Jordan Journal of Economic Sciences, Volume **8**, No.**2, 2021**

Socioeconomic Demand Determinants for Domestic workers: The Case of Jordan

Ahmad F. Oran[1], Ghazi Ibrahim Al-Assaf[2], Rania A. Al-satel[3]

ABSTRACT

The demand for domestic workers in Jordan has risen rapidly since the beginning of 1980's. This study aims to identify the determinants that may affect the demand for domestic workers in Jordan for the period 2018-2019. The study employed the binary logistic regression model using qulaitative data.the model include several explanatory variables that are believed to influence the demand for domestic variables. The estimated results showed that the number of family members has a significant and positive impact on the presence of domestic worker with odds ratio 22 times, as it comes in the first place. Then second place comes to family income in terms of importance in the positive impact on the on the presence of domestic workers with odds ratio 18 times, while the transfers of workers in outside comes in the third place in importance and with a positive effect and odds ratio 6 times.The presence of children under the age of ten in the family and disabled individuals in the family appear to have a negative influenceon the demand for domestic workers, and which is ranked fifth in the negative impact on the demand for domestic workers.

Keywords: Foreign workers; Domestic workers; Odds ratio; Jordan.

[1] Professor, Department of Business Economics, The University of Jordan, Jordan, ✉ sroran@ju.edu.jo

[2] Associate Professor, Department of Business Economics, The University of Jordan, ✉ alassaf@ju.edu.jo

[3] Assistant Specialist, Observatory Department, Jordan Enterprise Development Corporation, Jordan, ✉ Rania.Al-satel@jedco.gov.jo

Received on 7/7/2020 and Accepted for Publication on 20/10/2020.

 © 2021 DSR Publishers/The University of Jordan. All Rights Reserved.

المحددات الاقتصادية والاجتماعية للطلب على العمالة المنزلية: حالة الأردن أنموذجاً

أحمد فرّاس العوران[1]، غازي إبراهيم العساف[2]، رانية عدنان السطل[3]

ملخص

تبحث الدراسة عن المحددات الاقتصادية والاجتماعية وأثرها في قرارات استقدام العمالة المنزلية في الأردن، إذْ لوحظ وجود طلب على العمالة المنزلية في الأردن خلال عام 2018–2019؛ ممّا جعلها قضية مثيرة للبحث عن ماهية العوامل التي أدت إلى هذا الطلب، وتهدف هذه الدراسة إلى التعرف على المحددات التي تؤثر في الطلب على العمالة المنزلية في الأردن، إذْ اعتمدت في تحليلها على نموذج الانحدار اللوجستي ثنائي القيمة والذي يستخدم في تحليل البيانات الوصفية، وتم دراسة الكثير من المتغيرات التي كان من المتوقع أنْ تؤثر في الطلب على العمالة المنزلية كمتغيرات مستقلة؛ إلا أنَّ نتائج التحليل القياسي أظهرت أنَّ عدد أفراد الأسرة له تأثير كبير وموجب على وجود العمالة المنزلية، وبنسبة ترجيح 22 مرة، إذ يأتي في المرتبة الأولى، وفي المرتبة الثانية يأتي دخل الأسرة من حيث الأهمية في التأثير الموجب على وجود العمالة المنزلية، وبنسبة ترجيح 18 مرة، و بينما يأتي تحويلات العاملين في الخارج في المرتبة الثالثة في الأهمية وبتأثير موجب ونسبة ترجيح 6 مرات، وفي المرتبة الرابعة يأتي وجود الأطفال تحت سن العاشرة في الأسرة، إضافة إلى وجود الأشخاص من ذوي الاحتياجات الخاصة في الأسرة الذي يأتي في المرتبة الخامسة في التأثير السلبي على الطلب على العمالة المنزلية.

الكلمات الدالة: العمالة الوافدة، العمالة المنزلية، نسبة التَرجيح (الاختلاف)، الأردن.

[1] أستاذ دكتور، قسم اقتصاد الأعمال، الجامعة الأردنية، الأردن، sroran@ju.edu.jo ✉

[2] أستاذ مشارك، قسم اقتصاد الأعمال، الجامعة الأردنية، الأردن، alassaf@ju.edu.jo ✉

[3] اختصاصي مساعد، قسم المرصد، المؤسسة الأردنية لتطوير المشاريع الاقتصادية، الأردن، Rania.Al-satel@jedco.gov.jo ✉

تاريخ استلام البحث 2020/7/7 وتاريخ قبوله للنشر 2020/10/20.

©2021 عمادة البحث العلمي / الجامعة الأردنية. جميع الحقوق محفوظة.

1. المقدمة

احتلت العمالة الوافدة موقعها في هيكل الاقتصاد الأردني وأصبحت جزءًا أساسيًا منه، وفي ظل التغير في أوضاع سوق العمل الأردني عادت البطالة إلى مستوياتها التاريخية التي سادت قبل مرحلة فورة النفط في سبعينيات القرن العشرين وتعدت تلك المستويات، وفي غمرة البحث عن حلول لأزمة البطالة اتجهت الأنظار إلى إحلال العمالة المحلية محل العمالة الوافدة، وتكمن المفارقة في أنَّ 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).

وممَّا لا شك فيه أن استخدام المجتمع الأردني للعمالة الوافدة والمنزلية تحديدًا؛ قضية ترتبت عليها الكثير من الآثار الاقتصادية والاجتماعية والسياسية التي كانت إيجابية في بعض الأحيان كزيادة مشاركة المرأة الأردنية في سوق العمل –إذ كان وجود الأطفال، أو كبار السن، أو ذوي الاحتياجات الخاصة في الأسرة من أبرز التحديات والمعيقات لديها– (المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية وآخرون، (2016) المجلس الاقتصادي الاجتماعي، (2016)، وزيادة ايرادات 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 من خلال التحويلات النقدية للعمالة المنزلية الوافدة التي تؤثر بدورها على ميزان مدفوعات الدولة، إضافة إلى الآثار النفسية والسلوكية على الأطفال في الأسرة وفقًا لما تأكده معظم الدراسات والأبحاث التربوية.

ويؤدي القطاع الخدمي دورًا حيويًا في التنمية والتطور الاقتصادي في الدولة؛ وذلك لما يتميز به من أنشطة متنوعة خاصةً الأنشطة الخدمية المقدمة للأسر، لذا تكمن أهمية الدراسة في كونها الدراسة الأولى في الأردن التي توضح أبرز المحددات المعنوية المؤثرة في وجود العمالة المنزلية، والتي بدورها تساعد الجهات المعنية في الأردن عند رسم سياسات الدولة الخاصة بسوق العمل.

ومع أن الأردن مستقبل للعمالة منذ زمن إلا أن الطلب على هذه العمالة ازداد في المدة الزمنية2005–2019 ازديادًا بشكل ملحوظ (نائب رئيس نقابة أصحاب مكاتب الاستقدام، مقابلة شخصية، 4 آب، 2020). بناءً عليه، تأتي هذه الدراسة كمحاولة لتحديد أبرز محددات الطلب على العمالة المنزلية في الأردن بالاعتماد على البيانات المستقاة من الاستبيانات الموزعة على الأسر الأردنية، وتكمن أهمية دراسة هذه القضية بسبب الظروف الاقتصادية الراهنة التي يعاني منها الأردن حاليًا من غلاء معيشي، وارتفاع في معدلات البطالة والتضخم، وركود واضح في الأنشطة الاقتصادية المختلفة، خصوصًا بعد أزمة جائحة فيروس كورونا التي بدأت في شهر آذار للعام الحالي وما أفرزته من تحديات جديدة وحالة عدم اليقين.

وإن الهدف الذي يطمح إليه هذا البحث هو تحديد الأهمية النسبية للعوامل الاقتصادية والاجتماعية المؤثرة على حجم الطلب على العاملات في المنازل في الأردن من خلال تطبيق نموذج الانحدار اللوجستي الثنائي في تحليل البيانات، إذ تم تقسيم الدراسة إلى: إطار نظري ودراسات سابقة، منهجية الدراسة والنموذج القياسي، ثم الخلاصة.

2. الإطار النظري والدراسات السابقة:

تزامن تيار الهجرة من الخارج إلى الأردن مع الهجرة الأردنية إلى الخارج، غير أنَّ تيار الهجرة من الخارج لم يصبح محل اهتمام الباحثين والدارسين إلا في ثمانينيات القرن العشرين؛ بسبب تضاعف أعدادها، وقد شكلت بعض العوامل عناصر جذب للعمالة المهاجرة: كموقع الأردن الجغرافي الذي يتوسط الدول المرسلة للعمالة، والكلفة الزهيدة للسفر إليه من البلدان المجاورة، وفرق أسعار العملة بين الدولتين، وحرية تحويل الأموال إلى الدول المرسلة، والاستقرار الأمني الذي يتمتع به الأردن، وسهولة الاندماج في الشعب الأردني ولاسيما للعاملين من الجنسيات العربية، وكل ذلك جعل من الأردن وجهة الكثير من العمال المهاجرين من الجنسيات العربية والأجنبية في تلك المدة الزمنية وما زال (الوزني وآخرون، 2008).

ويكمن السبب الرئيس لهجرة العمال حسب ما أشارٍ (2017) Simpson في وجود بيئتين بين الدول الأولى طاردة والثانية جاذبة، ويكون اتجاه حركة العمال من البيئة الطاردة إلى البيئة

الجاذبة موضحًا أن التحليل النفسي الاجتماعي لهذه الحركة هو بسبب وجود بعض العوامل في البيئة الطاردة تحدث في نفس العامل شعورًا داخليًا ينفره من بيئته الأصلية، ويدفعه للبحث عن بيئة جديدة يتوقع أن تكون ظروف الحياة فيها أفضل من الظروف التي يعيش في ظلها في موطنه الأصلي.

وتتمثل العوامل الاقتصادية الطاردة في فجوات الرواتب بين الدول، ومعدلات البطالة والفقر المرتفعة، وارتفاع معدلات الضريبة، وقد تكون هناك عوامل غير اقتصادية مثل: التمييز بين المواطنين، وارتفاع معدلات الجريمة والكوارث الطبيعية، والمجاعات، والفساد المؤسسي، والحروب، وضعف أنظمة الرعاية الصحية والتعليمية. وأما العوامل الجاذبة التي تتوفر في الدول المستقبلة فهي عوامل جاذبة حتى ولو كانت شاقة؛ فقد تكون اقتصادية كالأجور العالية، وانخفاض تكاليف المعيشة، ووجود طلب على العمل مترافق مع نمو اقتصادي ملحوظ، ووجود أنظمة صحية وتعليمية مميزة، وتطور تكنولوجي، أو عوامل غير اقتصادية مثل: وجود الحريات العامة، والاستقرار الأمني والسياسي.

وإن للهجرة تأثير واضح على سوق العمل في الدولة المستقبلة حسب ما أوضح Borjas (2016) سواءً في الأجل القصير أو الأجل الطويل؛ ففي الأجل القصير يؤدي وجود عمالة وافدة إلى زيادة عرض العمال مما ينتج عنه انخفاض الأجور ومستوى التوظيف من العمال المحليين في حال كون هذه العمالة عمالة إحلالية، وأما إذا كانت عمالة مكملة فإنها ستؤدي إلى زيادة انتاجية العمال المحليين مما يزيد من الطلب عليهم الذي بدوره يزيد من معدلات الأجور في سوق العمل، وأما التأثير في الأجل الطويل يكون في عودة الأجور إلى مستوياتها الأصلية بسبب إقبال أصحاب العمل على التوظيف بشكل كبير بسبب انخفاض الأجور بدايةً وزيادة الاستثمار في رأس المال مما يؤدي إلى زيادة الطلب على التوظيف مرة أخرى فتعود الأجور كما كانت سابقًا.

وإن التزايد المستمر لأعداد العمال الوافدين ولاسيما العمال الأقل مهارة (موضوع الدراسة) بين مختلف الدول يعود لوجود نسب فقر عالية جداً في الدول المصدرة لهذه العمالة بسبب عدم وجود فرص عمل أصلاً فيها أو لتدني الأجور المدفوعة، كما أن طبيعة الثقافة في تلك الدول التي تفرض عمل المرأة؛ مما يدفع بها للبحث عن عمل في الخارج بأجر أعلى من أجل تحسين أوضاع الأسرة في بلدها الأصلية سواء في التعليم أو الصحة أو الغذاء عن طريق التحويلات النقدية المرسلة ممّا يدفع بعجلة التنمية الاقتصادية في البلاد المرسلة للأمام (تقرير منظمة الهجرة العالمية، 2018).

ومعلومٌ أنَّ تاريخ العمالة الوافدة في الأردن يعود إلى النصف الأول من سبعينيات القرن العشرين، وذلك للنقص الحاصل حينها في عرض القوى العاملة الأردنية؛ بسبب هجرة أعداد كبيرة من الأردنيين إلى دول الخليج، ونتيجة تزايد الطلب على القوى العاملة في دول الخليج بسبب الطفرة النفطية التي شهدتها تلك الدول، والنهضة الحضارية التي ترافقت مع ارتفاع أسعار البترول فيها. ولقد تزامن ذلك مع خطط التنمية في الأردن وحاجة الأردن إلى القوى العاملة ممّا دعا الأردن إلى استقدام واستخدام العمالة الوافدة محدودة المهارات لتلبية احتياجات سوق العمل الأردني الذي شهد في تلك الفترة نموًا وازدهارًا في مختلف القطاعات الاقتصادية.

ويُعدُّ الأردن من الدول العربية التي تعاني من قضية العمالة وعزوف أبناء الوطن عن بعض الأعمال المتوفرة رغم الفقر البطالة، ومعلومٌ أن سوق العمل الأردني يعاني من انتشار ظاهرة البطالة السلوكية المتمثلة في عزوف العديد من الأردنيين الباحثين عن عمل عن قبول بعض الفرص المعروضة في السوق كأعمال النظافة أو أعمال البناء أو حراسة المباني أو تنظيف البيوت، ويأتي هذا الرفض نتيجة للنظرة الدونية لهذه الفرص بسبب ثقافة العيب المرتبطة ببعض المهن والأعمال التي يتطلبها الواقع المهني أو الصناعي أو الزراعي أو الخدمي من ناحية، ولتدني أجور هذه المهن من ناحية أخرى ممّا كان له الأثر في فتح باب العمالة من الخارج لسد النقص الحاصل في هذه المهن (الوزني وآخرون، 2008).

وعلى اعتبار أنَّ الأردن يتميز بأنه مرسل ومستقبل للعمالة في نفس الوقت، فهو يصدر كفاءاته العلمية إلى الخارج، ويستقبل العمالة من ذوي الكفاءات المهنية المحدودة والمتوسطة، للعمل في القطاعات التي يحجم الأردنيون عن العمل فيها لقلة مردودها من الأجور وظروف العمل فيها، فقد بدأ الأردن يستقبل نوعين من العمالة: عمالة مرخصة تتلخص

في دخول العامل المهاجر من خلال المنافذ الحدودية الأردنية البرية والبحرية والجوية بقصد العمل، وفق القوانين والتعليمات المتفق عليها مع دول الإرسال، واستكمال حصوله على تصريح العمل والإقامة، وعمالة وافدة غير مرخصة تتلخص في دخول العامل المهاجر من خلال المنافذ الحدودية الأردنية بقصد السياحة أو التجارة أو بدعوة زيارة، أو دخول ترانزيت للانتقال إلى دولة أخرى، ثم يبقى على الأراضي الأردنية، ويعمل بشكل غير قانوني دون الحصول على تصريح عمل أو إقامة ومع مرور الزمن تزايد حجم هذا النوع من الهجرة، وبات يشكل مصدر قلق لواضعي السياسات والخطط والبرامج.

وتقدر أعداد العمالة الوافدة في الأردن بنحو 352 ألف أغلبهم من الجنسية المصرية، إذ شكلت نسبتهم ما يقارب 54% من العدد الإجمالي، كما أن نسبة العمالة الوافدة في بعض القطاعات الاقتصادية خصوصًا الخدمية تفوق نسبة العمالة المحلية، وقد تصل لأكثر من 90%، علمًا أن العمالة الوافدة تتركز في بعض القطاعات كالقطاع الزراعي والإنشائي والمهني والخدمي كالعاملات في المنازل اللواتي بدأن بالتوافد إلى الأردن في وقت مبكر منذ تسعينيات القرن الماضي؛ ولعل ذلك كان بسبب الهجرة الأردنية الكثيفة في ثمانينيات القرن العشرين إلى بلدان الخليج العربية التي يشيع فيها مثل هذا الاستقدام ممّا أدى بالأسر الأردنية إلى المحاكاة، ثم لوجود طبقة ميسورة الحال استفادت من التحويلات والنهضة العمرانية والتجارة مع بلدان الخليج لمدة زمنية محدد، وسمح نتيجة لهذا الطلب المتزايد بإنشاء مكاتب خاصة باستقدام عاملات للمنازل (وزارة العمل، 2018).

وعندما كانت هذه الظاهرة في بداياتها في المجتمع الأردني قامت مارينا أيوب (1996)، والحميدي (2010) بتحليل آثار العمالة المنزلية الأجنبية على الأسرة الأردنية، إذ قاست مارينا أيوب حجم الظاهرة فضلاً عن أثرها في عملية التنشئة الاجتماعية للأطفال. واستخدمت في دراستها المنهج المقارن والاستبانة لجمع المعلومات من عينتين من الأسر، الأولى تستخدم هذه العمالة والأخرى لا تستخدم، واستنتجت الدراسة إلى أن الأسر الأردنية المدروسة لا تتأثر أطفالهم بالعمالة الأجنبية المنزلية من ناحية النمو المعرفي والنفسي واللغوي والاجتماعي، كما أشارت البيانات إلى أن النمو المعرفي لأطفال الأسر التي تستخدم عمالة تختلف عن أولئك الذين لا يستخدمون اختلافات تعزى إلى اختلاف مستوى تعليم الأم والدخل الشهري للأسرة، ووجود خادمة أجنبية في المنزل. واستخلصت الدراسة أنَّ العمالة المنزلية الأجنبية في الأردن لم تصل إلى مستوى الخطر الذي يسوغ قيام الدراسة، وينحصر دورها في المساعدة في شؤون المنزل، وأوصت الدراسة بضرورة تكرار التجارب البحثية لإيجاد البدائل الممكنة لحماية الاسرة الأردنية من خطر الثقافة الدخيلة على العادات والتقاليد العربية وبشكل غير اختياري، وزيادة الرقابة على الاستخدام الأجنبي في الأسر، وضرورة وضع الضوابط على هذا الاستخدام، وإيجاد برامج اجتماعية وتربوية تساعد المرأة العاملة على التكيف مع متطلبات العصر الجديد بدلًا من استقدام هذه العمالة. أما الحميدي (2010) فاعتمدت دراسته على الإحصائيات الصادرة من وزارة العمل الأردنية لتتبع تطور أعداد العمالة المنزلية، والاعتماد على أسلوب المقابلة للأسر التي لديها عمالة في منازلها، وبينت نتائج الدراسة زيادة عدد العاملات في الأردن من عام 2000 وبنسبة كبيرة، وصلت إلى 60% سنويًا وأن وجود العاملة في المنزل أصبح جزءًا من تقليد معين على الرغم من عدم الحاجة الفعلية لها، في حين يعده البعض الآخر جزءاً من ثقافة اجتماعية تدل على الطبقة التي تنتمي إليها الأسرة في إطار التباهي الاجتماعي، وبينت الدراسة وجود آراء متباينة حول الجوانب الإيجابية والسلبية لتشغيل العاملة في المنزل، فتمثل الرأي الأول بالتركيز على جانبين أساسين هما توفير الراحة لربة المنزل ورعاية المسنين، وذهب الرأي الآخر إلى أنَّ وجود العاملة التي تحمل فكرًا وثقافةً مختلفين في المنزل، قد يؤثر في ثقافة بعض أفراد الأسرة ولهجاتهم، وقد يفقد العائلة بعض خصوصياتها، فضلًا عن القلق والخوف من بعض المشكلات المحتملة لوجود العاملة في المنزل.

أما الدراسات العربية التي اهتمت بالعمالة المنزلية ركزَت على الآثار النفسية والاجتماعية على الأسر أكثر من الآثار الاقتصادية، كدراسة الشهراني (2011) التي حاول فيها تحديد أبعاد ظاهرة العمالة الآسيوية والكشف عمّا يترتب عليها من آثار اجتماعية سلبية تضر بالبيئة الاجتماعية الأساسية الخاصة بتنشئة وتكوين ورعاية أطفال المجتمع السعودي، وقد

حاولت الدراسة تحقيق عدة أهداف أهمها التعرف على مدى تأثير العمالة الآسيوية النسوية على انحراف الأحداث، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي بطريقة المسح الاجتماعي والاستبانة التي تم تطبيقها على عينة عشوائية من الأسر السعودية بلغت 235 أسرة، وأظهرت نتائج الدراسة تنامي العمالة الآسيوية في مجال الخدمات المنزلية، واستفحال تلك الظاهرة بغض النظر عن الفوارق الاقتصادية والتعليمية بين الأفراد، وبينت الدراسة وجود سلبيات للخادمات على التنشئة الاجتماعية للأبناء وتأثير مباشر على الأحداث، وقام 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).واستخدمت الدراسة متغيرات حول خصائص السكن، ورب الأسرة، والمنطقة كمتغيرات مستقلة وقرار استقدام عاملة كمتغير تابع. واستنتجت الدراسة أنَّ 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 أن العائلات داخل المدن الرئيسية أكثر احتمالية في استقدام العمالة الأجنبية من العائلات التي تسكن بعيدًا عن العاصمة، أوصت الدراسة بضرورة تنظيم قطاع العمالة المنزلية.

ومن الجدير بذكره الدراسات التي قامت بها منظمة العمل الدولية مؤخرًا في الأردن، الدراسة الأولى حول توقعات ووجهات نظر أرباب العمل تجاه العمالة المنزلية الوافدة، واستخدمت عينة مكونة من 6 وكالات و14 رب عمل وجهت 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، وخلصت الدراسة إلى أن أرباب العمل الأردنيون لا يطلبون من العاملات امتلاك مهارات متعددة قبل العمل باستثناء المهارات اللغوية، وتفضيلهم لحالة اجتماعية معينة لدى العاملة أو جنسية معينة، وكذلك القيود المفروضة 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 فأفاد معظم أرباب العمل أن العاملة تُعتبرُ 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 (Necessary evil). وأخيرًا أوضحت الدراسة أن هناك تعامل لا إنساني من قبل بعض أرباب العمل كالعنصرية تجاه بعض الجنسيات، وتشييء العاملة (Objectification) أي معاملتها كجماد مجردة من حقوق الإنسان (منظمة العمل الدولية، 2015). وأما 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 سلّطت الدراسة الضوء على الثغرات والانتهاكات في تطبيق القوانين والاتفاقيات الخاصة بظروف العمل المناسبة ومكافحة الاتجار بالبشر والاستغلال والتجاوزات الاحتيالية من قبل أرباب العمل، وأوصت الدراسة بتحسين الإطار التنظيمي لهجرة اليد العاملة من قوانين وسياسات، ومراجعة المتطلبات السنوية لتجديد تصاريح العمل والإقامة وموائمتها مع مدة عقد العمل، وإنشاء صندوق تعويضات لضحايا الاتجار بالبشر، وسن الأحكام التي تتطلب أن يتمتع العمال المهاجرين بحرية غير مقيدة، وتحسين التعاون الثنائي والامتثال القانوني بين الدولة المرسلة والمستقبلة للعمالة المهاجرة من خلال اتفاقيات العمل ومذكرات التفاهم الخاصة بالتمييز وظروف العمل والمعيشة، والسماح للعمالة المهاجرة بتشكيل النقابات والترشح في الانتخابات النقابية. (منظمة العمل الدولية، 2017).

وأما الدراسات الأجنبية التي بحثت في العمالة المنزلية تطرقت للموضوع من نواحي متنوعة عن الدراسات العربية؛ كون سوق العمل المنزلي منظم في الدول الغربية أكثر من الدول العربية، كدراسة Pisani and Yoskowitz (2002) التي هدفت إلى التعرف على السوق غير الرسمية لتوظيف خدم مجتمع ولاية تكساس الأمريكية، إذ استخدمت الدراسة أسلوب المنهج المسحي لجمع المعلومات من خلال أداة الاستبانة، وتم اختيار طلبة علم الاجتماع في جامعة محلية الذين لديهم خادمات منازل، إذ تم جمع بيانات من 389 شخص، منهم

195 حالة من الخادمات و194 من الأسر التي عمل عندها الخادمات، وتوصلت الدراسة لوجود تأثير للخادمة على أفراد الأسرة من حيث التقليد في اللباس والتصرف وأسلوب الحياة، وبينت الدراسة عوامل الجذب والرفض في قرار العمل كخادمة، إذ كانت أكثر عوامل الجذب الأجر الجيد، والحاجة الاقتصادية، ومعدل الأجر اليومي للخادمة، ولم يكن لدى الخادمات أي خيارات أخرى للعمل، وأن هناك عوامل جذب مهمة أخرى في اتخاذ القرار والعمل كخادمة ومنها المرونة في العمل كخادمة أقل مشقة من أعمال أخرى، وقد تم سؤال الخادمات عن أصحاب العمل وأي الصفات تجعل صاحب العمل جيد، فكانت النتائج 50.9% المعاملة الجيدة و25.2% الأجر المرتفع، وبينت نتائج الدراسة أنَّ بعض أفراد الأسر قد تعرضوا لبعض الانتهاكات من قبل الخادمات مثل: الإساءة الجنسية للأطفال، الافتقار للخصوصية، والاستغلال المالي. كما قام Carlos (2002) بدراسة لمحددات الهجرة من الفلبين إلى 26 دولة نامية ومتقدمة للمدة الزمنية 1981–1995 باستخدام نموذج خطي وطريقة المربعات الصغرى العادية، واستنتجت الدراسة وجود أثر معنوي طردي للتحويلات النقدية ومعدل البطالة للدولة الأم وأثر معنوي عكسي لعدد سكان الدولة المضيفة على الهجرة الدولية للعمل. إلا أن الدراسة تضمنت دول عديدة لها ظروف متنوعة وأهملت سعر الصرف والنمو الاقتصادي والائتمان كمتغيرات مهمة.

إضافة إلى Pinnawala (2013) التي حاولت إلقاء الضوء على التغيرات التي طرأت على هيكل الأسرة في أسر النساء المهاجرات السريلانكيات اللاتي عدن من العمل في الدول العربية كعاملات في المنازل، بحثت الدراسة في تغيير هيكل الأسرة في سيريلانكا فيما يتعلق بتغيير المهام والمسؤوليات وأدوار صنع القرار والعلاقات بين الزوجين في الأسر بعد الهجرة، وتناولت الدراسة باختصار علاقات القوة في الأسر ما قبل الهجرة وأثناء الهجرة بالإضافة إلى الأسر بعد الهجرة، وكشفت الدراسة إلى أن 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، وأما بيانات الدراسة فكانت من أسر المهاجرين العائدين الذين عملوا في الدول العربية لمدة طويلة بحد أدنى إقامة عامين متتاليين، واستخدمت الدراسة منهجية العمل الميداني مدعومة بتقنيات جمع البيانات الاجتماعية، وقام Joseph, et al., (2019) بدراسة تحليلية نقدية للتحديات التنظيمية لجمع العمالة المنزلية في الهند في نقابات مهنية، والذين يشكلون جزءًا أساسيًا من الاقتصاد غير الرسمي، واستخدمت الدراسة البحث الميداني بين العاملين في المنازل في المدن الكبرى وفي المنازل الكبيرة المتعددة، إذ قامت الدراسة بتحليل كيفية تحويل العمل من المنظمات غير الحكومية إلى عمل من خلال النقابات الرسمية أو أماكن اتحاد منظمة. استنتجت الدراسة بأن هناك ثلاثة تحديات لتحويل هذه العمالة غير الرسمية إلى رسمية ممثلة من خلال النقابات العمالية، التحدي الأول هو زيادة الوعي عند العامل بأنه عامل وليس خادم، وأما التحدي الثاني والثالث فهما بسبب الخلل في هيكل هذه العمالة وهما التشتت بين العديد من أرباب العمل، والإمكانيات اللازمة التي يجب توفرها لإنشاء مجمعات 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 وحقوقهن في العمل. إذ أوضحت الدراسة أنّ خيار الهجرة للعمل كعاملات منزليات هو أحد الخيارات القليلة لملايين 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 خصوصًا في ولاية كيرالا. توصلت الدراسة إلى أنّ هناك تمييز ضد هؤلاء المهاجرات من خلال استبعادهنّ من قوانين العمل، وأنّ الجهود المبذولة للكشف عن الانتهاكات في مكان العمل منعدمة، وأنهنّ في الغالب يتعرضنّ لخطر الاعتداء النفسي والجسدي والجنسي. كما قامت Teixeira (2021) مؤخرًا بدراسة حول وضع الخادمات البرازيليات في ظل جائحة كورونا Covid-19 وربطه هيكليًا بالعنصرية وتاريخ الاستعمار من منظور مشروع البرازيل المتمثل في إنشاء عدم المساواة العرقية، وإقصاء النساء السود إلى العمل في ظل ظروف أكثر خطورة (كون البقاء في المنزل ليس خيارًا 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 الخادمات بمثابة ذكرى للأمهات السود أي النساء المستعبدات في فترة الاستعمار، بالإضافة إلى ارتباط هذه الذاكرة بالوضع التبعي للمرأة السوداء في البرازيل.

وتناولت الدراسات السابقة موضوع العمالة المنزلية من حيث الآثار والمحددات، ولكن هذه الدراسة تناولت المحددات تحديدًا، واستخدمت أسلوب إحصائي كمي متقدم وهو الانحدار اللوجستي لمعرفة أكثر العوامل أهمية في التأثير على قرار الاستقدام.

3. منهجية الدراسة والنموذج القياسي:

يتكوّن مجتمع الدراسة من جميع الأسر الأردنية التي استقدمت عاملات من الخارج التي بلغ عددها 47436 أسرة، علمًا أن 90% منها مقيمة في محافظة عمان، وذلك حسب سجلات وزارة العمل لغاية 2019، ومن أجل تحديد العينة تم الرجوع إلى الجدول الذي قدّمه كل من كريجيسي ومورجان لتسهيل قرار اتخاذ حجم العينة المطلوبة، اعتمادًا على حجم المجتمع الكلي وهامش الخطأ المسموح به (5%)، وبناءً عليه كان حجم العينة 381 أسرة (Sekaran, 2003).

وتم استخدام مفهوم العينة القصدية (الغرضية) في سحب العينة وهي عينة غير احتمالية يتم اختيارها بعناية وتكون مناسبة في حالة توفرصفة معينة لدى مجموعة معينة، ولا تتوفر في غيرهم، وقد تم إرسال 400 استبيان وكان عدد الاستبيانات الصالحة للتحليل 300 استبيان، وقد تم توزيع الاستبانة إلكترونيًا على الأسر الأردنية.

واستخدمت الدراسة نموذج الانحدار اللوجستي ثنائي الاستجابة (Binary Logistic Regression) في تحديد أهم العوامل المؤثرة في استقدام العمالة المنزلية الذي يُعتبرُ حالة خاصة من النموذج الخطي العام (Model Generalized Linear).علمًا أنَّ دوال النَموذج اللوجستي تُستخدم عندما يكون المتغير التابع المراد التنبؤ به هو متغيَر اسمي فيه صفتين فقط (ثنائي القيمة) الذي يتبع توزيع بيرنولي(Bernoulli) للمتغيرات ذات الحدين، ولتحديد حجم واتّجاه التأثير النَسبي لكل متغيَر من المتغيرات المستقلة والمقترحة في تأثيرها على المتغير التابع.

ومن هنا، فإنَ النَموذج اللوجستيَ الثَنائي Binary Logistic (Model) هو الأنسب في التحليل كون بيانات المتغير التابع الثنائي تتبع التوزيع غير الطبيعي، والأكثر قوَة من الأساليب الإحصائية الأخرى كالانحدار الخطي (البسيط والمتعدد)، ولاسيما في تحليل المحدَدات الأقوى في تفسير الظاهرة، وبالتالي فإن هذا يعني أنَ استخدام هذه المنهجيَة، وبناؤها على بيانات الأسرة الأردنيَة من المفترض أن يعطي معلومات أكثر دقة في التركيز على المتغيَرات المعنوية وترتيبها حسب الأهميَة، ومن ثمَ يتم تقدير معلمات النَموذج بعد ادخال العوامل المحدَدة لقرار الاستقدام باستخدام تقدير الإمكان الأعظم (Maximum Likelihood Estimation)، الذي يختار المعلمات التي تجعل احتمال حدوث القيم المشاهدة أعظميًا، فالهدف في طريقة (ML) هو تعظيم لوغاريتم دالة الإمكان (LLF) للحصول على قيم المعلمات المجهولة بحيث يكون احتمال مشاهدة قيم ال Y's كبير أي معظَم بقدر الإمكان (Gujarati & Porter, 2009).

تعبر المعادلة (1) عن النَموذج القياسيّ العام المستخدم في هذه الدراسة، وكما يأتي:

$$Y_i = \beta_0 + \sum_{j=1}^{k} \beta_j X_{ij} + u_i \qquad (1)$$

علمًا أن:

Y_i: المتغير التَابع الذي يُعبرُ عن احتمالية استقطاب العمالة المنزلية لدى الأسرة الأردنية من عدمه، وهو متغير اسمي ثنائي القيمة، يأخذ القيمة (1) إذا كانت الأسرة لديها عمالة منزلية (سواء واحدة أو أكثر)، والقيمة (0) إذا لم يكن لديها عمالة منزلية حاليًا.

X_{ij}: مجموعة من المتغيَرات المستقلة الكمية والأسمية التي يتوقَع أن يكون لها تأثير على قرار الأسرة الأردنية في الاستقدام، وتشمل عوامل: اقتصاديَة، واجتماعية، وثقافيَة، كالمستوى التَعليمي لمعيل الأسرة، ومجال عمل معيل الأسرة، وعدد أفراد الأسرة، ووجود كبار سن في الأسرة، ووجود أفراد من ذوي الاحتياجات الخاصة في الأسرة، ودخل الأسرة، إضافة إلى متغيَرات مستقلة أخرى.

u_i :حد الخطأ

ومن هنا، وبما أنَ المتغيَر التَابع في مثل هذه النَماذج من

المتغيَرات غير الكمية، فإن استخدام نموذج الانحدار الخطي لن يكون ملائمًا إحصائيًا في دراسة تحليل العوامل المؤثرة في قرار استقطاب العمالة المنزلية؛ ويناقض الافتراضات الأساسية لتحليل الانحدار الخطي، وأهمها افتراضيين رئيسيين، الأول اعتدالية التوزيع (Normality) والثاني تجانس التباين (Homoscedasticity)، إذ تنشأ هاتان المشكلتان بسبب الطبيعة الثنائية للمتغير التابع (Greene, 1993).

وبالتالي، فإن المتغيَر التابع سيأخذ فقط قيمتين(1, 0) تعبَران عن وجود العمالة المنزلية من عدمه، أي أنَ هذا المتغير يأخذ القيمة (1) باحتمال (P) إذا كان لدى الأسرة عمالة منزلية، والقيمة 0 باحتمال (1-P) إذا لم يكن حاليًا، وبما أن قيمة $0 \leq P_i \leq 1$ فإنَ هذا يعني أنَ $\frac{P_i}{1-P_i}$ ستأخذ قيمة موجبة ومتصلة بين $0 \leq \frac{P_i}{1-P_i} \leq \infty$ وبأخذ اللوغاريتم الطبيعي لهذه القيمة تصبح القيم عندها محصورة بين $-\infty \leq ln\frac{P_i}{1-P_i} \leq \infty$ وبالتالي، فإنه يمكن كتابة نموذج الانحدار في المعادلة (1) السابقة بصيغة الانحدار اللوجستي، وبالاعتماد على الافتراضات السَابقة كما يأتي:

$$ln\frac{P_i}{1-P_i} = \beta_0 + \sum_{j=1}^{k}\beta_j X_{ij} + v_i \quad (2)$$

علمًا أن $\frac{P_i}{1-P_i}$ تسمى نسبة التَرجيح أو الاختلاف (Odds ratio).

ولتحليل المتغيَر التَّابع ثنائي القيمة يتم عادة استخدام النَموذج اللوجستي الذي يعتمد على دالة التَوزيع التَراكمي الطبيعي (Normal cumulative distribution function) التي تكون على شكل حرف S، الذي يفترض دالَة الكثافة الاحتماليَة التراكميَة (Cumulative probability density function) الآتية:

$$P(Y) = \frac{1}{1+e^{-(\beta_0+\sum_{j=1}^{k}\beta_j X_{ij})}} \quad (3)$$

وتعبر معادلة (3) عن احتمال حدوث Y (أي احتمال أن تنتمي حالة ما إلى فئة معينة). وبالتالي فإن القيمة الناتجة عن المعادلة هي قيمة احتمال تتراوح بين 0 و1. وتعني القيمة القريبة من 0 أنه من غير المحتمل أن تحدث Y ، وأما القيمة القريبة من 1 فتعني أنه من المرجح جدًا حدوث Y.

وبالتالي، فإن التَحليل القياسي لهذه الدَراسة سيعتمد على تقدير معلمات النَموذج اللوجستي الثَنائي لاحتمالية قرار استقدام عمالة منزلية وافدة إلى سوق العمل الأردني في المعادلة الآتية:

$$\begin{aligned} HRP = \beta_0 + \sum_{i=2}^{4}\beta_{1i}Edu_i \\ + \sum_{i=2}^{3}\beta_{2i}Hsm_i + \sum_{i=2}^{4}\beta_{3i}Hinc_i \\ + \beta_4 Trans + \beta_5\, Child + \beta_6\, Elder + \beta_7\, Disable + \\ \beta_8 WLFP + \varepsilon_i \end{aligned} \quad (4)$$

إذ تمثَل β_0 إلى β_8 معلمات الدالَة اللوجستيَة الثَّنائية، وتعرف المتغيَرات في المعادلة السابقة كالتالي:

HRP: احتماليَة وجود عمالة منزلية وتأخذ القيمة بين الصفر والواحد.

Edui: المستوى التَعليمي، وقد تمَ تقسيم هذا المتغيَر إلى متغيرات (مجموعات) فرعية كما يأتي:

Edu1: أقل من ثانوية عامة

Edu2: ثانوية عامة أو دبلوم متوسط

Edu3: بكالوريوس

Edu4 : دراسات عليا:(ماجستير أو دكتوراه)

Hsm_i : عدد أفراد الأسرة، وقد تمَ تقسيم هذا المتغيَر إلى متغيرات (مجموعات) فرعية كما يأتي:

Hsm1: 2−3 أفراد

Hsm2: 4−6 أفراد

Hsm3: أكثر من ستة أفراد

$Hinc_i$: الدخل الشهري بالدينار الأردني، وقد تمَ تقسيم هذا المتغيَر إلى متغيرات (مجموعات) فرعية كما يأتي:

HInc1: أقل من 1000

HInc2: 1000 − أقل من 2000

HInc3: 2000− أقل من 3000

HInc4: أكثر من 3000

Trans: استلام تحويلات نقدية، إذ يأخذ هذا المتغيَر قيمة واحدإذا كانت الأسرة تتلقى تحويلات من الخارج، والقيمة صفر إذا كانت لا تتلقى.

Child: وجود أطفال ممن هم أقل من 10سنوات، إذ يأخذ هذا المتغيَر قيمة واحد إذا كانت الأسرة لديها أطفال تحت سن العاشرة، والقيمة صفر إذا كان ليس لديها.

Elder: وجود كبار السن في الأسرة، إذ يأخذ هذا المتغيَر قيمة واحد إذا كانت الأسرة لديها كبار في السن، والقيمة صفر إذا كان ليس لديها.

Disable: وجود أشخاص من ذوي الاحتياجات الخاصة في الأسرة، إذ يأخذ هذا المتغيَر قيمة واحد إذا كان يوجد في الأسرة، والقيمة صفر إذا كانت الإجابة بلا.

WLFP: وجود امرأة عاملة في الأسرة، إذ يأخذ هذا المتغيَر قيمة واحد إذا كان يوجد في الأسرة امرأة عاملة، والقيمة صفر إذا كانت الإجابة بلا.

u_i : حد الخطأ

ومع مراعاة أن تكون قيمة كلَ متغَير تفصيلي من المتغيَرات السَابقة =1 إذا كانت الأسرة من ضمن الفئة المحدَدة، وخلاف ذلك فإن قيمته = 0 أثناء التحليل. وتعتمد هذه الدراسة على الفرضية الآتية:

الفرضية الرئيسة: لا يوجد أثر لأبرز المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية على الطلب على العمالة المنزلية الوافدة في الأردن.

وتتفرع عن هذه الفرضية الفرضيات الآتية:

الفرضية الفرعية الأولى: لا يوجد أثر معنوي للمؤهل العلمي لمعيل الأسرة على طلب العمالة المنزلية الوافدة.

الفرضية الفرعية الثانية: لا يوجد أثر معنوي لعدد أفراد الأسرة على طلب العمالة المنزلية الوافدة.

الفرضية الفرعية الثالثة: لا يوجد أثر معنوي لدخل الأسرة الشهري على طلب العمالة المنزلية الوافدة.

الفرضية الفرعية الرابعة: لا يوجد أثر معنوي للتحويلات النقدية التي تستلمها الأسرة من الخارج على طلب العمالة المنزلية الوافدة.

الفرضية الفرعية الخامسة: لا يوجد أثر معنوي لوجود الأطفال تحت سن العاشرة في الأسرة على طلب العمالة المنزلية الوافدة.

الفرضية الفرعية السادسة: لا يوجد أثر معنوي لوجود كبار السن في الأسرة على طلب العمالة المنزلية الوافدة.

الفرضية الفرعية السابعة: لا يوجد أثر معنوي لوجود أشخاص من ذوي الاحتياجات الخاصة على طلب العمالة المنزلية الوافدة.

الفرضية الفرعية الثامنة: لا يوجد أثر معنوي لوجود امرأة عاملة في الأسرة على طلب العمالة المنزلية الوافدة.

4. نتائج تقدير النموذج القياسي:

تظهر نتائج التَقدير كما هو موضح في الجدول رقم (1) التَأثير النَسبي لكلَ متغيَر من المتغيَرات المستقلة التي من الممكن أن تؤثر في قرار الاستقدام، وفي البداية أوضحت إحصائيَة كاي تربيع (Chi-square statistic) والتي تستخدم لفحص مدى ملائمة معلمات النموذج ككل (التي هي بديل عن استخدام قيمF وR^2 في حالة الانحدار الخطي)، إلى أنَ النموذج المستخدم ملائم، إذ بلغت قيمة هذه الإحصائيَة 82.305 وهي قيمة معنويَة عند مستوى معنوية 0.000، كذلك اختبار (Hosmer & Lemeshow) الذي بلغت قيمته 9.801 عند مستوى معنوية 0.279 وبالتالي لا نستطيع رفض الفرضية العدمية التي تنص أن النموذج ملائم، و يظهر في أسفل الجدول (1).

كما يظهر النموذج السابق قدرته على تفسير التقلبات الاحتمالية لوجود العمالة بواقع 40% حسب معيار (Cox & Snell)، مقابل 24% حسب معيار (Negelkerkel).

وإنَ هذه القيم التي تقيس مدى ملائمة وجودة النَموذج في قياس المحدَدات التي يمكن أن تؤثر في قرار الاستقدام، وتدلَ على أنَ النموذج المفترض مقبول إحصائيًا، ويمكن الاعتماد عليه في تفسير اتَجاه وقوَة المتغَيرات المستخدمة في التَقدير، إذ أظهرت هذه الإحصائيات أنَ الانحدار اللوجستي ثنائي القيمة والمستخدم في هذا الجزء من الدَراسة يعطي نتائج موثوقة نسبيًا؛ ممّا يزيد فعاليَة الاعتماد على نتائج هذه الدالَة.

جدول رقم (1): نتائج تقدير الدَالَة اللوجستيَة لمحدَدات قرار استقدام عمالة منزلية من الخارج

Dependent Var. Housemaids Recruitment Probability (HRP) **No. of Observations: 300**							
Variable	**β**	**S.E.**	**Wald**	**Sig.**	**Exp(β)**	**95% C.I for Exp(β)**	
						Lower	**Upper**
Edu2	.535	.759	.498	.480	1.708	.386	7.553
Edu3	.649	.627	.0701	.301	1.913	.560	6.538
Edu4	.066-	.752	.008	.930	.936	.214	4.088
Hsm2	3.096	.496	38.941	.000	22.110	8.361	58.465
Hsm3	2.605	.929	7.859	.005	13.530	2.190	83.603
HIncome2	2.881	1.119	6.635	.010	17.838	1.992	159.780
HIncome3	2.684	.970	7.653	.006	14.645	2.187	98.078
HIncome4	2.374	.962	6.087	.014	10.737	1.629	70.770
Trans	1.797	.479	14.082	.000	6.029	2.359	15.408
Child	1.527	.594	6.615	.010	4.605	1.438	14.747
Elder	.029	.424	.005	.946	1.029	.448	2.363
Disable	.709-	.416	2.897	.089	.492	.218	1.113
WLFP	-.380	.394	.930	.335	.684	.316	1.480
Constant	-6.134	1.371	20.031	.000	.002		
Goodness of Fit	**Chi-square**	**Df**	**Sig.**				
	82.305	13	.0000				
	Hosmer & lemeshow 9.801	8	.2790				
Cox & Snell R^2	.2400	**Negelkerke R^2**	0.404				

المصدر: إعداد الباحثة

وأظهرت نتائج تقدير دالَة الانحدار اللوجستي الثَنائي أنَ هناك متغيَرات مستقلَة كانت ذات دلالة إحصائية عالية جدًا، مقارنة بمتغيَرات مستقلة أخرى كانت دلالتها الإحصائية منخفضة، إذ كانت التحويلات النقدية المستلمة، ودخل الأسرة المرتفع، وعدد أفراد الأسرة، ووجود أطفال تحت سن العاشرة في الأسرة، ووجود أشخاص من ذوي الاحتياجات الخاصة من أبرز العوامل ذات الدلالة الإحصائية والتأثير المعنوي المرتفع على قرار الاستقدام، وفي المقابل فقد أشارت النَتائج بشكل عام إلى أن المستوى التعليمي، ووجود كبار في السن، ومشاركة المرأة في سوق العمل كانت غير معنويَة، ولا تؤثر بشكل كبير على قرار الاستقدام.

وأظهرت نتائج التَقدير أنَ الدَالَة اللوجستيَة المستخدمة قد

استطاعت التّنبؤ بقرابة 264 حالة من أصل 300 أسرة بشكل صحيح، وبنسبة تنبّؤ 88% من إجمالي الحالات، وهي نسبة مرتفعة تؤكد معنويَة النَموذج بشكل عام، كما هو مبين في الجدول رقم (2).

جدول رقم(2): النسبة المئوية للتصنيف الصحيح للنموذج

Observed		Predicted		
		Var. HRP		Percentage Correct
		0.00	1.00	
Step 1 Var. HRP	0.00	22	28	44.0
	1.00	8	242	96.8
Overall Percentage				88.0

المصدر: إعداد الباحثة

وتشير النتائج القياسيَة للدالة اللوجستية إلى أنَّ من أكثر المتغيرات أهمية في التأثير على قرار الاستقدام هو عدد أفراد الأسرة الذي جاء في المرتبة الأولى، إذ أظهرت النتائج أن تأثير هذا المتغير كان ذي دلالة إحصائية موجبة، إذ إنَ نسبة ترجيح وجود عاملة منزلية تزداد بمقدار 22 مرّة في حالة أن يكون عدد أفراد الأسرة ضمن فئة (4–6) أفراد عن الأسر التي تتكون من (2–3) أفراد، تليها فئة الأسر التي عدد أفرادها (أكثر من 6 أفراد) التي تزيد نسبة الترجيح فيها 13.5 مرة عن الأسر التي تتكون من (2–3) أفراد.

وأشارت النتائج إلى أن دخل الأسرة يأتي بالمرتبة الثانية من ناحية القوة والأهمية في قرار الاستقدام، إذ تشير النتائج إلى أنّ نسبة ترجيح وجود عاملة منزلية تزداد بمقدار 18 مرّة في حالة أن يكون دخل الأسرة ضمن فئة (1000– أقل من2000 دينار) عن الأسر التي دخلها أقل من 1000 دينار أردني، إذ كانت ذات دلالة إحصائية موجبة، تليها فئة الأسر التي يتراوح دخلها ما بين (2000– 3000 دينار)، إذ تزداد نسبة ترجيح وجود عاملة منزلية لديها بمقدار 14.6 مرة عن الأسر التي دخلها أقل من 1000 دينار أردني وبدلالة إحصائية، وتليها فئة الأسر التي دخلها أكثر من 3000 دينار أردني، إذ تزداد نسبة ترجيح وجود عاملة منزلية لديها بمقدار 10.7 مرة عن الأسر التي دخلها أقل من 1000 دينار أردني وبدلالة إحصائية.

وفي المقابل أظهرت النتائج أن تحويلات العاملين في الخارج جاءت في المرتبة الثالثة من ناحية القوة والأهمية في قرار الاستقدام، إذ تشير النتائج إلى أن نسبة ترجيح وجود عمالة منزلية عند الأسر التي تستلم حوالات نقدية من الخارج تزداد بمقدار 6 مرات في حالة أن تكون الأسرة ضمن هذه الفئة عن الأسر التي لا تستلم حوالات من الخارج، وذات دلالة إحصائية موجبة.

وأظهر متغير وجود أطفال تحت سن العاشرة في الأسرة أهمية في قرار الاستقدام والذي جاء في المرتبة الرابعة، إذ أشارت النتائج إلى أن نسبة ترجيح وجود عاملة منزلية في الأسرة التي لديها أطفال تحت سن العاشرة تزداد بمقدار 5 مرات في حالة أن تكون الأسرة ضمن هذه الفئة عن الأسر التي ليس لديها أطفال تحت سن العاشرة، وبدلالة إحصائية موجبة.

وأخيرًا كان تأثير متغير وجود أشخاص من ذوي الاحتياجات الخاصة في الأسرة من بين مجموعة المتغيرات المعنوية المؤثرة في احتمالية وجود عمالة منزلية وجاء في المرتبة الخامسة، إذ أظهرت نتائج التقدير القياسي أن تأثير هذا المتغير كان ذي دلالة إحصائية سالبة. إذ إن نسبة ترجيح وجود عاملة منزلية لدى الأسرة التي لديها شخص من ذوي الاحتياجات الخاصة تنخفض بمقدار 0.508 مرة في حالة أن تكون الأسرة ضمن هذه الفئة عن الأسر التي ليس لديها أشخاص من ذوي الاحتياجات الخاصة.

وعلى الجانب الآخر فقد أظهرت نتائج الدالة اللوجستية باستخدام عينة الدراسة من الأسر الأردنية أن عددًا من المتغيرات التي كان يُعتقد أنها مؤثرة في قرار الاستقدام كانت غير معنوية، ولا تؤثر في احتمالية الاستقدام من الخارج، ومن

أبرزها متغير المستوى التعليمي لمعيل الأسرة، ومشاركة المرأة في سوق العمل [1]، وكذلك وجود كبار السن في الأسرة.

5. الخلاصة

خلصت الدراسة إلىأن عدد أفراد الأسرة، ودخل الأسرة المرتفع، والتحويلات النقدية المستلمة، ووجود أطفال تحت سن العاشرة في الأسرة، ووجود أشخاص من ذوي الاحتياجات الخاصة من أبرز العوامل المؤثرة على قرار الاستقدام، وفي المقابل فقد توصلت الدراسة إلى أن المستوى التعليمي، ومشاركة المرأة في سوق العمل، ووجود كبار في السن لدى الأسرة كانت عوامل غير مؤثرة على قرار الاستقدام.

وبناءً على ما تقدم من تحليل ونتائج تم التوصل إليها، ويمكن وضع التوصيات والمقترحات الآتية:

- أظهرت نتائج الدراسة أن مشاركة المرأة في سوق العمل متغير لم يكن معنويًا، وذلك خلافًا لما هو متوقع، مما يدّل على أن برامج تمكين المرأة في سوق العمل ومحاولة تسهيل اجراءات الاستقدام للأسر التي تكون المرأة فيها عاملة ليست مبررة كميًا حسب نتائج الدراسة؛ لذلك توصي الدراسة بإجراء دراسات جديدة ومتعمقة حول الحاجة الحقيقية لعمل المرأة في ظل المخاطر التي قد تُهدد استقرار الأسرة الأردنية في حال خروجها للعمل والاستعانة بعاملة أجنبية.
- أظهرت نتائج الدراسة أن المستوى التعليمي لمعيل الأسرة لم يكن أيضًا معنويًا، وذلك خلافًا لما هو متوقع ممّا يدّل على أن زيادة التعليم عند الفرد تزيد من وعيه حول أضرار وجود هذه العمالة في الأسرة، وتوصي الدراسة بزيادة حملات التثقيف والتوعية حول سلبيات العمالة المنزلية الوافدة.
- أظهرت نتائج الدراسة أن حجم الأسرة المتوسط له تأثير معنوي على الطلب على العمالة المنزلية، وهذا يدل على حاجة الأسرة الأردنية الحالية للاستعانة بعمالة وافدة في ظل الحياة العصرية المتسارعة، ومن هنا توصي الدراسة بتسهيل إجراءات وتكلفة الاستقدام لهذه الفئة من الأسر.
- أظهرت نتائج الدراسة أن وجود أطفال دون سن العاشرة له تأثير معنوي على الطلب على العمالة المنزلية، وهذا يدّل على تفضيل الأسر الأردنية لاستقدام عمالة من الخارج بدلًا من اللجوء إلى دور الحضانات ومدارس المرحلة التمهيدية لانخفاض الاستقدام مقارنة بتكاليف المدارس والحضانات وفقًا لارتفاع الرقم القياسي لأسعار المستهلك لخدمة التعليم ما قبل الابتدائي (دائرة الإحصاءات العامة، 2019)؛ لذلك يستوجب من وزارة التنمية الاجتماعية ووزارة التربية والتعليم وجمعية حماية المستهلك التدخل في أسعار هذه المؤسسات.
- أظهرت نتائج الدراسة أن متغير وجود أشخاص من ذوي الاحتياجات الخاصة في الأسرة كان معنوي لكنه بقوة تأثير سلبية، وهذا يدل على رفض العمالة المنزلية الوافدة العمل في حال وجود هؤلاء الأشخاص مما يستوجب تحفيز جميع الأطراف المعنية عن طريق الإعفاءات الممنوحة للأسر، والتسهيلات المقدمة لمكاتب الاستقدام، وحوافز تقدم للعاملة للقدوم للعمل عند الأسر التي يوجد لديها أشخاص من ذوي الاحتياجات الخاصة.
- إجراء دراسات مستفيضة على الأسر الأردنية من قبل وزارة العمل، ولاسيما ظهور متغيرات اقتصادية واجتماعية عديدة مؤخرًا تستدعي البحث والاهتمام، وكذلك دراسات تقييمية حول الحاجة الفعلية لهذه العمالة في ضوء الوضع الحالي لسوق العمل وما يعانيه من اختلالات بسبب أزمة جائحة كورونا؛ بهدف اجراء الإصلاحات الضرورية لصالح جميع الجهات المعنية.

[1] إن معدل مشاركة المرأة الأردنية في النشاط الاقتصادي يعتبر من الاقل عالميًا حسب مؤشرات البنك الدولي لعام 2017، إذ قام الطراونة (2020) بدراسة حول التنمية الاقتصادية ومعدل مشاركة الإناث في القوى العاملة باستخدام U-Shaped Hypothesis. أثبتت نتائج الدراسة أن معدل مشاركة المرأة الأردنية يتأثر سلبيًا بالنمو الاقتصادي.

المُلحق (1)

قائمة الاختصارات والرموز

ABBREVIATIONS OR SYMBOLS	WORD
HRP	Housemaid Recruitment Probability
Edu	Education
Hsm	Household members
HInc	Household income
Trans	Transfers
Child	Children
Eld	Elder individual
Dis	Disabled individual
WLFP	Woman Labor Force Participation
ε	Error term

المُلحق (2)

إحصاء وصفي لعينة الدراسة

- التّحليل الوصفي الديموغرافي لأفراد عينة الدراسة من الأسر الأردنية:

جدول رقم (1): توزيع وحدة المعاينة والتحليل حسب متغير الجنس

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية (%)
الجنس	ذكور	249	83
	إناث	51	17
المجموع		300	100

جدول رقم (2): توزيع وحدة المعاينة والتحليل حسب متغير الحالة الاجتماعية لمعيل الأسرة

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية (%)
الحالة الاجتماعية لمعيل الأسرة	متزوج	263	87.7
	أعزب	11	3.7
	مطلق	10	3.3
	أرمل	16	5.3
المجموع		300	100

جدول رقم (3): توزيع وحدة المعاينة والتحليل حسب متغير المؤهل العلمي لمعيل الأسرة

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية (%)
المؤهل العلمي	أقل من ثانوية عامة	25	8.3
	ثانوية عامة أو دبلوم متوسط	44	14.7
	بكالوريوس	186	62
	دراسات عليا(ماجسيرأو دكتوراه)	45	15
المجموع		300	100

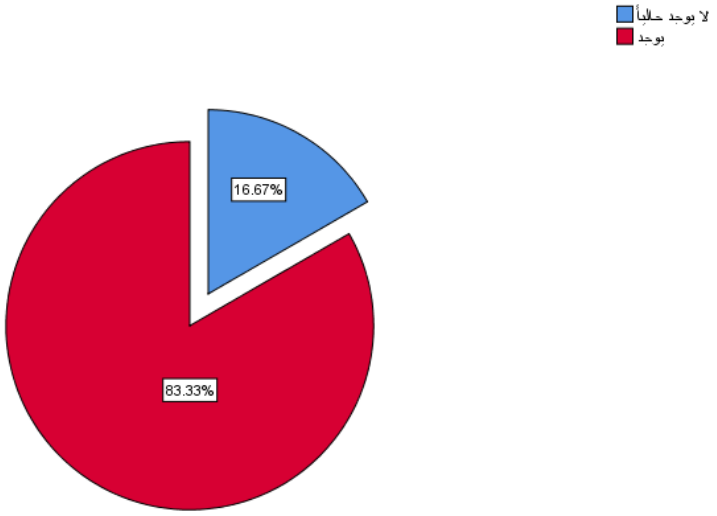
جدول رقم (4): توزيع وحدة المعاينة والتحليل حسب متغير العمر

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية (%)
العمر	أقل من 30 سنة	13	4.3
	من30–أقل من 40 سنة	70	23.3
	من 40– أقل من 50سنة	163	54.3
	50 سنة فأكثر	54	18
المجموع		300	100

جدول رقم (5): توزيع وحدة المعاينة والتحليل حسب متغير مجال العمل الحالي

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية (%)
مجال العمل الحالي	قطاع حكومي	34	11.3
	قطاع خاص	83	27.7
	عمل حر	183	61
المجموع		300	100

– التحليل الوصفي الديموغرافي لخصائص العمالة المنزلية لدى الأسر الأردنية



الشكل رقم (1): التوزيع النسبي لوجود العمالة المنزلية لدى الأسر الأردنية

جدول رقم (6): توزيع العاملات حسب متغير الدولة المرسلة

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية (%)
دولة العاملة	الفلبين	74	24.67
	أوغندا	182	60.67
	بنغلادش	13	4.33
	دول أخرى	31	10.33
المجموع		300	100

جدول رقم (7): توزيع العاملات حسب متغير عمر العاملة

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية (%)
عمر العاملة	أقل من 20 سنة	52	17.3
	20- أقل من 30 سنة	225	75
	30- أقل من 40 سنة	17	5.7
	40 سنة فأكثر	6	2
المجموع		300	100

جدول رقم (8): الحالة الاجتماعية للعاملة ووجود أولاد لها

الحالة الاجتماعية للعاملة	هل لدى العاملة أولاد في بلدها الأصلي		المجموع
	نعم	لا	
متزوجة	%65.3	%13.7	%79
أرملة	%2	%19	%21
المجموع	%67.3	%32.7	%100

جدول رقم (9): توزيع العاملات حسب متغير الديانة

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية (%)
ديانة العاملة	الإسلام	162	54
	المسيحية	135	45
	غير ذلك	3	1
المجموع		300	100

جدول رقم (10): توزيع العاملات حسب متغير المستوى التعليمي

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية(%)
المستوى التعليمي	غير متعلمة	158	52.7
	تعليم ابتدائي	75	25
	تعليم ثانوي	58	19.3
	دبلوم أو أعلى	9	3
المجموع		300	100

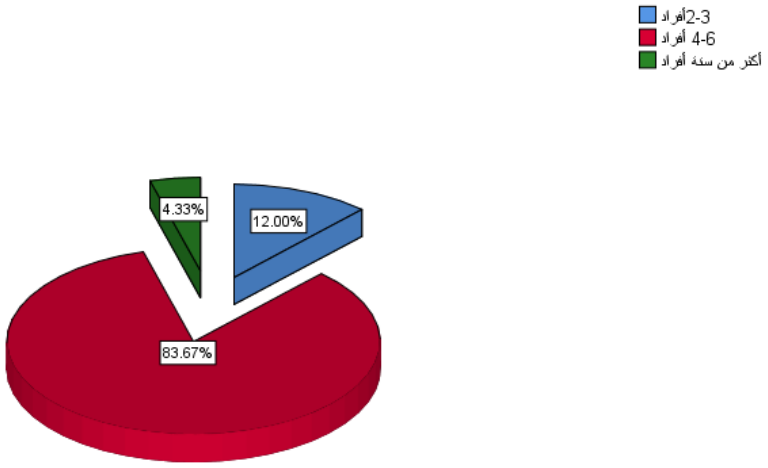
جدول رقم (11): توزيع العاملات حسب متغير دورية تحويل الراتب

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية (%)
دورية تحويل الراتب	شهري	235	78.3
	ربعي	53	17.7
	نصف سنوي	5	1.7
	سنوي	5	1.7
	لا تحول	2	07.
المجموع		300	100

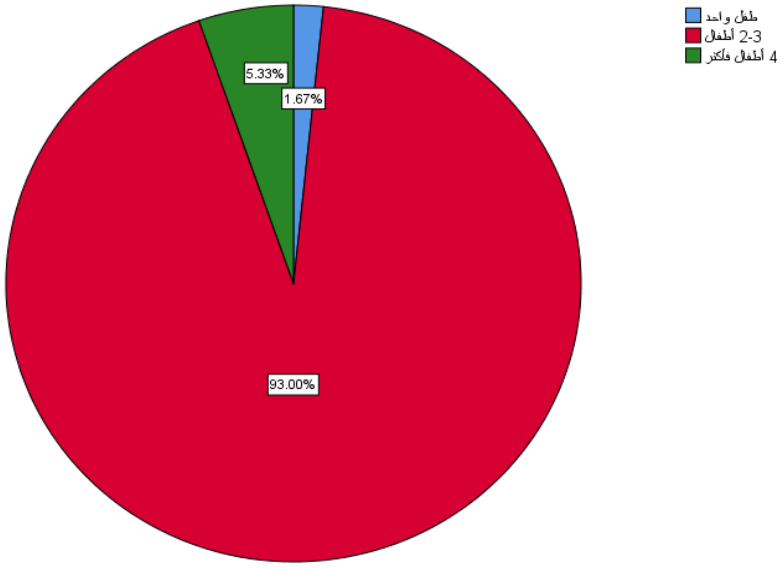
جدول رقم (12): كيفية الحصول على العاملة المنزلية

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية (%)
كيفية الحصول على العاملة	مكاتب الاستقدام المرخصة	275	91.7
	الاتصال المباشر	12	4
	الأقارب والمعارف	13	4.3
المجموع		300	100

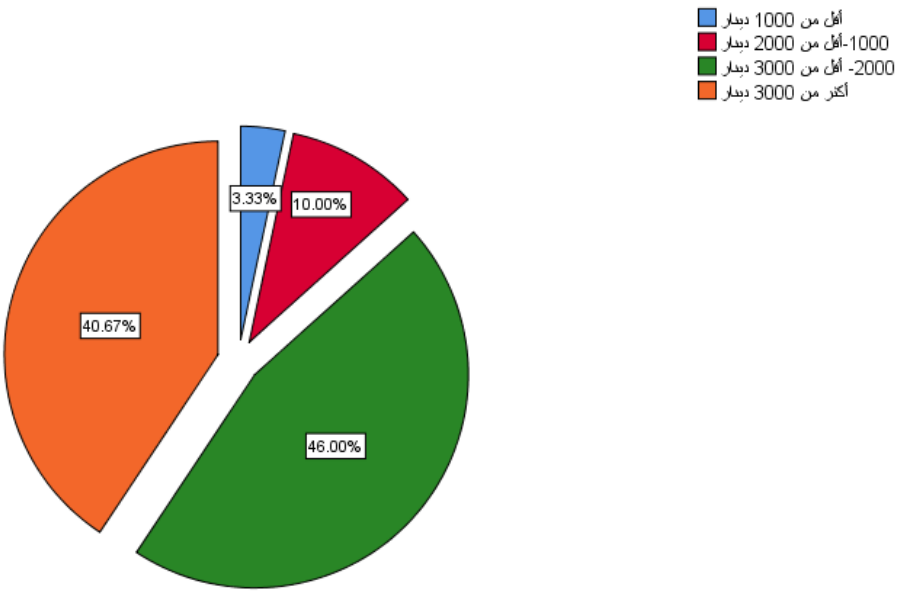
- التحليل الوصفي الديموغرافي لخصائص الأسرة الأردنية:



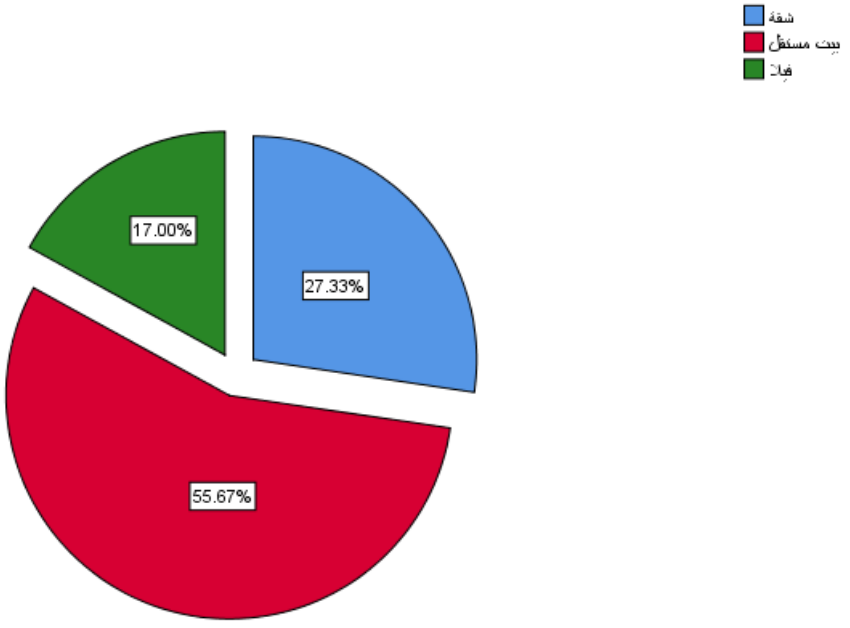
الشكل رقم(2): التوزيع النسبي لعدد أفراد الأسرة



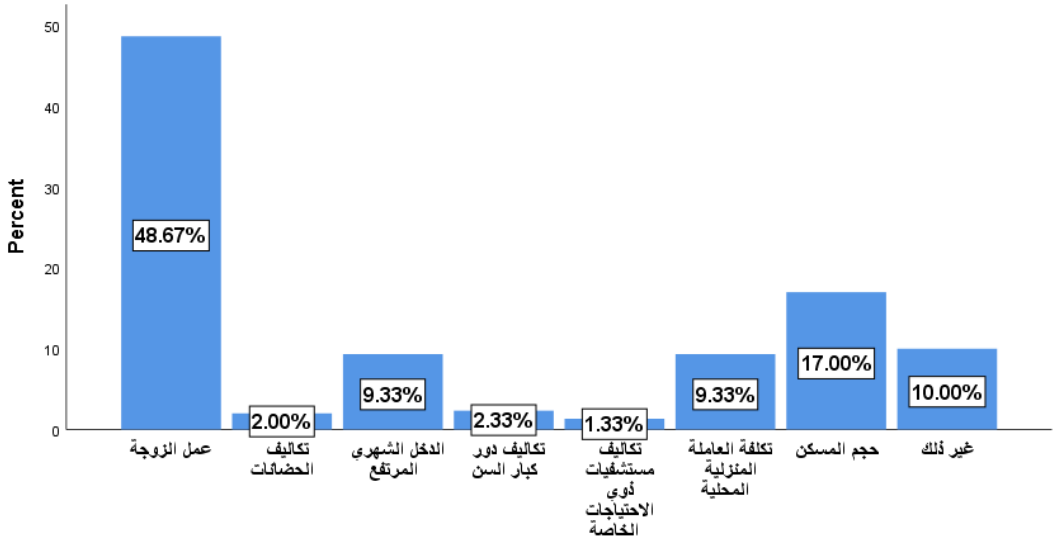
الشكل رقم(3): التوزيع النسبي لعدد الأطفال تحت سن العاشرة في الأسرة



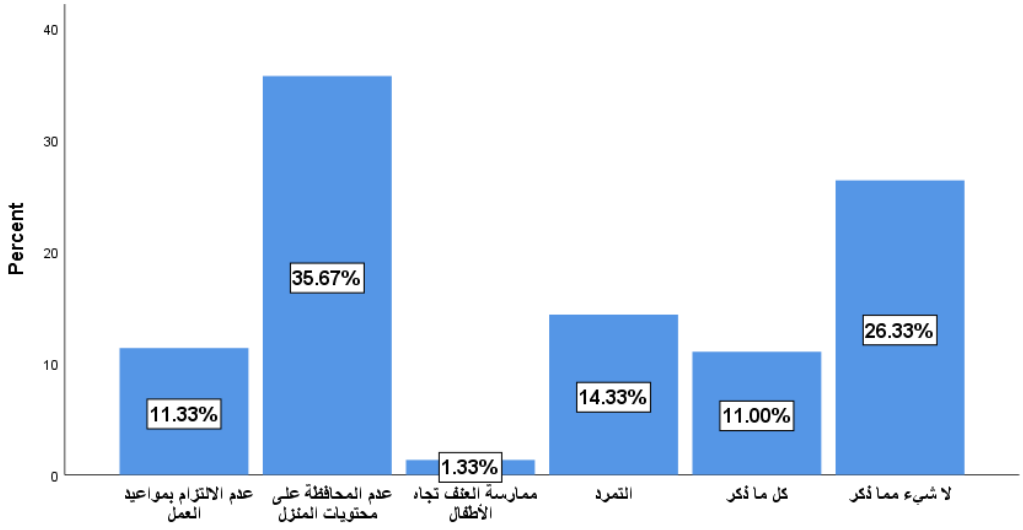
الشكل رقم(4): التوزيع النسبي للدخل الشهري لمعيل الأسرة بالدينار الأردني



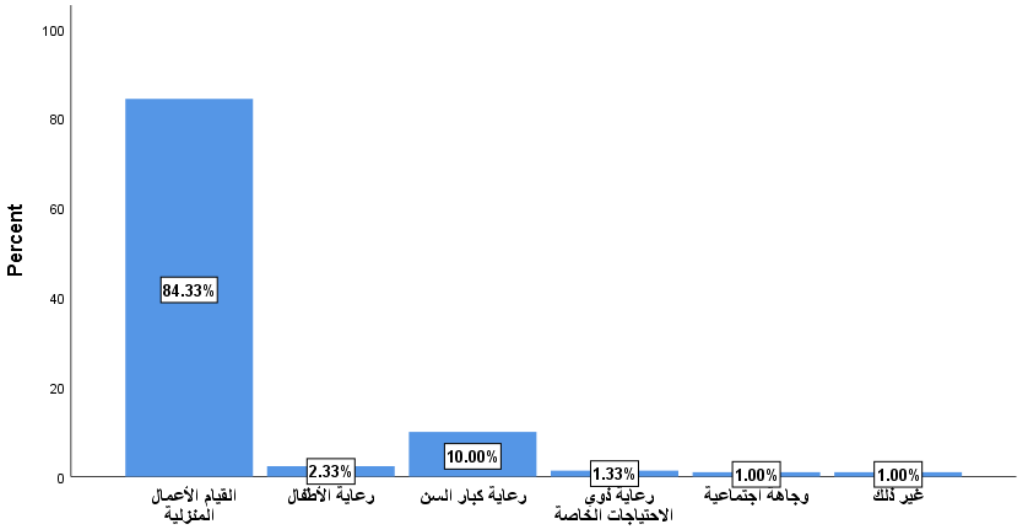
الشكل رقم(5): التوزيع النسبي لطبيعة مسكن الأسرة



الشكل رقم(6): التوزيع النسبي لمحفزات استقدام العمالة المنزلية من وجهة نظر الأسرة الأردنية



الشكل رقم(7): التوزيع النسبي للمشاكل المترتبة على وجود العمالة المنزلية



الشكل رقم (8): التوزيع النسبي لأسباب استقدام العمالة المنزلية من وجهة نظر الأسرة الأردنية

المراجع العربية

أيوب، مارينا (1996)، أثر العمالة المنزلية الأجنبية على الأسرة الأردنية: دراسة ميدانية على عينة من الأسر الأردنية في مدينة عمان. رسالة ماجستير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.

الحميدي، طارق (2010)، استقدام الخادمات بين الضرورة والتباهي الاجتماعي، المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية، عمان، الأردن.

الشهراني، سعد (2011)، العمالة الآسيوية النسوية وأثرها على انحراف الأحداث في المجتمع السعودي: دراسة ميدانية لأثر الإستعانة بالعمالة الآسيوية النسوية على بعض الأسر السعودية وبعض حالات الأحداث المتواجدين بدار الملاحظة بمدينة الرياض. رسالة ماجستير غير منشورة، الرياض، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، السعودية.

الفقيه، علي (2012)، محددات توظيف العمالة المنزلية: دليل من بيانات مسح الأسر اللبنانية. الجامعة اللبنانية الأمريكية، مؤسسة اقتصاديات العمل(IZA).

المجلس الاقتصادي والاجتماعي (2016)، واقع المشاركة الاقتصادية للمرأة الأردنية في القطاع الخاص، عمان، الأردن.

المجلس الاقتصادي والاجتماعي (2019)، تقرير حالة البلاد. عمان، الأردن.

المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية، وزارة العمل، المنار (2016)، أسباب تدني مشاركة المرأة في سوق العمل ومدى ادماج مفهوم النوع الاجتماعي. عمان، الأردن.

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 للاتجاربالبشر والقوانين والسياسات ذات العلاقة. المكتب الدولي، جينيف، سويسرا.

منظمة الهجرة العالمية (2018)، التقرير السنوي، جينيف، سويسرا.

وزارة العمل (2018)، التقرير السنوي، عمان، الأردن.

الوزني، خالد، الساكت، مازن، الخصاونة، صالح، الحلايقة، محمد، وآخرون (2008)، الآفاق المستقبلية للقوى العاملة الأردنية، الأردن، عمان: منشورات جامعة فيلادلفيا– مركز الدراسات المستقبلية.

REFERENCES

Borjas, J., (2016) **Labor Economics**, 7nd ed, Harvard University.

Carlos, Ma.Reinaruth, D. (2002), **The Determinants of International Migration in the Philippines: an Empirical Analysis,** International Migration Review (imr)**,** 36, (1), Center of Migration Studies.

Greene, H., (1993). **Econometrics Analysis**, 2nd ed. New York University, Prentice Hall International, Inc., p.589.

Gujarati, N., and Porter, C. (2009). **Basic Econometrics**, 5nd ed. New York: McGraw-Hill companies, Inc. p.589.

Joseph, R., Natrajan, B., & Lobo, R. (2019), **Domestic workers and the challenges of collectivization: labor NGOs, neighborhoods, apartment complexes,** Decision, 46(2), 99-109.

Pinnawala, M. (2013), **Assertive Wife, Cooperative Husband: Changing Household Power Structure and Retuned Migrant Women in Sei Lanka**, 20 (1), Pakistan Journal of Women's Studies, University of Peradeniya, Department of Sociology, Sri Lanka.

Pisani, M., Yoskowitz, D. (2002), **The Maid Trade: Cross - Border Work in South Texas**, volume 83, Issue2, SSQ.

Rajan, S. I., & Sukendran, S. (2020). **Understanding female emigration: experience of housemaids.** In Governance and labour migration (pp. 182-195). Routledge, India.

Sekaran, U. (2003). **Research methods for business: A skill-building approach** (4th ed.). New York: John Wiley & Sons Inc., p.294.

Simpson, B. (2017) **Demographic and economic determinants of migration**, IZA world of labor.

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.

Ayoub, M. (1996), **The Impact of Foreign Domestic Workers on the Jordanian Family (a field study on a sample of Jordanian families in the city of Amman)**, Published Master Thesis, University of Jordan, Amman, Jordan.

Central Bank (2019), Annual Report, published report, **The official website of the Central Bank**, Amman, Jordan.

Economic and Social Council (2016), **The Status of Jordanian Women's Economic Participation in the Private Sector .**Amman, Jordan.

Economic and Social Council (2019), **Country status report,** Amman, Jordan.

Alfaqih, A. (2012), **Determinants of Domestic Worker Employment: Evidence from Lebanese Households Survey data**, Lebanese American University, Institute of Labor Economics (IZA).

Alhamidi, T. (2010), **Maids recruitment between necessity and social bragging**, National Center for Human Resources Development, Amman, Jordan.

International Labour Organization (ILO) (2015), **Employers' perspectives towards domestic workers in Jordan: a qualitative study on attitudes, working conditions and the employment relationship,** Regional Office for Arab States, Beirut, Lebanon.

International Labour Organization (ILO) (2017), **Migrant domestic and garment workers in Jordan: A baseline analysis of trafficking in persons and related laws and polices,** International Labour office, Fundamental Principles and Rights at Work Branch, Geneva, Switzerland.

International Organization for Migration (2018), **Annual Report**, Geneva, Switzerland.

Ministry of Labor (2020), **Annual Report**, Amman, Jordan.

National Center for Human Resources Development, Ministry of Labor, Al-Manar (2016), **Reasons for the low participation of women in the labor market and the extent of integrating the concept of gender,** Amman, Jordan.

Alshahrani, S. (2011), **Asian feminist employment and its impact on juvenile delinquency in Saudi society, a field study of the impact of using Asian female labor**

on some Saudi families and some cases of juveniles in the observation house in Riyadh. Unpublished Master Thesis, Riyadh, Naif Arab Academy for Security Sciences, Suadi Arabia.

Altarawneh, Y. (2020). Economic Development and Female Labour Force Participation in Jordan: A Test of the U-Shaped Hypothesis. **Jordan Journal of Economic Sciences,** 7(1).

Alwazzani, K., Al-Saket, M., Al-Khasawneh, S., Al-Halaiqa, M., and others (2008), **Future Prospects for the Jordanian Workforce,** Jordan, Amman: Philadelphia University Publications - Center for Future Studies.