة الأمومة، ولا تحظر اختبارات الحمل في العمل.

² فترة إجازة الأمومة في القطاع الخاص عشرة أسابيع، وفي القطاع العام أربعة عشر أسبوعاً.

³ منظمة العمل الدولية 2022. تقييم تأمين الأمومة في الأردن. متاح على: https://www.ilo.org/beirut/publications/WCMS_776223/lang-en/index.htm

⁴ المتطلبات الرئيسية لتشريعات إجازة الأمومة المنصوص عليها في اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 183 هي: (1) ينبغي ألا تقل فترة الإجازة عن أربعة عشر أسبوعاً؛ (2) ينبغي ألا تقل الإعانات النقدية عن ثلثي الدخل السابق؛ (3) يفضل تقديم الإعانات النقدية المستحقة لإجازة الأمومة من خلال التأمين الاجتماعي الإلزامي أو الأموال العامة.

تعتبر إجازة الأبوة أساسية لتمكين الرجل من الحصول على الحقوق والمسؤوليات الناشئة عن الرعاية

لدى الآباء الحق في الحصول على إجازة أبوة في 7 من أصل 16 دولة في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا بما في ذلك الجزائر والمغرب وتونس، حيث يبلغ متوسط مدة إجازة الأبوة في الدول التي تمنح إجازة أبوة قرابة سبعة أيام. ومنذ العام 2011، قامت أربع دول في المنطقة (البحرين وجمهورية إيران الإسلامية والأردن والمملكة العربية السعودية) إما باستحداث إجازة الأبوة أو رفع الفترة المخصصة لها. تم تعديل قانون العمل الأردني في عام 2019، حيث تم استحداث إجازة أبوة مدتها ثلاثة أيام للعاملين في القطاع الخاص.

يدعو قرار منظمة العمل الدولية بشأن المناقشة المتكررة الثانية حول الحماية الاجتماعية (الضمان الاجتماعي)⁵ الدول الأعضاء إلى تعزيز أمن الدخل في أثناء إجازة الأمومة وإجازة الوالدين كجزء من أنظمة الضمان الاجتماعي المستجيب لاحتياجات الجنسين. تكون إجازة الأبوة مدفوعة بالكامل في الدول السبع كافة حسب أحكام إجازة الأبوة في المنطقة، ويتحمل أصحاب العمل التكلفة الكاملة لإجازة الأبوة في خمس دول منها، في حين أن هذه التكلفة ممولة من الضمان الاجتماعي في المغرب وتونس فقط. وفي الأردن، تُسدد الإعانات النقدية لإجازة الأبوة كاملة دونما انتقاص من الدخل السابق، بتمويل من صاحب العمل.

ينبغي أن يحظى جميع الآباء، من دون تمييز، بالحق في إجازة الأبوة. علاوةً على ذلك، يمكن أن يسهم كلّ من حماية الاستخدام وعدم التمييز المرتبط بإجازة الأبوة في تحسين معدلات الحصول على إجازة الأبوة. في الأردن، إجازة الأبوة للآباء بالتبني والعاملين لحسابهم الخاص غير متوفرة. وفيما يتعلق بحماية الاستخدام، لا تنص تشريعات الأردن صراحةً على حماية الآباء الذين يأخذون إجازة الأبوة من الفصل من العمل، ولا يتحمل أصحاب العمل عبء إثبات أن أسباب الفصل لا علاقة لها بإجازة الأبوة. أخيرًا، لا يتمتع الآباء بالحق في العودة إلى نفس الوظيفة بعد أخذ إجازة الأبوة.

يمكن أن تساعد الإجازة الوالدية وغيرها من إجازات الرعاية الخاصة الأخرى أيضًا في تحقيق التوازن بين مسؤوليات العمل والأسرة للأمهات والآباء مدى الحياة

تدعو معايير منظمة العمل الدولية إلى منح فترة إجازة والدية – تحددتها القوانين الوطنية – لأي من الوالدين بعد إجازة الأمومة دونما حاجة إلى التخلي عن الاستخدام وفي ظلّ حماية حقوق الاستخدام ذات الصلة. تُمنح الإجازة الوالدية القانونية في ست دول في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا وهي البحرين ومصر والأردن والمغرب والجمهورية العربية السورية والإمارات العربية المتحدة. ويبلغ متوسط مدة الإجازة الوالدية في هذه الدول 77 أسبوعًا تقريبًا (مدفوعة الأجر وغير مدفوعة الأجر). وعلى مدى السنوات العشر الماضية، زادت دولتان – البحرين والإمارات العربية المتحدة – مدة الإجازة الوالدية أو استحدثتها. يمنح الأردن النساء العاملات في مؤسسة تضم عشرة موظفين أو أكثر الحق بأخذ إجازة والدية غير مدفوعة الأجر مدتها عام واحد.

عند المقارنة بين إجازة الأبوة (ثلاثة أيام) وإجازة الأمومة (10 أسابيع) يُضاف إليها الإجازة الوالدية غير مدفوعة الأجر (عام واحد)، نلاحظ "فجوة بين الجنسين في الإجازات" في الأردن، تتراوح بين شهرين وما يزيد عن عام واحد (ما إذا قررت الأمهات أخذ إجازة

⁵ منظمة العمل الدولية. 2021. قرار منظمة العمل الدولية بشأن المناقشة المتكررة الثانية حول الحماية الاجتماعية (الضمان الاجتماعي)، مؤتمر العمل الدولي. 109/القرار الثالث.

والدية غير مدفوعة الأجر)، إذ تؤكد هذه الفجوة أعراف المجتمع عن أدوار الجنسين، حيث يُعتقد أن رعاية الأطفال تقع بشكل أساسي على عاتق الأم، بينما يظل دور الأب ثانويًا في هذا الشأن.

مع تقدّم المجتمعات في السن، يمكن أن تلعب إجازة الرعاية طويلة الأجل ومدفوعة الأجر دورًا رئيسيًا في دعم احتياجات الرعاية الجديدة والمتزايدة. في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، تقدم دولة واحدة فقط (جمهورية إيران الإسلامية) إجازة رعاية طويلة الأجل ومدفوعة الأجر حيث يتحمل صاحب العمل المسؤولية الكاملة عن دفع الإعانات النقدية المخصصة لإجازة الرعاية طويلة الأجل. أما بالنسبة للأردن، لا يوجد حكم ينص على منح إجازة رعاية طويلة الأجل.

الإجازة الطارئة هي إجازة خاصة قصيرة الأجل لأسباب عائلية ملحة. لدى إحدى عشرة دولة في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، بما فيها مصر والكويت وعمان واليمن، إجازة طارئة مدفوعة الأجر. وفي جميع هذه الدول، يكون صاحب العمل مصدر التمويل. لا يوجد في الأردن حكم ينص على منح الإجازة الطارئة.

يعتبر مكان العمل نقطة دخول مهمة لتعزيز السلامة والصحة وإنقاذ الأرواح

ينبغي أن يكون لجميع العمّال الحق في بيئة عمل آمنة وسليمة، بما في ذلك النساء الحوامل أو المرضعات. تتطلب معايير منظمة العمل الدولية أن تنص الأحكام المرتبطة بحماية الأشخاص من العمل الخطر أو غير الصحي على حماية صحة الرجال والنساء في العمل على حد سواء وتؤمن سلامتهم، مع ضمان مراعاة الاختلافات الجنسية فيما يتعلق بمخاطر صحية محددة. علاوةً على ذلك، تُشكل إجازة إجراء الفحوصات السابقة للولادة والرعاية الصحية الملائمة للأم، على النحو الذي تدعو إليه معايير منظمة العمل الدولية بشأن حماية الأمومة والضمان الاجتماعي، فرصةً لإنقاذ الأرواح من خلال معالجة حالات الوفيات وأمراض النفاس التي يمكن الوقاية منها.

ففي منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، توفّر جميع الدول باستثناء مصر والإمارات العربية المتحدة للعاملات الحوامل أو المرضعات تدابير وقائية تحظر أداء عمل خطر أو غير صحي في قوانينها، وفقط في الجزائر، لا يمكن إلزام العاملات الحوامل أو المرضعات بأداء عمل خطير أو غير صحي، وهذا ما يتوافق مع معايير منظمة العمل الدولية. تستخدم اثنتا عشرة دولة، من ضمنها الأردن، حظرًا شاملاً على عمل جميع النساء في ظل ظروف معينة تُصنّف على أنها خطيرة أو غير صحية. بالإضافة إلى ذلك، يحظر الأردن عمل المرأة في الليل. لا يمنح القانون في الأردن، على غرار باقي دول منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، الحق في إجازة مدفوعة الأجر لإجراء الفحوصات الطبية السابقة للولادة.

توفر أماكن العمل الصديقة للرضاعة الطبيعية الوقت وأمن الدخل والمساحة لضمان نتائج إيجابية على صعيدي التغذية والصحة

ينبغي أن تتمتع جميع النساء بالحق في الحصول على وقت عملٍ مدفوع الأجر للرضاعة الطبيعية، على النحو الذي دعت إليه اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 183⁶. بالإضافة إلى ذلك، تعتبر مرافق الرضاعة مكونًا رئيسيًا لإقامة مكان عمل صديق للرضاعة

⁶ تنص الاتفاقية رقم 183 (المادة 3) على حق النساء الحوامل أو المرضعات في عدم إلزامهن بأداء عمل يضر بصحتهن أو بصحة أطفالهن الذين لم يولدوا بعد أو حديثي الولادة. وتعزز التوصية رقم 191 (الفقرة 6(3)) تقييم مخاطر مكان العمل المتعلقة بالسلامة والصحة، خاصة عندما تنطوي الظروف على عمل يدوي شاق؛ أو التعرض للعوامل البيولوجية أو الكيميائية أو الفيزيائية الخطرة؛ أو الحالات التي تتطلب تحقيق توازن على نحو خاص؛ أو الحالات التي تتطلب الوقوف أو الجلوس لفترات طويلة، لا سيما في درجات الحرارة القصوى أو بالقرب من الاهتزازات. بالإضافة إلى ذلك، ما تزال التشريعات في عدد كبير من الدول تحظر على جميع النساء العمل في ظل ظروف معينة تعتبر خطيرة أو غير صحية. تعتبر لجنة خبراء منظمة العمل الدولية المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات (CEACR) أن هذا الحظر الشامل على العمل الخطير (وكذلك على العمل الليلي والعمل الإضافي): (أ) قائم على القوالب النمطية فيما يتعلق بالقدرات المهنية للمرأة ودورها في المجتمع؛ (ب) يتعارض مع مبدأ تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة في الوظائف والمهن؛ (ج) يساهم في التمييز القائم على النوع الاجتماعي في العمل.

الطبيعية. ففي خمس عشرة دولة في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، يحق للأمهات المرضعات الحصول على فترات راحة مدفوعة الأجر للرضاعة الطبيعية، بما في ذلك العراق ولبنان والمغرب واليمن. ينص قانون العمل في الأردن على إمكانية أخذ الأم ما يصل إلى ساعة مدفوعة الأجر يوميًا لإرضاع طفلها خلال السنة الأولى بعد الولادة، ثم تضمن تعديل قانون العمل في عام 2019 بعض التغييرات فيما يتعلق بتوفير مرافق الرضاعة في مكان العمل. وفي الوقت الحالي، إذا كان لدى موظفي الشركة ما لا يقل عن 15 طفلًا دون سن الخامسة، فيجب على الشركة إقامة مكان لرعاية الأطفال ضمن موقعها، بغض النظر عن عدد الموظفين.⁷ بالإضافة إلى ذلك، هناك بدائل عن متطلبات إقامة حضنة ضمن المؤسسات ومنح أصحاب العمل بعض المرونة إذا كانوا غير قادرين على توفير مكان لرعاية الأطفال، وذلك بالسماح لهم بالتعاقد مع حضنة واحدة أو أكثر في مناطق جغرافية متعددة.⁸

تعتبر خدمات رعاية الأطفال حيويةً لنمو الطفل وعمل المرأة واستحداث فرص العمل

يعد استمرار سياسات إجازة الرعاية وخدمات الرعاية أمرًا ضروريًا لضمان أفضل بداية مبكرة للأطفال وتأمين الدخل للأسر، وتمكين النساء من الحفاظ على المشاركة في العمل والحيولة دون الوقوع في براثن الفقر. تقدم خدمات الرعاية والتعليم في مرحلة الطفولة المبكرة العديد من الفوائد من خلال تعزيز نمو الطفل واستحداث فرص العمل وخفض العمل غير مدفوع الأجر للوالدين في مجال الرعاية وتعزيز عمل المرأة ودخلها مدى الحياة. وعلى الرغم من هذه المزايا، لا يوجد نص قانوني لبرامج تطوير التعليم في مرحلة الطفولة المبكرة للأطفال الذين تتراوح أعمارهم بين حديتي الولادة وعمر سنتين في دول منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا.

تُسجل أحكام قانونية أكثر بشأن خدمات التعليم ما قبل الابتدائي للأطفال الذين تتراوح أعمارهم بين ثلاث سنوات وفترة بدء التعليم الابتدائي. وفي العام 2021، لم يكن هناك سوى أربع دول في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا – مصر والكويت ولبنان والإمارات العربية المتحدة – تمتلك نظام قانوني يمنح الحق في خدمات التعليم ما قبل الابتدائي للأطفال الذين تتراوح أعمارهم بين ثلاث سنوات وفترة بدء التعليم الابتدائي. تعد خدمات التعليم ما قبل الابتدائي حقًا شاملاً ومجانيًا في دولتين من هذه الدول (الكويت ولبنان). ونظرًا لغياب النظام الوطني القانوني الخاص بخدمات الرعاية والتعليم في مرحلة الطفولة المبكرة وإجازة رعاية الطفل قصيرة المدة جدًا المستحقة للوالدين، فإن الفجوة الناتجة في سياسة رعاية الأطفال في المنطقة تبلغ ست سنوات تقريبًا. وفي خلال هذه الفترة الطويلة، لا تتم تغطية احتياجات الرعاية إلا خلال أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر أو حلول رعاية الأسرة مدفوعة الأجر، مثل الاعتماد على العمال المنزليين. في الأردن، يؤدي الافتقار إلى خدمة رعاية الطفل الشاملة إلى فجوة في سياسة رعاية الأطفال تبلغ ست سنوات تقريبًا.

تعتبر خدمات الرعاية طويلة الأمد ضرورية لضمان الحق في شيخوخة سليمة ذات كرامة

شهد الطلب على خدمات الرعاية طويلة الأمد لكبار السن والأشخاص ذوي الإعاقة الذين يحتاجون إلى رعاية أو دعم ارتفاعًا حادًا بسبب زيادة متوسط العمر المتوقع. بالإضافة إلى ذلك، أثر وباء كوفيد-19 بشكل غير متناسب في الأشخاص الذين يعتمدون على الرعاية طويلة الأمد وأولئك الذين يقدمونها (أعمال الرعاية مدفوعة الأجر وغير مدفوعة الأجر)، ومعظمهم من النساء. تدعو معايير العمل الدولية لمنظمة العمل الدولية بشأن الضمان الاجتماعي إلى أن تقع المسؤولية العامة والأولية عن تقديم خدمات الرعاية

⁷ كانت المادة 72 من قانون العمل، قبل تعديلها، تلزم المؤسسات التي تضم أكثر من 20 امرأة متزوجة بتوفير خدمات الرعاية النهارية إذا كان هناك ما لا يقل عن عشرة أطفال دون سن الرابعة لدى النساء العاملات.

⁸ منظمة العمل الدولية وعمل أفضل. 2022. تقييم حصول عمال صناعة الملابس الأردنيين والسوريين على خدمات ومرافق رعاية الأطفال في مدينة الحسن الصناعية / إربد.

على عاتق الدولة. وينبغي أن تضمن آليات تمويل خدمات الرعاية طويلة الأمد مبادئ الشمولية والكفاية والتضامن وعدم التمييز، إلى جانب أمور أخرى.

توفّر خمس دول (الجزائر والبحرين والأردن وفلسطين المحتلة والمملكة العربية السعودية) في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا نظام الرعاية العامة طويلة الأمد لكبار السن على الرغم من أنه في معظم الحالات يكون متوفرًا بصورة متقطعة أو محدودة. يتم تمويل نظام خدمات الرعاية طويلة الأمد العامة القانونية طويلة لكبار السن في الأردن من خلال الضرائب على الرغم من أنه محدود النطاق. وفي الوقت نفسه، يفرض القانون في الأردن على أفراد الأسرة رعاية الأقارب الأكبر سنًا.

الطريق إلى الأمام يتمثل في الاستثمار في حزم سياسة الرعاية التحويلية

يتعيّن الاستثمار في تحقيق الوصول الشامل تدريجيًا إلى حزم سياسات الرعاية التحويلية والمصممة وطنيًا. تقدر منظمة العمل الدولية أن الاستثمار في رعاية الأطفال الشاملة وخدمات الرعاية طويلة الأمد في الأردن سيسهم في استحداث أكثر من 536,000 وظيفة بحلول العام 2035، تنقسم إلى أكثر من 169,000 وظيفة مباشرة في مجال رعاية الأطفال وقراءة 167,000 وظيفة مباشرة في مجال الرعاية طويلة الأمد و 200,000 وظيفة غير مباشرة في القطاعات غير المتعلقة بالرعاية.

سيطلب سد هذه الفجوات الكبيرة في سياسات الأردن استثمارًا سنويًا تقدميًا ومستدامًا بقيمة تزيد عن خمسة مليارات دولار أمريكي (8.2 % من الناتج المحلي الإجمالي قبل الضرائب) بحلول عام 2035، مما يترجم استثمارًا سنويًا متزايدًا محتملاً بنسبة 0.6 % من الناتج المحلي الإجمالي للوصول إلى متطلبات الاستثمار السنوية بحلول عام 2035. كما سترتفع الإيرادات الضريبية من زيادة الأرباح والتوظيف، مما يقلل من متطلبات التمويل لجميع السياسات إلى صافي 7.5 % من الناتج المحلي الإجمالي (بعد الضرائب) بحلول عام 2035.

ستؤدي هذه الاستثمارات التحويلية إلى فوائد اقتصادية واجتماعية مهمة. فمن إجمالي فرص العمل الصافية المستحدثة في عام 2035، ستعزز نسبة 55 % من الوظائف الجديدة ستكون من نصيب النساء و 79 % ستكون بمثابة توظيف رسمي. بالإضافة إلى ذلك، يمكن للاستثمار في حزمة سياسات رعاية عامة وشاملة أن يقلل الفجوة بين الجنسين في معدلات التوظيف بمقدار 1.7 نقطة مئوية. ومن شأن ذلك أن يزيد معدل توظيف المرأة من 11 % في عام 2019 إلى 19 % بحلول العام 2035.

أما بالنسبة للأرباح، فإن الاستثمار في الرعاية سيؤدي إلى إحداث فجوة جديدة بين الجنسين في الأرباح الشهرية بنسبة -4 % في عام 2035، أي انخفاض من 1.8 % في عام 2019. ونتيجة للفجوة السلبية في الأجور بين الجنسين، ستحصل النساء على دخل أعلى من الرجال نظرًا لإمكانية حصولهن على فرص عمل ذات أجور أفضل في قطاعات الرعاية وفي سوق العمل الحالي، بالإضافة إلى خصائص كسب القوى العاملة. وبما أن معايير السياسة الافتراضية للمحاكاة الكلية لعام 2035 (انظر إلى منظمة العمل الدولية 2023 ج ودي هيناو 2022) تتمحور كليًا حول ضمان وظائف رعائية اللائقة، ومع قيام النساء بمعظم العمل الرعائي غير مدفوع

الأجر، تفترض المحاكاة الكلية أن العديد من النساء سيتولين الوظائف الرعائية هذه بأجور أعلى من المتوسط مما يترجم إلى تقليل لفجوة الأجور بين الجنسين.

سيكون العائد على الاستثمار في الأردن إيجابياً، حيث سيؤدي كل دولار يتم إنفاقه في حزمة الرعاية التي تمديد الإجازة مدفوعة الأجر المتعلقة برعاية الطفل بما يكفي وخدمات الرعاية والتعليم في مرحلة الطفولة المبكرة إلى زيادة 2.5 دولار أمريكي من الناتج المحلي الإجمالي.

المؤشرات القانونية لسياسات الرعاية في الأردن

إجازة الأمومة											
مدة إجازة الأمومة في التشريعات الوطنية	نقل فترة إجازة الأمومة إلى الآباء	مبلغ الإعانات النقدية المستحقة عن إجازة الأمومة (%) من الأرباح السابقة)	مصدر تمويل الإعانات النقدية المستحقة عن إجازة الأمومة	المصادقة على الاتفاقية رقم 183	التماشي مع متطلبات الاتفاقية رقم 183	تغطية الإعانات النقدية المستحقة عن إجازة الأمومة للعاملات لحسابهن الخاص	توفّر إجازة الأمومة للوالدين بالتبني	مدة الحماية من الفصل من العمل على خلفيّة إجازة الأمومة	عبء إثبات أن أسباب الفصل لها علاقة بإجازة الأمومة	الحق في العودة إلى نفس الوظيفة أو ما يعادلها في العمل	حالات حظر اختبار الحمل
عشرة أسابيع	غير متوفر	100	التأمين الاجتماعي فقط	-	غير متماشية	غير متوفرة	غير متوفرة	الحمل، الإجازة	لم يتم العثور على معلومات	غير مضمون	لا يوجد حظر
إجازة الأبوة											
مدة إجازة الأبوة في التشريعات الوطنية	مبلغ الإعانات النقدية المستحقة عن إجازة الأبوة (%) من الأرباح السابقة)	مصدر تمويل الإعانات النقدية المستحقة عن إجازة الأبوة	توفّر إجازة الأبوة للوالدين بالتبني	مدة الحماية من الفصل على خلفيّة إجازة الأبوة	عبء إثبات أن أسباب الفصل لها علاقة بإجازة الأبوة	الحق في العودة إلى نفس الوظيفة أو ما يعادلها	ثلاثة أيام	100	مسؤولية صاحب العمل	غير متوفرة	غير مضمون
الإجازة الوالدية											
مدة الإجازة الوالدية في التشريعات الوطنية	مبلغ الإعانات النقدية المستحقة عن الإجازة الوالدية (%) من الأرباح السابقة)	مصدر تمويل الإعانات النقدية المستحقة عن الإجازة الوالدية	توفّر الإجازة الوالدية للوالدين بالتبني	مدة الحماية من الفصل على خلفيّة الإجازة الوالدية	عبء إثبات أن أسباب الفصل من العمل لا علاقة لها بالإجازة الوالدية	الحق في العودة إلى نفس الوظيفة أو ما يعادلها	52 أسبوعًا (لا تتجاوز 12 شهرًا)	0	غير متوفر	غير متوفرة	إلى نفس المنصب
إجازة الرعاية طويلة الأمد			الإجازة الطارئة								
توفّر إجازة الرعاية طويلة الأمد	مصدر تمويل الإعانات النقدية المستحقة عن إجازة الرعاية طويلة الأمد	تغطية القانوني الرعاية طويلة الأمد للعاملين لحسابهم الخاص	توفّر إجازة طارئة مدتها أسابيع	مصدر تمويل الإعانات النقدية المستحقة عن الإجازة الطارئة للعاملين لحسابهم الخاص	تغطية القانوني للإجازة الطارئة المستحقة للعاملين لحسابهم الخاص	القانونية	غير متوفرة	-	-	-	
الصحة والرضاعة											
الحماية من مخاطر العمل الليلي			إجازة لإجراء الفحوصات الطبية السابقة للولادة		أحكام بشأن العمل الخطر أو غير الصحي		بدائل العمل الخطير أو غير الصحي				
حظر (العمل)			غير متوفرة		حظر (العمل)		لا يوجد بديل				
الرضاعة الطبيعية											
الحق في استراحة للرضاعة مدفوعة الأجر			عدد فترات استراحة الرضاعة يوميًا		إجمالي مدة استراحة الرضاعة اليومية		الأشهر التي يسمح فيها القانون بفترات استراحة الرضاعة		الأحكام القانونية التي تنص على مرافق الرضاعة في العمل		
مدفوعة			غير محدد		60		12 شهرًا		خمس عشرة طفلًا أو أكثر دون سن 5 سنوات موزعين على الموظفين		
نظام خدمات رعاية الطفل (الأطفال الذين تتراوح أعمارهم بين حديتي الولادة وعمر سنتين)											
توفّر نظام وطني لخدمات رعاية الطفل			سن (الاستحقاق)		ساعات مضمونة		توفّر نظام وطني للتعليم ما قبل الإبتدائي		الدعم الحكومي		سن (الاستحقاق)
غير متوفر			-		-		غير متوفر		-		-
الرعاية الطويلة الأمد											

توفّر نظام خدمات رعاية طويلة الأمد	الالتزامات الأسرية لرعاية الأقارب في القانون	نص قانوني لخدمات الرعاية الشخصية في المنزل	نص قانوني لخدمات المركز النهاري المجتمعي	نص قانوني لخدمات السكنية	مصدر تمويل خدمات الرعاية طويلة الأمد	الدعم الحكومي لخدمات الرعاية طويلة الأمد
متوفر	متوفرة	غير متوفر	غير متوفر	متوفر	الضرائب	مستهدف أو خاضع لاستطلاع الموارد المالية
الفجوة في سياسة رعاية الطفل						
سن استحقاق الرعاية والتعليم المجاني في مرحلة الطفولة المبكرة أو التعليم الابتدائي (بالسنوات)	سن استحقاق الرعاية والتعليم المجاني في مرحلة الطفولة المبكرة أو التعليم الابتدائي (بالسنوات)	إجازة مدفوعة الأجر متعلقة برعاية الأطفال متاحة للأسر (بالأشهر)	إجازة مدفوعة الأجر متعلقة برعاية الأطفال متاحة للأسر (بالسنوات)	الفجوة في سياسة رعاية الطفل (بالأشهر)	الفجوة في سياسة رعاية الطفل (بالسنوات)	الفجوة في سياسة رعاية الطفل (بالسنوات)
72.0	6.0	2.4	0.2	69.6	5.8	72.0
6.0						

ملاحظة: حظر (العمل) = يحظر على جميع النساء القيام بعمل ليلي وأداء عمل خطر أو غير صحي. المصادر: منظمة العمل الدولية 2022 ومنظمة العمل الدولية 2023 أ.

محاكي الاستثمار في سياسة منظمة العمل الدولية في مجال الرعاية

معايير السياسة		
عام التوقع - سيناريو منظمة العمل الدولية		
2035	2019	
إجازة مدفوعة الأجر متعلقة برعاية الطفل (إجازة الأمومة والأبوة والوالدية)		
الموظفون النظاميون		
18.0	0.0	إجازة الأمومة مدفوعة الأجر مدتها أسابيع (100 ٪ من متوسط الأجر المكافئ)
1.3	0.0	إجازة الأبوة مدفوعة الأجر مدتها أسابيع (100 ٪ من متوسط الأجر المكافئ)
16.3	0.0	إجازة الأمومة مدفوعة الأجر مدتها أسابيع (بالمعدل)
%67	%0	معدل الدفع المستحق عن الإجازة الوالدية (الأم - نسبة مئوية من متوسط الأجر)
16.3	0.0	الإجازة الوالدية مدفوعة الأجر مدتها أسابيع (الأب - بالمعدل)
%67	%0	معدل الدفع المستحق عن الإجازة الوالدية (الأب - نسبة مئوية من متوسط الأجر)
العاملون لحسابهم الخاص النظاميون		
18.0	0.0	إجازة الأمومة مدفوعة الأجر مدتها أسابيع (100 ٪ من متوسط الأجر المكافئ)
1.3	0.0	إجازة الأبوة مدفوعة الأجر مدتها أسابيع (100 ٪ من متوسط الأجر المكافئ)
16.3	0.0	إجازة الأمومة مدفوعة الأجر مدتها أسابيع (بالمعدل)
%67	%0	معدل الدفع المستحق عن الإجازة الوالدية (الأم - نسبة مئوية من متوسط الأجر)
16.3	0.0	الإجازة الوالدية مدفوعة الأجر مدتها أسابيع (الأب - بالمعدل)
%67	%0	معدل الدفع المستحق عن الإجازة الوالدية (الأب - نسبة مئوية من متوسط الأجر)
الموظفون غير النظاميون		
14.0	0.0	إجازة الأمومة مدفوعة الأجر مدتها أسابيع (نسبة مئوية من الحد الأدنى للأجر المكافئ)
1.3	0.0	إجازة الأبوة مدفوعة الأجر مدتها أسابيع (نسبة مئوية من الحد الأدنى للأجر المكافئ)
0.0	0.0	إجازة الأمومة مدفوعة الأجر مدتها أسابيع (نسبة مئوية من الحد الأدنى للأجر المكافئ)
0.0	%0	الإجازة الوالدية مدفوعة الأجر مدتها أسابيع للأب (نسبة مئوية من الحد الأدنى للأجر المكافئ)
%100	0.0	معدل (أي) إجازة مدفوعة الأجر (نسبة مئوية من الحد الأدنى للأجر)
فترات استراحة الرضاعة الطبيعية		
60	0	دقائق يوميًا (100 ٪ من متوسط الأجر) - التوظيف النظامي
60	0	دقائق يوميًا (نسبة مئوية من الحد الأدنى للأجر المكافئ) - التوظيف غير النظامي
%100	%0	معدل الدفع (نسبة مئوية من الحد الأدنى للأجر) - التوظيف غير النظامي
الرعاية والتعليم في مرحلة الطفولة المبكرة		
%60	%0	النسبة المئوية للأطفال في التعليم في مرحلة الطفولة المبكرة
%100	%27	النسبة المئوية للأطفال في مرحلة ما قبل الابتدائي
40	غير متوفرة	عدد الساعات أسبوعيًا لكل طفل في التعليم في مرحلة الطفولة المبكرة
40	غير متوفرة	عدد الساعات أسبوعيًا لكل طفل في مرحلة ما قبل الابتدائي
5.0	0.0	نسبة الأطفال مقارنة بالموظفين
15.0	16.5	نسبة الأطفال مقارنة بالموظفين (مرحلة ما قبل الابتدائي)
%100	غير متوفر	مستوى أجور معلمي الطفولة المبكرة (نسبة مئوية من أجور معلمي المرحلة الابتدائية)
%120	غير متوفر	مستوى أجور المعلمين المساعدين في مرحلة الطفولة المبكرة (نسبة مئوية من الحد الأدنى للأجر)
%67	غير متوفرة	نسبة معلمي الطفولة المبكرة في التعليم في مرحلة الطفولة المبكرة
92%	غير متوفرة	نسبة المعلمين في مرحلة الطفولة المبكرة في مرحلة ما قبل الابتدائي
%4	غير متوفر	الموظفون الآخرون (حسب النسبة المئوية للأطفال)
%60		
الرعاية طويلة الأمد		
4	غير متوفر	نسبة المتلقين بالنسبة لكل مقدم رعاية، 15-64 سنة
3.00	غير متوفر	عدد المتلقين بالنسبة لكل مقدم رعاية، 65 سنة فما فوق
%67	غير متوفرة	نسبة العاملين في مجال الرعاية الشخصية (نسبة مئوية من العاملين في مجال الرعاية طويلة الأمد)
%75	غير متوفر	مستوى أجور العاملين في مجال الرعاية الشخصية (نسبة مئوية من أجر الممرضين)
%120	غير متوفر	مستوى أجور العاملين في مجال الرعاية طويلة الأمد الآخرين (نسبة مئوية من الحد الأدنى للأجر)

النتائج

عام التوقع

2035 2019

النتائج الرئيسية

8.24%	-	إجمالي الاستثمار السنوي الإضافي المطلوب - جميع سياسات الرعاية (نسبة مئوية من الناتج المحلي الإجمالي)
536,128	-	إجمالي فرص العمل الصافية المستحدثة - الرعاية في مرحلة الطفولة المبكرة والرعاية طويلة الأمد (بدون الآثار الثانوية)
1.7-	-	النسبة المئوية للتغير في فجوة التوظيف بين الجنسين (بدون الآثار الثانوية)
5.9-	-	النسبة المئوية للتغير في الفجوة بين الجنسين في الأجور الشهرية (بدون الآثار الثانوية)
2.51	-	العائد على الاستثمار (التعليم في مرحلة الطفولة المبكرة والإجازة): زيادة الناتج المحلي الإجمالي بالدولار الأمريكي لكل دولار أمريكي يتم إنفاقه

الإجمالي - جميع سياسات الرعاية

متطلبات الاستثمار		
0.01%	0.01%	خط الأساس للإنفاق العام على الرعاية والتعليم في مرحلة الطفولة المبكرة والرعاية طويلة الأمد (نسبة مئوية من الناتج المحلي الإجمالي)
-	6.60%	خط الأساس للإنفاق العام على الصحة والتعليم الابتدائي والثانوي (نسبة مئوية من الناتج المحلي الإجمالي)
3,746	-	إجمالي الاستثمار السنوي الإضافي (NCUm)
5,277	-	إجمالي الاستثمار السنوي الإضافي (بملايين الدولار الأمريكي)
8.24%	-	إجمالي الاستثمار السنوي الإضافي (نسبة مئوية من الناتج المحلي الإجمالي)
0.63%	-	الاستثمار الإضافي السنوي للعام المتوقع (نسبة مئوية من الناتج المحلي الإجمالي)
9%	-	النسبة المئوية لإجمالي الاستثمار المسترد في الإيرادات الضريبية
7.49%	-	صافي الاستثمار السنوي الإضافي (نسبة مئوية من الناتج المحلي الإجمالي)
6.96%	-	صافي الاستثمار السنوي الإضافي (مع الآثار الثانوية) (نسبة مئوية من الناتج المحلي الإجمالي)
2.51	-	العائد على الاستثمار (التعليم في مرحلة الطفولة المبكرة والإجازة): زيادة الناتج المحلي الإجمالي بالدولار الأمريكي لكل دولار أمريكي يتم إنفاقه

العائد على الاستثمار (ROI)

استحداث الوظائف		
536,128	-	إجمالي فرص العمل الصافية المستحدثة (بدون الآثار الثانوية)
63%	-	نسبة الوظائف المباشرة
55%	-	نسبة وظائف النساء
79%	-	نسبة الوظائف النظامية (للكل)
95%	-	نسبة الوظائف النظامية (للنساء)
877,028	-	إجمالي فرص العمل الصافية المستحدثة (مع الآثار الثانوية)
38%	-	نسبة الوظائف المباشرة
40%	-	نسبة وظائف النساء
63%	-	نسبة الوظائف النظامية (للكل)
87%	-	نسبة الوظائف النظامية (للنساء)
336,090	-	إجمالي فرص العمل الصافية المستحدثة (كلها نظامية)
80%	-	نسبة وظائف النساء
200,038	-	صافي فرص العمل غير المباشرة المستحدثة
13%	-	نسبة وظائف النساء
44%	-	نسبة الوظائف النظامية (للكل)
44%	-	نسبة الوظائف النظامية (للنساء)
42.2%	35.0%	معدل التوظيف (الكل) (بدون الآثار الثانوية)
19.1%	11.0%	معدل التوظيف (النساء) (بدون الآثار الثانوية)
61.7	55.3%	معدل التوظيف (الرجال) (بدون الآثار الثانوية)
46.8%	35.0%	معدل التوظيف (الكل) (مع الآثار الثانوية)

عام التوقع		2035	2019
معدل التوظيف (النساء) (مع الآثار الثانوية)		%20.5	%11.0
معدل التوظيف (الرجال) (مع الآثار الثانوية)		%69.3	%55.3
معدل توظيف الأمهات (25-54 سنة)		%15.7	%15.7
الفجوة بين الجنسين في الأجور الشهرية (بدون الآثار الثانوية)		%4.0-	% 1.8
الفجوة بين الجنسين في الأجور الشهرية (مع الآثار الثانوية)		%3.7-	% 1.8

إجازة مدفوعة الأجر متعلقة برعاية الطفل (إجازة الأمومة والأبوة والوالدية)

متطلبات الاستثمار			
إجمالي الاستثمار السنوي الإضافي - جميع العاملين (NCUm)		-	736
إجمالي الاستثمار السنوي الإضافي - جميع الموظفين (بملايين الدولارات الأمريكية)		-	1,03
إجمالي الاستثمار السنوي الإضافي - جميع الموظفين (نسبة مئوية من الناتج المحلي الإجمالي)		-	7
إجازة الأمومة - جميع الموظفات		-	1.62
إجازة الأبوة - جميع الموظفين		-	%0
الإجازة الوالدية (الأمهات) - جميع الموظفات		-	0.25
الإجازة الوالدية (الآباء) - جميع الموظفين		-	%4
إجمالي الاستثمار السنوي الإضافي - الموظفون غير النظاميين (نسبة مئوية من الناتج المحلي الإجمالي)		-	0.15
إجازة الأمومة - الموظفات غير النظاميات		-	%0
إجازة الأبوة - الموظفون غير النظاميين		-	0.28
الإجازة الوالدية (الأمهات) - الموظفات غير النظاميات		-	%9
الإجازة الوالدية (الآباء) - الموظفون غير النظاميين		-	0.92
إجمالي الاستثمار السنوي الإضافي - الموظفون غير النظاميين (نسبة مئوية من الناتج المحلي الإجمالي)		-	%7
إجازة الأمومة - الموظفات غير النظاميات		-	0.07
إجازة الأبوة - الموظفون غير النظاميين		-	%8
الإجازة الوالدية (الأمهات) - الموظفات غير النظاميات		-	0.04
الإجازة الوالدية (الآباء) - الموظفون غير النظاميين		-	%0
إجمالي الاستثمار الإضافي السنوي للعام المتوقع (نسبة مئوية من الناتج المحلي الإجمالي)		-	0.03
العائد على الاستثمار (ROI)		-	%8
العائد على الاستثمار (ROI)		-	0.00
العائد على الاستثمار (ROI)		-	%0
العائد على الاستثمار (ROI)		-	0.12
العائد على الاستثمار (ROI)		-	%5

استحداث الوظائف			
صافي فرص العمل الثانوية المستحدثة		-	36,1
نسبة وظائف النساء		-	71
نسبة الوظائف النظامية		-	%16
العائد على الاستثمار (ROI)		-	%40

فترات استراحة الرضاعة الطبيعية			
متطلبات الاستثمار		-	43
إجمالي الاستثمار السنوي الإضافي (بملايين الدولار الأمريكي)		-	61
إجمالي الاستثمار السنوي الإضافي (نسبة مئوية من الناتج المحلي الإجمالي)		-	0.09
إجمالي الاستثمار الإضافي السنوي للعام المتوقع (نسبة مئوية من الناتج المحلي الإجمالي)		-	%5
العائد على الاستثمار (ROI)		-	0.00
العائد على الاستثمار (ROI)		-	%7

عام التوقع		2019	2035
الرعاية والتعليم في مرحلة الطفولة المبكرة			
متطلبات الاستثمار	خط الأساس للإنفاق على الرعاية والتعليم في مرحلة الطفولة المبكرة (نسبة مئوية من الناتج المحلي الإجمالي)	0.01 %	0.01 %
	خط الأساس للإنفاق على التعليم الابتدائي والثانوي (نسبة مئوية من الناتج المحلي الإجمالي)	2.72 %	-
	إجمالي الاستثمار السنوي الإضافي (NCUm)	-	1,655
	إجمالي الاستثمار السنوي الإضافي (بملايين الدولار الأمريكي)	-	2,330
	إجمالي الاستثمار السنوي الإضافي (نسبة مئوية من الناتج المحلي الإجمالي)	-	3.64 %
	الاستثمار الإضافي للعام المتوقع (نسبة مئوية من الناتج المحلي الإجمالي)	-	0.28 %
	صافي الاستثمار السنوي الإضافي (نسبة مئوية من الناتج المحلي الإجمالي)	-	3.22 %
	صافي الاستثمار السنوي الإضافي (مع الآثار الثانوية) (نسبة مئوية من الناتج المحلي الإجمالي)	-	2.92 %
	العائد على الاستثمار (التعليم في مرحلة الطفولة المبكرة والإجازة): زيادة الناتج المحلي الإجمالي بالدولار الأمريكي لكل دولار أمريكي يتم إنفاقه	-	2.51
	العائد على الاستثمار (ROI)		
استحداث الوظائف	إجمالي فرص العمل الصافية المستحدثة (بدون الآثار الثانوية)	-	263,706
	نسبة الوظائف المباشرة	-	64 %
	نسبة وظائف النساء	-	69 %
	نسبة الوظائف النظامية (للكل)	-	80 %
	نسبة الوظائف النظامية (للنساء)	-	96 %
	إجمالي فرص العمل الصافية المستحدثة (مع الآثار الثانوية)	-	420,114
	نسبة الوظائف المباشرة	-	40 %
	نسبة وظائف النساء	-	49 %
	نسبة الوظائف النظامية (للكل)	-	64 %
	نسبة الوظائف النظامية (للنساء)	-	89 %
	إجمالي فرص العمل الصافية المستحدثة (كلها نظامية)	-	169,487
	نسبة وظائف النساء	-	100 %
	صافي فرص العمل غير المباشرة المستحدثة	-	94,219
	نسبة وظائف النساء	-	13 %
	نسبة الوظائف النظامية (للكل)	-	45 %
	نسبة الوظائف النظامية (للنساء)	-	45 %
المساواة بين الجنسين في الوظائف والأجور	معدل التوظيف (الكل) (بدون الآثار الثانوية)	35.0 %	38.6 %
	معدل التوظيف (النساء) (بدون الآثار الثانوية)	11.0 %	15.9 %
	معدل التوظيف (الرجال) (بدون الآثار الثانوية)	55.3 %	57.5 %

35.0		
%40.7	%	معدل التوظيف (الكل) (مع الآثار الثانوية)
11.0		
%16.6	%	معدل التوظيف (النساء) (مع الآثار الثانوية)
55.3		
%61.0	%	معدل التوظيف (الرجال) (مع الآثار الثانوية)

2035	2019	عام التوقع
الرعاية طويلة الأمد		
متطلبات الاستثمار		
%0.00	%0.00	خط الأساس للإنفاق على الرعاية طويلة الأمد (نسبة مئوية من الناتج المحلي الإجمالي)
-	%3.88	خط الأساس للإنفاق على الصحة (نسبة مئوية من الناتج المحلي الإجمالي)
1,312	-	إجمالي الاستثمار السنوي الإضافي (NCum)
1,849	-	إجمالي الاستثمار السنوي الإضافي (بملايين الدولار الأمريكي)
%2.89	-	إجمالي الاستثمار السنوي الإضافي (نسبة مئوية من الناتج المحلي الإجمالي)
%0.22	-	الاستثمار الإضافي السنوي للعام المتوقع (نسبة مئوية من الناتج المحلي الإجمالي)
%2.55	-	صافي الاستثمار السنوي الإضافي (نسبة مئوية من الناتج المحلي الإجمالي)
%2.32	-	صافي الاستثمار السنوي الإضافي (مع الآثار الثانوية) (نسبة مئوية من الناتج المحلي الإجمالي)
استحداث الوظائف		
272,422	-	إجمالي فرص العمل الصافية المستحدثة (بدون الآثار الثانوية)
%61	-	نسبة الوظائف المباشرة
%42	-	نسبة وظائف النساء
%78	-	نسبة الوظائف النظامية (للكل)
%93	-	نسبة الوظائف النظامية (للنساء)
420,742	-	إجمالي فرص العمل الصافية المستحدثة (مع الآثار الثانوية)
%40	-	نسبة الوظائف المباشرة
%33	-	نسبة وظائف النساء
%64	-	نسبة الوظائف النظامية (للكل)
%84	-	نسبة الوظائف النظامية (للنساء)
166,602	-	إجمالي فرص العمل الصافية المستحدثة (كلها نظامية)
%60	-	نسبة وظائف النساء
105,820	-	صافي فرص العمل غير المباشرة المستحدثة
%12	-	نسبة وظائف النساء
%43	-	نسبة الوظائف النظامية (للكل)
%43	-	نسبة الوظائف النظامية (للنساء)
المساواة بين الجنسين في الوظائف والأجور		
%38.7	%35.0	معدل التوظيف (الكل) (بدون الآثار الثانوية)
%14.1	%11.0	معدل التوظيف (النساء) (بدون الآثار الثانوية)
%59.5	%55.3	معدل التوظيف (الرجال) (بدون الآثار الثانوية)
%40.7	%35.0	معدل التوظيف (الكل) (مع الآثار الثانوية)
%14.7	%11.0	معدل التوظيف (النساء) (مع الآثار الثانوية)
%62.8	%55.3	معدل التوظيف (الرجال) (مع الآثار الثانوية)

المصدر: منظمة العمل الدولية 2023 ب.

المصادر

منظمة العمل الدولية. 2022. [الرعاية في العمل: الاستثمار في الإجازة والخدمات المتصلة بالرعاية لتعزيز من أجل بناء عالم عمل أكثر مساواة بين الجنسين](#). منظمة العمل الدولية. 2023 أ. بوابة سياسة الرعاية العالمية لمنظمة العمل الدولية ، متاحة على: <https://www.ilo.org/globalcare>. منظمة العمل الدولية. 2023 ب. محاكي الاستثمار في سياسة منظمة العمل الدولية للرعاية ، متاح على: [محاكي الاستثمار \(www.ilo.org/globalcare\)](#). منظمة العمل الدولية. 2023 ج. [محاكي الاستثمار في سياسة منظمة العمل الدولية للرعاية: مذكرة فنية](#) وجيروم دي هيناو. 2022. "تكاليف وفوائد الاستثمار في حزم سياسات الرعاية التحولية: دراسة محاكاة كلية في 82 دولة" ، سلسلة أوراق عمل منظمة العمل الدولية.

هذه المذكرة ممولة من الوكالة السويدية للتعاون الإنمائي الدولي (سيدا) ومحاكي الاستثمار في سياسة منظمة العمل الدولية للرعاية بتمويل من مؤسسة بيل وميليندا غيتس. ليس بالضرورة أن تعكس محتوياتها مواقف المؤسسة أو سياساتها.



BILL & MELINDA
GATES foundation



www.ilo.org/globalcare

منظمة العمل الدولية
طريق دي موريلون 4
جينيف 22 1211
سويسرا

فرع النوع الاجتماعي والمساواة والتنوع والإدماج
gedi@ilo.org / carepolicy@ilo.org
DOI:
<https://doi.org/10.54394/HGMC7939>