

منظمة  
العمل  
الدولية



# تقييم تأمين الأمومة في الأردن

منظمة العمل الدولية  
المكتب الإقليمي للدول العربية

بدعم من الوكالة السويدية  
للتعاون الإنمائي الدولي

# تقييم تأمين الأمومة في الأردن ◀



**TRIANGLE**  
POLICY | RESEARCH | MEDIA

سياسات | أبحاث | إعلام  
تراينغل (TRIANGLE) للاستشارات (خارجية)  
513 مركز تكيان، شارع نهر ابراهيم  
الجميزة، بيروت، لبنان  
ص. ب. 17-5309  
[info@thinktriangle.net](mailto:info@thinktriangle.net)

حقوق النشر محفوظة © لمنظمة العمل الدولية 2021  
الطبعة الأولى 2021

تتمتع منشورات مكتب العمل الدولي بحماية حقوق المؤلف/المؤلفة بموجب البروتوكول رقم ٢ المرفق بالاتفاقية العالمية لحماية حقوق المؤلف/المؤلفة، ومع هذا يجوز استنساخ مقاطع قصيرة منها بدون إذن، شريطة الإشارة إلى مصدرها. ينبغي توجيه أي طلب للحصول على إذن بالاستنساخ أو الترجمة إلى مكتب مطبوعات منظمة العمل الدولية (الحقوق والتراخيص)، في مكتب العمل الدولي في جنيف، CH-1211 Geneva 22، Switzerland، أو عبر البريد الإلكتروني: [rights@ilo.org](mailto:rights@ilo.org). مكتب العمل الدولي يرحب دائماً بمثل هذه الطلبات.

ويجوز للمكتبات، والمؤسسات، وغيرها من المستخدمين/المستخدمات المسجلين لدى المنظمات التي تملك حقوق النسخ ان تنتج نسخاً وفقاً للتراخيص الصادرة لهذا الغرض. يمكن زيارة [www.ifrro.org](http://www.ifrro.org) للاطلاع على المنظمات التي لها حقوق النسخ في بلدك.

العنوان: تقييم تأمين الأمومة في الأردن، عمان، 2021.

ISBN: 9789220344101 (print)  
ISBN: 9789220344118 (web PDF)

التقرير متوفر أيضاً باللغة الإنجليزية:

ISBN: 9789220344101 (print)  
ISBN: 9789220344118 (web PDF)

لا تنطوي التسميات المستخدمة في منشورات مكتب العمل الدولي، المتوافقة مع تلك التي تستعملها الأمم المتحدة، ولا المواد المعروضة فيها، على التعبير عن رأي مكتب العمل الدولي بأي شكل بشأن الوضع القانوني لأي بلد أو منطقة أو إقليم، أو لسلطات أي منها، أو بشأن تعيين حدودها. ان الآراء المعبرة في المقالات، الدراسات، أو الإسهامات الأخرى التي تحمل توقيعاً، هي مسؤولية المؤلف/المؤلفة فقط، ولا يمثل النشر مصادقة من قبل مكتب العمل الدولي على الآراء الواردة فيها.

ان الإشارة إلى أسماء شركات، منتجات، وعمليات/إجراءات تجارية لا تعني مصادقة مكتب العمل الدولي عليها، كما ان إغفال ذكر أي شركات، منتجات، وعمليات/إجراءات تجارية ليس دلالة على عدم إقرارها.

يمكن الحصول على معلومات عن منشورات منظمة العمل الدولية والمنتجات الرقمية عبر زيارة الموقع الإلكتروني: [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns).

وللحصول على مطبوعات منظمة العمل الدولية باللغة العربية، الاتصال على العنوان التالي:

منظمة العمل الدولية / الأردن  
ص.ب. ١٠٢١٣٨، شارع تيسير نعناع، عبدون الجنوبي  
عمّان، الأردن  
الموقع الإلكتروني: [www.ilo.org/arabstates](http://www.ilo.org/arabstates)

طبع في الأردن

## ◀ شكر وتقدير

بتكليف من قبل منظمة العمل الدولية، أجرت شركة "Triangle"، المتخصصة في الأبحاث، توجيه السياسات، وإنتاج المحتوى، دراسة لتقييم أثر تأمين الأمومة، الذي توفره المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي في الأردن.

فنياً، صُممت ودُققت هذه الدراسة النوعية من قبل فريق من المنظمة ضم اختصاصية النوع الاجتماعي، فريدا خان، اختصاصية الحماية الاجتماعية، لوكا بيليرانو، والاختصاصية الفنية في النوع الاجتماعي، ريم أصلان.

هذا العمل البحثي أُعد بالتعاون وثيق مع فريق من المؤسسة شمل جانيت الطيب، زهير الضميري، أحمد عبيد، قصي طلافحة، وباسم الصبيحي، وبتوجيه من مدير المؤسسة العام، دكتور حازم الرحاحلة، ومساعدته، محمد ياسين.

سمية أبو دية، ومجد اسليم نفذتا التصميم الجرافيكي للدراسة، التي أُجريت بدعم من الوكالة السويدية للتعاون الإنمائي الدولي.

عملت منظمة العمل الدولية عن كثب مع المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي على تصميم وإطلاق تأمين الأمومة في عام 2010، بهدف تمكين الأمهات العاملات وإبقائهن في القوى العاملة. وترى المنظمة ان تأمين الأمومة في الأردن فريد من نوعه في المنطقة العربية، إذ يغطي الأجر الشهري للمرأة العاملة أثناء إجازة الأمومة.

يوفر تأمين الأمومة حماية لحقوق المرأة في الأردن، ويتماشى مع اتفاقيات ومعايير العمل الدولية، لا سيما اتفاقية العمال/العاملات ذوو المسؤوليات العائلية رقم 156 لعام 1981، واتفاقية حماية الأمومة رقم 183 لعام 2000، وتوصية حماية الأمومة رقم 191 لعام 2000. كما أنه أساسي لدعم المساواة على أساس النوع الاجتماعي في العمل من خلال حماية وظائف وأجور الأمهات العاملات، فضلاً عن التخفيف من حدة الفقر وتعزيز العمل اللائق.

بعد سنوات من إطلاق تأمين الأمومة، تقدمت المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي بطلب إلى منظمة العمل الدولية لتقييم عملية تنفيذ هذا النظام.

نظرت هذه الدراسة المشتركة بين المنظمة والمؤسسة في أثر تأمين الأمومة على مشاركة المرأة في القوى العاملة، وقرارات النساء بشأن الانضمام إلى سوق العمل والاستمرار فيه، وكذلك على الأسر. وبحثت الدراسة أيضاً في كيفية تأثير التأمين على آراء ووجهات نظر أصحاب/صاحبات العمل، وفي آفاق توسيع نطاق التأمين، وتحسين إجراءاته. كانت الغاية خلق استجابة معززة لاحتياجات النساء والرجال في عالم العمل، والأسر، وكذلك الاقتصاد والمجتمع في الأردن.

تقدم نتائج الدراسة أفكاراً ورؤية بشأن كيفية إعادة تشكيل منافع تأمين الأمومة من أجل توفير مزايا تكميلية، مثلاً، للآباء والأمهات في عالم العمل، كوسيلة لمعالجة الحواجز التي تحول دون مشاركة المرأة في القوى العاملة.

ونظراً لأن الأردن لا يزال حتى الآن البلد الوحيد في المنطقة العربية الذي أقر نظام حماية للأمومة قائم على التأمين، يوفر هذا البحث الموثق القائم على الأدلة فرصاً لتحسين حماية الأمومة في دول إقليمية أخرى.

ربا جرادات

المديرة العامة المساعدة، المديرية الإقليمية للدول العربية  
منظمة العمل الدولية

## ◀ تمهيد

---

أُجري هذا البحث النوعي بتكليف من منظمة العمل الدولية، بهدف تقديم بحث قائم على الأدلة حول تأثير تأمين الأمومة في الأردن، وخلق نقطة بداية للنظر على نطاق أوسع في تأمين الأمومة وأثره على مشاركة المرأة في القوى العاملة، إضافة إلى الرفاه والاستقرار الاقتصادي للمرأة وزوجها ومن يعيلان. ويسعى البحث أيضا إلى الإسهام في وضع تصميم دراسة محلية واسعة التمثيل عن تأمين الأمومة وتأثيراته على الاقتصاد والمجتمع الأردني بصفة عامة.

## ◀ مصطلحات

---

يعني متوسط أجر مشترك/مشاركات المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي (447 دينارا أردنيا، أو 630 دولارا أميركيا)

متوسط الأجر

## ◀ جدول المحتويات

6

ملخص تنفيذي

### 1. أهداف ونطاق البحث

10

1.1 فهم المهمة

10

1.2 أسئلة البحث

### 2. أسلوب ومنهجية البحث

12

2.1 العملية والأدوات المنهجية

### 3. تحديات وتدابير تخفيف

16

3.1 تحديات وتدابير تخفيف

### 4. مراجعة الأدبيات: سياق تأمين الأمومة

17

4.1 مراجعة الأدبيات: سياق تأمين الأمومة

### 5. نتائج رئيسية

23

5.1 تأمين الأمومة: التسجيل والإنفاق 2011-2020

25

5.2 حصول المرأة على تأمين الأمومة

30

5.3 أثر تأمين الأمومة على أصحاب/صاحبات العمل

32

5.4 أثر تأمين الأمومة على مشاركة المرأة في القوى العاملة

34

5.5 أثر تأمين الأمومة على رفاه وحاجات، النساء، الأطفال، والنسر، وعلى آليات الدعم

36

5.6 أثر تأمين الأمومة على ديناميكيات الأسرة

38

5.7 تغييرات محتملة لتأمين الأمومة

42

5.8 كوفيد-19: اعتبارات جديدة

45

6. توصيات

## ملخص تنفيذي

معدلات مشاركة المرأة في القوى العاملة في الأردن من النّقل إقليمياً وعالمياً. تمثل النساء 53% من مجموع خريجي/خريجات الجامعات، ومع ذلك فإن مشاركة المرأة في القوى العاملة تبلغ 14% فقط، مقارنة بـ 54% للرجال، بحسب أرقام دائرة الإحصاءات الأردنية (2019). يضع هذا الأردن في المرتبة 135 من بين 144 في العالم من حيث مشاركة المرأة في القوى العاملة، وهي مرتبة أقل بكثير من المتوسط العالمي البالغ 37.9% في البلدان ذات الدخل المتوسط-المنخفض، وفقاً لمنظمة العمل الدولية<sup>1</sup>.

تواجه النساء أنواعاً عدة من التمييز في سوق العمل. أولاً ورئيسياً، تعاني المرأة الأردنية منذ فترة طويلة من ممارسات تشغيل تمييزية من قبل أصحاب/صاحبات العمل اللذين يفضلون عدم تشغيل النساء بسبب تغطية تأمين الأمومة.

يعزز هذا التمييز شعوراً بأن المرأة بعد فترة الحمل لن تكون قادرة على أداء المهام مثل الرجل لئلا المسؤليات المنزلية تشتت انتباهها. من العوائق الرئيسية التي تمنع دخول وبقاء المرأة في القوى العاملة يكمن في تحمل النساء مسؤولية رعاية الأطفال بصورة غير متكافئة، وضعف البنية التحتية ودعم القانون والسياسات في إعادة توزيع أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر.

لهذا السبب، أنشأت الحكومة الأردنية، بدعم فني/تقني من منظمة العمل الدولية، تأمين الأمومة في عام 2011، للحد من التمييز القائم على النوع الاجتماعي في تشغيل وإبقاء النساء في العمل في القطاعين الخاص والعام. تأمين الأمومة تحت مظلة المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي يلزم أصحاب/صاحبات العمل بإسهامات تدفع لصالح موظفي/موظفات القطاع الخاص.

يهدف هذا التقرير إلى تقييم أثر تأمين الأمومة على النساء، أزواجهن، وعائلتهن، إضافة إلى أصحاب/صاحبات العمل في القطاع الخاص. تهدف المعلومات الواردة في هذا التقرير إلى وضع نقطة بداية للنظر على نطاق أوسع في تأمين الأمومة وتأثيراته على مشاركة وإبقاء المرأة في القوى العاملة. أما التوصيات الواردة في هذا التقرير فستفتح نقاشاً/حواراً عن طرق تحسين أثر تأمين الأمومة مستقبلاً.

## المنهجية

اعتمد هذا المشروع منهجية تستند إلى نظام تقييمي لتأمين الأمومة وضعته منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، لتوفير إطار عمل قوي لتصميم أدوات البحث. وُظفت 5 معايير للتقييم كأفضل ممارسات لتطوير خطوط التحقيق والاستفسار: مدة الإجازة الممنوحة؛ المال المتاح للوالدين لرعاية أطفالهما؛ الاستثمار الاجتماعي في مخططات الإجازات من حيث الإنفاق؛ الاستخدام الفعلي لإجازة الوالدين؛ وأخيراً، قضايا متعلقة بالمساواة على أساس النوع الاجتماعي<sup>2</sup>. ولمزيد من دقة التفاصيل، جُمعت مراجع معيارية من اتفاقيتي منظمة العمل الدولية لحماية الأمومة، 2000 (رقم 183)، وللمعايير الدنيا للأمن المجتمعي، 1952 (رقم 102).

1 منظمة العمل الدولية، تشغيل الشباب وتمكينهن في الاقتصاد الريفي - الأردن.

2 أوراق عمل منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية عن التشغيل والهجرة: نحو إطار تقييمي لسياسات الأسرة في الاتحاد الأوروبي، 2009.

بسبب القيود التي فُرضت لمواجهة الموجة الأولى من جائحة فيروس كورونا المستجد (كوفيد-19) المستمرة، اعتمدت "تراينغل" خلال التنفيذ على الحصول على معلومات من مصادر رئيسية عبر مقابلات منتفعين/منتفعات، إضافة إلى مقابلات مختصين/مختصات، أصحاب/صاحبات عمل، وأصحاب/صاحبات مصلحة خارجيين.

سعت مقابلات المختصين/المختصات إلى وضع سياق وتأطير البحث عن قضايا آنية تتعلق بتأمين الأمومة في الأردن، بينما سعت مقابلات المنتفعين/المنتفعات إلى تقديم أدلة تجريبية، محتوى مطلوب لفهم تجارب النساء والأسر مع التأمين، وجمع التقرير وحالات الدراسة. استندت معايير تحديد واختيار مقدمي/مقدمات المعلومات إلى حد كبير على أسلوب المقابلات الاستهلاكية، وجمع عينات سلسلية (عينات كرة الثلج). استوعبت "تراينغل" ومنظمة العمل الدولية وجهات نظر قطاعية محددة من خلال التركيز على العاملات في 4 قطاعات ذات تمثيل نسائي مرتفع نسبياً. اختيرت هذه القطاعات بالتشاور مع المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي، وهي: البنوك والتمويل، السياحة، التعليم، والصناعة. لمزيد من المعلومات عن منهجية هذا التقرير، يرجى الرجوع إلى القسم 2.

## النتائج الرئيسية

### الأثر على النساء

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

**عدم الامتثال لقانوني العمل والضمان الاجتماعي يقيد حصول الأمهات إلى تأمين الأمومة ومزاياه.** بالرغم من التسجيل في الضمان الاجتماعي، قد تواجه نساء صعوبات في الحصول على مجموعة كاملة من مزايا حماية الأمومة. أحياناً، لا يبلغ أصحاب/صاحبات العمل بصورة كاملة عن رواتب العاملات، مما يؤثر على المبالغ المالية التي يحصلن عليها من تأمين الأمومة، إذ تعتمد هذه المدفوعات على رواتبهن الشهرية المبلغه للمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي. بالرغم من توفير مزايا الأمومة لمدة 70 يوماً، اشتكت نساء من استدعائهن للعمل قبل انتهاء إجازة الأمومة القانونية. وبمجرد العودة إلى العمل، اشتكت معظم النساء أيضاً من عدم حصولهن على فترات راحة للرضاعة، في مخالفة لقانون العمل<sup>3</sup>.

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

3 قانون العمل وتعديلاته رقم 8 لسنة 1996.

## الأثر على أصحاب/صاحبات العمل

**احتمالية امتثال الشركات الصغيرة للمتطلب القانوني بتسجيل العاملين/العاملات في الضمان الاجتماعي أقل، مقارنة بالشركات الكبيرة.** تعكس عوامل كثيرة تؤثر على حصول المرأة على تأمين الأمومة مشاكل أوسع تتعلق بالضمان الاجتماعي في الأردن. أحد الأمثلة على هذا ميل الشركات الصغيرة إلى تجنب تسجيل العاملين/العاملات في الضمان الاجتماعي. عزا أصحاب/صاحبات عمل السبب إلى حقيقة أن الشركات الصغيرة تخضع لرقابة حكومية وتنظيم أقل من الشركات الكبيرة. عامل آخر يكمن في أن الشركات الصغيرة تعتبر اشتراكات الضمان الاجتماعي عبئا ماليا كبيرا بسبب نقص السيولة وعدم استقرار الدخل.

**لا يعتبر أصحاب/صاحبات العمل ان اشتراكات تأمين الأمومة مفرطة.** وصف جميع أصحاب/صاحبات العمل تقريبا اشتراك تأمين الأمومة (0.75% من راتب العامل/العاملات) بأنه مبلغ مناسب وتأثيره المالي على اوضاع الشركات ضئيل. في بعض الحالات، كان لاشتراكات تأمين الأمومة تأثيرا إيجابيا على البيانات المالية للشركات. صاحبة عمل في شركة صغيرة عبرت عن سعادتها لأنها لم تكن مضطرة للتخطيط لدفع إجازة الأمومة، مفضلة ترك الأمر بين يدي المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي.

**غالبا ما يكافح أصحاب/صاحبات العمل للعثور على عاملين/عاملات بمؤهلات جيدة بدلا من النساء اللاتي يمتصن إجازات أمومة.** كان العثور على طاقم عمل بديل، متخصص ومدرب جيدا، المشكلة الأكثر شيوعا بين مختلف

أنواع الشركات. بشكل عام، عانى أصحاب/صاحبات عمل في شركات الصغيرة من الأمر بسبب شح الموارد المالية أو البشرية.

## توصيات

**زيادة الحد الأدنى لمدة إجازة الأمومة في القطاع الخاص إلى 90 يوما.** إن إطالة مدة إجازة الأمومة يجعل القطاع الخاص مواكبا للقطاع العام ومتماشيا مع اتفاقية منظمة العمل الدولية لحماية الأمومة، 2000 (رقم 183). خلال المقابلات التي أجريت من أجل هذا التقرير، أيدت نساء تمديد الإجازة من 70 يوما إلى 90 يوما لمساعدتهن على التعافي جسديا وذهنيا قبل العودة إلى العمل. إضافة إلى ذلك، تضطر المرأة إلى التعامل مع أمور عدة متنوعة مثل اكتئاب ما بعد الولادة، الإرهاق البدني، والمسؤوليات الجديدة، ناهيك عن الضغوط المجتمعية، مثل استقبال الضيوف الراضين في رؤية المولود/المولودة.

**ينبغي على منظمة العمل الدولية والمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي التحقيق في جدوى وسلامة تنظيم خدمات رعاية الأطفال شبه المنظمة (مثل جلسات/جليسات الأطفال) لضمان جودة الرعاية.** قالت نساء وأصحاب/صاحبات عمل ان توفر خدمات رعاية أطفال جيدة وميسورة التكاليف إجراء تكميلي هام لتأمين الأمومة، بغض النظر عن الدخل، المنطقة الجغرافية، أو القطاع. وفي الوقت الذي ناقشت فيه رئاسة الوزراء نظاما قانونيا يزيد من حصول العائلات على خدمات رعاية الأطفال، كخطوة إيجابية، إلا ان مزيدا من الجهود ينبغي بذلها لتلبية متطلبات المرأة لرعاية الأطفال. وجد هذا التقرير أيضا أن النساء يفضلن ترك أطفالهن مع أفراد موثوقين/موثوقات من أسرهن، أو أصدقاء/صديقات، بدلا من الاستعانة بحضانات خاصة. قد يكون إنشاء خدمات توفر جلسات/جليسات للأطفال في مناطق غير مخدومة خيارا أكثر جدوى ماليا، ومفضلا من قبل الأمهات في معظم الحالات.

**يمكن للحكومة أو غيرها من أصحاب/صاحبات المصلحة بذل مزيد من الجهد لمساعدة أصحاب/صاحبات العمل في العثور على طاقم عمل مؤهل بديل أثناء فترة الأمومة.** كان إيجاد طاقم عمل بديل مؤهل ومدرب

جيدا أكثر المشاكل شيوعا مع تأمين الأمومة. إن تأسيس مجموعة مؤقتة ومدربة من العاملين/العاملات من سيساعد أصحاب/صاحبات العمل بشكل كبير، وسيلغى التحفظ الرئيسي على تأمين الأمومة، مع تشغيل أشخاص بمؤهلات جيدة في سوق العمل. يمكن تأسيس هذه المجموعة المؤقتة بناء على نظام مراجعة يساعد أصحاب/صاحبات العمل في اختيار وتوظيف طاقم عمل بديل، مع الاستعانة بخبرات منظمة العمل الدولية في التشغيل، بما في ذلك مراكز التشغيل والبوابة الإلكترونية للوظائف.

**ينبغي أن يعمل أصحاب/صاحبات المصلحة معا من أجل تعزيز توعية النساء في حقوق العمل.** إن زيادة معرفة النساء بحقوقهن، كمهات عاملات، من شأنه منع بعض الانتهاكات ضدهن. كثيرا ما يستغل أصحاب/صاحبات عمل جهل أمهات بقانوني الضمان الاجتماعي والعمل لخفض ما يتقاضينه من مال أثناء الإجازة، أو تقليل مدة الإجازة. لم تكن غالبية الأمهات العاملات على دراية بتأمين وحقوق الأمومة قبل اتخاذ قرار الإجازة، ولم تعرف عديد من النساء ان بإمكانهن الحصول على إجازة أمومة قبل الولادة. يمنح قانون العمل المرأة الحق في إجازة أمومة مدتها 10 أسابيع شريطة ألا تقل عن 6 أسابيع بعد الولادة. استمرت جميع المنتفعات من تأمين الأمومة في العمل حتى يوم الولادة، مما يسلط الضوء على فجوة كبيرة في فهم النساء للقانون. كانت التوعية بأحكام الأمومة في قانون الضمان الاجتماعي أضعف في المناطق الريفية، وهذا يستدعي أن تنظر المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي في توزيع مواردها بعيدا عن المدن الكبرى، مثل عمان.

**إن بذل جهد متضافر للعمل مع أصحاب/صاحبات العمل كمنتفعين/منتفعات وليس كخصوم من شأنه أن يساعد على زيادة الامتثال لقانون الضمان الاجتماعي وتأمين حماية الأمومة.** عبر عديد من أصحاب/صاحبات العمل عن شعورهم بأن قانون الضمان الاجتماعي لا يعاملهم بإنصاف، ويعامل العمال/العاملات بطريقة تفضيلية. من أجل مساعدة أصحاب/صاحبات العمل على فهم فوائد اشتراكاتهم في الضمان الاجتماعي، ينبغي على المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي زيادة توعية أصحاب/صاحبات العمل بغايات قانوني الضمان الاجتماعي والعمل إضافة إلى تأمين الأمومة وأثره الإيجابي على النساء، التباء، والأسر. لا ينبغي تركيز جهود التوعية فقط على بيان العقوبات التي قد تفرض على أصحاب/صاحبات العمل في حال عدم الامتثال.

**جائحة كوفيد - 19 المستمرة خلقت في نفس الوقت تحديات وفرص لتأمين الأمومة.** يشكل قرار الحكومة الأردنية استخدام أموال تأمين الأمومة لدعم المسنين/المسنات والشخص من ذوي الإعاقة خلال جائحة كوفيد-19 سابقة خطيرة. استمرار التعبئة الاجتماعية والتوعية بأهمية إجازة الأمومة للمرأة الأردنية اجتماعيا وطبيا أمر ضروري للمساعدة في حماية التأمين من اللقطةاعات وتحويلات الأموال على المدى القريب والمتوسط. الإنفاق غير الحكيم لأموال تأمين الأمومة يؤثر سلبا على إمكانية استخدام عائدات التأمين لتوفير حلول رعاية أطفال جيدة. وجد التقرير ان هذه الحلول تساعد الأمهات وأصحاب/صاحبات العمل بشكل كبير، وتتوافق أكثر مع فلسفة تأمين الأمومة.

## 1. أهداف ونطاق البحث ◀

### 1.1 فهم المهمة

يعمل تأمين الأمومة منذ 8 سنوات، وطلبت المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي، بدعم منظمة العمل الدولية، تقييم أثره على مشاركة المرأة في القوى العاملة خلال هذه المدة، وتقديم اقتراحات لتحسين فاعليته، وبناء على ذلك، هدف المشروع إلى ما يلي:

1. توثيق أثر نظام تأمين الأمومة الأردني على النساء، الأطفال، الأسر، والشركات، مع التركيز على زيادة مشاركة المرأة في القوى العاملة، صحة الأم والطفل/الطفلة، وديناميكيات الأسرة الداخلية.
2. اقتراح تصميم، تحسينات للعمليات الإدارية وإدارة العمل، تدابير وإجراءات تكميلية، مخصصات لتعزيز الفاعلية، وفهم وإزالة حواجز تحول دون مشاركة المرأة في سوق العمل.

يهدف البحث أيضا إلى خلق نقطة بداية للنظر على نطاق أوسع في تأمين الأمومة وأثره على مشاركة المرأة في القوى العاملة، إضافة إلى الرفاه والاستقرار الاقتصادي للمرأة وزوجها وعائلتهما. ويسعى البحث أيضا إلى الإفادة في وضع تصميم دراسة محلية واسعة التمثيل عن تأمين الأمومة وتأثيراته على الاقتصاد والمجتمع الأردني بصفة عامة.

### 1.2 أسئلة البحث

يحلل البحث الفوائد ومواطن القصور ويضع توصيات لتحسين النظام من منظوري الأثر والكفاية (بما في ذلك الإشارة إلى الفوائد التكميلية)، إضافة إلى فعالية التغطية والإدارة. بدورها، تجري "تراينغل" دراسة بحثية نوعية لفهم تجارب النساء، الأسر، والشركات مع التأمين من أجل للإجابة على أسئلة البحث والأسئلة الفرعية التالية:

◀ الجدول 1: أسئلة البحث والأسئلة الفرعية

أسئلة البحث	الأسئلة الفرعية
1. كيف يعمل حاليا تأمين الأمومة في الأردن؟	أ) ما اتجاهات استخدام تأمين الأمومة منذ إنطلاقه في 2011، بما في ذلك المعلومات حسب القطاع وبين الشركات المختلفة؟ ب) ما أوجه تأمين الأمومة الحالية التي تؤثر على فهمه واستخدامه من قبل النساء وأسرهن في الأردن؟

<p>أ) كيف أثر تأمين الأمومة على تشغيل وإبقاء النساء (في عمر الإنجاب) في الشركات، خاصة بالمقارنة مع فترة ما قبل تأسيس تأمين الأمومة؟</p> <p>ب) كيف يؤثر تأمين الأمومة على الإنتاجية الإجمالية، وانفكاك أو استبدال العاملين/العاملات، ومالية الشركات؟</p> <p>ج) كيف أثر تأمين الأمومة على صنع القرار في الشركات في مختلف القطاعات، والبيئات الريفية/الحضرية؟</p>	<p>2. كيف أثر تأمين الأمومة على أصحاب/صاحبات العمل؟</p>
<p>أ) كيف أثر تأمين الأمومة على اتخاذ المرأة قرار المشاركة والبقاء في القوى العاملة؟</p> <p>ب) منذ تأسيس تأمين الأمومة، هل من المرجح أن تعود المرأة إلى عملها بعد إجازة الأمومة؟</p> <p>ج) بعيدا عن تأمين الأمومة، ما الخيارات الأخرى المتاحة للمرأة لتغطية فترة الأمومة ورعاية الأطفال؟</p> <p>د) كيف تتعامل الأسر غير المنتفعة من تأمين الأمومة مع فترات أمومة النساء العاملات؟</p> <p>هـ) كيف أثر تأمين الأمومة على ديناميكيات الأسرة ورفاهها، قرارات العمل والدخل، ورعاية الأطفال؟</p>	<p>3. كيف أثر تأمين الأمومة على النساء وأسرهن؟</p>
<p>أ) ما التغييرات الممكنة ان تجربها المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي في تصميم، هيكله، عمليات، ومخصصات تأمين الأمومة من أجل تعزيز فاعلية وفهم التأمين من قبل النساء وأسرهن؟</p> <p>ب) ما الآثار المتوقعة من مواكبة تأمين الأمومة لاتفاقية منظمة العمل الدولية لحماية الأمومة، 2000 (رقم 183) على النساء، الأسر، وأصحاب/صاحبات العمل؟</p> <p>ج) ما التحسينات التي يمكن إجراؤها في العمليات الإدارية المؤسسية من أجل تحسين فاعلية وفهم تأمين الأمومة؟</p> <p>د) ما التدابير التكميلية (مثل رعاية الأطفال، زيادة التوعية، وتنمية المهارات) التي يمكن اتخاذها من أجل تعزيز أثر تأمين الأمومة على النساء وأسرهن؟</p>	<p>4. ما التغييرات التي يمكن إجراؤها لتعزيز فهم وفاعلية تأمين الأمومة؟</p>

## ◀ 2. أسلوب ومنهجية البحث

### 2.1 العملية والأدوات المنهجية

من أجل توفير إطار عمل قوي لتصميم أدوات البحث، وُظفت 5 معايير للتقييم كأفضل ممارسات لتطوير خطوط التحقيق والاستفسار: مدة الإجازة الممنوحة؛ المال المتاح للوالدين لرعاية أطفالهما؛ الاستثمار الاجتماعي في مخططات الإجازات من حيث الإنفاق؛ الاستخدام الفعلي لإجازة الوالدين؛ وأخيراً، قضايا متعلقة بالمساواة على أساس النوع الاجتماعي. (الجدول 2).<sup>4</sup>

بالرغم من أن المؤشرات طُورت لتقييم مخططات إجازة الوالدين في دول الاتحاد الأوروبي، إلا أن هذه المؤشرات توفر إطاراً قوياً لتصميم أدوات البحث. ولتوفير إطار إجابة أسئلة البحث في الجدول 1، ستستخدم هذه المنهجية المؤشرات الرئيسية الـ 5 لمنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية كمعايير تقييم لأفضل الممارسات لتوجيه تطوير أدوات البحث. اعتمدت عملية تحول المؤشرات إلى معايير لبناء أسئلة وأدوات بحث نوعي على مدى توفر بيانات لحساب المؤشرات.

في الحالات التي لا تتوفر فيها بيانات لحساب ما إذا كانت المؤشرات قد تحققت أم لا، طُورت أدوات بحث لتقييم ثغرات تعيق قياس هذه المؤشرات، والتحقق في التأثير المحتمل لتطبيق المؤشرات كأفضل ممارسة. أما في حال توفر بيانات، قورنت المؤشرات بمتوسطات منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية والاتحاد الأوروبي، من أجل الخروج بتوصيات لجعل الأردن يواكب تلك المعدلات و/أو اتفاقية منظمة العمل الدولية لحماية الأمومة، 2000 (رقم 183).

◀ الجدول 2: مؤشرات تقييم تأمين الأمومة

ملاحظات	توصية	مؤشر منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية
ملاحظة	ملاحظة	ملاحظة
مدة إجازة الأمومة في القانون الأردني أقل من هذا -- 10 أسابيع في القطاع الخاص، و14 أسبوعاً في القطاع العام.	معايير منظمة العمل الدولية (إجازة أمومة من 14 أسبوعاً).	<b>الوقت</b>
توصي منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية بمراعاة التفاعل بين طول الإجازة ومعدل التعويض، للوصول إلى "الإجازة الفعلية".	حساب معدل التعويض على النحو الوارد لمتوسط عامل/عاملة بدوام كامل.	<b>المال</b>
يجمع هذا المؤشر بين الإنفاق على مخططات الإجازة والعدد الفعلي للأطفال اللذين يولدون، وبالتالي يراعي فروق محلية متفاوتة في معدلات الولادة.	الإنفاق الاجتماعي على مدفوعات إجازة الأمومة والولادة لكل مولود/مولودة كنسبة مئوية من الناتج المحلي الإجمالي.	<b>الاستثمار الاجتماعي</b>
يأخذ هذا المؤشر بعين الاعتبار مدى أهلية التباء والأمهات للحصول على إجازة، وعدد المؤهلين/المؤهلات منهم اللذين يحصلون على إجازة بالفعل.	نسبة التباء/الأمهات في إجازة من العمل ممن لديهم طفل/طفلة بعمر أقل من عام.	<b>الاستخدام الفعلي للإجازة</b>

4 أوراق عمل منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية عن التشغيل والهجرة: نحو إطار تقييمي لسياسات الأسرة في الاتحاد الأوروبي، 2009.

مؤشر مقياس من 15 نقطة، مع 9 نقاط محتملة لجزء الإجازة المتاح حصريا للآباء.	مؤشر موزون للمساواة على أساس النوع الاجتماعي.	<b>قضايا النوع الاجتماعي</b>
---	---	------------------------------

بسبب القيود التي فرضت لمواجهة الموجة الأولى من جائحة فيروس كورونا المستجد (كوفيد-19) المستمرة، اعتمدت "تراينغل" خلال التنفيذ على الحصول على معلومات من مصادر رئيسية عبر مقابلات منتفعين/منتفعات، إضافة إلى مقابلات مختصين/مختصات، أصحاب/صاحبات عمل، وأصحاب/صاحبات مصلحة خارجيين. سعت مقابلات المختصين/المختصات إلى وضع سياق وتأطير البحث عن قضايا آنية تتعلق بتأمين الأمومة في الأردن، بينما سعت مقابلات المنتفعين/المنتفعات إلى تقديم أدلة تجريبية، محتوى مطلوب لفهم تجارب النساء والأسر مع التأمين، وجمع التقرير وحالات الدراسة. استندت معايير تحديد واختيار مقدمي/مقدمات المعلومات إلى حد كبير على أسلوب المقابلات الاستهلاكية، وجمع عينات سلسلية (عينات كرة الثلج).

وفقاً لذلك، اقترحت "تراينغل" استراتيجية أخذ عينات تراعي الجغرافيا، واستخدام/عدم استخدام التأمين، مستوى الدخل، والنية لاستخدام التأمين. استوعبت "تراينغل" ومنظمة العمل الدولية وجهات نظر قطاعية محددة من خلال التركيز على العاملات في 4 قطاعات ذات تمثيل نسائي مرتفع نسبياً. اختيرت هذه القطاعات بالتشاور مع المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي، وهي: البنوك والتمويل، السياحة، التعليم، والصناعة.

لتسهيل جمع العينات أثناء البحث عن بُعد، صنفت "تراينغل" المحافظات إما "ريفية" أو "حضرية"، بناء على قاعدة بيانات تفاعلية للحكومة الأردنية تعرض تقديرات اعداد سكان المناطق الحضرية والريفية في الأردن 2018-2004.<sup>5</sup> حسبت "تراينغل" متوسط مستوى السكان الحضر في جميع أنحاء البلاد بنسبة 81.40%، ووجدت أن المحافظات التالية تضم سكانا حضر يفوق هذا الحد: عمان، البلقاء، الزرقاء، إربد، وعجلون. أما المحافظات المتبقية (مأدبا، المفرق، جرش، الكرك، والطفيلة) سجلت نسباً أقل من المتوسط، وعرفت على أنها "ريفية" لغرض هذا البحث. صنفت الأمهات بحسب أجورهن، باستخدام متوسط الأجر لمشتري/مشتريات المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي: 447 ديناراً أردنياً، أو 630 دولاراً أميركياً، في الشهر.

تعاملت "تراينغل" مع مجموعتي 5 و6 في الجدول 3 كمجموعتي ضبط تضمان الأمهات اللاتي لم يستخدمن تأمين الأمومة، إضافة إلى غير المشمولات في أحكام قانون الضمان الاجتماعي، خاصة من يعتبرن عاملات غير منتظمات.<sup>6</sup> القوى العاملة غير المنظمة هي التي تعمل أقل من 16 يوماً في الشهر، بغض النظر عن عدد ساعات العمل في الشهر، بحسب قانون الضمان الاجتماعي.

5 قاعدة بيانات تفاعلية للحكومة الأردنية، 2004-2018 سكان الريف والحضر.

6 المادة 4 من قانون الضمان الاجتماعي رقم (1) سنة 2014.

◀ الجدول 3 : التفصيل المعدل لمقابلات المنتفعات

#	التعريف	النوع الاجتماعي	الجغرافيا	الحالة الوظيفية	مستوى الدخل	القطاع
1	أمهات استخدمن تأمين الأمومة	إناث	محافظة ريفية	تشغيل منتظم	أعلى من مستوى الدخل المتوسط لمشتري/ مشاركات الضمان الاجتماعي	3
						2
2	أمهات استخدمن تأمين الأمومة	إناث	محافظة حضرية	تشغيل منتظم	أعلى من مستوى الدخل المتوسط لمشتري/ مشاركات الضمان الاجتماعي	3
						2
3	أمهات استخدمن تأمين الأمومة	إناث	محافظة ريفية	تشغيل منتظم	أقل من مستوى الدخل المتوسط لمشتري/ مشاركات الضمان الاجتماعي	3
						2
4	أمهات استخدمن تأمين الأمومة	إناث	محافظة حضرية	تشغيل منتظم	أقل من مستوى الدخل المتوسط لمشتري/ مشاركات الضمان الاجتماعي	3
						2
5	أمهات لم يستخدمن تأمين الأمومة	إناث	محافظة ريفية	تشغيل غير منتظم	غير متوفر	غير متوفر
						غير متوفر
6	أمهات لم يستخدمن تأمين الأمومة	إناث	محافظة حضرية	تشغيل غير منتظم	غير متوفر	غير متوفر
						غير متوفر

كجزء من هذا البحث، جرى اتفاق بين منظمة العمل الدولية، المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي، و"تراينغل" على بدء العمل الميداني في أوائل آذار/مارس 2020. لكن تفشي كوفيد-19 والقيود الرسمية التي فرضت لمكافحة الوباء، علق أنشطة فردية مثل نقاشات مجموعات التركيز. في المقابل، اتفقت منظمة العمل الدولية و"تراينغل" على المضي قدما في أنشطة بحث عن بُعد باستخدام استراتيجية جديدة لجمع العينات. بناء على ذلك، اتفقت "تراينغل" مع منظمة العمل الدولية والمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي على استراتيجية جديدة لجمع العينات استبدلت تقريبا كل نقاش مجموعة تركيز بـ 4 مقابلات مختصين/مختصات. اعتمدت العينة التي حلت محل نقاشات مجموعات التركيز (الجدول 3) على العينات القديمة لنقاشات مجموعات التركيز، مما سهل التعامل مع مجموعات تضم مستخدمات وغير مستخدمات لتأمين الأمومة، إضافة إلى توفير وجهات نظر

على أساس النوع الاجتماعي عن استخدام التأمين من قبل ذكور حصلت زوجاتهم على التأمين. ويراعي التصنيف الجديد الجغرافيا، واستخدام/عدم استخدام التأمين، ومستوى الدخل، ونية استخدام التأمين

◀ الجدول 4 : تصنيف محدث لمقابلات المنتفعين/المنتفعات والمختصين/المختصات

نوع المقابلات	المجموعة	مقابلات المرحلة التجريبية	الرقم المحدث	المقابلات المنجزة فعلياً
<b>مختصون أو مختصات</b>	وزارة العمل، دائرة ضريبة الدخل، المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي	0	3	3
	منظمات أصحاب/صاحبات العمل	1	2	2
	منظمات عمالية	1	2	2
	وكالة واحدة للأمم المتحدة، منظمة مجتمع مدني واحدة	2	4	4
<b>منتفعون أو منتفعات</b>	أصحاب/صاحبات عمل في شركة تضم أكثر من 100 عامل/عاملة	0	3	3
	أصحاب/صاحبات عمل في شركة تضم 100-20 عامل/عاملة	1	3	3
	أصحاب/صاحبات عمل في شركة تضم أقل من 20 عامل/عاملة (محافظة ريفية)	1	3	3
	أزواج يتقاضون أعلى من معدل دخل مشترك/مشاركات الضمان الاجتماعي	0	1	1
	أزواج يتقاضون أقل من معدل دخل مشترك/مشاركات الضمان الاجتماعي	0	1	1
	أزواج عاملات في القطاع غير المنظم	0	1	0
	<b>مجموع المقابلات</b>	7	23	22

### 3. تحديات وتدابير تخفيف

واجه هذا التقرير تحديات منهجية ثانوية في العينات وغيرها نابعة من طبيعة البحث (دراسة بحثية نوعية فقط)، إضافة إلى تحديات أثناء التنفيذ، خاصة المرتبطة بجائحة كوفيد-19. اتخذت "تراينغل" تدابير تخفيف عند الضرورة من أجل تقييد تأثير هذه التحديات على البحث (الجدول 5).

الجدول 5 : قائمة التحديات المنهجية وتدابير التخفيف

التحديات المنهجية	
التدابير التخفيف	التحديات والتأثيرات
<p>حيثما أمكن، استخدمت تجربة القوى العاملة في القطاع غير المنظم والتي لم تستفد من تأمين الأمومة كمجموعة ضبط من أجل المقارنة بتجربة منتفعي/منتفعات تأمين الأمومة. وعند الضرورة، استخدمت أدلة متناقلة من نساء ومختصين/مختصات لتوضيح نمو مشاركة المرأة في القوى العاملة. ومع ذلك، يتطلب الأمر دراسة متعمقة لاكتشاف أي علاقة سببية.</p>	<p><b>العينات</b> لم تستطع استراتيجية جمع العينات في هذا البحث استيعاب الأمهات اللواتي استفدن من إجازة الأمومة قبل عام 2011. نتيجة لهذا، كانت النساء من هذه المجموعة ممثلة تمثيلاً ناقصاً، وبالتالي يصعب مقارنة تجربة الأمهات في القطاعين الخاص والعام قبل وبعد عام 2011. ولم يستوعب البحث بشكل محدد النساء اللاتي كن يفكرن في الانضمام إلى القوى العاملة لأول مرة، الأمر الذي وضع تحديات عملية لاستخلاص استنتاجات عن تأثير تأمين الأمومة على مشاركة المرأة في القوى العاملة.</p>
<p>عمل الباحثون/الباحثات على تضمين مكونات حماية الأمومة في دراسة كمية منفصلة عن تأثيرات قانون الضمان الاجتماعي من قبل مؤسسة الملك الحسين - مركز المعلومات والأبحاث، والتي ستصدر في وقت لاحق.</p>	<p><b>البحث النوعي</b> بالرغم من الإطار التمثيلي لعينات العاملات في الأردن، لم تعتمد منهجية هذا التقييم، كدراسة نوعية، طرقاً كمية، أو تهدف إلى تقديم نتائج ذات دلالة إحصائية هامة.</p>
<p>غالباً ما كان أصحاب/صاحبات العمل حريصين على التصريح بامثالهم لقانون الضمان الاجتماعي، بينما أشاروا بشكل غير مباشر إلى الشركات الأخرى غير المسجلة في المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي. جمعت هذه الروايات التناقضية لتوضيح تجربة ودوافع الشركات غير الممثلة لقانون الضمان الاجتماعي. ستركز دراسة منفصلة أجرتها مؤسسة الملك الحسين - مركز الأبحاث والمعلومات على ديناميكيات الأسرة، باستخدام أسئلة وأساليب منهجية أوصت بها "تراينغل".</p>	<p><b>الطرق والالتيار</b> أما جميع أصحاب/صاحبات العمل المدرجين في هذا التقرير بتسجيلهم لدى مؤسسة الضمان الاجتماعي وشركات الاقتصاد المنظم. لهذا، لا يتناول التقرير وجهة نظر أصحاب/صاحبات العمل في شركات الاقتصاد غير المنظم. لم ترغب بعض النساء، أو كن مترددات، في الحديث عن أثر تأمين الأمومة على ديناميكيات الأسرة، بما في ذلك علاقاتهن بأزواجهن، وقرارات تنظيم الأسرة.</p>

## 4. مراجعة الأدبيات: سياق تأمين الأمومة

### خلفية

معدلت مشاركة المرأة في القوى العاملة في الأردن من النُقل إقليميًا وعالميًا. بالرغم من التحصيل العلمي العالي للإناث (53% من مجموع خريجي/خريجات الجامعات)، إلا أن مشاركة المرأة في القوى العاملة لا تتجاوز 14% في قطاعي الاقتصاد الرسمي وغير الرسمي، مقارنة بـ 54% للرجال، بحسب أرقام دائرة الإحصاءات الأردنية (2019). يضع هذا الأردن في المرتبة 135 من بين 144 في العالم من حيث مشاركة المرأة في القوى العاملة، وهي مرتبة أقل بكثير من المتوسط العالمي البالغ 37.9% في البلدان ذات الدخل المتوسط-المنخفض، ووفقًا لمنظمة العمل الدولية.<sup>7</sup>

من ضمن الحواجز الرئيسية التي تحول دون دخول وبقاء المرأة في القوى العاملة مسؤولية رعاية الأطفال التي تتحملها النساء بغير تكافؤ، وضعف البنية التحتية ودعم القانون والسياسات للمساعدة في إعادة توزيع أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر.<sup>8</sup>

تحدث تقرير حديث للبنك الدولي عن وصمة تحيط بالنساء اللاتي يتركن أطفالهن في مراكز رعاية الأطفال من أجل العمل حتى بلوغ الطفل/الطفلة سن 4.5<sup>9</sup>. وبحسب مختصين/مختصات قابلتهم "تراينغل" من أجل هذا التقرير، يُتوقع غالبًا من المرأة إعطاء الأولوية لأطفالها على حساب حياتها المهنية، مما يعني أن بعض النساء لا يعدن إلى العمل أبداً. يؤثر هذا على خيارات التشغيل لدى أصحاب/صاحبات العمل، ويتوجه كثيرون منهم إلى تشغيل الرجال بدلا من النساء.

### فوائد حماية الأمومة

تعرف منظمة العمل الدولية حماية الأمومة على أنها "حماية خاصة" لمنع الإضرار بصحة الحوامل والمرضعات أو صحة أطفالهن.<sup>10</sup> إن توفير إجازة مدفوعة الأجر من العمل يهدف إلى حماية الأم قبل الولادة والسماح لها بالتعافي التام بعد الولادة مباشرة.<sup>11</sup> وحماية الأمومة ضرورية لتعزيز تغذية، صحة، ورفاه الأمهات وأطفالهن، ولتحقيق المساواة على أساس النوع الاجتماعي في العمل من خلال ضمان حماية وظائفهن ورواتبهن، وكذلك للحد من الفقر وتعزيز العمل اللائق للمرأة والرجل.<sup>12</sup>

تزيد حماية الأمومة الفعالة من فرص بقاء الأم وطفلها/طفلتها، إضافة إلى تهيئة ظروف نمو بدني ومعرفي مثالية للمولود/المولودة. يمكن أن يؤدي غياب حماية الأمومة إلى إجبار الأمهات على البحث عن عمل أقل أمنا وغالبًا ما يكون منخفض الأجر وينطوي على مخاطر الفصل في وقت قصير.<sup>13</sup> سبب هذا أن الأمهات اللواتي لا

7 منظمة العمل الدولية، *تشغيل الشباب وتمكينهم في الاقتصاد الريفي - الأردن*.

8 برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، *تقرير التنمية البشرية في الأردن 2015 - التفاوتات الإقليمية*.

9 البنك الدولي، المملكة الأردنية الهاشمية، *فهم أثر المعايير القائمة على النوع الاجتماعي في الشرق الأوسط وشمال إفريقيا على مخرجات توظيف الإناث، 2018*.

10 منظمة العمل الدولية، *حماية الأمومة*.

11 أوراق عمل منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية عن التشغيل والهجرة: *نحو إطار تقييمي لسياسات الأسرة في الاتحاد الأوروبي، 2009*.

12 منظمة العمل الدولية، *المزايا النقدية للأمومة للعاملات في الاقتصاد غير المنظم، 2016*.

13 منظمة العمل الدولية، *الأمومة والنوبة في العمل: القانون والممارسة في العالم، 2014*.

يحصلن على حماية أمومة كافية يجبرن على إعطاء الأولوية للمرونة، ساعات عمل أقصر، والقرب من المنزل، مع التضحية بفرص التطور المهني والنمو الوظيفي والأجور الأعلى. لهذا، تسهم حماية الأمومة في تحقيق عدد من أهداف التنمية المستدامة، خاصة 1، 3، 5، 8، و10.<sup>14</sup>

عادة، يُمنح تأمين الأمومة كمزايا نقدية تقدم مباشرة للأُم الجديدة أثناء إجازتها من العمل. توفر غالبية البلدان المدرجة في مسح منظمة العمل الدولية مؤخرًا مزايا نقدية من خلال خطط الأُم القومي (الشكل 1).<sup>15</sup> في الدول ذات الاقتصادات المتقدمة، تزيد المزايا النقدية، إذ يقدم 88% من هذه البلدان مزايا نقدية من خلال أنظمة الضمان الاجتماعي. أما في الشرق الأوسط، فمعدلات الاعتماد على الضمان الاجتماعي للحصول على مزايا إجازة الأمومة هي الأدنى عالميًا. ويقدم الأردن، ضمن أقلية صغيرة من الدول العربية، مزايا الأمومة من خلال نظام الضمان الاجتماعي. وفي معظم الدول العربية، يتحمل أصحاب/صاحبات العمل إجازة الأمومة مباشرة من خلال أنظمة مسؤولية أصحاب/صاحبات العمل.

## مساوئ تأمين مسؤولية أصحاب/صاحبات العمل

من المساوئ الكثيرة لخطط تأمين مسؤولية أصحاب/صاحبات العمل التسبب بتكاليف غير ضرورية ومخاطر، عدم توفير أمن أساسي للعاملين/العاملات، إعاقة تنقل القوى العاملة في الاقتصاد، وتحفيز ممارسات تشغيل تمييزية. لهذه الأسباب، يُنظر إلى خطط تأمين مسؤولية أصحاب/صاحبات العمل على أنها ضارة بتعزيز المساواة في المعاملة بين الرجل والمرأة في سوق العمل. من ناحية أخرى، قد تؤدي مزايا الأمومة النقدية ضمن خطط تأمين اجتماعي وطني إلى خفض التكاليف، تحسين المزايا، إزالة محفزات المعاملة غير المتكافئة أثناء التشغيل، والاحتفاظ بالعمال/العاملات في العمل. لمناقشة أكثر تفصيلاً لفوائد مزايا الأمومة النقدية، مراجعة صندوق المعلومات 1.<sup>16</sup>

### صندوق المعلومات 1: خطط مزايا الأمومة النقدية وخطط تأمين مسؤولية أصحاب/صاحبات العمل

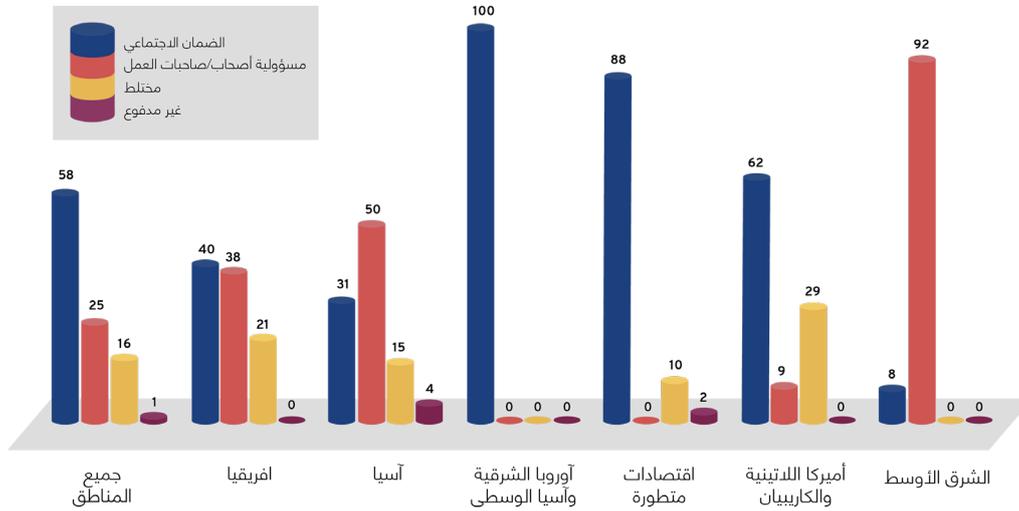
يمكن تمويل مزايا الأمومة النقدية من خلال أنواع مختلفة من الخطط والبرامج، من التأمين الاجتماعي، المعونة الاجتماعية، والخطط الشاملة، وخطط تأمين مسؤولية أصحاب/صاحبات العمل. وفي الوقت الذي تستند فيه برامج التأمين الاجتماعي الممولة من القطاع العام إلى مبادئ التضامن والتشارك في تحمل المخاطر، تضع خطط تأمين مسؤولية أصحاب/صاحبات العمل مسؤولية قانونية فردية عليهم لتعويض خسارة الدخل بسبب الحجز في اتفاقيات حماية الأمومة، تدعو منظمة العمل الدولية إلى خطط ممولة من القطاع العام أو خطط تأمين اجتماعي ممولة من الدولة. وبالتالي، ينبغي تمويل مزايا الأمومة جماعياً من خلال اشتراكات التأمين، الضرائب، أو مزيج منها لضمان تشارك واسع في جمع الموارد وتوزيع عادل لتكلفة ومسؤولية حماية الأمومة. إن تأمين مسؤولية أصحاب/صاحبات العمل لا يفي بهذه المبادئ التي تلزم أصحاب/صاحبات العمل دفع بدل أجر للعاملة التي تمضي إجازة أمومة وليديتها/بديلها.

14 الأمم المتحدة، أهداف التنمية المستدامة.

15 منظمة العمل الدولية، الأمومة والأبوة في العمل: القانون والممارسة في العالم، ص. 25، 2014.

16 منظمة العمل الدولية، حزمة مصادر معلومات حماية الأمومة، قاعدة بيانات قوانين ظروف العمل، الجزء 2، الوحدة 7: المزايا النقدية والطبية ص. 26.

الشكل 1 : مصادر تمويل المزايا النقدية لإجازة الأمومة بحسب المنطقة، 2013 (185 دولة وإقليم - %)



المصدر: منظمة العمل الدولية، قاعدة بيانات قوانين ظروف العمل.

## فهم تأمين الأمومة

أطلق تأمين الأمومة في عام 2011، للحد من التمييز على أساس النوع الاجتماعي في تشغيل وإبقاء المرأة في القطاع الخاص المنظم في الأردن. قبل ذلك، ألزمت المادة 70 من قانون العمل المعدل أصحاب/صاحبات العمل بمنح الأمهات الجدد ما يعادل 10 أسابيع (70 يوماً) من أجورهن كاملة. ويحق للمرأة الحصول على ساعة مغادرة عمل مدفوعة الأجر يومياً لإرضاع مولودها/مولودتها.<sup>17</sup> لكن عملياً، تجنّب أحياناً أصحاب/صاحبات العمل هذه التكلفة بفصل النساء قبل الحمل، أو بعدم تشغيل النساء في سن الإنجاب.<sup>18</sup>

يهدف تأمين الأمومة إلى إزالة هذا العامل المثبط لتوظيف وإبقاء النساء في القوى العاملة من خلال تضمين حماية الأمومة كجزء من المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي، وهي مؤسسة حكومية تدير الضمان الاجتماعي في الأردن. وفقاً لقانون الضمان الاجتماعي لعام 2010، يجب على أصحاب/صاحبات العمل في القطاع الخاص الإسهام بـ 0.75% من الراتب الأساسي لكل عامل/عاملة (باستثناء المكافآت والعمل الإضافي) في تأمين الأمومة، بغض النظر عن الجنس. تقدم الإسهامات في تأمين الأمومة، إلى جانب إسهامات الضمان الاجتماعي الأخرى، (إصابات العمل، البطالة، الشيخوخة، العجز/الإعاقة، والتأمين في حالة الوفاة) على أساس شهري.<sup>19</sup> يعمل تأمين الأمومة على مبدأ التضامن، لأن جميع العمال/العاملات يتحملون جماعياً تكاليف مزايا الأمومة عبر الإسهام في نظام تأمين اجتماعي مشترك.<sup>20</sup> من خلال توزيع تكلفة تأمين الأمومة بشكل فعال على العمال/

17 قانون العمل وتعديلاته رقم 8 لسنة 1996.

18 منظمة العمل الدولية، [قصة التمييز في مكان العمل في الأردن](#)، 2015.

19 يجب على جميع أصحاب/صاحبات العمل الإسهام في تأمينات الضمان الاجتماعي المدرجة في المادة 3 من قانون الضمان الاجتماعي، التي تشمل تأمينات: إصابات العمل (2% من حساب راتب المشترك/المشتركة)؛ الشيخوخة؛ العجز/الإعاقة؛ الوفاة (11% من صاحب/صاحبة العمل، 6.5% من حساب راتب المشترك/المشتركة)؛ إجازة الأمومة (0.75% من صاحب/صاحبة العمل)؛ التعطل (0.5% من صاحب/صاحبة العمل، 1% من حساب راتب المشترك/المشتركة).

20 منظمة العمل الدولية، [مزايا الأمومة النقدية للعاملين/العاملات في الاقتصاد غير الرسمي](#)، 2016.

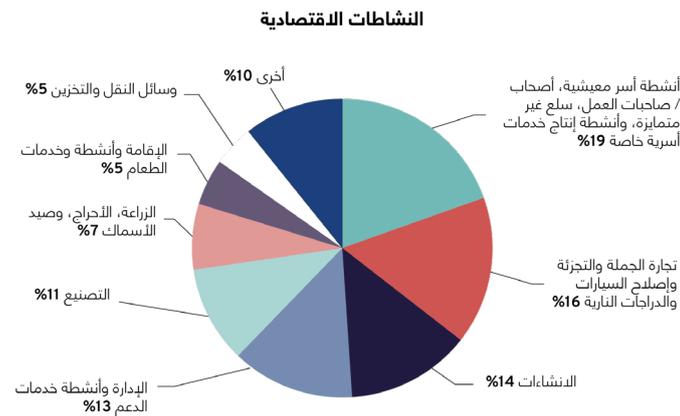
العاملات، وأصحاب/صاحبات العمل، يهدف تأمين الأمومة إلى تقليل محفزات أصحاب/صاحبات العمل للتمييز في قرارات التشغيل بسبب مزايا الأمومة.

## التغطية وشروط التأهيل

وفقا للمادة 43 من قانون الضمان الاجتماعي، يحق لجميع العاملات المنتظمات المسجلات في المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي الحصول على تأمين الأمومة، بما في ذلك غير الأردنيات. وبحسب هذا القانون، فإن القوى العاملة غير المنتظمة هي التي تعمل أقل من 16 يوما في الشهر، بغض النظر عن عدد ساعات العمل في الشهر. تأمين الأمومة لا يصرف للأفراد اللذين يتقاضون رواتب ومزايا من القطاع العام، إذ إن هؤلاء يتلقون رواتبهم المعتادة من الحكومة أثناء فترة الأمومة.

لا يغطي تأمين الأمومة في صورته الحالية النساء العاملات بصورة غير منظمة في القطاع المنظم، أو بعبارة أخرى، النساء غير المسجلات في المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي. ولا يغطي تأمين الأمومة النساء العاملات في القطاع غير المنظم، الذي يمثل 20%-25% من الناتج المحلي الإجمالي. يعمل نحو نصف العمال/العاملات في القطاع غير المنظم بدون أي مزايا من المؤسسة العامة للضمان<sup>21</sup> الاجتماعي. تشكل الأنشطة المنزلية، تجارتي الجملة والتجزئة، والبناء 49% من الناتج الاقتصادي للقطاع غير المنظم.<sup>22</sup> لكن النساء يمثلن أقلية في القطاع غير المنظم، والغالبية العظمى من غير المشتركين/المشتركات في المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي هم من الذكور (89%) لسببين: (أ) حصة النساء في القوى العاملة في الأردن صغيرة (18%)؛ (ب) تعمل المرأة بشكل أساسي في القطاع العام والمؤسسات الكبيرة (يفتقر 29% فقط من النساء إلى خدمات الضمان الاجتماعي، مقارنة بـ 52% من الرجال<sup>23</sup>). وسعت اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 183 نطاق تغطية جميع العاملات، بغض النظر عن المهنة أو نوع المهام، بما في ذلك من يعملن في أشكال غير نمطية من العمل تفتقر غالبا إلى الحماية.<sup>24</sup>

الشكل 2: الأنشطة الاقتصادية للعمال/العاملات بدون مزايا الضمان الاجتماعي



المصدر: دائرة الإحصاء العامة، مسح القوى العاملة، 2018.

21 المفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، دراسة شاملة للاقتصاد غير المنظم في الأردن، 2012.

22 دائرة الإحصاء العامة، مسح القوى العاملة، 2018.

23 منظمة العمل الدولية، (يصدر قريبا)، 2020.

24 منظمة العمل الدولية، حزمة مصادر معلومات حماية الأمومة، قاعدة بيانات قوانين ظروف العمل، الجزء 2، الوحدة 7: المزايا النقدية والطبية ص. 26.

## فترات إجازة الأمومة الإلزامية

توفر المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي مزايا نقدية من تأمين الأمومة للنساء المستحقات في بداية إجازة الأمومة كمبلغ مقطوع (يُدفع مرة واحدة) من أجر 10 أسابيع (70 يوماً) -- أقل مما توصي به اتفاقية حماية الأمومة لمنظمة العمل الدولية، 2000 (رقم 183)، بـ 28 يوماً. يحق للنساء الحصول على إجازة تصل إلى 30 يوماً قبل الولادة، بالرغم أن معظمهن عمليا يمارسن مهامهن الوظيفية حتى يوم الولادة أو قبله بفترة قليلة لأسباب نوقشت في هذا التقرير. لا يجوز قانوناً لأصحاب/صاحبات العمل فصل المرأة بعد 5 أشهر من الحمل أو أثناء إجازة الأمومة، وفقاً للمادة 27 من قانون العمل.<sup>25</sup> نظرياً، يوفر هذا الأمر درجة من الحماية الوظيفية أثناء إجازة الأمومة، لكن القانون لا يضمن عودة المرأة إلى نفس الوظيفة، أو ما يعادلها، بعد إجازة الأمومة.

## مستوى مزايا إجازة الأمومة المدفوعة

تتلقى المرأة ما يعادل أجرها الكامل خلال فترة إجازة الأمومة البالغة 70 يوماً، محسوبة بصيغة آخر راتب/30\*70. وفقاً للاتفاقية رقم 183، يُعتبر بدل الدخل خلال فترة الأمومة كافياً إذا تمكنت المرأة من إعالة نفسها وطفلها/طفلتها في ظروف صحية ملائمة ومستوى معيشي مناسب. تحدد الاتفاقية رقم 102 مستوى الحد الأدنى للمزايا النقدية بـ 45% من الدخل السابق للمرأة، مما يعني أن الأردن يتماشى مع أفضل الممارسات الدولية من حيث مستوى مزايا إجازة الأمومة المدفوعة.

## موعد استلام الدفعة

تقسم المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي دفعات تأمين الأمومة من خلال مبلغ مقطوع بعد وقت قصير من الولادة. يتعارض هذا مع أفضل الممارسات الدولية التي توصي بصرف مدفوعات الأمومة في نفس موعد استلام الأجر المعتاد (عادة شهرياً). تقدم معظم البلدان في جميع أنحاء العالم مدفوعات مزايا الأمومة النقدية على أساس شهري، أو بنفس معدل دفع الرواتب والأجور. يهدف هذا إلى تجنب عودة الأمهات إلى العمل قبل نهاية إجازة الأمومة والحصول في نفس الوقت على مزايا نقدية بالإضافة إلى الراتب.

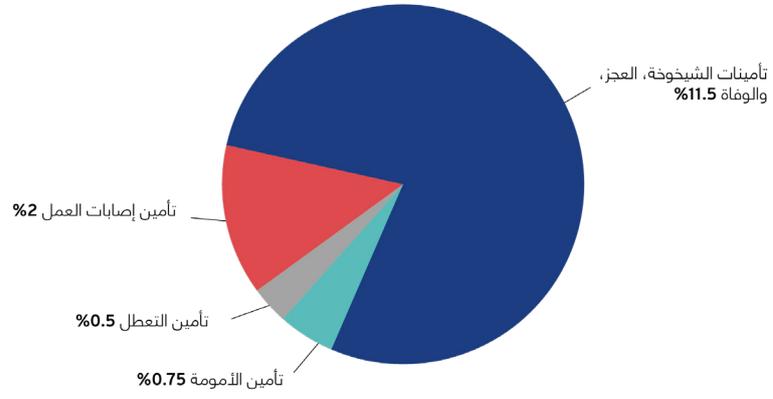
## من يدفع؟

إجمالي اشتراكات صاحب/صاحبة العمل في المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي هو 14.25% من الراتب الشهري لكل عامل/عاملة بدوام كامل، وهذا أمر إلزامي لجميع أصحاب/صاحبات العمل في القطاع الخاص، بحسب المادة 3 من قانون الضمان الاجتماعي. تمثل إسهامات تأمين الأمومة نسبة صغيرة من إجمالي الإسهامات التي يتحملها أصحاب/صاحبات العمل، كما هو موضح في الشكل 3.26 يتحمل أصحاب/صاحبات العمل إسهامات تأمين الأمومة بالكامل، إذ لا توجد إسهامات من قبل العاملين/العاملات، أو الدولة.

25 قانون العمل وتعديلاته رقم 8 لسنة 1996.

26 قانون الضمان الاجتماعي رقم 1 لسنة 2014.

الشكل 3: تفصيل اشتراكات الضمان الاجتماعي التي يتحملها أصحاب/صاحبات العمل

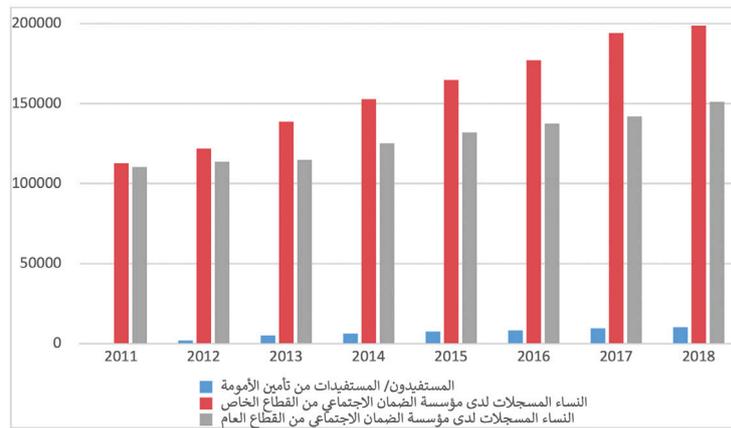


## 5. نتائج رئيسية

### 5.1 تأمين الأمومة: التسجيل والإنفاق 2011-2020

تُظهر أحدث بيانات المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي زيادة مطردة في عدد النساء الحاصلات على مزايا تأمين الأمومة، تماشياً مع الاتجاه العام للنساء المسجلات لدى المؤسسة. بالنسبة لجميع النساء المسجلات في المؤسسة من القطاع الخاص، ارتفع عدد المنتفعات من تأمين الأمومة من 1.6% (1953 من بين 121991) في عام 2012 إلى 5.1% (10169 من بين 198778) في عام 2018، وفق أحدث الأرقام المتوفرة. وبلغ عدد العمال/العاملين المسجلين نحو 1.25 مليون شخص، حتى وقت كتابة هذا التقرير.

الشكل 4: نمو أعداد المنتفعين/المنتفعات من تأمين الأمومة من 2011-2018



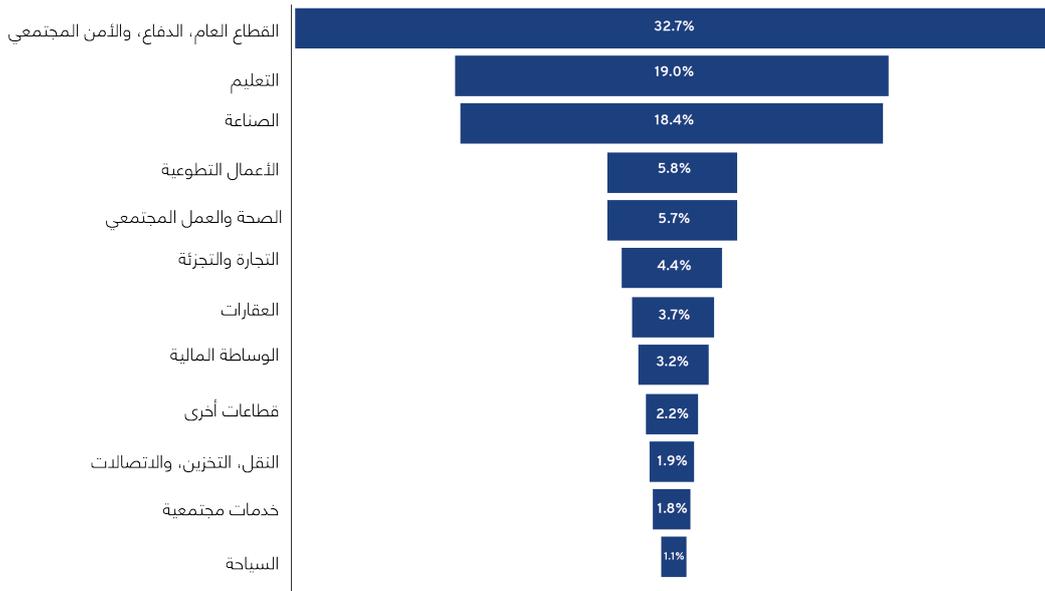
المصدر: المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي، مؤشرات تأمين الأمومة، (غير منشورة) آذار/مارس 2020.

شكلت النساء حوالي 29% من إجمالي عمال/عاملات القطاع الخاص المشتركين في المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي (390153 امرأة)، بينما مثل الذكور 71% (954970)، بحسب بيانات عام 2019. أما غير الأردنيين/الأردنيات فكانوا 12.1% من إجمالي العاملين/العاملات المشتركين، وبلغت الاشتراكات الاختيارية 5.2% فقط (32% نساء).<sup>27</sup>

يمثل العاملون/العاملات المسجلون لدى المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي نحو نصف إجمالي القوى العاملة في الأردن البالغ عددها 2.64 مليون شخصاً قريباً، بحسب بيانات البنك الدولي.<sup>28</sup>

من بين حوالي 390000 امرأة مسجلة لدى المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي، 32% منهن يعملن في القطاع العام، وبالتالي لا يحصلن على تأمين الأمومة، في حين أن باقي النساء مؤهلات للحصول عليه. بعد القطاع العام، كانت الاشتراكات الأكثر عدداً للنساء في المؤسسة من قطاعي التعليم والصناعة (الشكل 5).

الشكل 5 : إسهامات النساء في المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي بحسب القطاع (2019)



ارتفع إنفاق تأمين الأمومة بشكل حاد بعد إنشائه في عام 2011، واستمر في هذا بمعدل أبداً منذ عام 2015، وظل الإنفاق يشكل نحو ثلث إجمالي الإيرادات، تاركا احتياطيًا كبيرة من الأموال ابتداءً من عام 2012، لتصل إلى حوالي 21 مليون دينار أردني في عام 2018.<sup>29</sup>

لكن إعادة توزيع الأموال خلال جائحة كوفيد-19 قد تخفف احتياطيًا تأمين الأمومة بكثير مقارنة بعام 2018 (القسم 5.8).

27 المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي، بيانات المشتركين/المشتركات (غير منشورة).

28 مؤشرات البنك الدولي، [مجموع القوى العاملة](#) في الأردن، 2020.

29 المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي، مؤشرات تأمين الأمومة، (غير منشورة) آذار/مارس 2020.

لم يكن لقانون الضمان الاجتماعي لعام 2014، الذي أدخل تغييرات طفيفة في الاشتراك والأهلية، أي تأثير ملحوظ على تسجيل تأمين الأمومة أو المنتفعين/المنتفعات، أو الإنفاق. في عام 2014، أدخل الأردن قانون ضمان اجتماعي دائم، يرسخ بشكل فعال تأمين الأمومة (المواد 42 إلى 47)، مع تغييرات طفيفة في قانون عام 2010. خفف قانون عام 2014 متطلبات أهلية الحصول على تأمين الأمومة، مشترطاً تسجيل المرأة في المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي لمدة 6 أشهر على الأقل لتكون مؤهلة للحصول على التأمين، بدلا من 9 أشهر في قانون عام 2010 المؤقت. إضافة إلى ذلك، وسع القانون الجديد قاعدة تأمين الأمومة ليشمل النساء اللاتي لديهن أكثر من 4 ولادات، بعد ان كان القانون المؤقت يحصرها بـ 4 ولادات كحد أقصى.<sup>30</sup> لم يكن ليقرار قانون الضمان الاجتماعي الدائم في عام 2014 أي تأثير مباشر ملاحظ في تسجيل تأمين الأمومة، وفقا لأرقام التسجيل لدى المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي.

## 5.2. حصول المرأة على تأمين الأمومة

### 5.2.1. التسجيل لدى المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي

ليست جميع النساء المستحقات لتأمين الأمومة مسجلات لدى المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي، حيث التسجيل شرط أساسي لتلقي مزايا التأمين. يتجنب أصحاب/صاحبات عمل تسجيل عاملين/عاملات في الضمان الاجتماعي لخفض التكاليف، مما يؤثر بشكل مباشر على وصول المرأة إلى تأمين الأمومة. يبحث هذا القسم في العوامل المختلفة التي تؤثر على ما إذا كانت النساء مسجلات لدى المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي.

**احتمالية امتثال الشركات الصغيرة للمتطلب القانوني بتسجيل العاملين/العاملات في الضمان الاجتماعي أقل، مقارنة بالشركات الكبيرة.** تعكس عوامل كثيرة تؤثر على حصول المرأة على تأمين الأمومة مشاكل أوسع تتعلق بالضمان الاجتماعي في الأردن. أحد الأمثلة على هذا ميل الشركات الصغيرة إلى تجنب تسجيل العاملين/العاملات في الضمان الاجتماعي. عزا أصحاب/صاحبات عمل السبب إلى حقيقة أن الشركات الصغيرة تخضع لرقابة حكومية وتنظيم أقل من الشركات الكبيرة. عامل آخر يكمن في أن الشركات الصغيرة تعتبر اشتراكات الضمان الاجتماعي عبئا ماليا كبيرا بسبب نقص السيولة وعدم استقرار الدخل. إضافة إلى ذلك، تلتزم الشركات الأكبر بشكل عام بسياسات داخلية أكثر صرامة تتطلب منها تسجيل جميع العاملين/العاملات بدوام كامل في الضمان الاجتماعي. يمكن أن يعطي هذا الاتجاه انطباعا بأن التسجيل لدى المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي يظهر بنسبة أكبر في المناطق الحضرية، حيث تتواجد الشركات الأكبر بشكل عام في المدن.

"يوجد أسباب كثيرة لعدم تسجيل الشركات الصغيرة للعاملات في الضمان الاجتماعي. غالبا لا تتمتع المؤسسات غير الحكومية والشركات الصغيرة بدخل ثابت، لهذا لا يمكنها تحمل تكاليف التسجيل."

**صاحب/صاحبة عمل، شركة صغيرة.**

"يوجد هنا رابط يتعلّق بحجم المنظمة. بشكل عام، تفهم المؤسسات الأكبر قانون الضمان الاجتماعي بصورة أفضل، خاصة ان من واجباتها فهمه، بينما لا يعتبر أصحاب/صاحبات العمل في الشركات الأصغر أن هذا القانون يمنحهم مزيدا من الحماية."

**مختص/مختصة، منظمة لأصحاب/صاحبات العمل.**

**لا يبدو أن الجغرافيا تؤثر في تسجيل الشركات للعمال/العاملات في الضمان الاجتماعي.** انقسم مختصون/مختصات حول ما إذا كان احتمال تسجيل العمال/العاملات في المناطق الحضرية أكثر أو أقل مقارنة بالمناطق الريفية، فيما أظهرت أدلة من الأبحاث عدم وجود علاقة قوية بين التسجيل والجغرافيا. لكن انتشار الأعمال التجارية الصغيرة في المناطق الريفية النائية، حيث يكون التنظيم ضعيفا، قد يعطي انطباعا بأن الجغرافيا تؤثر على اتجاهات التسجيل في الضمان الاجتماعي. وعلى العكس من هذا، فإن الشركات الأكبر، التي تميل إلى الامتثال لمتطلبات الضمان الاجتماعي، تعمل بشكل عام في المدن، مما يضيف إلى ذلك الانطباع بأن الجغرافيا تؤثر على معدلات التسجيل.

"يتركز الاقتصاد وجميع المراكز الاقتصادية في عمان، وطبعا، الشركات الكبيرة تسجل عاملها/عاملاتها في الضمان الاجتماعي بمعدلات أعلى."  
مختص/مختصة، وزارة العمل.

**تشمل العوامل الأخرى التي قد تؤثر على تسجيل الشركات للعاملين/العاملات في الضمان الاجتماعي القطاع والوضع التوظيفي.** غالبا، يعتمد احتمال تسجيل العاملات في القطاع المنظم في الضمان الاجتماعي على القطاع الذي يعملن فيه. تقل احتمالية تسجيل النساء العاملات في مؤسسات التعليم ورعاية الأطفال مقارنة بأي قطاع آخر مدرج في هذا التقرير. قدر مختصون/مختصات أن نحو نصف العاملات في المدارس الخاصة غير مؤمنات من قبل المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي بسبب سوء التنظيم وضعف عمليات التفتيش، مما يخلق ثقافة الحصانة ضد القانون.<sup>31</sup> وتؤثر انتهاكات الضمان الاجتماعي بشكل غير متناسب على المعلمات، اللاتي يشكلن نحو 90% من القوى العاملة في قطاع التعليم.<sup>32</sup> العيادات الطبية مثال آخر لقطاع تشكل فيه النساء جزءا كبيرا من القوى العاملة، وبالتالي يتأثرن بشكل غير متناسب بانتهاكات الضمان الاجتماعي. في هذا القطاع، غالبا ما يسجل أصحاب/صاحبات عمل العاملين/العاملات لئلا إجراءات التفتيش أكثر صرامة، ولتتمتع العمال/العاملات بتوعية أفضل في حقوقهم في الضمان الاجتماعي وغيرها من الحقوق العمالية، ويرجع الفضل في هذا إلى سياسة تواصل أفضل للمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي ومواقع مكاتبها في المناطق الصناعية. ولدى قطاعي السياحة والبنوك أعلى معدلات التسجيل في الضمان الاجتماعي لئلا الشركات تقرر سياسات داخلية أكثر تطورا لضمان الامتثال للقانون. أما الأعمال الصغيرة في الأسواق المتخصصة، مثل الشركات الناشئة في مجال التكنولوجيا، فهي أقل عرضة للتدقيق من قبل الحكومة، وبالتالي يمكن بسهولة لهذه الشركات تجنب تسجيل العاملين/العاملات في الضمان الاجتماعي. وبالمثل، قد يشعر أصحاب/صاحبات عمل بعدم ضرورة أو استحقات تسجيل العاملين/العاملات بدوام أكثر بقليل من 16 يوما في الشهر (الحد الأدنى من الوقت للتأهل كقوى عاملة منتظمة والحصول على حماية الضمان الاجتماعي).

"لا يشعر صاحب/صاحبة العمل بضرورة أو استحقات التسجيل في الضمان الاجتماعي للعاملين/العاملات بدوام لا يشمل ساعات عمل كثيرة في الشهر."  
مختص/مختصة، المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي.

## 5.2.2. انتهاكات لحقوق المرأة في الضمان الاجتماعي وحقوق العمل المرتبطة بالأمومة

**حتى مع التسجيل في الضمان الاجتماعي، قد تواجه المرأة حواجز أخرى تحول دون استفادتها الكاملة من تأمين الأمومة وغيرها من أحكام الأمومة.** يحدث هذا غالبا بسبب فشل أصحاب/صاحبات عمل في الامتثال

31 ضعف عمليات التفتيش، المراقبة، والامتثال في المدارس الخاصة أمر موثق جيدا. على سبيل المثال، انظر، منظمة العمل الدولية، [ديوس](#) مستفاد من مبادرة المساواة في الأجور ومرافق رعاية الأطفال في الأردن، 2017.

32 مؤسسة الملكة رانيا، [المسح الوطني للمعلمين/المعلمات في الأردن](#)، 2015.

الكامل لقانون الضمان الاجتماعي، كما هو موضح في هذا القسم. تحدث معظم الانتهاكات في أكثر من قطاع، في حين أن عديدا منها خاص بقطاع محدد. بصورة عامة، يصنف هذا القسم الانتهاكات على أنها إما تتعلق بـ "الوقت" أو "المال"، مما يعكس اثنين من مؤشرات منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي المستخدمة في منهجية هذا التقرير: الوقت الممنوح للإجازة والمال المتاح للمهات/الآباء لرعاية الأطفال. يتعلق المؤشر الأول بانتهاكات تؤثر على فترة إجازة الأمومة ومزايا أخرى، بينما يؤثر المؤشر الثاني على ما يُدفع للمرأة أثناء، قبل، وبعد إجازة الأمومة. قسم ثالث يناقش توعية أصحاب/صاحبات العمل، وهو أمر يمكن أن يؤثر أيضا على وصول العمال/العاملات إلى تأمين الأمومة.

## (أ) الوقت

**الانتهاك الأكثر تبيغا أو شيوعا في جميع القطاعات الـ 4 المدرجة في هذا التقرير يتمثل في الافتقار إلى توفير ساعات كاملة أو جزئية للرضاعة الطبيعية.** تحدثت جميع النساء تقريبا عن عدم قدرتهن على قضاء ساعات الرضاعة الطبيعية مع أطفالهن. أمضت عديد من النساء في جميع القطاعات الـ 4 ساعات الرضاعة الطبيعية في طريقهن إلى منازلهن أو حضانات أطفالهن. أشارت بعض النساء إلى روايات عن رفض أصحاب/صاحبات عمل منح أمهات جدد ساعات للرضاعة الطبيعية.

**ذكرت كثير من المعلمات أن أصحاب/صاحبات عمل أربكوا أو قلصوا عمدا إجازة الأمومة.** كان من المتوقع أن تستمر أمهات في 3 من القطاعات الـ 4 في العمل من أسرتهن، أو في بعض الحالات، من المستشفيات، حيث وضعن. في إحدى الحالات، لم تسمح إدارة مدرسة لمعلمة بإجازة قبل الولادة بسبب تفتيش مقرر من وزارة العمل، وعندما خرج ماء جنينها، استمر صاحب/صاحبة العمل بالاتصال بها أثناء وجودها في المستشفى. أُجبر أصحاب/صاحبات عمل آخرون نساء على العودة من إجازة الأمومة (70 يوما) قبل انتهائها. تعرضت أم جديدة لضغوط للعودة إلى عملها في مدرسة عندما أبلغتها الإدارة بأن المعلم/المعلمة البديلة لم تكن مناسبة مما دفع آباء/امهات إلى تقديم شكاوى. عرضت الإدارة الأجر المعتاد وتأمين الأمومة كحافز لعودة الأم الجديدة إلى العمل. لحسن حظ هذه الأم، أدت جائحة كوفيد-19 إلى إغلاق المدارس، وتمكنت من العودة إلى طفلها/طفلتها، لكن الحظ لم يحالف أخريات. أُبلغت عديد من المعلمات بعدم إكفائهن الحصول على إجازة الأمومة أكثر من أسبوعين، بالرغم من تسجيلهن في الضمان الاجتماعي. كما ذكر سابقا، غالبا ما تكون الأمهات بدون ملاد، إما بسبب عدم معرفتهن بحقوقهن، أو بسبب تهديدهن بالفصل من قبل أصحاب/صاحبات العمل. الفصل من العمل أكبر تهديد ذات التنظيم السيئ والمعدلات العالية للانتهاك للضمان الاجتماعي، مثل التعليم.

"أدرّس تلاميذ/تلميذات الصف الأول، واستمر آباؤهم/امهاتهم في الاتصال بي للعودة إلى العمل، فقمت بهذا بعد 25 يوم إجازة. الحمد لله، حدثت أزمة كورونا، وعدت إلى المنزل لطفلي/طفلتي."  
**معلمة، دون متوسط الأجر، منطقة ريفية.**

"لم أتوقف عن العمل أثناء إجازتي. في الشهر الأخير من الحمل، اضطرت إلى العمل وأنا في سريبي مستخدمة كمبيوتر محمول من أجل تدريب بديل/بديلة لي في العمل."  
**عاملة في القطاع الصناعي، دون متوسط الأجر، منطقة حضرية.**

## (ب) المال

**عدم الإبلاغ السليم عن الرواتب يعني أن المرأة قد لا تحصل أحيانا على أجرها الكامل خلال إجازة الأمومة.** كثيرا ما يبلغ أصحاب/صاحبات عمل عن أرقام أقل من راتب العاملين/العاملات الأساسي، أو يتجنبون تحديث بيانات

الرواتب عند الزيادة أو الترقية، من أجل تقليل اشتراكات الضمان الاجتماعي الإجمالية. في إحدى الحالات، تلقت أم نحو نصف راتبها الأساسي (بدون مكافآت وأجر العمل الإضافي) كدفعة لتأمين الأمومة لأن صاحب/صاحبة العمل لم يبلغ عن راتبها الفعلي. لم يوضح صاحب/صاحبة العمل للمرأة مقدار الإسهام في المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي نيابة عنها، ولأنها لم تعرف حقوقها، قبلت أجرا قدره 270 ديناراً أردنياً (380 دولاراً أميركياً) بدلاً من أجرها الأساسي البالغ 430 ديناراً أردنياً (600 دولاراً أميركياً). التبليغ ضد هذا النوع من التلاعب التعاقدى شائع من قبل العاملات في قطاعي التعليم الخاص والصناعة. ذكرت نساء أخريات أنهن فوجئن بأن تأمين الأمومة لم يتضمن سوى رواتبهن الأساسية. وقالت عديد من المعلمات أنهن لم يعلمن بتقاضيهن أجوراً أقل من المعتاد (بما في ذلك المكافآت والعمل الإضافي) إلا عند حصولهن على تأمين الأمومة. يشير هذا إلى فهم ضعيف لقانون الضمان الاجتماعي، الذي ينص على احتساب جميع المزايا ضمن الراتب الأساسي للعامل/العاملة. بسبب جهلهن في قانون الضمان الاجتماعي، غالباً ما توقع نساء عقوداً تقلل عمداً الأجر الأساسي، وتصنف معظم الراتب على أنه نفقات أخرى.

"لا أعرف كيف استنتجوا أن راتبي الأساسي كان 270 ديناراً، بالرغم من أنني أكسب فعلياً 600-700 ديناراً، وراتبي الأساسي 430 ديناراً. أخذت الأجر المخفض، مقارنة بما أحصل عليه عادة، ولم يكن جيداً."  
**عامل/عاملة في القطاع الصناعي، دون متوسط الأجر، منطقة ريفية.**

**في حالات منعزلة، قد يستخدم أصحاب/صاحبات عمل عدم كفاءة عامل/عاملة بديلة كذريعة لخفض راتب الأم.** غالباً ما تعاني أمهات من تقلب آراء وأهواء أصحاب/صاحبات عمل يمكنهم تعسفياً خفض حزم أجور النساء بعد عودتهن إلى العمل من إجازة الأمومة. في إحدى الحالات، كان أداء بديل/بديلة أم عاملة سيئاً، مما دفع رئيسها إلى أخذ هذا في الاعتبار عند تقييم أداء الأم، مخفضاً مكافآتها وما يدفع لها، وبالتالي أجرها.

## ج) التوعية

**يشتكي عاملون من تأمين الأمومة بسبب ضعف توعيتهم بقيمة وهدف تأمين الأمومة.** لاحظ أصحاب/صاحبات عمل أن بعض العاملين لا يعرفون لماذا يجب على أصحاب/صاحبات العمل الإسهام في تأمين الأمومة نيابة عنهم، الأمر الذي أدى في بعض الأحيان إلى تقديم شكاوى. عادة ما يغير هؤلاء العاملون آراءهم بعد فهم أن تأمين الأمومة تأمين تضامني من المرجح أن يفيد زوجاتهم واسرهم مستقبلاً، وفق أصحاب/صاحبات عمل. يشير هذا إلى أن أنشطة التوعية والتواصل لا تركز حالياً على العاملين بشكل كاف.

"تساءل رجال: لماذا يجب علينا الإسهام من رواتبنا في دفع إجازة الأمومة التي لن نستفيد منها أبداً؟ لم يتفق مع هذا آخرون/أخريات. الفكرة الرئيسية هي التضامن. كان الجواب على هذا التساؤل: قد تكون هذه المرأة أمك، أختك، أو زوجتك. ينبغي علينا جميعاً الإسهام."  
**صاحب/صاحبة عمل، شركة كبيرة.**

**إن ضعف التوعية في حقوق العمل بين النساء يمكن أصحاب/صاحبات عمل من تقليل فترة إجازة الأمومة بصورة غير قانونية، مما يعود عليهم بالفائدة.** أثناء مقابلة كثير من النساء، تبين ضعف توعيتهن في تأمين الأمومة. ناهيك عن غياب فهم عميق في القانون. لم تسمع عديد من النساء عن تأمين الأمومة، أو كيفية عمله، إلا في وقت إجازة أمومة. يعطي هذا أصحاب/صاحبات عمل فرصة لاستغلال جهل المرأة لمصلحتهم الخاصة. قبل الولادة، أخذت نساء في قطاعات متعددة إجازات غير مدفوعة الأجر، بالرغم من سماح القانون لهن بإجازات مرضية مدفوعة الأجر. وأفادت عديد من النساء في قطاعات التعليم، الصناعة، والبنوك والتمويل بأنهن لجأن إلى الحصول على إجازات غير مدفوعة الأجر لعدم معرفتهن بحقوقهن في الحصول على إجازات مرضية سنوية في الأيام التي تسبق الولادة. كانت هذه الحالات أكثر شيوعاً في قطاعي التعليم والصناعة، وحدثت بدرجة

أقل في قطاع البنوك والتمويل. في إحدى الحالات، أُبلغت أم عاملة في قطاع التعليم أن أيام إجازتها الشخصية ستُخصم من إجازة الأمومة. ونتيجة لهذا، وافقت على أخذ إجازة أمومة مدتها 60 يوماً، بدلا من 70 يوماً بحسب القانون. من خلال هذه الطريقة، يمكن لأصحاب/صاحبات عمل استغلال جهل المرأة بحقوقها من أجل تقليل النفقات العامة.

"حرمتمني المدرسة والإدارة من إجازة مرضية (مباشرة قبل إجازة الأمومة)، ولهذا لم أحصل على 14 يوماً مستحقة لي."

**معلمة، دون متوسط الأجر، منطقة ريفية.**

**في بعض الحالات، الجهل في قانوني العمل والضمان الاجتماعي لا يفيد الأمهات، أو أصحاب/صاحبات العمل.** بدأت جميع النساء تقريبا اللاتي قوبلن من أجل هذا التقرير إجازات الأمومة في نفس الأيام التي خرج فيها ماء أجنتهن، أو قبل هذا بقليل. اختارت نساء عمدا الانتظار لأطول فترة ممكنة من أجل قضاء أقصى وقت مع مواليدهن، بينما لم تكن أخريات على دراية بإمكانية الحصول على إجازتهن قبل الولادة. تسمح المادة (70) من قانون العمل للمرأة بإجازة أمومة بشرط ألا تقل عن 6 أسابيع بعد الوضع. أعربت هؤلاء الأمهات عن دهشتهن عندما علمن بالأمر، لأن القانون لم يُشرح لهن من قبل أي شخص.

"عملت حتى نهاية الشهر 9، ثم غادرت وذهبت مباشرة إلى مستشفى، لهذا لم أحصل على أي إجازة قبل الولادة."

**موظفة بنك، فوق متوسط الأجر، منطقة ريفية.**

### 5.2.3. اعتبارات خاصة بالقطاعات

**في القطاعات الـ 4 المدرجة في هذا التقرير، تظهر بشكل عام انتهاكات ضد أحكام الأمومة في قطاع التعليم الخاص، حيث تهيمن النساء على القوة العاملة.** انتهكت حقوق معظم الأمهات العاملات في التعليم مرة واحدة على الأقل، مما يعكس ثقافة الحصانة ضد القانون بسبب عدم كفاية أو فاعلية إجراءات تفتيش، متابعة الضمان الاجتماعي، ورقابة الدولة. القضية الأكثر شيوعا وتبليغا كانت التلاعب التعاقدية (مع تلاعب أصحاب/صاحبات عمل عمدا في عقود عمال/عاملات من أجل خفض التكاليف). فصل النساء في نهاية العام الدراسي وتشجيعهن على الولادة خلال العطلة الصيفية (إذا صادف موعد الولادة في الصيف) كان من الممارسات الشائعة في المدارس. من خلال هذا، تسعى إدارات إلى تجنب دفع الرواتب واشتراكات الضمان الاجتماعي، وعناء البحث عن طاقم عمل بديل وتعويضه.

**بعد قطاع التعليم، شهد القطاع الصناعي أكبر عدد من الانتهاكات.** في هذا القطاع، يعتمد أحيانا أصحاب/صاحبات عمل إعاقة حصول المرأة على تأمين الأمومة، لكن بصورة أقل بكثير من قطاع التعليم. أفاد منتفعو/منتفعات تأمين الأمومة من العاملين/العاملات في قطاع الصناعة أن للمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي حضور جيد في مكان العمل وجولت تفتيش في المصانع. يرجع هذا جزئيا إلى وفرة كتيبات توعية للمؤسسة في أماكن العمل. على سبيل المثال، يعمل مكتب للمؤسسة في منطقة الحرس الصناعية، في محافظة إربد، شمالي الأردن.

**تتمتع النساء العاملات في قطاعي البنوك والسياحة بأفضل فرص الحصول على تأمين الأمومة بسبب**

**الالتزام الصارم لأصحاب/صاحبات العمل بقانون الضمان الاجتماعي.** وبشكل عام، توظف الشركات في

قطاعي البنوك والسياحة فرق موارد بشرية أكثر تطورا، مع إجراءات دقيقة لتنفيذ القانون. أجمع منتفعو/

منتفعات تأمين الأمومة في هذين القطاعين على أن أصحاب/صاحبات العمل كانوا متعاونين ومفيدين في

الإجراءات الإدارية، بدون حالات نقص في الإبلاغ الكامل عن الرواتب. حصلت منتفعة من تأمين الأمومة خلال عملها في قطاع السياحة الخاص على إجازة أمومة قبل تأسيس تأمين الأمومة. وقالت ان إجازة الأمومة التي حصلت عليها لم تختلف كثيرا قبل وبعد عام 2011 لأن رئيسها كان شديد الدقة والحرص بشأن قانون الضمان الاجتماعي، ومنح جميع العاملين/العاملات إجازة 70 يوما مدفوعة الأجر. في قطاع البنوك والتمويل، استمرت انتهاكات منعزلة، إذ رفض عدد قليل من أصحاب/صاحبات العمل منح إجازات مرضية إضافة إلى إجازات الأمومة.

"أبلغني البنك أن أي إجازة قبل الولادة ستنتقص من إجازة الأمومة. هذا يعني أن الأشخاص لا يحصلون على إجازاتهم المرضية قبل الولادة لأن مدة إجازة الأمومة ضمن تأمين الأمومة 70 يوما على أي حال."

**عاملة، قطاع البنوك والتمويل، فوق متوسط الأجر، منطقة ريفية.**

### 5.3 أثر تأمين الأمومة على أصحاب/صاحبات العمل

يتفق أغلب المختصين/المختصات، وأصحاب/صاحبات العمل على أن تأمين الأمومة شجع أصحاب/صاحبات العمل على تجاهل النوع الاجتماعي للمتقدمين/المتقدمات للعمل. يعتقد هؤلاء أن تأمين الأمومة يشجع مزيدا من ممارسات وإجراءات التشغيل على أساس الجدارة والكفاءة في جميع فئات الأعمال. على سبيل المثال، أفادت صاحبة عمل في شركة كبيرة بأن عدد العاملات زاد تدريجيا، وهو ما عزته جزئيا إلى تأسيس تأمين الأمومة. ويرجع هذا بشكل رئيسي إلى إلزام أصحاب/صاحبات العمل بدفع اشتراكات الأمومة نيابة عن جميع العاملين/العاملات، وليس عن النساء فقط. سبب آخر يكمن في ان المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي مسؤولة الآن عن إدارة راتب المرأة أثناء إجازة الأمومة، مما يزيل العبء المالي والإداري عن أصحاب/صاحبات العمل. لكن مختصين/مختصات قالوا ان تأمين الأمومة أزال "عذرا" واحدا فقط لعدم تشغيل النساء. لا يزال شائعا أن يسأل أصحاب/صاحبات عمل المرأة عن الحمل أثناء مقابلة العمل، بالرغم من أن الممارسات الأكثر تطرفا، مثل إجبار المرأة على إجراء اختبار حمل، أصبحت غير شائعة الآن. يضاف إلى هذا، نقص أو غياب إحصاءات تظهر علاقة سببية بين عدد المنتفعات من تأمين الأمومة والتميز على أساس النوع الاجتماعي أثناء التشغيل. عدد من المختصين/المختصات تجنبوا إبداء آرائهم في أثر تأمين الأمومة على ممارسات التشغيل بسبب نقص أو غياب بيانات عن هذا الموضوع. وأعربوا عن حاجة إلى دراسة متعمقة للعلاقة بين فهم/استيعاب/تقبل تأمين الأمومة ومشاركة المرأة في القوى العاملة في القطاع الخاص.

"كنت أعمل في سوريا، حيث سادت ثقافة تتوقع ألا تعود المرأة إلى العمل أبدا ... لكن عندما قدمت للعمل في الأردن، لاحظت فرقا كبيرا. يحمي (تأمين الأمومة) النساء من التمييز عند تقديم طلبات العمل، والحفاظ عليهن في العمل."  
**صاحب/صاحبة عمل، شركة متوسطة الحجم.**

"بما ان صاحب/صاحبة العمل يدفع نيابة عن جميع العاملين/العاملات، فلا يهتم من يوظف. هذا هو الموقف أو السلوك الآن. إنها خطوة إيجابية للغاية، وأفضل من النظام القديم."  
**مختص/مختصة، منظمة لأصحاب/صاحبات العمل.**

لا يعتبر أصحاب/صاحبات العمل اشتراك تأمين الأمومة (0.75% للفرد) مفرطا. وصف جميع أصحاب/صاحبات العمل تقريبا اشتراك تأمين الأمومة (0.75% من راتب العامل/العاملة) بأنه مبلغ مناسب، مع تأثير ضئيل على وضع الشركات المالي. في بعض الحالات أثرت اشتراكات تأمين الأمومة إيجابيا على البيانات المالية للشركات. صاحبة عمل في شركة صغيرة عبرت عن سعادتها لأنها لم تضطر للتخطيط لدفع إجازة الأمومة، مفضلة ترك الأمر بين يدي المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي. لم يكن بعض أصحاب/صاحبات العمل، خاصة في

الشركات الكبرى، على دراية باشتراكات تأمين الأمومة بالتحديد، وركزوا فقط على اشتراك الضمان الاجتماعي البالغ 14.25%. ذكر أصحاب/صاحبات عمل في شركات متوسطة والكبيرة أنهم سيسعدون إذا زاد اشتراك الأمومة إلى 15%، مما سيرفع الاشتراك الإجمالي إلى 15%، لكن هذا لم يلق تأييدا من قبل أصحاب/صاحبات الأعمال الصغيرة.

"(تأمين الأمومة) لا يؤثر أبدا على الإنتاجية. إنه مجرد إسهام تضامني. لا يعتبر أحد اشتراك تأمين الأمومة شيئا منفصلا، بل مجرد جزء من الاشتراك الإجمالي."  
**صاحب/صاحبة عمل، شركة كبيرة.**

**غالبا ما يكافح أصحاب/صاحبات عمل للعثور على طاقم عمل بديل للنساء اللاتي يمضين إجازات أمومة.** إن إيجاد طاقم عمل بديل متخصص ومدرب جيدا كان المشكلة الأكثر شيوعا بين مختلف أنواع الشركات. بشكل عام، عانى من هذا الأمر أصحاب/صاحبات عمل في شركات صغيرة بسبب شح الموارد المالية أو البشرية. تميل شركات صغيرة إلى الاعتماد على توزيع عبء العمل بين العاملين/العاملات القلائل الباقين، ويحاول معظمها تحقيق هذا بدون زيادة ساعات العمل، مما يشكل ضغطا إضافيا على هؤلاء العاملين/العاملات. تواجه شركات كبيرة مشاكل مختلفة. أفاد صاحب/صاحبة عمل في شركة كبيرة أن السياسات الداخلية الصارمة تمنع العقود المؤقتة، مما يزيد من تعقيد تشغيل عاملين/عاملات لفترات قصيرة. يمكن أيضا أن يؤثر سلبا عدم إيجاد طاقم عمل بديل جيد على الأمهات العاملات، اللاتي يجب عليهن تدريب طاقم عمل بديل غير مؤهل أثناء إجازتهن، أو العودة من الإجازة مبكرا، كما هو موضح في القسم السابق. في حالات منعزلة، أثر سلبا طاقم عمل بديل ذو أداء ضعيف على علاوات الأمهات العاملات، وبالتالي على رواتبهن.

"أحيانا نوظف عاملا/عاملة مؤقتا. في حالات أخرى، نوزع عبء العمل على العاملين/العاملات الحاليين. هذا لا يعني أنهم يعملون لساعات أطول؛ بل يجد أكثر."  
**صاحب/صاحبة عمل، شركة صغيرة.**

"وفقا لسياساتنا الداخلية، لا يمكننا منح عقود مؤقتة لأي شخص. هذا يعني أن تبديل العاملين/العاملات ليس سهلا. نحاول تجنب أي شكاوى (ضد التمييز) من العاملين/العاملات."  
**صاحب/صاحبة عمل، شركة كبيرة.**

**أظهر عديد من أصحاب/صاحبات العمل سوء فهم لهدف أو قيمة اشتراكات الضمان الاجتماعي وتأمين الأمومة.** كما ذكر سابقا، فإن عدم تسجيل العاملين/العاملات في الضمان الاجتماعي يسعى دائما إلى خفض التكاليف. تسلط هذه النتيجة الضوء على حقيقة أن أصحاب/صاحبات عمل، خاصة في شركات صغيرة، ينظرون غالبا إلى اشتراكات الضمان الاجتماعي على أنها عبء على أعمالهم. وبالرغم من إدراك أصحاب/صاحبات عمل غالبا للعقوبات المحيطة بقانون الضمان الاجتماعي، إلا أنهم نادرا ما يعتبرون اشتراكات الضمان الاجتماعي استثمارا من أجلهم ومن أجل العاملين/العاملات. عدد قليل جدا من أصحاب/صاحبات العمل، على سبيل المثال، يعتبرون الضمان الاجتماعي وسيلة لجذب عاملين/عاملات بكفاءات أفضل. أكد عديد من المختصين/المختصات، خاصة أولئك اللذين يملكون أعمالهم الخاصة، أن بعض أصحاب/صاحبات العمل قد يشعرون بأنهم متهمون بالشر من قبل مجموعات تدافع عن حقوق العمال/العاملات، وغير مشمولين في الحديث أو الحوار عن تحسين بيئة العمل. يعتقد صاحب عمل أن النقابات العمالية تجبر الحكومة على اتخاذ قرارات "شعبوية" واللنصياح لمطالب عمال/عاملات، وهو يشعر بالإهمال وعدم التقدير بسبب قيامه بعمله من خلال توفير عمل للأردنيين/الأردنيات ودعم قانون الضمان الاجتماعي. وأوصى صاحب عمل آخر بتقديم حوافز مالية، مثل الإعفاءات

الضريبية، لأصحاب/صاحبات العمل اللذين يمثلون للقانون، مؤكداً أن التشجيع الإيجابي سيكون أفضل من نظام الغرامات والعقوبات الحالية.

"عند إحداث تغيير في قانون العمل، يحصل دائماً نقاش، لكن (مجموعات منظمات المجتمع المدني) لا تستمع لأصحاب/صاحبات العمل جيداً، ولا يعتبرونهم مستفيدين، بل أعداء." مختص/مختصة، منظمة أصحاب/صاحبات عمل.

"تاريخياً، المشكلة مع الحكومة الأردنية أنها تسعى للخيار الأكثر شعبية من منظور العاملين/العاملات، وليس أصحاب/صاحبات العمل. بالطبع، نحن مع العمال/العاملات، لكن قانون العمل يحتاج إلى شرح أفضل لأصحاب/صاحبات العمل بأنه يحميهم أيضاً، وليس فقط العمال/العاملات. يشعر دائماً أصحاب/صاحبات العمل بأن المعلومات ملتوية أو محرفة قليلاً (لصالح عاملين/عاملات)". مختص/مختصة، منظمة أصحاب/صاحبات عمل.

#### 5.4. أثر تأمين الأمومة على مشاركة المرأة في القوى العاملة

بصورة عامة، يؤثر تأمين الأمومة إيجابياً على إبقاء النساء في أماكن العمل. عادت جميع الأمهات المستفيدات من التأمين إلى نفس وظائفهن وحصلن على نفس الأجور، وأجمعت نساء على أن تأمين الأمومة يشعرهن بمزيد من الأمن الوظيفي بعد مرحلة الولادة، وقالت عديد من النساء إن الأمن الوظيفي يخلق شعوراً بالولاء لأصحاب/صاحبات العمل، ويشجع على العمل بجد أكثر، مما يزيد الإنتاجية، أما المنتفعات اللاتي وضعن سابقاً دون حماية الأمومة، فأبرزن مزايا تأمين الأمومة الصحية، التي تسمح لهن بالعودة إلى العمل وزيادة إنتاجيتهن. لكن، كما نوقش في القسم السابق، لا يزال أصحاب/صاحبات عمل يهددون النساء العائدات من إجازة الأمومة بخفض رواتبهن أو حتى فصلهن، مما يثبت أن تأمين الأمومة لم يعالج جميع القضايا المتعلقة باحتفاظ المرأة بعملها.

"بالطبع، تأمين الأمومة يحمي حقوقي. أتمتع بأمن وظيفي حتى أثناء إجازة الأمومة. كنا نسمع عن الأمهات اللاتي يطردن من العمل بعد الولادة. نشعر الآن بأمن وظيفي والقانون يحمينا." عاملة في القطاع السياحي، دون متوسط الأجر، منطقة ريفية.

**لا يضمن تأمين الأمومة دائماً توفير أمن وظيفي بعد العودة إلى العمل.** يهدد أحياناً أصحاب/صاحبات عمل أمهات عائدات إلى العمل بعد الولادة بالفصل، أو خفض رتبتهن/درجاتهن في العمل، بحجة تدهور أعمالهن. يحظر القانون على أصحاب/صاحبات العمل فصل المرأة بعد 5 أشهر من الحمل أو أثناء إجازة الأمومة، إلا أن القانون لا يضمن عودتها إلى نفس العمل بعد إجازة الأمومة. اعترف صاحب عمل في شركة متوسطة الحجم بأنها غالباً تهدد الأم العاملة العائدة إلى العمل بعدم تجديد عقدها إذا تخلفت عن زملائها. قد تنخفض مؤقتاً إنتاجية الأمهات، إذ عبرت عديد منهن عن عدم استعدادهن نفسياً أو جسدياً للعودة إلى العمل بعد 70 يوماً من الإجازة. لكن مختصين/مختصات حذروا من أن التهديدات قد تكون غطاءً لمحاولات متعمدة من قبل أصحاب/صاحبات العمل لاستبدال الأمهات أو الاستغناء عنهن لأنهم يعتقدون أن الأمهات عرضة أكثر لفقدان التركيز على العمل. ومع ذلك، ذكرت أمهات بالإنجماع انهن عدن إلى نفس أعمالهن وبنفس الأجر -- باستثناء حالة واحدة أثر فيها ضعف أداء بديلة/بديل في أجر العاملة.

"يعتمد الأمر على المرأة. أحياناً تعود الأم (من الإجازة) كشخص مختلف. نحاول تشجيعها ومساعدتها. نقول لها إننا قد لا نجدد عقدها إذا بقيت هكذا. يمكننا تحمل هذا شهراً قليلة، لكن ليس إلى الأبد." صاحب/صاحبة عمل، شركة متوسطة الحجم.

"(خفض رتبة/درجة المرأة الوظيفية خوفاً من الأمومة) موجود في بعض الحالات، إذ يفضل أصحاب/ صاحبات عمل إبقاء النساء في وظائف قابلة للاستبدال أو الإلغاء في حالات الزواج أو الإنجاب، أو منعهن من أداء مهام معينة بسبب التوقعات الاجتماعية".  
**صاحب/صاحبة عمل، شركة كبيرة.**

**تضطر العاملات الأكثر فقراً في أعمال غير منتظمة إلى العودة إلى العمل بأسرع ما يمكن.** عادة تعمل هؤلاء النساء، بدون تغطية الضمان الاجتماعي، حتى لحظة الولادة، ويعودن للعمل بعد أسبوعين من الإنجاب. يتساهل أو يشجع بعض أصحاب/صاحبات العمل هذا الأمر من خلال السماح للأمهات بإحضار أطفالهن إلى العمل إذا لم يتمكن من إيجاد حلول لرعاية الأطفال أو تحمل تكاليفها. يمكن أن تكون هذه الممارسة ضارة للأم والطفل/الطفلة، خاصة في المهن المرهقة جسدياً، مثل الزراعة. عادت سيدة تعمل في القطاع الزراعي للعمل بعد شهر من الولادة بسبب بدء موسم البندورة. في كثير من الأحيان، كانت هذه الأم متعبة للغاية وغير قادرة على الطهي لبنها، ولهذا أطعمته وجبات جاهزة بمغذيات صحية أقل. لكن نساء عاملات في قطاعات غير منتظمة يرحبن بمرونة العودة إلى العمل في أوقات تناسبهن. كانت إحدى الأمهات التي تبيع مخللات في السوق سعيدة لأنها عملت من منزلها وبعثت سلعتها في الأسابيع التي تلت الولادة. من ناحية أخرى، كان منتفعو/منتفعات تأمين الأمومة أكثر قدرة على تحقيق توازن صحي بين رعاية الأطفال والعمل. قالت منتفعة من تأمين الأمومة في قطاع التعليم إنها لن تتمكن أبداً من العودة إلى العمل لو لم تكن حاصلة على التأمين أو لو كانت إجازة الأمومة أقل من 70 يوماً. ووصفت عاملة في القطاع الصناعي كيف أنها لم تكن مشمولة في تأمين الأمومة بعد ولادتها الأولى وعادت إلى العمل بعد 14 يوماً، ومرض طفلها لأنها لم تستطع إرضاعه. حصلت هذه المرأة على تأمين الأمومة مع ثاني ولادة لها، وكان لديها وقت كافٍ للشفاء وتقوية علاقتها مع طفلها/طفلتها.

"في الصيف، يجب أن يذهب الأطفال معي. إذا لم أعمل، لا أحصل على أجر. يسمح صاحب/صاحبة الأرض للأطفال بالعمل بجانبني".  
**عاملة في القطاع الزراعي في منطقة ريفية.**

"عندما كان عمر طفلي/طفلتي أسبوعين، عدت إلى عملي في بازار لأنني لم أكن أملك مالا وزادت نفقاتنا".  
**عاملة غير منتظمة في منطقة ريفية.**

"يتوقف الأمر على الموسم الزراعي. كنت حاملاً، وبعد شهر من ولادة ابني، بدأ موسم البندورة وخرجنا إلى الحقول مرة أخرى".  
**عاملة في القطاع الزراعي في منطقة ريفية.**

**تشير أدلة على أن تأمين الأمومة زاد من مشاركة المرأة في القوى العاملة.** تعتقد عديد من النساء وبعض المختصين/المختصات أن تأمين الأمومة زاد من مشاركة المرأة في القوى العاملة، بناءً على أدلة مروية متناقلة. لكن لا يزال عديد من المختصين/المختصات مترددين في استخلاص استنتاجات قوية عن أثر تأمين الأمومة على مشاركة المرأة في القوى العاملة. قالت معظم الأمهات العاملات أن تأمين الأمومة لم يزيد أو ينقص ثقتهن في التقدم لوظائف جديدة، بالرغم من شعورهن بمزيد من الراحة والأمن في أعمالهن الحالية، كما ذكر سابقاً. ربط تأمين الأمومة بزيادة مشاركة المرأة ضعيف لأن عديد من النساء العاملات لم يكن على دراية بالتأمين إلا عند استخدامه -- مما يجعل أثره على قرار المرأة الشابة التي تفكر في الانضمام إلى القوى العاملة غير محتمل للغاية. لاحظ مختصون/مختصات أن مستويات مشاركة المرأة في القوى العاملة لم تتغير تقريباً خلال السنوات الماضية، بالرغم من تقلبات الاقتصاد الأردني. تشير إحصاءات إلى أن معدل عمل المرأة لم يتغير بينما انخفضت معدلات تشغيل الرجال.

"مشاركة الإناث في القوى العاملة ثابتة جدا. لم نشهد تحسنا كبيرا، حتى أثناء التغييرات في أداء الاقتصاد، أو بعد استحداث قوانين."

**مختص/مختصة، الأمم المتحدة/منظمة مجتمع مدني.**

**أثر تأمين الأمومة ضئيل أو معدوم على فرص تطوير عمل المرأة،** بحسب أمهات قوبلن لأجل هذه الدراسة. لا تزال سقوف الترقيات والفجوات في الأجور على أساس النوع الاجتماعي قائمة في جميع القطاعات، إلا أنها أكثر انتشارا في قطاعي الصناعة والتعليم. قالت منتفعات من تأمين الأمومة في القطاعين أنهن يواجهن عقبات مستمرة في التطور الوظيفي عند العودة إلى العمل بعد إجازة الأمومة. وذكرت معلمة ان المعلمين الذكور يكسبون أكثر بكثير من النساء، ويرجع ذلك جزئيا إلى أنهم أكثر طلبا من قبل الآباء/الأمهات، خاصة في المواد العلمية والرياضيات. يقال إن المعلمات يقبلن أجورا منخفضة بدون فرص تطوير وظيفي بسبب حاجتهن المالية. إضافة إلى ذلك، وفرة المعلمات الباحثات عن عمل تجعلهن أكثر عرضة للاستبدال، مقارنة بنظرائهن الذكور. ولاحظ مختصون/مختصات ان تحديات كبيرة تواجه المرأة في التقدم في القطاع الصناعي نحو مناصب أعلى من مهام الإدارة أو الإشراف المباشر على العمال/العاملات.

"بعض النساء أكثر استحقاقا من الرجال، ولا يحصلن على ترقيات أو مناصب أعلى. نحو 1% من النساء يحصلن على ترقيات عمل في القطاع الصناعي، وعادة ما تكون وظيفتي المديرية والمشرفة أعلى ما يمكنهن الحصول عليه، وهؤلاء يمثلن 10% فقط من النساء العاملات في المجالات الصناعية."

**مختص/مختصة، الأمم المتحدة/منظمة مجتمع مدني.**

"يلعب الآباء/الأمهات أدورا في تكريس فكرة أن المعلم الذكر أفضل. كمعلمة للصف العاشر ... نقل عديد من الآباء/الأمهات أطفالهم إلى معلم ذكر."

**معلمة، فوق متوسط الأجر، منطقة حضرية.**

## 5.5 أثر تأمين الأمومة على رفاه، وحاجات النساء، الأطفال، والأسر، وعلى آليات الدعم

**أعربت منتفعات من تأمين الأمومة، يتقاضين أقل من متوسط الأجر، عن تقديرهن لتغطية الأمومة. لكن آخرين/أخريات كثر قالوا إن المبلغ لا يعادل سوى راتب شهرين، واعتبروا أنه لا يكفي لتغطية تكاليف إنجاب طفل/طفلة، بما في ذلك المستشفى، الرعاية الصحية، ونفقات أخرى مثل الحفاضات وحليب الأطفال. من المرجح أن تقترض المال أمهات ذات دخل دون متوسط الأجر أو يحصلن على قروض بنكية للمساعدة في تغطية تكاليف إنجاب الأطفال. تميل أمهات ذات دخل أقل إلى اقتراض المال من أفراد الأسرة والأصدقاء/الصديقات، أو الحصول على قروض بنكية، بغض النظر عما إذا كن يحصلن على تغطية أمومة من تأمين الأمومة أم لا. يتحمل الزوج دائما ضغط تسديد الديون، وقد يضطر للعمل لساعات إضافية أو في وظيفة ثانية خارج ساعات عمله العادية (قيادة مركبة أجرة، على سبيل المثال). النساء اللاتي يعملن في أعمال غير منتظمة عدن إلى العمل مبكرا بعد الولادة من أجل سداد الديون. منتفعات تأمين الأمومة ممن يتقاضين أعلى من متوسط الأجر كن أكثر قدرة على الاحتفاظ بمدخرات ساعدتهن على الاقتراض بصورة أقل. اضطر البعض إلى اقتراض المال بالإضافة إلى مزايا تأمين الأمومة.**

"بدأ زوجي العمل كسائق مركبة أجرة بعد انتهاء ساعات عمله في البلدية من أجل تسديد ديوننا وتغطية نفقات أطفالنا."

**عاملة غير منتظمة، منطقة ريفية.**

"بدأ زوجي يعمل في مناوبات عمل إضافية لتسديد جزء من قرض بنكي. القروض البنكية قاسية، وعليه العمل بشكل إضافي."

### عاملة في القطاع الصناعي، دون متوسط الأجر، منطقة ريفية.

**كان للتأمين الصحي الخاص التأثير الأكبر على كيفية إنفاق الأسر لمدفوعات إجازة الأمومة.** ساعد التأمين الصحي الخاص أمهات كثيرا من خلال تغطية نفقات المستشفى، مما سمح لهن باستثمار أموال تأمين الأمومة بطرق أخرى، مثل تزيين أو توسعة المنزل، شراء ملابس أطفال، استقبال الضيوف، والقيام باستعدادات للطفل/الطفلة الجديدة. نحو نصف الأمهات اللاتي قوبلن كان لديهن برامج تأمين صحي خاص وقت الولادة. أما النساء اللاتي كن بدون تأمين صحي خاص فأنفقن معظم مدفوعات إجازة الأمومة على الرعاية الصحية. في هذه الحالات، تختار الأمهات عموما الولادة في المستشفيات الحكومية، إلا إذا تطلبت مضاعفات صحية التوجه إلى مستشفيات خاصة. لم يكن بين الدخل والتأمين الصحي علاقة، إذ اعتمد الأمر على شمول المرأة في تأمين زوجها الخاص، أو توفير تأمين صحي من قبل مكان عملها. على سبيل المثال، انتفع عموما الأزواج اللذين عملوا في الجيش أو في مهن معينة في القطاع الخاص من سياسات شمول أسرهم في التأمين. لكن حتى بعض من كان لديهم تأمين صحي خاص، خاصة من ذوي الرواتب دون متوسط الأجر، شعروا بأنهم مضطرون للعودة إلى العمل لأسباب مالية.

"لسوء الحظ، ليس لدي أي شيء. كان من الصعب تدبر الأمر، وكان زوجي يعمل مناوبات إضافية. لدي تأمين صحي لذا كانت تكاليف الولادة مشمولة في التأمين.."

### موظفة بنك، دون متوسط الأجر، منطقة ريفية.

تعتمد أمهات كليا أو جزئيا على أنظمة دعم مجتمعي أثناء فترة الأمومة. بالرغم من عدم تغطيتهن من قبل المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي، فإن بعض العاملات في القطاعات غير المنتظمة يستخدمن أنظمة غير رسمية لدعم بعضهن البعض. تمكنت امرأة فقيرة تعمل من المنزل وتبيع سلعا في الأسواق المحلية من تغطية تكاليف الولادة والحصول على إجازة لبضعة أيام لأنها كانت طرفا في "جمعية". يمكن تشبيه "الجمعية"<sup>33</sup> بنسخة متواضعة من تأمين الأمومة. تسهم المرأة بمبلغ محدد شهريا، ويُعطى مبلغ كبير للأم عند الولادة. قررت امرأة أخرى تعمل لحسابها الخاص الانضمام إلى "جمعية" لمساعدة نفسها وزوجها على سداد ديون الولادة. تمكنت هي وزوجها من توفير ما يعادل 2800 دولار أميركي تقريبا من خلال "جمعية"، مما سمح لهما بسداد جميع ديونهما. لكن ليس كل المستفيدين/المستفيدات من "الجمعيات" من القوى العاملة غير المنتظمة، أو أمهات فقيرات. استخدمت منتفعة من تأمين الأمومة، تتقاضى أعلى من متوسط الأجر في قطاع التعليم، مالا استثمارته في "جمعية" لتغطية تكاليف رعاية صحية غير مشمولة في تغطية التأمين الصحي الخاص بها. ويلجأ عمال/عاملات في أعمال غير منتظمة إلى أشكال أخرى من الدعم المجتمعي والتضامني لا تشمل بالضرورة مالا. على سبيل المثال، قالت أم تعمل في قطاع الزراعة ان الأمهات يساعدن بعضهن البعض في البحث عن عمل إذا فقدت إحداهن عملها، مما يوفر نوعا غير رسمي من شبكات الأمان الاجتماعي، بدلا من الدولة.

"أحيانا نشارك في 'جمعية'، يستثمر فيها كل شخص 50 دينارا شهريا، ثم يذهب المبلغ الإجمالي إلى امرأة. تلقيت مبلغا في الشهر السابق لولادة طفلي/طفلتي."

### عاملة غير منتظمة، منطقة ريفية.

<sup>33</sup> "الجمعية" صندوق تعاوني يستثمر فيه أفراد شهريا، ويتقاضون مبلغا إجماليا في أوقات الحاجة. في هذا السياق، تتلقى المرأة المال عند الولادة، كحماية غير رسمية للأمومة.

**بالنسبة لرعاية الأطفال، فإن الغالبية العظمى من منتفعي/منتفعات تأمين الأمومة، أو غيرهم خارج التأمين، يفضلون الاعتماد على الأصدقاء/الصدقات، والأسر لرعاية الأطفال، بدلا من مراكز رعاية الأطفال.** قالت أمهات إن جودة مرافق رعاية الأطفال ذات الأسعار الميسورة ليست كافية دائما، لذا يفضلن التعامل مع الأصدقاء/الصدقات الموثوقين أو أفراد الأسرة. عادة ما تقع رعاية الأطفال على القربيات والصدقات بدلا من الأزواج، مما يزيد من تكريس قوالب نمطية قائمة على النوع الاجتماعي ويمنع إلى حد ما مزيدا من مشاركة الإناث في القوى العاملة. إذا لم يكن مثل هذا الدعم الأسري متوفرا، قد تستعين أمهات بمرافق رعاية الأطفال، أو تشغيل جليسة خاصة كخيار ثاني. اشتكت أمهات من أن مرافق رعاية الأطفال الخاصة إما باهظة التكلفة أو ذات نوعية رديئة للغاية. استعانت أمهات ذات قدرات مالية أكبر ماليا بحضانات قريبة من مكان العمل، لكنهن دفعن غرامات باهظة أشبه بالابتزاز من أجل إبقاء أطفالهن بعد الساعة 4 مساء. بصورة عامة، اختارت الأمهات الأفقر عدم إرسال أطفالهن إلى خدمات رعاية الأطفال، لكنهن واجهن مشاكل مختلفة. بدأت عديد من الأمهات الأفقر بإرسال أطفالهن إلى حضانات تكلف نحو 50 دينار شهريا، وتوقفن عن هذا بعد مرض أطفالهن أو عدم تلقيهم تغذية سليمة. غالبا ما تجعل تجارب الأمهات السيئة أكثر عرضة لترك العمل كليا من أجل رعاية أطفالهن.

"أصيب طفلي بالتهاب السحايا. تكلف الحضانة 50 دينار شهريا. لهذا، بالنسبة لطفلي/طفلي الأخيرة، قررت التوقف عن العمل، خاصة بعد حادثة التهاب السحايا".  
**عاملة غير منتظمة، دون متوسط الأجر، منطقة ريفية.**

## 5.6 أثر تأمين الأمومة على ديناميكيات الأسرة

**يسهم إيجابيا استمرار تلقي دخل خلال إجازة الأمومة في قدرة المرأة على اتخاذ قرارات مالية أسرع.** ذكرت غالبية النساء أن قدرتهن على الإسهام في نفقات الأسرة ورعاية الأطفال في إجازة الأمومة أشعرتهن بمزيد من الاستقلال المالي. استطاعت امرأة الإسهام بمال حصلت عليه من تأمين الأمومة في بناء منزل جديد، وشعرت بقدر أكبر من التمكين والثقة بالنفس لأنها كانت في وضع يمكنها من الإسهام اقتصاديا في دعم الأسرة، حتى لو كانت خارج العمل. وتمكنت نساء أخريات من الإسهام في نفقات أخرى عبر مبلغ تأمين الأمومة، مثل سداد قروض أسرهن، مما منحهن أدورا أكبر في اتخاذ قرارات مالية أسرع أخرى. وقال منتفعو/منتفعات من تأمين الأمومة أن إنجاب أطفال يمثل فرصة تعليمية جيدة لتنظيم الشؤون المالية الأسرية. من ضمن الآثار النفسية الإيجابية الأخرى لتأمين الأمومة أنه يمكن المرأة من الشعور بحق إنفاق مال على نفسها، إذا رغبت في هذا.

"من خلال مبلغ تأمين الأمومة المقطوع الخاص بي، تمكنا من إكمال بناء منزلنا، وهذا جعلني أشعر بالرضا عن نفسي".  
**معلمة، فوق متوسط الأجر، منطقة ريفية.**

"المرأة العاملة مختلفة، لأن لها رأيا في المنزل وتبدأ بالإسهام لأن مالها في جيبها. على الأقل سنشتري لنفسها أشياء ربما لا يوفرها لها زوجها".  
**عاملة في القطاع الصناعي دون متوسط الأجر، منطقة ريفية.**

**بالرغم من تأمين الأمومة، لا تزال الأدوار والتوقعات التقليدية على أساس النوع الاجتماعي قائمة، خاصة بين الأسر الأكثر فقرا.** كان لتأمين الأمومة أثر ضئيل على قرارات رعاية الأطفال المشتركة، إذ يرضخ معظم الرجال لزوجاتهم فيما يتعلق بقرارات رفاة الأطفال. أفاد عديد من منتفعات تأمين الأمومة الأكثر فقرا أن استقلاليتهن المالية لم تزد بالرغم من زيادة مهامهن الأسرية بعد الولادة. في بعض الحالات، أجبرت نساء أكثر فقرا على إنفاق مبالغ تأمين الأمومة بالكامل على تكاليف رعاية صحية ومستشفيات، دون ترك أي شيء للإسهام في نفقات

أسرهن. كان هذا هو الحال بشكل خاص مع النساء اللواتي لم يملكن تأميناً صحياً، كما ذكر سابقاً. أشار عديد من غير الحاصلين/الحاصلات على تأمين الأمومة إلى الرضوخ إلى الزوجات/الزوجات في اتخاذ قرارات إتفاق أسرية. ذكرت عاملة غير منتظمة، دخلها أقل من متوسط الأجر، أن زوجها اتخذ جميع قرارات الأسرة المالية أثناء إجازة الأمومة لأنه كسب أجر الأسرة كاملاً خلال إجازتها. أفادت نساء أن احتمالية إسهام الرجل في الأعباء المنزلية تقل عندما يكون هو المعيل الوحيد. ونظراً لأن هؤلاء النساء كن عموماً أكثر فقراً، فقد يرجع جزئياً سبب توزيع العمل بصورة تقليدية إلى عوامل اجتماعية واقتصادية وأخرى متعلقة بالتعليم.

"بالطبع، لديك الآن مسؤولية العناية بالأطفال، وليس فقط الأعمال المنزلية (مثل التنظيف والطهي)."  
**عاملة في القطاع البنكي والتمويلي، دون متوسط الأجر، منطقة ريفية.**

"زوجي يتخذ القرارات القيادية. أحياناً يسألني عن رأيي، لكنه يقرر."  
**عاملة في القطاع الزراعي، منطقة ريفية.**

"أخذت أنا 90% من القرارات المتعلقة بالطفل لأنني لدي خبرة. يسألني زوجي عن الألبان للطفل."  
**عاملة في القطاع البنكي والتمويلي، فوق متوسط الأجر، منطقة حضرية.**

**أتاح تأمين الأمومة للنساء وقتاً لتغطية نفقات متطلبات نفسية وجسدية بعد الحمل، مما أثر إيجابياً على علاقاتهن بأزواجهن.** ذكرت نساء يتلقين مزايا تأمين الأمومة أن إجازتهن مدفوعة الأجر سمحت لهن بتواصل أفضل مع أزواجهن بشأن الأطفال الجدد. قالت امرأة عانت من ولادة صعبة واكتئاب ما بعد الولادة إن علاقتها بزوجها تحسنت كثيراً خلال فترة إجازة الأمومة. وعلى العكس من هذا، وصفت نساء غير حاصلات على مزايا تأمين الأمومة توتر علاقاتهن الزوجية بسبب اضطرار أزواجهن إلى العمل ساعات أطول مما حال دون قضائهم وقتاً كافياً مع زوجاتهم وأطفالهم. في إحدى الحالات، كانت أم جديدة ممتنة لأن جائحة كوفيد-19 منعت زوجها من الذهاب إلى العمل، فأضى معها ومع طفلها/طفلتها مزيداً من الوقت. امرأة واحدة فقط استطاعت المقارنة بين الحصول على إجازة أمومة مدفوعة الأجر في القطاع الخاص قبل عام 2011 وبعده، فوجدت أن إجازة مدتها 70 يوماً من تأمين الأمومة كانت مفيدة جداً لعلاقتها بطفلها/طفلتها وزوجها. عند الولادة الأولى، أُجبرت الأم على العودة إلى العمل بعد أسبوعين، مما منعها من إرضاع ابنها، وأدى هذا إلى مرضه والتسبب في ضغوط على أسرته.

"تغيرت علاقتنا. اقتربنا أكثر أثناء بعد الحمل، ولمسنا حباً، دعماً، واحتراماً. فجأة أصبحت مسؤولة عن هذا الطفل/الطفل، بحجم لا يزيد عن كفين. كان زوجي داعماً لي جداً بالرغم أنها كانت فترة صعبة جداً نفسياً. هذه الفترة جعلت علاقتنا أقوى."  
**معلمة، فوق متوسط الأجر، منطقة حضرية.**

أظهرت بيانات غير قطعية أثر تأمين الأمومة على تنظيم الأسرة. كانت بعض النساء مترددات في إعطاء معلومات عما إذا كان تأمين الأمومة يزيد أو يقلل من احتمالية إنجاب أطفال آخرين. قالت معظم النساء اللواتي أُجبن أسئلة عن تنظيم الأسرة أن تأمين الأمومة كان ذو أثر ضئيل أو معدوم في اتخاذ قرار إنجاب مزيد من الأطفال. لكن في ظل غياب بيانات كافية، لا يمكن استخلاص نتائج قاطعة بناء على هذه الردود.

"من مصلحتي الصحية أن أباعد فترات الإنجاب. أحتاج وقتاً لتربية أطفالتي ببطء. ينبغي ألا يتسبب تأمين الأمومة في استعجالي!"  
**عاملة في القطاع الصناعي، فوق متوسط الأجر، منطقة حضرية.**

## 5.7 تغييرات محتملة في تأمين الأمومة

### الإدارة

وجدت غالبية النساء عملية طلب تأمين الأمومة سريعة وسهلة، ولم يكن لديهن اقتراحات لتحسين هذه العملية، هيكل المزايا، أو العمليات البيروقراطية. تلقت معظم النساء في جميع القطاعات مدفوعات تأمين الأمومة في غضون أسبوع تقريبا، ووجدن أن إجراءات تقديم الطلبات سريعة وسهلة. حدثت استثناءات قليلة لهذه القاعدة أثناء جائحة كوفيد-19، ونوقشت في القسم 5.9 من هذا التقرير. في بعض الحالات غير العادية، قالت أمهات انهن حصلن على أجور خاطئة حتى قبل كوفيد-19؛ حصلت احدهن على نفس الأجر الذي كانت تتقاضاه في العام السابق، وهو أقل بكثير من أجرها الحالي. قد يكون هذا بسبب خطأ بيروقراطي أو تقني، أو بسبب تعمد صاحب/صاحبة العمل عدم الإبلاغ بالكامل عن راتب المرأة. حدثت هذه الحالات في قطاعي التعليم والصناعة، حيث تسجل معظم الانتهاكات، مما يشير إلى أن عدم الإبلاغ المتعمد هو تفسير محتمل. لكن قد تكون بيانات راتب المرأة غير محدثة من العام السابق نظرا لأن اشتراكات الضمان الاجتماعي تُحسب على أساس راتب الموظف/الموظفة في كانون الثاني/يناير محدثا على أساس سنوي.

"حدث خطأ وحصلت على نفس الراتب الذي كنت أحصل عليه قبل عام من الولادة. عندما نستخدم تأمين الأمومة، يجب أن نحصل على الأقل على نفس الراتب الذي نتقاضاه في العادة!"  
معلمة، دون متوسط الأجر، منطقة حضرية.

**اجمع أصحاب/صاحبات عمل على سهولة الاشتراك في المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي، ولم يقدموا اقتراحات لتسهيل الاشتراك.** لكن عديدا منهم قالوا إنهم سيستفيدون من شرح أوضح لغرض ومزايا المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي، خاصة تأمين الأمومة. واقترحوا عقد جلسات توعية مكثفة مع أصحاب/صاحبات العمل في الشركات الصغيرة لزيادة الامتثال العام لقانون الضمان الاجتماعي. لدى الشركات الأكبر عادة فهم أفضل لفوائد تأمين الأمومة ولجوانبه الفنية، ويرجع الفضل في هذا إلى حد كبير إلى كوادرات موارد بشرية مدربة جيدا. يشير هذا إلى أن حملات التوعية وورش العمل قد تكون أكثر فاعلية مع شركات صغيرة ومتوسطة من أجل ضمان فهم مزيد من أصحاب/صاحبات العمل، اللذين ليس لديهم كوادرات موارد بشرية، لفوائد التسجيل في المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي. من المهم ملاحظة أن كتاب/كاتبات هذا التقرير تحدثوا فقط إلى أصحاب/صاحبات عمل مسجلين، ويتطلب الأمر مزيدا من البحث لفهم وجهات نظر أصحاب/صاحبات عمل لا يسجلون العاملین/العاملات في الضمان الاجتماعي.

"لم يُشرح تأمين الأمومة بشكل كافٍ لأصحاب/صاحبات العمل. هم المشكلة. لدينا جلسات توعية تركز عليهم، ونقوم بتثقيفهم بشأن القانون، وبيان فوائد تسجيل العاملین/العاملات في الضمان الاجتماعي."  
مختص/مختصة، منظمة مجتمع مدني.

**اختلفت تفضيلات أمهات حول تلقي أموال تأمين الأمومة دفعة واحدة في بداية إجازة الأمومة، أو بالتقسيم خلال الإجازة.** ذكرت نحو نصف الأمهات اللاتي قوبلن أنهن يفضلن الحصول على المبلغ دفعة واحدة. تقاضت هؤلاء الأمهات أقل من متوسط الأجر، خاصة المديونات منهن، ومن لم يملكن برامج تأمين صحي خاص. حتى النساء الأفقر غير المديونات ذكرن أنهن يفضلن مبلغا دفعة واحدة لتجنب الوقوع في الديون أثناء الولادة. في نفس الوقت، أعربت أمهات يتقاضين أعلى وأقل من متوسط الأجر عن رغبتهم في الحصول على المبلغ مقسما شهريا لأن هذا يساعدهن في تحسين وضع الميزانية. بالنسبة لهؤلاء النساء، لم يكن الدخل الشهري

عاملا مهما، بل إن تفضيلتهن اعتمدت على خبرات سابقة في التعامل مع الشؤون المالية الأسرية، والتثقيف المالي.

"دفعه واحدة أفضل. قد يستخدمها المرء للضرورات ولن يحتاج إلى الاقتراض أو الاستدانة."  
**معلمة، دون متوسط الأجر، منطقة ريفية.**

"لم أستطع إدارة إنفاق مال تأمين الأمومة عندما تلقيته أول مرة. لم أحسن الإنفاق لأن المبلغ كان كبيرا جدا، سيكون من الأفضل لو تلقينا المال مقسطا شهريا، كما لو كنت أستلمه من صاحب/صاحبة العمل كالمعتاد."  
**معلمة، أعلى من متوسط الأجر، منطقة حضرية.**

## الكفاية والمدة

**طالبت عديد من النساء أن يتضمن تأمين الأمومة حدا أدنى للدفعات من أجل حماية الأمهات الأكثر فقرا.** تعتبر النساء أن الحد القانوني الأدنى للأجر (220 دينارا أردنيا في الشهر) لا يكفي لتعويض ما يتسبب به الإنجاب ماديا، عاطفيا، وجسديا. شاع هذا الرأي بين النساء اللاتي يتقاضين أقل من متوسط الأجر، وكذلك بين أخريات أكثر ثراء. اقترح البعض نظاما تحصل فيه جميع النساء اللاتي يتقاضين الحد الأدنى من الأجر على مزايا من تأمين الأمومة قيمتها أعلى قليلا من أجورهن المعتادة -- 600 دينار أردني (846 دولارا أميركيا) بدلا من 513 دينارا (723 دولارا)، على سبيل المثال. من شأن هذا أن يغطي تكاليف الرعاية الصحية، الحفاضات، وحليب الأطفال، عند عودة الأم إلى العمل. تحدثت أمهات بحاجة إلى نفقات إضافية للرعاية الصحية بصراحة عن هذه القضية.

"سيكون من الأفضل بكثير عدم ربط (تأمين الأمومة) بالحد الأدنى للأجر. من المهم أن تحصل النساء اللاتي يتقاضين راتب أقل من متوسط الأجر على مدفوعات إجازة أمومة أعلى."  
**معلمة، فوق متوسط الأجر، منطقة حضرية.**

"من المهم جد ألا يقل الحد الأدنى لتأمين الأمومة عن 350 دينارا شهريا. إذا كان الطفل مريضا، سيكلف الأمر 150 دينارا أردنيا. إذا مرض ابني، أحتاج إلى 170 دينارا لأنه مصاب بالربو."  
**معلمة، فوق متوسط الأجر، منطقة حضرية.**

**أرادت معظم النساء إجازة أمومة أطول، مدتها 90 يوما كحد أدنى.** تفضل الغالبية العظمى من النساء إجازة أمومة أطول، ويقبلن إن 70 يوما ليست كافية للتعافي جسديا وعقليا، قبل العودة إلى العمل. إلى جانب التعامل مع اكتئاب ما بعد الولادة، الإرهاق الجسدي، والمسؤوليات الجديدة، يجب على المرأة الأردنية أيضا الأخذ في الاعتبار الضغوط المجتمعية، مثل استقبال الضيوف الراغبين في رؤية المولود/المولودة. لم ترى عديد من النساء، إضافة إلى مختصين/مختصات، سببا لتقليل إجازة الأمومة في القطاع الخاص، مقارنة بالقطاع العام، حيث مدتها 90 يوما. تدعو منظمات نسائية عمالية بالاجماع إلى زيادة مدة إجازة الأمومة التي يغطيها التأمين إلى 90 يوما، بما يتماشى مع اتفاقية منظمة العمل الدولية لحماية الأمومة، 2000 (رقم 183). قلة من النساء كانت راضية عن المدة الحالية، لأنهن وجدن أن المدة الأطول ستضر أصحاب/صاحبات العمل. عملت هؤلاء النساء في قطاعي البنوك والسياحة، حيث تسجل فيهما أقل انتهاكات الضمان الاجتماعي. في الشركات حيث عملن، يتقاضى كبار/كبيرات السن أعلى بكثير من متوسط الأجر، وقد يكون هذا عاملا في وجهة نظرهن عن طول إجازة الأمومة.

"من العظيم جعل (إجازة الأمومة) 90 يوماً أو 4 أشهر. تحتاج الأم إلى وقت أطول لتعتاد على الرضاعة الطبيعية، وكذلك لرعاية نفسها وأطفالها."  
**موظفة بنك، دون متوسط الأجر، منطقة حضرية.**

**عارض أصحاب/صاحبات عمل في شركات صغيرة زيادة مدة إجازة الأمومة إلى 90 يوماً.** اشتكى هؤلاء بأنهم يكافحون من أجل تشغيل عاملين/عاملات لسد الفجوة أثناء إجازة الأمومة، واعتبروا أن إجازة أطول ستؤثر سلباً على أوضاعهم المالية وإنتاجيتهم. الشركات الكبيرة والمتوسطة الحجم لم تتحدث عن مخاوف مماثلة. من ناحية أخرى، لم تعارض معظم الشركات المتوسطة والكبيرة زيادة متواضعة في إسهامات تأمين الأمومة، بالرغم من أن مختصين/مختصات، وبعض أصحاب/صاحبات العمل حذروا من أن مثل هذا القرار قد يكون أقل قبولاً بعد إغلاقات كوفيد-19. ذكر أحد الأزواج، الذي يدير شركة متوسطة الحجم، أنه يفضل إلغاء إسهامات تأمين الأمومة بالكامل، حتى لو كان هذا يعني عدم استفادته وزوجته من التأمين.

"لأقول لك الحقيقة، نفضل عدم الحصول عليه على الإطلاق. خاصة في هذه الظروف. يتحول الأمر إلى عبء في ظل اقتصاد متعثر. في الأوقات الجيدة، يكون الأمر جيداً، لكنه ليس جيداً التّن."  
**زوج وصاحب عمل في شركة متوسطة الحجم.**

## الامتثال لقانون الضمان الاجتماعي

**طالبات أمهات بتفعيل أكثر لحقهن في الحصول على أيام مرضية قبل بدء إجازة الأمومة.** يسمح قانون الضمان الاجتماعي الحالي للمرأة في القطاع الخاص بالحصول على إجازة أمومة قبل 30 يوماً من الولادة. إضافة إلى ذلك، ينبغي أن تكون المرأة قادرة على استخدام إجازتها المرضية السنوية بالتزامن مع إجازة الأمومة، مما يتيح لها ما مجموعه 84 يوماً. لكن في الواقع، لا يسمح بعض أصحاب/صاحبات العمل للنساء بالقيام بذلك، مما يجبرهن، بصورة غير قانونية على خصم هذه الأيام من إجازة الأمومة الإجمالية (القسم 5.2). لا تدرك عديد من النساء حقهن في الحصول على إجازة قبل الولادة أو الحصول على إجازة مرضية بالتزامن مع إجازة الأمومة. نتيجة لذلك، عملت معظم الأمهات اللواتي قوبلن من أجل هذا التقرير حتى قبل الولادة مباشرة. يستغل أصحاب/صاحبات العمل هذا الجهل القانوني سعياً إلى تقليل مقدار الوقت الذي تقضيه المرأة بعيداً عن العمل. لكن يمكن معالجة المشكلة بسهولة عبر جلسات توعية وتواصل فعالة، كما هو موضح في التوصيات.

"أثناء الحمل، يمنعك عبء العمل والإدارة في المدرسة من الحصول على إجازة. لم أستعمل إجازتي المرضية البالغة 14 يوماً."  
**معلمة، دون متوسط الأجر، منطقة ريفية.**

## إجراءات تكميلية

**قالت نساء، إضافة إلى أصحاب/صاحبات عمل، إن توفير خدمات رعاية أطفال جيدة بأسعار ميسورة إجراء تكميلي هام لتأمين الأمومة، بغض النظر عن الدخل، المنطقة الجغرافية، أو القطاع.** حالياً، لا تستطيع عديد من النساء تحمل تكاليف رعاية أطفال جيدة، مما يعني غالباً أنهن يخترن ترك أطفالهن مع الأصدقاء/الصدقات أو أفراد من العائلة، أو في حضانات رخيصة لكن جودتها رديئة (القسم 5.6). أحياناً، يعني عدم الثقة في مرافق رعاية الأطفال الثقل تكلفة أن تغادر المرأة العمل للاطمئنان على الطفل/الطفلة أثناء النهار، مما يقلل من إنتاجيتها وقدرتها التنافسية. اجمع أصحاب/صاحبات عمل على أن زيادة الوصول إلى مرافق رعاية الأطفال هو الإجراء التكميلي الأكثر أهمية لتعزيز أثر تأمين الأمومة. كما أن توفير حضانات جيدة وقريبة إلى مكان العمل،

سيمكن مزيداً من الأمهات من قضاء ساعات الرضاعة اليومية المخصصة لهن، بدلاً من التنقل بين أماكن العمل والحضانات.

"ابني الآن في روضة أطفال، وابنتي مع عمّة زوجي. وضعت طفلي النول (الابن) في الحضانة عندما كان يبلغ من العمر 70 يوماً، ومرض بالتهاب السحايا. كان علي أن أخرجته."  
**معلمة، دون متوسط الأجر، منطقة ريفية.**

"لا يكفي إعطاء المرأة أجرها فقط. ينبغي أن يحصل الطفل على رعاية نهائية لمدة عامين. (المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي) وافقت على منح مبلغ ثابت (لتغطية رعاية الأطفال) لمدة 6 أشهر قبل كورونا. الآن لا أحد متأكد."  
**معلمة، دون متوسط الأجر، منطقة ريفية.**

**تأييد غالبية الأمهات زيادة إجازة الأبوة إلى أسبوع أو أسبوعين فقط.** في معظم الأسر، يساعد الرجال في معاملات المستشفى مع قرب موعد الولادة، لكن دورهم يتوقف بشكل عام عند هذا الحد. من أجل الحيلولة دون أن يصبح الزوج عائقاً أكثر من عوناً، تؤيد عديد من الأمهات فكرة زيادة إجازة الأبوة إلى أسبوعين كحد أقصى. يستثنى من هذه القاعدة النساء اللاتي لا يتلقين دعماً في رعاية الأطفال من أفراد أسرهن من الإناث (على سبيل المثال، إذا كانت أسرهن الممتدة تعيش في الخارج). لكن حتى في هذه الحالات، يجب أن يكون الزوج مستعداً لتحمل مسؤوليات وواجبات رعاية الأطفال، وهو ما لا يفعله كثير من الآباء، بحسب الأمهات. أعربت إحدى الأمهات عن مخاوفها من أن زوجها قد يستخدم إجازة الأبوة إذا زادت عن أسبوع للسفر أو لبدء شعائر دينية (العمره أو الحج).

"إجازة (الأبوة) في ثلاثة أيام أفضل. لا يفيدني (زوجي) في المنزل، فهو لا يعتني بالأطفال ولا ينظف ولا يفعل أي شيء. لا توجد مساواة مع زوجي. إنه لا يقبل حتى مسؤولية طفلنا/طفلتنا."  
**عاملة في القطاع الصناعي، دون متوسط الأجر، منطقة حضرية.**

"أسبوع (إجازة الأبوة) كاف بالنسبة له (الزوج) للقيام بجميع المعاملات. لا ينبغي أن أتحمّل عبئاً ثانياً بالإضافة إلى التفكير في الطفل/الطفلة وصحتي."  
**عاملة في القطاع السياحي، دون متوسط الأجر، منطقة ريفية.**

**سلطات نساء، إضافة إلى مختصين/مختصات وأصحاب/صاحبات عمل، الضوء على مجموعة تدابير تكميلية أخرى يعتقدون أنها ستحسن فاعلية تأمين الأمومة.** النقل العام الآمن من وإلى العمل إجراء تكميلي مهم لتحسين مشاركة النساء في سن الإنجاب في القوى العاملة، خاصة اللواتي في المناطق الريفية. وسائل النقل العام مشكلة للأمهات اللاتي يتقاضين دون متوسط الأجر، بما أن لدى النساء ذات الأوضاع المادية الأفضل سيارات خاصة. قالت عدة أمهات يتقاضين رواتب أقل من متوسط الأجر أن توفير وسائل نقل آمنة للعمل ضرورة لقبول عرض العمل. ذكر منتفعو/منتفعات تأمين الأمومة (أعلى وأقل من متوسط الأجر) أن المساعدات المالية لشراء حفاضات وحليب الأطفال ستساعد بشكل كبير. أعربت أمهات يتقاضين أقل من متوسط الأجر عن حاجتهن الماسة للمساعدة في شراء حفاضات وحليب الأطفال، بينما أشارت أمهات يتقاضين أعلى من متوسط الأجر إلى إمكانية تحديد أهلية الحصول على هذا الدعم بناءً على الدخل. وفضلت عديد من الأمهات عقد جلسات لمساعدة الأمهات/الآباء في وضع ميزانية الأسرة وطرق رعاية الأطفال.

"المرونة مطلوبة للعمل في (شركتنا)، بما في ذلك العمل لوقت متأخر. هذه مشكلة كبيرة للنساء اللواتي يعشن في مناطق نائية خارج عمان، لأن النقل العام سيء للغاية."  
**صاحب/صاحبة عمل في شركة كبيرة.**

"نحن بحاجة إلى مساعدات لتوفير الغذاء، الحليب، والحفاضات. سيخفف هذا العبء (المالي) على الوالدين. كل شهر ننفق 100 دينار أردني على الوصفات الطبية، حفاضات الأطفال، والمكملات الغذائية."  
**معلمة، دون متوسط الأجر، منطقة حضرية.**

**توسيع نطاق تأمين الأمومة ليشمل القطاع غير المنظم غير ممكن حالياً، بالرغم من الحاجة ماسة إلى هذا.** لاحظ مختصون/مختصات حاجة كبيرة للسماح لعديد من العاملين/العاملات في القطاع غير المنظم في الأردن بالاستفادة من أحكام إجازة الأمومة، إلى جانب مزايا الضمان الاجتماعي الأخرى. ومع ذلك، عبر هؤلاء عن مخاوف من أن شمول العمال/العاملات في القطاع غير المنظم سيتطلب توسعة نظام الضمان الاجتماعي بصورة مكلفة تستغرق وقتاً. يتطلب هذا الأمر دراسة منفصلة لإيجاد طريقة مستدامة مالياً لدمج القطاع غير المنظم بدون تعريض احتياطات التأمين الحالية لمخاطر.

"(زيادة نطاق تأمين الأمومة ليشمل القطاع غير المنظم) سيكون مثالياً في صالح جميع النساء، لكن الأمر يتطلب البحث عن كيفية الوصول إلى الجميع، وماهية المعايير المطبقة، خاصة بالنسبة للأشكال غير المعترف بها من العمل غير المنظم، وكيفية جمع البيانات لتشمل الجميع بشكل عادل."  
**مختص/مختصة، مؤسسة حكومية.**

## 5.8. كوفيد- : اعتبارات جديدة

**قالت نساء انهن واجهن مشكلات فنية متزايدة في الوصول إلى تأمين الأمومة خلال الغلق بسبب كوفيد-19.** تقدمت عديد من النساء بطلبات تأمين الأمومة باستخدام نظام جديد عبر الإنترنت تأسس في أواخر شباط/فبراير 2020.<sup>34</sup> ذكرت عديد منهن انهن واجهن مشكلات فنية، بما في ذلك تعطل الموقع الإلكتروني، أو مشكلات في ملء نماذج الطلبات، أو الانتظار لفترة أطول بكثير مما توقعن لتلقي رواتبهن. احدهن انتظرت شهراً ونصف دون أن تتقاضى راتبها. تفاقمت هذه المشكلات الفنية بسبب نقص الدعم، وكان خط هاتف المساعدة التابع للمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي غير فعال خلال المراحل الأولى من الغلق، وفق أمهات. بدا ان هذه المشكلات أثرت على المرأة الريفية أكثر من المرأة في المناطق الحضرية. عندما تمكنت نساء في الريف من الوصول إلى مساعدة، طلب من عديد منهن التوجه إلى المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي في عمان، بسبب إغلاق المكاتب المحلية، ويبدو أن هذه الصعوبات كانت منتشرة على نطاق واسع. قيل لامرأة أن فريقاً من المؤسسة سيتصل بها لكن هذا لم يحدث أبداً، فلجأت إلى نشر تجربتها عبر "فيسبوك"، متسائلة عما إذا كانت أمهات أخريات قد واجهن صعوبات مماثلة في تقديم الطلبات، بحسب ما ذكرت، وأوضحت أن عديداً من الأمهات تحدثن عن مواجهة مشكلات فنية. مقارنة بما قبل عام 2020، كانت عملية تقديم طلبات النساء سلسلة. من العوامل التي فاقمت المشكلات توقف إصدار شهادات الميلاد أثناء الغلق، مما حال دون تمكن المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي من المضي قدماً في معاملات نفقات الأمومة.

"في المرة الأولى التي تقدمت فيها بطلب للحصول على تأمين الأمومة (2018) كان الأمر سهلاً. هذه المرة، أغلق مكتب الضمان الاجتماعي في إربد، ولم يكن أحد يجيب الهاتف. أرسلت لهم رسالة نصية

34 مؤسسة الضمان الاجتماعي، فيديو يشرح كيفية تقديم طلب تأمين الأمومة باستخدام الموقع الإلكتروني، شباط/فبراير 2020.

وتقدمت بطلب عبر المنصة الإلكترونية، لكن لم يتابع معي أحد منهم. تقدمت قبل أسبوعين ولا أزال أنتظر رداً."

### عاملة في القطاع الصناعي، دون متوسط الأجر، منطقة ريفية.

عانت أمهات من قلة الحصول على دعم في رعاية الأطفال أثناء الغلق، ومنع بعضهن من الوصول إلى خياراتهن المفضلة لتلقي دعم في رعاية الأطفال (مقربات من العائلة وصديقات)، خاصة مع تقليل السفر داخل البلاد والتشجيع على التباعد الاجتماعي. في تلك الفترة، أغلقت الحضانات، مما تسبب في مشاكل لنساء عملن في أماكن عمل لم تغلق، أو توقفت عن العمل مؤقتاً. من ناحية أخرى، قالت نساء إنهن تلقين مزيداً من المساعدة في رعاية الأطفال والمهام المنزلية من أزواجهن أثناء الغلق. لكن هذا لم يكن أمراً شائعاً أبداً، بل من المرجح جداً أن أنماط تقسيم العمل الأسري القائمة ترسخت في معظم الأسر بسبب الحجر الصحي والجائحة المستمرة.

"حالياً، بسبب الغلق، لم يأت (أفراد من العائلة) لزيارتي ولم أتلق أي دعم لرعاية الأطفال، لذا كان الأمر صعباً للغاية، خاصة مع طفلين/طفلتين. من حسن الحظ أنهما كبار ويمكنهما الاعتماد على أنفسهما قليلاً، وأحياناً يمكنني الاعتماد عليهما أيضاً."

### عاملة في قطاع البنوك والتمويل، دون متوسط الأجر، منطقة ريفية.

**أتاح الغلق فرصاً للمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي وأصحاب/صاحبات العمل.** لاحظ مختصون/مختصات أن عديداً من أصحاب/صاحبات العمل سجلوا في الضمان الاجتماعي عند تفشي جائحة كوفيد-19، خوفاً من حاجة مفاجئة إلى حماية الضمان الاجتماعي للعاملين/العاملات. كشف هذا عن آلاف الشركات غير المسجلة سابقاً في المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي. قدر مختص/مختصة في القطاع الصناعي أن 3000 شركة في هذا القطاع وحده سجلت خلال تلك الفترة. يمكن للمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي الاستفادة من خلال الاستمرار في منح عفو لجميع الشركات التي اختارت التسجيل عند تفشي الجائحة، وزيادة حملات التوعية والتواصل مع شركات لا تزال غير مسجلة. من ناحية أخرى، يمكن أن يوفر الغلق فرصة لأصحاب/صاحبات العمل للنظر في ترتيبات العمل المرنة، كالعمل من المنزل. اتفق عديد من الأمهات إضافة إلى مختصين/مختصات على أن ترتيبات العمل المرنة ستمنح الأمهات خيارات عمل أكبر في السوق وتسهل عليهن العودة إلى العمل بعد الولادة، حتى لو لم يرغبن في العودة جسدياً إلى مكان العمل. من شأن هذا أيضاً أن يساعد الأمهات اللاتي لا يمكنهن الوصول إلى وسائل نقل عام آمنة. وضعت الحكومة الأردنية تعليمات تنفيذ ترتيبات العمل المرنة في أمر الدفاع رقم 7 المنشور في الجريدة الرسمية.<sup>35</sup> قد تمنح هذه التعليمات أصحاب/صاحبات العمل فرصة للتفكير في طرق تنفيذ ترتيبات العمل المرنة في المستقبل.

"أظهر فيروس كورونا أصحاب/صاحبات العمل اللذين يسجلون العاملین/العاملات في الضمان الاجتماعي، وأولئك اللذين لا يسجلون. نحو 10000 شركة كان لديها مخاوف وسجلت العاملین/العاملات بدافع الخوف، وهذا لأن المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي قالت إن على جميع الشركات التسجيل، ومنحتها فترة سماح."

### مختص/مختصة، منظمات المجتمع المدني.

**إن استخدام الحكومة للأموال الاحتياطية لتأمين الأمومة لدعم أسر ضعيفة خلال جائحة كوفيد-19 يهدد استدامة التأمين المالية.** يشكل قرار الحكومة الأردنية هذا سابقة خطيرة للتأمين، بحسب مختصين/

35 الجريدة الرسمية، تعليمات رقم (3) لسنة 2020، صادرة بموجب أحكام الفقرة (ج) من البند 3 من أمر الدفاع رقم (6) لسنة 2020 بشأن الإجراءات والتدابير اللازمة لتنظيم العمل المرنة عن بعد.

مختصات.<sup>36</sup> وصف مختص/مختصة الأمر بأنه "جرس إنذار كبير لتأمين الأمومة"، مما يشير إلى أن الحكومة اختارت استخدام الأموال المخصصة لتغطية الأمومة لأن التمهات العاملات غير مسجلات في نقابات عمالية، أسوة بعاملات/عاملين في قطاعات أخرى. قيل إن هذا يعوق بطريقة شبه مؤكد قدرة المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي على استثمار موارد كافية في مخططات الوصول إلى الحضانات، كما كان مناقشا قبل الجائحة. إن استمرار التعبئة الاجتماعية وزيادة التوعية بالأهمية الاجتماعية والطبية لإجازة الأمومة من شأنه أن يساعد في حماية التأمين من خفض محتمل في التمويل وتحويل الأموال في المدى القريب والمتوسط.

"إنها أزمة. لكن من المثير للاهتمام أيضا أن (تأمين الأمومة) يُنظر إليه على أنه الجيب الأول للحكومة لتضع يدها عليه."

**مختص/مختصة، منظمات المجتمع المدني.**

## 6. توصيات

### الامتثال للضمان الاجتماعي

يجب على وزارة العمل والمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي زيادة فرق التفتيش في قطاعات امتثالها لقانوني الضمان الاجتماعي والعمل منخفض. من بين القطاعات التي تابعها هذا التقرير، كانت المدارس الخاصة بحاجة ملحة لزيادة التنظيم، إذ تشهد أكبر عدد من الانتهاكات (القسم 5.3). عزا مختصون/مختصات، أصحاب/صاحبات عمل، وأمهات في مدارس خاصة عدد الانتهاكات غير المعتاد في هذا القطاع إلى ضعف التنظيم والرقابة من قبل إدارات التفتيش في وزارة العمل والمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي. وبالرغم من إشارة مختصين/مختصات وأمهات إلى أن التنظيم في القطاع الصناعي كان أفضل بكثير من قطاع التعليم، إلا أن مجال التحسين لا يزال قائماً بسبب الانتهاكات المستمرة. يلتزم قطاعا البنوك والتمويل، والسياحة إلى حد كبير بقانوني الضمان الاجتماعي والعمل، وبالتالي لا ينبغي أن تتركز زيادة عمليات التفتيش على هذين القطاعين.

"ما حدث في قطاع التعليم الخاص مسؤولية فرق التفتيش، التي تكتب تقاريراً عن هذه الأمور ويمكنها تقديمها إلى القضاء. كل قطاع يعاني من انتهاكات. أحياناً لا يعرف صاحب/صاحبة العمل القانون، فينتهكه"

صاحب/صاحبة عمل في شركة متوسطة الحجم.

### مزايا تكميلية

ينبغي على منظمة العمل الدولية والمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي التحقيق في جدوى وسلامة تنظيم خدمات رعاية الأطفال شبه المنظمة (مثل جليسات الأطفال) لضمان جودة الرعاية. سيوفر نظام قانوني كان قيد النقاش في رئاسة الوزراء معونات مالية للأمهات اللاتي لديهن أطفال في أعمار أقل من 24 شهراً لمساعدتهن في الوصول إلى خدمات رعاية الأطفال. سيساعد النظام أيضاً في إنشاء مرافق رعاية أطفال في مناطق غير مخدومة. بالرغم من أن هذه خطوة إيجابية نحو زيادة حصول العائلات على خدمات رعاية الأطفال، لا يزال من الممكن القيام بالمزيد لتلبية متطلبات المرأة لرعاية الأطفال. وجد هذا التقرير أن النساء يفضلن ترك أطفالهن مع أفراد الأسرة أو أصدقاء/صديقات موثوقات بدلاً من الحضانة الخاصة، في ظل شبه انعدام خدمات رعاية أطفال عالية الجودة وميسورة التكلفة. مع انخفاض الخيارات بعد جائحة كوفيد-19، قد يكون اختيار مسار أوسط ممكناً مالياً، ومفضلاً من قبل الأمهات، في معظم الحالات. قد يشمل هذا ترتيبات، معونات، وتنظيم خدمات رعاية أطفال شبه نظامية، مثل تشجيع إنشاء حضانات غير منتظمة، والاستعانة بجليسات أطفال، ومقدمي/مقدمات رعاية معتمدين. من شأن هذه الترتيبات السماح للنساء اللواتي لا يتمتعن بدعم أسري أو مجتمعي بترك أطفالهن مع جليسات/جليسات أطفال موثوقات. وستساعد أيضاً الأم في العثور على رعاية أطفال قريبة من مكان العمل، مما يمكّنها من قضاء ساعة الرضاعة الطبيعية التي يوفرها القانون بسهولة أكثر. بالرغم من أن هذا الخيار قد يكرس الأدوار القائمة على النوع الاجتماعي، إلا أنه قد يكون الترتيب الأفضل المتاح.

يمكن للحكومة أو منظمة العمل الدولية مساعدة أصحاب/صاحبات العمل في العثور على طواقم عمل بديلة موثوقة أثناء فترة إجازة الأمومة. كان العثور على كادر عمل بديل متخصص ومدرب جيداً المشكلة الأكثر شيوعاً بين أصحاب/صاحبات العمل مع تأمين الأمومة. إن تأسيس مجموعة مؤقتة من موظفين/موظفات بمؤهلات

جيدة وتدريب جيد سيساعد أصحاب/صاحبات العمل بشكل كبير، وسيعالج تحفظهم الرئيسي على تأمين الأمومة، وسيدخل مرشحين/مرشحات بمؤهلات جيدة إلى سوق العمل. يمكن ان تستند هذه الشبكة إلى نظام مراجعة يمكن أصحاب/صاحبات العمل من مراجعة البدلاء/البديلات، مساعدة شركات أخرى على تعيين أشخاص مستحقين، والسماح للأفراد الأكثر اجتهادا وتأهيلا بالعثور على عمل. قد توفر خدمات التشغيل لمنظمة العمل الدولية، بما في ذلك مراكز التشغيل وبوابة الأعمال، أساسا متينا لمثل هذه المبادرة.

## التواصل والتوعية

**إن بذل جهد متضافر للعمل مع أصحاب/صاحبات العمل كمستفيدين/مستفيدات وليس كخصوم سيساعد على زيادة الامتثال لقانون الضمان الاجتماعي وحماية الأمومة.** أفاد عديد من أصحاب/صاحبات العمل عن شعورهم بأن قانون الضمان الاجتماعي لا يعاملهم بإنصاف، كما هو مذكور في القسم 5.3. من أجل مساعدة أصحاب/صاحبات العمل على رؤية فوائد إسهاماتهم في الضمان الاجتماعي، ينبغي على المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي زيادة التواصل والتوعية بين أصحاب/صاحبات العمل، ليس فقط لشرح العقوبات، بل أيضا لشرح أهداف قانوني الضمان الاجتماعي والعمل وتأمين الأمومة. يمكن أن يتضمن هذا العمل عنصرا متعلقا بالنوع الاجتماعي يساعد الرجال على التعاطف أكثر مع النساء أثناء الحمل. من شأن هذا علاج مسألة أن العاملات يفضلن العمل لدى صاحبات عمل بسبب قلة احتمالية انتهاكهن لأحكام الأمومة. إضافة إلى هذا، يمكن للمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي إصدار تقارير قصيرة توضح بالضبط لأصحاب/صاحبات العمل ان إسهاماتهم، بما في ذلك تأمين الأمومة، تساعد وتساعد العاملين/العاملات على حد سواء.

**زيادة معرفة الأمهات العاملات بحقوقهن من شأنه أن يمنع انتهاكات ضدهن.** كثيرا ما يستغل أصحاب/صاحبات عمل جهل أمهات بقانوني الضمان الاجتماعي والعمل لتقليل المبالغ المالية التي تتقاضاها العاملات أثناء إجازة الأمومة، أو مدة الإجازة. نتيجة لهذا، لم تكن عديد من النساء اللواتي قبلن على معرفة بإمكانية حصولهن على إجازة الأمومة قبل يوم الولادة، إذ ان جميع منتفعات تأمين الأمومة تقريبا حصلن على إجازات قبل الولادة مباشرة. كان الوعي بأحكام الأمومة في قانون الضمان الاجتماعي أضعف في المناطق الريفية، مما يشير إلى ضرورة ان تنشر/توزع المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي مواردها بعيدا عن المدن الكبرى، مثل عمان.

## الإدارة

**ينبغي زيادة الحد الأدنى لمدة إجازة الأمومة في القطاع الخاص إلى 90 يوما.** ستجعل هذه الزيادة القطاع الخاص مواكبا للقطاع العام (حيث إجازة الأمومة 90 يوما)، ولاتفاقية منظمة العمل الدولية لحماية الأمومة، 2000 (رقم 183). أيدت نساء زيادة مدة الإجازة من 70 يوما إلى 90 يوما لمساعدتهن على التعافي جسديا وذهنيا قبل العودة إلى العمل. يجب أن يكون هذا مصحوبا بإجراءات تدعم الشركات الصغيرة التي أعربت عن مخاوف من زيادة مدة الإجازة. لم تذكر الشركات المتوسطة والكبيرة مخاوف مماثلة. يجب أن تكون هذه الخطوة الهادفة لمواكبة الاتفاقية رقم 183 قابلة للتنفيذ، لأن إيرادات تأمين الأمومة حاليا كافية لتغطية مزايا الأمومة لمدة 90 يوما.

**إن زيادة الشفافية والتواصل بين المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي والأمهات من شأنها تقليل حالات عدم الإبلاغ الكامل عن الأجر.** اشتكت عديد من العاملات في قطاع التعليم من حصولهن على أجور خاطئة من تأمين الأمومة، فيما قد يكون نتيجة محتملة لتعمد أصحاب/صاحبات العمل عدم الإبلاغ الكامل عن الأجر. يمكن للمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي أن تصعب على أصحاب/صاحبات العمل الإفلات من هذا الأمر، من خلال إبلاغ جميع العمال/العاملات المسجلين بإسهامات الضمان الاجتماعي الشهرية التي يدفعها نيابة عنهم أصحاب/صاحبات العمل. يمكن تطبيق هذا من خلال الموقع الإلكتروني الحالي للمؤسسة العامة للضمان

الاجتماعي، وسيتيح لجميع العمال/العاملات التصرف استباقيا في حالات عدم الإبلاغ الكامل. يجب أن يترافق هذا مع زيادة التوعية بحقوق العمال/العاملات في الضمان الاجتماعي ومزايا الأمومة.

## بحث مستقبلي

**ينبغي أن تستفيد الدراسات المستقبلية من الدروس المتعلمة في هذا التقرير.** يجب أن تتضمن الدراسات المستقبلية عن أثر تأمين الأمومة في الأردن على النساء وعائلاتهن مجموعة ضبط تضم نساء حصلن على تأمين الأمومة من أصحاب/صاحبات عمل قبل عام 2011. سيسمح هذا بإجراء مقارنة مباشرة بين النساء المنتفعات من المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي وأولئك اللاتي يعتمدن على أصحاب/صاحبات العمل، كما نص القانون القديم. إضافة إلى هذا، قد يكون البحث عبر مسح و/أو نهج طرق مختلطة أكثر نجاحا في التقاط بعض القضايا بطريقة تمثيلية، وليس في صورة أو شكل مقابلة. على سبيل المثال، كانت النساء مترددات في التحدث بإسهاب عن أثر تأمين الأمومة على ديناميكيات الأسرة، علاقاتهن بأزواجهن، أو قرارات تنظيم الأسرة. بالرغم من أن هذا التقرير حافظ على سرية مصادر معلوماته، قد تشعر أمهات براحة أكبر في الخوض في مزيد من التفاصيل من خلال طرق تحافظ أكثر على خصوصيتهن، مثل المشاركة في استبيانات مسحية.



ilo.org

منظمة العمل الدولية في الأردن  
شارع تيسير نعناعة  
عبدون الجوبي  
١١١٨٣ عمان، الأردن