




## Cost-Benefit Analysis of Housemaids: The Case of Jordan

Rania A. Al-satel<sup>1</sup> , Ahmad F. Al-Oran<sup>2</sup> , Ghazi I. Al-Assaf<sup>3</sup> 

<sup>1</sup> Assistant Specialist, Observatory Department, Researches and Studies Department, Jordan Enterprise Development Corporation, Jordan, [raniaadnan\\_74@hotmail.com](mailto:raniaadnan_74@hotmail.com)

<sup>2</sup> Professor of economics, Business Economics Department, Faculty of Business, Jordanian University, Jordan, [sroran@ju.edu.jo](mailto:sroran@ju.edu.jo)

<sup>3</sup> Associate Professor of Economics, Business Economics Department, Faculty of Business, Jordanian University, Jordan, [g.alassaf@ju.edu.jo](mailto:g.alassaf@ju.edu.jo)

Received: 6/6/2021  
Revised: 28/6/2021  
Accepted: 14/9/2021  
Published: 1/1/2023

Citation: Al-satel, R. A. ., Al-Oran, A. F. ., & Al-Assaf, G. I. . . (2023). Cost-Benefit Analysis of Housemaids: The Case of Jordan. *Jordan Journal of Economic Sciences*, 10(1), 86–100. <https://doi.org/10.35516/jjes.v10i1.848>



© 2023 DSR Publishers/ The University of Jordan.

This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY-NC) license <https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>

### Abstract

**Objectives:** This study investigates the phenomenon of household workers in Jordan, and it aims to analyze its benefits and economic costs at the macro and microeconomic levels.

**Methods:** The study adopted the descriptive analytical approach to estimate benefits and costs, using the Cost-Benefit Technique for discussing the expected benefits and costs of having household workers in the Jordanian labor market. The study tools used to collect data were conducting personal interviews with the concerned authorities and making observations.

**Results:** The findings revealed that the expected cash costs are greater than the expected cash benefits at the macro level during a specific period of time. They also revealed that the expected cash costs are greater than the expected cash benefits at the micro level during the same period.

**Conclusions:** The study concludes that there is no economic feasibility at the macro level since the expected cash costs are greater than the expected cash benefits during a specific period. In addition, there is no economic feasibility at the micro level since the expected cash costs are greater than the expected cash benefits during the same period.

**Keywords:** Cost-Benefit Analysis of Housemaids: The Case of Jordan.

### تحليل المنافع - التكاليف للعاملات الوافدات في المنازل: دراسة حالة الأردن

رانية عدنان السطل<sup>1</sup>، أحمد فراس العوران<sup>2</sup>، غازي إبراهيم العساف<sup>3</sup>  
<sup>1</sup> اختصاصي مساعد، قسم مرصد المشاريع الاقتصادية الصغيرة والمتوسطة، المؤسسة الأردنية لتطوير المشاريع الاقتصادية

<sup>2</sup> أستاذ الاقتصاد والفكر الاقتصادي الإسلامي، قسم اقتصاد الأعمال، كلية الأعمال، الجامعة الأردنية، الأردن  
<sup>3</sup> أستاذ الاقتصاد المشارك، قسم اقتصاد الأعمال، كلية الأعمال، الجامعة الأردنية، الأردن

### ملخص

الأهداف: تبحث الدراسة في ظاهرة العمالة المنزلية في الأردن، إذ تهدف إلى تحليل منافعها وتكاليفها الاقتصادية على المستويين الكلي والجزئي.

المنهجية: استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي في تقدير المنافع والتكاليف عن طريق أسلوب (Cost- Benefit analysis) لمناقشة المنافع والتكاليف المتوقعة من وجود العمالة المنزلية في سوق العمل الأردني، وكانت أداة الدراسة في جمع

البيانات هي المقابلة الشخصية مع الجهات المعنية والملاحظة.

النتائج: أظهرت النتائج أنّ التكاليف النقدية المتوقعة أكبر من المنافع النقدية المتوقعة على المستوى الكلي خلال فترة محددة، كما أنّ التكاليف النقدية المتوقعة أكبر من المنافع النقدية المتوقعة على المستوى الجزئي خلال نفس الفترة.

الخلاصة: تبين عدم وجود جدوى اقتصادية على المستوى الكلي؛ إذ أنّ التكاليف النقدية المتوقعة أكبر من المنافع النقدية المتوقعة خلال فترة محددة، كذلك عدم وجود جدوى اقتصادية على المستوى الجزئي؛ إذ أنّ التكاليف النقدية المتوقعة أكبر من المنافع النقدية المتوقعة خلال نفس الفترة.

الكلمات الدالة: العمالة الوافدة، العمالة المنزلية، تحليل المنافع والتكاليف لاستقدام العمالة المنزلية، الأردن.

## 1. المقدمة

احتلت العمالة الوافدة موقعها في هيكل الاقتصاد الأردني وأصبحت جزءاً أساسياً منه. وفي ظل التّغير في أوضاع سوق العمل الأردني عادت البطالة إلى مستوياتها التاريخية التي سادت قبل مرحلة فورة النفط في سبعينيات القرن العشرين بل وتعدت تلك المستويات. وفي غمرة البحث عن حلول لأزمة البطالة، اتجهت الأنظار إلى إحلال العمالة المحلية محل العمالة الوافدة. وتكمن المفارقة في أنّ الاقتصاد الأردني يعاني من البطالة في الوقت الذي يستورد فيه أيدي عاملة من الخارج قد تكون تكلفتها على الدولة أكثر من منافعها (المجلس الاقتصادي والاجتماعي، 2019). ومما لا شك فيه أنّ استخدام المجتمع الأردني للعمالة الوافدة والمنزلية تحديداً؛ قضية ترتّب عليها العديد من الآثار الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، التي كانت إيجابية في بعض الأحيان كزيادة إيرادات الدولة من خلال رسوم الإقامة وتصاريح العمل، وسلبية في أحيان أخرى كالضغط المتزايد على ميزانية الدولة نتيجة استهلاك البنية الأساسية والخدمات بشكل كبير، وتسرب جزء من الدخل القومي عن طريق التحويلات النقدية للعمالة المنزلية الوافدة والتي تؤثر بدورها على ميزان مدفوعات الدولة.

ومع أنّ الأردن مستقبلياً للعمالة منذ زمن إلا أنّ الطلب على هذه العمالة ازداد في الآونة الأخيرة ازدياداً بشكل ملحوظ (نائب رئيس نقابة أصحاب مكاتب الاستقدام، مقابلة شخصية، 4 آب، 2020). بناءً عليه، تأتي هذه الدراسة كمحاولة لتقدير المنافع والتكاليف النقدية والنوعية على المستويين الكلي والجُزئي في الأردن، خصوصاً بعد أزمة جائحة فيروس كورونا التي بدأت في شهر آذار لعام 2020 وما أفرزته من تحديات وأولويات جديدة لدى الدولة والمواطن.

يؤدي القطاع الخدمي<sup>1</sup> دوراً حيوياً في التنمية والتطور الاقتصادي في الدولة؛ وذلك لما يتميز به من أنشطة متنوعة، لذا تكمن أهمية الدراسة في كونها الدراسة الأولى في الأردن التي تُعد محاولة للإسهام في تحليل المنافع والتكاليف المتوقعة لاستقدام العاملات الأجنيات من الخارج واستخدامهم لدى الأسر الأردنية.

إنّ الهدف الذي يطمح إليه هذا البحث هو معرفة المنافع والتكاليف المتوقعة لاستقدام العاملات في المنازل على المستوى الكلي والجُزئي في الأردن، إذ تم تقسيم الدراسة إلى: الإطار النظري والدراسات السابقة، ومحدّدات الدراسة، ومنهجية الدراسة، والمنافع والتكاليف المتوقعة لاستقدام العاملات في المنازل (نظرة عامة)، ثم الخاتمة.

## 2. الإطار النظري ومراجعة الدراسات السابقة

تُعد ظاهرة العمالة المنزلية من الظواهر القديمة في المجتمعات الإنسانية، فقد عرفت المجتمعات الإنسانية على مر العصور أنواعاً وأشكالاً متعددة لهذه الظاهرة تراوحت بين الرّق والاستتجار إلى أن أصبحت اليوم عمالة رسمية مُعترفاً بها محلياً ودولياً. وقد أصبح هذا العمل يستوعب أعداداً كبيرة من العمالة المنتمّة غالباً إلى شرائح المجتمع الأكثر فقراً، وذات الفرص المحدودة في الحصول على عمل أو وظيفة أخرى، وفي كثير من البلدان يؤدي العمل المنزلي من قبل العاملات المهاجرات. ولقد أصبحت هذه الظاهرة متفاقمة في بعض المجتمعات لدرجة قيام بعض الدول بإتخاذ قرارات وسياسات للحد منها بسبب الآثار السلبية لها خصوصاً على أمنها الأسري (محمد، 2014).

تاريخياً لم تكن ظاهرة استخدام العمالة المنزلية ظاهرة تستقطب الانتباه في المجتمع الأردني، ولكن خلال تسعينيات القرن العشرين لوحظ تحسن الأوضاع الاقتصادية لبعض سكان المملكة فبدأت هذه الظاهرة تنال الاهتمام من قبل الجهات الرسمية، إذ أصبحت قطاعاً لا يُستهان به، الأمر الذي أدى إلى وضع القوانين والتشريعات للتعامل مع هذا القطاع من ناحية إدارية ورسمية خصوصاً بعد زيادة حجمه وما أحدث من مشكلات اقتصادية واجتماعية وثقافية وسياسية عكست آثارها السلبية والإيجابية على الأسرة الأردنية وعلى الاقتصاد الأردني بشكل عام.

ولهذا قام المُشرع الأردني بتعريف كل من الخادم وصاحب المنزل بموجب المادة 2 من نظام العاملين في المنازل وطُهاتها وُستانها ومن في حكمهم، إذ عرّف الخادم بأنّه: "عامل المنزل، أو الطاهي، أو البُستاني، أو من في حكمهم والذي يعمل في خدمة صاحب المنزل بصفة مستمرة". كما عرف صاحب المنزل بأنّه: "كل شخص طبيعي يستخدم عاملاً في منزله".

كما وضع المُشرع الأردني معياراً للعمل الذي قد يؤديه عمال المنازل عندما عدّل تعريف العمل المنزلي بأنّه: "العمل الذي يتعلق بالمهام المنزلية كأعمال التنظيف والطبخ وكي الملابس وإعداد الطعام ورعاية أفراد الأسرة". (قانون العمل الأردني، 1996).

ومنذ بداية الظاهرة خلال تسعينيات القرن العشرين الماضي كان استخدام العمالة المنزلية في المجتمع الأردني والقادمة من شرق آسيا<sup>2</sup> في بادئ الأمر مقتصرًا على فئة قليلة من السكان وهي تلك التي تميزت بسمات اقتصادية أو سياسية معينة، وكذلك الأسر التي يكون فيها رب الأسرة خارج البلاد للعمل وغيره. غير أنّ هذا الوضع قد تغير إلى حد كبير مع تحسن الأوضاع الاقتصادية للسكان، وارتفاع مستويات الدخل لبعض الأسر، إذ بدأت شرائح جديدة

<sup>1</sup> يُعتبر الاقتصاد الأردني اقتصاداً خدمياً، إذ شكلت قطاعات الإنتاج الخدمي نحو 63% من الناتج المحلي الإجمالي بأسعار الأساس الثابتة (البنك المركزي، 2019).

<sup>2</sup> من سيرلانكا تحديداً ثم الفلبين.

في المجتمع الأردني تستخدم العمالة المنزلية كالتطبيق الوسطى وعلى نطاق واسع خصوصاً العمالة الأجنبية مما حفّز مكاتب الاستقدام على استخدام العاملين من بعض الدول الإفريقية بعد العقد الأول من القرن الحالي (مديرية العاملين بالمنازل، 2019).

تُعدّ العمالة المنزلية صناعة عالمية، وهي صناعة ذات قواعد محددة، فهي مقيدة بالنوع الاجتماعي كونها مُقتصرّة على النساء، فهي عبارة عن نقل النساء والفتيات من دولة إلى أخرى من أجل القيام بأعمال منزلية أو رعاية الأطفال أو كبار السن. ومن أشهر الدول المرسلّة عمالة منزلية للأردن الفلبين، وأندونيسيا، وأوغندا، ونيبال، وغانا، وسريلانكا، وكينيا، وبنغلادش، بالإضافة إلى أثيوبيا مؤخرًا.

ومن ناحية أخرى تمثل النساء والفتيات اللواتي يهاجرن للعمل في الخدمة المنزلية جزءًا هامًا من حجم الاتجار بالبشر إذا كانت مرتبطة بالقسر والعبودية. والإساءة الجسدية واللفظية (الكركي، 2010)، ولعلّ تأنيث العمالة المهاجرة أكثر وضوحًا في الفلبين وأندونيسيا وسريلانكا، حيث تشير التقديرات التي أجريت في هذه الدول أنّهنّ يشكلن نحو 60% من عدد المهاجرين الشرعيين، وتعمل غالبيةهنّ في الخدمة المنزلية في الدول العربية، علمًا أنّ هذه النسبة لا تعكس الأعداد الحقيقية للمهاجرات لأنّ هناك عاملات يسافرن بطريقة غير رسمية. ومن الأسباب التي تدفعهنّ للهجرة عدم المساواة بين النساء والرجال في بلادهنّ الأصلية من ناحية تلقي التعليم والعمل، مما يدفع بالكثيرات منهنّ إلى الهجرة من أجل كسب العيش، وما زال التمييز بسبب النوع الاجتماعي والعنف من المشكلات الجدية القائمة في مواجهة الفقر ومحدودية فرص العمل في دولهنّ الأصلية (تقرير منظمة العفو الدولية، 2012). ومن الأهمية بمكان، التنويه إلى ما أوردته منظمة حقوق الإنسان (2014) عمّا تتعرض له العاملات في المنازل في الدول المستقبلة من إساءات من قبل المستخدمين لهذه العمالة، أو من قبل مكاتب الإستقدام والتي تشمل: الإساءة الجسدية والجنسية والنفسية، إضافة إلى الاحتجاز القسري في مكان العمل، وعدم دفع الأجور، وساعات العمل الطويلة دون إجازات أو أوقات راحة.

أما الدراسات السابقة التي اهتمت بالعمالة المنزلية فقد ركّزت معظمها على الآثار النفسية والاجتماعية على الأسر أكثر من الآثار الاقتصادية. فقد أجرى Tan (2011) دراسة حول الآثار الاقتصادية للعاملات المنزليات الأندونيسيات في ماليزيا بعد زيادة الطلب عليهنّ من قبل الأسر الماليزية التي تكون فيها المرأة عاملة. إذ استنتجت الدراسة أنّ معدل مشاركة الإناث في القوى العاملة يزداد بمقدار 26% في حال وجود العاملة لدى الأسرة، وتطرقت الدراسة للآثار السلبية لتوظيف العاملات مثل: الخسائر المادية، وقت الفراغ الطويل للمرأة الماليزية، والتأثير السلبي على رأس المال البشري من حيث الأداء الأكاديمي؛ إذ إنّ العاملات يتمتّعنّ بمستوى تعليمي أقل من الأمهات الماليزيات. بالإضافة إلى الآثار السلبية على أسر العاملات في بلدنّ الأصلي والآثار الإيجابية المتمثلة في التحويلات النقدية وزيادة دخول أسر العاملات الأندونيسيات وإنفاقها على الأصول أكثر من الاستهلاك خاصة لدى الأسر الحضرية. كما قامت Budlender (2011) في منظمة العمل الدولية بدراسة حول قياس القيمة الاجتماعية والاقتصادية للعمل المنزلي المأجور، وشروط العمل والتوظيف، وإبراز قيمته في جنوب أفريقيا والأوروغواي، ودوره في خفض معدل البطالة والفقر في هذه الدول، وتحديد العوامل المساهمة في تدني قيمة ومكانة العمل المنزلي والأجور المدفوعة، والبيئة المناسبة واللائقة للعمل المنزلي ودرجة اعتماد الأسر على العمل المنزلي وعددها، ومعدلات المشاركة في سوق العمل في حال وجود عمال منزليين لدى الأسرة، إذ اعتمدت الدراسة على مسح واستطلاعات القوى العاملة التي أجراها مكتب الإحصاء في جنوب أفريقيا. ثم قام الفقيه (2012) بدراسة ميدانية في لبنان حول توظيف العاملات في المنازل باستخدام بيانات مسحية على المستوى الجزئي عن الأسر اللبنانية، مستمدة من المسح الوطني الذي أجرته دائرة الإحصاء المركزية (2005). استخدمت الدراسة متغيرات حول خصائص السكن ورب الأسرة والمنطقة كمتغيرات مستقلة وقرار استخدام عاملة كمتغير تابع. استنتجت الدراسة أنّ احتمالية توظيف عاملة منزلية أعلى بشكل كبير بالنسبة للأسر الكبيرة، والأسر التي ترأسها نساء، والأسر التي تعيش في مساكن كبيرة، والأسر ذات الاستهلاك العالي، كما أنّ العائلات داخل المدن الرئيسية أكثر احتمالية في استخدام العمالة الأجنبية من العائلات التي تسكن بعيدًا عن العاصمة. أوصت الدراسة بضرورة تنظيم قطاع العمالة المنزلية.

كما أجرت Pinnawala (2013) دراسة حاولت فيها إلقاء الضوء على التغيرات التي طرأت على هيكل الأسرة في أسر النساء المهاجرات السريلانكيات اللاتي عُدنّ من العمل في الدول العربية كعاملات في المنازل. بحثت الدراسة في تغيير هيكل الأسرة في سريلانكا فيما يتعلق بتغيير المهام والمسؤوليات، وأدوار صنع القرار، والعلاقات بين الزوجين في الأسر بعد الهجرة، كما تناولت الدراسة باختصار علاقات القوة في الأسر ما قبل الهجرة وأثناء الهجرة بالإضافة إلى الأسر بعد الهجرة. كشفت الدراسة أنّ قوة المرأة في الأسر قبل الهجرة أضعف من قوتها بعد الهجرة، وأنها أصبحت زوجة نشيطة وأكثر تحررًا لأهمية دورها في الأسرة بعد الهجرة، كذلك أصبح الزوج أكثر تعاونًا لتحمل مسؤوليات أكثر في العائلة. أما بيانات الدراسة فكانت من أسر المهاجرين العائدين الذين عملوا في الدول العربية لفترة طويلة بحد أدنى إقامة عامين متتاليين. استخدمت الدراسة منهجية العمل الميداني مدعومة بتقنيات جمع البيانات الاجتماعية. وأعدّ الصالح (2014) دراسة في الكويت حول معرفة تأثير تدخّل الخادمة في شؤون الأسرة داخل السكن في العلاقة التفاعلية بين الزوجين، سواءً كانت ظهور مشاعر الاحترام أو المشاجرات. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وأداة الاستبانة لجمع البيانات من عينة الدراسة، والتي تكونت من 1800 عائلة والذين تعيش معهم الخادمة في السكن نفسه. أظهرت نتائج الدراسة أنّ الأسرة الكويتية أصبحت تعتمد بشكل كبير على الخدم خاصة الإناث، ومن مختلف الجنسيات، وأنّ الخادما تتدخل بشكل كبير في شؤون الأسرة داخل المنزل، إذ أصبحت العاملة عاملاً رئيسيًا للمعيشة. بينت النتائج تأثير العاملة على الأسرة وبخاصة الأبناء في حالة

الأسرة كبيرة العدد، وعمل الأم وانشغال الوالدين وتولي العاملة أمورًا توجيهية خاصة بالأم، بالإضافة إلى قيامها بأعمال التغذية والنظافة الشخصية وإعداد الملابس مما يؤدي إلى تلقين الأبناء من دون وعي أسلوب التنشئة الخاصة بثقافة العاملة مما يؤدي إلى اكتساب الأبناء الخبرات والمعلومات غير المنسجمة مع ثقافة الأسرة وقيمها وعاداتها الاجتماعية. أوصت الدراسة بأهمية تحديد الأدوار الخاصة لعمل وتدخل العاملة في المنزل بأن تكون مقتصرة على الأعمال المنزلية والتنظيف، وعدم إعطاء العاملة الفرصة للتدخل في شؤون الأسرة.

كما اهتم الخضيرى (2015) أثناء دراسته بالمشكلات الاجتماعية الناتجة عن العمالة المنزلية ومدى تأثيرها على الأطفال أو الزوجين أو على المجتمع السعودي بغرض الوصول إلى مقترحات محددة للتعامل العلمي مع هذه الظاهرة مستقبلاً للحد من سلبياتها. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي من خلال المسح الاجتماعي، وكانت العينة 238 مبحوثًا من أولياء أمور طلبة جامعة الملك سعود بالرياض، وأداة الدراسة استبانة اشتملت على قسم خاص بالمشكلات السائق، وقسم بالمشكلات الطفل، وقسم يتعلق بالمشكلات بين الزوجين، وقسم آخر خاص بالمشكلات ذات الصلة بالمجتمع. خلصت نتائج الدراسة إلى وجود العديد من المشكلات الاجتماعية الناتجة عن العمالة المنزلية كان أهمها: مشكلات خاصة بالأطفال منها التسبب في تدليل الأطفال وممارسة سلوكيات غير مرغوب فيها في الملابس والمأكل وخلافه، بجانب الاعتماد على الخادمة معظم الوقت، هذا فضلاً عن الخطر اللغوي على لسان الأطفال وما يفرضه من أثر سلبي على عقيدة هؤلاء الصغار وفكرهم وثقافتهم، بالإضافة إلى المشكلات الخاصة بالسائق مثل التأثير اللغوي السلبي على النشء، بجانب إضاعة الوقت والتسبب في مشاكل أخرى كالمخالفات والحوادث المرورية والخروج عن عادات وتقاليد المجتمع من خلال عدم التزامه بقيم وثقافة المجتمع المحلي، والتسبب في إقامة علاقات غير شرعية، كذلك مشكلات خاصة بالزوجين منها تدليل الزوجة وعدم قيامها ببعض وظائفها داخل الأسرة اعتمادًا على العاملة؛ مما أدى إلى ظهور مشاكل أسرية بين الزوجين، ومشكلات خاصة بالمجتمع كالانحرافات الأخلاقية، وعدم الالتزام بقيم وعادات المجتمع في المظهر والسلوك، مما يزيد من المشاكل الاجتماعية. خلصت الدراسة إلى مجموعة من المقترحات للحد من جلب العمالة المنزلية بوجه عام ولدقة الاختيار عند الضرورة على سبيل المثال لا الحصر: توفير دار لحضانة الأطفال، وجلسات للأطفال يتم اختيارهن من نفس المنزل، كذلك حتمية التوعية للتداعيات الناجمة عن ظاهرة العمالة المنزلية.

ومن الجدير ذكره الإشارة إلى الدراسات التي قامت بها منظمة العمل الدولية مؤخرًا في الأردن، الدراسة الأولى حول توقعات ووجهات نظر أرباب العمل تجاه العمالة المنزلية الوافدة. استخدمت عينة مكونة من 6 وكالات و14 رب عمل ووجهت لهم أسئلة حول أسباب التوظيف، والخصائص المرغوبة في عاملات المنازل، وعلاقة العمل بما تتضمن من حقوق والتزامات، ومشاكل العاملات (كالتمرد، الخوف من الخسائر المادية، الحنين إلى الوطن)، وأثر اللاجئين السوريين على العمل المنزلي. خلصت الدراسة إلى أن أرباب العمل الأردنيين لا يطلبون من العاملات امتلاك مهارات متعددة قبل العمل باستثناء المهارات اللغوية، وتفضيلهم لحالة اجتماعية معينة لدى العاملة أو جنسية معينة. كذلك هناك قيود مفروضة على حرية العاملة بسبب الخوف من هروب العاملة أو قيامها بالسرقة، وتفضيلهم للعاملة عديمة الخبرة السابقة للحد من تواصلها مع العاملات الأخريات، وأن منح العاملة أي امتيازات يكون بدافع الشفقة أو الرغبة في تحفيز الأداء الجيد في العمل. وعن طبيعة التعاقد، أفاد معظم أرباب العمل أن العاملة تعتبر جزءًا من الأسرة مما يبرر القيود المفروضة عليها للحد من المشاكل التي قد تتعرض لها الأسرة الأردنية، وتم وصفها بأنها شرًا لا بد منه حاليًا (منظمة العمل الدولية، 2015). أما الدراسة الثانية فكانت دراسة تحليلية حول استخدام العمالة الوافدة في المنازل وفي قطاع صناعة الملابس في المناطق الصناعية المؤهلة في الأردن من ناحية قانونية ومؤسسية، إذ سلطت الدراسة الضوء على الثغرات والانتهاكات في تطبيق القوانين والاتفاقيات الخاصة بظروف العمل المناسبة ومكافحة الاتجار بالبشر والاستغلال والتجاوزات الاحتياطية من قبل أرباب العمل. أوصت الدراسة بتحسين الإطار التنظيمي لهجرة اليد العاملة من قوانين وسياسات، ومراجعة المتطلبات السنوية لتجديد تصاريح العمل والإقامة ومواءمتها مع مدة عقد العمل، وإنشاء صندوق تعويضات لضحايا الاتجار بالبشر، وسنّ الأحكام التي تتطلب أن يتمتع العمال المهاجرون بحرية غير مقيدة، وتحسين التعاون الثنائي والامتنال القانوني بين الدولة المرسل والمرسلة والمستقبل للعمال المهاجرة من خلال اتفاقيات العمل ومذكرات التفاهم الخاصة بالتمييز وظروف العمل والمعيشة، والسماح للعمال المهاجرة بتشكيل النقابات والترشح في الانتخابات النقابية. (منظمة العمل الدولية، 2017).

أما دراسة الحجري (2017) فهدفت إلى التعرف على دور القيم الثقافية للعمال المنزلية الوافدة على الأمن الأسري في سلطنة عُمان، وعلى أهم الآثار السلبية للعمال المنزلية الوافدة على الأسرة العمانية، والكشف عن أهم العوامل المؤدية لاستقدام العمالة المنزلية في سلطنة عمان، ومعرفة أهم خصائص العمالة المنزلية العاملة لدى الأسر في ولاية السيب في سلطنة عمان، إذ تم الاعتماد على المنهج الوصفي المسحي، وتم استخدام الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات الميدانية، وتكونت عينة الدراسة من 370 أسرة تم اختيارها بطريقة عشوائية عنقودية من الأسر في ولاية السيب. وتم تحليل البيانات باستخدام أساليب الإحصاء الوصفي، واختبار معامل ارتباط بيرسون وتحليل التباين الأحادي واختبار شافيه للمقارنات البعدية واختبار (T) للعينات المستقلة. أظهرت نتائج الدراسة أن الأدوار السلبية للقيم الثقافية للعمال المنزلية الوافدة على الأمن الأسري جاءت بمستوى مرتفع، وأوضحت نتائج الدراسة أن عوامل استقدام العمالة المنزلية الوافدة للعمل لدى الأسر العمانية جاءت بمستوى متوسط، وأن من أهم عوامل استقدام العمالة المنزلية الوافدة هو خروج ربة الأسرة من المنزل للعمل أو الدراسة. أوصت الدراسة بزيادة وعي الأسر في المجتمع العماني

لخطورة استخدام هذه العمالة الأجنبية على الأمن الأسري.

كما أشار Joseph, et al., (2019) بدراسته التحليلية والنقدية حول التحديات التنظيمية لجمع العمالة المنزلية في الهند في نقابات مهنية، والذين يشكلون جزءاً أساسياً من الاقتصاد غير الرسمي. استخدمت الدراسة البحث الميداني بين العاملين في المنازل في المدن الكبرى وفي المنازل الكبيرة المتعددة، إذ قامت الدراسة بتحليل كيفية تحويل العمل من المظلمات غير الحكومية إلى عمل من خلال النقابات الرسمية أو أماكن اتحاد منظمة. استنتجت الدراسة أنّ هناك ثلاثة تحديات لتحويل هذه العمالة غير الرسمية إلى رسمية ممثلة عن طريق النقابات العمالية، التحدي الأول هو زيادة الوعي عند العامل بأنّه عامل وليس خادماً، أما التحديان الثاني والثالث فهما بسبب الخلل في هيكل هذه العمالة وهما التشتت بين العديد من أرباب العمل، والإمكانات اللازمة التي يجب توفرها لإنشاء مجتمعات سكنية كبيرة لنقابات العمال بالتنسيق مع الدولة لضمان حقوق هذه العمالة المنزلية.

ولقد أجرى Rajan (2020) دراسة حول هجرة النساء الهنديات إلى منطقة الخليج العربي تناول فيها أوضاعهنّ وحقوقهنّ في العمل، إذ أوضحت الدراسة أنّ خيار الهجرة للعمل كعاملات منزليات هو أحد الخيارات القليلة للملايين النساء والفتيات من أجل إعالة أنفسهنّ وإطعام أسرهنّ، وأنّ هذه الظاهرة ليست حديثة في الهند، وأنّ فرص العمل لا تكون إلا من خلال وكلاء محليين خصوصاً في ولاية كيرالا. توصلت الدراسة إلى أنّ هناك تمييزاً ضد هؤلاء المهاجرات من خلال استبعادهنّ من قوانين العمل، وأنّ الجهود المبذولة للكشف عن الانتهاكات في مكان العمل متعددة، وأنهنّ في الغالب يتعرضنّ لخطر الاعتداء النفسي والجسدي والجنسي. كما قامت Teixeira (2021) مؤخراً بدراسة حول وضع الخادمت البرازيليات في ظل جائحة كورونا Covid-19 وربطه هيكلياً بالعنصرية وتاريخ الاستعمار من منظور مشروع البرازيل المتمثل في إنشاء عدم المساواة العرقية، وإقصاء النساء السود عن العمل في ظل ظروف أكثر خطورة (كون البقاء في المنزل ليس خياراً لهؤلاء النسوة). توصلت الدراسة إلى أنه في البرازيل يجد هذا النوع من العنف دعمًا كبيرًا كمزيج من علاقات عدم المساواة، إذ يكون فيه العاملون المنزليون وخاصة الخادمت بمثابة ذكرى للأهتات السود أي النساء المستبعدات في فترة الاستعمار، بالإضافة إلى ارتباط هذه الذاكرة بالوضع التبعية للمرأة السوداء في البرازيل.

### 3. محدّدات الدراسة

إنّ أي دراسة علمية لا يمكنها أن تخلو من العراقيل والمحددات من بدايتها وحتى نهايتها - وهي تختلف من بحث لآخر- وعليه، يمكن حصر محدّدات ومعوّقات هذه الدراسة بما يلي:

1. خضوع بعض البيانات اللازمة لأغراض الدراسة لضوابط مشدّدة من قبل إدارات المؤسسات ذات العلاقة أو عدم رصدها، مع صعوبة الحصول إجرائياً مع ما هو متاح خاصة في ظل الظروف الحالية وما تعانيه الدولة من تداعيات بسبب أزمة (Covid-19).
2. عدم وجود سلاسل زمنية طويلة لبعض المعلومات لدى الجهات المعنية.

### 4. منهجية الدراسة

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي عن طريق أسلوب تحليل المنافع والتكاليف (Cost-Benefit Analysis) لمناقشة المنافع والتكاليف المتوقعة من وجود العمالة المنزلية في سوق العمل، وهو طريقة منهجية تقوم على وصف الظاهرة المراد دراستها كما هي في الواقع، وجمع المعلومات والبيانات اللازمة عنها<sup>3</sup>، والاهتمام بوصفها وصفاً دقيقاً قدر الإمكان؛ في محاولة لتقدير المنافع والتكاليف بصورة نقدية ونوعية، إذ تعتبر جزءاً من دراسة الجدوى الاقتصادية وأداة للمساعدة في صنع القرار والتقييم بطريقة منهجية يمكن من خلالها تحليل واتخاذ القرارات العقلانية والتنبؤ والتقدير للتكاليف والمنافع في تحليلات المستقبل المسبقة (Boardman et al., 2006).

### 5. المنافع والتكاليف المتوقعة لاستقدام العاملات في المنازل (نظرة عامة)

لا توجد سياسة أو تشريع كامل مهما بُذل من جهود لإعداده، بالإضافة إلى أنّ المجتمع والأسواق في تطور وتغير دائمين، لذلك فإنه يجب إجراء المتابعة والتقييم من فترة لآخرى للوقوف على ما حققته هذه السياسات والتشريعات من نتائج متوخاه، ولهذا يجب أن يكون هناك التزام من أصحاب الجهات المعنية بالمراجعة الشاملة للسياسات والتشريعات النافذة بعد مرور فترة كافية من الزمن لتقييم نتائجها، ومعرفة مدى جدواها وإن كان هنالك حاجة لاتخاذ أي تدابير لتصحيح التعليمات في حال وجود مخالفات أو تجاوزات. ومن هذا المنطلق وبما أنّ هدف الدراسة معرفة المنافع والتكاليف النقدية والنوعية المتوقعة لاستقدام العاملات في المنازل، سواءً على المستوى الكلي (المتمثل في الدولة) أو المستوى الجزئي (المتمثل في المواطن صاحب مكتب الاستقدام)، تمّ تقدير متوسط أعداد العمالة المنزلية السنوية الوافدة إلى الأردن خلال الفترة (2015-2019) والموضحة في الجدول رقم (1).

3 تم اللجوء إلى جمع البيانات الأولية من خلال المقابلات الشخصية مع مدراء الدوائر والمديريات والمؤسسات ذات العلاقة بالعمالة الوافدة المنزلية، كما تم استخدام الملاحظة بالمشاركة وغير المشاركة في مراقبة الظاهرة.

## الجدول 1. أعداد المعاملات في المنازل للفترة (2015-2019).

السنة	عدد المعاملات
2015	51829
2016	49143
2017	47275
2018	48090
2019	55551
المتوسط	50377

المصدر: مديرية تكنولوجيا المعلومات والتحول الإلكتروني، وزارة العمل (2020).

كذلك تمّ حساب المتوسط الشهري لأجر العاملة المنزلية الواحدة ومجموع الأجور السنوية التي تُدفع لها؛ لاستخدامها لاحقاً في التحليل كما هو موضح خلال الجدول رقم (2).

## الجدول 2. الأجور الشهرية للعمال المنزلية حسب الدولة المرسل/ة للعاملة الواحدة.

الدولة	الأجر الشهري (بالدينار الأردني)
الفلبين	284
أوغندا <sup>4</sup>	169
غانا	177
بنغلادش <sup>5</sup>	160
نيبال	213
المتوسط الشهري	200
مجموع الأجر المتوسط السنوي	2400

المصدر: مقابلة مع نائب نقيب أصحاب مكاتب استخدام واستخدام العاملين في المنازل (2020).

## 1.5 المنافع والتكاليف المتوقعة على المستوى الكلي

## أ- المنافع النقدية الكلية المتوقعة

إنّ المنافع النقدية لاستخدام المعاملات في المنازل بالنسبة إلى الدولة تتمثل في الإيرادات الواردة إلى خزينة الدولة عن طريق الضرائب، وكافة الرسوم المتعلقة بهذه العمالة -المحددة من الجهات المعنية في الفترة الحالية- والموضحة تفصيلها في الجدول رقم (3)، إذ يلاحظ أنّ الإيرادات الأعلى تأتي من خلال رسوم تصاريح العمل السنوية. كذلك تم حساب مجموع الإيرادات لغاية السنة الرابعة للعاملة الواحدة، ومن الجدير بالذكر أنّ المدة القانونية لعقد عمل العاملة هي سنتان قابلة للتمديد؛ لكن تبين أن حوالي 50% من المعاملات قد يمددّ في المتوسط لغاية أربع سنوات (مقابلة مع مسؤول في إدارة الإقامة والحدود، كانون الأول / 2020).

## الجدول 3. تفاصيل الإيرادات المستوفاه من العمالة المنزلية/ للعاملة الواحدة.

نوع الإيراد <sup>6</sup>	المبلغ (دينار أردني)	ملاحظات
رسوم تصريح العمل <sup>7</sup>	528	تدفع سنويًا
رسوم تأشيرة داخلية	5	تدفع مرة واحدة لوزارة الداخلية

<sup>4</sup> يتراوح الأجر ما بين (160-177 دينار أردني)، وقد تم أخذ المتوسط، علمًا أنّ الأجر الأعلى للعاملة التي لديها خبرة سابقة.

<sup>5</sup> يتراوح الأجر ما بين (142-177 دينار أردني)، وقد تم أخذ المتوسط، علمًا أنّ الأجر الأعلى للعاملة التي لديها خبرة سابقة.

<sup>6</sup> أنظر ملحق رقم (1).

<sup>7</sup> يتراوح ما بين (525-530 دينار أردني)، وقد تم أخذ المتوسط، علمًا أنّها تختلف من جنسية لأخرى حسب الاتفاقيات الموقعة مع الجهات المعنية، ويحق للمواطن الأردني إصدار إعفاء منها في حالات خاصة.

ملاحظات	المبلغ (دينار أردني)	نوع الإيراد <sup>6</sup>
تدفع سنويًا	85	رسوم الفحص الطبي
تدفع سنويًا	31	رسوم الإقامة السنوية مع الطوابع
تدفع مرة واحدة	40	ضريبة دخول المطار
16% تُدفع على عمولة مكتب الاستقدام في السنة الأولى <sup>8</sup>	38	ضريبة مبيعات
16% تُدفع على عمولة مكتب الاستقدام في السنة الثانية وما يليها <sup>9</sup>	8	
	727	المجموع للسنة الأولى
	652	المجموع للسنة الثانية
	652	المجموع للسنة الثالثة
	652	المجموع للسنة الرابعة

المصدر: نقابة أصحاب مكاتب استقدام واستخدام العاملين في المنازل (2020).

ويمكن بناءً على البيانات الواردة في الجدول رقم (1)، والجدول رقم (2)، والجدول (3) تقدير إيرادات الدولة المستقبلية من العمالة المنزلية، لكن في ضوء عدم وجود معلومات فعلية؛ كون الحديث عن المستقبل، وعلى افتراض عدم تغيير شروط استقبال العمالات، وعدم تغيير ظروف العمل؛ قامت الدراسة بوضع عدد من التّصوّرات انطلاقاً من إمكانية تمديد العاملة لعقد عملها لمدة أكثر من سنتين. وقد جاءت التّصوّرات على النحو التالي:

- التّصوّر الأول: التزام العاملة بالمدة القانونية لعقد العمل (وهي سنتان)<sup>10</sup>، حسب ما هو موضح في الجدول رقم (4).

الجدول 4. الإيرادات المقدّرة من العمالة المنزلية على المستوى الكلي/ لمدة سنتين.

متوسط القيمة المقدّرة (بالمليون دينار)	السنة
36.624	السنة الأولى <sup>11</sup>
32.845	السنة الثانية <sup>12</sup>

- التّصوّر الثاني: إقامة العاملة سنة ثالثة ورابعة في الدولة. حسب ما هو موضح في الجدول رقم (5).

الجدول 5. الإيرادات المقدّرة من العمالة المنزلية على المستوى الكلي/ للسنة الثالثة والرابعة.

متوسط القيمة المقدّرة (بالمليون دينار)	السنة
16.422	السنة الثالثة <sup>13</sup>
16.422	السنة الرابعة <sup>14</sup>

#### ب - التكاليف النقدية الكلية المتوقعة

تمثل التكاليف النقدية المتوقعة على مستوى الاقتصاد الكلي في التحويلات النقدية للعمال إلى أوطانهم، إذ تعتبر هذه التحويلات من العوامل التي تؤثر على رصيد الحساب الجاري<sup>15</sup> في ميزان مدفوعات الدولة وقد يكون هذا التأثير إيجابياً (فائضاً) أو سلبياً (عجزاً)، إذ يُشير رصيد الحساب الجاري الإيجابي إلى أنّ الدولة مُقرضة إلى باقي دول العالم، بينما يُشير رصيد الحساب الجاري السلبي إلى أنّ الدولة مُقرضة؛ لذلك يُشكّل ارتفاع تحويلات العمال إلى بلادهم حاجساً وعبئاً اقتصادياً كبيراً على القائمين على وضع ورسم الخطط الاقتصادية والمالية في الدولة (البنك المركزي، 2019).

<sup>8</sup> عمولة مكتب الاستقدام 10% من مجموع راتب العاملة الشهري في السنة الأولى (بلغت هنا 240 دينار أردني للعاملة الواحدة×16%=38).

<sup>9</sup> عمولة مكتب الاستقدام 2% من مجموع راتب العاملة الشهري في السنة الثانية وما يليها (بلغت هنا 48 دينار أردني للعاملة الواحدة×16%=8).

<sup>10</sup> أفادت إدارة الإقامة والحدود أنّ حوالي 50% من العاملات يلتزم بمدة العقد، والنسبة المتبقية لا تلتزم.

<sup>11</sup> 727×50377

<sup>12</sup> 652×50377

<sup>13</sup> 652×25188

<sup>14</sup> 652×25188

<sup>15</sup> الحساب الجاري: سجل تسجل فيه معاملات الدولة مع باقي دول العالم، ويتكون من صافي التجارة من السلع والخدمات (الميزان التجاري) وصافي الأرباح من الإستثمارات عبر الحدود وصافي المدفوعات المحوّل (التحويلات الداخلة - التحويلات الخارجة) خلال فترة محددة.

ووفقاً للمُعطيات السابقة والتي تم من خلالها الاستدلال بأن متوسط الأجر الشهري للعاملة هو 200 دينار أردني، ومتوسط مجموع الأجور السنوية هو 2400 للسنة الواحدة (إذ إن معظم العاملات أفادت من خلال الاستبانة أنهنَّ يُحوَّلنَّ رواتهنَّ بصورة شهرية)، ومتوسط عدد العاملات 50377 عاملة، فيُمكن تقدير التحويلات النقدية الخارجة من الدولة والتي هي بمثابة تكاليف الدولة المستقبلية كأثر لوجود العمالة المنزلية لديها، حسب التَّصوُّرات التالية:

- التَّصوُّر الأول: التزام العاملة بالمدة القانونية لعقد العمل (وهي سنتان)، حسب ما هو موضح في الجدول رقم (6).

الجدول 6. التكاليف المقدرة من العمالة المنزلية على المستوى الكلي / لمدة سنتين.

السنة	متوسط القيمة المقدرة (بالمليون دينار)
السنة الأولى <sup>16</sup>	120.904
السنة الثانية <sup>17</sup>	120.904

- التَّصوُّر الثاني: إقامة العاملة سنة ثلاثة<sup>18</sup> ورابعة في الدولة، حسب ما هو موضح في الجدول رقم (7).

الجدول 7. التكاليف المقدرة من وجود العمالة المنزلية على المستوى الكلي / للسنة الثالثة والرابعة.

السنة	متوسط القيمة المقدرة (بالمليون دينار)
السنة الثالثة <sup>19</sup>	75.541
السنة الرابعة <sup>20</sup>	75.541

#### د- المنافع النوعية الكلية المتوقعة

إنَّ المنافع النوعية لاستخدام العاملات في المنازل بالنسبة إلى الدولة تتمثل في الفوائد التي قد تعود على المجتمع كأثر لوجود العمالة المنزلية في منازل الأسر الأردنية، إذ لوحظ أنَّ وجود هذه العمالة لدى بعض الأسر قد يُساعد في تمكين المرأة في سوق العمل، إذ أفاد نائب نقيب نقابة استخدام واستخدام العاملين في المنازل أنَّ مُعظم الأسر التي تأتي إلى المكاتب وتُقَدِّم طلب لاستخدام عاملة تكون المرأة فيها عاملة، كما لوحظ أنَّ نسبة المشاركة الاقتصادية للمرأة في سوق العمل في ازدياد خلال الأونة الأخيرة لكنها طفيفة؛ إذ كانت 13.3% في سنة 2015 ووصلت إلى 14.6% في سنة 2018 (وزارة العمل، 2019). وهذا قد يرتبط باستخدام العاملات من الخارج أو قد لا يرتبط.

#### هـ- التكاليف النوعية الكلية المتوقعة

يُقصد بالتكاليف النوعية الكلية المتوقعة مجموعة الأعباء التي قد تتحملها الدولة في سبيل توفير الخدمات اللازمة لاستكمال عملية استخدام العاملات الأجنبية وتشغيلهنَّ، وكذلك المخاطر المتوقعة ذات الصلة في وجود هذه العمالة على أراضي الدولة. ويختلف حجم هذه التكاليف ونوعيتها من سنة لأخرى، والتي تمَّ التَّوصُّل إلى الاطلاع على بعض منها مثل:

(1) وجود عدد من الشكاوى من قبل العاملات الوافدات الناتجة عن سوء المعاملة وعدم التزام صاحب العمل ببنود عقد العمل لدى مديرية العاملين في المنازل خلال الفترة (2015-2016)، ووجود عدد من الضحايا لدى وحدة مكافحة الاتجار بالبشر. وبالتالي يترتب على تلك الشكاوى والضحايا إجراءات لحلها مما يحمِّل الدولة تكاليف تشغيلية لهذه المديرية التابعة لوزارة العمل، والتي من الصعب حسابها أو تقديرها كونها مصاريف فُجائية مستقبلية وغير مُجمَّعة لدى المديرية. ويوضح الجدول رقم (8) الاتجاه المتذبذب لعدد هذه الشكاوى والضحايا، إذ كانت أعلاها في سنة 2018 والتي بلغت (1192) شكاوى، وأدناها عام 2019 إذ بلغت 621 شكاوى. أما الضحايا فكانت أعلاها في عام 2018 والتي بلغت (594) ضحية وأدناها عام 2019 إذ بلغت 167 ضحية، مما يدل على أن عام 2019 شهد انخفاضاً ملموساً في عدد الضحايا والشكاوى المتعلقة بالعمالة المنزلية الوافدة. وهنا تتساءل الباحثة: لماذا لا يتم إيجاد آلية مناسبة للتفتيش على أوضاع العاملات في المنازل من قبل وزارة العمل؟ لكون هذا القطاع يعمل في بيوت مغلقة قد يحدث فيها تجاوزات وانتهكات متعددة، مما يضمن حقوق العاملة وصاحب العمل. وضرورة التنسيق مع الدول المرسله حول تدريب جميع العاملات قبل الوصول والعمل في

<sup>16</sup> 2400×50377

<sup>17</sup> 2400×50377

<sup>18</sup> من خلال الملاحظة تبين أنه في الغالب في حال بقاء العاملة مدة إضافية تزيد عن عن المدة المحددة في عقد العمل فإنها تُطالب بزيادة شهرية على الراتب، تم تقديرها في المتوسط 20% من راتبها الشهري أي (20%×200=40) وبالتالي متوسط الأجر السنوي للسنة الثالثة والرابعة للعاملة الواحدة هو 2880 ديناراً أردنياً (مقابلة مع نائب نقيب نقابة استخدام واستخدام العاملين في المنازل، 2020). علماً أنه لا يوجد نص في التعليمات يُلزم أيّاً من الأطراف بالزيادة.

<sup>19</sup> 2880×25188

<sup>20</sup> 2880×25188



الأردن، وإكسابهم المعارف اللازمة حول حقوقهن وواجباتهن، وكذلك حول العادات والتقاليد الأردنية، وإرشادهن إلى أماكن اللجوء في حالة تعرضهن إلى أي انتهاكات.

#### الجدول 8. عدد الشكاوى والضحايا خلال الفترة (2015-2019).

السنة	عدد الشكاوى	عدد الضحايا
2015	704	279
2016	1094	371
2017	862	330
2018	1192	594
2019	621	167

المصدر: مديرية العاملين في المنازل ووحدة مكافحة الاتجار بالبشر، 2019.

- (1) وجود عدد من العاملات اللواتي قد لا يتمتعن بصحة جيدة؛ مما أجبر الدولة على إنشاء مديرية حكومية متخصصة لفحص العمالة الوافدة، الأمر الذي يترتب عليه تكاليف تشغيلية لهذه المديرية، والتي كان أيضاً من الصعب الحصول عليها كونها غير متوفرة، لكن تبين أن بعض هذه العمالة المنزلية يُعاني من أمراض خطيرة ومُعدية مثل: السيل، والكبد الوبائي، والإيدز. ولقد كانت النسبة الكلية للعمالة المنزلية غير اللانقة صحياً 0.7% لعام 2019، وكانت النسبة الأعلى للعاملات القادمات من أوغندا، إذ بلغت النسبة 0.3%. ورغم أن هذه النسب قليلة نوعاً ما<sup>21</sup>؛ لكنها تُحتم على الدولة ضرورة استمرار عمل هذه الوحدة التابعة لوزارة الصحة الأردنية (مديرية الأمراض الصدرية وصحة الوافدين، 2019).
- (2) وجود أشخاص أو مجموعات عاملة في أسواق غير رسمية أو غير قانونية بهدف تحقيق دخل أعلى من الدخل القانوني المنصوص في العقد، أو لأسباب عديدة أدت بالعمالة المنزلية إلى الخروج إلى سوق العمل المنزلي غير الرسمي لممارسة نفس العمل. ولعل ما شجّع هذه الفئة من العمالة الوافدة على العمل غير المشروع هو صعوبة كشف هذا العمل كونه اقتصاداً خفياً لا تستطيع الدولة السيطرة عليه. فقد تبين أن سوق العمل الأردني يعاني من وجود العمالة المخالفة، إذ بلغت أعداد العمالة الوافدة المخالفة حوالي 99 ألف عامل (وزارة العمل، 2020)، منها 30 ألف عاملة وافدة غير نظامية ممن تركن عملهن لأسباب متنوعة مثل: عدم دفع الأجور، أو حجز جواز السفر، أو حجز الحرية، أو المعاملة السيئة، أو طول ساعات العمل، أو الحرمان من الاتصال بالأهل، أو عدم مراعاة الخصوصية، وقد يكون ترك مكان العمل لعدم القدرة على العمل أو عدم الرغبة فيه (منظمة تمكين الأردنية للمساعدة القانونية وحقوق الإنسان، 2020). بالإضافة إلى ما قد يحصل أحياناً من ابتزاز من قبل بعض المسؤولين المحليين الفاسدين في حال وجود العاملة الهاربة لديهم، لذا يتحتم مراجعة التشريعات والقوانين المتعلقة بالعمالة الوافدة المنزلية لسد الثغرات التي يمكن أن يستفيد منها أصحاب مكاتب الاستقدام أو الكفلاء أو أي أطراف لها علاقة، وبالأخص تشديد الرقابة على مكاتب الاستقدام المرخصة لما حدث مؤخراً من تجاوزات كثيرة لحقوق العاملات وأصحاب المنازل.

## 2.5 المنافع والتكاليف على المستوى الجزئي

### أ- المنافع النقدية الجزئية المتوقعة

يتقاضى الأردني<sup>22</sup> صاحب مكتب الاستقدام عمولة من الأسرة الأردنية المستقدمة للعمالة المنزلية حوالي 10% من الراتب السنوي لعمالها في السنة الأولى فقط<sup>23</sup>. وفي حال طلب صاحب العمل تجديد تصريح العمل وإذن الإقامة من صاحب المكتب في السنة الثانية يستوفي المكتب عمولة مقدارها 2% من الراتب السنوي للعمالة في السنة الثانية، ونفس النسبة من الراتب السنوي للسنة الثالثة وللجنة الرابعة (في حال تمديد صاحب العمل إقامة العاملة لسنة أخرى). وهذه العمولات<sup>24</sup> تشكل دخول وإيرادات سنوية لأصحاب المكاتب، وبمثابة المنافع المتوقعة على المستوى الجزئي. وبما أن متوسط أجر العاملة هو 200 دينار أردني، ومجموع الأجور السنوية المقدرة للعمالة الواحدة هو 2400 دينار أردني حسب الجدول رقم (2)، ومتوسط عدد العمالة المنزلية الوافدة 50377 عاملة حسب الجدول رقم (1) ودخل المكتب هو نسبة العمولة البالغة 10% من الراتب السنوي للعمالة في السنة الأولى، و2% من الراتب السنوي للعمالة في السنة الثانية، ونفس النسبة للسنة الثالثة والرابعة، كما أن عدد مكاتب الاستقدام الفعالة في الدولة

<sup>21</sup> تُعدُّ هذه النسبة المنخفضة مؤشراً على قدرة الأجهزة المعنية على التحقق من سلامة هذه الفئة من العمالة الوافدة قبل دخولها البلاد. علماً أن العمالة غير اللانقة صحياً يجب استبدالها خلال 90 يوماً من وصولها البلد، ويتحمل مكتب الاستقدام تكلفة الاستبدال (مقابلة مع نقيب مكاتب الاستقدام، تشرين الأول/ 2020).

<sup>22</sup> شرط لترخيص المكتب أن يكون صاحبه أردني الجنسية حسب المادة رقم (3) من نظام تنظيم المكاتب العاملة في استخدام واستخدام غير الأردنيين العاملين في المنازل لعام 2015.

<sup>23</sup> تُدفع عند وصول العاملة (مقابلة مع نائب نقيب نقابة أصحاب مكاتب استخدام واستخدام العاملين في المنازل، آب/ 2020).

<sup>24</sup> هذه النسب مُحددة في المادة رقم (7) من تعليمات شروط وإجراءات ترخيص المكاتب الخاصة بالعمالة في استخدام واستخدام غير الأردنيين العاملين في المنازل لسنة 2015.

هو 159 مكتباً (وزارة العمل، 2019). فيمكن تقدير هذه الدخول المؤكدة للمواطن الأردني صاحب مكتب الاستقدام حسب الجدول رقم (9).

الجدول 9. المنافع المقدّرة من العمالة المنزلية على المستوى الجزئي (صاحب المكتب)/ مدة أربع سنوات.

السنة	متوسط القيمة المقدّرة (دينار أردني)
السنة الأولى <sup>25</sup>	76041
السنة الثانية <sup>26</sup>	15208
السنة الثالثة <sup>27</sup>	7604
السنة الرابعة <sup>28</sup>	7604

ب - التكاليف النقدية الجزئية المتوقعة

أفاد نائب النقيب في نقابة أصحاب مكاتب استخدام واستخدام العاملين في المنازل (2020) أنّ التكاليف المتوقعة النقديّة التي قد يتكلفتها المواطن الأردني صاحب مكتب الاستخدام، تتمثل بالمبالغ الموضحة في الجدول رقم (10).

الجدول 10. التكاليف المترتبة على صاحب مكتب الاستخدام.

ملاحظات	القيمة (دينار أردني)	التكلفة
كفالة بنكية <sup>29</sup>	60,000	كفالة بنكية <sup>29</sup>
شروط ضروري لترخيص المكتب، بالإضافة إلى رسوم سنوية بمقدار 1500 دينار لإصدار الكفالة البنكية	1500	تكلفة الفرصة البديلة للكفالة البنكية المحجوزة <sup>30</sup>
تكلفة سنوية	1500	رسوم رخصة مهن <sup>31</sup>
تُدفع سنويًا لأمانة عمّان الكبرى	375	رسوم رخصة مكتب
تُدفع سنويًا لغرفة تجارة عمّان	50	رسوم اشتراك المكتب في نقابة أصحاب مكاتب الاستخدام
تُدفع سنويًا للنقابة	100	
16% تُدفع على عمولة مكتب الاستخدام في السنة الأولى <sup>32</sup>	12039	ضريبة مبيعات
16% تُدفع على عمولة مكتب الاستخدام في السنة الثانية <sup>33</sup>	2534	
16% تُدفع على عمولة مكتب الاستخدام في السنة الثالثة <sup>34</sup>	1267	
16% تُدفع على عمولة مكتب الاستخدام في السنة الرابعة <sup>35</sup>	1267	
تشتمل على: رواتب العاملين في المكتب، فواتير إلزامية، إيجارات وغيرها	42000	مصاريف تشغيلية <sup>36</sup>

المصدر: مقابلة مع نائب نقيب أصحاب مكاتب استخدام واستخدام العاملين في المنازل (2020).

$$159/50377 \times (\%10 \times 2400) \quad 25$$

$$159/50377 \times (\%2 \times 2400) \quad 26$$

$$159/25188 \times (\%2 \times 2400) \quad 27$$

$$159/25188 \times (\%2 \times 2400) \quad 28$$

<sup>29</sup> يُشترط لإصدارها أن يودع صاحب المكتب مبلغاً نقدياً أو رهناً عقارياً بهذه القيمة لدى البنك التجاري.

<sup>30</sup> وهي العائد الضائع من إيداع قيمة الكفالة كوديعة في البنك التجاري، وتم حسابها كالاتي  $2.5 \times 60000$  معدل الفائدة على الإيداع، البنك المركزي).

<sup>31</sup> تتراوح القيمة بين (300-450 ديناراً أردنياً)، تم حساب المتوسط لها، علماً أن التباين في المبلغ يرتبط بموقع المكتب ومساحته.

<sup>32</sup> ضريبة المبيعات المستحقة على العاملة الواحدة =  $(\%10 \times 2400) (\%16)$

نصيب المكتب الواحد من ضريبة المبيعات =  $159 / (50377 \times 38)$

<sup>33</sup> ضريبة المبيعات المستحقة على العاملة الواحدة =  $(\%2 \times 2400) (\%16)$

نصيب المكتب الواحد من ضريبة المبيعات =  $159 / (50377 \times 8)$

<sup>34</sup> ضريبة المبيعات المستحقة على العاملة الواحدة =  $(\%2 \times 2400) (\%16)$

نصيب المكتب الواحد من ضريبة المبيعات =  $159 / (25188 \times 8)$

<sup>35</sup> ضريبة المبيعات المستحقة على العاملة الواحدة =  $(\%2 \times 2400) (\%16)$

نصيب المكتب الواحد من ضريبة المبيعات =  $159 / (50377 \times 8)$

<sup>36</sup> أفاد نائب نقيب نقابة استخدام واستخدام العاملين في المنازل أن هذه النفقات تتراوح بين 3000-4000 ديناراً أردنياً شهرياً، وقد تم أخذ المتوسط وحسابها سنويًا  $(12 \times 3500)$ .

ويمكن بناءً على البيانات الواردة في الجدول السابق رقم (10)، وبمعرفة أنّ متوسط عدد العمالة المنزلية هو 50377 عاملة، وأن عدد المكاتب الفعالة هو 159 مكتبًا، فيمكن تقدير التكاليف المترتبة على المواطن الأردني صاحب المكتب، حسب ما هو موضح في الجدول رقم (11).

الجدول 11. التكاليف المقدرة من العمالة المنزلية على المستوى الجزئي (صاحب المكتب)/ لمدة أربع سنوات.

متوسط الرقم المقدّر (دينار أردني)	
57564	السنة الأولى <sup>37</sup>
48059	السنة الثانية <sup>38</sup>
46792	السنة الثالثة <sup>39</sup>
46792	السنة الرابعة <sup>40</sup>

#### د- المنافع النوعية الجزئية المتوقعة

تتكون هذه المنافع من نوعين من المنافع وهي:

1- منافع اقتصادية: تستوعب مكاتب الاستقدام جزءًا من العمالة المحلية في سوق العمل الأردني، إذ تشترط المادة (4) من تعليمات المكاتب العاملة في استقدام العاملين غير الأردنيين في المنازل لسنة (2020) أن يكون العاملون في هذه المكاتب من الأردنيين، وحسب ما أفاد نقيب مكاتب الاستقدام أن معظم المكاتب<sup>41</sup> توظف أربعة أردنيين في المتوسط، وبالتالي نستطيع تقدير حجم العمالة الأردنية التي قد تستوعبها هذه المكاتب من سوق العمل الأردني بناءً على المتوسط، إذ بلغ مجموع عدد العمال الأردنيين المقدّر في مكاتب الاستقدام المرخصة والفعالة 636 عاملاً خلال عام 2019 كما هو موضح في الجدول رقم (12).

الجدول 12. أعداد المكاتب الفعالة في الأردن لعام 2019.

المحافظة	عدد المكاتب الفعالة	عدد العمال الأردنيين المقدّر
عمان	153	612
إربد	4	16
الزرقاء	2	8
المجموع	159	636

المصدر: وزارة العمل، التقرير السنوي، 2019.

2- منافع معنوية: أشار نائب نقيب نقابة استقدام واستخدام العاملين في المنازل أن بعض الدول المرسله للعاملات قد تُصدر أحياناً شهادات تميز في تقديم الخدمة لأصحاب المكاتب الأردنيين مثل السفارة الفلبينية والسيرلانكية؛ مما يؤثر في بناء سمعة جيدة للأردن في قطاع العمالة المنزلية الوافدة في الخارج؛ الأمر الذي يُسرّل إرسال العاملات إلى الأردن مُستقبلاً (مُقابلة شخصية، كانون الأول/ 2020).

#### هـ - التكاليف النوعية الجزئية المتوقعة

هي تكاليف غير مادية تعود بالضرر على صاحب مكتب الاستقدام أو على الأسرة الأردنية بعد استقدام العاملة، ومنها:

(1) يحقُّ للأسرة الأردنية إرجاع العاملة واستبدالها بأخرى في حال رفض العمل أو اكتشاف إصابتها بمرض مُعدٍ، وذلك خلال الشهور الثلاثة الأولى من بداية عمل العاملة؛ مما قد يُحمّل صاحب المكتب تكاليف فُجائية مُغرقة (sunk cost) غير مستردة نتيجة إرجاع العاملة إلى بلدها وإحضار أخرى، وانتظار الأسرة حضور عاملة أخرى.

(2) احتمالية هروب العاملة من المنزل خلال فترة العقد، إذ أفاد نائب نقيب نقابة استقدام واستخدام العاملين في المنازل أنّ بعض العاملات

<sup>37</sup> 42000+12039+100+50+375+1500

<sup>38</sup> 42000+2534+100+50+375+1500

<sup>39</sup> 42000+1267+100+50+375+1500

<sup>40</sup> 42000+1267+100+50+375+1500

<sup>41</sup> هناك مكاتب كبيرة الحجم قد تُوظف لغاية عشرة موظفين أردنيين والتي تُصنف بالثلاثة نجوم.

في كثير من الأحيان قد يشعرنّ بالغبية والوحدة والشعور بالحنين إلى الوطن (Home sickness) مما يدفعنّ للهروب وترك العمل، أو قد يكون السبب هو التوظيف المضطرب للعاملات لدى أكثر من أسرة وكثرة الأعباء المنزلية لدى بعض الأسر نفسها. ونظرًا لوجود بعض العاملات غير النظاميات والهاربات من منزل صاحب العمل؛ لذا فهناك ضرورة للتحقيق في الأسباب التي جعلت عاملات المنازل بوضع غير قانوني والهروب من منزل صاحب العمل، والتحقيق معهن بشكل فردي لمعرفة ظروف عملهنّ ومعيشتهنّ، والتحقق من عدم وجود شبهة اتجار بالبشر أو إساءات جنسية أو جسدية أو لفظية جعلتهنّ يتركن العمل، وضرورة توفير كافة الخدمات والمساعدات إذا كانت العاملة ضحية اتجار بالبشر.

## 6. النتائج

بعد أن تم تحويل جميع المنافع والتكاليف النقدية على المستوى الكلي والجزئي إلى قيم نقدية مُقدّرة؛ قامت الدراسة باستخراج صافي القيم الحالية (NPV) وهو الفرق بين التدفقات النقدية الداخلة والتدفقات النقدية الخارجة لعدة سنوات قادمة ولكن يتم حسابها أنيًّا (وضعه بالقيمة الحالية للنقود)، وإذا كانت صافي القيمة الحالية أكبر من الصفر (قيمة موجبة) يتم قبول المشروع والعكس صحيح. ومن أجل حسابه لا بدّ من حساب الآتي:

- صافي المنافع، حسب المعادلة التالية: صافي المنافع لفترة ما = المنافع المتوقعة للفترة - التكاليف المتوقعة للفترة.
- صافي القيمة الحالية للمنافع، عن طريق المعادلة التالية:

$$NPV = \sum_{t=1}^n \frac{NB_t}{(1+i)^t} \quad (1)$$

NPV: صافي القيمة الحالية للعمالة.

NB: صافي المنافع النقدية المتوقعة للفترة t.

ويُعرف صافي المنافع النقدية المتوقعة على أنه الفائض المتوقع من النقد المتدفق إلى الدولة من الإيرادات عن النقد المتدفق خارج الدولة. أ: مُعدّل الفائدة<sup>42</sup> ويمثل المعدل هنا تكلفة الفرصة البديلة أو المُعدّل الذي تكون الدولة قادرة على اقتراض المال به كمعدل للفائدة في معادلة القيمة الحالية (مركز المشروعات الدولية الخاصة، 2017)، وهو عمليًا 5.25%.  
n: الفترة الزمنية بالسنوات اللازمة لظهور المنافع.

وبعد حساب صافي القيم الحالية لصافي المنافع، فإنه يمكن القول إذا كانت قيمة المجموع موجبة، فإن وجود العمالة المنزلية مُجدد اقتصاديًا للدولة، وإذا كانت قيمة سالبة فإن وجود العمالة المنزلية غير مُجدد اقتصاديًا للدولة (أنظر الجدول رقم (13)).

الجدول 13. إجمالي المنافع والتكاليف المقدّرة (بالمليون دينار) من وجود العمالة المنزلية على المستوى الكلي / لمدة أربع سنوات.

السنة	المنافع	التكاليف	صافي المنافع	القيمة الحالية لصافي المنافع
السنة الأولى	36.624	120.904	-80.076	-76.082
السنة الثانية	32.845	120.904	-79.497	-71.764
السنة الثالثة	16.422	75.541	-59.119	-50.706
السنة الرابعة	16.422	75.541	-59.119	-48.177
المجموع				-246.729

وبناءً عليه، فإن الأردن لا ينتفع جراء وجود العمالة المنزلية على أراضيها اقتصاديًا، كون صافي القيم الحالية للمنافع (NPV) قيمة سالبة بمعنى أنّ هذا النظام والذي تم إقراره من رئاسة الوزراء والمُعتمَدون: (نظام العاملين في المنازل وطهاياتها وُستانتها ومن في حكمهم) غير مُجدد اقتصاديًا، الأمر الذي يعطي مؤشراً لمُشْرعي الأنظمة والتعليمات الخاصة بنظام العاملين في المنازل في الدولة بإعادة النظر في السماح لمكاتب الاستقدام باستخدام العمالة المنزلية الوافدة من الخارج. وهنا لا بُدّ من طرح التساؤلات التالية على الجهات المعنية:

- هل رُخص أجور العاملات المنزليات الوافدات بالنسبة إلى الأسرة الأردنية وعدم تمتعهنّ بالحقوق الممنوحة للعاملات المحلية بالنسبة إلى الدولة (في حال تشجيعها على دخول هذا السوق) يُبَرّر الاستمرار في السماح لهنّ بالعمل داخل الأردن؟. ولماذا لا يتم العمل على إنشاء معاهد

<sup>42</sup> مُعدّل الفائدة على الاقتراض، إذ تراوحت معدلات الفائدة على السندات خلال فترة أزمة كورونا ما بين (5.44% - 5.12%) وقد تم أخذ المتوسط (البنك المركزي، 2020).

للتدريب المهني للإناث تتضمن دورات تدريبية وورشات عمل للعمل المنزلي، وخصوصاً في المناطق النائية التي تمتاز بالمستوى التعليمي المتدني للإناث فيها مما يشجعهم على الانخراط بهذه المهن التي لا تحتاج إلى درجة علمية معينة، وإمكانية تقديم عدد من التسهيلات والامتيازات التي تحفز الأردنيات على الدخول إلى المهن التي تشغلها عاملات وافدات، وبالتالي زيادة نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل في تلك المناطق ومحاربة الفقر. كذلك تم تحويل جميع المنافع والتكاليف النقدية على المستوى الجزئي (صاحب مكتب الاستقدام) إلى قيم نقدية مُقدّرة؛ قامت الدراسة أيضاً باتباع نفس المنهجية السابقة في المستوى الكلي وذلك باستخراج مؤشر صافي المنافع بالنسبة لصاحب مكتب الاستقدام ووضعه بالقيمة الحالية لأجل إيجاد تقدير لتأثير السياسة الحالية في الوضع الراهن، لكن كان الاختلاف في حساب تكلفة الفرصة البديلة بالنسبة إلى صاحب المكتب التي تمثلت هنا في معدّل الفائدة<sup>43</sup> على إيداع الأموال في البنوك التجارية، وهو عملياً 2.5% (أنظر الجدول رقم 14).

الجدول 14. إجمالي المنافع والتكاليف المقدرة (بالدينار الأردني) من وجود العمالة المنزلية على المستوى الجزئي/ لمدة أربع سنوات.

السنة	المنافع	التكاليف	صافي المنافع	القيمة الحالية لـصافي المنافع
السنة الأولى	76041	57564	18477	18026
السنة الثانية	15208	48059	-32851	-31269
السنة الثالثة	7604	46792	-39188	-36393
السنة الرابعة	7604	46792	-39188	-35503
المجموع				-85139

وبعد حساب صافي القيم الحالية لـصافي المنافع، يُمكن القول إنه إذا كان المجموع قيمة موجبة فإن استخدام العمالة المنزلية مُجدد اقتصادياً لصاحب المكتب، وإذا كانت قيمة سالبة فإن استخدام العمالة المنزلية غير مُجدد اقتصادياً له.

وبناءً عليه، فإنّ المواطن الأردني صاحب المكتب لا ينتفع جزاء استخدام العمالة المنزلية من الخارج اقتصادياً؛ كون صافي القيم الحالية للمنافع (NPV) سالباً أيضاً، الأمر الذي لا يُشجع الأردنيين الراغبين في فتح مكاتب استخدام على العمل في هذا القطاع؛ كونه غير مُجدد اقتصادياً.

#### 7. الخاتمة

بناءً على النتائج التي توصلت إليها الدراسة من خلال تحليل المنافع والتكاليف المتوقعة من استخدام العاملات على مستوى الاقتصاد الكلي والجزئي، فإنّه يمكن اقتراح مجموعة من التوصيات التي قد تساهم في تنظيم قطاع العمالة المنزلية في الأردن، ومن هذه التوصيات:

- في ضوء تنوع الآثار الاقتصادية وغير الاقتصادية على الصعيدين الكلي والجزئي من استخدام العاملات الأجنبية من الخارج وتشغيلهنّ لدى الأسر الأردنية؛ توصي الدراسة بإعادة تقييم القوانين النافذة المتعلقة بقطاع العمالة المنزلية الوافدة بهدف تقييد عملية الاستخدام والاستخدام بالنسبة لجميع الأطراف المعنية وربطها بالحاجة الفعلية؛ كي يتم ضبط وتقنين هذا القطاع قدر المستطاع.
- ضرورة إنشاء مؤسسات خاصة لتوظيف عاملات أردنيات في المنازل بنظام العمل الجزئي لتحقيق الإحلال التدريجي المطلوب؛ لما له من مزايا تتفق مع العادات والتقاليد الأردنية ودون الحاجة إلى بقائهنّ في منازل أصحاب العمل، مع تعزيز التفريش الفعال علمهنّ من قبل مفتشي وزارة العمل.

توصي الدراسة بضرورة إجراء دراسات لاحقة - مُتعمقة أكثر- تُركز على الأثر الاقتصادي للظاهرة كون الظاهرة مُتشعبة الآثار خصوصاً النوعية؛ لمعرفة المنافع والتكاليف النقدية والنوعية المتوقعة لاستخدام العاملات من الخارج على مستوى العائلات المستخدمة لتلك العمالة.

<sup>43</sup> مُعدّل الفائدة على الإيداع (البنك المركزي، 2020).

## مُلحق (1)

## الإيرادات الثانوية

هناك إيرادات ثانوية للدولة تتمثل في بعض الرسوم والغرامات: لكنها في حالات خاصة، وغير ثابتة، وغير مرصودة بشكل مستقل لدى الجهات المعنية. كما أن الجهات المعنية تقوم بإعفاء المواطن الأردني من دفع هذه الغرامات - في كثير من الأحيان- تشجيعاً منها على دفع الرسوم المستحقة، والموضحة في الجدول أدناه:

نوع الإيراد	المبلغ (دينار أردني)	ملاحظات
رسوم الإعفاء الطبي	25	تدفع فقط في حال إصدار الإعفاء الطبي من رسوم تصريح العمل
غرامة تأخير عن دفع رسوم تصريح العمل	200	تدفع بعد مرور ثلاثة أشهر عن موعد دفع التصريح
غرامة تأخير عن دفع رسوم الإقامة	1.5	تدفع عن كل يوم تأخير

## المصادر والمراجع

- البنك المركزي (2019)، (2020)، التقرير السنوي، عمان، الأردن.
- الحجري، سيف (2017)، دور القيم الثقافية للعمالة الوافدة المنزلية على الأمن الأسري في سلطنة عُمان، رسالة ماجستير، جامعة مؤتة، الأردن.
- الخصيري، صالح (2015)، المشكلات الاجتماعية للعمالة المنزلية، مركز بحوث كلية الآداب في جامعة الملك سعود، الرياض، المملكة العربية السعودية.
- الصالح، عامر (2014)، أثر تدخل الخادمة في شؤون الأسرة داخل السكن في العلاقة التفاعلية بين الزوجين في المجتمع الكويتي، مجلة الآداب والعلوم الاجتماعية، 5 (2)، 5-25. جامعة السلطان قابوس، مسقط، سلطنة عمان.
- الفقيه، علي (2012)، محددات توظيف العمالة المنزلية: دليل من بيانات مسح الأسر اللبنانية، الجامعة اللبنانية الأمريكية، مؤسسة إقتصاديات العمل IZA.
- قانون العمل الأردني، (1996)، قانون العمل الأردني رقم (8) وتعديلاته، مقالة منشورة، جريدة الرأي، الجريدة الأردنية الرسمية، عمان، الأردن.
- الكركي، نسرین (2010)، العلاقة بين الضغوط الاجتماعية العامة والاسترقاق المنزلي للعمالة الوافدة في المجتمع الأردني، رسالة دكتوراة غير منشورة، جامعة مؤتة، الكرك، الأردن.
- محمد، نهاد (2014)، العمالة المنزلية، مجلة جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، 33(386) المملكة العربية السعودية.
- منظمة العفو الدولية (2012)، تقارير حول الاتجار بالبشر، تقرير منشور على الموقع الإلكتروني للمنظمة، نيويورك.
- المجلس الاقتصادي والاجتماعي (2019)، تقرير حالة البلاد، عمان، الأردن.
- مركز المشروعات الدولية الخاصة (CIPE)، (2017)، إجراء تحليل التكلفة والعائد: دليل عملي لمنظمات الأعمال، واشنطن، الولايات المتحدة الأمريكية.
- منظمة تمكين الأردنية للمساعدة القانونية وحقوق الإنسان (2020)، التقرير السنوي، عمان الأردن.
- منظمة حقوق الإنسان (2014)، الإساءات بحق العمالة المنزلية حول العالم، تقرير منشور على الموقع الإلكتروني للمنظمة، سويسرا.
- منظمة العمل الدولية (2015)، وجهات نظر أرباب العمل تجاه العمالة المنزلية في الأردن: دراسة كمية للاتجاهات وظروف العمل وعلاقة العمل. المكتب الاقليمي للدول العربية، بيروت، لبنان.
- منظمة العمل الدولية (2017)، العمالة المنزلية الوافدة وعمالة صناعة الملابس في الأردن: دراسة تحليلية للاتجار بالبشر والقوانين والسياسات ذات العلاقة. المكتب الدولي، جنيف، سويسرا.
- مديرية العاملين بالمنازل (2019)، التقرير السنوي لقسم التفتيش، تقرير غير منشور، عمان، الأردن.
- مديرية الأمراض الصدرية وصحة الوافدين (2019)، التقرير الإحصائي، تقرير غير منشور، عمان، الأردن.
- نقابة أصحاب مكاتب استخدام واستخدام العاملين في المنازل (2020)، التقرير السنوي، تقرير غير منشور، عمان، الأردن.
- وزارة العمل (2018)، (2019)، التقرير السنوي، النظام المعدل لنظام تنظيم المكاتب الخاصة العاملة في استخدام واستخدام غير الأردنيين العاملين في المنازل، عمان، الأردن.
- وزارة العمل (2020)، تقارير مديرية تكنولوجيا المعلومات والتحول الإلكتروني، تقارير غير منشورة، عمان، الأردن.
- وزارة المالية (2019) و (2020)، الحسابات الختامية للموازنة العامة، النشرة الشهرية، تقرير منشور، الموقع الرسمي للوزارة، عمان، الأردن.
- وحدة مكافحة الاتجار بالبشر (2019)، التقرير السنوي، تقرير غير منشور، عمان، الأردن.

## Arabic References

- Amnesty International Organization (2012), Reports on Trafficking in Persons, *Report published on the organization's website*, New York.
- Anti-Human Trafficking Unit (2019), *Annual Report*, Unpublished report, Amman, Jordan.
- Center for International Private Enterprise (CIPE) (2017), *Conducting a Cost-Benefit Analysis: A Practical Guide for Business Organizations*, Washington, USA.
- The Central Bank (2019) and (2020), *Annual Report*, Amman, Jordan.
- Directorate of Domestic Workers (2019), *Annual Report of the Inspection Department*, Unpublished report, Amman, Jordan.

- Directorate of Chest Diseases and Expatriates Health (2019), *Statistical Report*, Unpublished report, Amman, Jordan.
- Al-Faqih, A. (2012), *Determinants of Domestic Labor Employment: Evidence from the Lebanese Household Survey Data*, Lebanese American University, IZA Institute of Labor Economics.
- Al-Hajri, S. (2017), *The Role of the Cultural Values of Domestic Migrant Workers on Family Security in the Sultanate of Oman*, Master Thesis, Mutah University, Jordan.
- Human Rights Organization (2014), *Abuses against Domestic Workers around the World*, A report published on the organization's website, Switzerland.
- International Labor Organization (2015), *Employers' Perspectives Towards Domestic Workers in Jordan: A Quantitative Study of Trends, Working Conditions and the Labor Relationship*, Regional Office for Arab States, Beirut, Lebanon.
- International Labor Organization (2017), *Migrant Domestic Workers and Garment Industry Employment in Jordan: An Analytical Study of Human Trafficking and Related Laws and Policies*, International Office, Geneva, Switzerland.
- Jordanian Labor Law (1996), Jordanian Labor Law No. (8) and its amendments, published article, *Al-Rai newspaper*, Official Jordanian Gazette, Amman, Jordan.
- Karaki, N. (2010), *The Relationship between General Social Pressures and Domestic Slavery for Expatriate Workers in Jordanian Society*, Unpublished Ph.D. thesis, Mutah University, Karak, Jordan.
- Al-Khudairi, S. (2015), *Social Problems of Domestic Labour*, Research Center of the College of Arts at King Saud University, Riyadh, Saudi Arabia.
- The Ministry of Finance (2019) and (2020), *The Final Accounts of the General Budget*, The Monthly Bulletin, A Published Report, The Official Website of The Ministry, Amman, Jordan.
- Ministry of Labor (2019), The Amended System for the Regulation of Private Offices Working in the Recruitment and Use of Non-Jordanian Domestic Workers, *Annual Report*, Amman, Jordan.
- Ministry of Labor (2020), *Reports of the Directorate of Information Technology and Electronic Transformation*, Unpublished reports, Amman, Jordan.
- Muhammad, N. (2014), *Domestic Workers*, Naif Arab University Journal for Security Sciences, Saudi Arabia 33(386).
- Al-Sarhani, S. (2014), *A Proposed Strategy to Reduce the Influence of Foreign Maids on the Moral Education of Children in the Kingdom of Saudi Arabia*, A published PhD thesis, University of Jordan, Amman, Jordan.
- Al-Saleh, A. (2014), The impact of the maid's interference in family affairs inside housing on the interactive relationship between spouses in Kuwaiti society, *Journal of Arts and Social Sciences*, 5(2): 5-25, Sultan Qaboos University, Muscat, Sultanate of Oman.
- Syndicate of Owners of Recruitment and Employment Offices for Domestic Worker (2020), *Annual Report*, unpublished report, Amman, Jordan.
- Tamkeen Jordan Organization for Legal Aid and Human Rights (2020), *Annual Report*, Amman, Jordan.

## References

- Boardman, A. E., Greenberg, D. H., Vining, A. R., Weimer, D. L. (2006), Cost – Benefit Analysis, Concepts and Practice (3rd ed). *Pearson Education*, Inc, New jersey, USA.
- Budlender, D. (2011), *Measuring the Economic and Social Value of Domestic Work: Conceptual and Methodological Framework*, Community Agency for Social Enquiry (CASE), South Africa. International Labor Organization, Geneva, Switzerland.
- Joseph, R., Natrajan, B., & Lobo, R. (2019). *Domestic Workers and The Challenges of Collectivization: Labor NGOs, Neighborhoods, Apartment Complexes, Decision*, 46(2): 99-109. Research article, Indian Institute of Management Calcutta.
- Pinnawala, M. (2013). Assertive Wife, Cooperative Husband: Changing Household Power Structure and Retuned Migrant Women in Sri Lanka, *Pakistan Journal of Women's Studies*, 20(1), University of Peradeniya, Department of Sociology, Sri Lanka.
- Rajan, S. I. and Sukendran, S. (2020). **Understanding Female Emigration: Experience of Housemaids**. In Governance and Labor Migration (pp. 182-195). Routledge, India.
- Tan, P. L. (2011). *The Economic Impacts of Migrant Maids in Malaysia*, PhD dissertation, university of Waikato, Hamilton, New Zealand.
- Teixeira, J. C. (2021). Brazilian Housemaids and Covid-19: How Can They Isolate if Domestic Work Stems from Racism? *Gender, Work & Organization*, 28: 250-259.