ورقة موقف: الإجازة الوالدية في الأردن وأثرها على إدماج المرأة اقتصادياً

معهد غرب آسيا وشمال أفريقيا، كانون الأول ٢٠١٩

تأتي ورقة الموقف هذه ضمن مشروع «نحو المشاركة الشاملة للنساء المهمشات والأشخاص ذوي الإعاقة في الحياة الاجتماعية والاقتصادية» المنفذ من قبل معهد غرب آسيا وشمال أفريقيا وبدعم من IM الشريك السويدي للتنمية في الشرق الأوسط. حيث يهدف المشروع إلى إكساب ٢٤ متدرباً ومتدربةً المهارات والأدوات اللازمة لكسب التأييد حول القضايا التي تهم النساء المهمشات والأشخاص ذوي الإعاقة عن طريق إنتاج أوراق سياسات تُعنى بالفئتين السابقتين على الصعيدين الاقتصادي والاجتماعي.

يعكس المشروع آراء المؤلفين وليس بالضرورة وجهة نظر معهد غرب آسيا وشمال أفريقيا WANA.

شروط إعادة النشر:
لا يجوز إعادة نشر أي معلومات من هذا المشروع كليا أو جزئيا وبأي وسيلة دون موافقة مسبقة من معهد غرب آسيا وشمال أفريقيا. للحصول على موافقة المعهد يرجى مراسلة قسم الاتصال على البريد الإلكتروني: info@wana.jo

نُشِر بواسطة معهد غرب آسيا وشمال أفريقيا، الجمعية العلمية الملكية، عمان – الأردن.

المؤلفون: قصي بليبلة، براءة الصمادي.
صورة الغلاف: © Alberto Bizzini

طُبِع في عمان، الأردن.
جميع الحقوق محفوظة لمعهد غرب آسيا وشمال أفريقيا، الأردن. ٢٠١٩ ©
صنع في الأردن.

جدول المحتويات

1. تعريف الإجازة الوالدية 2
2. نبذة تاريخية عن الإجازة الوالدية 2
3. منهجية البحث 3
4. التوصيات 4

صدرت هذه الورقة عن فريق بحثي ضمن مشروع "نحو المشاركة الشاملة للنساء المهمشات والأشخاص ذوي الإعاقة في الحياة الاجتماعية والاقتصادية" والمنفذ من قبل معهد غرب آسيا وشمال أفريقيا وبدعم من IM الشريك السويدي للتنمية في الشرق الأوسط. حيث يهدف المشروع إلى إكساب ٢٤ متدرباً ومتدربة المهارات والأدوات اللازمة لكسب التأييد حول القضايا التي تهم النساء المهمشات والأشخاص ذوي الإعاقة عن طريق إنتاج أوراق سياسات تُعنى بالفئتين السابقتين على الصعيدين الاقتصادي والاجتماعي.

1. تعريف الإجازة الوالدية

تُعرّف الإجازة الوالدية - حسبما استخدمتها المذكرة التوضيحية لمشروع التوجيه الصادر عن المفوضية الأوروبية عام ١٩٨٣ في صياغة منظمة العمل الدولية - على أنها الإجازة الممنوحة للآباء والأمهات خلال وبعد انتهاء إجازة الأمومة؛ وذلك لتمكين الوالدين العاملين من رعاية طفلهما الوليد مع منحهم درجة من الأمان فيما يتعلق بالتوظيف والضمان الاجتماعي والمكافآت. تكمن أهمية الإجازة الوالدية بالنتائج المترتبة على إقرارها، حيث إنها ترتبط برفع المشاركة الاقتصادية للمرأة وزيادة استقرار وأمان العائلة عن طريق مشاركة الأب في عملية الرعاية، ممّا سيكون له أثرٌ إيجابيٌ في المجتمع. تختلف الإجازة الوالدية عن إجازة الأمومة والإجازة الأبوية، اللتان تُمنحان للأم والأب بعد ولادة الطفل. تُعرّف الإجازة الأبوية بأنها إجازة للآباء العاملين في الشهور الأولى القليلة بعد الولادة أو خلالها. ومع أن الاتفاقيات الدولية لم تنص على إجازة الأبوة بعد، لكن بشكل عام تعد الإجازة الأبوية أقصر مدةً من إجازة الأمومة وغالباً ما تكون الإجازة مدفوعة الأجر كاملاً، كما تعد الإجازة حقاً وجزءاً من الإجازة الوالدية وليست حقاً منفصلاً. أما فيما يتعلق بالإجازة الوالدية فلا تعد الإجازة طارئة بالأيام، إنما تمتد لأسابيع تبعاً للقانون المطبق دون فقدان العمل.[1]

2. نبذة تاريخية عن الإجازة الوالدية

تعد منظمة العمل الدولية أول من لفت النظر إلى لزوم منح الآباء العاملين إجازة عند ولادة الأطفال. ففي التوصية المتعلقة بالتشغيل (النساء ذوات المسؤوليات الأسرية) الصادرة عام ١٩٦٥، تم اعتبار الإجازة الوالدية تنطبق على الرجال والنساء الذين يتحملون مسؤوليات متعلقة بأطفالهم المُعالين "ليست حصراً للأطفال المنجبين حديثاً"، والتي تعيق هذه المسؤوليات إمكانيتهم من الاستعداد للنشاط الاقتصادي والدخول والمشاركة فيه.[2] لاحقاً في عام ١٩٧٥، سعى مؤتمر العمل الدولي إلى التأكيد على أن حقيقة تكافؤ الفرص والمعاملة لا يمكن تحقيقهما إلا عبر توسيع نطاق الحقوق لتشمل جميع العمال ذوي المسؤوليات العائلية نساءً ورجالاً. وكان هذا اعترافاً بأن أي تغيير في الدور التقليدي للمرأة يجب أن يكون مصحوباً بتغيير للدور التقليدي للرجل، ويجب أن ينعكس ذلك على مشاركتهم معاً في الحياة الأسرية التي تحمل فيها النساء مسؤوليات أكبر. كما حددت اتفاقية منظمة العمل الدولية عام ١٩٨١ رقم ١٥٦ أهمية وأساس تكافؤ الفرص والمساواة بين الرجال والنساء ذوي المسؤوليات العائلية. تنطبق الاتفاقية على جميع العاملين الذين لديهم أطفال وأفراد أسرة مباشرين ممن يحتاجون إلى الدعم. وتمثلت التوصية رقم ١٦٥ في عام ١٩٨١ الخاصة بعمال منظمة العمل الدولية ذوي المسؤوليات الأسرية، بالاهتمام بتكافؤ الفرص والمعاملة المتساوية للعاملين من الرجال والنساء والسعي للحصول على نتيجة إعطاء الأب العامل خلال وبعد إجازة الأمومة إجازة أبوية بدون التخلي عن العمل والحقوق الناتجة عن حماية العمل، حسب الفقرة ٢٢،١.[3]

على صعيدٍ عالمي، واجهت النساء في القرن الماضي اضطهادات وانتهاكات لحقوقها الأساسية في العمل والإنجاب، فكانت المرأة في الولايات المتحدة الأمريكية وإيرلندا تتوقف وتُمنع عن العمل عند الزواج؛ وذلك لاعتبارات الحفاظ على الحمل والرعاية. واستمرت هذه الحالة السائدة حتى بدأ التحرك النقابي العمالي لفرض إجازة أمومة لتستطيع المرأة الحفاظ على حقوقها في الإنجاب والرعاية والعمل. أقرت بعض الدول إجازات الأمومة والإجازات الوالدية والتي يمكن عن طريقها إعطاء الوالدين الحق في رعاية أبنائهم. ففي السويد بدأ إقرار الإجازات بالتدريج بإعطاء إجازة حرة لأحد الوالدين وهي الأم، حتى أصبحت اليوم إجازة والدية لكلاهما. أما بريطانيا، فبدأت أولاً بإقرار إجازة الأمومة وصولاً إلى إقرار إجازة والدية مدتها ٣٩ أسبوعاً، بينما خصصت النرويج مدة الإجازة الأبوية بـ ١١٢ يوماً.[4] وعليه، لم تخض المنظمة العالمية للعمال في الإجازة الأبوية سوى اعتبارها مغادرة لمساعدة الزوجة. ولكن في عام ٢٠٠٩، تقدمت المنظمة العالمية العمالية بإقرار المساواة الجندرية وتبين أسرياً أن الواجبات والمسؤوليات المنزلية ليست مقرونة

[1] الأمومة والأبوة في العمل، القانون والممارسة في جميع أنحاء العالم، المنظمة العالمية للعمال، ٢٠١٤.
http://www.oit.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_243314/lang--ar/index.htm
[2] نفس المصدر.
[3] الأمومة والأبوة في العمل، القانون والممارسة في جميع أنحاء العالم، المنظمة العالمية للعمال، ٢٠١٤.
http://www.oit.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_243314/lang--ar/index.htm
[4] الإصلاحات في الإجازة الوالدية السويدية وآثارها على المساواة في النوع الاجتماعي، مصلحة التأمينات الاجتماعية السويدية.

بالمرأة فقط، ولذلك فإن الإجازة الأبوية تعمل على إشراك الآباء أيضاً في المسؤوليات من عناية ورعاية للعائلة. وبناءً عليه، فإن قرار المنظمة يضمن من الدول أن تعمل على تطوير قوانين الإجازات الأبوية والوالدية وتوسيعها بدلاً من تخصيصها بإجازة الأمومة فقط.[5]

أمّا على الصعيد المحلي، يخصص القانون الأردني إجازة أمومة (٩٠ يوماً إجازة للعاملات في القطاع العام، و٧٠ يوماً للعاملات في القطاع الخاص) ومغادرةً للأب لمدة يومين عمل عند إنجاب الطفل. ولكن هذا لا يصب في مساعدة الزوجة؛ لأن الأب في هذه الحالة لا يقوم بالرعاية الكافية. ولهذا كان لا بد من تسليط الضوء على كلٍّ من الإجازة الوالدية والأبوية من المنحى الاقتصادي والمجتمعي على حد سواء، وإيجاد أدوات تمكننا من تغيير الأدوار الجندرية النمطية وتساهم في تشجيع النساء على المشاركة الاقتصادية. وحيث أن لكلِّ مجتمعٍ خصوصيته، نجد أن حصول المرأة على إجازة أمومة مدفوعة الأجر مخالف وأقل من معيار منظمة العمل الدولية التي تبلغ فيها الإجازة ١٤ أسبوعاً. فحسب المادة ٧٠ من قانون العمل " للمرأة العاملة الحق في الحصول على إجازة أمومة بأجر كامل قبل الوضع وبعده مجموع مدتها عشرة أسابيع، على ألّا تقل المدة التي تقع من هذه الإجازة بعد الوضع عن ستة أسابيع، ويحظر تشغيلها قبل انقضاء تلك المدة". وتعطي المادة ٧١ المرأة الحق في الحصول على إجازات بعد إجازتها الأولى: " للمرأة العاملة بعد انتهاء إجازة الأمومة المنصوص عليها في المادة (70) من هذا القانون الحق في أن تأخذ خلال سنة من تاريخ الولادة فترة أو فترات مدفوعة الأجر بقصد إرضاع مولودها الجديد، لا تزيد في مجموعها عن الساعة في اليوم الواحد. كما يحق لكلّ امرأة تعمل في مؤسسة مكونة من عشر عمال أو أكثر، إجازة غير مدفوعة الأجر لمدة سنة واحدة لتربية الأطفال. فتنص المادة ٦٧ من قانون العمل الأردني على أنّه "يحق لها الرجوع إلى عملها بعد انتهاء هذه الإجازة على أن تفقد هذا الحق إذا عملت بأجر في أي مؤسسة أخرى خلال تلك المدة". وبالرغم من وجود قانون يعطي الأم إجازة الأمومة منقوصة العدد إلا أنه لا يمنح الزوج إجازة بالرغم من أهمية مشاركته لزوجته في هذه الأوقات. فالمادة ١٠٥ من نظام الخدمة المدنية تنص: "يستحق الموظف إجازة أبوة براتب كامل مع العلاوات لمدة يومين في حال ولادة الزوجة بناءً على تقرير طبي من طبيب أو قابلة قانونية".

3. منهجية البحث

ومن هنا، توجه فريق البحث لعقد 4 مقابلات فردية و3 حلقات نقاش مركزة مع المجتمع الأردني لدراسة المواقف محلياً، حيث أجمعت عينة من السيدات المتزوجات على تأييدهن لفكرة الإجازة الوالدية والتركيز على إجازة الأبوة كحق للأب بالمشاركة في تربية الأبناء ورعايتهم بالإضافة لتشارك الأعباء المترتبة على ذلك. في حين تمت مقابلة رجل أعزب أيد الفكرة بشرط ألا يكون مجازاً لأبنائه خلال عمل زوجته، حيث إنه أبدى استعداده لتحمل أعباء التربية والمساعدة في رعاية الأطفال بشرط وجود والدتهم معهم. وفي مقابلة معمقة مع الإعلامية والناشطة في مجال حقوق الإنسان عروب صبح أشارت بأنها لاحظت عدم إعطاء أهمية لإقرار الإجازة الوالدية تحت قبة البرلمان خلال عملها مع تحالف حق، التحالف الذي عمل حملات تهدف لرفع إجازة الأبوة لأسبوعين، ولكن في المقابل تم تخفيض هذه المدة لثلاثة أيام. (تحالف حق والذي تشكل كمظلة تجمع 10 مؤسسات ولجان وجمعيات نسوية تهدف لرفع مشاركة المرأة الاقتصادية ودعم بيئة عمل صديقة للمرأة والأسرة العاملة)، وقد وعزت الأستاذة صبح هذه الاستهانة للوعي الجمعي المجتمعي الذي لا زال في مرحلة عدم الاهتمام بدور الأب في العناية والرعاية بالطفل. وقد تجلى ذلك في حصر المشرعين لدور الأب خلال الثلاثة أيام في تسجيل الطفل واستخراج شهادة ولادته ومعاملاته المدنية. وترى الأستاذة صبح أن عدد الولادات بالأردن يشكل تحدياً أمام المؤسسات التي سيكون من الصعب أن تعطي إجازات أبوة طويلة لعدد كبير من عامليها كلما رزقوا بطفل. ولذلك يكون من المهم العمل على التركيبة الفكرية البنيوية للمجتمع، وأن سن قانون لا يعتبر كافٍ، حتى يتسنى للأب فعلاً أن يستغل إجازة الأبوة في تربية أبنائه والعناية بهم في حين تستطيع الزوجة أن تنخرط في سوق العمل مجددا بعض انقضاء إجازتها.

[5] الإصلاحات في الإجازة الوالدية السويدية وآثارها على المساواة في النوع الاجتماعي، مصلحة التأمينات الاجتماعية السويدية.

4. التوصيات

يرى فريق البحث بأنه من الضروري الخروج بمقترحات وتوصيات قابلة للتطبيق في الأردن، كالتالي:

- على المدى القصير: بات من الضروري التفكير الجاد في منح إجازة أبوة تتعدى فترة الثلاثة أيام وإطار تخليص أوراق الأطفال، مما سيعمل على خلق جو أسري مناسب للأب والأطفال. كما أن زيادة مدة الإجازة له دور واضح في تقليل الفوارق الجندرية وإدماج المرأة في سوق العمل وإلغاء التنميط الجندري دراماتيكياً ودعم استقرار مؤسسة العائلة في المجتمع الأردني.
- على المدى الطويل: يعد إقرار إجازة والدية منها ثلاثين يوماً للأب، ملزم بتقسيمها على ثلاث سنوات، لكل سنة عشر أيام متواصلة، مشروطة بأن يتم إثبات عمل الزوجة خلال هذه الأيام العشرة، حلّاً يتماشى مع قيم مجتمعنا وقوانينه وأعرافه، وحيث أننا نعلم يقيناً أنه غير كافٍ، إلا أنه سيمثل نقطة انطلاقة نحو أردن يكفل الحقوق المتساوية لأفراده ويضمن للأسرة بيئة مستقرة صحياً ومادياً، وأردن متقدم فيما يتعلق بحقوق المرأة والطفل والأسرة والإنسان.

معهد
غرب آسيا وشمال أفريقيا

الجمعية العلمية الملكية، ٧٠ أحمد الطراونة ، عمان، الأردن | هاتف: ٩٦٢٦٥٣٤٤٧٠١+ | info@wana.jo
www.wanainstitute.org