



دراسة حالة:  
رعاية الأطفال في  
المملكة العربية  
السعودية

التمكين الاقتصادي  
للمرأة في المنطقة  
العربية  
تطوير اقتصاد الرعاية



ازدهار البلدان كرامة الإنسان





ازدهارُ البلدان كرامةُ الإنسان



## رؤيتنا

طاقاتٌ وابتكار، ومنطقتنا استقرارٌ وعدلٌ  
وازدهار.

## رسالتنا

بشغفٍ وعزمٍ وعمَلٍ: نبتكر، ننتج المعرفة،  
نقدّم المشورة، نبني التوافق، نواكب المنطقة  
العربية على مسار خطة عام 2030.  
يداً بيد، نبني غداً مشرقاً لكلِّ إنسان.

التمكين الاقتصادي للمرأة  
في المنطقة العربية  
تطوير اقتصاد الرعاية  
دراسة حالة:  
رعاية الأطفال في  
المملكة العربية  
السعودية



© 2022 الأمم المتحدة

حقوق الطبع محفوظة

تقتضي إعادة طبع أو تصوير مقتطفات من هذه المطبوعة الإشارة الكاملة إلى المصدر.

توجه جميع الطلبات المتعلقة بالحقوق والأذون إلى اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الإسكوا)، البريد الإلكتروني: publications-escwa@un.org.

النتائج والتفسيرات والاستنتاجات الواردة في هذه المطبوعة هي للمؤلفين، ولا تمثل بالضرورة الأمم المتحدة أو موظفيها أو الدول الأعضاء فيها، ولا ترتب أي مسؤولية عليها.

ليس في التسميات المستخدمة في هذه المطبوعة، ولا في طريقة عرض مادتها، ما يتضمن التعبير عن أي رأي كان من جانب الأمم المتحدة بشأن المركز القانوني لأي بلد أو إقليم أو مدينة أو منطقة أو لسلطات أي منها، أو بشأن تعيين حدودها أو تخومها.

الهدف من الروابط الإلكترونية الواردة في هذه المطبوعة تسهيل وصول القارئ إلى المعلومات وهي صحيحة في وقت استخدامها. ولا تتحمل الأمم المتحدة أي مسؤولية عن دقة هذه المعلومات مع مرور الوقت أو عن مضمون أي من المواقع الإلكترونية الخارجية المشار إليها.

جرى تدقيق المراجع حيثما أمكن.

لا يعني ذكر أسماء شركات أو منتجات تجارية أن الأمم المتحدة تدعمها.

المقصود بالدولار دولار الولايات المتحدة الأمريكية ما لم يُذكر غير ذلك.

تتألف رموز ووثائق الأمم المتحدة من حروف وأرقام باللغة الإنكليزية، والمقصود بذكر أي من هذه الرموز الإشارة إلى وثيقة من وثائق الأمم المتحدة.

مطبوعات للأمم المتحدة تصدر عن الإسكوا، بيت الأمم المتحدة، ساحة رياض الصلح، صندوق بريد: 11-8575، بيروت، لبنان.

الموقع الإلكتروني: www.unescwa.org.

## شكر وتقدير

أُجريت دراسة الحالة في سياق الجهود التي تبذلها لجنة الأمم المتحدة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الإسكوا) لدعم التمكين الاقتصادي للمرأة واقتصاد الرعاية في المنطقة العربية، بقيادة السيدة ربي عرجا، مسؤولة أولى للشؤون الاجتماعية في الإسكوا، وبتوجيه عام من السيدة مهريناز العوضي، مديرة مجموعة السكان والعدالة بين الجنسين والتنمية الشاملة في الإسكوا. وقد أعدت في إطار مشروع حساب التنمية العالمي حول تعزيز الحماية الاجتماعية لمكافحة الأوبئة الذي تنسقه السيدة ندى دروزة، رئيسة مركز المرأة في مجموعة السكان والعدالة بين الجنسين والتنمية الشاملة في الإسكوا. ووضع الدراسة المستشار الدكتور عبد السلام السليمان، وقدمت السيدة هالة عطية، مساعدة أبحاث في مجموعة السكان والعدالة بين الجنسين والتنمية الشاملة في الإسكوا، المدخلات الموضوعية.

أُجريت هذه الدراسة بالتنسيق والتعاون مع مجلس شؤون الأسرة في المملكة العربية السعودية، وما كانت لتتم دون الجهود المشكورة لإدارات وكوادر المجلس.

كما يتوجب توجيه الشكر لمن شاركوا وشاركوا في المقابلات وفي لقاءات البؤر المركزة والمجيبين والمجيبات على الاستبيان لمساهماتهم القيمة في هذه الدراسة.

# الرسائل الرئيسية

1

منذ الإعلان عن رؤية السعودية 2030، تمكنت المملكة من أن تحقق تقدماً ملحوظاً في التمكين الاقتصادي للمرأة وفي تعزيز التنشئة الاجتماعية، وذلك من خلال أطر قانونية وسياسية تدعم توظيف النساء وتسعى إلى تحقيق توازن بين العمل والحياة الأسرية وتشدد على رعاية الأطفال كمسؤولية مجتمعية.

3

تميزت السنوات الخمس التي انقضت منذ إطلاق رؤية السعودية بتغييرات عميقة في القواعد والأنظمة، تجسدت في ظهور أطر تنظيمية جديدة وإصلاحات مؤسسية تهدف إلى إزالة العقبات التي تحول دون مشاركة المرأة في القوى العاملة، وأبرزها عقبة رعاية الأطفال التي يعالجها قطاع ضيافة الأطفال معالجة حاسمة.

2

رعاية الأطفال في مرحلة ما قبل المدرسة، التي اتخذت تاريخياً شكل رياض أطفال، لا تكفي لتلبية الحاجة إلى بيئة آمنة لأطفال عموم العاملات طوال ساعات العمل. فأنت ضيافة الأطفال كمقاربة وطنية لملء هذه الفجوة.

4

يمكن لقطاع ضيافة الأطفال الناشئ الاستفادة من تحسين اللوائح التنظيمية للإجازات، لا سيما إجازة الأمومة وإجازة الأبوة والإجازة الوالدية؛ تشجيع إنشاء مراكز ضيافة الأطفال وتبسيط إجراءات إنشائها ومراجعة تنفيذ مبادرات العمل المرن وتنفيذها.

V	شكر وتقدير
VI	الرسائل الرئيسية
1	مقدمة

---

## 01 دور الدولة في رعاية الأطفال 4

5	ألف. الإطار السياساتي والقانوني
8	باء. الإطار التنظيمي

---

## 02 خدمات رعاية الأطفال 10

11	ألف. خصائص قطاع ضيافة الأطفال
13	باء. المستثمرات في القطاع
13	جيم. الجهات الداعمة لقطاع ضيافة الأطفال

---

## 03 الأدوار ووجهات النظر 16

17	ألف. نتائج الاستبيان
19	باء. أثر جائحة كوفيد-19 على رعاية الطفل والتمكين الاقتصادي للمرأة

---

## 04 استنتاجات وتوصيات 20



## مقدمة

### خلفية

على مدى العقد الماضي، حققت المملكة العربية السعودية تقدماً كبيراً في توظيف النساء، وفي إزالة العقبات التي تحول دون مشاركة المرأة في القوى العاملة.

لفترة طويلة، ظلت عمالة النساء في المملكة تتركز أساساً في التعليم العام ثم في الصحة؛ ففي عام 2010، عمل 84 في المائة من العاملات في الحقل الأول و4.7 في المائة في الحقل الثاني<sup>1</sup>. ولكن، سرعان ما أصبح واضحاً أن قطاع التعليم العام المشبع بالعمالة لا يستطيع توفير فرص عمل للأعداد المتزايدة من الخريجات الباحثات عن عمل، ما أدى إلى زيادة حادة في بطالة النساء من 15.8 في المائة في عام 1999 إلى 35.7 في المائة في عام 2012، بالمقارنة مع 6 في المائة و8 في المائة على التوالي للذكور<sup>2</sup>.

وعلى مر السنين، دفعت معدلات البطالة المرتفعة، وخاصة تصاعدها بحدّة للنساء، واضعي السياسات إلى إدخال العديد من الإصلاحات على سوق العمل. ففي عام 2003، أصدر مجلس الوزراء القرار 63 الذي يخفف القيود المفروضة على عمالة المرأة ويفتح مجالات عمل جديدة للمرأة في القطاعين العام والخاص على السواء. ومن أهم أحكام هذا القرار إنشاء لجنة عليا دائمة لشؤون المرأة، مكلفة بدراسة قضايا عمالة المرأة.

وللتغلب على القناعات السائدة بأن الحكومة ينبغي أن تكون رب العمل الرئيسي للمرأة وأن عمل المرأة يجب أن يكون في أماكن عمل مخصصة للنساء

فقط، تبع ذلك العديد من قرارات مجلس الوزراء. فأدى ذلك إلى توسيع فرص ومجالات العمل المتاحة للمرأة بتأنيث قطاعات معينة، أي إصدار مراسيم يأتاحتها للنساء فقط، كما بالسماح للمرأة بالعمل في مهن كانت في السابق تقتصر على الذكور.

مع ذلك، استمرت معدلات البطالة بين النساء في الارتفاع، إذ تراوحت بين 31 في المائة و35 في المائة، حتى الربع الأخير من عام 2020 عندما انخفضت إلى 24.4 في المائة<sup>3</sup>. وظل القطاع الخاص على وجه الخصوص أقل استيعاباً للنساء بسبب المنافسة الحادة من العمالة الذكورية غير السعودية الأرخص، ولكن أيضاً، وهذا هو الأهم، بسبب ظروف العمل غير المواتية للمرأة، لا سيما فيما يتعلق بالنقل ورعاية الأطفال<sup>4</sup>.

هكذا، دعا الارتفاع الشاهق في معدلات البطالة بين النساء إلى معالجة التحديات التنظيمية والثقافية على حدٍ سواء؛ وتلك مهمة يضطلع بها جيداً برنامج الإصلاح الواسع النطاق المتوخى في رؤية السعودية 2030. وقد تميزت السنوات الخمس التي انقضت منذ إطلاق هذه الرؤية بتغييرات عميقة في القواعد والأنظمة، تجسدت في ظهور أطر تنظيمية جديدة وإصلاحات مؤسسية تهدف إلى إزالة العقبات التي تحول دون مشاركة المرأة في القوى العاملة، وأبرزها عقبة رعاية الأطفال التي يعالجها قطاع ضيافة الأطفال معالجة حاسمة.

تركز دراسة الحالة هذه، التي أعدتها لجنة الأمم المتحدة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الإسكوا)، بالتعاون مع مجلس شؤون الأسرة في المملكة، على بطالة

1 حافظ، طلعت زكي (7 نيسان / أبريل 2011)، معوقات عمل المرأة في السعودية والحلول، جريدة الاقتصادية.

2 جريدة الرياض (29 كانون الثاني/يناير 2013)، معدل البطالة بين الذكور السعوديين الأقل على مدى 13 عاماً.

3 العامة للإحصاء، إحصاءات سوق العمل.

4 الشريف، 2019 جريدة المدينة. استناداً إلى نتائج إحدى الدراسات التي أجرتها هيئة سوق العمل في مجلس الغرف التجارية السعودية والتي تشير إلى أنّ وسائل النقل ورعاية الأطفال تعيق مشاركة السعوديات في القوى العاملة في القطاع الخاص.

5  
UNCEF (2015), Achieving women's economic empowerment and early childhood care and development as mutually reinforcing objectives: Towards an integrated vision of early childcare programming.

6  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-dcomm/-publ/documents/publication/wcms\\_633166.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-dcomm/-publ/documents/publication/wcms_633166.pdf)

اليونيسف، فتأخذ في الحسبان أعمال رعاية الأطفال غير المدفوعة الأجر وتشدّد.

تعتمد دراسة الحالة هذه على العناصر الرئيسية لهذا النموذج في تناولها للأسئلة الرئيسية التالية فيما يتعلق بالمملكة:

- ما هي البيئة التنظيمية لقطاع رعاية الأطفال؟
- من هم أصحاب المصلحة الرئيسيون في قطاع ضيافة الأطفال؟
- ما هي الخصائص الرئيسية الحالية لمراكز ضيافة الأطفال؟
- ما هي احتياجات وتوقعات الأمهات والأسر، وإلى أي مدى يستجيب لها قطاع ضيافة الأطفال؟
- كيف أثرت جائحة كوفيد-19 وتدابير الإغلاق المرتبطة بها على توفر رعاية الأطفال وبالتالي على الآباء والأسر؟

## منهجية البحث

اعتمد البحث نهجاً مختلطاً مستخدماً لجمع البيانات أدوات نوعية وكمية:

**مراجعة مكتبية شاملة** للأدبيات الوطنية والإقليمية والدولية حول رعاية الأطفال ومسائل مشاركة المرأة في القوى العاملة، بالإضافة إلى مراجعة نظام العمل السعودي والنصوص التشريعية الأخرى ذات الصلة.

**مقابلات** مع ممثلي الهيئات الحكومية الرئيسية وأصحاب المصلحة الذين يؤثرون على وضع السياسات.

**لقاءات** بؤرية مركّزة مع المستثمرات في مراكز ضيافة الأطفال ومالكاتها.

**استطلاع** على الإنترنت لأمهات الأطفال الملتحقين بمراكز ضيافة الأطفال؛ العدد الإجمالي للردود الواردة = 98.

النساء والتدابير المتخذة لمعالجتها، مع التركيز بوجه خاص على قطاع ضيافة الأطفال الذي ظهر استجابة للحاجة إلى رعاية الأطفال أثناء وجود المرأة في العمل. وتسعى الدراسة إلى تطوير فهم متعمق لما يلي: خصائص اقتصاد رعاية الأطفال في البلاد، وأصحاب المصلحة الرئيسيين فيه، والتغيّرات التي طرأت خلال العقد الماضي وخلال جائحة كوفيد-19، واحتياجات الأسر وتوقعاتها، والبيئة السياسية الأوسع نطاقاً التي تؤطر توفير الرعاية.

## الإطار التحليلي

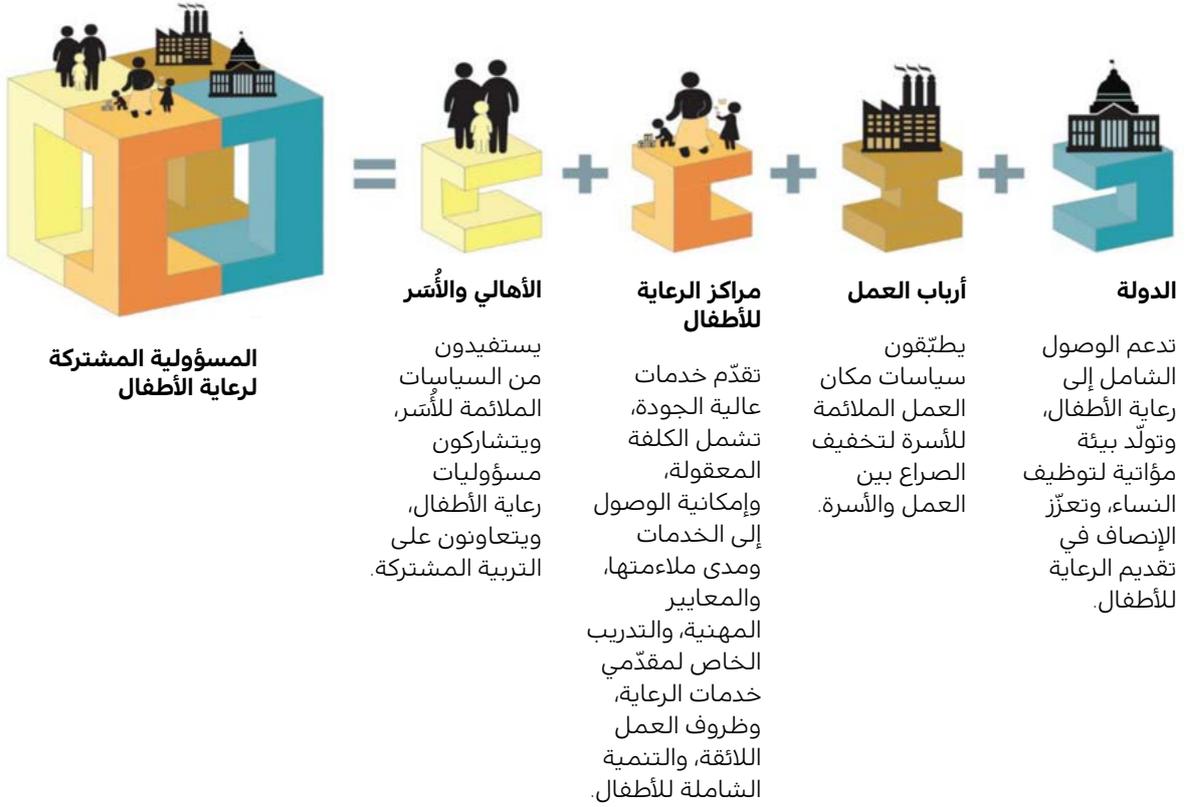
في عام 2015، أصدرت منظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسف) مذكرة تقنية تقترح نموذجاً مشتركاً للمسؤولية عن رعاية الطفل (الشكل أدناه<sup>5</sup>) يستند إلى دعم الدولة لحصول الجميع على رعاية الأطفال، وتهيئة بيئة سياسية تمكينية لتشغيل النساء، وتعزيز الإنصاف في توفير رعاية الأطفال؛ وقيام أرباب العمل بتنفيذ سياسات في أماكن العمل صديقة للأسرة لتقلل الصدام بين متطلبات العمل والأسرة؛ ومراكز رعاية للأطفال تتسم بالجودة، بما في ذلك يُسر التكاليف وحُسن الموقع واعتماد المعايير المهنية وتدريب مقدمي الرعاية وتوفير ظروف عمل لائقة وتبني مفهوم النماء الشامل للطفل؛ وقيام الأسر بالاستفادة من السياسات الصديقة للأسرة ومشاركة الأبوين في رعاية الطفل.

ويتماشى هذا النموذج مع الإطار الذي تقترحه منظمة العمل الدولية لتطوير سياسات الرعاية على نحو يتيح الاعتراف بأعمال الرعاية غير المدفوعة الأجر، والتخفيف من أعبائها، وإعادة توزيعها بين الدولة وأفراد الأسرة. ويسعى هذا الإطار<sup>6</sup> إلى الحدّ من عبء أعمال الرعاية غير المدفوعة الأجر على المرأة، لتقليل انشغالها وحثّها على المشاركة في سوق العمل. وتتبع هذه الدراسة النموذج الذي طوّرتّه

من خلال WhatsApp. فاستخدم فيما بعد مقدم خدمات لتوزيع الاستبيان مباشرة على الأمهات، ولكن مع ذلك لم يرد غير 98 رداً. وهذه عينة صغيرة جداً لا تسمح بالقيام بتحليل فعال ولا تعكس الواقع الفعلي بدقة، لكنها رغم ذلك توفر بعض الأفكار عن تصورات واحتياجات وتوقعات الأمهات فيما يتعلق بقطاع ضيافة الأطفال.

## ثغرات وقيود البحث

رغم محاولات متكررة، لم ينجح استبيان وُزِعَ عبر Forum Google على عدد من مراكز ضيافة الأطفال لإرساله إلى الأمهات







©iStock-Rawpixel

# دور الدولة في رعاية الأطفال

# 01

يشير النموذج المفاهيمي الذي اعتمد في دراسة الحالة هذه أنه يمكن للدول أن تلعب دوراً أساسياً في التمكين الاقتصادي للمرأة وفي تعزيز التنشئة الاجتماعية من خلال أطر قانونية وسياسية تدعم توظيف النساء، وتعزز أماكن العمل الصديقة للأسرة، وتضمن المساواة في الحصول على رعاية الأطفال الجيدة واستحقاقات الطفل، ما يسهم في تحقيق توازن بين العمل والحياة الأسرية وفي حل الصدام بين العمل والأسرة الذي تواجهه المرأة العاملة ويؤسس لرعاية الأطفال كمسؤولية مجتمعية.

7  
Goonesekere, S. & De  
Silve-De Alwis, R. (2005),  
Women's And Children's  
Rights In A Human Rights  
Based Approach To  
Development, UNICEF

وتدعو الدول الأعضاء إلى اعتماد تدابير مناسبة لمنع التمييز في التوظيف، لا سيما على أساس الأمومة، لجميع النساء في الاقتصاد النظامي وغير النظامي على السواء.

وعلاوة على ذلك، تنوّه اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 102 (1952) للضمان الاجتماعي أيضاً بتأمين الأمومة عنصراً أساسياً من عناصر الضمان الاجتماعي.

وقد صادقت المملكة على اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة واتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 111، لكنها لم تصادق بعد على اتفاقيتي منظمة العمل الدولية رقم 156 و183.

وقد تناولت اتفاقيات دولية مختلفة مسؤولية الدول في ضمان التوازن السليم بين العمل والحياة. فمثلاً، تتناول المادة 11 من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو) الحاجة إلى مرافق لرعاية الطفل وإجازة الأمومة، وتدعو المادة 18 (3) من اتفاقية حقوق الطفل الدول الأطراف فيها إلى اتخاذ جميع "التدابير المناسبة لضمان حق أطفال الوالدين العاملين في الاستفادة من خدمات ومرافق رعاية الأطفال المؤهلين لها"<sup>7</sup>.

ويمكن أيضاً الاطلاع على المعايير الخاصة بوضع إطار قانوني وسياساتي لحماية الأمومة ورعاية الطفل في اتفاقيات منظمة العمل الدولية التالية:

- الاتفاقية رقم 111 - الاتفاقية المتعلقة بالتمييز في الاستخدام والمهنة (1958)، التي، وإن لم تُشر تحديداً إلى الحمل والأمومة، فإنها تدعو إلى تكافؤ فرص العمل بين الرجل والمرأة.

- الاتفاقية رقم 156 - اتفاقية تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة للعمال من الجنسين: العمال ذوو المسؤوليات العائلية (1981)، التي تُنوه بالحاجة إلى تغيير الأدوار التقليدية للرجال والنساء في المجتمع وتدعو الدول الأعضاء إلى وضع سياسات تمكن الرجال والنساء ذوي المسؤوليات العائلية على نحو أفضل من الاستعداد للعمل والدخول فيه والاستمرار والتقدم فيه.

- الاتفاقية رقم 183 - اتفاقية حماية الأمومة (2000)، وهي أحدث معايير حماية الأمومة،

## ألف. الإطار السياساتي والقانوني

### 1. رؤية السعودية 2030

في عام 2016، أصدرت المملكة العربية السعودية رؤية السعودية 2030 التي تنص: مجتمعاً حيويًا، واقتصاداً مزدهراً، ووطناً طموحاً. وكجزء من السعي إلى اقتصاد مزدهر، تنوحي الرؤية ارتفاع معدلات التوظيف، مع تكافؤ فرص العمل للجميع ما يؤدي إلى زيادة مشاركة المرأة في القوى العاملة. وشرع في إصلاحات عدة تكفل للمرأة الحق، على قدم المساواة مع الرجل، في الحصول على جواز

8  
المدينة (19 تموز/يوليو  
2020)، "التحول الوطني" يرفع  
مشاركة السعوديات في سوق  
العمل إلى 26 في المائة.

9  
[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100\\_ILO\\_CODE:R191:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100_ILO_CODE:R191:NO)

10  
المرجع نفسه.

11  
المرجع نفسه.

- توفير الدعم في مكان العمل للرضاعة الطبيعية في شكل استراحة يومية واحدة أو أكثر أو خفض ساعات العمل اليومية<sup>11</sup>.
  - ضمان الحماية الصحية للعاملات الحوامل والمرضعات من خلال إعطائهن حق عدم القيام بعمل ضار بصحتهن أو صحة أطفالهن.
  - توفير فرص عمل متينة وحماية غير تمييزية فيما يتعلق بالأمومة.
- وتنص المادة 151 من نظام العمل السعودي على ما يلي:

- يحق للموظفة الحصول على إجازة وضع مدتها 10 أسابيع، بأجر كامل يتحملة صاحب العمل، توزعها كما يحلو لها، تبدأ في الحد الأقصى أربعة أسابيع قبل التاريخ المرجح للوضع، وذلك دون المساس باستحقاق أو أجر الإجازة السنوية.
- يحظر الطلب من الموظفة العمل خلال الأسابيع الستة التالية للوضع.
- يحق للعاملة تمديد إجازة الوضع مدة شهر دون أجر.
- يحق للموظفة التي تلد طفلاً مريضاً أو من ذوي الاحتياجات الخاصة يحتاج رعاية دائمة الحصول على شهر إضافي من إجازة الوضع مدفوع الأجر ويجوز لها تمديد الإجازة مدة شهر دون أجر، لمدة أقصاها 18 أسبوعاً من إجازة الوضع المدفوعة الأجر وغير المدفوعة الأجر.

وعلاوة على ذلك، فإن المادة 154 تخول العاملة عند عودتها إلى العمل بعد إجازة الأمومة الحق في الحصول على فترات راحة مدفوعة الأجر بالكامل، لا تتجاوز ساعة واحدة يومياً على مدى الأشهر الـ 24 التالية للولادة، وأن ترضع طفلها رضاعة طبيعية، بالإضافة إلى فترات الراحة الأخرى المقدمة لجميع العاملات.

وعلاوة على ذلك، تحظر المادتان 155 و156 من النظام على أرباب العمل فصل العاملة أو إنذارها بالفصل أثناء تمتعها بإجازة الوضع، كما تنص على أنه لا يجوز لصاحب العمل فصل العاملة أثناء فترة مرضها الناتج عن الحمل أو

سفر والسفر إلى الخارج؛ والسماح للنساء بقيادة السيارات؛ وإدخال تعديلات على قوانين الأحوال المدنية لضمان حقوق المرأة؛ وحظر التمييز ضد المرأة في العمل؛ ومساواة سن التقاعد بين الجنسين؛ والسماح للمرأة بمزاولة العمل في مجموعة متنوعة من المجالات الجديدة؛ ومنع التمييز في الحصول على الائتمان؛ وحظر فصل المرأة من العمل طوال فترة الحمل وإجازة الأمومة؛ وتشجيع ودعم تولي المرأة للمناصب القيادية<sup>8</sup>.

ورافقت التغييرات التنظيمية تدابير لتمكين المرأة اقتصادياً وزيادة مشاركتها في القوى العاملة. وتحقيقاً لهذه الغاية، أطلقت وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، عبر الوكالات والصناديق التابعة لها، وكالة تمكين المرأة ووكالة توطين وصندوق الموارد البشرية، عدداً من المشاريع والمبادرات والبرامج، بما في ذلك مشروع توطين قطاع ضيافة الأطفال، وبرنامج قرّة الذي يوفر بوابة موحدة تربط مراكز ضيافة الأطفال بأولياء أمور الأطفال ويدعم مالياً التحاق الأطفال بهذه المراكز.

## 2. سياسات سوق العمل

### (أ) إجازة الأمومة والرضاعة الطبيعية

تدعو أحدث اتفاقية لحماية الأمومة، وهي اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 183 (2000)، الدول الأعضاء إلى ما يلي:

- منح الأمهات فترة إجازة أمومة لا تقل عن 14 أسبوعاً (مع توصية بزيادة هذه الفترة إلى 18 أسبوعاً على الأقل)<sup>9</sup>، بما في ذلك فترة إجازة إلزامية مدتها 6 أسابيع بعد الولادة<sup>10</sup>.
- منح المرأة المتغيبية عن العمل في إجازة أمومة إعانة نقدية لا تقل عن ثلثي دخلها السابق أو مبلغاً مماثلاً.
- منح المرأة إجازة إضافية حال وجود مشاكل صحية أو مضاعفات ناتجة عن الحمل أو الولادة.

12  
ILO (n.d.), Maternity And  
Paternity At Work: Law And  
Practice Across The World.

13  
ILO (2004), Making Work  
Arrangements More  
Family-Friendly.

تضمن المادة 113 من نظام العمل السعودي حق الأب في إجازة أبوة مدتها ثلاثة أيام مدفوعة الأجر بالكامل عند الولادة، حتى لو ولد الطفل خارج المملكة. وفي حين لا ينص النظام على إجازة والدية، فقد عرضتها شركات خاصة عدة، وأفادت عن حدوث تغير إيجابي في رفاه الموظفين وإنتاجيتهم.

ولا ينص نظام العمل السعودي على إجازة مدفوعة الأجر لمعالجة مسائل عائلية أو في حالات الطوارئ، لكن هناك إجازة رعاية المولود بعد إجازة الأمومة، التي أقرتها الحكومة لمن لديهن من موظفات الخدمة المدنية أطفال يحتاجون رعاية خاصة. وبموجبها يجوز للموظفة الحصول على فترة أو فترات إجازة مدتها ثلاث سنوات كحد أقصى طوال خدمتها الوظيفية، بربع الراتب على ألا يقل ما يصرف لها عن ألف وخمسة مائة ريال شهرياً، ويكون منح الإجازة خلال السنوات الثلاث الأولى من عمر الطفل، ويمكن للجهة الحكومية تأجيل منح هذه الإجازة مدة لا تتجاوز تسعين يوماً من التاريخ المحدد لبدء الإجازة.

### (ج) العمل المرن

يشير العمل المرن إلى الترتيبات التي تسمح للعاملين بإعادة هيكلة عملهم لتحقيق توازن بين الحياة والعمل، بما في ذلك، من بين خيارات أخرى، ساعات العمل المرنة والعمل عن بعد وتقاسم الوظائف وأسبوع العمل المضغوط ومواقع العمل المرنة<sup>13</sup>.

الوضع المثبت بشهادة طبية معتمدة، على ألا تتجاوز مدة الغياب مائة وثمانين يوماً.

ويجدر الذكر أن وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، كجزء من مبادرة إصلاح العمل الحالية، تنظر الآن في مجموعة متنوعة من التغييرات في قانون العمل، تشمل زيادة إجازة الوضع المدفوعة الأجر من 10 أسابيع إلى 14 أسبوعاً. غير أن وقوع تكاليف إجازة الأمومة على عاتق صاحب العمل وحده قد يدفع أرباب العمل إلى تفضيل توظيف الذكور.

### (ب) إجازة الأبوة والإجازة الوالدية

تشير إجازة الأبوة إلى إجازة مدفوعة الأجر تمنح حصراً للآباء العاملين للسماح لهم برعاية المولود الجديد، في حين تشير الإجازة الوالدية إلى إمكانية حصول أي من الوالدين العاملين على إجازة مضمونة لرعاية الرضيع أو الطفل الصغير على مدى فترة تلي إجازة الأمومة أو الأبوة.

وخلافاً لإجازة الأمومة، التي هي استحقاق قانوني للموظفات في جميع البلدان تقريباً، لا توجد معايير عمل دولية محددة لإجازة الأبوة والإجازة الوالدية. غير أن قرار مؤتمر العمل الدولي لعام 2009 نوه بالمصلحة المشتركة للمرأة والرجل في تدابير التوفيق بين العمل والأسرة وضرورة إيراد أحكام للإجازات لتمكين الآباء العاملين من زيادة مشاركتهم في تحمل مسؤوليات الرعاية الأسرية<sup>12</sup>.

## مبادرة "نتشارك العطاء" - شركة بروكتر أند جامبل

في كانون الثاني/يناير 2021، أكدت شركة بروكتر أند جامبل التزامها بتعزيز المساواة بين الجنسين من خلال إطلاق هذه المبادرة عبر مكاتبها على مستوى العالم. وتتيح هذه السياسة المبتكرة، التي توحد الإجازة الوالدية المدفوعة الأجر، للوالدين الجدد، سواء للأم أم للأب، ثمانية أسابيع من الإجازة الوالدية المدفوعة الأجر بالكامل لرعاية المولود الجديد وتمضية وقت معه. وكان موظفو بروكتر أند جامبل في المملكة العربية السعودية من أوائل من استفادوا من هذه السياسة الجديدة، التي أدت في غضون بضعة أشهر فقط إلى ارتفاع ملموس في معنويات الآباء والأمهات الجدد.

المصدر: <https://www.arabnews.com/node/1823156>

14  
<http://www.labor-watch.net/ar/paper/170>

15  
<https://teleworks.sa/ar/about-us>

16  
<https://www.arabnews.com/node/1672791/saudi-arabia>

- يجوز للوزير أن يلزم صاحب العمل الذي يستخدم مائة عاملة فأكثر في مدينة واحدة أن ينشئ داراً للحضانة بنفسه أو بالمشاركة مع أصحاب عمل آخرين في المدينة نفسها، أو يتعاقد مع دار للحضانة قائمة لرعاية أطفال العاملات الذين تقل أعمارهم عن ست سنوات وذلك أثناء فترات العمل.

## باء. الإطار التنظيمي

### 1. لمحة تاريخية

تاريخياً، اتخذت رعاية الأطفال في مرحلة ما قبل المدرسة شكل رياض الأطفال، وهي مؤسسات تعليمية عامة أو خاصة تنظمها وزارة التعليم، وعادة ما تكون مجاورة للمدارس وتلبي احتياجات أطفال المعلمات والإداريات في مدارس القطاع العام الذين تتراوح أعمارهم بين 3 و6 سنوات خلال ساعات الدراسة فقط. وعلى النقيض من مراكز الرعاية النهارية التي تعمل عادة طوال يوم العمل، لا تستقبل رياض الأطفال أطفالاً تقل أعمارهم عن 3 سنوات وتجري أنشطة تعليمية، بدلا من الرعاية البسيطة.

وقد أخفق هذا الترتيب المؤسسي المحدود في تلبية الحاجة إلى بيئة آمنة للأطفال عموم العاملات طوال ساعات العمل. ونتيجة لذلك، ورغم المحاولات الحثيثة لتوسيع نطاق عمل النساء وفتح مجالات عمل جديدة للمرأة وتأنيث بعض القطاعات، ظلت معدلات عمالة النساء منخفضة، لا سيما في القطاع الخاص. ولم تطرح فكرة مراكز ضيافة الأطفال إلا في أواخر القرن الماضي، وكان ذلك في بداية الأمر نتيجة لقلق وزارة الشؤون الاجتماعية آنذاك إزاء المشاكل الناجمة عن إسناد رعاية الأطفال إلى العاملات المنزليات. وأدت المباحثات التي نظمتها الوزارة مع خبراء رعاية الأطفال وغيرهم إلى فكرة وجود نظام من المراكز المتخصصة التي توفر بيئة صحية آمنة للأطفال أثناء غياب الوالدين في العمل، ما يساهم في التغلب على قيود رئيسي من القيود التي تعوق التحاق المرأة بسوق العمل. وعلاوة على ذلك، من

ووفقاً لاتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 156<sup>14</sup>، التي تربط بين وقت العمل والمسؤوليات الأسرية وعدم المساواة بين الجنسين، يمكن لترتيبات العمل المرنة أن تلعب دوراً أساسياً في مساعدة النساء على الانضمام إلى سوق العمل والبقاء فيه مع الاستمرار في تحمل مسؤولياتهن الأسرية.

على مدى العقد الماضي، أصبح العمل المرن شائعاً بتزايد في أنحاء العالم، فقد أدرك العديد من البلدان فوائده للموظفين وأرباب العمل على السواء، وسنّ بعضها تشريعات للمرونة في مكان العمل. وعلاوة على ذلك، دفعت الضرورات الناجمة عن جائحة كوفيد-19 المزيد من البلدان إلى إدخال إصلاحات قانونية في هذا الاتجاه.

وسعيّاً منها لرفع معدلات مشاركة المواطنين السعوديين في القوى العاملة، على النحو المتوخى في رؤية المملكة 2030، أطلقت وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في عام 2020 بعض المبادرات الوطنية الرائدة؛ إحداهما مبادرة "برنامج العمل عن بعد"، الذي يهدف إلى توفير فرص عمل عن بعد للعمالة الوطنية، استناداً إلى علاقات تعاقدية رسمية بين الموظف وصاحب العمل، وفقاً لنظام العمل السعودي، للمساعدة على التغلب على عائق التنقل من بين القيود التي يواجهها ذوو الإعاقة والأمهات اللاتي يجمعن بين العمل ورعاية الأطفال<sup>15</sup>. وتوفر مبادرة أخرى، هي مبادرة "العمل المرن"، إطاراً لتقديم عقود عمل مرنة في القطاع الخاص تحتسب الأجر بالساعة للباحثين عن عمل والعمال الراغبين في زيادة مصادر دخلهم والطلاب والطالبات<sup>16</sup>.

### (د) توفير رعاية الطفل

تنص المادة 158 من نظام العمل السعودي على ما يلي:

- على كل صاحب عمل يشغل 50 عاملة فأكثر أن يهيئ مكاناً يتوفر فيه العدد الكافي من المربيات، لرعاية أطفال العاملات الذين تقل أعمارهم عن ست سنوات، وذلك إذا بلغ عدد الأطفال عشرة فأكثر.

شأن هذا النظام أن يساعد على توفير فرص عمل للأعداد المتزايدة من خريجات رعاية الأطفال، ما يساهم في توسيع مجالات عمل المرأة.

## 2. تنظيم مراكز ضيافة الأطفال

بدأت وزارة الشؤون الاجتماعية إصدار تراخيص مؤقتة لمراكز ضيافة الأطفال في عام 2008. ومع ذلك، ظل القطاع غير منظم حتى شباط/فبراير 2011 عندما أصدر مجلس الوزراء القرار رقم 54 الذي كلف الوزارة بتنظيم أنشطة القطاع وتحديد شروط الترخيص.

وفي أيار/مايو 2013، وبعد فترة من المشاورات المكثفة مع السلطات الحكومية الأخرى ذات الصلة ودراسة أفضل الممارسات الدولية، أصدر الوزير لوائح تنص على أن تقتصر برامج هذه المراكز على الرعاية والترفيه وتقديم برامج تأهيلية وتدريبية وأن لا تعتمد المنهج التعليمي المقرر في رياض الأطفال التابعة لوزارة التعليم<sup>17</sup>.

ووفقاً للوائح، يجوز للمراكز تلبية احتياجات الأطفال الذين تتراوح أعمارهم بين سنة و10 سنوات، شرط ألا تستقبل الأطفال في سن المدرسة خلال ساعات الدراسة، ويجوز لها العمل من الساعة 6 صباحاً حتى الساعة 10 مساءً، على ألا تتجاوز كل فترة عمل 8 ساعات. وعلاوة على ذلك:

- يجب أن تكون مديرة المركز سعودية حاصلة على شهادة جامعية ذات صلة.
- يجب أن يشمل طاقم المركز بالإضافة إلى ذلك مشرفة وممرضة وعدداً من مقدمات الرعاية حسب عدد الأطفال وأعمارهم، وعامل تنظيف مكرّس، وحارساً، وسائقاً مع مرافقة أُنثى؛ ويحتاج الجميع إلى الحصول على شهادات صحية مناسبة.

أما الاشتراطات التي وضعتها السلطات المختصة لمتطلبات البناء فتتعلق بالسلامة والموقع والإضاءة والتهوية والمساحة (4 م<sup>2</sup>/ طفل) والمرحاض والنظافة، ووجود مساحة

مخصصة لإعداد الوجبات تلبى متطلبات الصحة والسلامة، وملعب داخلي، بالإضافة إلى ملعب خارجي مظلل.

وعلاوة على ذلك، تشترط اللوائح إنشاء لجان نسائية خاصة في فروع الوزارة للتحقق من امتثال المراكز للأنظمة.

في تموز/يوليو 2019، وبناءً على التجارب على مدى السنوات الماضية، كما على التطورات الاجتماعية المتعلقة بتمكين المرأة، عُدلت اللوائح لتنص على إنشاء مراكز في المجمعات التجارية والأسواق والجامعات والمستشفيات والأبراج السكنية ومراكز الأعمال والمرافق الحكومية (وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، 2021)، لتلبية احتياجات أطفال العاملات في أماكن العمل وجذب المستثمرات إلى القطاع.

ولتوسيع هذا القطاع، سعت الوزارة إلى تنظيم عمل مراكز ضيافة الأطفال المنزلية التي تلبى احتياجات أعداد صغيرة. وتنص اللوائح التي صدرت في شباط/فبراير عام 2020 على أن تكون مقدمة الخدمة سعودية تتمتع بصحة جيدة ومتفرغة لها، وأن تكون مقدمات الرعاية الأخرى سعوديات؛ وأن تستقبل المراكز الأطفال إلى عمر 6 سنوات. وشملت أحكام أخرى، من بين جملة أمور، صحة الموظفين، وعدد مقدمات الرعاية نسبة لعدد الأطفال، وصحة وسلامة البنية التحتية والمعدات، والمساحة الاستيعابية.

وفي عام 2017، أنشأت وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، من خلال صندوق تنمية الموارد البشرية (هدف)، برنامج قرة لدعم مراكز ضيافة الأطفال للعاملات. وبالإضافة إلى توفير بوابة إلكترونية تعمل كجسر تواصل بين المراكز وأولياء الأمور الذين يتطلعون إلى تسجيل أطفالهم، ما ييسر دخول المرأة إلى سوق العمل، يغطي البرنامج جزءاً من تكاليف التسجيل، شريطة ألا يزيد عمر الطفل عن 6 سنوات وأن تكون الأم سعودية: موظفة في القطاع الخاص ومسجلة لدى المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية ولا يتجاوز راتبها 8 آلاف ريال سعودي.

17 نورة إحسان محمد الزهراني. (2016). المعوقات التي تواجه الأمهات في مراكز ضيافة الأطفال الأهلية بالمملكة العربية السعودية من وجهة نظرهن، جريدة الرياض.



iStock-FatCamera

# خدمات رعاية الأطفال

# 02

تتمتع المملكة بسوق عمل نشط، ويتميز الهرم السكاني بهيمنة الشباب. وكما هو مبين في الجدول 1 أدناه، تشير إحصاءات العمل إلى ما مجموعه حوالي 14 مليون عامل، بما في ذلك حوالي 1.14 مليون عاملة سعودية من إجمالي حوالي 2.5 مليون امرأة عاملة<sup>18</sup>. ويبلغ عدد النساء السعوديات الباحثات عن عمل أكثر من 800 ألف، ليصل العدد الإجمالي للنساء في سوق العمل (عاملات + باحثات عن عمل) إلى حوالي 3.2 مليون.

#### المشاركة في القوى العاملة (الربع الأول من عام 2020)<sup>19</sup>

مجموع	أنثى	ذكر	
13 635 612	2 476 061	11 159 551	مجموع العمال
3 203 423	1 136 870	2 066 553	العمال السعوديون
10 432 189	1 339 191	9 092 998	العمال غير السعوديين
1 015 820	828 851	186 969	المواطنون السعوديون الباحثون عن عمل

المصدر: الهيئة العامة للإحصاء.

ملاحظة: أصدرت الهيئة العامة للإحصاء تقارير ربعية لعام 2020 كله. لكننا اقتبسنا أرقام الربع الأول من العام 2020 لأنه آخر ربع قبل حلول جائحة كورونا لأن تأثيرات الجائحة على سوق العمل قد تكون مؤقتة.

<sup>18</sup> لا يشمل هذا الرقم العاملات المنزليات. بل فقط العاملات في منشآت عمل، حكومية كانت أم خاصة أم في القطاع غير الربحي.

<sup>19</sup> الهيئة العامة للإحصاء، التقديرات السكانية.

<sup>20</sup> الزهراني. (2016) مرجع سبق ذكره.

<sup>21</sup> وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، 2020. دراسة جدوى لتنظيم إقامة مراكز ضيافة الأطفال في مقرات سوق العمل.

كبيراً. ففي عام 2016، كان يتألف من 89 مركزاً<sup>20</sup>، بالمقارنة مع 590 مركزاً قبل الجائحة مباشرة (مقابلة مع مسؤول رئيسي في وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية)؛ أي بمعدل نمو سنوي بلغ 113 في المائة.

وعلاوة على ذلك، وبالنظر إلى العدد الكبير من الأمهات واللاتي سيصبحن أمهات، يُتوقع أن يصل الطلب المستقبلي على الأماكن إلى الملايين. ويشير دليل الاستثمار في القطاع الصادر عن وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية أن 90 في المائة من 594 مرفقاً حكومياً توظف نساء لا تملك مراكز ويمكن أن تنشئ مركزاً في المبنى أو تتعاقد مع مستثمر يقوم بذلك<sup>21</sup>.

هكذا، أدى توسيع نطاق المشاركة الاقتصادية للمرأة على النحو المتوخى في رؤية السعودية 2030 إلى تصاعد الطلب على أماكن مراكز ضيافة الأطفال، ويُتوقع المزيد من التطور السريع للقطاع.

وتشير التقديرات السكانية لعام 2020 أن عدد الأطفال في الفئة العمرية (0-10 سنوات) المأهلين للتسجيل في مراكز ضيافة الأطفال يبلغ حوالي 5,915,531. وعلاوة على ذلك، القوى العاملة النسائية السعودية شابة، إذ تقل أعمار نصف المشاركات عن 30 عاماً<sup>19</sup>، ما يشير إلى أن عديدات منهن سيصبحن أمهات أو سينجبن أطفالاً إضافيين.

ومن الواضح أن هذه الإحصاءات تسلط الضوء على أهمية تطوير قطاع ضيافة الأطفال قوي مدفوع بمستثمرات سعوديات.

## ألف. خصائص قطاع ضيافة الأطفال

### 1. سوق واسعة وقطاع متنام

فيما عدا الانخفاض الحاد خلال فترة جائحة كوفيد-19، نما قطاع ضيافة الأطفال نمواً

## 2. نقطة تحول تموية

منذ الإعلان عن رؤية السعودية 2030، تطور الاقتصاد وتطور وضع المرأة بتسارع. وعلى مدى السنوات العشرين الماضية، سجلت الدولة أعلى معدل نمو لمشاركة المرأة في القوى العاملة بين دول مجموعة العشرين بلغ 7 في المائة في عام 2018، مقارنةً بأرقام عام 1998<sup>22</sup>. والنساء اللاتي انضممن إلى القوى العاملة أمهات أو سيصبحن أمهات. ويضع ذلك، مقترناً بتحرير سوق العمل بهدف تعزيز العمالة في القطاع الخاص وتعزيز تمكين المرأة وتخفيف القيود على الأماكن العامة، الأنشطة والاستثمار والعمالة في قطاع ضيافة الأطفال على منعطف تنموي حاسم.

## 3. أنواع خدمات القطاع

تاريخياً، اتخذ القطاع شكل مراكز ضيافة أطفال أهلية، أسستها مستثمرات سعوديات استناداً إلى قانون عام 2013. وهذه المراكز ربحية وغير حكومية.

ومع توسع القطاع وانتشار مراكز ضيافة الأطفال المنزلية، أصدرت وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في عام 2020 لوائح تنظيمية تحكمها. وتشير المقابلات أن تنظيم نشاط هذه المراكز أدى إلى زيادة في الرسوم رفعتها إلى مستوى رسوم المراكز المجتمعية.

وأنواع مراكز ضيافة الأطفال وفقاً للوائح هي:

- **مراكز ضيافة الأطفال المستقلة:** مبنى مستقل لرعاية الأطفال من حديثي الولادة وحتى عمر عشر سنوات وتعمل من 6 صباحاً وحتى 10 مساءً.
- **مراكز ضيافة الأطفال في مقرات العمل:** مبنى مستقل أو مقر داخل الجهة الاعتبارية لرعاية الأطفال من حديثي الولادة وحتى عمر عشر سنوات وفق مواعيد الدوام في المنشأة.
- **مقر ضيافة الأطفال المنزلية:** مكان داخل المنزل مخصص لتقديم خدمة الضيافة

المنزلية للأطفال من الولادة وحتى عمر عشر سنوات وتعمل على مدار 24 ساعة.

- **مراكز ضيافة الأطفال لخدمة ضيوف الرحمن:** مراكز الضيافة الأهلية في الحرمين الشريفين (مكة المكرمة/المدينة المنورة) للأطفال من الولادة وحتى عمر عشر سنوات وتعمل على مدار 24 ساعة.
- **مراكز ضيافة الأطفال المتنقلة:** مراكز ضيافة الأطفال المتنقلة باستخدام "مقطورة" من الفئة العمرية للأطفال من الولادة وحتى عمر عشر سنوات، من الساعة 6 صباحاً حتى الساعة 12 صباحاً، ويستثنى من ذلك مراكز ضيافة الأطفال المتنقلة في الحرمين الشريفين التي تعمل على مدار 24 ساعة.

وبالإضافة إلى ذلك، حدّدت وزارة الشؤون البلدية والقروية والإسكان 3 أيار/مايو 2021 موعداً للبدء بإلزام ملاك المراكز التجارية (المولات) التي تبلغ مساحتها 40 ألف متر مربع فأكثر بتوفير مساحة مخصصة لمركز ضيافة الأطفال لا تقل مساحته عن 50 متراً مربعاً.

## 4. قطاع موطن ونسائي

منذ ظهوره وتنظيمه، يُنظر دوماً إلى قطاع ضيافة الأطفال كمصدر محتمل لتوظيف النساء السعوديات، ما جعل التوطين سمة تاريخية له.

وكما هو مبين في الجدول أعلاه، تتشكل غالبية القوى العاملة في البلاد من غير السعوديين. وهذا هو الحال بخاصة في القطاع الخاص، لأن القطاع العام سعودي في الغالب. وبالمقارنة، ما يزال قطاع ضيافة الأطفال ومنذ البداية وطنياً ونسائياً. وتتطلب اللوائح التنظيمية أن تكون مديرات المراكز سعوديات، وقد أكدت المقابلات أنهن كذلك. وفي آذار/مارس 2019، نظمت وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية الملتقى الأول لمراكز ضيافة الأطفال. وشكّلت النساء 90 في المائة من الحضور الذين بلغ عددهم 80، أما من تبقى فكانوا يمثلون جهات حكومية منظمة للقطاع أو مؤسسات داعمة له. ويشير كتيب الملتقى أن المراكز المشاركة البالغ عددها 99 مملوكة لنساء.

22

قامت مراكز ضيافة أطفال بمبادرات فردية من مستثمرات وحصلت على تراخيص مؤقتة من وزارة الشؤون الاجتماعية والجهات ذات العلاقة. وأوضح عدد من المقابلات أنه كان هناك قبل هذا التاريخ قطاع ضيافة أطفال منزلي، لكن رصده ليس ممكناً لانعدام المصادر المكتوبة وتعذر التعرف على ذوات العلاقة.

## باء. المستثمرات في القطاع

تشير النقاشات في مجموعات التركيز مع مالكات المراكز والمستثمرات فيها أن أحد التحديات الرئيسية هو عملية الترخيص الطويلة المضيئة، التي تشمل أولاً وزارة التجارة للحصول على سجل تجاري، ثم البلدية لاستصدار رخصة تجارية، ثم وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية للحصول على موافقة مبدئية، يليها فحص المبنى أو المساحة المخصصة للتأكد من الامتثال لمتطلبات سلامة الدفاع المدني وغيرها من المتطلبات، قبل إصدار الموافقة النهائية. والحق إن الشكاوى من الطول المفرط للعملية قديمة لاحظتها الصحافة منذ نشأة القطاع<sup>23,24</sup>. وبالإضافة إلى ذلك، تود المستثمرات أن تكون اللوائح التنظيمية أقل صرامة، فقد انتقدت العديداً منهن شرط قصر التوظيف على السعوديات، لأن العمالة الأجنبية أرخص كثيراً وأكثر تقبلاً لمتطلبات العمل.

وقد أشادت المستثمرات ببرنامج "قرة" لمساعدته نساء عديدات على الانضمام إلى القوى العاملة وتحفيز أخريات على التفكير في ذلك. غير أن المستثمرات أثرن الشواغل التالية: بطء الاستجابة للطلبات؛ وصعوبة التسجيل على البوابة بسبب المشاكل التقنية التي غالباً ما تنشأ؛ والتأخير في المدفوعات للمراكز ما يسبب لها صعوبات مالية ويثبط حماسة المراكز لالتحاق الأطفال الذين يدعمهم البرنامج.

كذلك قدمت المستثمرات رؤى حول أسباب سعي الأمهات إلى تسجيل الأطفال. يغلب على الأمهات أن يكن عاملات في القطاع الصحي، إما طبيبات أو ممرضات، يسعين إلى اجتناب ترك الطفل في المنزل فترات طويلة تحت رعاية عاملة منزلية. أما بعض أمهات أطفال في مرحلة ما قبل المدرسة فيقدرن فرص التفاعل الاجتماعي مع أطفال آخرين في مركز الضيافة، معتقدات أن ذلك يسرع اكتساب ملكة الكلام، فيشكل ذلك

دافعاً لهن لإلحاق هؤلاء الأطفال بالمراكز. ومن الملفت أن بعض الأمهات غير العاملات يلحقن الطفل بمركز ضيافة بسبب عدم توفر أماكن في رياض الأطفال، أو لأنهن يسعين إلى اكتساب الطفل تجربة اجتماعية، بدلاً من الخضوع لبرنامج تعليمي كما الحال في رياض الأطفال.

## جيم. الجهات الداعمة لقطاع ضيافة الأطفال

بالإضافة إلى الكيانات الحكومية الأساسية المعنية بتنظيمه، يحظى القطاع بدعم من جهات عدة، إما دعماً للاستثمار وزيادة الأعمال أو سعيًا إلى تمكين المرأة اقتصادياً. وتشمل هذه:

- جهات حكومية تدعم المنشآت الصغيرة والمتوسطة، بما في ذلك:
  - بنك التنمية الاجتماعية من خلال برنامجه لتمويل المشاريع الناشئة ومركز دلني للأعمال.
  - الهيئة العامة للمشاريع الصغيرة والمتوسطة "منشآت" التابعة لصندوق تنمية الموارد البشرية "هدف" من خلال برنامج خدمات المنشآت الصغيرة وبرنامج كفالة.
  - صندوق تنمية الموارد البشرية "هدف" من خلال برنامج "تسعة أعشار" الذي يقدم حلولاً تمويلية وبرنامج تمهير لتدريب الكوادر العاملة.
- قطاع غير ربحي لدعم المنشآت الصغيرة، وخاصة المملوكة لنساء، مثل صندوق ديم المناهل الذي يشجع ريادة الأعمال النسائية وجمعية "مكين" التي تقوم بدور حاضنة لأعمال رائدات.
- برنامج قرة المذكور أعلاه، الذي يدعم مالياً التحاق الأطفال بالمراكز.

23

محمد د، 2009 في  
السعودية جهود فردية  
لرعاية النهارية. مجلة لها.

24

البراهيم أ. (1 كانون الثاني/  
يناير 2014). المرأة العاملة  
تطمئن على أبنائها بعيداً عن  
الاعتماد على الخادمة، جريدة  
الرياض.



©iStock-LeoPatrizi

# الأدوار ووجهات النظر

# 03

ومن بين 68 كن يعملن أو عملن من قبل، يشغل 66 في المائة أو شغلن مناصب غير إدارية. و59 في المائة ممن يعملن حالياً أمضين في الوظيفة من سنتين إلى 10 سنوات، و10 في المائة فقط أمضين مدة أطول من 10 سنوات. و60 في المائة يشغلن وظائف بدوام كامل و27 في المائة يعملن بدوام جزئي لأسباب تتعلق برعاية الأطفال. وأخيراً، يعمل 53 في المائة من العاملات حالياً في القطاع الخاص.

وتؤكد هذه النتائج أن رعاية الأطفال تشكل قيداً على المشاركة الاقتصادية للمرأة، ما يدفعها إلى اللجوء إلى العمل بدوام جزئي فقط أو حتى إلى ترك سوق العمل أو اجتنابه تماماً. كما يشير إلى صعوبة تقدم النساء في عملهن وصعوبة حصولهن على مناصب إدارية في كثير من الأحيان.

### 3. شروط العمل

أفادت 59 في المائة من المجيبات بغياب المرونة في العمل، وأفادت 72 في المائة منهن بعدم توفر خيار العمل عن بعد، وأعلن جميعهن تقريباً أنهن كن سيستخدمن هذا النمط من العمل لو كانت متاحاً.

وأفادت 68 في المائة من المجيبات بتوفر الإجازة غير المدفوعة الأجر، و59 في المائة بتوفر الإجازة المدفوعة الأجر، و75 في المائة بتوفر إجازات الأمومة.

وأفادت 59 في المائة من المجيبات بتوفر خيار الرضاعة الطبيعية في مكان العمل، وأفادت 13 في المائة بعدم الاستفادة منه.

وتشير نتائج الاستبيان هذه أن ظروف العمل لا تتماشى مع الأطر القانونية والتنظيمية الحالية، فقد أطلقت فعلاً مبادرات العمل المرن، وعقود العمل القانونية تركز الحق في إجازة مدفوعة الأجر للعاملين جميعاً، بما في ذلك عاملات المنازل وهن غير سعوديات. وقد يكون سبب التباين صغر حجم عينة الاستبيان وعدم تمثيلها، لكنه قد يعود أيضاً إلى نقص

## ألف. نتائج الاستبيان

أجري عبر الإنترنت استبيان رقمي لاستقصاء آراء الأمهات المستخدمات لفهم تأثير الخدمة على حياتهن واحتياجاتهن وتوقعاتهن.

### 1. الخصائص الاجتماعية والديمغرافية للمجيبات

75 في المائة من المجيبات لديهن 3 أطفال أو أقل، والباقيات لديهن 4 أطفال أو أكثر. و55 في المائة لديهن أطفال دون سن 5 سنوات. وفيما يلي توزيع دخل الأسر المبلغ عنه:

المجيبات في المائة	دخل الأسرة (ريال 1,000)
31	أكثر من 15
27	15-10
26	10-5
16	أقل من 5

هكذا يتجاوز الدخل العائلي لـ 58 في المائة من المجيبات 10 آلاف ريال سعودي، ما يشير إلى أن الأسر المستفيدة هي إلى حد كبير متوسطة الدخل.

### 2. الوضع التوظيفي للمجيبات

53 في المائة من المجيبات (52) يعملن حالياً. ومن بين 30 لم يعملن قط، أفادت 23 منهن عن سبب ذلك، وأفادت 83 في المائة منهن أن السبب هو المسؤوليات المنزلية ورعاية الأطفال. ومن بين 16 أبلغن عن ترك العمل، أفادت 10 عن السبب نفسه.

وكان السؤال المتعلق بأهم الخصائص التي تبحث عنها النساء في مركز ضيافة الأطفال متعدد الخيارات أيضاً. وكانت الخيارات الثلاثة الأولى للمجيبات هي الموقع المناسب؛ والسلامة والأمن والنظافة؛ وأن تكون ساعات العمل مرنة تتناسب مع دوام الأم العاملة.

ويعتقد معظم المشاركات (72 في المائة) أن الأطفال الذين تتراوح أعمارهم بين 0 و2 سنة هم الأكثر حاجة إلى خدمات مراكز ضيافة الأطفال، وتخفض النسبة كلما ارتفعت الفئة العمرية.

وأفادت 44 في المائة من المجيبات عن رضاهن عن المركز المستخدم، و10 في المائة أنهن غير راضيات، وأفادت الباقيات أنهن راضيات بعض الرضا لكنهن يرغبون في رؤية تحسينات.

ورغم أنهن يستخدمن المراكز، أفادت 57 في المائة من المجيبات أنهن يفضلن أن يعهدن بأطفالهن لرعاية منزلية، يقدمها إما أحد أفراد الأسرة أو راع للأطفال مؤهل. والسبب في ذلك غير واضح، لكنه قد يكون ارتفاع تكلفة الالتحاق بالمراكز.

وعندما سُئلت المجيبات عما إذا كان لديهن بديل موثوق به لرعاية أطفالهن في حالات الطوارئ، مثل مرض الأطفال أو إغلاق مركز الرعاية، أفادت 42 في المائة فقط من المجيبات وجود بديل، وأفادت 73 في المائة ممن لديهن بديل أنه أحد أفراد الأسرة و5 في المائة أنه الأب. ومن بين من ليس لديهن بديل، يعيد 44 في المائة ترتيب جدول عملهن ويأخذ 28 في المائة إجازة غير مدفوعة الأجر و25 في المائة إجازة مدفوعة الأجر.

## 5. القلق تجاه رعاية الأطفال

في الإجابة على سؤال ما إذا كانت رعاية الأطفال تشكل مصدر ضغط على الأمهات عموماً، عاملات وغير عاملات، أفادت 13 في المائة أنها لا تشكل أي ضغط، و26 في المائة أنها تشكل ضغطاً "قليلاً"، و39 في المائة أنها تشكل "تحدياً" و22 في المائة أنها "صعبة للغاية". أما عن مصادر القلق إزاء رعاية الأطفال، فكان أول الخيارات التكاليف

الوعي للحق في الإجازات وترتيبات العمل المرن، كما إلى حداثة مبادرات العمل المرن.

## 4. توفر مراكز ضيافة الأطفال وإمكانية الوصول إليها والقدرة على تحمل تكاليفها

أفادت 78 في المائة من المجيبات أن مراكز ضيافة الأطفال غير متوفرة في أماكن عملهن، وأفادت 13 في المائة فقط أنهن يستفدن من مراكز في أماكن العمل.

وأفادت 60 في المائة من المجيبات أنهن ينفقن على خدمات مركز ضيافة الأطفال أقل من ألفي ريال سعودي. غير أن 85 في المائة منهن أفدن أنهن لم يتلقين أي دعم مالي، وهو أمر محير إلى حد ما لأن برنامج "قرة" يلتزم بدعم تسجيل أول طفلين للعاملات. وقد يكون من الأسباب المحتملة له استعصاء الإجراءات الإدارية. مع ذلك، تجدر الإشارة أيضاً إلى أن النتائج ربما كانت ستختلف لو كانت العينة أكبر.

وتتباين الأسباب التي تجعل النساء يُلحقن أطفالهن بمراكز ضيافة الأطفال. وأفادت 47 في المائة من المجيبات أن السبب هو عدم وجود بدائل متاحة لرعاية الأطفال و34 في المائة أن السبب طول ساعات العمل.

أما السؤال بشأن تأثير مراكز ضيافة الأطفال على المرأة فقد كان متعدد الخيارات. مع ذلك، اختارت 23 في المائة من المجيبات "مكتني من التركيز بشكل أفضل على العمل" واختارت 20 في المائة "مكتني من العمل". وأفادت 2 في المائة فقط بـ "أسباب أخرى" غير الخيارات الستة التي تؤكد على تمكين المرأة من العمل والتدريب ومتابعة التعليم والحصول على ترقية. هكذا، يعتقد 98 في المائة من المجيبات أن المراكز ساعدت على تمكين المرأة.

والنتائج بشأن التأثير على الوضع التوظيفي للأمهات مشابهة. فقد أفادت 57 في المائة من المجيبات أن توفر خدمات المركز مكتهن من مواصلة العمل، و18 في المائة أن ذلك مكتهن من تحقيق نتائج عمل أفضل.

66 في المائة من المتأثرات أن السبب هو زيادة مسؤوليات رعاية الأطفال نتيجة إغلاق مراكز الضيافة، رغم أن 73 في المائة من المتأثرات كن يعملن من المنزل.

كما ذكرت 46 في المائة من المجيبات أن رعاية الأطفال كانت مصدر توتر شديد خلال الجائحة، ورأت 30 في المائة منهن أنا الجائحة شكلت تحدياً تمكّن من التعامل معه، وأفادت 15 في المائة أن الجائحة تسببت بمستويات من التوتر منخفضة.

ومن الواضح أن الجائحة أثرت بشكل كبير على كيفية نظر الأمهات العاملات إلى رعاية الأطفال، إذ أصبح ضمان سلامة الأطفال وحمايتهم من الفيروس مصدر قلق كبير، وأصبحت إدارة الرعاية الصحية أصعب بسبب متطلبات التنظيف والتعقيم. وذكرت 78 في المائة من المجيبات أن الوقت المخصص لرعاية الأطفال والعمل المنزلي زاد خلال الجائحة، وأشارت 77 في المائة منهن أنه لم يكن لديهن من يريعى الطفل أثناء إغلاق مراكز الضيافة. ومن بين من كان لديهن من يريعى الطفل (16 امرأة)، ذكرت 11 أن من اضطلع بالمهمة كان أحد أفراد الأسرة المعيشية (زوج، عاملة منزلية، فرد آخر من أفراد الأسرة).

وكان للجائحة تأثير على المجيبات متمايزاً. فذكرت 40 في المائة أن الجائحة أثرت سلباً على تركيزهن على العمل، وذكرت 16 في المائة أنهن اضطررن للعمل ساعات أطول للتعويض عن الوقت الذي كن يقضينه في رعاية الأطفال والقيام بالأعمال المنزلية، واضطرت 16 في المائة إلى أخذ إجازة غير مدفوعة الأجر و12 في المائة إلى تقليل ساعات العمل. وعلاوة على ذلك، أفادت 9 في المائة أنهن استبعدن من تكاليف عمل هامة، و6 في المائة أن فرصة ترقية قد فاتتھن بسبب زيادة مسؤوليات الرعاية.

ومن الواضح أنه بسبب المخاوف الصحية أثناء الجائحة، إلى جانب المهام المنزلية ورعاية الأطفال الثقيلة، اضطر العديد من المجيبات إلى قضاء جزء من ساعات عملهن في المسؤوليات الأسرية والتعويض عن الوقت الضائع إما بالعمل بعد ساعات عملهن المعتادة أو بأخذ إجازة غير مدفوعة الأجر.

بنسبة 41 في المائة وثانيها "عدم توفر رعاية الطفل خلال ساعات الحاجة" بنسبة 28 في المائة، واختارت 14 في المائة "عدم وجود رعاية للأطفال في عمر الطفل" في إشارة إلى الافتقار إلى مراكز للأعمار المتأخرة نسبياً، خاصة للأطفال في سن المدرسة بعد ساعات الدراسة. كذلك اختارت 9 في المائة "وسائل النقل" و8 في المائة "الافتقار إلى الجودة".

## 6. مشاركة الأزواج في رعاية الأطفال

أفادت 60 في المائة من المجيبات أن أزواجهن يشاركون وقدّرت 47 في المائة منهن حجم المشاركة بما بين الربع والنصف، و29 في المائة بما بين النصف وثلاثة أرباع، أي أن ثلاثة أرباعهن قدّرن المشاركة بما بين الربع وثلاثة أرباع. أما من أفدن بعدم مشاركة أزواجهن في رعاية الأطفال، فقد عزت 58 في المائة منهن ذلك لكون الزوج لا يملك الوقت بسبب العمل، و39 في المائة لأن الزوج يعتبر رعاية الأطفال من مسؤوليات الأم. هكذا اقتصر من أفدن أن أزواجهن يستنكفون عن رعاية الأطفال باعتبار ذلك من مسؤوليات الزوجة على 15 في المائة من المجيبات ككل، ولربما كانت هذه النتيجة تعبر عن تغير في تصور الأدوار واتجاه إلى مشاركة أكبر للأزواج في مشاغل المنزل وتربية الأطفال. وتبين الإجابات أنه كان لجائحة كوفيد-19 أثر إيجابي على العلاقات الأسرية، إذ أفادت 68 في المائة من المجيبات أن مشاركة الأزواج في رعاية الأطفال ازدادت خلالها.

## باء. أثر جائحة كوفيد-19 على رعاية الطفل والتمكين الاقتصادي للمرأة

أكدت 70 مجيبة أنه كان للجائحة وقع على عملهن: 18 تركن العمل، و26 خفضن ساعات العمل، ولم يحدد الأثر من بقي منهن. وأفادت



©iStock-michaeljung

# استنتاجات وتوصيات

# 04

استعرضت دراسة الحالة هذه التوظيف والتمكين الاقتصادي للمرأة في المملكة العربية السعودية كسياق تاريخي لإنشاء قطاع ضيافة الأطفال استجابة للتطورات الاجتماعية. وقد كان الدافع الرئيسي لإنشاء مراكز الضيافة هو حماية أطفال الأم العاملة الذين كانوا لولا ذلك سيتركون في رعاية عاملات منزليات غير مدربات. كذلك كان تأمين فرص عمل لخريجات جامعات سعوديات على رأس الأولويات التي دفعت بدايةً إلى التفكير في تطوير قطاع الرعاية. وقد ساهم توفر هذه المراكز، إلى جانب سياسات وأنظمة تمكين المرأة وتطورات اجتماعية وثقافية، في تعزيز مشاركة المرأة في القوة العاملة.

## التوصيات

استناداً إلى نتائج الدراسة، يمكن التقدم بالتوصيات التالية لتدعيم قطاع رعاية الأطفال وتحقيق التمكين الاقتصادي للنساء:

### على الصعيد القانوني والتنظيمي

- تحسين الأطر القانونية واللوائح التنظيمية المتعلقة بالإجازات لتتلاءم مع التوصيات الدولية، لا سيما إجازة الأمومة، ولكن أيضاً إجازة الأبوة والإجازة الوالدية.
- استكمال اللوائح التنظيمية لمراكز الضيافة في المنازل ومقار العمل.
- النظر في إدماج الرجال في قطاع الرعاية لمواجهة الصور النمطية الراسخة، لا سيما في الاستثمار والإدارة والعمل.

### على صعيد الخدمات المقدمة

- تشجيع إنشاء مراكز ضيافة الأطفال وتبسيط إجراءات إنشائها والنظر في إمكانية تقليص كلفة تشغيلها.
- الترويج لبرنامج "قرة" في جميع مراكز الضيافة وتسهيل عملية التسجيل فيه.
- مراجعة تنفيذ مبادرات العمل المرن وتنفيذها وتوسيعها حسبما تدعو الحاجة.

وتبرز هذه الدراسة أهمية قطاع رعاية الأطفال والأطراف السياسية والقانونية المتعلقة به للمجتمع ككل وتدعو إلى مزيد من التعمق في تحليل تقدمه وريادته.

ومنذ إنشاء قطاع ضيافة الأطفال، والذي يُنظم أساساً من خلال مراكز الأطفال في مقرات العمل وفي المنازل أو في مراكز متنقلة، ازداد عدد المراكز زيادة ملحوظة إلى أن بلغ 590 مركزاً قبل جائحة كوفيد-19. ومن أهم ما قدمته هذه المراكز رعاية الأطفال ما دون 3 سنوات التي لم تكن متوفرة ومؤطرة قبل إنشاء هذا القطاع.

كذلك أبرزت الدراسة أهمية الرعاية كقطاع للإستثمار وبيئت بعض التحديات التي يتعين تذليلها لدفع القطاع قدماً.

- في كثير من الأحيان، تعيق رعاية الأطفال التحاق النساء في السعودية بسوق العمل كما إنها تدفع النساء إلى العمل بدوام جزئي وتؤثر على تقدمهن في عملهن.
- تشكل رعاية الأطفال مصدر ضغط على الأمهات عموماً فيما يتعلق بالتكاليف وعدم توفر رعاية الطفل خلال ساعات الحاجة وعدم وجود رعاية للأطفال من أعمار معينة.

• الأمهات اللاتي يسجلن أطفالهن في المراكز ينتمين إلى الطبقة المتوسطة، ويكون لديهن في المتوسط 3 أطفال أو أقل، ومعظمهن لا يتلقين دعماً مالياً من برنامج قرة.

• كان لجائحة كوفيد-19 أثر مباشر على المرأة: زيادة هائلة في مسؤوليات رعاية الأطفال بسبب إغلاق المراكز، وكما في الأعمال المنزلية للتنظيف والتعقيم.



لفترة طويلة، ظلت عمالة النساء في المملكة تتركز أساساً في التعليم العام ثم في الصحة. ولكن، سرعان ما أصبح واضحاً أن قطاع التعليم العام المشبع بالعمالة لا يستطيع توفير فرص عمل للأعداد المتزايدة من الخريجات الباحثات عن عمل، ما أدى إلى زيادة حادة في بطالة النساء. واستدعت معدلات البطالة المرتفعة، وخاصة تصاعدها بحدة للنساء، معالجة التحديات التنظيمية والثقافية على حدٍ سواء؛ وتلك مهمة يضطلع بها برنامج الإصلاح الواسع النطاق المتوخى في رؤية السعودية 2030.

تركز هذه الدراسة على بطالة النساء والتدابير المتخذة لمعالجتها، مع التركيز بوجه خاص على قطاع ضيافة الأطفال الذي ظهر استجابة للحاجة إلى رعاية الأطفال أثناء وجود المرأة في العمل. وتسعى الدراسة إلى تطوير فهم متعمق لخصائص اقتصاد رعاية الأطفال في البلاد، وأصحاب المصلحة الرئيسيين فيه، والتغيّرات التي طرأت خلال العقد الماضي وخلال جائحة كوفيد-19، واحتياجات الأسر وتوقعاتها، والبيئة السياسية الأوسع نطاقاً التي تؤطر توفير الرعاية.

