



معهد أبحاث السياسات
الاقتصادية الفلسطيني (ماس)

ملخص سياساتي

واقع وفرص تحسين قطاع دور الحضانة و مراكز رعاية
الطفولة المبكرة لزيادة مشاركة المرأة
في سوق العمل في فلسطين

شباط 2023



معهد أبحاث السياسات
الاقتصادية الفلسطيني (ماس)

Tel: +970 (2) 298 7053/4 | Fax: +970 (2) 298 7055
info@mas.ps | www.mas.ps

ملخص سياساتي: واقع وفرص تحسين قطاع دور الحضانه ومراكز رعاية الطفولة المبكرة لزيادة مشاركة المرأة
في سوق العمل في فلسطين

الباحثون الرئيسيون: عمار القدرة

د. رابع مرار

د. ليانا البنا

د. حسين العيسة

عصمت قزمار

إيمان سعادة

تحليل إحصائي: إسلام ربيع

استنبطت هذه الورقة من الدراسة التي أعدها معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني (ماس) لصالح منظمة العمل الدولية، ضمن البرنامج الإقليمي المشترك "تعزيز العمالة المنتجة والعمل اللائق للنساء في مصر، والأردن، وفلسطين"، الذي تنفذه منظمة العمل الدولية وهيئة الأمم المتحدة للمرأة بتمويل من حكومة السويد، والوكالة السويدية للتعاون الإنمائي الدولي (سيدا).

1. الخلفية

تعد عدم المساواة بين الجنسين في سوق العمل من أكثر تحديات التنمية إلحاحاً التي تواجه المجتمعات حول العالم، فالنساء أقل حظاً من الرجال من حيث المشاركة في سوق العمل، وأقل حظاً في العثور على وظيفة. وعند الحصول على وظيفة، غالباً ما تكون النساء عرضة لمختلف المعوقات التي تحول دون تقدمهن. وعلى الرغم من تحقيق منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا معدلات متكافئة تقريباً بين الجنسين في الالتحاق بمرحلة التعليم الإعدادي، والانخفاض الكبير في معدلات الأمية لكل من الرجال والنساء، فإن المنطقة قد كافحت من أجل ترجمة ذلك إلى مشاركة متساوية بين الجنسين في القطاع السياسي والاقتصادي والاجتماعي؛ وقد حلت المنطقة في المرتبة الأخيرة في مؤشر الفجوة بين الجنسين للعام 2021، الصادر عن المنتدى الاقتصادي العالمي في العام 2022، والمرتبة قبل الأخيرة في مجال المشاركة الاقتصادية، متقدمة على جنوب آسيا. كما سجلت المنطقة العربية أدنى معدلات مشاركة للنساء في القوى العاملة في العالم بحوالي 20%. لذلك، لا بد من وجود خطوات وسياسات من قبل كافة الجهات ذات العلاقة، من أجل تعزيز واقع المرأة في سوق العمل. هذا يتطلب إصلاحات ضرورية في الأطر القانونية والتنظيمية في المجالات الاقتصادية والاجتماعية، وإعادة توزيع أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر بين الجنسين، وتحسين الوصول إلى ظروف عمل لائقة وضمان حماية اجتماعية أكبر للنساء، وغيرها من الإجراءات المهمة.

في هذا الإطار، وضعت هيئة الأمم المتحدة للمرأة ومنظمة العمل الدولية برنامجاً متعدد الأقطار لتعزيز فرص العمل الإنتاجي واللائق للنساء في مصر والأردن وفلسطين، من خلال التصدي للأسباب الهيكلية لأوجه التفاوت التي تواجه المرأة في المنطقة، وذلك بمشاركة المؤسسات الحكومية والقطاع الخاص وأصحاب العمل والعمال والمجتمع المدني. تماشياً مع أهداف التنمية المستدامة، فإن من شأن هذا البرنامج أن يساهم في تحقيق الهدف الإنمائي الخامس "تحقيق المساواة بين الجنسين، وتمكين كل النساء والفتيات"، والهدف الإنمائي الثامن "تعزيز النمو الاقتصادي الشامل والمستدام والعمالة وتوفير العمل اللائق للجميع". كما أن الدراسات والتقارير التي تناولت واقع رعاية الطفولة المبكرة، بما فيها دور الحضانه، محدودة جداً في فلسطين، فعلى حد علم الباحثين، لا يوجد هناك أي دراسة مسحية شاملة تناولت قطاع دور الحضانه من حيث نوعية الخدمات المقدمة، أو واقع ظروف العمل فيها.

في هذا السياق، جاءت هذه الدراسة التي ينفذها معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية (ماس) بتكليف من منظمة العمل الدولية، من أجل سد هذه الفجوة، وتقديم تحليل ووصف شاملين لجميع جوانب ومحددات قطاع الرعاية المبكرة في قطاع الحضانات الرسمية والمنزلية في فلسطين، وعلاقة ذلك بواقع المساواة بين الجنسين في قطاع العمل. كما تهدف الدراسة للخروج بتوصيات حول سبل تحسين خدمات الرعاية المبكرة، والارتقاء بواقع ظروف العمل في الحضانات، بما يساهم في دعم دخول المرأة الفلسطينية إلى سوق العمل، إضافة إلى تقديم توصيات من أجل تعزيز السياسات الخاصة بتطوير دور الحضانات في أماكن العمل، بالتعاون مع الجهات الحكومية والشركاء في المجال.

تسعى الدراسة، أيضاً، لإعداد تقييم خاص بدور الحضانه، ومراكز رعاية الطفولة في الأراضي الفلسطينية، وذلك لدعم السياسات الرامية للاستثمار في مراكز رعاية الطفولة ومرافقها، وتعزيز الأحكام الناظمة للعمل، وتحسين الظروف في أماكن العمل، من أجل خلق المزيد من الفرص المتكافئة للعمل اللائق للمرأة في سوق العمل. سوف تساعد نتائج هذه الدراسة وتوصياتها في تقديم مقترحات قابلة للتطبيق، تستفيد منها منظمة العمل الدولية (ILO) وشركاؤها في القطاع الاجتماعي في تصميم نموذج في فلسطين لرعاية الطفولة، لإنشاء حضانات ذات جودة عالية، أو توفير حلول بديلة لرعاية الأطفال في أماكن العمل.

2. التحديات الأساسية

1.2 تدني معدلات مشاركة المرأة في سوق العمل في فلسطين

على الرغم من ارتفاع معدلات التحصيل العلمي بين النساء في فلسطين، فإن نسبة مشاركتهن في سوق العمل لا تزال منخفضة، حيث بلغت حوالي 17% العام 2021، مقابل حوالي 69% للرجال حسب بيانات الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، وتعتبر من أقل النسب في المنطقة العربية. وتبلغ أعلى نسبة مشاركة للنساء ضمن الفئة العمرية 25-34 بواقع 28.1%.

على مدار السنوات الماضية، حظيت هذه المسألة باهتمام متزايد من قبل المؤسسات الرسمية والدولية، والمراكز البحثية. استجابة لذلك، أقرت الحكومة الفلسطينية استراتيجية تعزيز العدالة والمساواة بين الجنسين في إطار خطة التنمية الوطنية 2017-2022، وتم التعبير عن هدف المشاركة الاقتصادية في شكل "تعزيز مشاركة المرأة في القطاع الاقتصادي"، الذي تضمن خمس سياسات:

1. تعميم معايير العمل اللائق للنساء العاملات في القطاع العام والخاص والأهلي والمؤسسات الدولية العاملة في فلسطين.
2. تبني تشريعات محفزة وحامية للمشاريع الصغيرة والنساء العاملات.

3. تمكين وصول النساء الرياديات والأشخاص ذوي الإعاقة إلى التمويل والخبرات اللازمين.
4. زيادة القدرة التنافسية لمنتجات المرأة والجمعيات النسوية على المستوى الوطني والأسواق الإقليمية والعالمية.
5. منظومة تعليم وتدريب مهني وتقني، مراعية للنوع الاجتماعي، منظمة وفعّالة في رفق سوق العمل بما يحتاجه من العمالة الماهرة وشبه الماهرة من كلا الجنسين.

يلمس المتتبع لمؤشرات سوق العمل الفلسطيني ضعفاً في تحقيق تقدم ملموس في تطبيق هذه السياسات، فهي غير قادرة، إلى الآن، على جسر الفجوة بين الجنسين في سوق العمل. ويعود ذلك إلى أسباب عديدة مرتبطة بالأزمة المالية التي تعاني منها الحكومة الفلسطينية منذ سنوات نتيجة لإجراءات الاحتلال الإسرائيلي العقابية، وشح التمويل الدولي، إضافة إلى مجموعة من العوامل الذاتية المرتبطة بصنع السياسات، وضعف الاقتصاد الفلسطيني وهشاشته، والتشوّهات الكبيرة في البنية القطاعية التي تحد من قدرة الاقتصاد على خلق فرص عمل. كما أن الفجوة الكبيرة بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل، وبخاصة للنساء، لعبت دوراً كبيراً في عدم قدرة الاقتصاد على استيعاب الأعداد المتزايدة من الخريجين.

أدت التحولات في مشاركة المرأة في سوق العمل، وتحسُّن معدلات التعليم للفتيات، والهجرة الداخلية المتنامية، وتغير الهياكل الأسرية، في جعل توفير خدمات رعاية الطفولة أحد الاهتمامات المتزايدة في سياسات الدول. وفي الوقت الذي تركّز فيه العديد من المنظمات الدولية والسياسات، بشكل أساسي، على رفاه الأطفال وأهمية الاستثمار في الطفولة المبكرة، منح القليل من الاهتمام للنساء كمهات أو كعاملات في رعاية الأطفال. وأظهرت الدراسات أن العائد على سوق العمل من الاستثمار في برامج تنمية الطفولة المبكرة أمر حيوي ومهم لتنمية الأفراد والمجتمعات ككل، كما باتت تلعب دوراً كبيراً في النمو المعرفي والتعليمي وتحسين واقع المرأة في سوق العمل.

تشير البيانات الصادرة عن الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني إلى أن النساء يتحملن العبء الأكبر في رعاية هؤلاء الأطفال، ما يحرمهن من المشاركة في سوق العمل، حيث تشير بيانات الجهاز المركزي للإحصاء إلى أن السبب الرئيسي لعدم انخراط قرابة 758 ألف امرأة في سوق العمل، هو اضطرارهن للتفرغ لأعمال المنزل. كما تشير البيانات إلى أن النساء يقضين حوالي 35 ساعة أسبوعياً في أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر، مقابل حوالي 5 ساعات للرجال، كما أن 42% من النساء يشاركن في أعمال رعاية مباشرة غير مدفوعة الأجر، و94% يشاركن في أعمال الرعاية غير المباشرة، مقارنة بـ 18% و49% من الرجال، على التوالي. هذه الفجوة الموثقة بين الجنسين، سواء في استخدام الوقت، أو في مستوى المشاركة تعكس الصورة النمطية التي تؤطر التقسيم المنزلي للعمل في فلسطين.

كما هو الحال في أغلب دول العالم، من المتوقع أن تلعب الحضانات ومراكز رعاية الطفولة في فلسطين دوراً رئيسياً في عملية التنشئة الاجتماعية السليمة للأطفال، وتطويرهم وتنميتهم نفسياً وجسدياً، من خلال توفير خدمات الرعاية المبكرة لهم. هذا من شأنه أن ينعكس، بشكل كبير، على الحالة الاجتماعية والاقتصادية للمجتمع، وبخاصة فيما يتعلق بتحسين واقع سوق العمل للنساء الذي يشهد تحديات كبيرة تتمثل بارتفاع نسب البطالة، وانخفاض المساهمة في القوى العاملة.

2.2 وجود فجوات في الإطار القانوني والمؤسسي الخاص بدور الحضانات في فلسطين

أظهرت الدراسة أن اللوائح والقوانين التي صدرت عن السلطة الفلسطينية لتنظيم قطاع الحضانات، من خلال قرار مجلس الوزراء لسنة 2011، لا تتضمن نصوصاً واضحة، وتفتقر إلى آليات تنفيذية أو إشرافية للتعامل مع الحضانات، وبخاصة الحضانات المنزلية وغير المرخصة. فعلى سبيل المثال، لم تتضمن اللائحة التنظيمية رقم (11) لسنة 2011 أي نوع من العقوبات على الحضانات التي تخالف أحكام هذه اللائحة، أو التي لم تصوب أوضاعها ضمن المدة الممنوحة لها، كما أن حجم العقوبات المفروضة على الحضانات غير المرخصة لا تتناسب وحجم الجرم المرتكب، وبخاصة في مجال تشغيل الحضانات دون رخص، والمخاطر الناجمة عن ذلك. أيضاً، خلت اللائحة التنظيمية من أي شرط يتعلق بضرورة وجود تأمين إلزامي من المخاطر على الأطفال في الحضانة.

في السياق ذاته، شكل الانقسام، وما نجم عنه من فصل مؤسسات السلطة الوطنية الفلسطينية بين الضفة الغربية وقطاع غزة، تحدياً لإنشاء وتطوير سياسات وتشريعات على المستوى الوطني لتنظيم قطاع الحضانات، وبخاصة فيما يتعلق بالتحديات القانونية والتشريعية الحالية في قطاع غزة. ومقارنة مع اللائحة النافذة بالضفة الغربية رقم 11 لسنة 2011، تحتاج اللائحة التنظيمية النافذة في قطاع غزة (اللائحة التنظيمية رقم 86 لسنة 2005) إلى تطوير ومواكبة التطورات الخاصة بشأن عملية الترخيص والرقابة والإشراف على دور الحضانة.

3.2 نقص خدمات رعاية الطفولة المبكرة وتدني جودتها

تعتبر خدمات تربية ورعاية الطفولة المبكرة التابعة للقطاع الحكومي غير شائعة، وبخاصة في الدول النامية. أما مراكز الرعاية المبكرة المحدودة، فإنها تتبع للقطاع الخاص، وتعتبر مكلفة للغاية، ولا تستطيع شريحة واسعة من الأسر الوصول إليها. في العام 2018، صدر تقرير عن

منظمة العمل الدولية، أيضاً، حول "أعمال الرعاية ووظائف الرعاية من أجل مستقبل العمل اللائق"، مستخدماً بيانات تم جمعها من 90 دولة. (1) وأكد التقرير أن انعدام المساواة بين الجنسين، الذي لا يزال قائماً حتى اليوم، وبخاصة في سوق العمل، مرتبط تماماً بأعمال الرعاية. فعلى الصعيد العالمي، تستمر النساء في تحمل العبء الأكبر لأعمال الرعاية المنزلية، لا سيما الفقيرات والمهمشات منهن. نسبة كبيرة من النساء في سن العمل في العديد من الدول التي شملها التقرير، إما غير متاحات للعمل وإما لا يبحثن عنه نظراً لالتزامهن بمسؤوليات الرعاية. كما تشير العديد من الاستطلاعات المسحية والدراسات العالمية إلى أن الافتقار إلى خدمات رعاية الطفولة ميسورة التكلفة، يشكل أحد أكبر العوائق أمام فرص عمل النساء، التي تحد من كم ونوع الأعمال التي من الممكن أن يمارسها خارج المنزل، أو قد يؤدي إلى تركهن العمل كلياً، وأن العائلات التي لديها أطفال صغار تضطر إلى الاختيار بين إنفاق جزء كبير من دخلها على خدمات الرعاية، أو إيجاد خيار رعاية أقل تكلفة، ولكن غالباً بجودة أقل، ما يدفع الأمهات العاملات إلى ترك العمل كلياً ليعملن على رعاية أطفالهن طوال اليوم. (2)

يمكن توفير الرعاية للأطفال في سياقات متعددة، ويشار إليها بتسميات عدة حسب البلد. لكن في فلسطين، تصنف خدمات رعاية الأطفال إلى ثلاثة أنواع رئيسية:

1. الرعاية المنزلية/الحضانات المنزلية: تقدم خدمة الرعاية للطفل في المنزل الخاص بمقدمة الرعاية، وهي الأم في الغالب، أو من خلال عقد ترتيبات غير رسمية مع مقدمة الرعاية المنزلية، وحسب هذه الترتيبات يتولى أحد أفراد الأسرة أو صديق أو جار مسؤولية رعاية الطفل وحده، أو ضمن مجموعة أخرى من الأطفال. ويمكن أن يكون هذا النوع من الرعاية مدفوع الأجر أو غير مدفوع.
2. رعاية الأطفال في مراكز الرعاية: تسمى المراكز التي تقدم خدمات رعاية الطفولة المبكرة بمراكز الرعاية النهارية أو دور الحضانه.
3. رياض الأطفال والمدارس: تقوم بعض رياض الأطفال أو مراكز التعليم قبل المدرسي بتقديم خدمة الرعاية المبكرة للأطفال.

تعتبر خيارات الرعاية المطروحة أمام النساء الفلسطينيات، اللواتي لديهن طفل صغير، محدودة، نظراً لقلّة الخدمات المخصصة لرعاية الأطفال الصغار. وفي حالة توفر خيار، فإنه يكون غير متاح، أو مرتفع التكلفة، ولا يوفر بيئة آمنة ومحفزة للطفل. وكما هو الحال في أغلب الدول العربية والنامية، يقتصر تقديم خدمات مراكز تربية ورعاية الطفولة المبكرة للأطفال دون سن الخامسة حصراً على مقدمي الخدمات من القطاع الخاص، وغياب القطاع العام، ويعتمد الالتحاق بها، بشكل كبير، على دخل الأسرة. وبحسب بيانات التعداد العام للسكان والمساكن والمنشآت للعام 2017، كان هناك 321 حضانه أطفال مرخصة تقدم خدمات الرعاية النهارية العام 2017، علماً أن عدد الأطفال دون سن الخامسة بلغ حوالي 718,923 طفلاً منتصف العام 2021. هذا من شأنه أن يعكس سلباً على عملية التنشئة والنمو السليم للأطفال، وأيضاً على واقع المرأة الفلسطينية في سوق العمل.

تتساق هذه النتائج والأرقام مع نتائج دراسة اليونيسف حول الاستثمار في تنمية الطفولة المبكرة في الضفة الغربية وقطاع غزة التي أعدها معهد "ماس" العام 2021، والتي توصلت إلى أن مراكز الرعاية النهارية/دور الحضانه العاملة في فلسطين تركز، بشكل أساسي، على الصحة البدنية للطفل، ولا تعمل على تلبية احتياجات الطفل للتحفيز المبكر. ويعتبر الواقع في قطاع غزة أكثر صعوبة، حيث وجدت الدراسة تدهوراً في خدمات تربية ورعاية الطفولة المبكرة للأطفال دون سن 4 سنوات، وذلك يعود، بشكل أساسي، إلى ضعف رقابة الجهات الحكومية.

وجدت الدراسة أن عدداً كبيراً من القرى والبلدات تخلو من الحضانات المرخصة، ما يجبر النساء العاملات على وضع أطفالهن في حضانات منزلية أو غير مرخصة، أو اصطحابهم معهن لحضانات مرخصة في المدينة حيث تعمل غالبيتهم، ما يزيد من الأعباء المالية والأسرية على المرأة العاملة. في هذا السياق، يشكل نموذج الحضانات في مكان العمل فرصة كبيرة أمام المرأة العاملة، كما يساهم في فرص مشاركة النساء في سوق العمل. كما تعاني أغلب الحضانات في فلسطين من ضعف جوانب الرعاية الصحية، وبخاصة التي تتعلق بالكشف المبكر عن حالات تأخر النمو أو الإعاقات، من أجل عمل التدخلات المناسبة لكل طفل بحسب قدراته الخاصة. كما أشارت الدراسة إلى وجود ضعف واضح في قدرات المربيات العاملات في الحضانات، نتيجة غياب برامج التنمية والتطوير في مجال رعاية الطفولة المبكرة، وأن دور الحضانه العاملة في فلسطين تركز، بشكل أساسي، على الصحة البدنية للطفل، ولا تعمل على تلبية احتياجات الطفل للتحفيز المبكر، ما يؤثر سلباً على جودة خدمات الرعاية المقدمة في الحضانات. وفي هذا السياق، أكد العديد من أصحاب الحضانات أن الجهات الإشرافية، وبخاصة وزارة التنمية الاجتماعية، لا تساهم في عملية تطوير وتنمية قدرات المربيات والعاملين في الحضانات، من خلال توفير برامج تدريبية متخصصة، وأن أغلب البرامج التدريبية المحدودة التي تم تنفيذها جاءت بتمويل من مؤسسات دولية عاملة في فلسطين.

(1) منظمة العمل الدولية (2018). «أعمال الرعاية ووظائف الرعاية من أجل مستقبل العمل اللائق». تقرير تحليلي يتناول طرق تحديد أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر وتنظيمها، ونطاق ونوعية وظائف الرعاية وتأثيرها على المجتمع.

(2) يرجى الاطلاع على تحليل معمق حول مزايا الاستثمار في خدمات نوعية وميسورة التكلفة لرعاية الطفولة، أنظر:

Devercelli, Amanda & Frances beaton-Day (2020). Better jobs and brighter futures: Investing in childcare and build human capital. World Bank. Also, IFC Tackling childcare initiative for employer-supported care and UNICEF's work on Family-Friendly Policies

4.2 تربي ظروف العمل للعاملات في حضانات الأطفال

أظهرت نتائج المسح والمقابلات أن هناك مخالقات صريحة للعديد من بنود قانون العمل، حيث إن نسبة كبيرة من العاملات في الحضانات لا يتمتعن بحقوقهن التي نص عليها القانون مثل إجازات الأمومة، والإجازات المرضية، ومكافأة نهاية الخدمة، والامتنال للحد الأدنى للأجور، وبخاصة بموجب قرار مجلس الوزراء الفلسطيني رقم (4) لسنة 2021 الذي حدده بـ (1,880 شيكلاً)، مع وجود تباين كبير بين الضفة الغربية وقطاع غزة، وبخاصة في مستوى الأجر. على سبيل المثال، تتقاضى 20.4% من المربيات في الضفة الغربية أجراً أقل من 1,450 شيكلاً، وهو الحد الأدنى للأجور السابق، بينما تتقاضى 25% فقط من العاملات أجراً أعلى من 1,880 شيكلاً، ولكنه أقل من 2,470 شيكلاً، وهو خط الفقر الوطني؛ أي إن 77.2% من العاملات في الحضانات المرخصة في الضفة الغربية يعملن مقابل أجر لا يوفر متطلبات الحياة الكريمة، ولا يمكن الاعتماد عليه كمصدر دخل أساسي. أما في قطاع غزة، فإن واقع عمل المربيات في الحضانات صعب جداً، حيث إن 97.1% منهن يتقاضين راتباً أقل من 1,450 شيكلاً. بلغت نسبة العاملات اللواتي لا يحصلن على إجازتهن السنوية أو على مقابل مادي لهذه الإجازة حوالي 28% (25% في الضفة الغربية، مقابل 45% في قطاع غزة)، فيما بلغت نسبة من لا يتلقين إجازة الأمومة متى تتوافر فيهن ظروف الأمومة 45% (46% في الضفة الغربية، مقابل 33% في قطاع غزة)، و18% لا يحصلن على إجازتهن المرضية (17% في الضفة الغربية، مقابل 31% في قطاع غزة)، و27% لا يحصلن على إجازة إصابة العمل (24% في الضفة الغربية، مقابل 47% في قطاع غزة).

3. السياسات والتدخلات المطلوبة

أشارت العديد من الدراسات إلى الدور الإيجابي الذي يلعبه توفر خدمات رعاية الأطفال عالية الجودة على مشاركة المرأة في القوى العاملة في البلدان ذات الدخل المتدني والمتوسط (Dang, 2019)، ودعم واقع المرأة العاملة في الاقتصاد الرسمي وغير الرسمي، والذي أيضاً سيكون له انعكاسات موازية على الطفل من خلال تحسين دخل الأسرة، ونماء الطفل الصحي والإدراكي/المعرفي، وكذلك تطوره الاجتماعي والعاطفي. يلخص الجدول التالي أهم ما جاء في الأدبيات عن الانعكاسات الإيجابية المتوقعة لتوفر خدمات رعاية الطفولة عالية الجودة على كل من الأهالي، ومقدمي برامج الرعاية، والأطفال، والمجتمع.

المجتمع	مقدمو خدمات الرعاية	أطفال	الآباء والأمهات
<ul style="list-style-type: none"> خلق فرص عمل مدفوعة الأجر في اقتصاد الرعاية. تحسين نتائج التنمية الشاملة للأطفال، وتحصيل تعليمي أفضل، ونتائج صحية ودخل أعلى عندما يصل الطفل لمرحلة البلوغ. توفير تكاليف الرعاية الصحية من خلال التدخل المبكر والرعاية الوقائية. 	<ul style="list-style-type: none"> خلق فرص عمل لائقة داخل سوق الرعاية والتعليم في مرحلة الطفولة المبكرة. رفع المؤهلات المهنية للكادر، من خلال تدريبه على كيفية تعزيز التنمية الشاملة للأطفال. يزيد من استقرار القوى العاملة المؤهلة من خلال توفير ظروف عمل لائقة وأجور معيشية مناسبة. 	<ul style="list-style-type: none"> تحسين المعرفة والمهارات الحركية والتفاعل الاجتماعي والنظافة، والخدمات الصحية البيئية الآمنة. تحسن الجاهزية للمدرسة. يزيد من الحفاظ على المكتسبات والإنجاز في السنوات اللاحقة. دعم نماء الأطفال من الأسر الفقيرة. 	<ul style="list-style-type: none"> الآباء والأمهات، وبخاصة الأمهات، للحصول على عمل، والبقاء في العمل أو العودة إلى وظائفهم. تعزيز الوصول إلى وظائف أفضل مدفوعة الأجر. الحد من الفقر. المساواة بين الرجل والمرأة. تعزيز الثقة ومهارات رعاية الأطفال، من خلال برامج مساندة الأهالي.

إن معالجة التحديات التي تواجه قطاع رعاية الطفولة المبكرة (الحضانات) في فلسطين، تتطلب تبني العديد من السياسات الفعالة من الحكومة والجهات الأخرى ذات العلاقة، ولذلك سعت هذه الدراسة إلى تقديم العديد من السياسات والتوصيات القابلة للتطبيق، التي من المفترض أن تستفيد منها منظمة العمل الدولية (OLI) وشركاؤها في القطاع الاجتماعي، في تصميم نموذج لرعاية الطفولة المبكرة ذي جودة عالية.

1.3 الدور الحكومي والسياسات والاستراتيجيات المطلوبة:

- دعم وتفعيل دور وزارة التنمية الاجتماعية لتقوم بدورها الكامل والفعال في متابعة الحضانات المرخصة من خلال زيادة الرقابة والإشراف على سير عملية رعاية الأطفال في الحضانات، حسب المعايير الوطنية.
- تفعيل الدور الرقابي لوزارة العمل على الحضانات للتأكد من تطبيقها لبنود قانون العمل.
- تفعيل مسألة الرقابة والضبط لحصر الحضانات غير المرخصة والحضانات المنزلية من قبل وزارة التنمية الاجتماعية والجهات المختصة، ولغاية معرفة إن كان بالإمكان أن تصبح حضانة مرخصة حسب كل حالة لإعطائها الفرصة الزمنية لتصويب الأوضاع، أو اتخاذ الإجراءات الإدارية والقانونية اللازمة بحقها.
- إجراء مسح شامل لتحديد الحضانات غير المرخصة، ومطالبة الحضانات التي تستوفي الشروط والمعايير بتسوية أوضاعها، ويتم إيقاف الحضانات المخالفة للأنظمة حسب الإجراءات القانونية.

- العمل على تطبيق وتنفيذ البرنامج الوطني لتقديم خدمات الرعاية المبكرة في الحضانات، حسب الخطة التنفيذية للطفولة المبكرة (2022-2024) التي تم إعدادها بالشراكة مع المؤسسات الحكومية وغير الحكومية، لتكون المرجع الملزم لجميع الحضانات في تجهيز خطط الرعاية التربوية ومتابعة نمو وتطور الأطفال في الحضانات.
- وضع وتنسيق الأجندات الإغائية بما يتيح توزيع أفضل للموازنات لتوفير الاحتياجات الأساسية وخدمات أكثر كفاءة وفعالية واستدامة حسب أولويات تطوير هذا القطاع.
- زيادة الاستثمار في قطاع الطفولة المبكرة من خلال إنشاء حضانات حكومية، تغطي احتياجات الموظفين العموميين من خدمات رعاية الطفولة المبكرة. يمكن أن يمثل هذا نموذجاً للحضانة المثالية التي تقدم خدمات ذات جودة عالية.
- أن تخصص الحكومة تمويل إضافي لكادر العاملين، تطوير السياسات/المناهج الدراسية، وإدارة الأداء، وأنظمة الرصد والمتابعة.
- العمل على تنفيذ دراسة احتياجات شاملة على المستوى الوطني للعمليات في الحضانات، لتكون الأساس لخطة تنمية وتطوير قدرات المربيات من خلال الدورات المكثفة وبرامج التدريب والتعليم المستمر.
- التنسيق وحشد التمويل من القطاع الخاص لخدمات تنمية الطفولة المبكرة، مثل العمل على تسهيل الاستثمار في إنشاء الحضانات في مكان العمل.
- العمل على تطوير البنية التحتية في الحضانات المرخصة من خلال تجهيز المرافق وتحديثها، وتزويدها بالأجهزة والأدوات اللازمة لضمان تقديمها خدمات رعاية بجودة عالية، مما يساهم في زيادة إقبال الأهالي وبناء الثقة بينها وبين المجتمع.
- أن تضطلع نقابة أصحاب الحضانات بدورها الحقيقي والفعال بتقديم الدعم القانوني للحضانات غير المرخصة لغاية التصويب والحصول على التراخيص.
- تعزيز دور مؤسسات المجتمع المدني الخاصة برعاية الطفولة لأخذ دورها وتفعيله أيضاً في توعية المواطنين بمخاطر الحضانات غير المرخصة.
- الضغط والمناصرة على المستوى الوطني بحيث يتم العمل على دمج الحضانات ضمن القطاع الحكومي تحت إطار وزارة التنمية الاجتماعية.

2.3 التدفلات على مستوى التشريعات والسياسات الناظمة لقطاع الطفولة المبكرة

- الضغط والمناصرة بالتعاون مع المنظمات المحلية للحصول على اعتماد وزارة العمل باعتماد مهنة مربى الحضانات لتكون ضمن التصنيف الوطني للمهن.
- توعية أصحاب الحضانات بأهمية تسجيل الحضانة، والذي سيعمل على تطوير الخدمات في الحضانة وبالتالي تحسين معدلات تسجيل الأطفال فيها.
- أن تقوم الجهات الحكومية المعنية بتسهيل إجراءات التسجيل والترخيص، بالإضافة إلى العمل على تخفيض الرسوم والضرائب بعد عملية تسجيل الحضانة رسمياً. مع تقديم حوافز ضريبية خاصة في السنوات الأولى لعمر الحضانة من أجل تحفيز أصحاب الحضانات غير المرخصة لتسجيلها لدى الدوائر الرسمية.
- أن تعمل الجهات المعنية (وزارة التنمية الاجتماعية، وزارة العمل، النقابات) على توعية العاملين في الحضانات على أهمية العمل في حضانة مسجلة لضمان شروط العمل المناسبة والمحافظة على حقوق المربيات والعاملين.
- رفع أجور العاملات في الحضانات، وبالتالي تحسين جودة الأداء والخدمات التي تقدمها الحضانات من خلال تفعيل قانون العمل حول حقوق العاملين والحد الأدنى من الأجور.

3.3 التدفلات الكفيلة بتحسين جودة الخدمات المقدمة في الحضانات

- تطوير البنية التحتية (الموائمة) في الحضانات لتسهيل الوصول للأطفال أصحاب الإعاقة وذوي الاحتياجات الخاصة إلى الحضانات.
- المراجعة الدورية والمتابعة لتكون الحضانة مكان آمن للطفل من خلال تطوير المرافق والأجهزة والمعدات في الحضانات، خاصة فيما يتعلق بأماكن اللعب والمساحات الخضراء، مع التأكد أن الحضانة يتوفر فيها إجراءات الأمن والسلامة للأطفال خلال فترة وجودهم في الحضانة.
- تحسين وسائل وطرق التواصل بين الحضانة والأهالي لتسهيل متابعتهم لأطفالهم أثناء وجودهم في الحضانة، وذلك من خلال دمج وسائل الاتصال والمتابعة الحديثة بشكل مباشر أو عن بعد.
- تطوير قدرات المربيات بالمهارات والممارسات اللازمة للتواصل الفعال مع الأهالي وبناء علاقات معهم، وزيادة عدد الاجتماعات الفردية أو الجماعية مع الأهالي لمناقشة ووضع خطط مشتركة لدعم الطفل وتعزيز نموه وتطوره.
- تنفيذ حملة توعية وطنية شاملة لرفع وعي الأهالي حول أهمية مرحلة الطفولة المبكرة كمرحلة فاصلة في حياة الطفل، وحث الأهالي على التحاق أطفالهم بالحضانة، وآلا يقتصر اهتمام الأهل على مرحلة الحضانة.
- ضرورة بناء وعي مجتمعي شامل حول موضوع الحضانات المرخصة والمسجلة رسمياً، بحيث يتم التركيز على توعية الأهل أن الحضانة المرخصة مكان آمن تتوافر فيه جميع متطلبات الطفل من تنمية وتطوير، بالإضافة إلى إجراءات الصحة والأمن والسلامة مع التدابير اللازمة لحماية الطفل في الحضانة.

4.3 ما هو المطلوب لتطوير قدرات ومهارات المربيات؟

- تدريب المربيات وجميع العاملين في الحضانات ومراكز رعاية الطفولة، ليكون لديهم المعرفة والخبرة العملية في مجال رعاية الطفولة وتنمية الأطفال، إضافة إلى تنمية قدرات المربيات في التعامل مع ودمج الأطفال أصحاب الإعاقات.
- العمل على تطوير منهاج وخطط عمل موحدة في الحضانات، يركزان على التطور والنمو المعرفي والعاطفي والاجتماعي والإبداعي لدى الأطفال، بحيث يتم العمل عليها والالتزام بها من الحضانات على المستوى الوطني كافة.
- التأكد من تدريب المربيات والعاملين في الحضانات على المهارات اللازمة لتحديد الأطفال المعرضين للخطر، وتوفير فرص تعليمية للأطفال ذوي الإعاقات، أو من يعانون من صعوبات ومشاكل نفسية أو وظيفية.
- العمل على أن تشمل جميع برامج الحضانات دوراً صحياً، من خلال دمج تدابير للفحص والتشخيص المبكر لتحديد أي صعوبات وظيفية لدى الأطفال، وعمل التحويلات اللازمة للمتابعة.

5.3 تبني سياسات خاصة بتشجيع الاستثمار في قطاع الطفولة المبكرة

- تحديث ومواءمة الاستراتيجية الوطنية الحالية للسلطة الفلسطينية لتدخلات تنمية الطفولة المبكرة، وضرورة التنسيق بين مختلف القطاعات (الصحة، التعليم، التنمية الاجتماعية، الإنشاءات والبنية التحتية) والممولين (اليونيسيف، الأونروا، والجهات المانحة الفاعلة في مجال الأمومة والطفولة المبكرة) عند وضع خطة تنفيذية لتطوير قطاع تنمية الطفولة المبكرة، تهدف بشكل خاص لتنفيذ إجراءات متعددة يمكنها تحسين واقع الحضانات. وأن يتم توسيع نطاق تغطية برنامج عمل تنمية الطفولة المبكرة الخاص بالسلطة الفلسطينية، من خلال التنسيق، ووضع الإستراتيجيات، وتحديد التدابير وأولويات التدخل الاستراتيجية الوطنية في تنمية الطفولة المبكرة، من خلال:
 - تطوير وثيقة إستراتيجية شاملة لتأسيس تدخلات تنمية الطفولة المبكرة ودمجها مع القطاعات الاقتصادية والاجتماعية للحكومة وأصحاب المصلحة والممولين.
 - إعداد خطة تنفيذية تفصيلية للخمس سنوات القادمة تحدد أنشطة قطاعية متكاملة وشاملة في مجال الطفولة المبكرة.
 - تنسيق الجهود بين الوزارات المعنية وتحديد المسؤوليات بشكل واضح حول تطوير قطاع الرعاية المبكرة على المستوى الوطني.
 - التنسيق في توزيع التدخلات بين الوزارات المعنية الثلاث (وزارة العمل، الشؤون الاجتماعية، والصحة) حول أولويات التدخل، حيث أن التركيز كان خلال السنوات الماضية (2018-2022) على مشاريع صحية وتوفير المياه الصالحة التي تخدم الطفولة، بدون التركيز على تنمية وتطوير قطاع الحضانات.
- التنسيق بين القطاع العام، والمنظمات غير الحكومية المحلية والدولية، والشركاء في القطاع الخاص، حول تقديم الخدمات حتى تتمكن الحكومة الفلسطينية، والقطاع الخاص من تمويل الاحتياجات الحالية بالكامل، عبر قطاعات عدة، مع تخصيص المساعدات لتمويل استثمارات الطفولة المبكرة التي ستحقق عائداً اقتصادياً أكبر على الاستثمار، وتحسن النتائج الاجتماعية، وتطوير هذا القطاع على المدى القصير والطويل.
- تخصيص التمويل لإنشاء حضانات نموذجية وفق المواصفات والمقاييس المحلية والإقليمية، تشمل البنية التحتية، والمرافق، وآليات وخطط العمل حسب الاحتياجات النمائية والتطويرية للأطفال، وتوفير طواقم من العاملين المؤهلين ذوي الكفاءة العالية للعمل في الحضانة.
- دعم الحضانات بمشاريع تنمية وتطوير البنية التحتية لها، لتحسين جودة الخدمات في الحضانات.
- ضغط ومناصرة الجهات المعنية حتى تكون النقابة أو الاتحاد كياناً معترفاً به، ويمثل الحضانات والعاملين فيها، ويساهم، بشكل فاعل، في تحسين شروط العمل والدفاع عن حقوق المربيات والعاملين في الحضانات.
- يمكن الوصول إلى تحسين تكلفة الخدمات في الحضانات بشكل منصف لكل من أصحاب الحضانات وللأهل على السواء، وإلحاق أطفالهم بحضانات ذات جودة عالية من خلال عقد ورش عمل توعوية للأهالي ولقاءات مجتمعية مع أصحاب الاختصاص حول أهمية التعاون المشترك والمسؤولية المجتمعية لتحسين هذا القطاع.