



# التكلفة المستترة لرعاية غير مدفوعة الأجر

يتعين على القطاعين العام والخاص العمل معا على تشجيع المساواة بين الجنسين  
سارة غاميدج ونزيهة سلطانة ومانون مورون

ولمواجهة هذه المشكلات، تعاون المركز الدولي لبحوث المرأة مع البنك الأوروبي للإنشاء والتعمير في بحث الأثر المحتمل للاستثمار في خدمات الرعاية والحد من أعباء الرعاية على زيادة مشاركة المرأة في القوة العاملة. ويتمثل الهدف من هذا المشروع في معرفة ما إذا كان القطاع الخاص يقوم بتحديد وتلبية احتياجات ومسؤوليات الرعاية بوصفها عوامل مهمة تحد من القدرة على تعيين النساء والاحتفاظ بهن وترقيتهن، وكيفية قيامه بذلك. ويتضمن المشروع في جزء منه التنبؤ بالتأثير على نسب مشاركة المرأة في القوة العاملة في حالة تلبية القطاعين العام والخاص لاحتياجات الرعاية بشكل أكثر فعالية. ومن المعروف لنا أن نسبة مشاركة الرجال في القوة العاملة أعلى من نسبة مشاركة النساء في جميع البلدان التي يمارس فيها البنك الأوروبي للإنشاء والتعمير أنشطته، حيث يبلغ متوسط الفجوة ٢١٪. ويرتفع متوسط الفجوة في بلدان جنوب وشرق المتوسط، حيث يبلغ ٤٩٪. وباستخدام الدراسات القطرية الأخيرة التي تقيس التغيير في نسب مشاركة المرأة في القوة العاملة نتيجة تغير أسعار خدمات رعاية الأطفال، يمكن تقدير أثر الاستثمار في هذه الخدمة (راجع دراسة Gong, Breunig, and Lokshin 2010، ودراسة King 2009، ودراسة Lokshin 2000). فاستنادا إلى هذه الدراسات، يمكننا أن نفترض

الجانِب الأكبر من أعباء الرعاية غير مدفوعة الأجر على كاهل النساء والفتيات في جميع أنحاء العالم، مما يقلل من الوقت المتاح لحصولهن على التعليم والترفيه ومشاركتهن في الحياة السياسية والأعمال مدفوعة الأجر وغير ذلك من الأنشطة الاقتصادية. ومعظم هذه الأعباء تتمثل في رعاية أفراد الأسرة وأداء الأعمال المنزلية. وتستغرق أعمال الرعاية تلك وقتا طويلا في معظم البلدان، لا سيما البلدان التي تعاني من فقر البنية التحتية ومحدودية الخدمات العامة أو غيابها (راجع دراسة Samman, Presler-Marshall, and Jones 2016). وتزداد أعباء الرعاية بالأخص في المناطق الريفية وفي المجتمعات التي تتزايد فيها أعداد المسنين. ويمكن أن تؤدي هذه الأعباء إلى الحد من مشاركة النساء في الأنشطة السوقية وتركزهن في الأعمال منخفضة الأجر أو غير الرسمية أو التي يتم أدائها من المنزل بغرض الموازنة بين أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر والعمل مدفوع الأجر.

ويسهم التمثيل غير المتناسب للنساء في الأعمال منخفضة الأجر وغير الرسمية في وجود فجوات في الأجور بين الجنسين تؤدي إلى الانتقاص من قيمة عمل المرأة وزيادة أعداد العاملين الفقراء. لذلك فإن التمكين الاقتصادي للنساء يعتمد اعتمادا أساسيا على ضمان عمل كريم لهن وإيجاد حل للمشكلات المتعلقة بالرعاية غير مدفوعة الأجر.

يقع

ينخفض متوسط الفجوة إلى ١٣,٥ نقطة مئوية مقابل ٤٩ نقطة مئوية.

## دور القطاع الخاص

تختلف كيفية سد الفجوة في مشاركة النساء في القوة العاملة من خلال الاستثمار في خدمات رعاية الأطفال والجهة المتكفلة بدفع تكاليف الرعاية حسب مجموعة البلدان المتأثرة. ويركز مشروعنا مع البنك الأوروبي للإنشاء والتعمير على مصر وكازاخستان ورومانيا وتركيا، وينظر فيما إذا كان القطاع الخاص معترفاً بأن عدم إيجاد حل لاحتياجات الرعاية يؤثر على قدرته على تعيين النساء والاحتفاظ بهن وترقيتهن. وقد بحثنا في حجم الفجوة بين الجنسين في البلدان التي يغطيها المشروع فيما يتصل بمقدار الوقت المخصص للعمل المدفوع والعمل غير المدفوع، وتعمقنا في دراسة الأعراف والتقاليد الاجتماعية المرتبطة بقضية الرعاية — من يؤدي خدمات الرعاية، ومن الذي ينبغي أن يؤديها، ودور الرجل.

ودرسنا كذلك التشريعات والسياسات والقواعد التي تنظم خيارات الرعاية المتاحة في البلدان الأربعة. وتختلف سياسات الرعاية التي تمت دراستها ما بين تقديم خدمات الرعاية وتوفير البنية التحتية ذات الصلة مباشرة، وتقديم الدعم المالي، والخصومات الضريبية، والخصومات على خدمات الرعاية، وجميعها سياسات قد تسهم في توسيع نطاق تقديم خدمات رعاية الأطفال والمعاليين وتقليل تكلفتها. ودرسنا أيضاً سياسات وقواعد العمل، كسياسات الإجازات وغيرها من ترتيبات العمل الداعمة للأسر، وسياسات قطاعي التعليم والصحة، والسياسات الاقتصادية الكلية التي يتحدد على أساسها الحيز المالي المتاح لتقديم خدمات الرعاية. ونظراً لتركيز البحث على القطاع الخاص، اهتم التحليل على وجه الخصوص بما إذا كانت التشريعات الحالية تنظم ممارسات الرعاية في القطاع الخاص وتشجع أم تحد من مشاركة القطاع الخاص في تقديم خدمات الرعاية، والآليات التي تستخدمها هذه التشريعات في هذا الشأن.

وبعد إجراء مقابلات مع المديرين والعاملين وموظفي الموارد البشرية، توصلنا إلى أن حتى الشركات الصغيرة تتحمل تكلفة نتيجة معدل دوران الموظفين بسبب عدم توفير خيارات الرعاية التي تمكن النساء من البقاء في سوق العمل بعد أن يصبح لديهن أطفال.

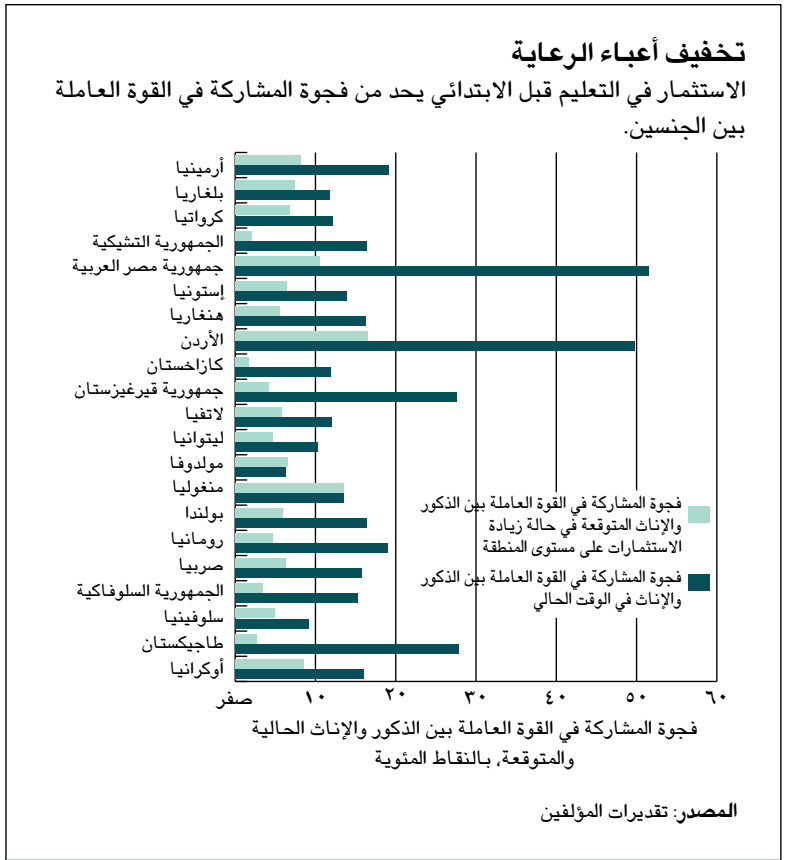
## تركيا

توصلنا إلى أنه في شركة زراعية متوسطة الحجم في تركيا يبلغ عدد موظفيها حوالي ٨٠٠ موظف وتمثل النساء أكثر من ٧٠٪ منهم يتحمل صاحب العمل تكلفة كبيرة نتيجة معدل دوران الموظفين. ومعظم النساء العاملات في هذه الشركة عبارة عن عمالة موسمية ويتركزن في الوظائف اليدوية ومنخفضة المهارات. وتقدم الشركة للنساء مزايا رعاية الطفل حسب القانون، والتي تتضمن إجازة رعاية طفل للألم

أنه في حالة تخفيض أسعار خدمات رعاية الأطفال بنسبة ٥٠٪، فإن نسبة الأمهات في عرض العمالة سترتفع بنسبة ٦٪ إلى ١٠٪.

وقد تم إعداد نموذج انحدارات قطرية مقارنة لتقدير العلاقة بين فجوة المشاركة في القوة العاملة وتكلفة الرعاية في بلدان البنك الأوروبي للإنشاء والتعمير، وتشير التقديرات إلى أن زيادة نسبة الإنفاق الحكومي على التعليم قبل الابتدائي (كنسبة مئوية من إجمالي الناتج المحلي) بمقدار نقطة مئوية واحدة من شأنها الحد من فجوة المشاركة في القوة العاملة بحوالي ١٠ نقاط.

وباستخدام هذه العلاقة، أعدنا تنبؤات عن حجم فجوة المشاركة في القوة العاملة في كل من بلدان البنك الأوروبي للإنشاء والتعمير بعد زيادة المصروفات على التعليم قبل الابتدائي بنسبة ١,٥٪ من مجموع إجمالي الناتج المحلي، وهي أعلى نسبة استثمار في بلدان البنك الأوروبي للإنشاء والتعمير (انظر الرسم البياني). وسيؤدي ذلك إلى تخفيض متوسط فجوة المشاركة في القوة العاملة من ٢١ إلى ٦,٥ نقطة مئوية. وتحقق المكاسب الأكبر على الإطلاق على صعيد مشاركة المرأة في القوة العاملة في بلدان مثل مصر والأردن وجمهورية قيرغيزستان وطاجيكستان حيث



وبوجه أعم، يبرز هذا البحث الجاري التأثير على الشركات والمجتمع والاقتصاد نتيجة نقص سياسات الرعاية وسياسات العمل الداعمة للأسرة.

وعلى مستوى الشركات، من الواضح أن العديد منها يحتاج إلى إرشادات بشأن كيفية قياس التكلفة الإجمالية الناتجة عن عدم تلبية احتياجات الرعاية وأفضل طريقة لتطبيق مزيد من السياسات التي تدعم التوازن بين الحياة العملية والحياة الشخصية. وقد وجد العديد من الشركات التي عملنا معها صعوبة في حساب تكلفة دوران العمالة أو منافع الاحتفاظ بالعاملين واستمرارهم في الخدمة لفترات طويلة، بل واجهت تحديات أكبر عندما طلب منها رصد مقاييس الإنتاجية الفردية والجماعية. وعلى مستوى المجتمع، ينبغي إجراء مزيد من البحوث التي تدرس التكاليف والمنافع الناتجة عن زيادة فرص الحصول على خدمات الرعاية وما سترتب على ذلك من تحسن أداء أسواق العمل. وعلى المستوى الكلي، ينبغي قياس منافع الاستثمارات في مجال الرعاية على أساس ما ينشأ عنها من وظائف جديدة وحيز مالي.

ويتعين تسليط الضوء على التكاليف والمنافع الاقتصادية الناتجة عن توفير خدمات الرعاية حتى يتسنى لنا إحداث تغيير في الحوار الدائر بشأن الاستثمار في هذا المجال، وإعادة توزيع الأدوار والمسؤوليات بين السوق والدولة والأسر بهدف مساندة الوصول الشامل إلى رعاية تتسم بالجودة. وقد يكون من المهم أيضا التأكيد على التأثير الواقع على القطاع الخاص نتيجة عدم علاج أوجه القصور في مجال توفير خدمات الرعاية لضمان تصميم حلول أشمل تتضمن الضرائب والدعم المالي كأدوات مكملة لخدمات الرعاية التي يوفرها القطاع العام. <sup>FD</sup>

**سارة غاميدج** هي مدير الملف الخاص بقضايا نوع الجنس والتمكين الاقتصادي وسبل العيش في المركز الدولي لبحوث المرأة. **نزيهة سلطنة** هي خبير اقتصادي مختصة بشؤون المرأة في الملف الخاص بقضايا نوع الجنس والتمكين الاقتصادي وسبل العيش في المركز. **مانون مورون** هي مستشار مساعد مختصة بالقضايا المرتبطة بنوع الجنس في البنك الأوروبي للإنشاء والتعمير.

### المراجع:

Gong, Xiaodong, Robert Breunig, and Anthony King. 2010. "How Responsive Is Female Labour Supply to Child Care Costs? New Australian Estimates." IZA Discussion Paper 5119, Institute for the Study of Labor, Bonn.

Kalb, Guyonne. 2009. "Children, Labour Supply and Child Care: Challenges for Empirical Analysis." *Australian Economic Review* 42 (3): 276–99.

Lokshin, Michael M. 2000. "Effects of Child Care Prices on Women's Labor Force Participation in Russia." Policy Research Report on Gender and Development Working Paper 10, World Bank, Washington, DC.

Samman, Emma, Elizabeth Presler-Marshall, and Nicola Jones. 2016. "Women's Work: Mothers, Children and the Global Childcare Crisis." Overseas Development Institute, London.

مدتها ١٦ أسبوعا، مع إمكانية الحصول على إجازة بدون أجر لمدة ٦ أشهر أخرى. ويمكن للأمهات المرضعات التغيب لمدة ساعة ونصف الساعة يوميا لإرضاع الطفل لمدة عام واحد. ويحصل الآباء على إجازة رعاية طفل مدفوعة الأجر مدتها خمسة أيام. ولا تقدم الشركة أي خدمات أو دعم مالي لرعاية الأطفال.

وعادة ما يعتمد الموظفون في تركيا على أفراد الأسرة، بما في ذلك الأطفال الأكبر سنا في المنزل، لرعاية الصغار. وتوفر الدولة خدمات الرعاية والتعليم للأطفال في سن ٥ سنوات أو أكبر. ولكن ساعات الدراسة بالمدارس أقل عادة من عدد ساعات العمل، مما يتطلب من أفراد الأسرة المساعدة في توصيل الأطفال واستلامهم. وإذا لم تتوافر آليات الدعم تلك، فإن النساء قد يتخلين عن وظائفهن لرعاية أطفالهن. وفي عام ٢٠١٧، تجاوز معدل دوران النساء العاملات في الشركة ٢٦٪. وتشير البيانات التي حصلنا عليها من إدارة الموارد البشرية ومقابلتنا مع العمال والمديرين إلى أن ٩١ امرأة تستقيل كل عام لأسباب متعلقة بالرعاية. وتبلغ التكلفة المباشرة للتعيين والتدريب إلى جانب خسائر الإنتاجية نظرا لأن العاملين يتعلمون المهارات المطلوبة تدريجيا حوالي مليون دولار أمريكي سنويا — أي ما يمثل ١٤٪ من الإيرادات السنوية للشركة. ويبلغ متوسط التكلفة السنوية لرعاية الطفل الواحد الذي يتراوح عمره من ٦ أشهر إلى ٣ سنوات ١١٠٠ دولار أمريكي، مما يعني أن تكلفة رعاية الأطفال أقل من مجموع التكلفة التي تتحملها الشركات بسبب معدل دوران الموظفين وخسائر الإنتاجية. وفي مثال آخر، توصلنا إلى أن شركة منسوجات صغيرة تنفق ٢٥٨ ألف دولار أمريكي سنويا على رعاية أبناء العاملين ولكنها توفر أكثر من ٨٠٠ ألف دولار سنويا نتيجة تراجع معدل دوران الموظفين.

### المضي قدما

يعمل البنك الأوروبي للإنشاء والتعمير في العديد من البلدان التي لا توجد لديها في الوقت الحالي استثمارات عامة كافية في مجال توفير خدمات الرعاية. ويمكن للقطاع الخاص المساعدة في سد بعض هذه الفجوات، إما من خلال توفير خدمات الرعاية للموظفين أو تقديم الدعم المالي لهم لمساعدتهم على الحصول على هذه الخدمات. ومن شأن ذلك تكميل وتعزيز برامج القطاع العام الحالية. ويمكن أن يكون توفير خدمات رعاية الأطفال من خلال مزيج من الحلول بدءا من توفير خدمات الرعاية في مكان العمل وحتى تقديم الدعم المالي. وتتحدد كيفية تقاسم هذه التكلفة بين القطاع العام والقطاع الخاص بشكل اختياري في كل بلد. ولكن ما دامت مسؤولية توفير احتياجات الرعاية تقع على عاتق الأسر، فإن التكلفة التي ستتحملها الشركات لن تكون ضئيلة، وينبغي أن يكون لها دور كبير في معالجة أوجه القصور في مجال الرعاية.