



الرعاية في العمل ◀

الاستثمار في إجازة وخدمات الرعاية من أجل بيئة عمل أكثر مساواة بين الجنسين

تقرير إقليمي مصاحب لمنطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا





الرعاية في العمل ◀

الاستثمار في إجازة وخدمات الرعاية من أجل بيئة عمل أكثر مساواة بين الجنسين

تقرير إقليمي مصاحب لمنطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا

حقوق التأليف والنشر لمنظمة العمل الدولية 2023



هذا العمل متاح الوصول إليه بموجب [الرخصة الدولية 0.4 لإسناد المشاع الإبداعي](#). يمكن إعادة استخدام، مشاركة، وتكييف العمل الأصلي، والبناء عليه، كما هو مفصل في الرخصة. يجب بيان ان ملكية العمل الأصلب تعود لمنظمة العمل الدولية ومؤسسة التمويل الدولية. لا يسمح باستخدام شعار منظمة العمل الدولية ولأو شعار مؤسسة التمويل الدولية بشأن أعمال الأطراف المستخدمة.

الإسناد -- يجب إسناد هذا العمل على النحو التالي: الرعاية في العمل: الاستثمار في إجازة وخدمات الرعاية من أجل بيئة عمل أكثر مساواة بين الجنسين - تقرير إقليمي مصاحب لمنطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا. جنيف، منظمة العمل الدولية، 2023.

الترجمات -- في حال ترجمة هذا العمل، يجب إضافة إخلاء المسؤولية التالي إلى جانب الإسناد: "هذه ترجمة ليست صادرة عن منظمة العمل الدولية، ولا يجوز اعتبارها ترجمة رسمية. لا تقع مسؤولية محتوى أو دقة هذه الترجمة على منظمة العمل الدولية.

تكييف المحتوى -- في حال تكييف هذا العمل، يجب إضافة إخلاء المسؤولية التالي إلى جانب الإسناد: هذا تكييف لعمل أصلي صادر عن منظمة العمل الدولية. تقع مسؤولية الآراء المذكورة في التكييف على مؤلف التكييف، ولا تقره/تؤيده منظمة العمل الدولية.

لا تنطبق رخصة المشاع الإبداعي هذه على المحتوى المنشور الذي لا تملك منظمة العمل الدولية حقوق طبعه ونشره. إذا أسند ذلك المحتوى إلى طرف ثالث، تقع على المستخدم مسؤولية الحصول على إذن الاستخدام من مالك حقوق التأليف والنشر.

يجب إحالة أي خلاف ينشأ في ظل هذه الرخصة ولا يمكن حله ودياً إلى قواعد التحكيم للجنة الأمم المتحدة للقانون التجاري الدولي (أونسيترال). على أطراف الخلاف الالتزام بأي قرار يصدر من التحكيم كحكم نهائي بشأن الخلاف.

ينبغي توجيه الاستفسارات بشأن الحقوق والترخيص إلى وحدة النشر في منظمة العمل الدولية (للحقوق والترخيص)، 1211 جنيف 22، سويسرا، أو عبر البريد الإلكتروني، org.ilo@rights.

لا تطوي التسميات، المعلومات، والمواد المستخدمة في منشورات منظمة العمل الدولية، المتوافقة مع ممارسات الأمم المتحدة، على التعبير عن رأي منظمة العمل الدولية بشأن الوضع القانوني لأي بلد، منطقة، أو إقليم، أو بشأن السلطات فيها أو ترسيم حدود أي منها.

تقع مسؤولية الآراء المذكورة في مقالات، دراسات، أو أي إسهامات أخرى تحمل توقيعاً، على المؤلفين، ولا يمثل النشر إقراراً/تأييداً من جانب منظمة العمل الدولية لهذه الآراء.

لا تعني الإشارة إلى أسماء شركات، منتجات، وعمليات/إجراءات تجارية إقراراً/تأييداً لها من جانب منظمة العمل الدولية، ولا يعني إغفال ذكر شركات، منتجات، وعمليات/إجراءات تجارية إشارة على الرفض.

يمكن الحصول على معلومات عن المنشورات والمنتجات الرقمية لمنظمة العمل الدولية عبر الرابط الإلكتروني، publins.org.ilo.

طبع في الأردن

تعاني منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا من أزمات متعددة، بما في ذلك التبعات المترتبة على جائحة كوفيد-19 وانعدام الأمن السياسي والاجتماعي والاقتصادي والكوارث الطبيعية، وهي مشاكل تتفاعل مع الأزمة في خدمات الرعاية وتعمقها. إذ تزيد هذه الأزمات المترابطة من الطلب على خدمات الرعاية، وترسخ الحواجز التي تحول دون توفير عمل لائق للعمال ذوي المسؤوليات الأسرية والعمال في مجال الرعاية، لا سيما أولئك الذين يواجهون أشكالاً متنوعة من التمييز، ناهيك عن خلق حالة من عدم المساواة لمتلقي الرعاية. وعلى الرغم من التقدم المحرز في إصلاح سياسات وخدمات الرعاية في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا على مدار العقد الماضي، لا تزال توجد ثغرات ترغم النساء، أكثر من الرجال، على الخروج من سوق العمل لتحمل المسؤولية عن عمل رعاية غير مدفوع الأجر أو غير مدفوع. وهذا يسلب الضوء على الحاجة الملحة إلى معالجة عدم المساواة في توزيع أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر بين النساء والرجال وبين الأسرة والدولة، ويؤكد أهمية الاستثمار في تصميم سياسات رعاية مناسبة وقادرة على إيجاد وظائف رعاية لائقة. وهذا من شأنه أن يعود بالمنفعة على العمال (النساء والرجال على حد سواء) والأطفال والشركات والمجتمعات والبشرية جمعاء لأن جعل الحق في الرعاية والحصول عليها حقيقة يتمتع بها الجميع له آثار شاملة على استدامة البشرية.

يعد الاستثمار في الرعاية أمراً محورياً لإعلان الذكرى المئوية لمنظمة العمل الدولية بشأن مستقبل العمل والدعوة العالمية للعمل من أجل تعافٍ من أزمة فيروس كورونا المستجد محوره الإنسان، ويكون شاملاً ومستداماً وقادراً على الصمود. وكلاهما معتمد من قبل الحكومات ومنظمات أصحاب العمل والعمال من جميع أنحاء العالم ويستندان إلى معايير العمل الدولية. ويمثل «الاستثمار على نطاق واسع في اقتصاد الرعاية» أيضاً مقياساً رئيسياً لوثيقة «خطتنا المشتركة» الصادرة عن الأمين العام للأمم المتحدة. كما أنه أساسي لمبادرة المسرع العالمي للأمم المتحدة بشأن الوظائف والحماية الاجتماعية من أجل الانتقال العادل لتسريع تنفيذ أهداف التنمية المستدامة من خلال إيجاد فرص عمل لائقة، ولا سيما في الاقتصادات الخضراء واقتصادات الرعاية. كما يساهم في التحالف العالمي من أجل العدالة الاجتماعية الذي أطلقه المدير العام لمنظمة العمل الدولية والذي يجمع بين الهيئات الثلاثة المكونة لمنظمة العمل الدولية والمنظمات من النظام متعدد الأطراف وغيرهم من أصحاب المصلحة. ويتمثل الطموح المشترك للتحالف في تعزيز التنمية القوية والمستدامة والشاملة من خلال تعزيز التضامن العالمي واتساق السياسات وتضافر الجهود بهدف تمهيد الطريق نحو عقد اجتماعي عالمي جديد.

وكإسهام في جدول الأعمال هذا، يهدف هذا التقرير الإقليمي المصاحب لبلدان الشرق الأوسط وشمال إفريقيا إلى تعزيز تقرير منظمة العمل الدولية: «الرعاية في مكان العمل: الاستثمار في إجازة وخدمات الرعاية من أجل بيئة عمل أكثر مساواة بين الجنسين 2022». كما يقدم إسهاماً رئيسياً في المؤتمر الإقليمي عن «الاستثمار في رعاية وتعليم الطفولة المبكرة في المنطقة العربية من أجل بيئة عمل أكثر مساواة بين الجنسين» والذي عقد في عمان، الأردن (مايو، 2023). وبالاعتماد على البيانات الإقليمية لتقرير الرعاية في العمل (2022) ونتائج أداة محاكاة الاستثمار في سياسة الرعاية الجديد لمنظمة العمل الدولية (2023)، يقدم هذا التقرير المصاحب مراجعة لحالة وتطور التشريعات المتعلقة بسياسات الرعاية في بلدان الشرق الأوسط وشمال إفريقيا. وهذا يشمل خدمات وبرامج رعاية وتعليم الطفولة المبكرة، ويعرض مبررات الاستثمار لحزمة تحويلية من سياسات الرعاية في 12 دولة في المنطقة. وتدعم نتائج المحاكاة الأجندة العالمية للاستثمار في الرعاية، وتظهر المنافع المتعددة لها من حيث إيجاد فرص العمل، والعائد على الاستثمار، والنهوض بالمساواة بين الجنسين والعدالة الاجتماعية في عالم العمل.

لن يوجد مستقبل كامل ومستدام وشامل ومتساوٍ بين الجنسين في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا دون استثمارات جادة في حزم سياسات الرعاية التحويلية. هذه هي الرسالة الرئيسية لهذا التقرير، والتي نأمل أن تصل إلى الحكومات ومنظمات أصحاب العمل والعمال بالإضافة إلى العديد من الشركاء العالميين والإقليميين والوطنيين الذين يعملون معاً لبناء عالم عمل أكثر مراعاة لأعمال ومسؤوليات الرعاية.

شيدي كينج

رئيسة فرع النوع الاجتماعي والمساواة والتنوع والشمول

ربا جرادات

مديراً عاماً مساعداً
المدير الإقليمي للدول العربية



5	تمهيد
15	شكر وتقدير
17	ملخص تنفيذي
23	1.1 مقدمة
26	1.1 - محتويات التقرير
27	2.2. إجازة الأمومة من حقوق الإنسان والعمل، لكنها غير مستوفاة
28	2.1 - مدة إجازة الأمومة: ضمان وقت كاف للراحة والتعافي
29	2.2 - كفاية المنافع النقدية الممنوحة خلال إجازة الأمومة: ضمان الحماية الصحية وأمن الدخل
31	2.3 - مصدر تمويل المنافع النقدية أثناء إجازة الأمومة: حماية الصالح العام من خلال المسؤولية الجماعية
34	2.4 - مدى انساق البرامج الوطنية المنظمة لإجازة الأمومة مع الاتفاقية رقم 183: متطلبات المدة، المبلغ، ومصدر التمويل
36	2.5 - نطاق إجازة الأمومة: ضمان حق أساسي لجميع النساء
37	2.6 - الأمن الوظيفي وعدم التمييز: ضمان حماية الأمومة
42	2.7 - خلاصة: استنتاجات موجزة بشأن إجازة الأمومة
43	3.3. إجازة الأبوة: زيادة حقوق ومسؤوليات الرجال في مجال الرعاية
44	3.1 - ضمان الحق في إجازة الأبوة: تفعيل الحق في تقديم الرعاية والحصول عليها
44	3.2 - مدة إجازة الأبوة: الحاجة إلى وقت للترابط بعد الولادة
46	3.3 - كفاية ومصدر تمويل المنافع النقدية خلال إجازة الأبوة: ضمان الحاجة إلى إجازة أبوة مدفوعة الأجر جيداً
49	3.4 - استحقاق إجازة الأبوة للعاملين لحسابهم الخاص والآباء بالتبني: لا يزال كثيرون مستبعدين
49	3.5 - معدلات أخذ إجازة الأبوة: تحويل الحقوق إلى واقع
49	3.6 - الأمن الوظيفي وعدم التمييز: تحسين معدلات أخذ إجازة الأبوة
50	3.7 - خلاصة: استنتاجات موجزة بشأن إجازة الأبوة
51	4.4. الإجازة الوالدية وغيرها من إجازات الرعاية: الموازنة بين مسؤوليات العمل والأسرة
52	4.1 - أهمية ضمان استمرارية الرعاية على مدى الحياة
52	4.2 - الحق في الإجازة الوالدية: حقوق إجازة الرعاية بعد إجازتي الأمومة والأبوة
52	4.3 - مدة الإجازة الوالدية: طريق طويل نحو حقوق رعاية طفل شاملة
54	4.4 - كفاية ومصدر تمويل الاستحقاقات النقدية للإجازة الوالدية: الحفاظ على أمن الدخل لغايات الرعاية
56	4.5 - توفير إجازة والدية لفئات معينة من العمال: كثيرون مستبعدين
56	4.6 - الأمن الوظيفي وعدم التمييز بشأن الإجازة الوالدية: تحسين معدلات الإقبال على أخذ الإجازة للنساء وللرجال
60	4.7 - إجازة الرعاية الطويلة والإجازة الطارئة: دعم أساسي للعاملين ذوي المسؤوليات الأسرية
64	4.8 - خلاصة: استنتاجات موجزة بشأن الإجازة الوالدية
65	5.5. الحماية الصحية للحوامل والمرضعات: الاستفادة من مكان العمل لتعزيز السلامة والصحة وإنقاذ الأرواح
66	5.1 - حق الجميع في بيئة عمل آمنة وصحية: ضرورة للعمل اللائق والمساواة القائمة بين الجنسين وحماية الصحة
66	5.2 - ضمان وقت عمل لائق لجميع العمال: من أجل توازن أفضل بين العمل والحياة
67	5.3 - إجازات فحوصات ما قبل الولادة قد تنقذ أرواحاً من خلال وقاية الأمهات من الأمراض والوفاة
69	5.4 - يجب أن يكون لجميع العمال الحق في أماكن عمل آمنة وصحية: للمرأة الحامل وللمرضعة الحق في حماية خاصة
71	5.5 - توفير تدابير الحماية: تقديم بدائل للعمل الخطير أو غير الصحي
73	5.6 - خلاصة: استنتاجات موجزة بشأن حماية الصحة

- 75 6.6. الرضاعة الطبيعية في مكان العمل: الوقت، أمن الدخل، والمساحة لإتاحة تحقيق مخرجات تغذوية وصحية إيجابية**
- 76 6.1 - توفير حق الرضاعة في مكان العمل: عامل تمكين رئيسي لسلوك معزز للصحة
- 78 6.2 - تواتر ومدة استراحة الرضاعة: التكيف مع احتياجات وخيارات المرأة وخياراتها عبر المرونة
- 80 6.3 - فترة الحق في استراحات الرضاعة اليومية: مواءمة حقوق العمل مع التوصيات الصحية الدولية بشأن الرضاعة الطبيعية
- 82 6.4 - مرافق الرضاعة الطبيعية في مكان العمل: مكون أساسي في أماكن العمل الصديقة للرضاعة الطبيعية
- 84 6.5 - الخلاصة: استنتاجات موجزة بشأن الرضاعة الطبيعية في مكان العمل
- 85 7.7. الدور الحيوي لرعاية الأطفال في المجتمعات والاقتصادات**
- 87 7.1 - المنافع المتعددة لخدمات رعاية الأطفال
- 88 7.2 - فرصة ضائعة لتوفير عمل لائق لكوادر رعاية وتعليم الطفولة المبكرة
- 90 7.3 - خدمات رعاية الأطفال في أعمار 0 - 2 سنتين: ارتباط ضروري بين إجازة الرعاية وخدمات الرعاية
- 91 7.4 - خدمات رعاية الأطفال من سن 3 سنوات حتى بداية التعليم الابتدائي: خدمات رعاية أساسية لضمان استمرارية الرعاية
- 97 7.5 - خلاصة: استنتاجات موجزة بشأن الرعاية والتعليم في مرحلة الطفولة المبكرة
- 99 8.8. خدمات الرعاية طويلة الأمد**
- 100 8.1 - خدمات الرعاية طويلة الأمد: ضمان الحق في الصحة وأمن الدخل والمساواة القائمة على النوع الاجتماعي
- 101 8.2 - توفير خدمات الرعاية العامة طويلة الأمد لكبار السن: تقاسم الرعاية على مدى دورة الحياة
- 104 8.3 - الرعاية المنزلية والمجتمعية والمؤسسية: توفير مجموعة شاملة من حلول الرعاية طويلة الأمد
- 108 8.4 - آليات تمويل خدمات الرعاية طويلة الأمد: ضمان مبادئ الشمول والكفاية والتضامن وعدم التمييز
- 111 8.5 - خلاصة: استنتاجات موجزة بشأن خدمات الرعاية طويلة الأمد
- 113 9.9. الاستثمار في حزم سياسات الرعاية التحويلية: ترجمة الالتزامات إلى واقع**
- 114 9.1 - سياسات الرعاية: اتجاهات واعدة وتغربات مستمرة
- 114 9.2 - ضمان خدمات رعاية طويلة الأمد عالية الجودة من أجل تفعيل الحق في مرحلة شيخوخة صحية وكريمة
- 115 9.3 - الثغرة في سياسات رعاية الأطفال: ضمان استمرارية الإجازات والخدمات المتعلقة برعاية الأطفال
- 117 9.4 - سد الفجوات في سياسات الرعاية: السمات الرئيسية لحزم سياسات الرعاية التحويلية
- 131 خلاصة
- 133 ملحق**
- 147 المراجع**

قائمة الصناديق

78	صندوق 6.1 نحو اعتراف تدريجي بدور الرجال في دعم الرضاعة الطبيعية وتغذية الرضع
89	صندوق 7.1 توفير عمل لائق لكوادر رعاية وتربية الطفولة المبكرة
90	الصندوق 7.2 رعاية الطفولة المبكرة للأطفال ذوي الإعاقة في دبي
96	الصندوق 7.3 اعتماد مقدمي الرعاية في الأردن
108	الصندوق 8.1 خدمات الرعاية طويلة الأمد في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا
123	صندوق 9.1 أداة محاكاة الاستثمار في سياسة الرعاية لمنظمة العمل الدولية
124	صندوق 9.2 سيناريوهات السياسات الممولة جماعياً لتوسيع الإجازة ذات الصلة برعاية الأطفال واستراحات الرضاعة الطبيعية مدفوعة الأجر في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا
124	صندوق 9.3 خيارات السياسات الممولة جماعياً لتوسيع خدمات رعاية وتعليم الطفولة المبكرة في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا
126	صندوق 9.4 خيارات السياسات الممولة جماعياً لتوسيع خدمات الرعاية طويلة الأمد
129	صندوق 9.5 العائد على الاستثمار: تعريف ومنهجية موجزة
130	صندوق 9.6 المجالات التي تعمل فيها منظمة العمل الدولية لدعم حزم سياسات الرعاية التحولية

قائمة الصور

- الشكل 1.1 لمحة عامة عن سياسات الرعاية ضمن إطار (r/5) للعمل اللائق في مجال الرعاية
25
- شكل 2.1 مدة إجازة الأمومة 2021
28
- شكل 2.2 نسبة الأمهات حسب مدة إجازة الأمومة، حسب المنطقة ومجموعة الدخل، 2021 (%)
29
- شكل 2.3 قيمة المنافع النقدية لإجازة الأمومة، 2021
30
- شكل 2.4 نسبة الأمهات حسب المنافع النقدية المقدمة خلال إجازة الأمومة، حسب المنطقة ومجموعة الدخل، 2021 (%)
31
- شكل 2.5 مصدر تمويل المنافع النقدية لإجازة الأمومة، 2021
33
- شكل 2.6 نسبة الأمهات حسب مصدر تمويل الاستحقاقات النقدية خلال إجازة الأمومة، حسب المنطقة ومجموعة الدخل، 2021 (%)
33
- شكل 2.7 برامج إجازة أمومة متوافقة مع أحكام الاتفاقية رقم 183، 2021
34
- شكل 2.8 نسبة الأمهات حسب نظم إجازة الأمومة المتوافقة مع أحكام الاتفاقية رقم 183، حسب المنطقة ومجموعة الدخل 2021 (%)
35
- شكل 2.9 المنافع النقدية المدفوعة خلال إجازة الأمومة للعمالة لحسابها الخاص، 2021
36
- شكل 2.10 نسبة العاملات لحسابهن الخاص من حيث المنافع النقدية المدفوعة خلال إجازة الأمومة للعمالة لحسابها الخاص حسب المنطقة ومجموعة الدخل، 2021 (%)
37
- شكل 2.11 مدة الحماية من الفصل فيما يتعلق بإجازة الأمومة، 2021
38
- شكل 2.12 نسبة الأمهات حسب مدة الحماية ضد الفصل، حسب المنطقة ومجموعة الدخل، 2021 (%)
39
- شكل 2.13 يجب على جهة العمل إثبات عدم علاقة الفصل بإجازة أمومة، 2021
39
- شكل 2.14 نسبة الأمهات في البلدان التي يجب فيها على جهة العمل إثبات عدم علاقة الفصل بإجازة أمومة، حسب المنطقة ومجموعة الدخل 2021 (%)
40
- شكل 2.16 ضمان حق العودة إلى نفس الوظيفة أو ما يعادلها بعد إجازة الأمومة، 2021
41
- شكل 2.16 نسبة الأمهات من حيث كفالة الحق في العودة إلى نفس الوظيفة أو ما يعادلها بعد إجازة الأمومة، حسب المنطقة ومجموعة الدخل، 2021 (النسبة المئوية)
41
- شكل 3.1 معدل المشاركة في القوى العاملة في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا حسب الجنس، آخر سنة (%)
44
- شكل 3.2 مدة إجازة الأبوة 2021
45
- شكل 3.3 نسبة الآباء حسب مدة إجازة الأبوة، حسب المنطقة ومجموعة الدخل، 2021 (%)
45
- شكل 3.4 قيمة المنافع النقدية خلال إجازة الأبوة، 2021
46
- شكل 3.5 نسبة الآباء حسب قيمة المنافع النقدية خلال إجازة الأبوة، حسب المنطقة ومجموعة الدخل، 2021 (%)
47
- شكل 3.6 مصدر تمويل المنافع النقدية لإجازة الأبوة، 2021
48
- شكل 3.7 نسبة الآباء حسب مصدر تمويل المنافع النقدية لإجازة الأبوة، حسب المنطقة ومجموعة الدخل، 2021 (%)
48
- شكل 4.1 مدة الإجازة الوالدية، 2021
53
- شكل 4.2 نسبة الآباء المحتملين حسب مدة الإجازة الوالدية، حسب المنطقة ومجموعة الدخل، 2021 (%)
53
- شكل 4.3 قيمة الاستحقاقات النقدية للإجازة الوالدية، 2021
54
- شكل 4.4 نسبة الآباء والأمهات حسب قيمة المنافع النقدية المدفوعة خلال الإجازة الوالدية، حسب المنطقة ومجموعة الدخل، 2021 (%)
55
- شكل 4.5 مصدر تمويل المنافع النقدية للإجازة الوالدية، 2021
55
- شكل 4.6 نسبة الآباء والأمهات حسب مصدر تمويل المنافع النقدية المقدمة خلال الإجازة الوالدية، حسب المنطقة ومجموعة الدخل، 2021 (%)
56
- شكل 4.7 مدة الحماية من الفصل بشأن الإجازة الوالدية، 2021
57
- شكل 4.8 نسبة الآباء والأمهات من حيث مدة الحماية من الفصل بشأن الإجازة الوالدية، حسب المنطقة ومجموعة الدخل، 2021 (%)
58

- 58 **شكل 4.9** يجب على جهة العمل إثبات عدم علاقة الفصل بأخذ إجازة والدية، 2021
- 59 **شكل 4.10** نسبة الآباء والأمهات في البلدان التي تفرض على جهة العمل إثبات عدم علاقة الفصل بأخذ إجازة
والدية، حسب المنطقة ومجموعة الدخل 2021 (%)
- 59 **شكل 4.11** حق مكفول في العودة إلى نفس الوظيفة أو ما يعادلها بعد الإجازة الوالدية، 2021
- 60 **شكل 4.12** نسبة الآباء والأمهات من حيث كفالة الحق في العودة إلى نفس الوظيفة أو ما يعادلها بعد الإجازة
الوالدية، حسب المنطقة ومجموعة الدخل، 2021 (%)
- 61 **شكل 4.13** إجازة الرعاية الطويلة، 2021
- 62 **شكل 4.14** نسبة النساء والرجال في أعمار 15 - 65 سنة من حيث توفر إجازة الرعاية الطويلة، حسب المنطقة ومجموعة
الدخل، 2021 (%)
- 63 **شكل 4.15** الإجازة الطارئة، 2021
- 63 **شكل 4.16** نسبة النساء والرجال في أعمار 15 - 65 سنة من حيث توفر الإجازة الطارئة، حسب المنطقة ومجموعة
الدخل، 2021 (%)
- 66 **شكل 5.1** توفير الحماية في العمل الليلي للعاملات الحوامل والمرضعات، 2021
- 67 **شكل 5.2** نسبة الأمهات من حيث توفير الحماية في العمل الليلي للعاملات الحوامل والمرضعات، حسب المنطقة
ومجموعة الدخل، 2021 (%)
- 70 **شكل 5.3** توفير الحماية القانونية ضد الأعمال الخطرة أو غير الصحية للعاملات الحوامل أو المرضعات، 2021
- 71 **شكل 5.4** نسبة الأمهات من حيث وجود أحكام قانونية تحمي الحوامل والمرضعات من العمل الخطير أو غير
الصحي، حسب المنطقة ومجموعة الدخل، 2021 (%)
- 72 **شكل 5.5** توفير بدائل للأعمال الخطرة أو غير الصحية التي تؤديها العاملات الحوامل والمرضعات، 2021
- 72 **شكل 5.6** نسبة الأمهات من حيث توفير البدائل ضد العمل الخطير أو غير الصحي للعاملات الحوامل والمرضعات،
حسب المنطقة ومجموعة الدخل، 2021 (%)
- 77 **شكل 6.1** الحق في استراحة رضاعة في العمل، 2021
- 77 **شكل 6.2** نسبة الأمهات من حيث الحق في استراحة رضاعة في العمل، حسب المنطقة ومجموعة الدخل، 2021 (%)
- 78 **شكل 6.3** عدد استراحات الرضاعة اليومية، 2021
- 79 **شكل 6.4** نسبة الأمهات من حيث عدد استراحات الإرضاع يومياً، حسب المنطقة ومجموعة الدخل، 2021 (%)
- 79 **شكل 6.5** مدة استراحة الرضاعة، 2021
- 80 **شكل 6.6** نسبة الأمهات من حيث طول مدة استراحة الإرضاع يومياً، حسب المنطقة ومجموعة الدخل، 2021 (%)
- 81 **شكل 6.7** عدد الأشهر المتاحة قانونياً لاستراحات الرضاعة، 2021
- 82 **شكل 6.8** نسبة الأمهات من حيث عدد الأشهر المتاحة قانونياً لاستراحات الرضاعة، حسب المنطقة ومجموعة الدخل،
2021 (%)
- 83 **شكل 6.9** متطلبات أساسية دنيا لتوفير مرافق إلزامية للرضاعة الطبيعية في مكان العمل، 2021
- 83 **شكل 6.10** نسبة الأمهات بحسب المتطلبات الأساسية الدنيا لتوفير مرافق إلزامية للرضاعة الطبيعية في مكان العمل،
حسب المنطقة ومجموعة الدخل، 2021 (%)
- 88 **شكل 7.1** الالتحاق بالتعليم ما قبل الابتدائي والابتدائي نسبة للأشخاص في سن الدراسة، 2019 (%)
- 89 **شكل 7.2** متوسط أجور معلمي رعاية وتعليم الطفولة المبكرة ومرحلة ما قبل التعليم الابتدائي العمالة مقارنة
بمتوسط أجور معلمي التعليم الابتدائي في بلدان مختارة، آخر عام (%)
- 91 **شكل 7.2** وجود نظام تعليم وطني لمرحلة ما قبل الابتدائي للأطفال في سن 3 سنوات فما فوق، 2021
- 92 **شكل 7.4** نسبة الآباء والأمهات الأمور من حيث وجود نظام تعليم وطني لمرحلة ما قبل الابتدائي للأطفال في سن
3 سنوات فما فوق، حسب المنطقة ومجموعة الدخل، 2021 (%)
- 93 **شكل 7.5** نوع الدعم الحكومي لخدمات التعليم في مرحلة ما قبل الابتدائي للأطفال في سن 3 سنوات فما فوق، 2021
- 93 **شكل 7.6** نسبة الآباء والأمهات حسب نوع الدعم الحكومي لخدمات التعليم في مرحلة ما قبل الابتدائي للأطفال في
سن 3 سنوات فما فوق، حسب المنطقة ومجموعة الدخل، 2021 (%)

- 94 **شكل 7.7** سن بدء الالتحاق (بالسنوات) بخدمات التعليم قبل الابتدائي للأطفال من سن 3 سنوات فما فوق، 2021
- 95 **شكل 7.8** نسبة الآباء والأمهات حسب سن بدء الالتحاق (بالسنوات) في خدمات التعليم في مرحلة ما قبل الابتدائي للأطفال في سن 3 سنوات وما فوق، حسب المنطقة ومجموعة الدخل، 2021 (%)
- 95 **شكل 7.9** عدد الساعات في الأسبوع لخدمات التعليم في مرحلة ما قبل الابتدائي للأطفال في سن 3 سنوات فما فوق، 2021
- 96 **شكل 7.10** نسبة الآباء والأمهات حسب عدد الساعات في الأسبوع لخدمات التعليم في مرحلة ما قبل الابتدائي للأطفال في سن 3 سنوات فما فوق، حسب المنطقة ومجموعة الدخل، 2021 (%)
- 101 **شكل 8.1** وجود خدمة عامة منظمة قانونيا لرعاية طويلة الأمد لكبار السن، 2021
- 102 **شكل 8.2** نسبة كبار السن من حيث وجود خدمة عامة منظمة قانونيا لرعاية طويلة الأمد لكبار السن، حسب المنطقة ومجموعة الدخل، 2021 (%)
- 103 **شكل 8.3** وجود التزامات أسرية منظمة قانونيا لرعاية الأقارب، 2021
- 103 **شكل 8.4** نسبة كبار السن من حيث وجود التزامات أسرية منظمة قانونيا لرعاية الأقارب، حسب المنطقة ومجموعة الدخل، 2021 (%)
- 104 **شكل 8.5** توفر خدمات منظمة قانونيا للرعاية الشخصية المنزلية لكبار السن، 2021
- 105 **شكل 8.6** نسبة كبار السن من حيث توفر خدمات منظمة قانونيا للرعاية الشخصية المنزلية لكبار السن، حسب المنطقة ومجموعة الدخل، 2021 (%)
- 106 **شكل 8.7** توفر خدمات منظمة قانونيا للرعاية النهارية المجتمعية لكبار السن، 2021
- 106 **شكل 8.8** نسبة كبار السن من حيث توفر خدمات منظمة قانونيا للرعاية النهارية المجتمعية لكبار السن، حسب المنطقة ومجموعة الدخل، 2021 (%)
- 106 **شكل 8.9** توفر خدمات رعاية مؤسسية منظمة قانونيا في نظم الرعاية طويلة الأمد، 2021
- 107 **شكل 8.10** نسبة كبار السن من حيث توفر خدمات رعاية مؤسسية منظمة قانونيا في نظم الرعاية طويلة الأمد، حسب المنطقة ومجموعة الدخل، 2021 (%)
- 108 **شكل 8.11** مصدر تمويل خدمات الرعاية طويلة الأمد لكبار السن، 2021
- 109 **شكل 8.12** نسبة كبار السن من حيث مصدر تمويل خدمات الرعاية طويلة الأمد لكبار السن، حسب المنطقة ومجموعة الدخل، 2021 (%)
- 110 **شكل 8.13** نوع النظام الحكومي لخدمات الرعاية طويلة الأمد لكبار السن، 2021
- 110 **شكل 8.14** نسبة كبار السن من حيث نوع النظام الحكومي لخدمات الرعاية طويلة الأمد لكبار السن، حسب المنطقة ومجموعة الدخل، 2021 (%)
- 115 **شكل 9.1** متوسط مدة الفجوة في سياسات رعاية الأطفال في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا
- 117 **شكل 9.2** نسبة الآباء والأمهات حسب مدة الفجوة في سياسات رعاية الأطفال، حسب المنطقة ومجموعة الدخل، 2021 (%)
- 118 **شكل 9.3** السمات الرئيسية لحزم سياسات الرعاية التحويلية
- 119 **شكل 9.4** سياسات رعاية الأمهات والأطفال: استمرار تقديم الرعاية من الحمل إلى سن المدرسة الإلزامي وما بعده
- 120 **شكل 9.5** رعاية البالغين في سن العمل وفي الشيخوخة: سلسلة متصلة من تقديم الرعاية طوال دورة الحياة
- 126 **شكل 9.6** إجمالي فرص العمل الناتجة عن الاستثمار في خدمات الرعاية في 12 دولة في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا طوال دورة الحياة، 2035
- 127 **شكل 9.7** معدل توظيف المرأة في 12 دولة في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، 2019 (مرجعي)؛ 2035 (محاكاة) (%)
- 128 **شكل 9.8** فجوة الأجور الشهرية بين الجنسين في 12 دولة في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، 2019 (مرجعي)؛ 2035 (محاكاة) (%)
- 128 **شكل 9.10** العائد على الاستثمار المقدر من سد الفجوة في سياسة رعاية الأطفال في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا بحلول عام 2035

قائمة الجداول

28	جدول 2.1 مدة إجازة الأمومة، حسب المنطقة ومجموعة الدخل، 2021 (عدد البلدان)
29	جدول 2.2 البلدان المستوفية للحد الأدنى من معايير منظمة العمل الدولية (14 أسبوعاً) لإجازة الأمومة بين عامي 2011 و2021
30	جدول 2.3 قيمة المنافع النقدية المقدمة خلال إجازة الأمومة، حسب المنطقة ومجموعة الدخل، 2021 (عدد البلدان)
32	جدول 2.4 نسبة النساء الحاصلات على منافع نقدية خلال إجازة الأمومة إلى مجموع النساء اللواتي أنجبن في العام نفسه في البلدان التي تطبق ضماناً اجتماعياً بمنافع نقدية خلال إجازة الأمومة، السنة الأخيرة (%)
33	جدول 2.5 مصدر تمويل المنافع النقدية المدفوعة خلال إجازة الأمومة، حسب المنطقة ومجموعة الدخل، 2021 (عدد البلدان)
35	جدول 2.6 برامج إجازة أمومة متوافقة مع أحكام الاتفاقية رقم 183، حسب المنطقة ومجموعة الدخل 2021
36	جدول 2.7 المنافع النقدية المدفوعة خلال إجازة الأمومة للعمالة لحسابها الخاص، حسب المنطقة ومجموعة الدخل، 2021 (عدد البلدان)
38	جدول 2.8 مدة الحماية من الفصل فيما يتعلق بإجازة الأمومة، حسب المنطقة ومجموعة الدخل، 2021 (عدد البلدان)
40	جدول 2.9 يجب على جهة العمل إثبات عدم علاقة الفصل بإجازة أمومة، حسب المنطقة ومجموعة الدخل 2021 (عدد البلدان)
41	جدول 2.10 ضمان حق العودة إلى نفس الوظيفة أو ما يعادلها بعد إجازة الأمومة، حسب المنطقة ومجموعة الدخل، 2021 (عدد البلدان)
45	جدول 3.1 مدة إجازة الأبوة، حسب المنطقة ومجموعة الدخل، 2021 (عدد البلدان)
46	جدول 3.2 البلدان التي زادت مدة إجازة الأبوة أو اعتمدت هذا النوع من الإجازات بين عامي 2011 و2021-
47	جدول 3.3 قيمة المنافع النقدية المقدمة خلال إجازة الأبوة، حسب المنطقة ومجموعة الدخل، 2021 (عدد البلدان)
48	جدول 3.4 مصدر تمويل المنافع النقدية لإجازة الأبوة، حسب المنطقة ومجموعة الدخل، 2021 (عدد البلدان)
53	جدول 4.1 مدة الإجازة الوالدية، حسب المنطقة ومجموعة الدخل، 2021 (عدد البلدان)
54	جدول 4.2 البلدان التي زادت مدة الإجازة الوالدية أو اعتمدها بين عامي 2011 - 2021
55	جدول 4.3 قيمة المنافع النقدية المدفوعة خلال الإجازة الوالدية، حسب المنطقة ومجموعة الدخل، 2021 (عدد البلدان)
56	جدول 4.5 مصدر تمويل المنافع النقدية المدفوعة خلال الإجازة الوالدية، حسب المنطقة ومجموعة الدخل، 2021 (عدد البلدان)
57	جدول 4.6 مدة الحماية من الفصل بشأن الإجازة الوالدية، حسب المنطقة ومجموعة الدخل، 2021 (عدد البلدان)
58	جدول 4.7 يجب على جهة العمل إثبات عدم علاقة الفصل بأخذ إجازة والدية، حسب المنطقة ومجموعة الدخل 2021 (عدد البلدان)
60	جدول 4.8 حق مكفول في العودة إلى نفس الوظيفة أو ما يعادلها بعد الإجازة الوالدية، حسب المنطقة ومجموعة الدخل، 2021 (عدد البلدان)
61	جدول 4.9 إجازة الرعاية الطويلة، حسب المنطقة ومجموعة الدخل، 2021 (%)
63	جدول 4.10 الإجازة الطارئة، حسب المنطقة ومجموعة الدخل، 2021 (عدد البلدان)
67	جدول 5.1 توفير الحماية في العمل الليلي للعمال والحوامل والمرضعات، حسب المنطقة ومجموعة الدخل، 2021 (عدد البلدان)
68	جدول 5.2 معدل وفيات الأمهات في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، بيانات آخر سنة (لكل 100,000 ولادة حية)
70	جدول 5.3 توفير الحماية القانونية ضد العمل الخطير أو غير الصحي للعمال والحوامل والمرضعات، حسب المنطقة ومجموعة الدخل، 2021 (عدد البلدان)
72	جدول 5.4 توفير بدائل ضد العمل الخطير أو غير الصحي للعمال والحوامل والمرضعات، حسب المنطقة ومجموعة الدخل، 2021 (عدد البلدان)
77	جدول 6.1 الحق في استراحة رضاعة خلال العمل، حسب المنطقة ومجموعة الدخل، 2021 (عدد البلدان)
79	جدول 6.2 عدد استراحات الرضاعة يومية، حسب المنطقة ومجموعة الدخل، 2021 (عدد البلدان)
80	جدول 6.3 مدة استراحة الرضاعة يومية، حسب المنطقة ومجموعة الدخل، 2021 (عدد البلدان)
81	جدول 6.4 عدد الأشهر المتاحة قانونياً لاستراحات الرضاعة، حسب المنطقة ومجموعة الدخل، 2021 (عدد البلدان)

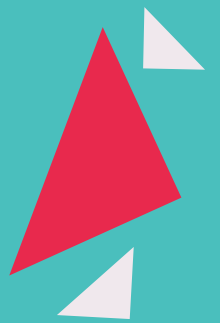
- 83 **جدول 6.5** متطلبات أساسية دنيا لتوفير مرافق إلزامية للرضاعة الطبيعية في مكان العمل، حسب المنطقة ومجموعة الدخل، 2021 (عدد البلدان)
- 92 **جدول 7.1** وجود نظام تعليم وطني لمرحلة ما قبل الابتدائي للأطفال في سن 3 سنوات فما فوق، حسب المنطقة ومجموعة الدخل، 2021 (عدد البلدان)
- 93 **جدول 7.2** نوع الدعم الحكومي لخدمات التعليم في مرحلة ما قبل الابتدائي للأطفال في سن 3 سنوات فما فوق، 2021 (عدد البلدان)
- 94 **جدول 7.3** سن بدء الالتحاق (بالسنوات) في خدمات التعليم في مرحلة ما قبل الابتدائي للأطفال في سن 3 سنوات وما فوق، حسب المنطقة ومجموعة الدخل، 2021 (عدد البلدان)
- 96 **جدول 7.4** عدد الساعات في الأسبوع لخدمات التعليم في مرحلة ما قبل الابتدائي للأطفال في سن 3 سنوات فما فوق، حسب المنطقة ومجموعة الدخل، 2021 (عدد البلدان)
- 102 **جدول 8.1** وجود خدمة عامة منظمة قانونيا لرعاية طويلة الأمد لكبار السن، حسب المنطقة ومجموعة الدخل، 2021 (عدد البلدان)
- 103 **جدول 8.2** وجود التزامات أسرية منظمة قانونيا لرعاية الأقارب، حسب المنطقة ومجموعة الدخل، 2021 (عدد البلدان)
- 105 **جدول 8.3** توفر خدمات منظمة قانونيا للرعاية الشخصية المنزلية لكبار السن، حسب المنطقة ومجموعة الدخل، 2021 (عدد البلدان)
- 106 **جدول 8.4** توفر خدمات منظمة قانونيا للرعاية النهارية المجتمعية لكبار السن، حسب المنطقة ومجموعة الدخل، 2021 (عدد البلدان)
- 107 **جدول 8.5** توفر خدمات رعاية مؤسسية منظمة قانونيا في نظم الرعاية طويلة الأمد، حسب المنطقة ومجموعة الدخل، 2021 (عدد البلدان)
- 109 **جدول 8.6** مصدر تمويل خدمات الرعاية طويلة الأمد لكبار السن، حسب المنطقة ومجموعة الدخل، 2021 (عدد البلدان)
- 110 **جدول 8.7** نوع النظام الحكومي لخدمات الرعاية طويلة الأمد لكبار السن، حسب المنطقة ومجموعة الدخل، 2021 (عدد البلدان)
- 116 **جدول 9.1** مدة الفجوة في سياسات رعاية الأطفال بالأشهر والسنوات، حسب المنطقة ومستوى الدخل القومي، 2021 (متوسطات مرجحة)
- 116 **جدول 9.2** مدة الفجوة في سياسات رعاية الأطفال، حسب المنطقة ومجموعة الدخل، 2021 (عدد البلدان)
- 134 **جدول أ.1 -** إجازة الأمومة، بلدان الشرق الأوسط وشمال إفريقيا
- 137 **جدول أ.2 -** إجازة الأبوة، بلدان الشرق الأوسط وشمال إفريقيا
- 139 **جدول أ.3 -** إجازة الرعاية الوالدية طويلة الأمد والإجازة الوالدية الطارئة، بلدان الشرق الأوسط وشمال إفريقيا
- 140 **جدول أ.4 -** إجازة الرعاية طويلة الأمد والإجازة الطارئة، بلدان الشرق الأوسط وشمال إفريقيا
- 141 **جدول أ.5 -** الحماية الصحية للحوامل والمرضعات، بلدان الشرق الأوسط وشمال إفريقيا
- 142 **جدول أ.6 -** الرضاعة الطبيعية في مكان العمل، بلدان الشرق الأوسط وشمال إفريقيا
- 143 **جدول أ.7 -** خدمات رعاية الأطفال، بلدان الشرق الأوسط وشمال إفريقيا
- 144 **جدول أ.8 -** سياسات الرعاية طويلة الأمد لكبار السن
- 145 **جدول أ.9 -** بيانات ثغرات سياسة رعاية الطفل على المستوى القطري

هذا التقرير إسهام رئيسي في المؤتمر الإقليمي عن «الاستثمار في رعاية الطفولة المبكرة والتعليم في المنطقة العربية من أجل بيئة عمل أكثر مساواة بين الجنسين». وهو يشكل ثمرة تعاون بين المكتب الإقليمي للدول العربية (ROAS)، وإدارة السياسات القطاعية (SECTOR) وفرع النوع الاجتماعي والمساواة والتنوع (GEDI) في إدارة شروط العمل والمساواة (جودة العمل) في منظمة العمل الدولية. وننتهز هذه الفرصة لتقديم بالشكر لكل من ربا جرادات وبيتر راديماكس وأليت فان لور وتشيدي كينج وأوليفر ليانج وريم أصلان وفيتالي الداني وأوكتافيانو باساريو ونيكولينا بوسيتيش على المشورة والدعم.

أعد التقرير الإقليمي المصاحب من قبل ميا توما، مسؤول مشروع - سياسات الرعاية (قطاع النوع والمساواة والتنوع)، مدعوماً بمدخلات فنية وتحليل إحصائي قدمته لورينا باستور بالاسيوس، الخبيرة الاقتصادية والمسؤولة الفنية لسياسات الرعاية (قطاع النوع الاجتماعي والمساواة والتنوع)، بتنسيق ومساعدة فنية من لورا أداتي، الخبير في حماية الأمومة والأسرة والعمل (قطاع النوع الاجتماعي والمساواة والتنوع) وريم أصلان، الخبيرة الفنية في النوع الاجتماعي (المكتب الإقليمي للدول العربية) ودعاء العجامة مسؤولة دعم برنامج العمل اللائق للمرأة في الأردن. أعد جبروم دي هيناو (الجامعة المفتوحة) وميا توما عمليات المحاكاة الكبيرة، في حين قدم كل من ريم أصلان وفريدا خان (المكتب الإقليمي للدول العربية) وزينا مزهر (المكتب الإقليمي للدول العربية) وصوفيا كاجان (المكتب الإقليمي للدول العربية) معلومات أساسية عن المنطقة. كما قدم كل من إيف بيرارديل (قسم الإحصاء) وغريس عيد (المكتب الإقليمي للدول العربية) إرشادات وخبرات إحصائية. نود أيضاً أن نعرب عن تقديرنا للدعم المهم الذي قدمته كل من أسماء نشواتي (المكتب الإقليمي للدول العربية) ووديان أبو سويلم (المكتب الإقليمي للدول العربية) في ترجمة التقرير إلى اللغة العربية ونشره.

يستند هذا التقرير الإقليمي إلى حد كبير إلى تقرير منظمة العمل الدولية «الرعاية في مكان العمل: الاستثمار في إجازة الرعاية والخدمات من أجل عالم عمل أكثر مساواة بين الجنسين (2022)»، من تأليف لورا أداتي وأومبرتو كاتانيو بدعم وتنسيق من إيمانويلا بوزان. وقدمت لورينا باستور بالاسيوس دعماً بحثياً مكثفاً.

أخيراً، لم يكن هذا التقرير ممكناً لولا الدعم المالي من الوكالة السويدية للتعاون الإنمائي الدولي (Sida) وأداة محاكاة الاستثمار في سياسة الرعاية لمنظمة العمل الدولية والممول من قبل من مؤسسة بيل وميليندا جيتس.



ملخص تنفيذي



إجازة الأمومة من حقوق الإنسان والعمل، لكنها غير مستوفاة

تنص اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن حماية الأمومة (رقم 183)، والتوصية ذات الصلة (رقم 191)، على فترة إجازة أمومة لا تقل عن 14 أسبوعاً، وتوصي بزيادتها إلى 18 أسبوعاً على الأقل لضمان أن تتال الأم قسطاً وافراً من الراحة وفترة كافية للتعافي. اعتباراً من أبريل/ نيسان 2022، كانت المغرب الدولة الوحيدة في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا التي صادقت على الاتفاقية رقم 183، من ضمن 43 مصادقة سجلتها المنظمة. في الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، يبلغ متوسط إجازة الأمومة 17 أسبوعاً. منذ عام 2011، استوفت 3 دول (إيران، العراق، الكويت) معيار منظمة العمل الدولية البالغ 14 أسبوعاً أو أكثر. في الوقت الحالي، لا تستوف 12 دولة الحد الأدنى لإجازة الأمومة البالغ 14 أسبوعاً، بينما توفر 3 بلدان (جمهورية إيران الإسلامية، الكويت، الجمهورية العربية السورية) 18 أسبوعاً أو أكثر، بما ينسجم مع التوصية رقم 191.

تتطلب معايير منظمة العمل الدولية ألا يقل حجم الإعانات النقدية عن ثلثي (67%) الدخل السابق للمرأة وتوصي بزيادتها إلى 100%، إن أمكن. في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، تقدم 16 دولة (منها الجزائر، مصر، لبنان، قطر، اليمن) إجازة أمومة مدفوعة الأجر بالكامل، بينما تقدم دولتان (إيران وتونس) إعانات نقدية تتراوح بين ثلثين و99%. تقدم الكويت إعانات نقدية أقل من ثلثي الدخل السابق، ولا تغطي الإعانات كامل فترة إجازة الأمومة.

تستلزم معايير منظمة العمل الدولية عدم تحميل جهات العمل مسؤولية فردية عن الكلفة المباشرة المترتبة عن إجازة الأمومة، وأن تمنح الإعانات النقدية من خلال تأمين اجتماعي منظم قانونياً، أموال عامة، أو مساعدة اجتماعية غير قائمة على اشتراكات/مساهمات، وتقديمها للنساء غير المؤهلات للحصول على مزايا التأمين الاجتماعي. في الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، تدفع جهات العمل إعانات نقدية لإجازة الأمومة في 12 دولة، بينما تقدم إعانات نقدية من خلال الضمان الاجتماعي في 6 دول (الجزائر، مصر، إيران، الأردن، المغرب، تونس). في ليبيا، تدفع إعانات نقدية بواسطة برامج مختلطة. منذ عام 2011، تحولت مصر إلى الدفع عن طريق الضمان الاجتماعي بدلاً من برنامج مختلط، في حين اعتمدت ليبيا برنامجاً مختلطاً، بدلاً من وضع المسؤولية كاملة على جهة العمل. بذلك، تستوفي 4 دول (الجزائر، إيران، ليبيا، المغرب)، من أصل 19 دولة في الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، 3 متطلبات رئيسية في اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 183. في الوثيرة الحالية للإصلاحات القانونية، ستستغرق الدول الأخرى في المنطقة، حيث تعيش نحو 80 مليون أم، حوالي 70 عاماً لسد الفجوات الحالية واستيفاء معايير منظمة العمل الدولية بشأن إجازة الأمومة.

ينبغي ضمان الحق الأساسي لجميع النساء في إجازة أمومة مدفوعة الأجر محمية بوظيفة، لا سيما الأمهات من الفئات الضعيفة (مثل المهاجرات، العاملات في المنازل، وذوات الإعاقة)، والعاملات في الاقتصاد غير المنظم. إن حماية الوظيفة وعدم التمييز أمران أساسيان لجعل الحق في إجازة الأمومة حقيقة واقعة. في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، توفر الجزائر، ليبيا، المغرب، وتونس فقط تغطية منظمة قانونياً للعاملات لحسابهن الخاص. وتضمن البحرين، المملكة العربية السعودية، وتونس حماية الوظيفة خلال فترة الحمل وإجازة الأمومة، وأي فترة إضافية. يتعين على جهة العمل إثبات عدم ارتباط سبب الفصل من العمل بإجازة الأمومة في دولتين (البحرين والمغرب)، من أصل 15 دولة في المنطقة، وفق المعلومات المتوفرة. وأخيراً، يحق للأمر الرجوع إلى المنصب نفسه أو ما يعادله بعد انتهاء إجازة الأمومة في إيران، العراق، والمغرب فقط.

إجازة الأبوة أساسية لتمكين الرجل من الحصول على حقوق ومسؤوليات الرعاية

في 7 دول من 18 دولة في الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، يحق للأبوة الحصول على إجازة أبوة، بما في ذلك في الجزائر، المغرب، وتونس. في المتوسط، تبلغ مدة إجازة الأبوة في الدول التي تمنحها نحو 7 أيام. منذ عام 2011، استحدثت 4 دول في المنطقة (البحرين، إيران، الأردن، المملكة العربية السعودية) إجازة الأبوة أو زادت مدتها.

يدعو قرار منظمة العمل الدولية بشأن المناقشة المتكررة الثانية عن الحماية الاجتماعية (الضمان الاجتماعي)² الدول الأعضاء إلى تعزيز أمن الدخل في أثناء إجازة الأمومة وإجازة الأبوة كجزء من أنظمة الضمان الاجتماعي المستجيب للاحتياجات القائمة على النوع الاجتماعي. تدفع إجازة الأبوة بالكامل في جميع الدول السبع التي تمنح إجازة أبوة في المنطقة. أصحاب العمل هم المصدر الأساسي لتمويل إجازة الأبوة في 5 دول، في حين يمول الضمان الاجتماعي إجازة الأبوة في دولتين (المغرب وتونس).

1. تتضمن المتطلبات الرئيسية لتشريعات إجازة الأمومة المنصوصة في اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 183: (1) ألا تقل إجازة الأمومة عن 14 أسبوعاً؛ (2) ألا تقل الإعانات النقدية عن ثلثي الدخل السابق للمرأة؛ و(3) توفير الإعانات النقدية من خلال التأمين الاجتماعي الإلزامي أو الأموال العامة.
2. منظمة العمل الدولية. 2021. قرار منظمة العمل الدولية بشأن المناقشة المتكررة الثانية عن الحماية الاجتماعية (الضمان الاجتماعي)، مؤتمر العمل الدولي 109، قرار 3.

يجب أن يحظى جميع الآباء، بدون تمييز، بالحق في إجازة أبوة. مع ذلك، كما هي الحال مع إجازة الأمومة، لا تزال بعض فئات العمال مستبعدة إلى حد كبير من أحكام إجازة الأبوة. إن ضمان حماية الوظيفة وعدم التمييز المرتبط بإجازة الأبوة سيحسن معدلات أخذ إجازة الأبوة. في دول الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، يستثني نطاق تشريعات الإعانات النقدية لإجازة الأبوة، عند منحها، العمال لحسابهم الخاص. علاوة على ذلك، تستثني جميع الدول التي تمنح إجازة أبوة منظمة قانونياً الآباء بالتبني. لا توجد في المنطقة قوانين تحمي من الفصل من العمل المرتبط بإجازة الأبوة. لا تضمن غالبية الدول في المنطقة للآباء حماية الوظيفة من خلال أحكام قانونية تضع على جهات العمل عبء الإثبات وتقديم أدلة ترهن فصل الآباء العاملين لأسباب لا تتعلق بأخذ إجازة الأبوة. عام 2021، لم يكفل للآباء في المنطقة حق الرجوع إلى نفس المنصب الوظيفي أو ما يعادله بعد إجازة الأبوة.

الإجازة الوالدية وغيرها من إجازات الرعاية الخاصة الأخرى تسهم في تحقيق توازن بين مسؤوليات العمل والأسرة

تدعو معايير منظمة العمل الدولية إلى منح إجازة والدية - تحددتها القوانين الوطنية - للأم أو للآب بعد إجازة الأمومة دون حاجة إلى التخلي عن الوظيفة، وفي ظل حماية حقوق الوظيفة ذات الصلة. تمنح 6 دول في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا (البحرين، مصر، الأردن، المغرب، سوريا، الإمارات العربية المتحدة) إجازة والدية منظمة قانونياً. يبلغ متوسط فترة إجازة والدية في تلك الدول 77 أسبوعاً (مدفوعة الأجر وغير مدفوعة الأجر). في العقد الماضي، زادت أو استحدثت دولتان في المنطقة (البحرين، الإمارات العربية المتحدة) فترة إجازة والدية. الإمارات العربية المتحدة هي الدولة الوحيدة التي تمنح إجازة والدية مدفوعة مع إعانات نقدية بنسبة 100% من الدخل السابق الذي تدفعه جهة العمل. في الدول الخمس المتبقية، الإجازة الوالدية غير مدفوعة.

مع تقدم المجتمعات في السن، يمكن أن تلعب إجازة الرعاية طويلة الأمد ومدفوعة الأجر دوراً رئيسياً في دعم احتياجات الرعاية الجديدة والمتزايدة. في الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، توفر دولة واحدة (إيران) إجازة رعاية طويلة الأمد مدفوعة الأجر، وتكون جهة العمل مسؤولة بالكامل عن دفع كافة الإعانات النقدية.

الإجازة الطارئة هي إجازة خاصة قصيرة الأمد لأسباب عائلية ملحة. تمنح 11 دولة في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا إجازة طارئة مدفوعة الأجر، منها مصر، الكويت، عُمان، واليمن. تقع مسؤولية دفع أجور الإجازة الطارئة في جميع هذه الدول على جهة العمل.

مكان العمل نقطة دخول مهمة لتعزيز السلامة والصحة وإنقاذ الأرواح

يجب أن تحظى العمالة كافة بالحق في بيئة عمل آمنة وسليمة، بما في ذلك النساء الحوامل أو المرضعات. تنص معايير منظمة العمل الدولية على أن الأحكام المتعلقة بحماية الأشخاص العاملين في ظروف خطيرة أو غير صحية ينبغي أن تهدف إلى حماية صحة وسلامة الرجال والنساء في العمل، مع مراعاة الفوارق بين الجنسين فيما يتعلق بمخاطر صحية محددة⁴³. يشكل توفير إجازة لإجراء الفحوص السابقة للولادة وتوفير الرعاية الصحية الملائمة للأم، على النحو الذي تدعو إليه معايير منظمة العمل الدولية بشأن حماية الأمومة والضمان الاجتماعي، فرصة لإنقاذ الأرواح من خلال معالجة حالات الوفيات والأمراض التي يمكن الوقاية منها. في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، توفر قوانين جميع البلدان، باستثناء مصر والإمارات العربية المتحدة، للعاملات الحوامل أو المرضعات تدابير وقائية تحظر أداء الأعمال الخطرة أو غير الصحية. في الجزائر فقط، لا يمكن إجبار العاملات الحوامل أو المرضعات على أداء عمل خطير أو غير صحي، وهذا يتماشى مع معايير منظمة العمل الدولية. تحظر 12 دولة النساء كافة من العمل في ظروف معينة تصنف على أنها خطيرة أو غير صحية. من بين 17 دولة لديها بيانات متاحة، لدى 12 دولة (منها البحرين، الأردن، السودان، وسوريا) أحكام قانونية تنظم العمل الليلي للنساء. لا تمنح أي من دول منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا حقاً قانونياً في الحصول على إجازة مدفوعة الأجر لإجراء الفحوص الطبية السابقة للولادة.

3. منظمة العمل الدولية. 2012. إضفاء طابع إنساني على العولمة: دراسة استقصائية عامة عن الاتفاقيات الأساسية المتعلقة بالحقوق في العمل في ضوء إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، 2008، مؤتمر العمل الدولي.

4. الاتفاقية رقم 183 (المادة 3) تنص على حق المرأة الحامل أو المرضعة في عدم إلزامها بأداء عمل يضر بصحتها أو بصحة طفلها الذي لم يولد بعد أو حديث الولادة. التوصية رقم 191 (الفقرة 6/3) تدعو إلى تقييم مخاطر مكان العمل المتعلقة بالصحة والسلامة، خاصة في الحالات التي تتضمن أعمالاً يدوية شاقة، التعرض لعوامل بيولوجية، كيميائية، أو فيزيائية خطيرة، الحالات التي تتطلب توازناً خاصاً، أو الحالات التي تتطلب الوقوف أو الجلوس لفترات طويلة، خاصة في درجات حرارة عالية أو في أماكن قريبة من اهتزازات. في عدد كبير من الدول، لا تزال القوانين تحظر جميع النساء من العمل في ظل ظروف معينة تعتبر خطيرة أو غير صحية. تعتبر لجنة الخبراء/الخبيرات المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات أن الحظر الشامل للأعمال الخطرة (بالإضافة إلى العمل الليلي والعمل الإضافي): (أ) قائم على صور نمطية بشأن قدرات المرأة المهنية ودورها في المجتمع؛ (ب) مخالف لمبدأ تكافؤ الفرص والمعاملة في التوظيف والمهنة؛ و(ج) يسهم في تعزيز التمييز القائم على النوع الاجتماعي في العمل.

أماكن العمل الملائمة للرضاعة الطبيعية توفر الوقت، أمن الدخل، والمساحة لضمان تغذية ومخرجات صحية إيجابية

ينبغي أن تتمتع جميع النساء بالحق في الحصول على وقت عمل مدفوع الأجر للرضاعة الطبيعية، على النحو الذي دعت إليه اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 183. إن مرافق الرضاعة مكون رئيسي لإقامة مكان عمل ملائم للرضاعة الطبيعية. في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، تتمتع الأمهات المرضعات في 15 دولة بالحق في استراحة رضاعة مدفوعة الأجر، بما في ذلك العراق، لبنان، المغرب، واليمن. منذ عام 2011، أقرت قطر استراحات الرضاعة مدفوعة الأجر. توفر 7 دول، منها البحرين ومصر وسوريا وتونس، فترتي رضاعة في اليوم. وتمنح غالبية دول المنطقة ساعة واحدة يومياً كفترة إجمالية لاستراحة الرضاعة. وتوفر 11 دولة ما لا يقل عن 12 شهراً كفترة قانونية لاستراحات الرضاعة، ومنها إيران، ليبيا، السودان والإمارات العربية المتحدة. لدى 4 دول في المنطقة (الأردن، ليبيا، المغرب، تونس) أحكام إلزامية تمنح مرافق رضاعة في مكان العمل بناء على عدد العاملات أو عدد أطفال الكادر الوظيفي.

خدمات رعاية وتعليم الطفولة المبكرة ضرورية لنمو الطفل، عمل المرأة، وخلق فرص عمل

إن استمرارية سياسات إجازة الرعاية وخدمات الرعاية أمر ضروري لضمان أفضل بداية مبكرة للأطفال، لتأمين دخل للأسر، لتمكين النساء من الحفاظ على مشاركتهن في العمل، والحيلولة دون الوقوع في الفقر. تقدم خدمات رعاية الأطفال كثيراً من الفوائد من خلال تعزيز نمو الأطفال، استحداث فرص عمل، خفض عمل الرعاية غير مدفوع الأجر، وتعزيز توظيف ودخل المرأة. مع ذلك، لا توجد في دول الشرق الأوسط وشمال إفريقيا برامج منظمة قانونياً لتطوير التعليم في مرحلة الطفولة المبكرة، حتى عمر سنتين. تتوفر على نطاق أوسع أحكام قانونية لخدمات التعليم قبل المرحلة الابتدائية للأطفال من عمر 3 سنوات وحتى بداية التعليم الابتدائي. في عام 2021، أقرت 4 دول فقط في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا (مصر، الكويت، لبنان، الإمارات العربية المتحدة) أنظمة خدمات تعليم ما قبل مرحلة الابتدائية للأطفال من عمر 3 سنوات وحتى بداية التعليم الابتدائي. خدمات التعليم قبل مرحلة الابتدائية شاملة ومجانبة للجميع في دولتين (الكويت ولبنان). سن البدء في مرحلة ما قبل الابتدائية هو 3 سنوات في لبنان؛ 4 سنوات في مصر والكويت؛ و5 سنوات في الإمارات العربية المتحدة. نظراً لعدم وجود أنظمة وطنية لخدمات رعاية الأطفال والتعليم المبكرة، إلى جانب قصر فترة إجازة والدية، تبلغ الفجوة في سياسات رعاية الأطفال في المنطقة نحو 6 سنوات. خلال تلك الفترة الطويلة، يفترق أكثر من 250 مليون من الآباء/الأمهات في المنطقة إلى مستحقات سياسات الرعاية، ولا تغطي احتياجات الرعاية سوى أعمال الرعاية غير المدفوعة الأجر، أو حلول الرعاية المدفوعة من الأسرة، مثل العمالة المنزلية.

تشير حسابات منظمة العمل الدولية في 11 دولة حول العالم إلى تقليل قيمة وظائف خدمات رعاية وتعليم الطفولة المبكرة. يمثل متوسط الأجر في الساعة لمعلمي ومعلمات مرحلة الطفولة المبكرة جزءاً بسيطاً (مثلاً، 45.6% في لبنان) من متوسط أجور معلمين ومعلمات المدارس الابتدائية. يتوفر لمعلمي ومعلمات مرحلة ما قبل التعليم الابتدائي أجور أفضل مقارنة بالأشخاص العاملين مع الأطفال منذ الولادة إلى عمر سنتين، لكن في دول كثيرة، لا يزالون يتقاضون رواتب أقل بكثير من معلمي ومعلومات المدارس الابتدائية. على سبيل المثال، تمثل أجور معلمي ومعلمات مرحلة ما قبل التعليم الابتدائي في لبنان 78.5% في المتوسط من أجور معلمي ومعلمات المدارس الابتدائية. يرتبط ذلك بانخفاض قيمة وتقدير تلك المهنة، إلى جانب ارتفاع معدلات عمالة الإناث فيها، عدم كفاية/ملائمة ظروف العمل، وكذلك انخفاض المهارات، الاعتماد، والتنظيم النقابي، بين القوى العاملة فيها.

خدمات الرعاية طويلة الأمد أساسية لضمان الحق في الصحة والكرامة في مرحلة الشيخوخة

ارتفع بشدة الطلب على خدمات رعاية طويلة الأمد للأشخاص كبار السن والأشخاص ذوي الإعاقة الذين يحتاجون رعاية أو دعماً بسبب زيادة متوسط العمر المتوقع. إضافة إلى ذلك، أثرت جائحة كوفيد-19 بغير تناسب على الأشخاص الذين يعتمدون على الرعاية طويلة الأمد، والأطراف التي تقدمها (رعاية مدفوعة وغير مدفوعة الأجر)، ومعظمها من النساء. تدعو معايير العمل الدولية لمنظمة العمل الدولية بشأن الضمان الاجتماعي إلى أن تتحمل الدولة المسؤولية العامة والأولية عن تقديم خدمات الرعاية. يجب أن تضمن آليات تمويل خدمات الرعاية طويلة الأمد مبادئ الشمولية، الكفاية، التضامن، وعدم التمييز، من بين أمور أخرى. تعتمد 5 دول في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا (الجزائر، البحرين، الأردن، الأراضي الفلسطينية المحتلة، المملكة العربية السعودية) أنظمة عامة للرعاية طويلة الأمد للأشخاص كبار السن، بالرغم من تقطع أو محدودية الاستفادة من هذه الأنظمة في معظم الأحيان. في نفس الوقت، لدى 14 دولة التزامات قانونية أسرية برعاية الأشخاص كبار السن من الأقارب، باستثناء إيران، لبنان، السودان، سوريا، والإمارات العربية المتحدة. تمول خدمات الرعاية طويلة الأمد من خلال الضرائب في الجزائر، البحرين، الأردن، والأراضي الفلسطينية المحتلة، بينما تدفع عبر برنامج مختلط في المملكة العربية السعودية.

ما ينبغي فعله هو الاستثمار في حزم تحويلية لسياسات الرعاية

توجد أدلة قوية على ضرورة الاستثمار في تحقيق الوصول الشامل تدريجياً إلى حزم تحويلية ومصممة وطنياً لسياسات الرعاية. تقدر منظمة العمل الدولية أن الاستثمار في خدمات رعاية الأطفال والرعاية طويلة الأمد في 12 دولة في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا (البحرين، مصر، العراق، الأردن، الكويت، لبنان، المغرب، عُمان، قطر، المملكة العربية السعودية، تونس، الإمارات العربية المتحدة) سيولد نحو 13 مليون وظيفة بحلول عام 2035، منها 5.1 مليون وظيفة مباشرة في رعاية الأطفال، ونحو 5.3 مليون وظيفة مباشرة في الرعاية طويلة الأمد، و2.6 مليون وظيفة غير مباشرة في قطاعات غير مرتبطة بالرعاية (شكل 1).

سيطلب سد الفجوات الكبيرة في سياسات الرعاية في تلك الدول الـ 12 استثماراً سنوياً تدريجياً ومستداماً يزيد عن 204 مليار دولار أميركي (ما يعادل 5.8% في المتوسط من الناتج المحلي الإجمالي قبل فرض ضرائب كل دولة) بحلول عام 2035. يُترجم ذلك إلى متوسط استثمار سنوي متزايد محتمل بنسبة 0.45% من الناتج المحلي الإجمالي للوصول إلى متطلبات الاستثمار السنوية بحلول عام 2035. سترتفع كذلك إيرادات الضرائب نتيجة لزيادة التوظيف والأرباح، بما يقلل متطلبات تمويل جميع السياسات إلى صافي 5.3% من الناتج المحلي الإجمالي في المتوسط (بعد الضرائب). يتعين تخصيص متوسط يقدر بـ 2.4% من الناتج المحلي الإجمالي (قبل الضرائب) لتوفير خدمات رعاية أطفال شاملة وعالية الجودة، أي أعلى من المتوسط الحالي من الإنفاق العام البالغ 0.05% من الناتج المحلي الإجمالي في الدول الـ 12⁵. سينتج عن تلك الاستثمارات التحويلية فوائد اقتصادية واجتماعية مهمة. من إجمالي صافي الوظائف المستحدثة في جميع الدول الـ 12 بحلول 2035، ستخصص 74% في المتوسط من الوظائف الجديدة للنساء و87% للتوظيف الرسمي. علاوة على ذلك، قد يسهم الاستثمار في حزم سياسات رعاية شاملة ومتكاملة في تقليص الفجوة بين الجنسين في معدلات التوظيف بمتوسط 7 نقاط، وبالتالي، رفع معدل توظيف المرأة من 23.1% في 2019 إلى 33.4% بحلول عام 2035 (شكل 2). وبشأن الدخل، سيؤدي الاستثمار في الرعاية إلى فجوة جديدة بين الجنسين في الدخل الشهري بنسبة 1.8% في عام 2035، وهو انخفاض من متوسط 15% في عام 2019 في 12 دولة⁶.

سيكون متوسط عائد الاستثمار في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا إيجابياً. ستنتج زيادة قدرها 3 دولارات أميركية من الناتج المحلي الإجمالي من كل دولار ينفق على حزمة رعاية داعمة لإجازات رعاية أطفال مدفوعة الأجر، وخدمات رعاية الطفولة والتعليم المبكرة⁷.

5. تقديرات الاستثمار الإقليمي مرجحة بحسب الناتج المحلي الإجمالي المتوقع المقابل بالدولار الأميركي بحلول عام 2035.

6. تقديرات العمالة الإقليمية مرجحة بحسب العدد المتوقع للأشخاص العاملين من السكان فوق 15 عاماً بحلول عام 2035.

7. تقديرات العائد على الاستثمار الإقليمي مرجحة بحسب الناتج المحلي الإجمالي المتوقع المقابل بالدولار الأميركي بحلول عام 2035.





1 ◀

مقدمة

الرعاية ضرورية لرفاه الناس وازدهار الاقتصادات والكوكب ككل. وعلى الرغم من أن جائحة كوفيد-19 قد سلطت الضوء على أهمية سياسات وخدمات الرعاية، إلا أن الطلب المتزايد على الرعاية أدى إلى تفاقم عدم المساواة بين الجنسين في أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر وسوق العمل. وبالإضافة إلى جائحة كوفيد-19، واجهت منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا أزمات طويلة ومتراطة، بما في ذلك انعدام الأمن السياسي والاقتصادي والاجتماعي، والصراعات والحروب وأزمات اللاجئين ذات الصلة التي تثقل كاهل البلدان المضيفة في المنطقة، ناهيك عن التعافي من الانتفاضات السياسية وتراجع العملة المحلية في بعض البلدان (ILO 2020a) والكوارث الطبيعية. كانت هذه الأزمات المتعددة والمتداخلة بمثابة حواجز عطلت جهود التنمية الاجتماعية والاقتصادية في المنطقة في ضوء زيادة عدد الأشخاص الذين يحتاجون إلى الرعاية، مما زاد الضغط على نظام الرعاية المثقل بالأعباء أصلاً. ونتيجة لذلك، عانى الكثير من العاملين ذوي المسؤوليات الأسرية من زيادة في عدد الساعات التي يقضونها في رعاية أطفالهم أو كبار السن أو أفراد الأسرة ذوي الاحتياجات الخاصة، مما أدى إلى عواقب وخيمة على صحتهم النفسية والبدنية والنتائج الاجتماعية والاقتصادية. بالنسبة للنساء العاملات في القطاعات غير المنظمة واللائي يعانين من ضعف الحماية القانونية والاجتماعية في مجالات الرعاية الصحية، ودعم الدخل والغذاء، وحماية الأمومة، كان التأثير مدمراً بشكل خاص. وعندما يتقاطع النوع الاجتماعي مع الخصائص الشخصية الأخرى، مثل العرق أو الجنسية أو العمر أو الإعاقة أو حالة الإصابة بفيروس العوز المناعي البشري، يوجد خطر يتمثل في أن الفوارق بين الجنسين والتفاوتات داخل النساء أنفسهم ستتسع أكثر (ILO 2020b).

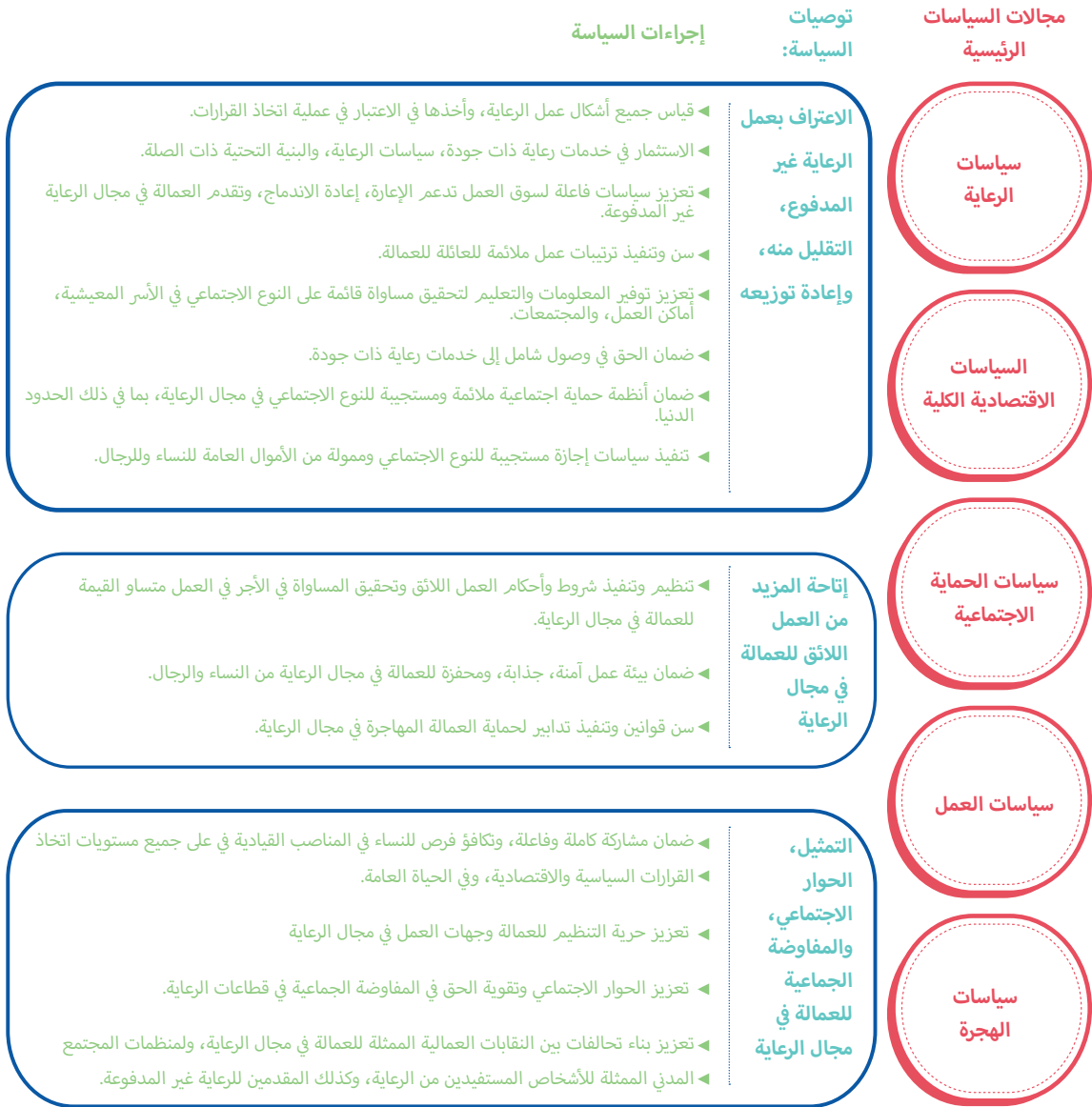
على الرغم من الإصلاحات في سياسات وخدمات الرعاية على مدى العقد الماضي، لا تزال توجد فجوات مستمرة في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا. ونتيجة لذلك، دُفعت الكثير من النساء، أكثر من الرجال، إلى الخروج من سوق العمل مدفوع الأجر للعمل كمقدمي رعاية غير مدفوعة الأجر على أمل تقليل الطلب غير المستوفي على خدمات الرعاية في المنطقة. في الواقع، في عام 2018، كان الوقت الذي كرسته النساء في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا للأعمال المنزلية والرعاية الأسرية أو أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر يومياً أكثر بمقدار 4.8 مرة من الرجال⁸ (ILO 2018a). وقد يكون هذا بسبب النظرة النمطية السائدة في المنطقة بأن الرجال هم المسؤولون عن إعالة الأسرة في حين تتولى النساء المسؤولية عن تقديم الرعاية للأسرة (UN Women 2020; ILO 2018a). ولهذه النظرة تبعات سلبية على نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، والتي تبلغ حالياً 18%، وهي أقل بكثير من نسبة الرجال في المنطقة، عند 70%، والمتوسط العالمي للنساء عند 47% (ILOSTAT 2023). وتدلل هذه الحقيقة على ضرورة أن تسعى الحكومات للنهوض بسياسات وخدمات الرعاية من أجل إعادة توزيع مسؤوليات الرعاية الأسرية وإسناد جزء منها إلى الدولة، بما يسهم في تمكين النساء الأكثر ضعفاً من الانخراط في سوق العمل وضمان الحصول على عمل اللائق وعدالة اجتماعية.

إن تقاسم العمل مدفوع الأجر والمسؤوليات الأسرية بشكل أكثر توازناً بين الأسر والدولة هو ركيزة من أجندة منظمة العمل الدولية التي تركز على الإنسان، والتي تركز على معايير العمل الدولية والتزام الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية - الحكومات ومنظمات أصحاب العمل والعمال المنظمات - في إعلان الذكرى المئوية لمنظمة العمل الدولية بشأن مستقبل العمل والدعوة العالمية للعمل من أجل تعافي من أزمة فيروس كورونا المستجد محوره الإنسان، ويكون شاملاً ومستداماً وقادراً على الصمود. ويمثل «الاستثمار على نطاق واسع في اقتصاد الرعاية» أيضاً مقياساً رئيسياً لوثيقة «خطتنا المشتركة» الصادرة عن الأمين العام للأمم المتحدة لتسريع تنفيذ أهداف التنمية المستدامة بحلول عام 2030.

تُرجم جدول الأعمال هذا إلى إطار عمل منظمة العمل الدولية الخاص بالرعاية اللائقة (5R)، وهو نهج قائم على حقوق الإنسان ومراعاة النوع الاجتماعي في السياسات العامة. ويقر جدول الأعمال بأن أعمال الرعاية، سواء بأجر أو دون أجر، أمر حاسم لاستدامة الحياة وكوكب الأرض وضمان والعمل اللائق والعدالة الاجتماعية، لكنها لا تحظى بالقدر الكافي من الاهتمام في نظمنا لقياس القيمة الاجتماعية والاقتصادية، مثل الناتج المحلي الإجمالي، وصنع القرار. يهدف إطار منظمة العمل الدولية (5R) إلى إنشاء دائرة عمل حميدة، وإيجاد طريق سريع للعمل في مجال الرعاية، من خلال تحقيق هدفين: 1. الاعتراف بأعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر وتقليلها وإعادة توزيعها، وهي واحدة من أكثر الحواجز الهيكلية المتجذرة التي تمنع النساء والفئات المهمشة، مثل الأشخاص ذوي الإعاقة، والمتعاشين مع فيروس عوز المناعة البشرية، والنساء من الشعوب الأصلية، والمهاجرات، والنساء اللائي يعانين من أشكال متعددة ومتقاطعة من التمييز، من دخول سوق العمل مدفوع الأجر والبقاء فيه والتقدم فيه؛ 2. مكافأة وتمثيل العاملين في مجال الرعاية، من خلال تحسين العدد وحقوق العمل اللائق لجميع العاملين في مجال الرعاية، وبالتالي جودة الرعاية ورفاهية الجميع. سياسات الرعاية هي أحد مجالات السياسة الرئيسية لإطار منظمة العمل الدولية وهي ضرورية لإيجاد بيئة سياسات مواتية تمكن من تسريع الجهود نحو ضمان أعمال رعاية لائقة.

8. تحسب النسبة للبلدان التي تتوفر عنها بيانات، وهي الجزائر وجمهورية إيران الإسلامية والعراق والمغرب والأراضي الفلسطينية المحتلة وعمان وقطر وتونس.

الشكل 1.1: لمحة عامة عن سياسات الرعاية ضمن إطار (5/7) للعمل اللائق في مجال الرعاية



عام 2022، أطلقت منظمة العمل الدولية تقرير «الرعاية في مكان العمل» الذي يستعرض التقدم المحرز على مدى العقد الماضي في التشريعات الوطنية في 185 دولة فيما يتعلق بحماية إجازات الأمومة والأبوة والإجازة الوالدية وغيرها من الإجازات المتعلقة بالرعاية، وكذلك رعاية الأطفال والإجازات طويلة الأمد، وخدمات رعاية المسنين وأفراد الأسرة ذوي الإعاقة. ويستخدم التقرير اتفاقية حماية الأمومة (رقم 183) والتوصية (رقم 191) لعام 2000 واتفاقية العمال ذوي المسؤوليات الأسرية (رقم 156) والتوصية (رقم 165) لعام 1981 بوصفها المعايير الأساسية للمقارنة بين النظرية والتطبيق. كما يقدم التقرير أيضاً نموذجاً للمحاكاة الكلية بشأن كيفية سد الفجوة بين هذه المعايير والممارسة.

يدعو تقرير «الرعاية في مكان العمل» (2022) إلى الاستثمار في حزم سياسات الرعاية المراعية للسياقات الوطنية ووظائف الرعاية اللاتفة. ويجب أن تشمل حزم سياسة الرعاية هذه على مزيج يتضمن الوقت (الإجازة)، والمنافع (ضمان الدخل)، والحقوق والخدمات لتمكين مقدمي الرعاية من الوفاء بهذا الدور، وفي الوقت نفسه تعزيز المساواة بين الجنسين وضمان العمل اللائق لمقدمي الرعاية بأجر. ولتعزيز الأثر المتوخى، يجب أن تكون حزم سياسات الرعاية خاصة بكل بلد، وقائمة على الحقوق، وشاملة، وقائمة على التضامن والتمثيل والحوار الاجتماعي، وأن تتبع نهج دورة الحياة وأن تكون متماشية مع معايير العمل الدولية. ويُظهر تقرير منظمة العمل الدولية «الرعاية في مكان العمل» (2022) وجود دافع قوي للاستثمار في حزمة من سياسات الرعاية القادرة على إحداث التحول المنشود، والتي يجب أن تشمل خدمات الرعاية واستثمار القوى العاملة، فضلاً عن سياسات إجازة الرعاية. يمثل التقرير الإقليمي المصاحب لتقرير «الرعاية في مكان العمل» (2022) إسهاماً مهماً في جدول أعمال منظمة العمل الدولية للاستثمار في الرعاية. كما أنه جزء من مجموعة المعارف العالمية والإقليمية والأدوات الفنية والحوارات السياسية لدعم الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية وشركائها في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا للاستثمار في اقتصاد الرعاية من خلال تصميم وتمويل حزم سياسات الرعاية التحويلية، بما في ذلك إجازة وخدمات الرعاية. فمن خلال فهم حالة سياسات الرعاية في المنطقة، يمكن للسياسات أن تسد الفجوة في التشريعات الوطنية ذات الصلة بالرعاية، وتحد من التفاوتات وتعزز رفاهية جميع العمال وأسره.

1.1 - محتويات التقرير

يتألف هذا التقرير من جزأين، يقدم الجزء الأول نظرة فاحصة على سياسات الرعاية في بلدان منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، يليه في الجزء الثاني النتائج الرئيسية لمحاكاة الاستثمار في سياسة الرعاية لمنظمة العمل الدولية في 12 دولة في المنطقة. استناداً إلى المعلومات القانونية التي جمعتها منظمة العمل الدولية، يقدم الجزء الأول تحليلاً مقارناً شاملاً للأحكام القانونية الوطنية المتعلقة بحماية الأمومة وخدمات الإجازة والرعاية للعاملين ذوي المسؤوليات الأسرية في جميع أنحاء العالم، ولا سيما: إجازة الأمومة (الفصل 2)، إجازة الأبوة (الفصل 3)، والإجازة الوالدية والإجازة الخاصة الأخرى (الفصل 4)، بما في ذلك حماية العمل وحقوق عدم التمييز؛ الحماية الصحية في مكان العمل (الفصل 5)؛ ترتيبات الرضاعة الطبيعية (الفصل 6)؛ خدمات الرعاية والتعليم لمرحلة الطفولة المبكرة (الفصل 7)؛ خدمات الرعاية طويلة الأمد (الفصل 8)؛ وفصل ختامي عن الاستثمار في حزم سياسات الرعاية التحويلية في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا (الفصل 9). وفي كل فصل، تُقدم مجموعة واسعة وفريدة تضم حوالي 100 مؤثر قانوني وإحصائي.

من خلال البناء والتوسع في بوابة سياسات الرعاية العالمية لمنظمة العمل الدولية وأداة محاكاة الاستثمار في سياسات الرعاية، يسلط الفصل الأخير الضوء على «الفجوة في سياسات رعاية الطفل» على مستوى العالم - ولا سيما الفترة الزمنية بين نهاية استحقاقات إجازة رعاية الطفل مدفوعة الأجر وبداية الحق في الرعاية المجانية والشاملة في مرحلة الطفولة المبكرة والتعليم أو التعليم الابتدائي - ويقدم توصيات بشأن السياسات العامة المطلوبة لسد هذه الفجوة. ويشير إلى وجود حافز قوي للوصول تدريجياً إلى حزمة سياسات الرعاية التي تتكون من إجازة الرعاية والرضاعة الطبيعية ورعاية الأطفال وخدمات الرعاية طويلة الأمد لجميع العمال ذوي المسؤوليات الأسرية في كل مكان.

بالنسبة لهذا التقرير، يُنظر في البلدان التالية في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا: الجزائر والبحرين ومصر والعراق وجمهورية إيران الإسلامية والأردن والكويت ولبنان وليبيا والمغرب والأراضي الفلسطينية المحتلة وعمان وقطر والمملكة العربية السعودية والسودان والجمهورية العربية السورية وتونس والإمارات العربية المتحدة واليمن. وتورد البيانات عند توفرها لدول الشرق الأوسط وشمال إفريقيا. كما أن الأرقام الواردة في هذا التقرير مأخوذة فقط من دول منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا. وتمثل الخطوط الموجودة على الخريطة خطوطاً حدودية تقريبية ولا تشير ضمناً إلى أي حكم من جانب منظمة العمل الدولية فيما يتعلق بالوضع القانوني لأي إقليم أو الموافقة على هذه الحدود أو قبولها.

2

إجازة الأمومة من حقوق الإنسان والعمل،

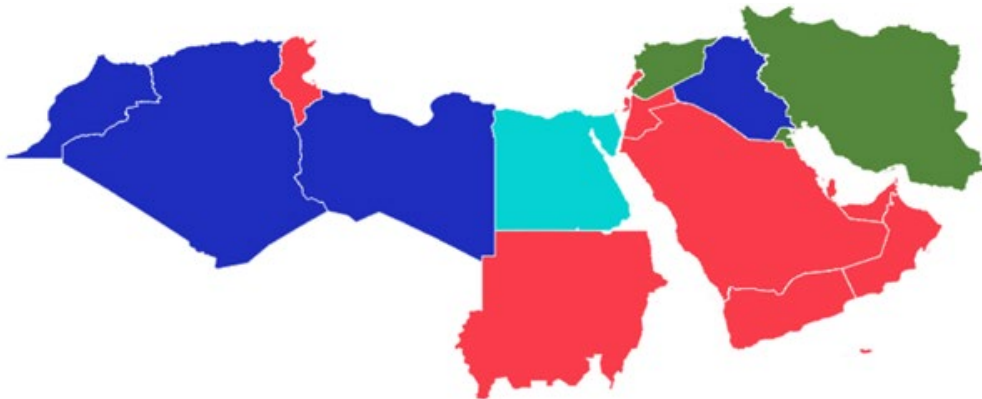
لكنها غير مستوفاة

1.2 - مدة إجازة الأمومة: ضمان وقت كاف للراحة والتعافي

تعتبر إجازة الأمومة مدفوعة الأجر والمحمية ضرورية للنساء وأطفالهن للحفاظ على الصحة والعافية والأمن المالي. كما تعد شرطاً مسبقاً لتفعيل الحق في تقديم الرعاية والحصول عليها وتحقيق المساواة بين الجنسين في العمل. وفي هذا الصدد، تقر جميع البلدان في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا بأهمية إجازة الأمومة من خلال سنّها وتبنيها لأحكام قانونية تنظم هذا النوع من الإجازات. وفي السياق ذاته، تنص معايير منظمة العمل الدولية⁹ على ألا تقل فترة إجازة الأمومة عن 14 أسبوعاً، بل وتوصي برفعها إلى 18 أسبوعاً على الأقل لضمان إتاحة الوقت الكافي للراحة والتعافي. ويبلغ متوسط مدة إجازة الأمومة في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا 17.1 أسبوعاً (جدول 2.1). وفي الوقت الحالي، تطبق 7 دول قوانين تنص على إجازة أمومة لا تقل عن 14 أسبوعاً، وهي الجزائر والعراق وجمهورية إيران الإسلامية والكويت وليبيا والمغرب والجمهورية العربية السورية (شكل 2.1).

ومع ذلك، توجد 12 دولة¹⁰ لا تمنح الحد الأدنى من إجازة الأمومة، أي 14 أسبوعاً. ومن بني هذه البلدان، يوجد بلد واحد فقط، وهو مصر، يمنح إجازة تتراوح من 12 إلى 13 أسبوعاً، وذلك تماشياً مع الاتفاقيات رقم 3 و102 و103، في حين تقل مدة إجازة أمومة في البلدان الـ 11¹² المتبقية عن 12 أسبوعاً. وتمنح قوانين 3 بلدان فقط، وهي جمهورية إيران الإسلامية ودولة الكويت والجمهورية العربية السورية، إجازة أمومة مدتها 18 أسبوعاً أو أكثر، بما يفوق التوصية رقم 191 من توصيات منظمة العمل الدولية. ويؤدي عدم وجود تشريع يضمن إجازة أمومة بحد أدنى يبلغ 14 أسبوعاً وفقاً لتوصيات منظمة العمل الدولية إلى خلق حواجز قد تؤثر على حظوظ النساء في العمل وعلى صحتهم، مما يؤثر على ما يقرب من 51% من الأمهات في المنطقة واللائي يبلغ عددهن أكثر من 63 مليون امرأة (شكل 2.2).

شكل 2.1 مدة إجازة الأمومة 2021



ملاحظة: 19 دولة ومنطقة. المصدر: بحوث منظمة العمل الدولية.

جدول 2.1 مدة إجازة الأمومة، حسب المنطقة ومجموعة الدخل، 2021 (عدد البلدان)

المنطقة/ مجموعة الدخل	أقل من 12 أسبوعاً	12-13 أسبوعاً (تفي بالاتفاقيات رقم 3 و102 و103)	14-17 أسبوعاً (تفي بالاتفاقية رقم 183)	18 أسبوعاً أو أكثر (تفي بالتوصية رقم 191)	متوسط مدة إجازة الأمومة في جميع البلدان (بالأسابيع)
الشرق الأوسط وشمال أفريقيا	11	1	4	3	17.1
بلدان ذات دخل منخفض	2	-	-	1	11.3
بلدان ذات دخل متوسط أدنى	2	1	2	-	12.9
بلدان ذات دخل متوسط أعلى	2	-	2	1	27.9
بلدان مرتفعة الدخل	5	-	-	1	10.3

ملاحظة: 19 دولة ومنطقة. - لا شيء. المصدر: بحوث منظمة العمل الدولية.

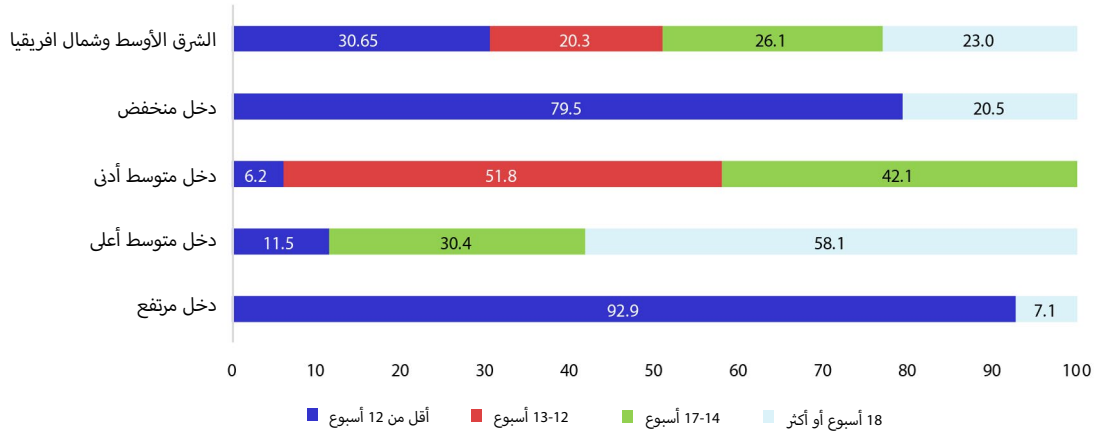
9. اتفاقية حماية الأمومة (رقم 183) والتوصية (رقم 191)، 2000.

10. البحرين، مصر، الأردن، لبنان، الأراضي الفلسطينية المحتلة، عمان، قطر، السعودية، السودان، تونس، الإمارات، اليمن.

11. اتفاقية حماية الأمومة (رقم 3)، 1919؛ اتفاقية الضمان الاجتماعي (المعايير الدنيا) (رقم 102)، 1952؛ اتفاقية حماية الأمومة (مراجعة) (رقم 103)، 1952.

12. البحرين، الأردن، لبنان، الأراضي الفلسطينية المحتلة، عمان، قطر، السعودية، السودان، تونس، الإمارات، اليمن.

شكل 2.2 نسبة الأمهات حسب مدة إجازة الأمومة، حسب المنطقة ومجموعة الدخل، 2021 (%)



ملاحظة: 19 دولة ومنطقة. المصدر: حسابات منظمة العمل الدولية المستندة إلى بيانات على المستوى القطري.

في العقد الماضي، قامت دولتان بتغيير تشريعاتهما لتلبية أو تجاوز الحد الأدنى لمعيار 14 أسبوعاً (جدول 2.2)، وهاتان الدولتان هما العراق الذي زاد إجازة الأمومة من 9 أسابيع إلى 14 أسبوعاً في عام 2015، وجمهورية إيران الإسلامية التي غيرت المدة الإلزامية لإجازة الأمومة من 13 أسبوعاً (90 يوماً أو 4 أشهر في حالة الرضاعة الطبيعية) إلى 39 أسبوعاً (9 أشهر) في عام 2013.

جدول 2.2 البلدان المستوفية للحد الأدنى من معايير منظمة العمل الدولية (14 أسبوعاً) لإجازة الأمومة بين عامي 2011 و2021

مدة إجازة الأمومة (بالأسابيع)*		
2021	2011	الدولة
39 أسبوعاً (9 أشهر)	13 (90 يوماً أو 4 أشهر في حالة الرضاعة الطبيعية)	إيران
14	9 أسابيع (62 يوماً)	العراق

المصدر: بحوث منظمة العمل الدولية.

2.2 - كفاية المنافع النقدية الممنوحة خلال إجازة الأمومة: ضمان الحماية الصحية وأمن الدخل

تهدف اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 183 إلى ضمان حصول النساء خلال إجازة الأمومة على استحقاقات نقدية وفقاً للقوانين واللوائح الوطنية، أو بأي طريقة أخرى تتفق مع الممارسات الوطنية (المادة 6 (1)). فمن أجل الامتثال للاتفاقية رقم 183، ينص المبدأ العام على أن الاستحقاقات النقدية المدفوعة أثناء إجازة الأمومة يجب أن تكون كافية بشكل يضمن للمرأة أن تعيل نفسها وطفلها في ظروف ومستوى معيشي مناسب (المادة 6 (2)). وتتص الاتفاقية رقم 183 كذلك على أنه في حال كانت الاستحقاقات النقدية المدفوعة خلال إجازة الأمومة، بموجب القانون أو الممارسة الوطنية المتبعة، تستند إلى المستحقات السابقة التي كانت تدفع للموظفة قبل الإجازة، فإن مبلغ هذه الاستحقاقات يجب ألا يقل عن ثلثي الدخل السابق للمرأة أو من تلك المستحقات التي تؤخذ في الاعتبار لغرض حساب المستحقات (المادة 6 (3)). وتتص الاتفاقية رقم 183 أيضاً على أنه عند حساب المستحقات النقدية بطرق أخرى، فيجب أن يكون مبلغ هذه المستحقات قابلاً للمقارنة بالمبلغ الناتج في المتوسط عن تطبيق مبدأ ثلثي الاستحقاقات السابقة (المادة 6 (4)). وتذهب التوصية رقم 191 المصاحبة لهذه الاتفاقية خطوة إلى الأمام، حيث تحث الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية، حيثما كان ذلك ممكناً، وبعد التشاور مع المنظمات الممثلة لأصحاب العمل والعمال، على زيادة الاستحقاقات النقدية لإجازة الأمومة إلى المبلغ الكامل لدخل المرأة السابق (الفقرة 2).

في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، يبلغ متوسط المبلغ القانوني للمستحقات النقدية خلال إجازة الأمومة 93% من المستحقات السابقة. وتقدم غالبية بلدان المنطقة، 18¹³ من أصل 19، مستحقات نقدية إلزامية غير مقيدة تمثل ما لا يقل عن ثلثي المستحقات السابقة طوال فترة الإجازة بأكملها، على النحو المنصوص عليه في الاتفاقية رقم 183 (شكل 2.3). والاستثناء الوحيد لذلك هو دولة الكويت، التي تنص قوانينها على منح الموظفة المجازة مستحقات بنسبة 100% من المستحقات قبل الإجازة لمدة 70 يوماً فقط مع عدم دعم الأشهر الأربعة المتبقية بأي استحقاقات نقدية. وبينما تمثل دولة الكويت للتوصية رقم 191 من حيث مقدار الاستحقاقات النقدية المقدمة خلال فترة إجازة الأمومة، فإن تقديم مستحقات نقدية طوال فترة إجازة الأمومة بالكامل سيضمن إتاحة مزايا إجازة الأمومة لجميع الأمهات في المنطقة.

شكل 2.3 قيمة المنافع النقدية لإجازة الأمومة، 2021



ملاحظة: 19 دولة ومنطقة. المصدر: بحوث منظمة العمل الدولية.

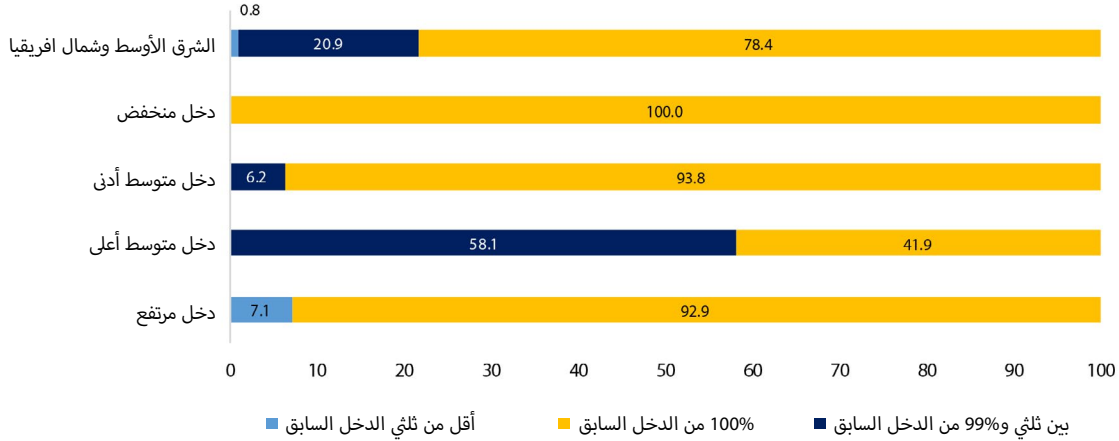
جدول 2.3 قيمة المنافع النقدية المقدمة خلال إجازة الأمومة، حسب المنطقة ومجموعة الدخل، 2021 (عدد البلدان)

المنطقة/ مجموعة الدخل	أقل من ثلثي الاستحقاقات السابقة	ما بين ثلثي و99% من الاستحقاقات السابقة	100% من الاستحقاقات السابقة
الشرق الأوسط وشمال أفريقيا	1	2	16
بلدان ذات دخل منخفض	-	-	3
بلدان ذات دخل متوسط أدنى	-	1	4
بلدان ذات دخل متوسط أعلى	-	1	4
بلدان مرتفعة الدخل	1	-	5

ملاحظة: 19 دولة ومنطقة. - = لا شيء. المصدر: بحوث منظمة العمل الدولية.

13. الجزائر والبحرين ومصر والعراق وجمهورية إيران الإسلامية والأردن ولبنان وليبيا والمغرب والأراضي الفلسطينية المحتلة وعمان وقطر والمملكة العربية السعودية والسودان والجمهورية العربية السورية وتونس والإمارات العربية المتحدة واليمن.

شكل 2.4 نسبة الأمهات حسب المنافع النقدية المقدمة خلال إجازة الأمومة، حسب المنطقة ومجموعة الدخل، 2021 (%)



ملاحظة: 19 دولة ومنطقة. المصدر: حسابات منظمة العمل الدولية المستندة إلى بيانات على المستوى القطري.

من أجل ضمان استدامة الأموال العامة، من الممارسات الشائعة لدى مؤسسات الضمان الاجتماعي وضع حد أقصى للمستحقات النقدية المدفوعة خلال الإجازات، بما في ذلك إجازة الأمومة، عند حد معين. ففي المغرب مثلاً، تبلغ المستحقات النقدية المدفوعة خلال إجازة الأمومة 100% من الدخل السابق ويحد أقصى 6000 درهم شهرياً (ما يعادل 570 دولاراً أمريكياً في عام 2023)، مع تحديد الحد الأدنى للمزايا النقدية لإجازة الأمومة عند الحد الأدنى للأجور البالغ 1,812.96 درهم شهرياً لمن في قطاع الزراعة و2,570.86 درهم للقطاعات غير الزراعية. وعندما وضع سقف للاستحقات النقدية المدفوعة أثناء إجازة الأمومة دون إيلاء الاعتبار الواجب لتوزيع أجور المرأة في سوق العمل، فيوجد خطر يتمثل في عدم الوفاء بمبدأ ثلثي الاستحقات السابقة الواردة في الاتفاقية رقم 183 في الممارسة العملية بالنسبة للغالبية العظمى من الأمهات. ويمكن أن يساهم ذلك في زيادة فجوة الأجور بين الجنسين أو ثني النساء عن أخذ إجازة أمومة منخفضة الأجر.

3.2 - مصدر تمويل المنافع النقدية أثناء إجازة الأمومة: حماية الصالح العام من خلال المسؤولية الجماعية

لمصدر تمويل المنافع النقدية المدفوعة أثناء إجازة الأمومة تأثير مهم على تغطيتها وفعاليتها. وفي هذا الشأن، تقدم معايير العمل الدولية المتعلقة بالضمان الاجتماعي مبادئ أساسية حول كيفية تصميم آليات التمويل وتنفيذها. وينبغي أن تسترشد هذه الآليات بمبادئ المسؤولية العامة والأولية للدولة والتضامن والاستدامة والمساواة وعدم التمييز، وينبغي تشكيلها من خلال حوار اجتماعي فعال (ILO 2021a). وتتص اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 183 على أن الاستحقات النقدية المدفوعة أثناء إجازة الأمومة يجب أن تُقدم من خلال التأمين الاجتماعي المنظم قانونياً أو الأموال العامة، وأن جهة العمل لا ينبغي أن تكون مسؤولة بشكل فردي عن التكلفة المباشرة لأي من هذه الاستحقات النقدية المدفوعة للنساء العاملات لديه، مع استثناءات محدودة.

لحماية الفئات الضعيفة من السكان والعاملين في الاقتصاد غير المنظم من فقدان الدخل الناتج عن ترك القوى العاملة العمل لرعاية الأطفال، ينبغي تمويل الاستحقات المدفوعة أثناء إجازة الأمومة من خلال الضمان الاجتماعي. ففي غياب مثل برامج التمويل هذه، يمكن أن تتعرض العاملات في الاقتصاد غير المنظم لظروف فقر متفاقمة واستبعاد اجتماعي، مما يؤدي إلى استمرار عدم المساواة بين الجنسين (ILO and WIEGO 2020a). ويمكن لبرامج تمويل التأمين الاجتماعي أيضاً أن تخفف من وفيات الأمهات والرضع، لأنها تزيل الحواجز المالية التي تحول دون أخذ الأمهات من أخذ إجازة قبل الولادة أو بعدها (ILO and WIEGO 2020a). علاوة على ذلك، بفضل التأمين الاجتماعي، يكون العاملون والعاملات في الاقتصاد غير المنظم أكثر استعداداً لتحمل التكلفة الإضافية وتقليل ساعات عملهم لرعاية الأطفال (ILO and WIEGO 2020b).

على الصعيد العالمي، فإن المصدر الأكثر شيوعاً لتمويل الاستحقاقات النقدية المدفوعة أثناء إجازة الأمومة هو برامج الحماية الاجتماعية القائمة على الاشتراكات المبنية على التأمين الاجتماعي المنصوص عليه في تشريعات الضمان الاجتماعي الوطنية (ILO 2021a). وتتوخى البرامج من هذا النوع دفع الاشتراكات مسبقاً، قبل تعرض المؤمن عليها لأي طارئ سواء كان ذلك الطارئ الحمل أو فقدان العمل أو الشيخوخة أو المرض أو العجز. تمول مؤسسات الضمان والتأمينات الاجتماعية الاستحقاقات النقدية لإجازة الأمومة في ستة بلدان في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، وهي الجزائر ومصر وجمهورية إيران الإسلامية والأردن والمغرب وتونس (شكل 2.5). وتطبق دولة ليبيا نظاماً مختلطاً لدفع الاستحقاقات النقدية لإجازة الأمومة من خلال نظام حماية اجتماعية قائم على الاشتراكات ومسؤولية جهة العمل.

برامج التأمين الاجتماعي الشامل ضرورية لدعم الأمهات اللاتي ينتمين إلى أكثر الشرائح السكانية هشاشة. ففي حين أن الضمان الاجتماعي هو المصدر الأكثر شمولاً لتمويل الاستحقاقات النقدية المدفوعة خلال إجازة الأمومة، تظل التغطية الفعالة محدودة في المنطقة (جدول 2.4)، نتيجة لانخفاض مشاركة النساء في القوى العاملة وارتفاع مستويات العمل في الاقتصاد غير المنظم (التقرير العالمي للحماية الاجتماعية، 2022). وتواجه العمالة المنزلية الأجنبية وعمال الرعاية العامة في المنطقة تحديات خاصة في الحصول على خدمات الحماية الاجتماعية (ILO 2017; ILO 2021b). فمن أصل 12 دولة في المنطقة تتوفر عنها معلومات، توجد 3 بلدان فقط (وهي الجزائر وجمهورية إيران الإسلامية والمغرب) تقدم القدر نفسه أو أكثر من استحقاقات إجازة الأمومة النقدية للعاملات في المنازل. واستناداً إلى المعلومات المتاحة لـ 11 دولة من أصل 12 دولة، تشير التقديرات إلى أن 4% فقط من عاملات المنازل مشمولات فعلياً بحماية تأمينية اجتماعية تتيح لهن الحصول على استحقاقات نقدية خلال فترة إجازة الأمومة.¹⁴ ولضمان استفادة جميع النساء والأطفال من إجازة الأمومة مدفوعة الأجر، من الضروري وضع برامج لزيادة إمكانية الحصول على التمويل وإدراج العمال في الاقتصاد غير المنظم والعمال المنزليين المهاجرين تحت مظلة قانون العمل.

جدول 2.4 نسبة النساء الحاصلات على منافع نقدية خلال إجازة الأمومة إلى مجموع النساء اللواتي أنجبن في العام نفسه في البلدان التي تطبق ضماناً اجتماعياً بمنافع نقدية خلال إجازة الأمومة، السنة الأخيرة (%)

الدولة	نسبة النساء اللواتي يتلقين استحقاقات الأمومة النقدية إلى مجموع النساء اللواتي أنجبن في العام نفسه
الجزائر	11.2
إيران	13.1
الأردن	4.8
تونس	25.3

المصدر: المؤلفون؛ لوحة بيانات الحماية الاجتماعية العالمية لمنظمة العمل الدولية.

لا تزال المنافع النقدية المقدمة خلال فترة إجازة الأمومة تُمول من خلال برامج مسؤولية فردية تقع على عاتق جهات العمل، أي الدفع المباشر الكامل للأجور من قبل جهات العمل خلال إجازة الأمومة، في 12 دولة¹⁵ في المنطقة (شكل وجدول 2.5). وآلية التمويل هذه لا تستند إلى مبدأ التضامن وقد تؤدي في كثير من الأحيان إلى ممارسات تمييزية ضد المرأة في سوق العمل وإحجام جهات العمل عن توظيف المواهب النسائية. كما قد يتردد جهات العمل، لا سيما في المؤسسات متناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة الحجم، في توظيف الأمهات أو الإبقاء عليهن أو ترقيتهن، حيث قد لا يتمكنون من دفع الاستحقاقات النقدية لإجازة الأمومة أو يواجهون تحديات في إدارة غياب الموظفة خلال إجازة الأمومة. بالنسبة لبعض جهات العمل، قد يعني هذا بساطة تفضيل عدم توظيف النساء على الإطلاق، مع ما لذلك من آثار سلبية على الريحية والإنتاجية والسمعة (ILO 2019a; Eswaran 2019; Smith, n.d.; McKinsey & Company 2020). بالنسبة للنساء المستخدمات، يمكن أن يؤثر الافتقار إلى التأمين الاجتماعي على تفعيل الحق في إجازة الأمومة واستحقاقاتها، لا سيما بالنسبة للنساء المهاجرات العاملات في مجال الرعاية في المنطقة، بما في ذلك العاملات في المنازل. كما أن برامج مسؤولية جهة العمل بطبيعتها تستبعد العاملات لحسابهن الخاص من الاستحقاقات النقدية لإجازة الأمومة.

14. الحساب باستخدام تقديرات من تقرير منظمة العمل الدولية 2021 b للعدد المقدر للعمال المنزليين. لم تتوفر معلومات عن عدد عاملات المنازل في الجزائر.

15. البحرين والعراق والكويت ولبنان والأراضي الفلسطينية المحتلة وعمان وقطر والسعودية والسودان وسوريا والإمارات العربية المتحدة واليمن.

شكل 2.5 مصدر تمويل المنافع النقدية لإجازة الأمومة، 2021



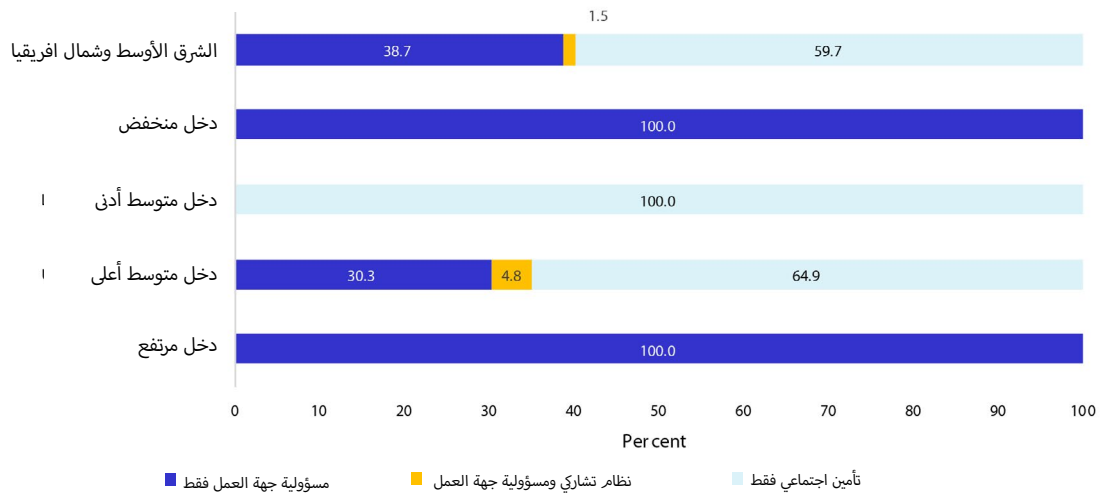
ملاحظة: 19 دولة ومنطقة. المصدر: بحوث منظمة العمل الدولية.

جدول 2.5 مصدر تمويل المنافع النقدية المدفوعة خلال إجازة الأمومة، حسب المنطقة ومجموعة الدخل، 2021 (عدد البلدان)

المنطقة/مجموعة الدخل	جهة العمل فقط	نظام تشاركي ومسؤولية جهة العمل	تأمين اجتماعي فقط
الشرق الأوسط وشمال أفريقيا	12	1	6
بلدان ذات دخل منخفض	3	-	-
بلدان ذات دخل متوسط أدنى	1	-	4
بلدان ذات دخل متوسط أعلى	2	1	2
بلدان مرتفعة الدخل	6	-	-

ملاحظة: 19 دولة ومنطقة. - = لا شيء. المصدر: بحوث منظمة العمل الدولية.

شكل 2.6 نسبة الأمهات حسب مصدر تمويل الاستحقاقات النقدية خلال إجازة الأمومة، حسب المنطقة ومجموعة الدخل، 2021 (%)



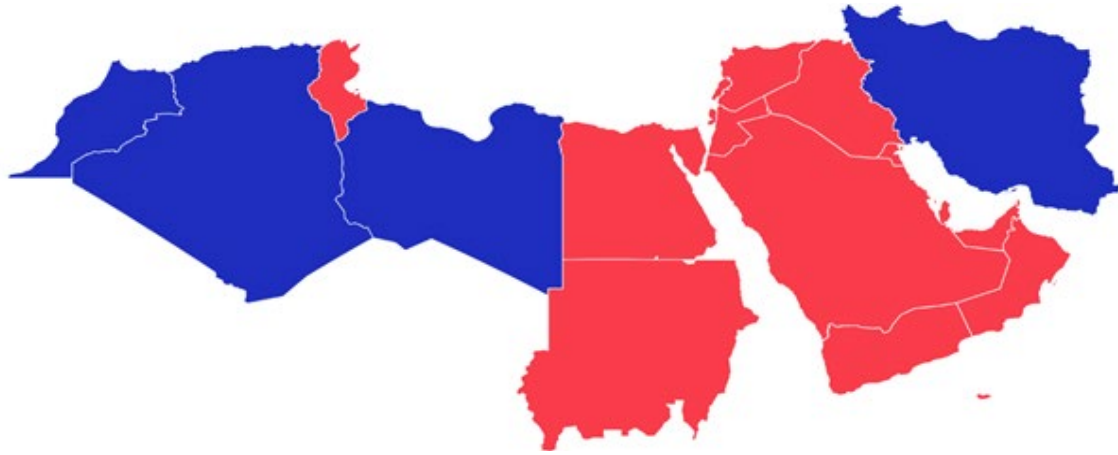
ملاحظة: 19 دولة ومنطقة. المصدر: حسابات منظمة العمل الدولية استناداً إلى بيانات على المستوى القطري.

4.2 - مدى اتساق البرامج الوطنية المنظمة لإجازة الأمومة مع الاتفاقية رقم 381: متطلبات المدة، المبلغ، ومصدر التمويل

المتطلبات الرئيسية لقوانين إجازة الأمومة المنصوص عليها في اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 183 هي: (1) يجب ألا تقل الإجازة عن 14 أسبوعاً؛ (2) يجب ألا تقل المنافع النقدية عن ثلثي المستحقات السابقة؛ و (3) يفضل تقديم الاستحقاقات النقدية لإجازة الأمومة من خلال نظام التأمين الاجتماعي المنظم قانونياً أو الأموال العامة. واعتباراً من عام 2011، كان المغرب هو البلد الوحيد في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا الذي صدق على اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 183. وعلى الرغم من أن بقية بلدان المنطقة لم تصدق على الاتفاقية رقم 183، إلا أن 4 دول في المنطقة - الجزائر وإيران وليبيا والمغرب - تلي شروط ومتطلبات الاتفاقية (جدول 2.6). وهذا يعني أن 45 مليون فقط من 125 مليون أم محتملة في المنطقة تعيش في بلدان تلي متطلبات الاتفاقية رقم 183. ولا يوجد لدى البلدان المتبقية في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا تشريعات تتوافق تماماً مع الاتفاقية رقم 183، والتي تؤثر على ما يقرب من 80 مليون أم محتملة. وتكمن أكثر التحديات شيوعاً في كيفية المواءمة بين طول إجازة الأمومة والافتقار إلى برامج تمويل اجتماعية للاستحقاقات النقدية لإجازة الأمومة، كما هو الحال في 11 بلداً في المنطقة.

وتوجد دولتان في المنطقة تعانيان من ثغرات قانونية بشأن المتطلبات الرئيسية الثلاثة للاتفاقية رقم 183، وهما المملكة العربية السعودية والإمارات العربية المتحدة. وفي العقد الماضي، لى دولتان فقط متطلبات الاتفاقية رقم 183 من خلال تنفيذ إصلاحات قانونية. وبهذه الوتيرة البالغة 0.2 إصلاحاً قانونياً سنوياً، سيستغرق الأمر أكثر من 70 عاماً لكي تتمتع جميع النساء في المنطقة بالحد الأدنى من حقوق إجازة الأمومة. ودون اتخاذ إجراءات عاجلة، من المرجح أن تُترجم هذه الثغرات القانونية إلى عدم كفاية الحماية في الممارسة العملية، مما يعرض فرص تحقيق خطة التنمية المستدامة 2030 للخطر.

شكل 2.7 برامج إجازة أمومة متوافقة مع أحكام الاتفاقية رقم 183، 2021



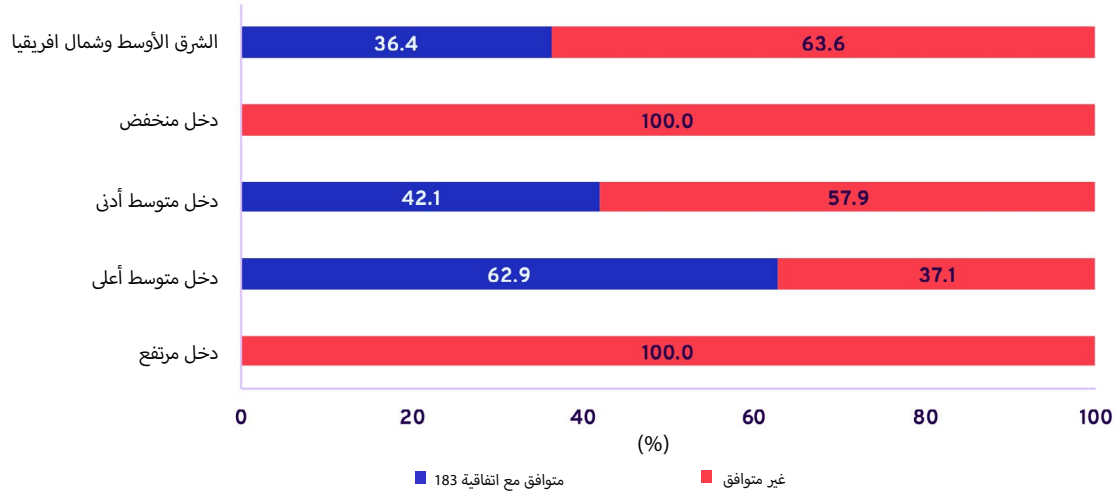
ملاحظة: 19 دولة ومنطقة. المصدر: بحوث منظمة العمل الدولية.

جدول 2.6. برامج إجازة أمومة متوافقة مع أحكام الاتفاقية رقم 183، حسب المنطقة ومجموعة الدخل 2021

المنطقة/ مجموعة الدخل	متوافقة مع الاتفاقية رقم 183	غير متوافقة	متوسط مدة الإجازة المدفوعة بنسبة 67% من الأجر عن طريق التأمين الاجتماعي فقط
الشرق الأوسط وشمال أفريقيا	4	15	20.8
بلدان ذات دخل منخفض	-	3	-
بلدان ذات دخل متوسط أدنى	2	3	12.9
بلدان ذات دخل متوسط أعلى	2	3	36.0
بلدان مرتفعة الدخل	-	6	-

ملاحظة: 19 دولة ومنطقة. - = لا شيء. المصدر: بحوث منظمة العمل الدولية.

شكل 2.8 نسبة الأمهات حسب نظم إجازة الأمومة المتوافقة مع أحكام الاتفاقية رقم 183، حسب المنطقة ومجموعة الدخل 2021 (%)

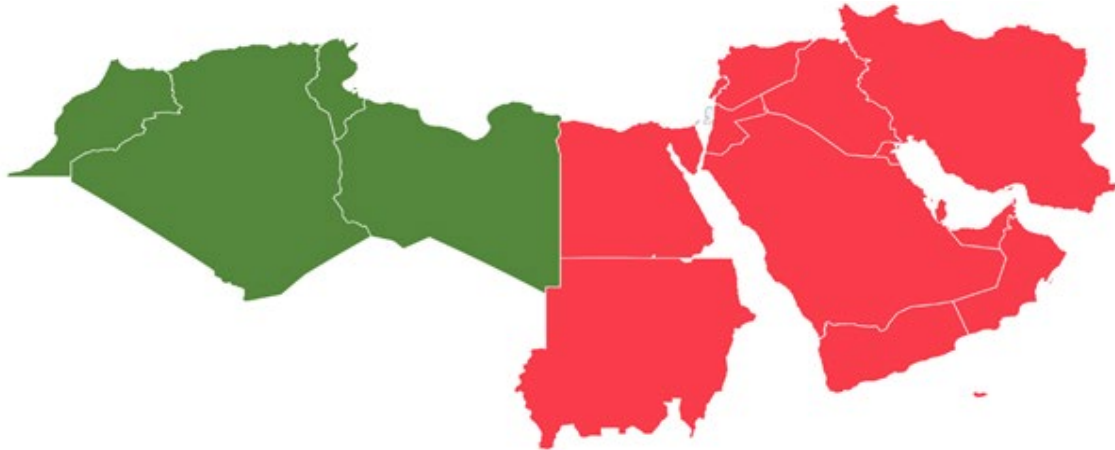


ملاحظة: 19 دولة ومنطقة. المصدر: حسابات منظمة العمل الدولية استناداً إلى بيانات على المستوى القطري.

5.2 - نطاق إجازة الأمومة: ضمان حق أساسي لجميع النساء

تنص معايير منظمة العمل الدولية على الاحترام الكامل لحقوق حماية الأمومة، بما في ذلك الإجازة والمنافع وحماية العمل، «لأي امرأة دون تمييز على الإطلاق»¹⁶. وتنطبق اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 183 على جميع النساء العاملات، بمن فيهن العاملات في أشكال غير نمطية من العمل التابع. عندما يكون التطبيق الكامل للاتفاقية إشكالياً في بعض السياقات، تسمح الاتفاقية باستبعاد فئات معينة من العمال. ومع ذلك، يجب أن تكون هذه القيود مؤقتة ويتعين على الأعضاء المصدقين على الاتفاقية اتخاذ تدابير لتوسيع نطاق التغطية تدريجياً لتشمل هذه الفئات. وبناءً على ذلك، في العديد من البلدان، تستبعد فئات معينة من العمال قانونياً من تغطية إجازة الأمومة. تؤثر هذه الاستثناءات بشكل غير متناسب على العمالة المهاجرة والعمالة المنزلية والعمالة العرضية أو المؤقتة والعمالة الزراعية وبعض فئات العاملين بدوام جزئي، وخاصة أولئك الذين يعملون بدوام جزئي هامشي والعاملين لحسابهم الخاص. في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، لا تستفيد النساء العاملات لحسابهن الخاص من مستوى حماية الأمومة نفسه الذي تتمتع به العاملات بأجر منتظم. وتمنح 3 دول فقط، هي الجزائر وليبيا وتونس، مستحقات نقدية خلال إجازة الأمومة المنظمة قانونياً لجميع النساء العاملات لحسابهن الخاص، على الرغم من أن المغرب يقدم مستحقات لبعض العاملات لحسابهن الخاص بينما يستثني البعض الآخر (شكل 2.9). ولا يوجد في بلدان الشرق الأوسط وشمال إفريقيا المتبقية أحكام تمنح بموجبها مستحقات نقدية خلال إجازة الأمومة للعاملات لحسابهن الخاص، مما يؤثر على 5.8 مليون امرأة تعمل لحسابها الخاص.

شكل 2.9 المنافع النقدية المدفوعة خلال إجازة الأمومة للعماله لحسابها الخاص، 2021



ملاحظة: 19 دولة ومنطقة. المصدر: بحوث منظمة العمل الدولية.

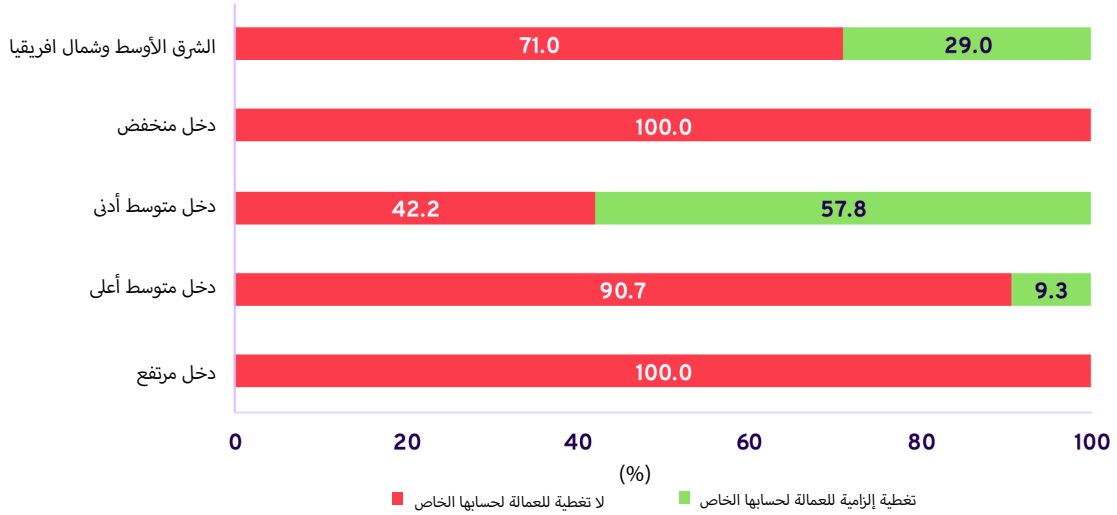
جدول 2.7 المنافع النقدية المدفوعة خلال إجازة الأمومة للعماله لحسابها الخاص، حسب المنطقة ومجموعة الدخل، 2021 (عدد البلدان)

المنطقة/ مجموعة الدخل	لا تغطية للعماله لحسابها الخاص	تغطية إلزامية للعماله لحسابها الخاص	بلدان لا تتوفر عنها بيانات
الشرق الأوسط وشمال أفريقيا	14	4	1
بلدان ذات دخل منخفض	3	-	-
بلدان ذات دخل متوسط أدنى	1	3	1
بلدان ذات دخل متوسط أعلى	4	1	-
بلدان مرتفعة الدخل	6	-	-

ملاحظة: 18 دولة ومنطقة. - = لا شيء. المصدر: بحوث منظمة العمل الدولية.

16. اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 183، المادة 1.

شكل 2.10. نسبة العائلات لحسابهن الخاص من حيث المنافع النقدية المدفوعة خلال إجازة الأمومة للعمالة لحسابها الخاص حسب المنطقة ومجموعة الدخل، 2021 (%)



ملاحظة: 18 دولة ومنطقة. المصدر: حسابات منظمة العمل الدولية استناداً إلى بيانات على المستوى القطري.

كما تفتقر الأمهات بالتبني في المنطقة إلى حقوق متساوية في إجازة الأمومة، حيث لا يوجد بلد في المنطقة يمنح الحق في إجازة الأمومة للأمهات بالتبني. وهذا يعني أن 125 مليون أم في المنطقة لا يحصلن على تغطية إجازة الأمومة من أجل كفالة ورعاية طفل بالتبني. وينبغي إتاحة أحكام إجازة الأمومة وفقاً للاتفاقية رقم 183 للآباء بالتبني في الدول الأعضاء التي تنص على التبني. ومن شأن القيام بذلك أن يمكن أولياء الأمور بالتبني من التكيف مع وصول طفلهم.

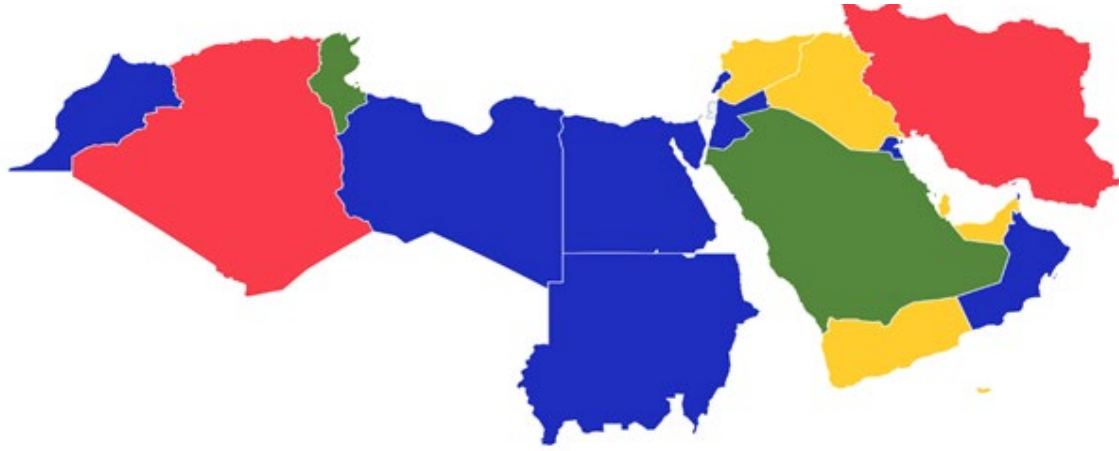
6.2 - الأمن الوظيفي وعدم التمييز: ضمان حماية الأمومة

لا يزال التمييز القائم على الحمل والأمومة والمسؤوليات الأسرية منتشرًا في كل مكان في جميع أنحاء العالم، حيث تشير التقارير إلى أن النساء، ولا سيما الحوامل، قد عانين أكثر من غيرهن من التمييز وعمليات التسريح المرتبطة بجائحة كوفيد-19 (OSECE 2020). ويستمر التمييز على أساس الحمل كتجربة شائعة للعديد من النساء، حيث إما لا يوظفن أو يفصلن أو ينقلن إلى وظائف منخفضة الأجر أو حرمانهن من فرص التقدم أو التعرض لسلوكيات عدائية ممنهجة. وبعض فئات العمال، مثل العمال المهاجرين والعمال المنزليين، معرضة بشكل خاص للتمييز على أساس حالة الأمومة من عدمها (ILO 2021c). وتظهر الأبحاث أن التمييز أثناء الحمل في مكان العمل له تأثير سلبي ليس فقط على صحة الأم، ولكن على الطفل الجنين أيضاً (Hackney et al. 2021). وتدعو معايير منظمة العمل الدولية بشأن حماية الأمومة وعدم التمييز إلى حماية عمل المرأة أثناء الحمل وإجازة الأمومة وفترة ما بعد العودة إلى العمل، وإلى اتخاذ تدابير لضمان ألا تكون الأمومة مصدراً للتمييز في التوظيف.

ومن بين 13 دولة في جميع أنحاء العالم ليس لديها حماية صريحة ضد الفصل غير القانوني المتعلق بالأمومة، يوجد دولتان في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، الجزائر وجمهورية إيران الإسلامية (جدول 2.8). وهذا يترجم إلى أنه لا يوجد لنحو 27% من الأمهات في المنطقة أحكام تشريعية تحميهن أثناء الحمل أو إجازة الأمومة أو الفترات التالية (شكل 2.13).

توفر 16 دولة¹⁷ في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا حماية قانونية ضد الفصل غير القانوني، رغم أن معظم هذه الأحكام يتضمن استثناءات في القانون. وتحمي 3 دول، البحرين والمملكة العربية السعودية وتونس، النساء صراحةً من الفصل غير القانوني أثناء الحمل وإجازة الأمومة وفترة إضافية (شكل 2.12). بالإضافة إلى ذلك، توفر 8 بلدان الحماية خلال فترتين، يغطي معظمها إجازة الحمل والأمومة. على سبيل المثال، يوفر لبنان وليبيا الحماية أثناء إجازة الحمل والأمومة، بينما تحمي القوانين واللوائح في الكويت وسلطنة عُمان النساء من الفصل غير القانوني أثناء إجازة الأمومة وفترة إضافية. أخيراً، تقدم 5 دول¹⁸ الحماية لفترة واحدة فقط تتعلق بإجازة الأمومة. وهذا يعرض النساء لمخاطر أعلى من حيث الفصل المدفوع بالتمييز من العمل. وفي هذا الصدد، تبلغ نسبة الأمهات اللواتي يعشن في البلدان التي لا توجد فيها حماية كافية أو لا توجد فيها حماية كافية من الفصل فيما يتعلق بإجازة الأمومة 90% في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا (شكل 2.13).

شكل 2.11 مدة الحماية من الفصل فيما يتعلق بإجازة الأمومة، 2021



ملاحظة: 19 دولة ومنطقة. المصدر: بحوث منظمة العمل الدولية.

جدول 2.8 مدة الحماية من الفصل فيما يتعلق بإجازة الأمومة، حسب المنطقة ومجموعة الدخل، 2021 (عدد البلدان)

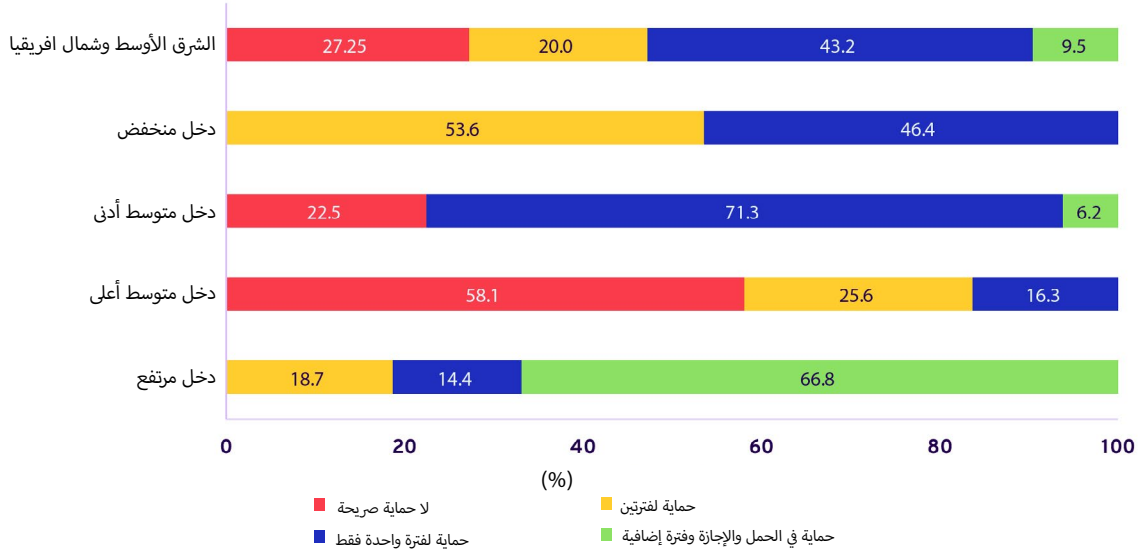
المنطقة / مجموعة الدخل	لا حماية صريحة	حماية لفترة واحدة فقط	حماية لفترتين	حماية في الحمل والإجازة وفترة إضافية
الشرق الأوسط وشمال أفريقيا	2	5	8	3
بلدان ذات دخل منخفض	-	2	1	-
بلدان ذات دخل متوسط أدنى	1	-	2	1
بلدان ذات دخل متوسط أعلى	1	1	3	-
بلدان مرتفعة الدخل	-	2	2	2

ملاحظة: 19 دولة ومنطقة. - = لا شيء. المصدر: بحوث منظمة العمل الدولية.

17. البحرين ومصر والعراق والأردن والكويت ولبنان وليبيا والمغرب وعمان وقطر والمملكة العربية السعودية والسودان والجمهورية العربية السورية وتونس والإمارات العربية المتحدة واليمن.

18. الأردن والجمهورية العربية السورية والعراق وقطر واليمن.

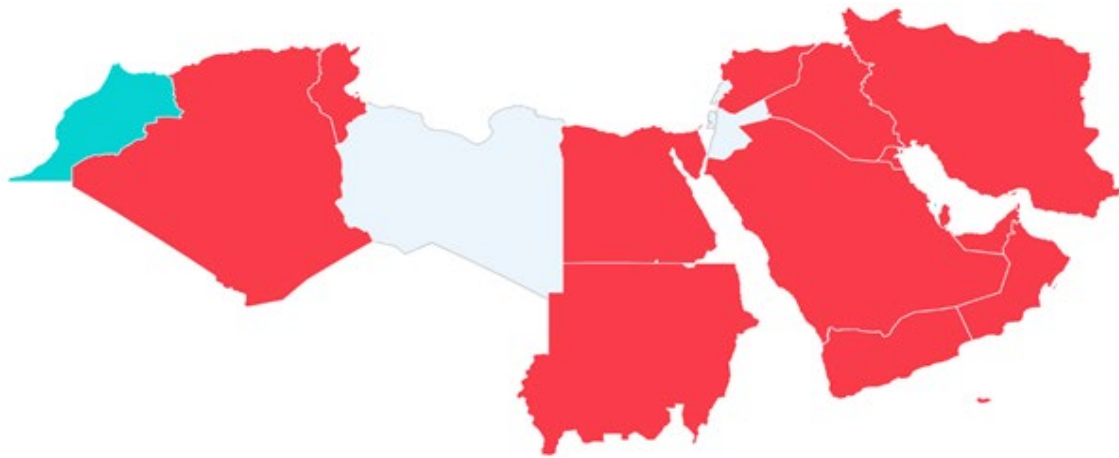
شكل 2.12 نسبة الأمهات حسب مدة الحماية ضد الفصل، حسب المنطقة ومجموعة الدخل، 2021 (%)



ملاحظة: 19 دولة ومنطقة. المصدر: حسابات منظمة العمل الدولية استناداً إلى بيانات على المستوى القطري.

من التدابير الهامة الأخرى لحماية العمالة هو عكس عبء الإثبات المتعلق بالأمومة. إذ تنص الاتفاقية رقم 183 على أن عبء إثبات أن أسباب الفصل لا علاقة لها بالحمل أو الولادة أو الرضاعة «يقع على عاتق جهة العمل» (المادة 8 (1)). ويمكن أن يساعد هذا بشكل كبير ضحايا التمييز في الآليات القضائية أو غيرها من آليات تسوية المنازعات. فقد أكدت لجنة الخبراء المعنية بتطبيق وتنفيذ السياسات التابعة لمنظمة العمل الدولية أيضاً أن عكس عبء الإثبات هو وسيلة مفيدة لتصحيح وضع قد يؤدي لولا ذلك إلى عدم المساواة (ILO 2012a). ومع ذلك، قد يمثل الوصول إلى العدالة وسبل الانتصاف تحدياً بالنسبة للنساء المتأثرات بالتمييز نتيجة حالة الأمومة لديهن، وخاصة بالنسبة لبعض الفئات المهمشة وذات الدخل المنخفض من النساء المعرضات بشكل خاص للتمييز، مثل المهاجرات والعاملات في المنازل (Wilson 2017; ILO 2012a). ومن بين 15 دولة في المنطقة تتوفر عنها معلومات، توجد دولتان فقط، هما البحرين والمغرب، تضعان عبء الإثبات المتعلق بالأمومة على عاتق جهات العمل.

شكل 2.13 يجب على جهة العمل إثبات عدم علاقة الفصل بإجازة أمومة، 2021



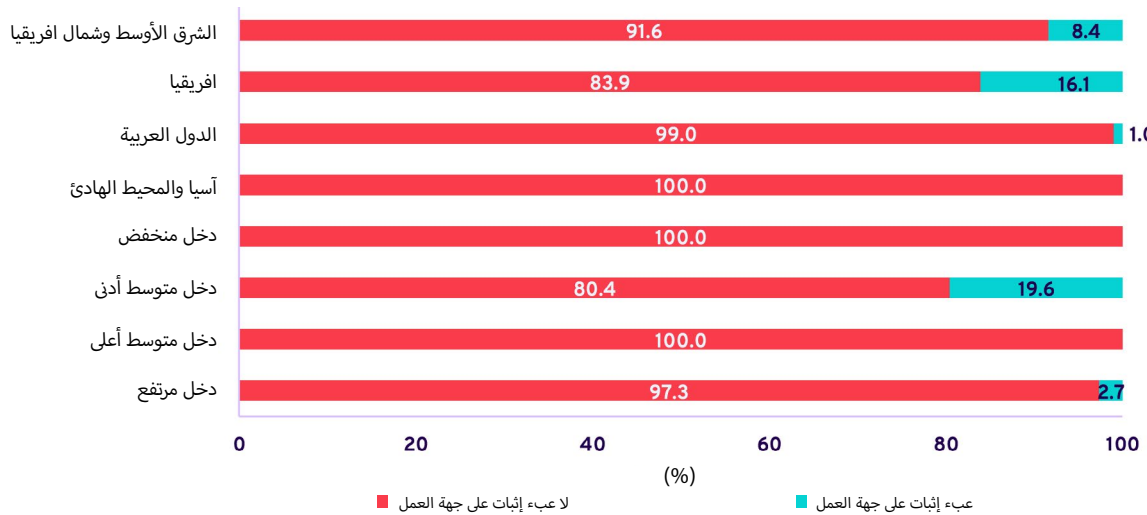
ملاحظة: 19 دولة ومنطقة. المصدر: بحوث منظمة العمل الدولية.

جدول 2.9 يجب على جهة العمل إثبات عدم علاقة الفصل بإجازة أمومة، حسب المنطقة ومجموعة الدخل 2021 (عدد البلدان)

المنطقة/ مجموعة الدخل	لا عبء إثبات على جهة العمل	عبء الإثبات على جهة العمل
الشرق الأوسط وشمال أفريقيا	13	2
بلدان ذات دخل منخفض	3	-
بلدان ذات دخل متوسط أدنى	3	1
بلدان ذات دخل متوسط أعلى	2	-
بلدان مرتفعة الدخل	5	1

ملاحظة: 15 دولة ومنطقة. - لا شيء. المصدر: بحوث منظمة العمل الدولية.

شكل 2.14 نسبة الأمهات في البلدان التي يجب فيها على جهة العمل إثبات عدم علاقة الفصل بإجازة أمومة، حسب المنطقة ومجموعة الدخل 2021 (%)

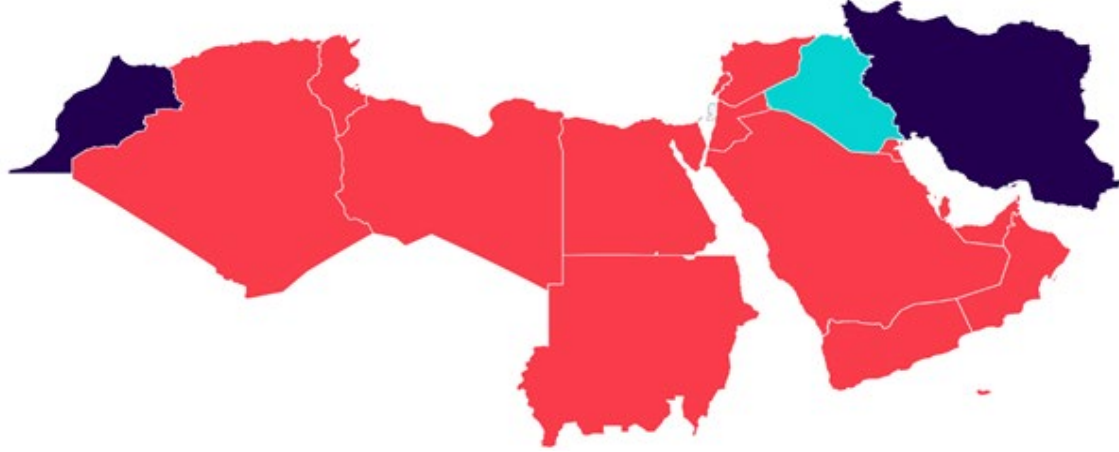


ملاحظة: 15 دولة ومنطقة. المصدر: حسابات منظمة العمل الدولية استناداً إلى بيانات على المستوى القطري.

إن ضمان الحق في العودة إلى العمل وإلى «الوظيفة نفسها أو وظيفة معادلة بأجر مكافئ للأجر الأول» هو إجراء وقائي أساسي تحدده معايير منظمة العمل الدولية. وفي عام 2021، كانت توجد 3 دول في المنطقة تطبق بعض الأحكام القانونية لضمان الحق في العودة إلى الوظيفة نفسها أو ما يعادلها (جدول 2.10). وفي العراق، تُكفل للأمهات الوظيفة نفسها أو ما يعادلها عند عودتهن من إجازة الأمومة، بينما تضمن جمهورية إيران الإسلامية والمغرب العودة إلى الوظيفة نفسها. أما البلدان الخمسة عشر المتبقية¹⁹ في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا فهي لا تطبق أحكام قانونية تضمن الحق في العودة إلى الوظيفة نفسها أو ما يعادلها. وهذا يعني أن ما يقرب من 66% من الأمهات يعشن في بلدان لا يوجد فيها حق مضمون في العودة إلى الوظيفة نفسها أو ما يعادلها بعد إجازة الأمومة (شكل 2.17).

19. الجزائر والبحرين ومصر والأردن والكويت ولبنان وليبيا وعمان وقطر والمملكة العربية السعودية والسودان والجمهورية العربية السورية وتونس والإمارات العربية المتحدة واليمن.

شكل 2.16 ضمان حق العودة إلى نفس الوظيفة أو ما يعادلها بعد إجازة الأمومة، 2021



ملاحظة: 19 دولة ومنطقة. المصدر: بحوث منظمة العمل الدولية.

جدول 2.10 ضمان حق العودة إلى نفس الوظيفة أو ما يعادلها بعد إجازة الأمومة، حسب المنطقة ومجموعة الدخل، 2021 (عدد البلدان)

المنطقة/ مجموعة الدخل	الحق غير مكفول	الحق مكفول في العودة إلى نفس الوظيفة أو ما يعادلها	الحق مكفول في العودة إلى نفس الوظيفة
الشرق الأوسط وشمال أفريقيا	15	1	2
بلدان ذات دخل منخفض	3	-	-
بلدان ذات دخل متوسط أدنى	3	-	1
بلدان ذات دخل متوسط أعلى	3	1	1
بلدان مرتفعة الدخل	6	-	-

ملاحظة: 18 دولة ومنطقة. - = لا شيء. المصدر: بحوث منظمة العمل الدولية.

شكل 2.16 نسبة الأمهات من حيث كفالة الحق في العودة إلى نفس الوظيفة أو ما يعادلها بعد إجازة الأمومة، حسب المنطقة ومجموعة الدخل، 2021 (النسبة المئوية)



ملاحظة: 18 دولة ومنطقة. المصدر: حسابات منظمة العمل الدولية استناداً إلى بيانات على المستوى القطري.

لا يزال تسجل ممارسات تمييزية، مثل اختبارات الحمل الإلزامية عند التوظيف، والتي تؤثر في الغالب على فئات معينة من العمالة، مثل العمالة المهاجرة والمنزلية والعاملات في قطاع الملابس (Nagaraj 2018; Lau 2017). وحالياً، تحظر المعايير الدولية على وجه التحديد مطالبة النساء بإجراء فحوصات الحمل، مع استثناءات قليلة تتعلق بالمخاطر الصحية المرتبطة ببعض أنواع الوظائف. ومع ذلك، لا يوجد أي نوع من الحظر القانوني على إجراء فحوصات الحمل في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا. ويمكن أن تؤثر هذه الثغرات القانونية على بعض فئات العاملات، مثل العاملات المهاجرات، وتعرضهن لخطر فقدان وظائفهن وتعرضهن القانوني للخطر من حيث ترحيلهن وإبعادهن لمجرد أنهن حوامل (Mendoza 2018; Paul and Neo 2018; Constable 2020).

كما توجد أضرار من فحوصات الحمل الإلزامية في جميع أنحاء المنطقة. ففي الأردن، على سبيل المثال، تواجه النساء العاملات في قطاع التعليم، وخاصة التعليم الخاص، تمييزاً ممنهجاً على أساس حالة الأمومة. وفي هذا السياق، يمكن أن يُطلب من المعلمات إجراء فحوصات الحمل في بداية كل عام دراسي، مع تجديد عقودهن في حال كانت نتيجة فحص الحمل سلبية (أخبار منظمة العمل الدولية 2021). كما يمكن للتمييز المرتبط بالأمومة أن يقلل بشكل كبير من التمكين الاقتصادي للمرأة ويقلل من معدلات مشاركة الإناث في القوى العاملة، والتي تبلغ حالياً 14% في الأردن، مقارنة بـ 54% من الرجال (دائرة الإحصاء الأردنية 2019).

7.2 - خلاصة: استنتاجات موجزة بشأن إجازة الأمومة

يُسهم منح إجازة أمومة مدفوعة الأجر وتوفير رعاية صحية كافية للأم والطفل في النمو الصحي للأطفال ويحسن صحة الأم ويعزز الأمن الاقتصادي للأسرة ككل. كما إنها شرط مسبق لتفعيل الحق في تقديم الرعاية والحصول عليها وتحقيق المساواة بين الجنسين في العمل. وتحدد مدة وكفاية المنافع النقدية للإجازة ومصدر تمويلها مدى فعالية سياسة إجازة الرعاية الأساسية هذه. وتعتبر اتفاقية منظمة العمل الدولية لحماية الأمومة، 2000 (رقم 183)، هي أداة إرشادية لضمان تمتع جميع النساء بالحق في إجازة أمومة كافية.

وبشكل عام، تشرع جميع البلدان في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا حقاً قانونياً في حماية الأمومة، وفي معظم هذه البلدان، تُدفع الاستحقاقات النقدية لإجازة الأمومة بنسبة 100% من الاستحقاقات السابقة قبل الإجازة. ومع ذلك، فإن القوانين والتعليمات النازمة لإجازة الأمومة لا تتماشى مع أحكام الاتفاقية رقم 183 في 14 دولة في المنطقة²⁰، مما يؤثر على ما يقرب من 80 مليون أم. ويرجع هذا في الغالب إلى أن قوانين إجازة الأمومة لا تنص على مدد كافية أو مدفوعات كافية، حيث لا تفي 12 دولة²¹ بالحد الأدنى لمدة إجازة الأمومة البالغ 14 أسبوعاً، في حين أن القوانين في 12 دولة²² تنص على أن تدفع مستحقات إجازة الأمومة من قبل جهة العمل فقط. وهذه الحقائق لها عواقب سلبية على حماية حق الأمومة للمرأة ووضعها في سوق العمل، فضلاً عن أنها تؤدي إلى فقدان المؤسسات للكثير من الكفاءات النسائية الموهوبة. فقد كانت الإصلاحات القانونية في مجال حماية الأمومة بطيئة، وبالمعدل الحالي، سيستغرق الأمر أكثر من 70 عاماً لمنح جميع الأمهات بالحد الأدنى من حقوق إجازة الأمومة.

توجد حاجة إلى اهتمام عاجل لتوسيع حقوق حماية الأمومة لتشمل تلك الفئات من العمالة المستبعدة في كثير من الأحيان من هذه الأحكام، بما في ذلك العاملات لحسابهن الخاص والمهاجرات والأمهات بالتبني، وخاصة العاملات في الاقتصاد غير المنظم. لذلك، توجد حاجة إلى بذل جهود إضافية للقضاء على التمييز على أساس مسؤوليات الأمومة والأسرة.

20. البحرين ومصر والعراق والأردن والكويت ولبنان وعمان وقطر والمملكة العربية السعودية والسودان والجمهورية العربية السورية وتونس والإمارات العربية المتحدة واليمن.

21. البحرين، مصر، الأردن، لبنان، الأراضي الفلسطينية المحتلة، عمان، قطر، السعودية، السودان، تونس، الإمارات، اليمن.

22. البحرين والعراق والكويت ولبنان والأراضي الفلسطينية المحتلة وعمان وقطر والسعودية والسودان وسوريا والإمارات العربية المتحدة واليمن.

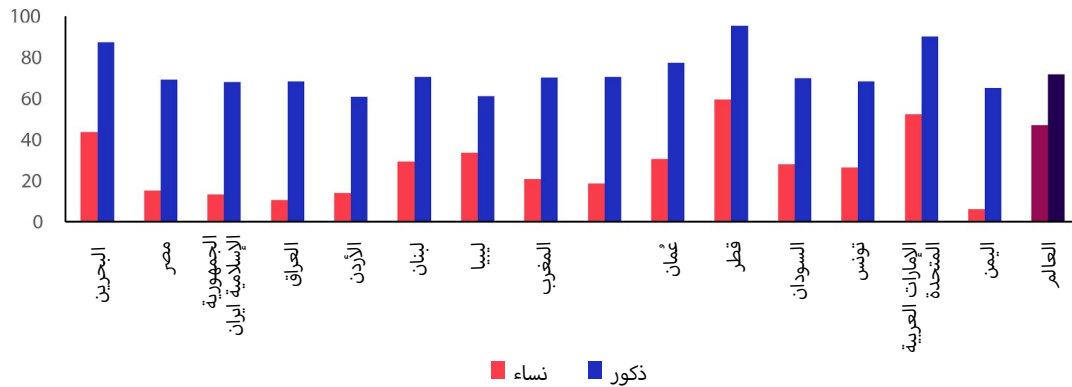
3 ◀

إجازة الأبوة: زيادة حقوق ومسؤوليات
الرجال في مجال الرعاية

1.3 - ضمان الحق في إجازة الأبوة: تفعيل الحق في تقديم الرعاية والحصول عليها

إجازة الأبوة المنظمة قانونياً هي إجازة قصيرة مستحقة للآباء فقط يمكنهم أخذها بعد ولادة طفلهم مباشرة. وتاماً كما هو الحال مع إجازة الأمومة، فإن إجازة الأبوة خاصة بالنوع الاجتماعي، وغالباً ما ترتبط بتقديم المساعدة والدعم للأم والوليد حول فترة الولادة بالإضافة إلى تمكين الآباء من الارتباط بطفلهم ومشاركة أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر. تتحدى سياسات إجازة الأبوة بشكل مباشر القاعدة القائلة بوجوب أن تكون المرأة مقدم الرعاية الرئيسي والرجل هو المعيل وتعارض دور الآباء كأولياء أمور غير معنيين مباشرة بالرعاية (Sevilla 2020; Bailey 2015). وتضع إجازة الأبوة الآباء أمام الحقائق اليومية لرعاية الأطفال، وتمكينهم من تطوير مهارات الأبوة والأمومة ويصبحوا شركاء نشطين طوال حياة الطفل، بدلاً من تصور أنفسهم على أنهم مساعدين لشريكاتهم من الإناث (Rehel 2014). وتؤكد الأدلة الإحصائية أنه عندما يأخذ الآباء إجازة أبوة، فإنهم يزيدون مشاركتهم طويلة الأمد في أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر، وبذلك يعززون فرص الأمهات في المشاركة في سوق العمل (Rege and Solli 2013; Farrell and Greig 2017). وهذا مهم بشكل خاص في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا حيث تتوقف مشاركة المرأة في القوى العاملة عند نسبة 18% مقارنة بـ 70% للرجال، وأقل كثيراً من المتوسط العالمي للنساء والبالغ 47% (ILOSTAT 2023). كما إن فوائد إجازة الأبوة واضحة أيضاً للوالدين بالتبني (European Commission 2020). ونتيجة لذلك، يقوم عدد متزايد من البلدان بإصلاح تشريعات العمل لكي تشمل أحكام وقوانين إجازة الأبوة الآباء بالتبني.

شكل 3.1 معدل المشاركة في القوى العاملة في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا حسب الجنس، آخر سنة (%)



المصدر: حسابات منظمة العمل الدولية استناداً إلى بيانات من قاعدة بيانات ILOSTAT، كما في أبريل 2023.

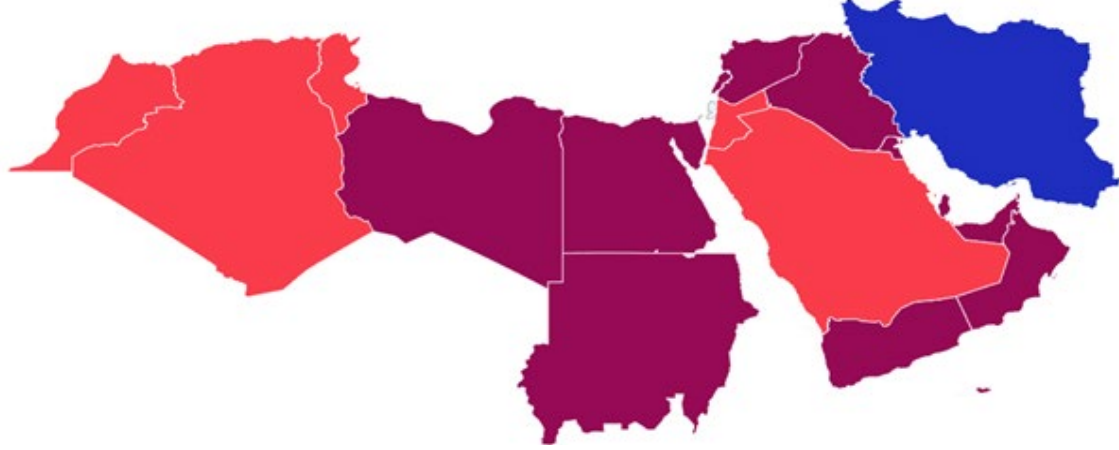
2.3 - مدة إجازة الأبوة: الحاجة إلى وقت للترابط بعد الولادة

في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، تمنح 7 دول إجازة أبوة منظمة قانونياً ليوم واحد على الأقل. وهذه البلدان هي الجزائر والبحرين وجمهورية إيران الإسلامية والأردن والمغرب والمملكة العربية السعودية وتونس (شكل 3.2). ويتمتع ما يقرب من 63 مليون أب محتمل (46%) بحق قانوني في إجازة أبوة (شكل 3.3). ولكن لا تطبق معظم بلدان المنطقة أحكاماً بشأن إجازة الأبوة.

في البلدان التي تطبق إجازة أبوة منظمة قانونياً، يبلغ متوسط مدة إجازة الأبوة 7.0 أيام (جدول 3.1). ويرجع ذلك إلى قيام جمهورية إيران الإسلامية بتقديم أكبر عدد من أيام إجازة الأبوة، بمعدل 14 يوماً. وتمنح باقي البلدان إجازة أبوة منظمة قانونياً تتراوح مدتها بين يوم و 3 أيام. وتشمل هذه البلدان الجزائر والأردن والمغرب²³ والمملكة العربية السعودية التي تتيح إجازة أبوة منظمة قانونياً مدتها 3 أيام، في حين تبلغ مدة الإجازة في بلدان البحرين وتونس يوماً واحداً.

23. عام 2022، زاد المغرب إجازة الأبوة إلى 15 يوماً للعاملين في القطاع العام (العربي 2023).

شكل 3.2 مدة إجازة الأبوة 2021



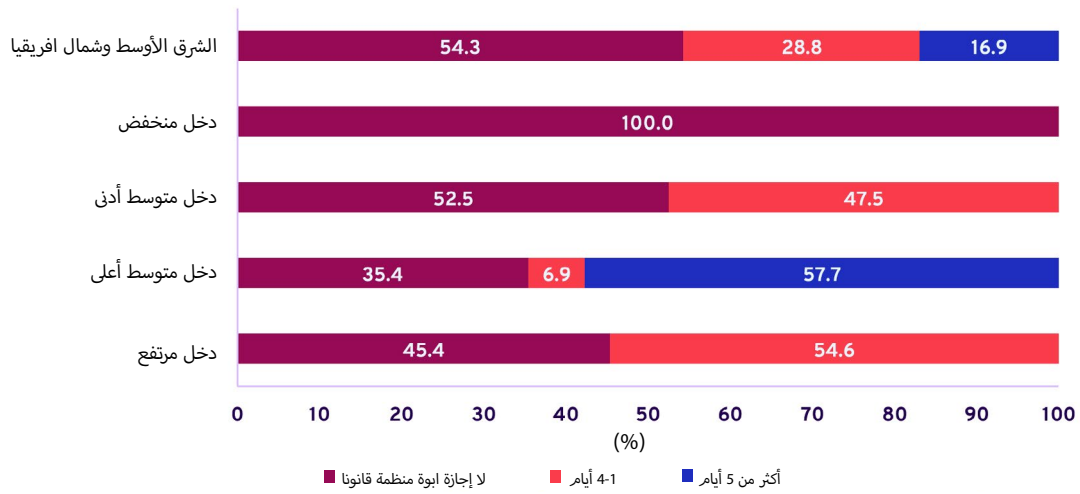
ملاحظة: 19 دولة ومنطقة. المصدر: بحوث منظمة العمل الدولية.

جدول 3.1 مدة إجازة الأبوة، حسب المنطقة ومجموعة الدخل، 2021 (عدد البلدان)

المنطقة/ مجموعة الدخل	لا إجازة أبوة منظمة قانونيا	إجازة أبوة منظمة قانونيا	1 - 4 أيام	أكثر من 5 أيام	متوسط مدة إجازة الأبوة في جميع البلدان (بالأيام)	متوسط مدة إجازة الأبوة في البلدان التي تفرضها (بالأيام)
الشرق الأوسط وشمال أفريقيا	11	7	6	1	3	7
بلدان ذات دخل منخفض	3	-	-	-	0	0
بلدان ذات دخل متوسط أدنى	1	3	3	-	1	3
بلدان ذات دخل متوسط أعلى	3	2	1	1	8	13
بلدان مرتفعة الدخل	4	2	2	-	2	3

ملاحظة: 18 دولة ومنطقة. - = لا شيء. المصدر: بحوث منظمة العمل الدولية.

شكل 3.3 نسبة الآباء حسب مدة إجازة الأبوة، حسب المنطقة ومجموعة الدخل، 2021 (%)



ملاحظة: 18 دولة ومنطقة. المصدر: حسابات منظمة العمل الدولية استنادا إلى بيانات على المستوى القطري.

وتيرة التغيير والإصلاح في الأحكام والقوانين الناظمة لإجازة الأبوة في المنطقة بطيئة، فمن بين 18 دولة في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، تبنت 4 بلدان فقط أحكاماً جديدة بشأن إجازة الأبوة على مدى السنوات العشر الماضية. وتشمل هذه البلدان جمهورية إيران الإسلامية التي تبنت في عام 2013 إجازة أبوة مدتها 14 يوماً (مدفوعة الأجر)، والأردن الذي تبني إجازة أبوة لمدة 3 أيام في عام 2019، والبحرين التي تبنت إجازة أبوة ليوم واحد في عام 2012، والمملكة العربية السعودية التي زادت إجازة الأبوة من يوم إلى 3 أيام في عام 2015 (جدول 3.2).

جدول 3.2 البلدان التي زادت مدة إجازة الأبوة أو اعتمدت هذا النوع من الإجازات بين عامي 2011-2021

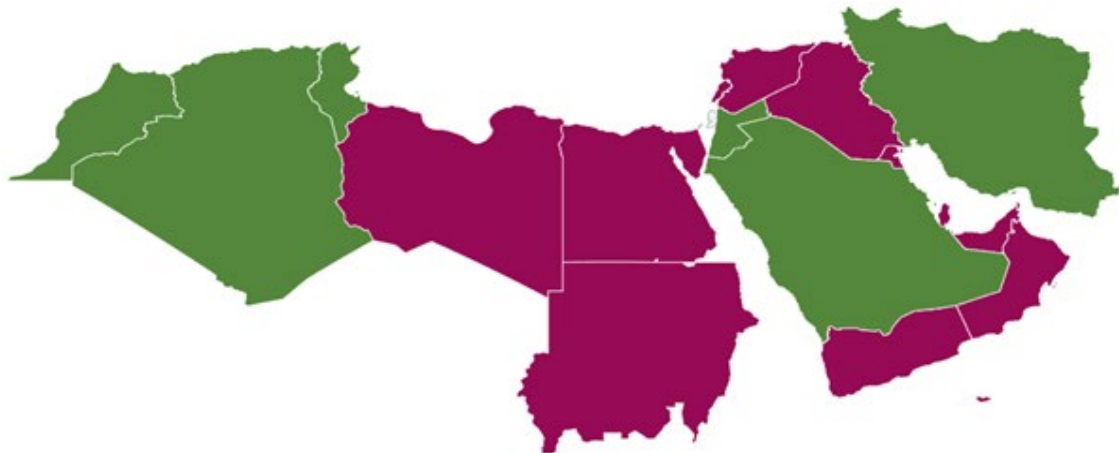
2021			2011			الدولة
مصدر التمويل	النسبة من الدخل السابق	مدة إجازة الأبوة (بالأيام)*	مصدر التمويل	النسبة من الدخل السابق	مدة إجازة الأبوة (بالأيام)*	
جهة العمل	100	1	غير متوفرة	غير متوفرة	غير متوفرة	البحرين
جهة العمل	100	14	غير متوفرة	غير متوفرة	غير متوفرة	إيران
جهة العمل	100	3	غير متوفرة	غير متوفرة	غير متوفرة	الأردن
جهة العمل	100	3	جهة العمل	100	1	السعودية

المصدر: بحوث منظمة العمل الدولية.

3.3 - كفاية ومصدر تمويل المنافع النقدية خلال إجازة الأبوة: ضمان الحاجة إلى إجازة أبوة مدفوعة الأجر جيداً

يدفع أجر الموظف خلال إجازة الأبوة في جميع دول منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا التي تمنح قوانينها مثل هذا النوع من الإجازات. أي، في البلدان السبعة²⁴ التي تطبق أحكاماً تنص على إجازة أبوة، توجد تسريعات وطنية تمنح مستحقات نقدية لتغطية أيام التغيب عن العمل بسبب إجازة الأبوة. وعلى وجه التحديد، يتلقى 46% من الآباء (حوالي 63 مليون) في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا مستحقات نقدية خلال فترة إجازة الأبوة (شكل 3.5). ويمكن تحسين الإقبال على أخذ إجازة الأبوة عندما يحق للآباء الحصول على إجازة مدفوعة الأجر بشكل مناسب (Marnyssen et al. 2019). ومن ثم، فمن الجيد أن يتمكن الآباء الجدد في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا من المطالبة بمستحقات نقدية خلال إجازة الأبوة بنسبة 100% من أجرهم خلال أيام العمل العادية.

شكل 3.4 قيمة المنافع النقدية خلال إجازة الأبوة، 2021



ملاحظة: 19 دولة ومنطقة. المصدر: بحوث منظمة العمل الدولية.

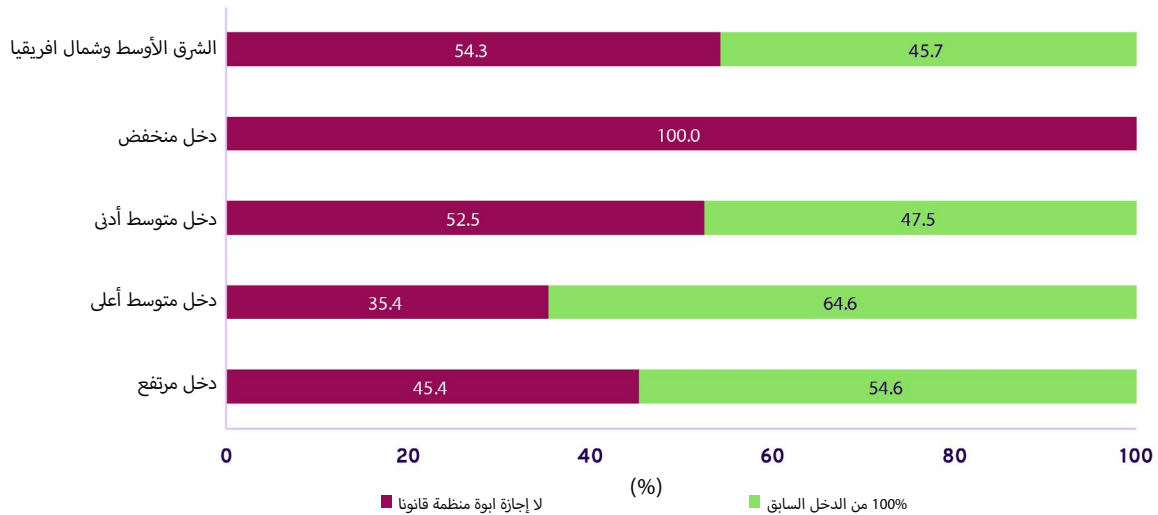
24. الجزائر والبحرين وجمهورية إيران الإسلامية والأردن والمغرب والمملكة العربية السعودية وتونس.

جدول 3.3 قيمة المنافع النقدية المقدمة خلال إجازة الأبوة، حسب المنطقة ومجموعة الدخل، 2021 (عدد البلدان)

المنطقة/ مجموعة الدخل	لا إجازة أبوة منظمة قانونيا	100% من الدخل السابق
الشرق الأوسط وشمال أفريقيا	11	7
بلدان ذات دخل منخفض	3	-
بلدان ذات دخل متوسط أدنى	1	3
بلدان ذات دخل متوسط أعلى	3	2
بلدان مرتفعة الدخل	4	2

ملاحظة: 18 دولة ومنطقة. - لا شيء. المصدر: بحوث منظمة العمل الدولية.

شكل 3.5 نسبة الإباء حسب قيمة المنافع النقدية خلال إجازة الأبوة، حسب المنطقة ومجموعة الدخل، 2021 (%)



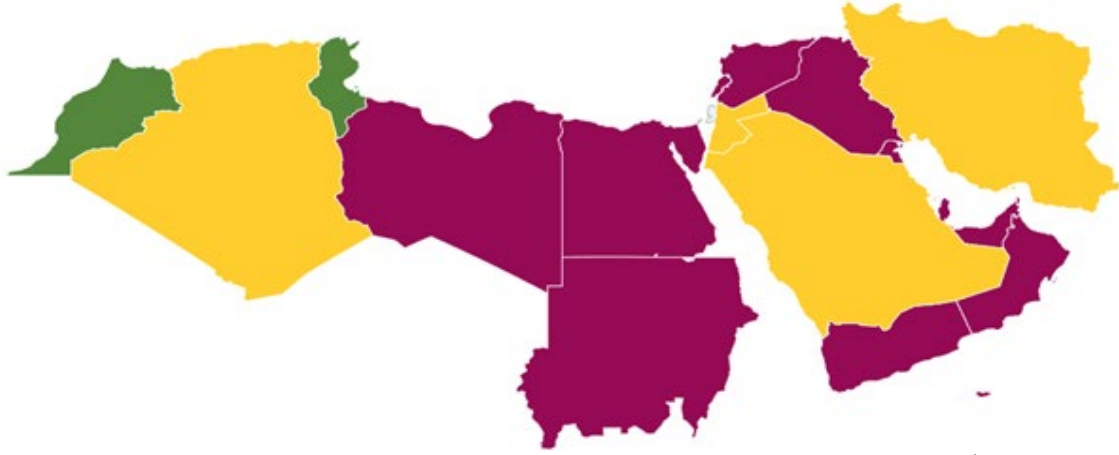
ملاحظة: 18 دولة ومنطقة. المصدر: حسابات منظمة العمل الدولية استنادا إلى بيانات على المستوى القطري.

في جميع أنحاء المنطقة، تمنح معظم البلدان التي تقدم إجازة أبوة مدفوعة مستحقات نقدية من خلال برنامج مسؤولية جهة العمل (شكل 3.6). وعلى وجه التحديد، تكون جهة العمل مسؤولة بشكل فردي عن التكلفة الكاملة لإجازة الأبوة في 5²⁵ من البلدان السبعة التي تنص قوانينها على منح إجازة أبوة مدفوعة الأجر. لكن تحميل جهات العمل المسؤولية الكاملة عن دفع الاستحقاقات النقدية لإجازة الأبوة يمكن أن يضع حاجزا أمام المساواة بين الجنسين في عالم العمل. فقد تواجه بعض جهات العمل في القطاع الخاص، ولا سيما المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم، صعوبات في دفع استحقاقات إجازة الأبوة النقدية للآباء الجدد. وكما في حالة الاستحقاقات النقدية لإجازة الأمومة، يمكن أن تكون مسؤولية جهة العمل بمثابة رادع إضافي للآباء الذين يأخذون أيام إجازة الأبوة (Jordan and Thomas 2014; Eurofound 2015).

بسبب التأثير السلبي المحتمل لبرامج مسؤولية جهة العمل، قامت بعض البلدان بإصلاح مصدر التمويل للاستحقاقات النقدية لإجازة الأبوة، عبر التخلي عن البرامج التي تحمل جهة العمل المسؤولية الكاملة عن دفع هذه الاستحقاقات والاستعاضة عنها بنظم قائمة على المسؤولية الجماعية. كما إن الاعتماد على جهات العمل كمصدر رئيسي لتمويل إجازة الأبوة لا يفي بمبادئ التضامن فيما يتعلق بتمويل برامج الاستحقاقات النقدية والمشاركة في تحمل المخاطر، وكلاهما ضروري لتأمين الموارد اللازمة لضمان العدالة والتشاركية في التوزيع الجماعي لتكاليف ومسؤوليات الإنجاب ورعاية الأطفال. وفي منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، يمول المغرب وتونس الاستحقاقات النقدية لإجازة الأبوة من خلال التأمين الاجتماعي المنظم قانونيا. ويوفر المغرب هذا التمويل فقط للعمال المؤمن عليهم، حيث يقوم الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي برد الأموال لأصحاب العمل.

25. الجزائر والبحرين وجمهورية إيران الإسلامية والمملكة العربية السعودية وتونس.

شكل 3.6 مصدر تمويل المنافع النقدية لإجازة الأبوة، 2021



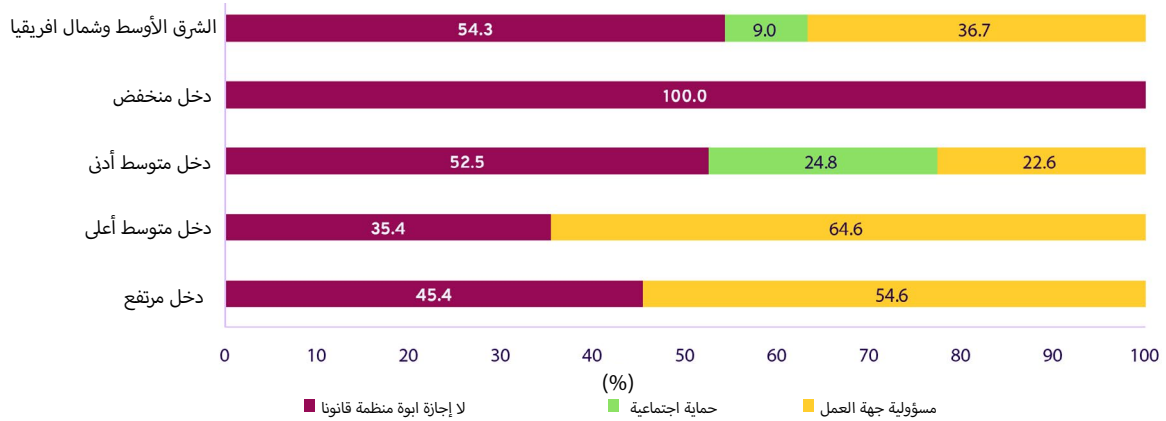
ملاحظة: 19 دولة ومنطقة. المصدر: بحوث منظمة العمل الدولية.

جدول 3.4 مصدر تمويل المنافع النقدية لإجازة الأبوة، حسب المنطقة ومجموعة الدخل، 2021 (عدد البلدان)

المنطقة/ مجموعة الدخل	لا إجازة أبوة منظمة قانونيا	حماية اجتماعية	مسؤولية جهة العمل
الشرق الأوسط وشمال أفريقيا	11	2	5
بلدان ذات دخل منخفض	3	-	-
بلدان ذات دخل متوسط أدنى	1	2	1
بلدان ذات دخل متوسط أعلى	3	-	2
بلدان مرتفعة الدخل	4	-	2

ملاحظة: 18 دولة ومنطقة. - = لا شيء. المصدر: بحوث منظمة العمل الدولية.

شكل 3.7 نسبة الإباء حسب مصدر تمويل المنافع النقدية لإجازة الأبوة، حسب المنطقة ومجموعة الدخل، 2021 (%)



ملاحظة: 18 دولة ومنطقة. المصدر: حسابات منظمة العمل الدولية استنادا إلى بيانات على المستوى القطري.

4.3 - استحقاق إجازة الأبوة للعاملين لحسابهم الخاص والآباء بالتبني: لا يزال الكثيرون مستبعدين

تدعو اتفاقية العمال ذوي المسؤوليات الأسرية، 1981 (رقم 156)، إلى كفالة الحق في الموازنة بين العمل والأسرة لجميع فئات العمال في جميع الأنشطة الاقتصادية. ولكن على غرار حالة إجازة الأمومة، لا تزال فئات معينة من العمال مستبعدة من إجازة الأبوة المنظمة قانونياً أو غير قادرة على تلبية متطلبات الأهلية. كما يُستثنى العديد من العمال الآخرين، لا سيما في البلدان المنخفضة والمتوسطة الدخل، من إجازة الأبوة عندما يعملون في الاقتصاد غير المنظم. في بلدان الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، تستثني التشريعات المنظمة للاستحقاقات النقدية لإجازة الأبوة، عند الاقتضاء، العاملين لحسابهم الخاص. هذا على الرغم من حقيقة أنه في عام 2019، كان ما نسبته 32% من مجموع الرجال العاملين في المنطقة يعلمون لحسابهم الخاص²⁶. وهذا يعني أن 37.8 مليون أب لا يحصلون على حق متساو في إجازة الأبوة بسبب وضعهم كعاملين لحسابهم الخاص. ويمكن أن تقوض هذه الاستثناءات جهود ومساعي تحقيق المساواة بين الجنسين في توزيع أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر. توجد فئة أخرى من العمال الذين يُستبعدون في كثير من الأحيان من أحكام إجازة الأبوة، وهم الآباء بالتبني. وهذا هو الحال في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، حيث أن جميع البلدان التي تطبق إجازة أبوة منظمة قانونياً تستبعد صراحة الآباء بالتبني. والاستثناء الوحيد هو جمهورية إيران الإسلامية، التي لا تقدم أي معلومات عما إذا كان الآباء بالتبني مشمولين في الحق القانوني في إجازة الأبوة. ويمكن أن تؤدي هذه الاستثناءات إلى تدهور رفاحية وصحة الآباء وأطفالهم، لا سيما في ترسيخ التصورات المجتمعية بأن الآباء يجب أن يكونوا معيّلين وليسوا مقدمين للرعاية.

5.3 - معدلات أخذ إجازة الأبوة: تحويل الحقوق إلى واقع

إن تغيير تصميم السياسات والتصورات القائمة على النوع الاجتماعي يمكن أن يجعل إجازة الأبوة أكثر جاذبية للرجال. كما تبنت بعض البلدان مؤخراً أيام إجازة الأبوة المنظمة قانونياً، «حصص الآباء»، والمكافآت، «وفترات زمنية فردية» (على سبيل المثال، في البرتغال) لتحفيز الآباء على أخذ إجازة الأبوة. وفي جمهورية إيران الإسلامية، يتعين على الآباء أخذ كامل مدة إجازة الأبوة. وفي حين توجد فرص لإيران لتحويل المسؤولية عن تمويل إجازة الأبوة من جهة العمل إلى التأمين الاجتماعي لضمان الأعمال الكامل لحقوق إجازة الأبوة، فإن الشرط القانوني الذي يفرض على الأب أخذ كامل فترة إجازة الأبوة يعزز الرسالة التي مفادها أن الرجال والنساء على حد سواء مسؤولون عن المشاركة في أعمال الرعاية. بالإضافة إلى ذلك، وفي ضوء التصورات القائمة على النوع الاجتماعي المتجذرة، من الضروري زيادة الوعي بأهمية دور الرجل في تقديم الرعاية من خلال البرامج التعليمية، جنباً إلى جنب مع الحملات العامة والحملات المنفذة في مكان العمل.

6.3 - الأمن الوظيفي وعدم التمييز: تحسين معدلات أخذ إجازة الأبوة

يمكن أن يظل الحق في إجازة الأبوة غير مفعّل لغالبية أصحاب الحقوق إذا لم يعزز بتدابير مناسبة لحماية الوظيفة وعدم التمييز. وفي منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، لا يوجد حق في الحماية من الفصل بسبب إجازة الأبوة. أي، على الرغم من أن 7 دول تمنح الحق القانوني في إجازة الأبوة، يمكن فصل الآباء الذين حصلوا على إجازة الأبوة من مكان عملهم بسبب القيام بذلك. ومقارنةً ببقية العالم، فإن منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا هي أقل مناطق العالم التي يمنح فيها الآباء حماية من الفصل. في هذا السياق، لا توفر جميع دول المنطقة حماية عمل للآباء من خلال أحكام قانونية من شأنها أن تضع عبء الإثبات على عاتق جهات العمل لإثبات أن الأب قد فصل لأسباب أخرى غير أخذ إجازة الأبوة. وفي عام 2021، كانت توجد 3 دول في المنطقة تطبق بعض الأحكام القانونية لضمان الحق في العودة إلى الوظيفة نفسها أو ما يعادلها (جدول 2.10). كما إن التأكد من أن جهات العمل تتحمل العبء عن إثبات أن أسباب الفصل لا علاقة لها بأخذ إجازة الأبوة وحماية مستحقي الإجازة قد يدفع الآباء إلى استخدام استحقاقات إجازة الأبوة بشكل متكرر.

26. البيانات المتعلقة بالعمل الحر عبارة عن تقديرات مستوحاة من منظمة العمل الدولية من عام 2019 متاحة في قاعدة بيانات ILOSTAT.

7.3 - خلاصة: استنتاجات موجزة بشأن إجازة الأبوة

على مدى السنوات العشر الماضية، كان النص على الحق في أخذ إجازة أبوة في زيادة مستمرة في التشريعات الوطنية على الصعيد العالمي، وبالتالي الاعتراف بالدور المهم الذي تؤديه إجازة الأبوة في الترابط مع المولود الجديد، ودعم التعافي الصحي للأم، بما في ذلك أثناء الرضاعة الطبيعية، وفي تقاسم أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر. وتنص قوانين 7 دول²⁷ في المنطقة على إجازة أبوة منظمة قانونياً لمدة يوم واحد على الأقل. ووفقاً للاتجاهات العالمية، اعتمدت بلدان المنطقة أيضاً استحقاقات إجازة الأبوة وزادتها منذ عام 2011، حيث تبنت الأردن والبحرين الحق في إجازة الأبوة لأول مرة، وزادت المملكة العربية السعودية مدة هذه الإجازة. ومع ذلك، لا تزال توجد 11 دولة²⁸ لا يُمنح فيها الآباء إجازة أبوة. لكن في الوقت نفسه، عندما ينص قانون على هذه الإجازة، فغالباً ما تكون قصيرة جداً وغير مدفوعة الأجر واختيارية، وبالتالي فهي لا تلبي الهدف المتمثل بتوزيع عبء أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر بين النساء والرجال. بالإضافة إلى ذلك، هذا الاستحقاق غير متاح إلى حد كبير لفئات كثيرة من الآباء العاملين، وخاصة أولئك العاملين لحسابهم الخاص والآباء بالتبني. وسيؤدي توسيع الاستفادة من الحق في إجازة أبوة منظمة قانونياً طويلة ومدفوعة الأجر من خلال نظم الحماية الاجتماعية وحماية الحق في العودة إلى الوظيفة وتبني تدابير تمنع التمييز إلى زيادة معدلات الإقبال على أخذ إجازة الأبوة، وبالتالي الاعتراف بحقوق ومسؤوليات الرجل فيما يخص رعاية الأطفال والأسرة، وضمان التقاسم المتكافئ للمسؤوليات الأسرية بين الآباء والأمهات وضمان حصول المواليد على أفضل بداية في الحياة.

27. الجزائر والبحرين وجمهورية إيران الإسلامية والأردن والمغرب والمملكة العربية السعودية وتونس.
28. مصر والعراق والكويت ولبنان وليبيا وعمان وقطر والسودان وسوريا والإمارات العربية المتحدة واليمن.

4 ◀

الإجازة الوالدية وغيرها من إجازات الرعاية:
الموازنة بين مسؤوليات العمل والأسرة

4.1 - أهمية ضمان استمرارية الرعاية على مدى الحياة

بالإضافة إلى إجازة الأمومة والأبوة، يوجد عدد من سياسات الإجازة وترتيبات العمل الأخرى التي يمكن أن تساعد العمال على الموازنة بين عملهم والمسؤوليات الأسرية. فالتعامل مع أحداث الحياة التي تتطلب إجازة طويلة الأمد، فإن أكثر أنواع الإجازات شيوعاً هي الإجازة الوالدية لرعاية الأطفال الصغار. تعد الإجازات لأسباب عائلية تتجاوز الأبوة والأمومة وترتيبات العمل المرنة أقل انتشاراً ولكنها أصبحت أكثر شيوعاً نتيجة شيخوخة السكان والتحول الجارية في عالم العمل والأزمات الصحية مثل جائحة كوفيد-19. على سبيل المثال، في عام 2020، دعمت البحرين تعزيز مشاركة المرأة في الاقتصاد وتوفير الرعاية من خلال تعليمات نظام الخدمة المدنية رقم 4، والتي وفرت خيار العمل المرن من المنزل لموظفي القطاع العام (البحرين 2022). وهنا، تعطى الأولوية للموظفات الحوامل، والموظفات اللاتي يحق لهن الحصول على فترات إرضاع، والموظفين من كبار السن، والموظفين ذوي الاحتياجات الخاصة (البحرين 2022). وتؤدي هذه التدابير معاً دوراً تكميلياً ولكن حاسماً في دعم تنسيق الرعاية والتوظيف على مدار دورة الحياة.

4.2 - الحق في الإجازة الوالدية: حقوق إجازة الرعاية بعد إجازتي الأمومة والأبوة

الإجازة الوالدية، بما في ذلك إجازة رعاية الطفل، هي إجازة طويلة الأمد متاحة للوالدين لتمكينهما من رعاية طفلهم بعد انتهاء إجازة الأمومة والأبوة. وعلى الرغم من أن هذا النوع من الإجازات متاح عادة لأي من الوالدين، إلا أنه عادة ما تستفيد النساء منه أكثر من الرجال. ومع ذلك، عندما يأخذ كلا الوالدين إجازة والدية، يعود ذلك بمنافع كثيرها على الوالدين وعلى أطفالهما كذلك. يعد توفير إجازة رعاية مدفوعة الأجر بعد انتهاء إجازة الأمومة والأبوة أمراً مهماً لتمكين الشخص العامل من التوفيق بين مسؤوليات الرعاية والوظيفة، خاصةً عندما لا تتوفر خدمات رعاية جيدة وميسورة التكلفة للأطفال تناسب وقت عمل الوالدين العاملين. وفي هذه الحالات، تعتبر الإجازة الوالدية عاملاً تمكينياً رئيسياً لـ «سياسات الرعاية المستمرة» الضرورية حتى بداية التعليم الابتدائي الشامل المنظم قانونياً من أجل حماية وضع الوالدين في القوى العاملة. ولكي تؤدي الإجازة الوالدية هذا الدور، يجب تصميمها بطريقة تهدف إلى الحفاظ على المساواة بين الجنسين في العمل. كما تظهر الأبحاث أنه عندما يأخذها الآباء، فإن الإجازة الوالدية تقلل من مستوى الإرهاق بين الأمهات العاملات وتحفز الرجال على تولي قدر أكبر من أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر على المدى الطويل، وبالتالي العمل على تغيير الأدوار النمطية المنسوبة للجنسين. وتوجد أيضاً مؤشرات على أنه عندما يأخذ الآباء إجازة والدية، تتحسن نتائج النمو لدى الأطفال حيث يستفيدون من التفاعل والتحفيز من كلا الوالدين بدلاً من أحدهما فقط. وتشمل المنافع الأخرى للإجازة الوالدية تحسين صحة الأطفال بسبب زيادة وتيرة الرضاعة الطبيعية (Adema, Clarke, and Frey 2015; Levto et al. 2015; ILO 2018a; United States 2016).

في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، تنص قوانين ستة بلدان، وهي البحرين ومصر والأردن والمغرب والجمهورية العربية السورية والإمارات العربية المتحدة، على إجازة والدية (جدول 4.2). وفي هذه البلدان، باستثناء الإمارات العربية المتحدة، الإجازة الوالدية متاحة فقط للأمهات، مما يعزز الصور النمطية القائمة على النوع الاجتماعي بشأن المسؤولية عن تقديم الرعاية. ظل عدد البلدان التي تنص قوانينها على إجازة والدية ثابتاً إلى حد كبير، حيث كانت الإمارات العربية المتحدة هي الدولة الوحيدة في المنطقة التي تبنت هذا النوع من الإجازات خلال العقد الماضي، إذ اعتمدت إجازة والدية مدفوعة الأجر بالكامل مدتها أسبوع لكل ولي أمر في عام 2020. وهذا يعني أن 36% فقط من الآباء والأمهات في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا يعيشون في بلدان تنص قوانينها على إجازة والدية (شكل 4.2).

4.3 - مدة الإجازة الوالدية: طريق طويل نحو حقوق رعاية طفل شاملة

في عام 2021، كان متوسط مدة الإجازة الوالدية في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا 27.5 أسبوعاً في جميع البلدان و76.9 أسبوعاً في البلدان الستة التي تنص قوانينها على هذا النوع من الإجازات. وفي البلدان التي تعتمد إجازة والدية، باستثناء دولة الإمارات العربية المتحدة، تستمر الإجازة لأكثر من عام. وفي الأردن والمغرب والجمهورية العربية السورية، تبلغ مدة هذا النوع من الإجازات 52 أسبوعاً، في حين تبلغ 78 أسبوعاً (18 شهراً) في البحرين و104 أسابيع (ستتان) في مصر. ولكن ضخامة حجم الاقتصاد غير المنظم في كل من مصر والمغرب يجعل من الصعب حصول الوالدين على إجازة والدية.

شكل 4.1 مدة الإجازة الوالدية، 2021



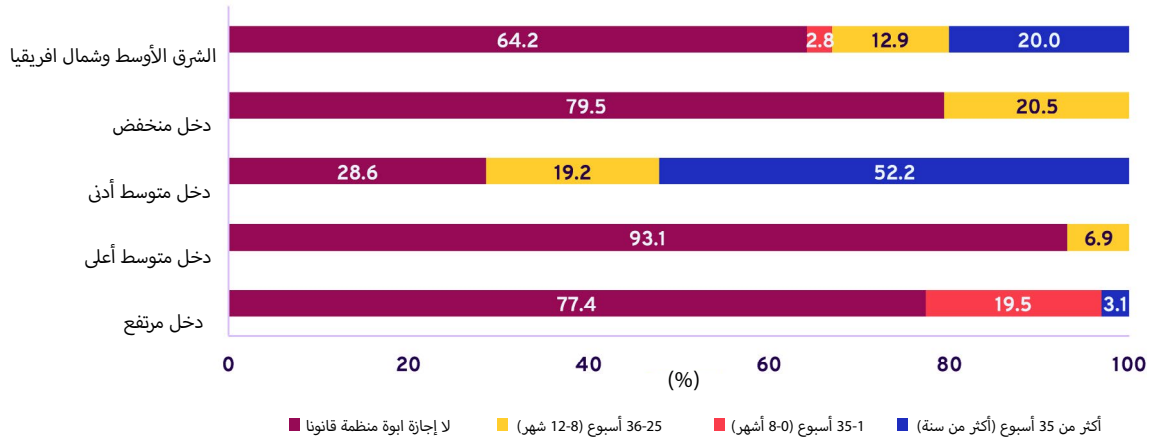
ملاحظة: 19 دولة ومنطقة. المصدر: بحوث منظمة العمل الدولية.

جدول 4.1 مدة الإجازة الوالدية، حسب المنطقة ومجموعة الدخل، 2021 (عدد البلدان)

المنطقة/ مجموعة الدخل	لا إجازة والدية منظمة قانونياً	إجازة والدية منظمة قانونياً	1 - 35 أسبوعاً (0-8 أشهر)	36 - 52 أسبوعاً (8-12 شهراً)	أكثر من 53 أسبوعاً (أكثر من سنة)	متوسط مدة الإجازة الوالدية في جميع البلدان (بالأسابيع)	متوسط مدة الإجازة الوالدية في البلدان التي تفرضها (بالأسابيع)
الشرق الأوسط وشمال أفريقيا	12	6	1	3	2	27.5	76.9
بلدان ذات دخل منخفض	2	1	-	1	-	10.7	52.0
بلدان ذات دخل متوسط أدنى	2	2	-	1	1	64.2	90.0
بلدان ذات دخل متوسط أعلى	4	1	-	1	-	3.6	52.0
بلدان مرتفعة الدخل	4	2	1	-	1	2.8	12.4

ملاحظة: 18 دولة ومنطقة. - = لا شيء. المصدر: بحوث منظمة العمل الدولية.

شكل 4.2 نسبة الآباء المحتملين حسب مدة الإجازة الوالدية، حسب المنطقة ومجموعة الدخل، 2021 (%)



ملاحظة: 18 دولة ومنطقة. المصدر: حسابات منظمة العمل الدولية استناداً إلى بيانات على المستوى القطري.

منذ عام 2011، زادت البحرين والإمارات العربية المتحدة مدة الإجازة الوالدية المنظمة قانونياً (جدول 4.3). اعتمدت البحرين إجازة والدية لمدة 26 أسبوعاً، ورفعتها لـ 78 أسبوعاً في عام 2021. وفي دولة الإمارات العربية المتحدة، وضع حكم قانوني ينص على إجازة والدية تستمر لأسبوعين.

جدول 4.2 البلدان التي زادت مدة الإجازة الوالدية أو اعتمدها بين عامي 2011 - 2021

2021			2011			
مصدر التمويل	نسبتها من الدخل السابق	مدة الإجازة الوالدية (بالأسابيع)*	مصدر التمويل	نسبتها من الدخل السابق	مدة الإجازة الوالدية (بالأسابيع)*	الدولة
غير مدفوعة	غير مدفوعة	78 (18 شهراً)	غير مدفوعة	غير مدفوعة	26 (للأمهات فقط)	البحرين
جهة العمل	100	2 (5 أيام عمل للأب وللأم)	غير متوفرة	غير متوفرة	غير متوفرة	الإمارات

المصدر: بحوث منظمة العمل الدولية.

4.4 - كفاية ومصدر تمويل الاستحقاقات النقدية للإجازة الوالدية: الحفاظ على أمن الدخل لغايات الرعاية

يظل ضمان أمن الدخل من خلال توفير استحقاقات نقدية كافية خلال فترة الإجازة الوالدية التالية لإجازة الأمومة والأبوة، حيث يمكن لهذه الاستحقاقات أن تحافظ على حقوق الوالدين في الرعاية وحماية وضعهم في سوق العمل أيضاً. ومع ذلك، فإن الإجازة الوالدية لا تقوم عادة على الاستحقاقات السابقة ومن المرجح أن تكون غير مدفوعة الأجر أو مدفوعة بمقدار أقل مقارنة بأنواع الإجازات الأخرى، مما يؤدي إلى فرض غرامات على من يأخذون الإجازة.

ومن بين البلدان التي تقدم إجازة والدية في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، تعتبر الإمارات العربية المتحدة البلد الوحيد الذي تنص قوانينه أن تكون الإجازة الوالدية مدفوعة الأجر (شكل 4.3). وترى دولة الإمارات العربية المتحدة أن جهة العمل هي المسؤولة الوحيدة عن دفع الاستحقاقات النقدية للإجازة الوالدية، وهو ما قد يثني جهات العمل عن توظيف عمال ذوي مسؤوليات أسرية (شكل 4.6). أما في باقي الدول التي تنص قوانينها على إجازة والدية، فهذه الإجازة غير مدفوعة، مما يعني أن أكثر من 97% من الآباء في المنطقة لا يستفيدون من ضمان الدخل عند أخذ إجازة والدية (شكل 4.6).

شكل 4.3 قيمة الاستحقاقات النقدية للإجازة الوالدية، 2021



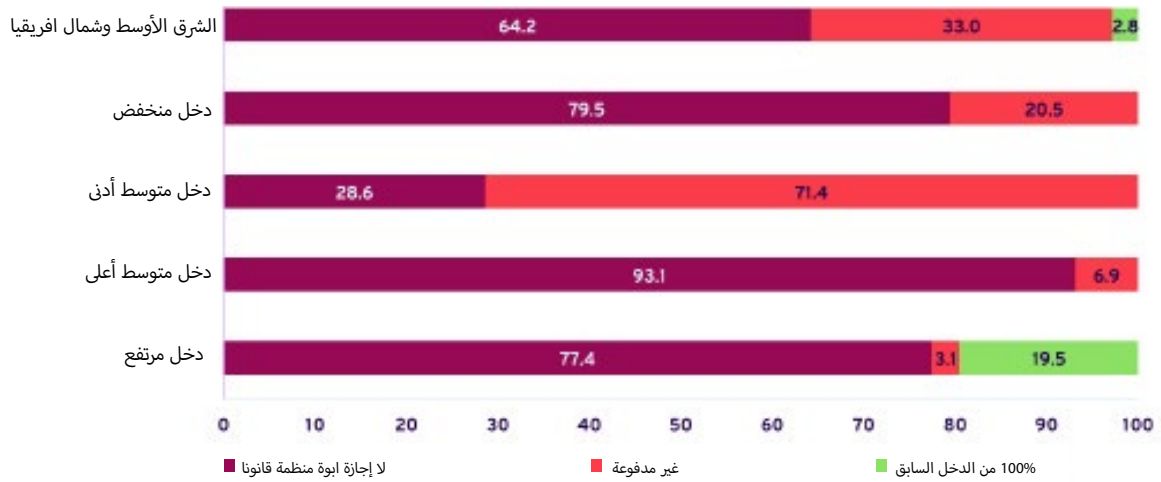
ملاحظة: 19 دولة ومنطقة. المصدر: بحوث منظمة العمل الدولية.

جدول 4.3 قيمة المنافع النقدية المدفوعة خلال الإجازة الوالدية، حسب المنطقة ومجموعة الدخل، 2021 (عدد البلدان)

المنطقة/ مجموعة الدخل	لا إجازة والدية منظمة قانونيا	غير مدفوعة	100% من الدخل السابق
الشرق الأوسط وشمال أفريقيا	12	5	1
بلدان ذات دخل منخفض	2	1	-
بلدان ذات دخل متوسط أدنى	2	2	-
بلدان ذات دخل متوسط أعلى	4	1	-
بلدان مرتفعة الدخل	4	1	1

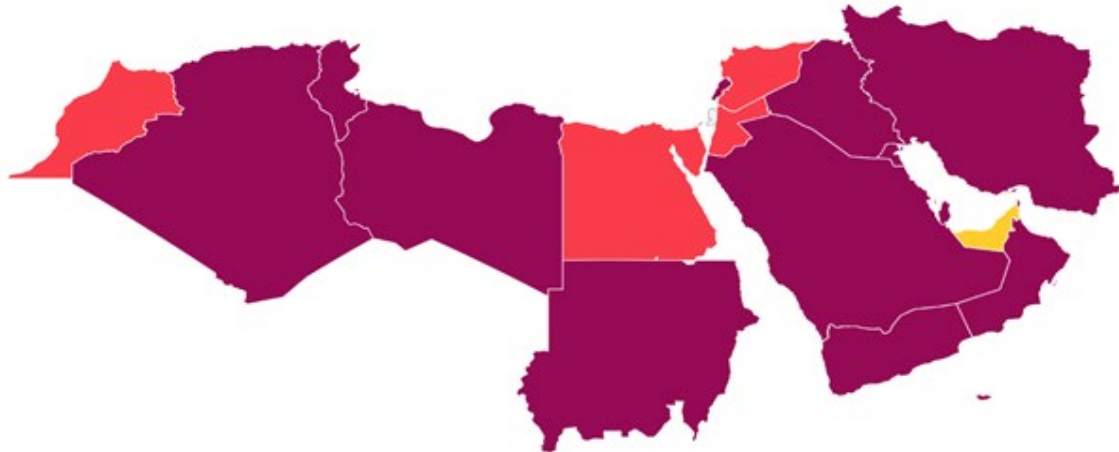
ملاحظة: 18 دولة ومنطقة. - لا شيء. المصدر: بحوث منظمة العمل الدولية.

شكل 4.4 نسبة الآباء والأمهات حسب قيمة المنافع النقدية المدفوعة خلال الإجازة الوالدية، حسب المنطقة ومجموعة الدخل، 2021 (%)



ملاحظة: 18 دولة ومنطقة. المصدر: حسابات منظمة العمل الدولية استنادا إلى بيانات على المستوى القطري.

شكل 4.5 مصدر تمويل المنافع النقدية للإجازة الوالدية، 2021



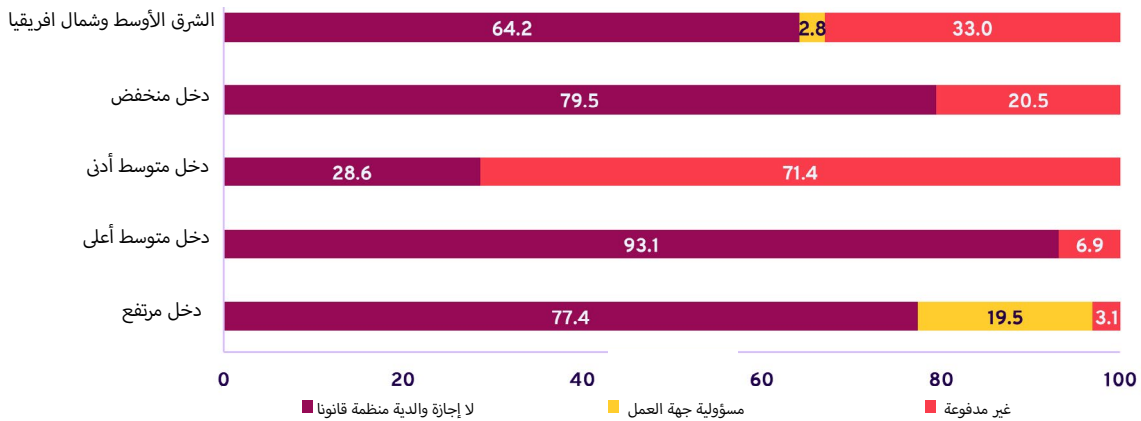
ملاحظة: 19 دولة ومنطقة. المصدر: بحوث منظمة العمل الدولية.

جدول 4.5 مصدر تمويل المنافع النقدية المدفوعة خلال الإجازة الوالدية، حسب المنطقة ومجموعة الدخل، 2021 (عدد البلدان)

المنطقة/ مجموعة الدخل	لا إجازة والدية منظمة قانونياً	مسؤولية جهة العمل	غير مدفوعة
الشرق الأوسط وشمال أفريقيا	12	1	5
بلدان ذات دخل منخفض	2	-	1
بلدان ذات دخل متوسط أدنى	2	-	2
بلدان ذات دخل متوسط أعلى	4	-	1
بلدان مرتفعة الدخل	4	1	1

ملاحظة: 18 دولة ومنطقة. - لا شيء. المصدر: بحوث منظمة العمل الدولية.

شكل 4.6 نسبة الآباء والأمهات حسب مصدر تمويل المنافع النقدية المقدمة خلال الإجازة الوالدية، حسب المنطقة ومجموعة الدخل، 2021 (%)



ملاحظة: 18 دولة ومنطقة. المصدر: حسابات منظمة العمل الدولية استناداً إلى بيانات على المستوى القطري.

4.5 - توفير إجازة والدية لفئات معينة من العمال: كثيرون مستبعدين

كما هو الحال مع إجازة الأمومة والأبوة، فإن التمتع بالحق في إجازة والدية والحصول على استحقاقاتها النقدية غالباً ما تكون متاحة فقط لفئات معينة من العمال والآباء. فالموظفون بدوام كامل في الاقتصاد المنظم الذين يعيشون في أسرة تقليدية (على سبيل المثال، الأمر والأب والأبناء أو البنات) هم الأوفر حظاً للحصول على إجازة والدية. وفي المقابل، لا يحظى العاملون لحسابهم الشخصي والآباء بالتبني بالقدر نفسه من الحقوق فيما يخص الإجازة الوالدية. وفي منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، تستثني البلدان الستة التي توفر إجازة والدية العاملين لحسابهم الخاص من المنافع النقدية المتعلقة بالإجازة الوالدية وتستبعد الآباء بالتبني من الحق في هذه الإجازة.

4.6 - الأمن الوظيفي وعدم التمييز بشأن الإجازة الوالدية: تحسين معدلات الإقبال على أخذ الإجازة للنساء وللرجال

يمكن أن يظل الحق في إجازة الأبوة غير مفعّل لغالبية أصحاب الحقوق، وخصوصاً الآباء، إذا لم يعزز بتدابير مناسبة لحماية الوظيفة وعدم التمييز. وفي جميع أنحاء المنطقة، من بين البلدان الستة التي تنص قوانينها على إجازة والدية، توفر 3 منها شكلاً من أشكال الحماية ضد الفصل المرتبط بالإجازة الوالدية. وهذه البلدان هي البحرين التي توفر الحماية من الفصل أثناء

الإجازة الوالدية أو بسببها، ومصر التي توفر الحماية من الفصل خلال الإجازة، وسوريا التي تمنع فصل العمال أثناء الإجازة الوالدية (شكل 4.7). وفي باقي البلدان التي تنص قوانينها على إجازة والدية، لا تحمي الأردن والمغرب متلقي الإجازة من الفصل، ولا توفر الإمارات العربية المتحدة حماية قانونية صريحة ضد الفصل من العمل أثناء الإجازة.

شكل 4.7 مدة الحماية من الفصل بشأن الإجازة الوالدية، 2021



ملاحظة: 19 دولة ومنطقة. المصدر: بحوث منظمة العمل الدولية.

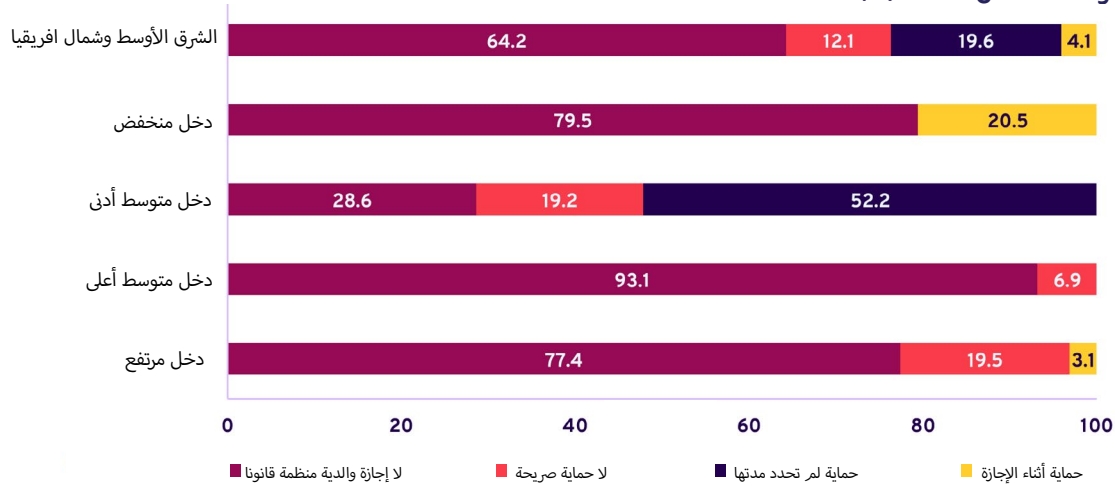
جدول 4.6 مدة الحماية من الفصل بشأن الإجازة الوالدية، حسب المنطقة ومجموعة الدخل، 2021 (عدد البلدان)

المنطقة/ مجموعة الدخل	لا إجازة والدية منظمة قانونياً	لا حماية صريحة	حماية ضد الفصل لم تحدد مدتها	حماية ضد الفصل
الشرق الأوسط وشمال أفريقيا	12	3	1	2
بلدان ذات دخل منخفض	2	-	-	1
بلدان ذات دخل متوسط أدنى	2	1	1	-
بلدان ذات دخل متوسط أعلى	4	1	-	-
بلدان مرتفعة الدخل	4	1	-	1

ملاحظة: 18 دولة ومنطقة. - = لا شيء. المصدر: بحوث منظمة العمل الدولية.



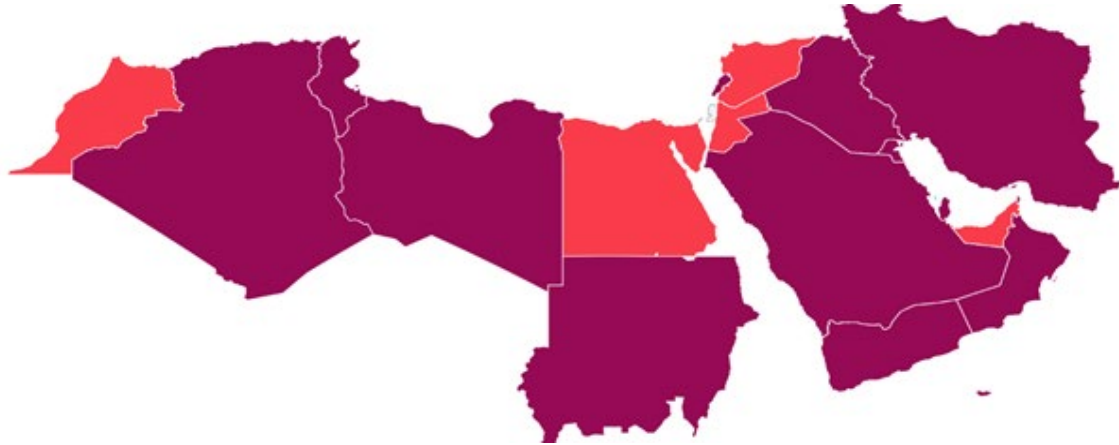
شكل 4.8 نسبة الآباء والأمهات من حيث مدة الحماية من الفصل بشأن الإجازة الوالدية، حسب المنطقة ومجموعة الدخل، 2021 (%)



ملاحظة: 18 دولة ومنطقة. المصدر: حسابات منظمة العمل الدولية استناداً إلى بيانات على المستوى القطري.

البحرين الدولة الوحيدة في المنطقة التي تطبق إجازة والدية منظمة قانونياً وتتص قوانينها أن جهة العمل يقع عليها عبء الإثبات بأن فصل الموظف من العمل، في حال حدث ذلك، لا علاقة له بأخذ الموظف لإجازة والدية. (شكل 4.9). على غرار إجازة الأبوة، تعيش نسبة مخفضة من الأشخاص في بلدان يقع فيها عبء الإثبات على عاتق جهة العمل. وفي هذه الحالة، يعيش 0.4% فقط من الآباء والأمهات (أو 1.1 مليون) في بلد به أحكام قانونية تمنع أو تقضي على التمييز ضد الرجال والنساء ذوي المسؤوليات الأسرية (شكل 4.10).

شكل 4.9 يجب على جهة العمل إثبات عدم علاقة الفصل بأخذ إجازة والدية، 2021



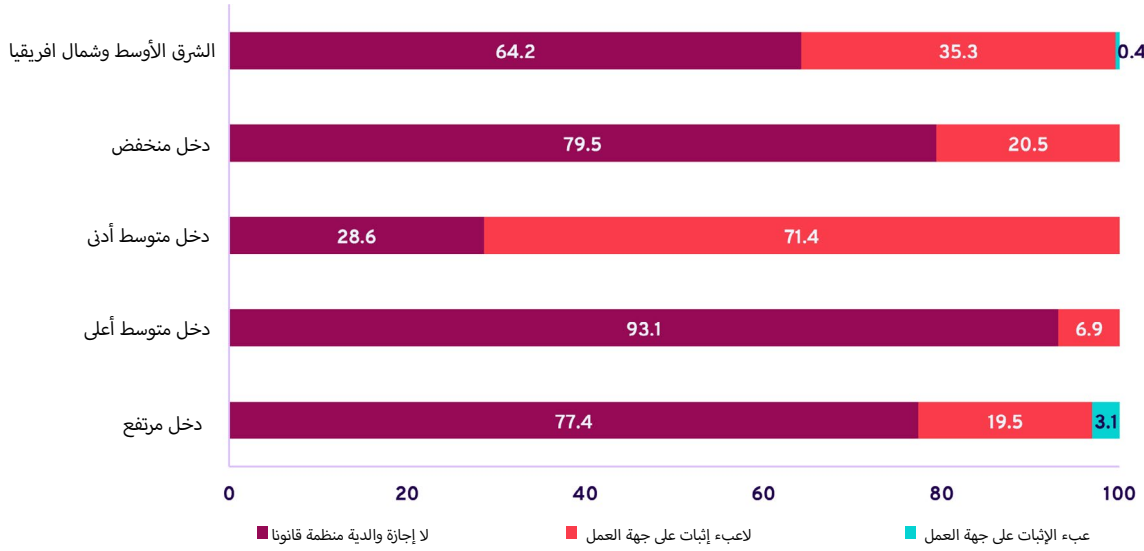
ملاحظة: 19 دولة ومنطقة. المصدر: بحوث منظمة العمل الدولية.

جدول 4.7 يجب على جهة العمل إثبات عدم علاقة الفصل بأخذ إجازة والدية، حسب المنطقة ومجموعة الدخل (عدد البلدان) 2021

المنطقة/ مجموعة الدخل	لا إجازة والدية منظمة قانونياً	لا عبء إثبات على جهة العمل	عبء الإثبات على جهة العمل
الشرق الأوسط وشمال أفريقيا	12	5	1
بلدان ذات دخل منخفض	2	1	-
بلدان ذات دخل متوسط أدنى	2	2	-
بلدان ذات دخل متوسط أعلى	4	1	-
بلدان مرتفعة الدخل	4	1	1

ملاحظة: 18 دولة ومنطقة. - = لا شيء. المصدر: بحوث منظمة العمل الدولية.

شكل 4.10 نسبة الآباء والأمهات في البلدان التي تفرض على جهة العمل إثبات عدم علاقة الفصل بأخذ إجازة والدية، حسب المنطقة ومجموعة الدخل 2021 (%)



ملاحظة: 18 دولة ومنطقة. المصدر: حسابات منظمة العمل الدولية استناداً إلى بيانات على المستوى القطري.

في المنطقة، تكفل نصف البلدان التي تسمح بالإجازة الوالدية حق الموظف في العودة إلى الوظيفة نفسها أو ما يعادلها بعد أخذ إجازة والدية. وفي الأردن والمغرب والجمهورية العربية السورية، يُكفل للآباء والأمهات الذين يأخذون إجازة والدية الحق في العودة إلى الوظيفة نفسها (شكل 4.11). وهذا يعادل 33 مليون أباً وأماً، ومع ذلك، فإن الإجازة الوالدية متاحة فقط للأمهات في هذه البلدان. ولا تكفل البحرين ومصر والإمارات العربية المتحدة مثل هذا الحق.

شكل 4.11 حق مكفول في العودة إلى نفس الوظيفة أو ما يعادلها بعد الإجازة الوالدية، 2021



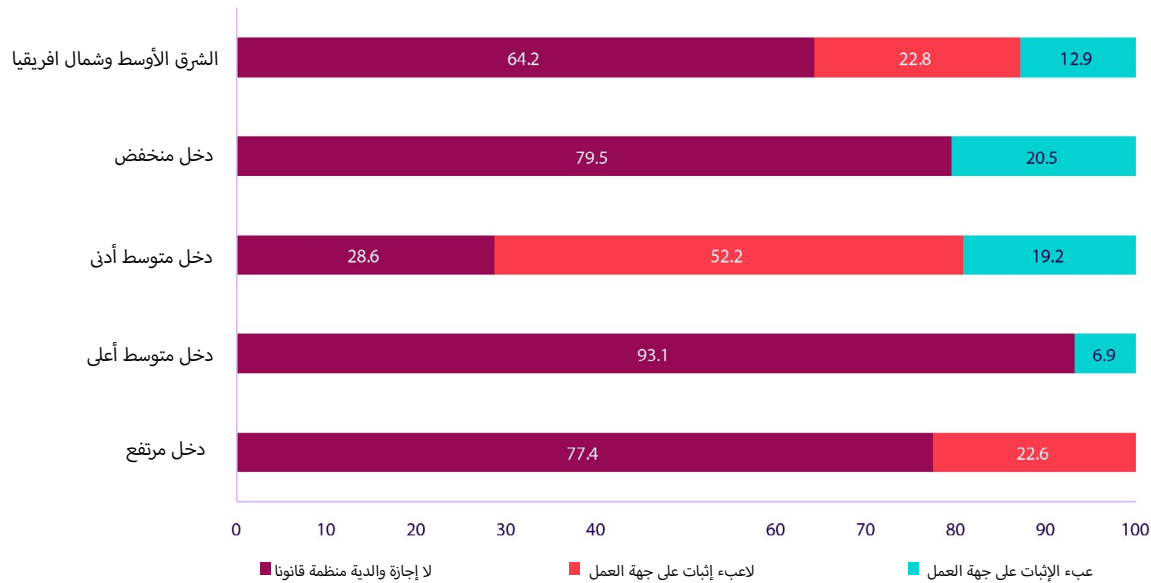
ملاحظة: 19 دولة ومنطقة. المصدر: بحوث منظمة العمل الدولية.

جدول 4.8 حق مكفول في العودة إلى نفس الوظيفة أو ما يعادلها بعد الإجازة الوالدية، حسب المنطقة ومجموعة الدخل، 2021 (عدد البلدان)

المنطقة/ مجموعة الدخل	لا إجازة والدية منظمة قانونيا	حق غير مكفول	حق في العودة إلى نفس الوظيفة
الشرق الأوسط وشمال أفريقيا	12	3	3
بلدان ذات دخل منخفض	2	-	1
بلدان ذات دخل متوسط أدنى	2	1	1
بلدان ذات دخل متوسط أعلى	4	-	1
بلدان مرتفعة الدخل	4	2	-

ملاحظة: 18 دولة ومنطقة. - = لا شيء. المصدر: بحوث منظمة العمل الدولية.

4.12 نسبة الآباء والأمهات من حيث كفالة الحق في العودة إلى نفس الوظيفة أو ما يعادلها بعد الإجازة الوالدية، حسب المنطقة ومجموعة الدخل، 2021 (%)



ملاحظة: 18 دولة ومنطقة. المصدر: حسابات منظمة العمل الدولية استنادا إلى بيانات على المستوى القطري.

4.7 - إجازة الرعاية الطويلة والإجازة الطارئة: دعم أساسي للعاملين ذوي المسؤوليات الأسرية

أظهرت التحديات التي مثلتها جائحة كوفيد-19 أن الإجازات الطارئة وإجازات الرعاية الطويلة يمكن أن تدعم بشكل كبير التوفيق بين العمل والمسؤوليات الأسرية والحيلولة دون تكبد الأسر والشركات خسائر صحية ومالية.

4.7.1 - إجازة الرعاية الطويلة

إجازة الرعاية الطويلة هي إجازة متاحة للعاملين لخدمة أفراد أسرة يحتاجون إلى رعاية ممتدة، بمن فيهم الأشخاص الذين يواجهون صعوبات في القيام بأنشطة الحياة اليومية، مثل الاستحمام وارتداء الملابس والخلود إلى السرير والنهوض منه. ومع شيخوخة المجتمعات، يمكن أن تؤدي إجازة الرعاية طويلة الأمد مدفوعة الأجر دوراً رئيسياً في دعم احتياجات الرعاية الجديدة والمتزايدة. ويمكن تلبية احتياجات الرعاية طويلة الأمد من خلال خدمات الرعاية طويلة الأمد، ولكن في أغلب الأحيان، عندما تكون هذه الخدمات غير متوفرة، تلجئ من قبل أفراد أسرة الشخص المحتاج إلى الرعاية، وخاصة النساء. وفي هذا الصدد، تشير توصية منظمة العمل الدولية رقم 165 إلى أنه ينبغي أن يكون بإمكان العامل الذي لديه مسؤوليات أسرية الحصول على إجازة في حالة مرض فرد آخر من أفراد الأسرة المباشرة يحتاج إلى مساعدة أو رعاية من قبل هذا الفرد العامل. ولهذا السبب، أقرت بعض البلدان حقوقاً قانونية للعاملين لتمثل في إمكانية الحصول على إجازة مدفوعة الأجر أو غير مدفوعة الأجر لرعاية أفراد الأسرة ممن هم بحاجة إلى عون مستمر. وفي جميع أنحاء منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، توجد دولة واحدة فقط، وهي جمهورية إيران الإسلامية التي يتمتع فيها العمال بحق الاستفادة من إجازة رعاية طويلة الأمد. وهذا يعني أنه في المنطقة، يحق لـ 18% فقط من الناس (58 مليون) الحصول على إجازة منظمة قانونياً مدفوعة الأجر لتقديم رعاية طويلة الأمد.

شكل 4.13 إجازة الرعاية الطويلة، 2021



ملاحظة: 19 دولة ومنطقة. المصدر: بحوث منظمة العمل الدولية.

جدول 4.9 إجازة الرعاية الطويلة، حسب المنطقة ومجموعة الدخل، 2021 (%)

المنطقة/ مجموعة الدخل	لا إجازة رعاية طويلة	نعم؛ مدفوعة الأجر
الشرق الأوسط وشمال أفريقيا	17	1
بلدان ذات دخل منخفض	3	-
بلدان ذات دخل متوسط أدنى	4	-
بلدان ذات دخل متوسط أعلى	4	1
بلدان مرتفعة الدخل	6	-

ملاحظة: 18 دولة ومنطقة. - = لا شيء. المصدر: بحوث منظمة العمل الدولية.

شكل 4.14 نسبة النساء والرجال في أعمار 15 - 65 سنة من حيث توفر إجازة الرعاية الطويلة، حسب المنطقة ومجموعة الدخل، 2021 (%)



ملاحظة: 18 دولة ومنطقة. المصدر: حسابات منظمة العمل الدولية استناداً إلى بيانات على المستوى القطري.

كما هو الحال مثل الإجازة الوالدية، يمكن تمويل إجازة الرعاية الطويلة الأمد من خلال أنظمة الحماية الاجتماعية أو مسؤولية جهة العمل. وفي جمهورية إيران الإسلامية، تتحمل جهة العمل المسؤولية الكاملة عن دفع الاستحقاقات النقدية للموظف خلال إجازة الرعاية الطويلة الأمد. ولا يسمح هذا النظام بتمويل العاملين لحسابهم الخاص الذين يأملون في الحصول على إجازة رعاية طويلة الأمد. وهذا يعني أنه في جميع أنحاء منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، لا يتمتع العاملون لحسابهم الخاص بأي تغطية لإجازة الرعاية طويلة الأمد، مما يؤثر على 46 مليون شخص يعملون لحسابهم الخاص.

4.7.2 - الإجازة الطارئة

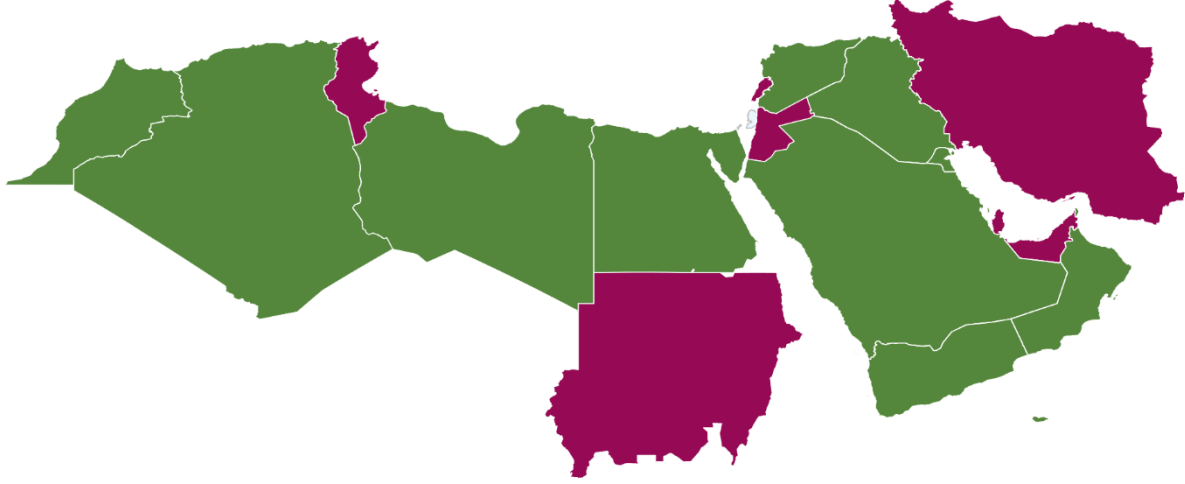
يوفر الإطار المعياري لمنظمة العمل الدولية إرشادات بشأن استحقاقات الإجازة التي تنطبق عندما يكون العمال أو أفراد أسرهم مرضى أو ملزمين بالتغيب عن العمل (ILO 2021c). وعلى وجه الخصوص، ينبغي أن يكون من الممكن للعامل الذي لديه مسؤوليات عائلية فيما يتعلق بطفل معال - أو فرد آخر من الأسرة المباشرة يحتاج إلى رعاية أو دعم من قبل هذا العامل - الحصول على إجازة في حالة مرض أحد أفراد الأسرة²⁹. والإجازة الطارئة هي إجازة خاصة قصيرة المدة يمكن للعامل أن يأخذها في الظروف القاهرة لأسباب عائلية عاجلة تجعل التواجد الفوري للعامل أمراً لا غنى عنه. واعتماداً على التشريعات الوطنية، قد تمنح الحالات الطارئة التالية العامل الحق في أخذ إجازة طارئة: الحوادث التي يتعرض لها أفراد الأسرة المباشرة للعامل؛ الاعتلال أو المرض المفاجئ الذي يصيب أي فرد من أفراد الأسرة المباشرين للعامل الذي يتطلب مساعدة العامل أو حضوره؛ ووجود العامل أثناء ولادة ووفاة أفراد أسرته المباشرين.

يتمتع غالبية البالغين في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا بحق قانوني في إجازة طارئة لأسباب عائلية عاجلة. وفي هذا الصدد، يكفل 11 بلداً³⁰ في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا دفع الأجر للموظف خلال الإجازة الطارئة (جدول 4.10)، والذي كان تدبيراً مهماً خلال جائحة كوفيد-19. في الواقع، الإجازة الطارئة في جميع بلدان منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا التي تمنح هذا النوع من الإجازات هي مدفوعة الأجر. ولا تنص قوانين البلدان السبعة المتبقية، وهي جمهورية إيران الإسلامية والأردن ولبنان والسودان وتونس والإمارات العربية المتحدة، على أحكام للإجازة الطارئة (شكل 4.15).

29. توصية منظمة العمل الدولية رقم 165، الفقرة 23 (1-2).

30. الجزائر والبحرين ومصر والعراق والكويت وليبيا والمغرب وعمان والمملكة العربية السعودية والسودان والجمهورية العربية السورية واليمن.

شكل 4.15 الإجازة الطارئة، 2021



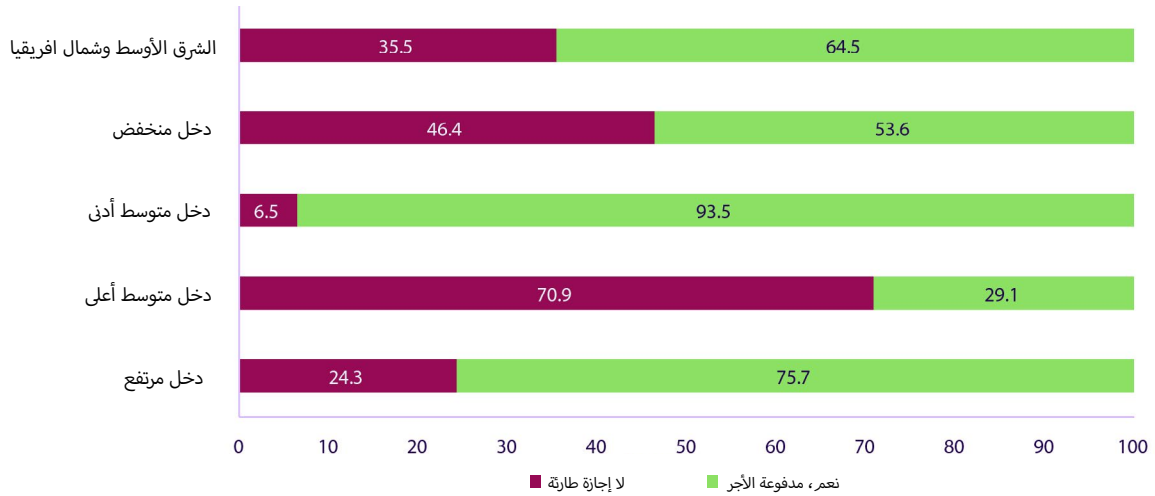
ملاحظة: 19 دولة ومنطقة. المصدر: بحوث منظمة العمل الدولية.

جدول 4.10 الإجازة الطارئة، حسب المنطقة ومجموعة الدخل، 2021 (عدد البلدان)

المنطقة/ مجموعة الدخل	لا إجازة طارئة	نعم؛ مدفوعة الأجر
الشرق الأوسط وشمال أفريقيا	7	11
بلدان ذات دخل منخفض	1	2
بلدان ذات دخل متوسط أدنى	1	3
بلدان ذات دخل متوسط أعلى	3	2
بلدان مرتفعة الدخل	2	4

ملاحظة: 18 دولة ومنطقة. - = لا شيء. المصدر: بحوث منظمة العمل الدولية.

شكل 4.16 نسبة النساء والرجال في أعمار 15 - 65 سنة من حيث توفر الإجازة الطارئة، حسب المنطقة ومجموعة الدخل، 2021 (%)



ملاحظة: 18 دولة ومنطقة. المصدر: حسابات منظمة العمل الدولية استنادا إلى بيانات على المستوى القطري.

في جميع أنحاء العالم، تمول الإجازة الطارئة عادة من خلال برامج مسؤولية جهة العمل. وهذا هو الحال في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، حيث تعتمد جميع البلدان التي تقدم إجازة طارئة على مسؤولية جهة العمل لتمويلها. يُرجم الاعتماد الكبير على جهة العمل لدفع مستحقات الموظف خلال الإجازة الطارئة إلى قلة منح هذا النوع من الإجازات وخاصة بين العاملين لحسابهم الخاص والعاملين بالقطعة، والذين ساءت ظروفهم خلال أزمة جائحة كوفيد-19 (ILO 2021d). وفي المنطقة، لا يحق للعاملين لحسابهم الخاص الحصول على إجازة طارئة مدفوعة الأجر.

4.8 - خلاصة: استنتاجات موجزة بشأن الإجازة الوالدية

بالإضافة إلى إجازة الأمومة والأبوة، فإن الإجازة الوالدية وغيرها من أنواع الإجازات، مثل الإجازة الطارئة وإجازة الرعاية الطويلة الأمد، ضرورية لضمان استمرارية الرعاية على مدى الحياة. ويعد ضمان الحق في الحصول على إجازة والدية على درجة عالية من الأهمية لحين الوصول إلى مرحلة تتوفر فيها خدمات رعاية طفل جيدة وكافية بما يتناسب مع ظروف واحتياجات الوالدين العاملين.

وعلى الرغم من ذلك، تظل الإجازة الوالدية غير متاحة عادة في بلدان منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا وغالباً ما تصمم دون مراعاة المساواة القائمة على النوع الاجتماعي. فمن بين البلدان الستة³¹ التي لديها أحكام قانونية تنص على إجازة والدية، تضع 5³² منها قيوداً توجب الاقتصار على حق الأمهات فقط في الاستفادة من مزايا الإجازة الوالدية. والإمارات العربية المتحدة هي الدولة الوحيدة التي تنص قوانينها على إجازة والدية متساوية لكل من الوالدين، بمعدل 5 أيام عمل لكل منهما. كما إنها الدولة الوحيدة في المنطقة التي تمنح إجازة والدية مدفوعة الأجر، بنسبة 100% من الأجر السابق بالاعتماد على مسؤولية جهة العمل. والاعتماد على جهة العمل لدفع الأجر أثناء الإجازة يثني الآباء عن أخذ الإجازة ويضر بوضع المرأة في سوق العمل لأنهن المستخدمات الرئيسيات لهذا النوع من الإجازات. وكونها تمثل نموذجاً يحتذى به في المنطقة فيما يخص الإجازة الوالدية، تحظى دولة الإمارات العربية المتحدة أيضاً بفرص لزيادة استخدام هذا النوع من الإجازات من خلال إسناد المسؤولية عن دفع الأجر خلال هذه الإجازة إلى مؤسسة التأمينات الاجتماعية.

وفيما يتعلق بالمناطق الأخرى، يمكن جعل الإجازة الوالدية أكثر إنصافاً وجاذبية للرجال عن طريق زيادة مقدار الاستحقاقات النقدية المقدمة خلال هذه الإجازة وإدخال «حصص الأب» غير القابلة للتحويل من الإجازة. كما أتاحت بلدان أخرى استحقاقات الإجازة الوالدية بشكل أكبر لفئات العمال التي كانت مستبعدة تقليدياً، مثل الآباء بالتبني.

31. البحرين ومصر والأردن والمغرب والجمهورية العربية السورية والإمارات العربية المتحدة.

32. البحرين ومصر والأردن والمغرب والجمهورية العربية السورية.

5

الحماية الصحية للعوامل والمرضعات:
الاستفادة من مكان العمل لتعزيز السلامة
والصحة وإنقاذ الأرواح

5.1 - حق الجميع في بيئة عمل آمنة وصحية: ضرورة للعمل اللائق والمساواة بين الجنسين وحماية الصحة

مع استمرار أزمة جائحة كوفيد-19 في تهديد العديد من جوانب أسواق ومجتمعات العمل، فإن ضمان بيئة عمل آمنة وصحية لجميع العمال أمر أساسي لضمان عمل لائق وللمساواة بين الجنسين وحماية الصحة. فبيئة العمل الآمنة والصحية هي حق لجميع العمال وهي نتيجة «سياسة ونظام لمنع الحوادث والإصابات الصحية الناشئة عن العمل أو المرتبطة به أو التي تحدث أثناء العمل، من خلال التقليل، بقدر ما هو ممكن عملياً، من أسباب المخاطر الكامنة في بيئة العمل»³³. وفي عام 2022، أضاف مؤتمر العمل الدولي السلامة والصحة إلى المبادئ والحقوق الأساسية في العمل (أخبار منظمة العمل الدولية 2022).

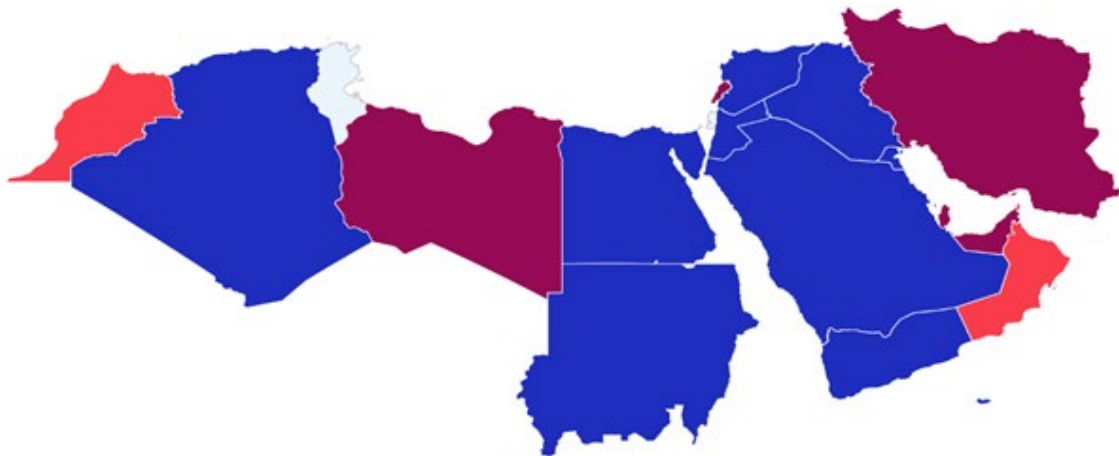
5.2 - ضمان وقت عمل لائق لجميع العمال: من أجل توازن أفضل بين العمل والحياة

من القضايا المهمة التي تؤثر على الصحة ونوعية الحياة العملية لجميع العمال هي مدة وكثافة وانتظام وقت العمل. فغالباً ما لا يفضل العمال ساعات العمل الطويلة وغير القياسية، مثل العمل الليلي والعمل الإضافي المستمر، ناهيك عن كونها أنها تشكل مخاطر على السلامة في مكان العمل. كما أنها تؤثر على أسر العمال من خلال الإضرار بالتوازن بين العمل والحياة عن طريق تقليل الإنتاجية في مكان العمل وفي المجتمع ككل. ويجب تنظيم وقت العمل بطرق تعزز السلامة والصحة، وبالتالي، فإن مبدأ «وقت العمل اللائق» هو أكثر أهمية أثناء فترة الأوممة (ILO 2019b). وتحدد معايير العمل الدولية ترتيبات العمل الوقائية للحوامل والمرضعات، بما في ذلك ما يتعلق بالعمل الليلي والإجازة من أجل عمل الفحوصات الطبية السابقة للولادة. وتنص التوصية رقم 191 (الفقرة 6 (4)) على أنه لا ينبغي إجبار المرأة على أداء عمل ليلي إذا كان هذا يؤثر على حملها أو مع الرضاعة على النحو الذي تحدده توصية طبية. وبدلاً من فرض منع شامل على العمل الليلي، تشجع معايير العمل الدولية المشريعين على مراعاة احتياجات وتفضيلات العمال الأفراد.

من بين 17 دولة تتوفر عنها بيانات، توجد 12 دولة لديها أحكام قانونية تنظم العمل الليلي. ففي الجزائر والبحرين ومصر والعراق والأردن والكويت والمملكة العربية السعودية والسودان والجمهورية العربية السورية واليمن، يُحظر على جميع النساء القيام بعمل ليلي (شكل 5.1). وترى منظمة العمل الدولية أن القوانين التي تفرض حظراً شاملاً أو قيوداً على العمل الليلي لجميع النساء تمييزية ويجب إلغاؤها، وذلك لأنها تستند إلى الصور النمطية المتعلقة بالقدرات والأدوار المهنية المتوخاة من المرأة والرجل في المجتمع. في الوقت الحاضر، تعيش 67% من الأمهات من منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا في بلدان تطبق مثل هذه الأحكام (شكل 5.2).

وفي المغرب وعمان، لا يمكن إجبار المرأة على المشاركة في العمل الليلي. ثم، في 5 دول، وهي جمهورية إيران الإسلامية ولبنان وليبيا وقطر والإمارات العربية المتحدة، لا توجد أحكام قانونية للحد من العمل الليلي، مما يؤثر على 24% من الأمهات (ما يقرب من 30 مليون) في المنطقة (شكل 5.2).

شكل 5.1 توفير الحماية في العمل الليلي للعمال الحوامل والمرضعات، 2021



ملاحظة: 19 دولة ومنطقة. المصدر: بحوث منظمة العمل الدولية.

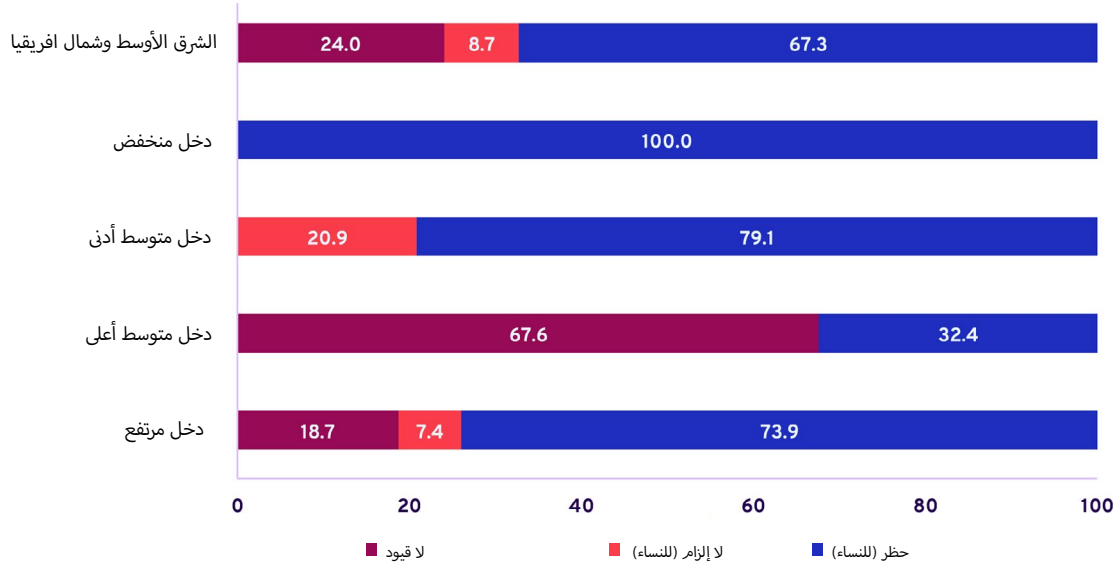
33. اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن السلامة والصحة المهنية، 1981 (رقم 155)، المادة (2)4.

جدول 5.1 توفير الحماية في العمل الليلي للعاملات الحوامل والمرضعات، حسب المنطقة ومجموعة الدخل، 2021 (عدد البلدان)

المنطقة/ مجموعة الدخل	لا قيود	لا إلزام (للنساء)	حظر (للنساء)
الشرق الأوسط وشمال أفريقيا	5	2	10
بلدان ذات دخل منخفض	-	-	3
بلدان ذات دخل متوسط أدنى	-	1	2
بلدان ذات دخل متوسط أعلى	3	-	2
بلدان مرتفعة الدخل	2	1	3

ملاحظة: 17 دولة ومنطقة. - لا شيء. المصدر: بحوث منظمة العمل الدولية.

شكل 5.2 نسبة الأمهات من حيث توفير الحماية في العمل الليلي للعاملات الحوامل والمرضعات، حسب المنطقة ومجموعة الدخل، 2021 (%)



ملاحظة: 17 دولة ومنطقة. المصدر: حسابات منظمة العمل الدولية استناداً إلى بيانات على المستوى القطري.

5.3 - إجازات فحوصات ما قبل الولادة قد تتخذ أرواحاً من خلال وقاية الأمهات من الأمراض والوفاة

تمثل رعاية ما قبل الولادة جزءاً أساسياً من الرعاية الصحية، بما في ذلك تعزيز الصحة والفحص والتشخيص والوقاية من الأمراض. أثبتت منظمة الصحة العالمية أنه من خلال تنفيذ ممارسات قائمة على البينات وفي الوقت المناسب، يمكن للرعاية السابقة للولادة أن تمنح الأرواح من خلال منع أمراض ووفيات الأمهات والتي يمكن الوقاية منها. زادت التوجيهات الإرشادية الجديدة لمنظمة الصحة العالمية (2016a) العدد الموصى به من الزيارات السابقة للولادة التي يجب أن تقوم بها الأم الحامل إلى مقدمي الرعاية الصحية إلى 8، وذلك من أجل تسهيل التدخلات لتحسين النتائج الصحية إذا ما تبين وجود مضاعفات. وتشير معايير منظمة العمل الدولية بشأن حماية الأمومة إلى أنه ينبغي السماح للمرأة بمغادرة مكان عملها، إذا لزم الأمر، بعد إخطار جهة العمل، بغرض إجراء فحوصات طبية تتعلق بحملها³⁴.

34. توصية منظمة العمل الدولية رقم 191، الفقرة 6(6).

خلال جائحة كوفيد-19، أدى عدد من العوامل إلى زيادة ضعف النساء الحوامل، بما في ذلك النقص الحاد الموجود مسبقاً في العاملين الصحيين (منظمة الصحة العالمية 2016) - وهو أحد المحددات الرئيسية لعدم المساواة في الوصول إلى الخدمات الصحية (منظمة العمل الدولية 2017)؛ نقص المعدات والإمدادات؛ وقف الخدمات الصحية الروتينية؛ والخوف من العدوى مما يؤدي إلى تقليل استخدام خدمات الرعاية الصحية (WHO, n.d.; ICN 2021). في الواقع، لم يتمكن نحو 35% من الأمهات في لبنان من الوصول إلى خدمات الرعاية السابقة للولادة في عام 2020 نتيجة لجائحة كوفيد-19 (Women Deliver 2020, as cited in UNDP 2021). علاوة على ذلك، في المملكة العربية السعودية، منعت التزامات العمل وقلة الوقت النساء الحوامل من التوجه إلى خدمات الرعاية السابقة للولادة، على الرغم من رغبتهم في ذلك (Alazany and Brown 2020). ومن خلال توفير إجازة مدفوعة الأجر للرعاية الصحية للأمهات قبل الولادة خلال ساعات العمل، يمكن لأماكن العمل أن تؤدي دوراً رئيسياً في تمكين المرأة من الوصول إلى الرعاية السابقة للولادة، وبذلك الاعتراف بأهمية رعاية ما قبل الولادة لصحة الأم والطفل وللأمن الاقتصادي للأسرة، خاصة أثناء الأزمات الصحية.

على الرغم من المنافع الصحية المهمة للرعاية السابقة للولادة، لا توفر أي دولة في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا حقاً قانونياً في إجازة مدفوعة الأجر لإجراء الفحوصات الطبية قبل الولادة. وهذا يحد من قدرة الأمهات في بلدان منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا من الحصول على خدمات الرعاية السابقة للولادة. وترتفع معدلات اعتلال الأمهات ووفاتهن في بعض هذه البلدان (جدول 5.2).

جدول 5.2 معدل وفيات الأمهات في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، بيانات آخر سنة (لكل 100,000 ولادة حية)

الدولة	معدل وفيات الأمهات لكل 100,000 ولادة حية
الجزائر	112.0
البحرين	14.0
مصر	37.0
العراق	79.0
إيران	16.0
الأردن	46.0
الكويت	12.0
لبنان	29.0
ليبيا	72.0
المغرب	70.0
عمان	19.0
قطر	9.0
السعودية	17.0
السودان	295.0
سوريا	31.0
تونس	43.0
الإمارات	3.0
اليمن	164.0

المصدر: حسابات منظمة العمل الدولية استناداً على لوحة بيانات الحماية الاجتماعية العالمية للمنظمة.

5.4 - يجب أن يكون لجميع العمال الحق في أماكن عمل آمنة وصحية: للمرأة الحامل وللمرضعة الحق في حماية خاصة

تنص معايير منظمة العمل الدولية على أن الأحكام المتعلقة بحماية الأشخاص الذين يعملون في ظروف خطيرة أو غير صحية ينبغي أن تهدف إلى حماية صحة وسلامة كل من الرجال والنساء في العمل، مع مراعاة الفوارق بين الجنسين فيما يتعلق بمخاطر صحية محددة (ILO 2012a). ويعد التنظيم الفعال للعمل الخطير أو غير الصحي للنساء أثناء الأمومة مكوناً أساسياً لحماية الصحة في مكان العمل. تنص الاتفاقية رقم 183 (المادة 3) على حق المرأة الحامل أو المرضع في عدم إلزامها بأداء عمل يضر بصحتها أو بصحة جنينها الذي لم يولد بعد أو حديث الولادة³⁵. تهدف التوصية رقم 191 (الفقرة 6(3)) إلى تعزيز تقييمات مخاطر مكان العمل المتعلقة بالسلامة والصحة، لا سيما عندما تنطوي الظروف على عمل يدوي شاق؛ التعرض لعوامل بيولوجية أو كيميائية أو فيزيائية خطيرة؛ العمل في ظروف تتطلب توازناً خاصاً؛ أو العمل في ظروف تتطلب الوقوف أو الجلوس لفترات طويلة، خاصة تحت درجات حرارة عالية أو العمل بالقرب من مناطق قبيها اهتزاز.

كما رأينا خلال جائحة كوفيد-19، تعد تقييمات مخاطر مكان العمل أدوات مهمة لإدارة السلامة والصحة المهنتين على مستوى المؤسسة لمساعدة أصحاب العمل على تقييم وتخفيف ليس فقط مخاطر العدوى، ولكن أيضاً المخاطر الكيميائية والمادية والنفسية الاجتماعية المرتبطة بها، مثل العنف والتحرش وزيادة أعباء وساعات العمل وتقليل فترات الراحة (ILO 2021d). ظهرت مخاطر الصحة والسلامة المهنية الجديدة أثناء الجائحة بسبب تبني تدابير وإجراءات عمل جديدة، بما في ذلك الضوابط الإدارية والهندسية، والعمل عن بعد، وزيادة استخدام معدات الحماية الشخصية والتطهير. لذلك، ينبغي أن تعزز أطر السياسات والأطر التنظيمية نشر ثقافة وقائية تعزز السلامة والصحة المهنتين واعتماد نظام إدارة سليم للسلامة والصحة المهنتين في مكان العمل قائم على تقييمات منتظمة للمخاطر وتدابير فعالة للوقاية والتخفيف والحماية منها (ILO 2021d)³⁶. وهذه الأمور ضرورية لاستجابة فورية وفعالة تأخذ في الاعتبار حالة وظروف النساء الحوامل والمرضعات أثناء حدوث أي أزمة صحة عامة وما بعدها.

توجد تدابير قانونية - بدرجات متفاوتة - تقيد العمل الخطير أو غير الصحي للنساء الحوامل أو المرضعات في 16³⁷ من أصل 18 دولة في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا (شكل 5.3). في بلد واحد فقط هو الجزائر، لا يمكن إجبار العاملات الحوامل أو المرضعات على أداء عمل خطير أو غير صحي، وهو ما يتماشى مع معايير منظمة العمل الدولية. وفي ليبيا وعمان، لا يمكن إجبار جميع النساء على أداء عمل خطير أو غير صحي، مما يحد من قدرة المرأة على الانخراط في العمل الذي تريده. وتبني بلدان البحرين واليمن والأردن نهجاً أكثر تقييداً تجاه العمل الخطير أو غير الصحي من خلال حظره على العاملات الحوامل أو المرضعات.

في عدد كبير من البلدان (10³⁸)، لا تزال التسريعات تمنع جميع النساء من العمل في ظل ظروف معينة مصنفة على أنها خطيرة أو غير صحية (جدول 5.3). تعتبر لجنة الخبراء التابعة لمنظمة العمل الدولية والمعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات (CEACR) أن الحظر الشامل للأعمال الخطرة (وكذلك العمل الليلي والعمل الإضافي):

- ◀ يقوم على صور نمطية لقدرات المرأة المهنية ودورها في المجتمع؛
- ◀ يتعارض مع مبدأ تكافؤ الفرص والمعاملة في التوظيف والمهنة؛
- ◀ يساهم في التمييز بين الجنسين في العمل (ILO 2012a; ILO 2018b).

لا تزال هذه القوانين التمييزية تؤثر على ما يقرب من 61% من الأمهات في المنطقة.

35. ينبع هذا من الحق العام المعترف به بموجب اتفاقيات السلامة والصحة المهنية بأن أي عامل له الحق في إبعاد نفسه عن حالة الخطر. تنص المادة 13 من الاتفاقية رقم 155 على حماية العامل، الذي يعفي نفسه من عمل يرى أنه يمثل خطراً وشيكاً وخطيراً على حياته أو صحته، من أي عواقب غير مبررة وفقاً للشروط الممارسات الوطنية.

36. كما جرى التأكيد على أهمية تدابير السلامة والصحة المهنتين، إلى جانب تعويض العمال، وأهمية معايير العمل الدولية في توجيه عمل الدول في ملحق عامر 2021 الصادر عن لجنة الخبراء التابعة لمنظمة العمل الدولية والمعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات والخاص بالتقرير العام للجنة لعام 2020 (ILO 2021g).

37. الجزائر والبحرين والعراق وجمهورية إيران الإسلامية والأردن والكويت ولبنان وليبيا والمغرب وعمان وقطر والمملكة العربية السعودية والسودان والجمهورية العربية السورية وتونس واليمن.

38. العراق وجمهورية إيران الإسلامية والكويت ولبنان والمغرب وقطر والمملكة العربية السعودية والسودان والجمهورية العربية السورية وتونس.

شكل 5.3 توفير الحماية القانونية ضد الأعمال الخطرة أو غير الصحية للعاملات الحوامل أو المرضعات، 2021



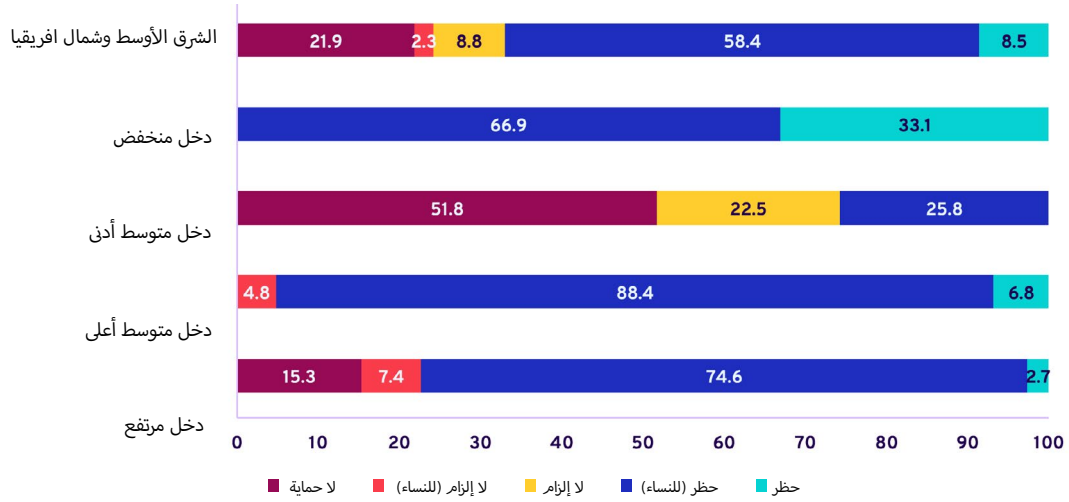
ملاحظة: 19 دولة ومنطقة. لا توجد حماية = لا توجد تدابير قانونية لحماية سلامة وصحة العاملات الحوامل أو المرضعات؛ لا يوجد إلزام (جميع النساء) = لا يمكن إجبار جميع النساء على أداء عمل خطير أو غير صحي؛ لا يوجد إلزام = لا يمكن إلزام العاملات الحوامل أو المرضعات بأداء عمل خطير أو غير صحي؛ يوجد منع (جميع النساء) = يحظر على جميع النساء القيام بأعمال خطيرة أو غير صحية؛ يوجد منع = يحظر على العاملات الحوامل أو المرضعات القيام بأعمال خطيرة أو غير صحية. المصدر: بحوث منظمة العمل الدولية.

جدول 5.3 توفير الحماية القانونية ضد العمل الخطير أو غير الصحي للعاملات الحوامل والمرضعات، حسب المنطقة ومجموعة الدخل، 2021 (عدد البلدان)

حظر	حظر (للنساء)	لا إلزام	لا إلزام (للنساء)	لا حماية	المنطقة/ مجموعة الدخل
3	10	1	2	2	الشرق الأوسط وشمال أفريقيا
1	2	-	-	-	بلدان ذات دخل منخفض
-	2	1	-	1	بلدان ذات دخل متوسط أدنى
1	3	-	1	-	بلدان ذات دخل متوسط أعلى
1	3	-	1	1	بلدان مرتفعة الدخل

ملاحظة: 18 دولة ومنطقة. - = لا شيء. لا توجد حماية = لا توجد تدابير قانونية لحماية سلامة وصحة العاملات الحوامل أو المرضعات؛ لا يوجد إلزام (جميع النساء) = لا يمكن إجبار جميع النساء على أداء عمل خطير أو غير صحي؛ لا يوجد إلزام = لا يمكن إلزام العاملات الحوامل أو المرضعات بأداء عمل خطير أو غير صحي؛ يوجد منع (جميع النساء) = يحظر على جميع النساء القيام بأعمال خطيرة أو غير صحية؛ يوجد منع = يحظر على العاملات الحوامل أو المرضعات القيام بأعمال خطيرة أو غير صحية. المصدر: بحوث منظمة العمل الدولية.

شكل 5.4 نسبة الأمهات من حيث وجود أحكام قانونية تحمي الحوامل والمرضعات من العمل الخطير أو غير الصحي، حسب المنطقة ومجموعة الدخل، 2021 (%)



ملاحظة: 18 دولة ومنطقة. لا توجد حماية = لا توجد تدابير قانونية لحماية سلامة وصحة العاملات الحوامل أو المرضعات؛ لا يوجد إلزام (جميع النساء) = لا يمكن إجبار جميع النساء على أداء عمل خطير أو غير صحي؛ لا يوجد إلزام = لا يمكن إلزام العاملات الحوامل أو المرضعات بأداء عمل خطير أو غير صحي؛ يوجد منع (جميع النساء) = يحظر على جميع النساء القيام بأعمال خطيرة أو غير صحية؛ يوجد منع = يحظر على العاملات الحوامل أو المرضعات القيام بأعمال خطيرة أو غير صحية. المصدر: حسابات منظمة العمل الدولية استناداً إلى بيانات على المستوى القطري.

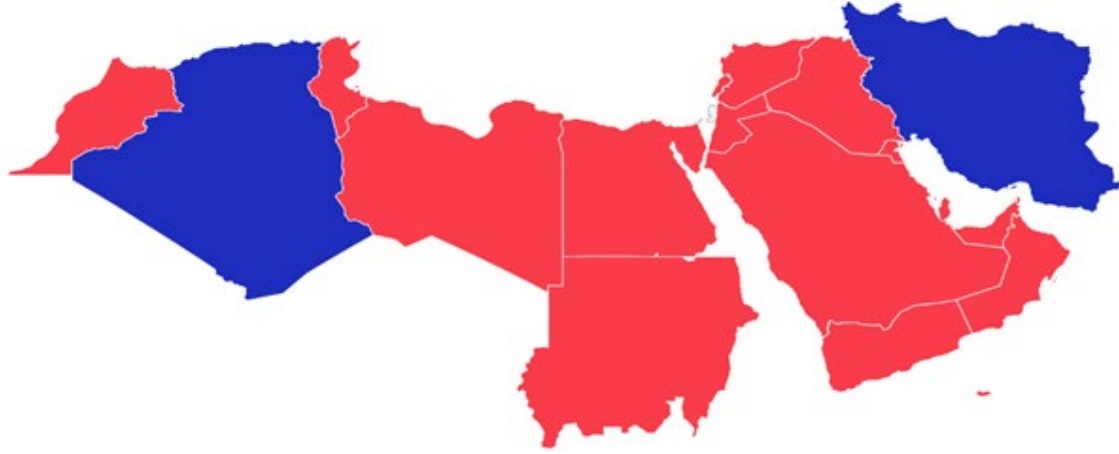
5.5 - توفير تدابير الحماية: تقديم بدائل للعمل الخطير أو غير الصحي

تشير التوصية رقم 191 (الفقرة 6(2)) إلى أنه ينبغي اتخاذ تدابير وقائية عندما يتقرر أن عاملة حامل أو مرضعة تقوم بعمل خطير أو غير صحي يمثل خطراً محتملاً عليها أو على جنينها/رضيعها. وفي حالة وجود مثل هذه المخاطر في مكان العمل، تقترح التوصية 4 تدابير بديلة يجب اتخاذها، بالترتيب التالي:

- ◀ التخلص من الخطر؛
- ◀ تكييف وتعديل ظروف العمل؛
- ◀ نقل الموظفة إلى وظيفة آمنة دون المساس بأجرها؛ أو
- ◀ منح الموظفة إجازة مؤقتة مدفوعة الأجر في حال نفذت جميع الحلول.

من بين 18 دولة في المنطقة، يوفر بلدان اثنان، هما الجزائر وجمهورية إيران الإسلامية، خيار نقل العاملات الحوامل أو المرضعات إلى وظائف لا تنطوي على مخاطر أو اكتشاف على المخاطر. وبخلاف هذين البلدين، لا يوجد بديل متاح للعاملات الحوامل أو المرضعات اللاتي يمارسن عملاً خطيراً أو غير صحي. وبالتالي، لا يحظى نحو 90 مليون أمر محتملة (73%) بحق قانوني في اتخاذ تدابير وقائية ضد/بدائل للعمل الخطير أو غير الصحي، مما يعرضهن لمخاطر صحية.

شكل 5.5 توفير بدائل للأعمال الخطرة أو غير الصحية التي تؤديها العاملات الحوامل والمرضعات، 2021



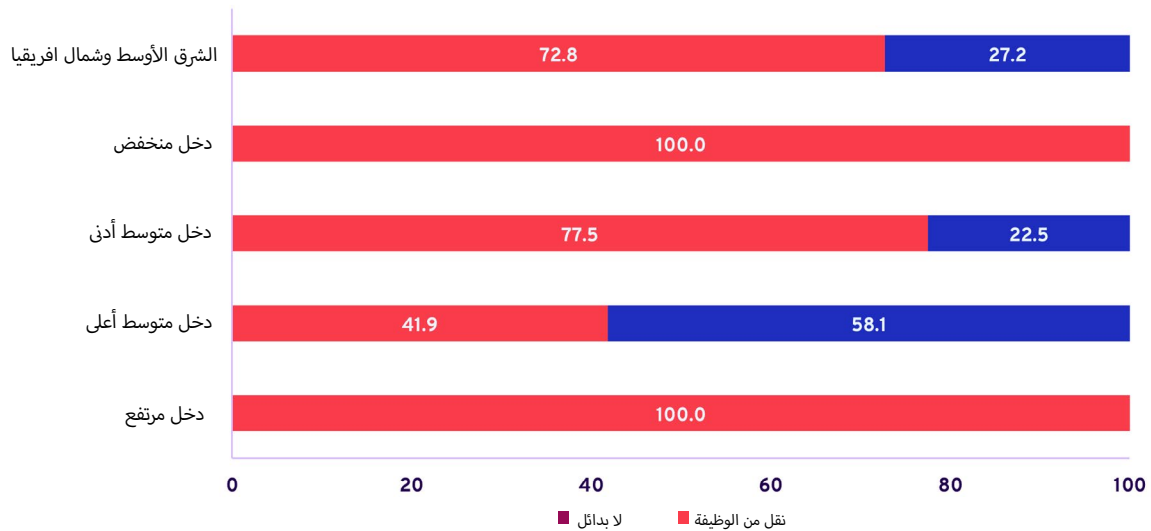
ملاحظة: 19 دولة ومنطقة. المصدر: بحوث منظمة العمل الدولية.

جدول 5.4 توفير بدائل ضد العمل الخطير أو غير الصحي للعاملات الحوامل والمرضعات، حسب المنطقة ومجموعة الدخل، 2021 (عدد البلدان)

المنطقة/ مجموعة الدخل	لا بدائل	نقل من الوظيفة
الشرق الأوسط وشمال أفريقيا	16	2
بلدان ذات دخل منخفض	3	-
بلدان ذات دخل متوسط أدنى	3	1
بلدان ذات دخل متوسط أعلى	4	1
بلدان مرتفعة الدخل	6	-

ملاحظة: 18 دولة ومنطقة. - = لا شيء. المصدر: بحوث منظمة العمل الدولية.

شكل 5.6 نسبة الأمهات من حيث توفير البدائل ضد العمل الخطير أو غير الصحي للعاملات الحوامل والمرضعات، حسب المنطقة ومجموعة الدخل، 2021 (%)



ملاحظة: 18 دولة ومنطقة. المصدر: حسابات منظمة العمل الدولية استناداً إلى بيانات على المستوى القطري.

5.6 - خلاصة: استنتاجات موجزة بشأن حماية الصحة

يجب أن يكون لجميع العمال الحق في بيئة عمل آمنة وصحية ووقت عمل لائق، لكن تدابير الوقاية والتخفيف والحماية لضمان هذه الحقوق للنساء الحوامل والمرضعات تمثل عنصراً مهماً بشكل خاص لحماية الأمومة. إذ تساهم هذه التدابير في تعزيز المساواة بين الجنسين وصحة الأم، وفي إنقاذ الأرواح كذلك. كما أنها جزء لا يتجزأ من أي إطار قانوني شامل لنهج السلامة والصحة المهنية الذي يركز على الإنسان ويراعي كلا الجنسين والذي يمكن أن يعود بالمنفعة على جميع العاملين من النساء والرجال وعلى جهات العمل كذلك. ومع ذلك، لا تزال العديد من البلدان لا تستفيد من الإمكانيات الكاملة لمكان العمل بوصفه مدخلاً رئيسياً لتعزيز السلامة والصحة.

فمنذ عام 2011، لم تقم بلدان منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا بإصلاح قوانينها وإدخال تدابير متعلقة بالسلامة والصحة المهنية على وجه التحديد لحماية العاملات الحوامل والمرضعات كما هو منصوص عليه في معايير منظمة العمل الدولية بشأن حماية الأمومة. وفي الواقع، لا يزال توجد 13 دولة³⁹ في المنطقة، حيث تعيش 80% من الأمهات المحتملات، تفتقر لأي تدابير تتعلق بالسلامة والصحة المهنية أو تطبيق أحكام أو التزامات عامة. في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، لا يوجد حق قانوني في الحصول على إجازة مدفوعة الأجر لغايات إجراء الفحوصات الطبية السابقة للولادة، وهو ما يؤثر على 124 مليون أم. ولحماية الأمهات أثناء فترات الحمل والرضاعة الطبيعية، وللحد من التمييز في التوظيف، يمكن لبلدان الشرق الأوسط وشمال إفريقيا وضع وإنفاذ سياسات رعاية متعلقة بالسلامة والصحة المهنية في مكان العمل، وبالتالي تعزيز المساواة بين الجنسين في مكان العمل.



39. مصر والعراق وجمهورية إيران الإسلامية والكويت ولبنان وليبيا والمغرب وعمان وقطر والمملكة العربية السعودية والسودان والجمهورية العربية السورية والإمارات.



6 ◀

الرضاعة الطبيعية في مكان العمل: الوقت،
أمن الدخل، والمساحة لإتاحة تحقيق
مخرجات تغذوية وصحية إيجابية

6.1 - توفير حق الرضاعة في مكان العمل: عامل تمكين رئيسي لسلوك معزز للصحة

تعتبر حماية وتعزيز ودعم الرضاعة الطبيعية أمراً ضرورياً لتحقيق العديد من أهداف التنمية المستدامة لعام 2030 (Victora et al. 2016). تشير منظمة الصحة العالمية (1, 2020a) إلى أن "الرضاعة الطبيعية هي حجر الزاوية لبقاء الرضع وصغار الأطفال على قيد الحياة وتغذيتهم ونموهم وصحة الأم". كما أنها تساهم في تقليل معدلات الإصابة بأمراض الرضع الحادة وأمراض الأطفال المزمدة وكذلك تحسين النتائج المعرفية والتعليمية. كما إن المنافع الصحية التي تعود إلى الأم كبيرة أيضاً، بما في ذلك انخفاض معدلات اكتئاب ما بعد الولادة وتحسين الصحة البدنية. فقد قدرت دراسة منشورة في مجلة "ذا لانست" أن زيادة معدلات الرضاعة الطبيعية وفقاً لتوصيات منظمة الصحة العالمية يمكن أن تقي من 823000 حالة وفاة سنوية للأطفال دون سن الخامسة و20000 حالة وفاة سنوية بسبب سرطان الثدي في جميع أنحاء العالم (Victora et al. 2016). ومن خلال دعم التنسيق بين عمل المرأة المدفوع الأجر وعمل الرعاية غير مدفوع الأجر، فإن حماية الأمومة - بما في ذلك عبر الحصول على إجازات أمومة وأبوة وإجازة والدية وإجازات الرضاعة الطبيعية مدفوعة الأجر، وتخصيص أماكن للإرضاع في مكان العمل وإيجاد بيئة داعمة للرضاعة الطبيعية - هي عامل تمكين رئيسي لهذا السلوك المهم المعزز للصحة (ILO 2014a). تُظهر الأبحاث في البلدان منخفضة ومتوسطة الدخل أن زيادة الإجازة الوالدية مدفوعة الأجر لمدة شهر واحد للأمهات تؤدي إلى زيادة مدتها أكثر من شهرين في مدة الرضاعة الطبيعية، مما يعزز النتائج الصحية والاقتصادية الإيجابية (Chai, Nandi, and Heymann 2018). كما إن الآباء الذين يأخذون إجازة حول فترة الولادة يشاركون بشكل أكبر في رعاية الأطفال، ويتقاسمون الأعمال المنزلية مع زوجاتهم، ويمكنهم دعم الرضاعة الطبيعية للأمهات، مما يحسن بشكل كبير من فرص الرضاعة الطبيعية الخاصة خلال الستة أشهر الأولى من العمر (Johnston and LeRoy 2018; Rahadian et al. 2020).

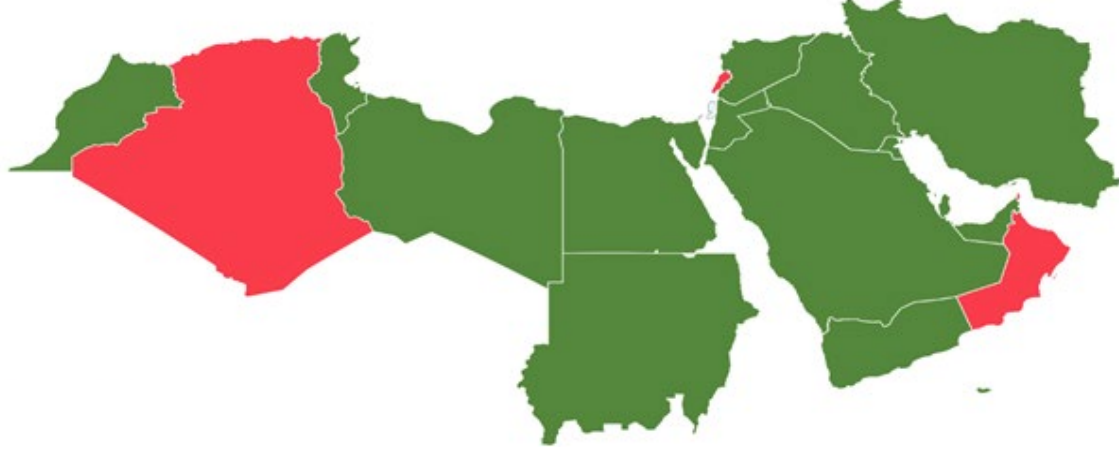
ومع ذلك، عندما لا ينص القانون على حق العاملات في فترات راحة يومية أو في تقليل وقت العمل مدفوع الأجر لغايات الرضاعة الطبيعية أو شطف حليب الأم، يصبح العمل متعارضاً مع مسؤولية الرضاعة الطبيعية، مما قد يؤثر على الوضع الصحي والاقتصادي للنساء والأطفال. في هذا الصدد، تشير الأبحاث إلى أن الافتقار إلى سياسات لتنظيم الرضاعة الطبيعية في مكان العمل كان بمثابة رادع للأمهات العاملات حال دون قيامهن بمنح مواليدهن رضاعة طبيعية خالصة في الأشهر الستة الأولى بعد الولادة والاستمرار في الرضاعة الطبيعية بعد هذه الفترة في بلدان المملكة العربية السعودية والإمارات العربية المتحدة (Gardner, Green and Gardner 2015; Murad et al. 2021). تأصل الحق في التوفيق بين العمل المأجور والرضاعة الطبيعية في معايير العمل الدولية المتعلقة بحماية الأمومة منذ أكثر من قرن (ILO 2019b). وتنص اتفاقية حماية الأمومة، 2000 (رقم 183)، التي تعتبر أحدث اتفاقية لمنظمة العمل الدولية بشأن هذه المسألة، على أنه ينبغي منح العاملات الحق في فترة استراحة يومية واحدة أو أكثر (أو تخفيض ساعات العمل اليومية) لغايات الإرضاع، وأنه يجب احتساب هذه الفترة على أنها وقت عمل مدفوع الأجر (المادة 10). كما تسمح توصية حماية الأمومة المصاحبة للاتفاقية، 2000 (رقم 191)، بالمرونة في استخدام فترات الإرضاع لتلبية الاحتياجات الشخصية (الفقرات 8-9).

وتزداد أهمية الحد من العوائق التي تحول دون قيام الأمهات العاملات، بمن فيهن العاملات في الاقتصاد غير المنظم اللائي يواجهن تحديات اجتماعية وثقافية متعددة ومحددة في مكان العمل، بتوفير الرضاعة الطبيعية لمواليدهن أثناء الأزمات الصحية والاقتصادية (UNICEF, ILO, and WIEGO 2021; Horwood et al. 2020). تدعم آخر الإرشادات الصادرة عن منظمة الصحة العالمية (2020a) بقوة الرضاعة الطبيعية باعتبارها الخيار الأفضل لتغذية الرضع حتى إذا كانت الأم أو رضيعها مصابين بفيروس SARS-CoV-2. ظهر الافتقار إلى إجازات مدفوعة الأجر لكل من النساء والرجال ونقص الدعم للرضاعة الطبيعية جلياً خلال جائحة كوفيد-19، مما أدى إلى تفاقم المشاكل الصحية وقضايا رعاية الأطفال والضغط النفسي الاجتماعي على الوالدين (Singh, Kumar, and Panda 2021; Margaria 2021).

في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، يقدم 15 بلداً⁴⁰ من أصل 18 دولة تتوفر عنها بيانات إجازات إرضاع يومية مدفوعة الأجر (جدول 6.1). والدول الوحيدة التي لا تمنح فترات استراحة مدفوعة الأجر لغايات الإرضاع هي الجزائر ولبنان وعمان. أما في لبنان، فيمكن ربط الافتقار إلى تشريعات تنص على الحق في فترة إرضاع خلال العمل إلى الضغط الممارس من قبل قطاع مصنعي بدائل حليب الأم (Akik et al. 2017). وفي هذا السياق، من الضروري إعطاء الأولوية لصحة واحتياجات النساء والأطفال (Akik et al. 2017). تمثل إتاحة فترات يومية للرضاعة إعمالاً لحق وحماية للدخل لـ 89% من الأمهات في جميع أنحاء منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا (شكل 6.2)، مما يعكس أهمية المساواة بين الجنسين وممارسات حماية الصحة.

40. البحرين ومصر والعراق وجمهورية إيران الإسلامية والأردن والكويت وليبيا والمغرب وقطر والمملكة العربية السعودية والسودان والجمهورية العربية السورية وتونس والإمارات العربية المتحدة واليمن.

شكل 6.1 الحق في استراحة رضاعة في العمل، 2021



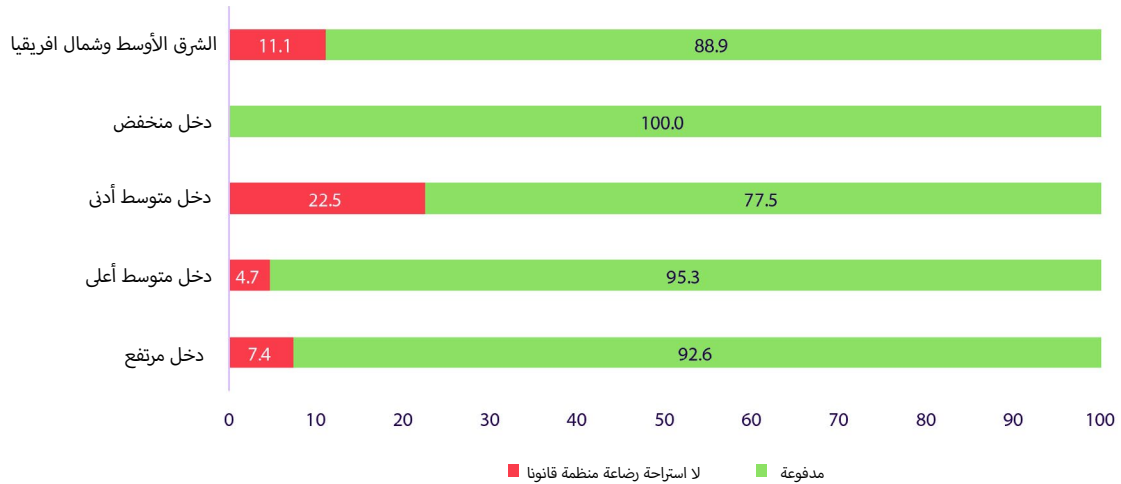
ملاحظة: 19 دولة ومنطقة. المصدر: بحوث منظمة العمل الدولية.

جدول 6.1 الحق في استراحة رضاعة خلال العمل، حسب المنطقة ومجموعة الدخل، 2021 (عدد البلدان)

مدفوعة الأجر	لا استراحة رضاعة منظمة قانونياً	المنطقة/ مجموعة الدخل
15	3	الشرق الأوسط وشمال أفريقيا
3	-	بلدان ذات دخل منخفض
3	1	بلدان ذات دخل متوسط أدنى
4	1	بلدان ذات دخل متوسط أعلى
5	1	بلدان مرتفعة الدخل

ملاحظة: 18 دولة ومنطقة. - = لا شيء. المصدر: بحوث منظمة العمل الدولية.

شكل 6.2 نسبة الأمهات من حيث الحق في استراحة رضاعة في العمل، حسب المنطقة ومجموعة الدخل، 2021 (%)



ملاحظة: 18 دولة ومنطقة. المصدر: حسابات منظمة العمل الدولية استناداً إلى بيانات على المستوى القطري.

صندوق 6.1 نحو اعتراف تدريجي بدور الرجال في دعم الرضاعة الطبيعية وتغذية الرضع

على الرغم من أنه لم يصل بعد إلى بلدان منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، ظهر اتجاه مهم خلال العقد الماضي يتمثل في الاعتراف بحق الآباء في الاستفادة من ترتيبات العمل التي تدعم الرضاعة الطبيعية وتغذية الرضع. ففي جميع أنحاء العالم، يؤدي الرجال دوراً في دعم الرضاعة الطبيعية وتغذية الرضع في بلدان مثل إسبانيا وكوبا والبرتغال وباكستان. ففي إسبانيا على سبيل المثال، يحق للآباء أيضاً الحصول على استراحات إرضاع أو أيام عمل أقصر حتى يبلغ الطفل 9 أشهر من العمر. ومنذ عام 2019، أصبح هذا الحق فريداً وغير قابل للتحويل لكل من الآباء والأمهات. وفي كوبا، يمكن لأي من الوالدين أخذ استراحة لمدة 60 دقيقة مقابل أجر لأعراض الإرضاع. أما في البرتغال، فيمكن تقسيم فترات الاستراحة بين الآباء والأمهات. وأخيراً في باكستان، تنطبق هذه الاستراحة على الآباء أو الأوصياء القانونيين الذين يربون الأطفال بأنفسهم (ILO 2014a). تظهر الأبحاث أن غالبية الآباء ينظرون إلى القدرة على تغذية أطفالهم على أنها تجربة إيجابية وعامل مساهم في ترسيخ الرابط بين الأب والرضيع. لذلك، قد تكون التدابير الداعمة، مثل الحق في فترات استراحة لغايات الإرضاع، بمثابة حافز، على المدى القصير، للاعتراف بالآباء كأعضاء أساسيين في مثلث الرضاعة الطبيعية، جنباً إلى جنب مع الأمهات، وعلى المدى الطويل، ضمان المساواة فيما يخص قيام الآباء بتغذية أطفالهم ورعايتهم (Sihota et al. 2019).

6.2 - تواتر ومدة استراحة الرضاعة: التكيف مع احتياجات وخيارات المرأة عبر المرونة

تترك معايير منظمة العمل الدولية⁴⁴ الأمر للقوانين والممارسات الوطنية لتحديد الفترة التي يُسمح خلالها بإجازات الإرضاع أو تقليل ساعات العمل اليومية، فضلاً عن عددها ومدتها. لذلك، تتباين التشريعات من حيث عدد فترات الراحة اليومية للرضاعة ومقدار الوقت المخصص للرضاعة الطبيعية أو شفط الحليب في مكان العمل. ومن بين 15 دولة في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا تسمح بهذه الترتيبات، تسمح 10 منها باستراحة إرضاع واحدة على الأقل، في حين تسمح ستة بلدان بفترتين يوميتين (جدول 6.2). وعلى وجه التحديد، يسمح العراق وليبيا والسودان باستراحة إرضاع يومية واحدة، بينما تسمح الجمهورية العربية السورية بواحدة أو اثنتين. وفي الإمارات العربية المتحدة والبحرين وتونس ومصر والمغرب، يسمح باستراحتي إرضاع يومياً، وفي جمهورية إيران الإسلامية باستراحة إرضاع كل 3 ساعات. على الرغم من أن الأردن والكويت وقطر والمملكة العربية السعودية واليمن لديها قوانين تنص على الحق في استراحة إرضاع، إلا أنه لا يوجد تحديد لعدد هذه الاستراحات. فمن ناحية، يمكن أن توفر هذه الترتيبات للعاملين حداً أقصى من الوقت والمرونة للرضاعة الطبيعية وفقاً لاحتياجاتهم ورغبتهم، خاصة في أماكن العمل التي تدعم هذه الممارسة. ومن ناحية أخرى، فإن عدم وجود قوانين واضحة قد يثني المرأة عن الاستفادة من حقوقها.

شكل 6.3 عدد استراحات الرضاعة اليومية، 2021



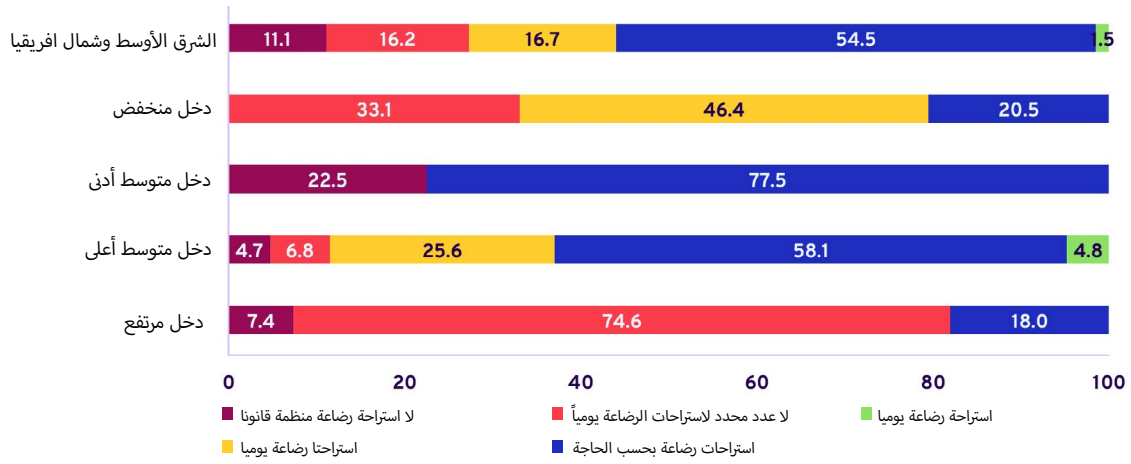
ملاحظة: 19 دولة ومنطقة. المصدر: بحوث منظمة العمل الدولية.

جدول 6.2 عدد استراحات الرضاعة يوميا، حسب المنطقة ومجموعة الدخل، 2021 (عدد البلدان)

المنطقة/ مجموعة الدخل	لا استراحة رضاعة منظمة قانونيا	مجموع استراحات الرضاعة يوميا غير محدد	استراحة يوميا	استراحتان يوميا	بحسب الحاجة
الشرق الأوسط وشمال أفريقيا	3	5	2	7	1
بلدان ذات دخل منخفض	-	1	1	1	-
بلدان ذات دخل متوسط أدنى	1	-	-	3	-
بلدان ذات دخل متوسط أعلى	1	1	1	1	1
بلدان مرتفعة الدخل	1	3	-	2	-

ملاحظة: 18 دولة ومنطقة. - = لا شيء. المصدر: بحوث منظمة العمل الدولية

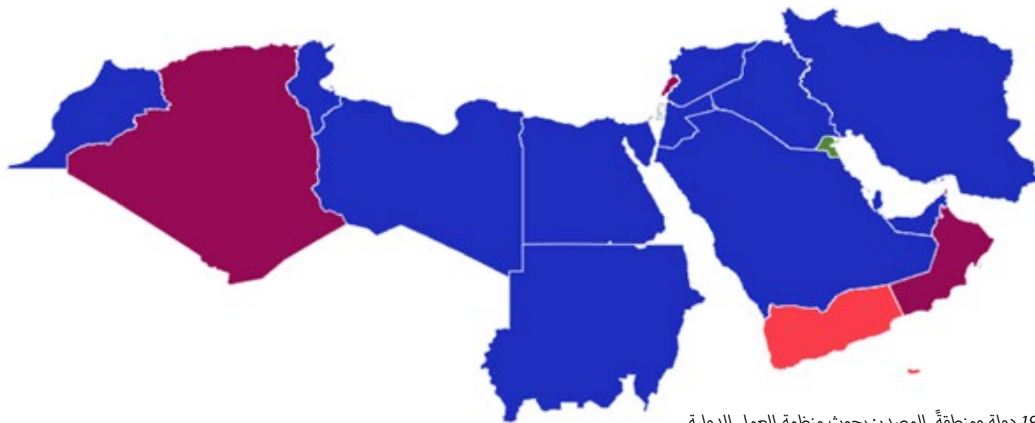
شكل 6.4 نسبة الأمهات من حيث عدد استراحات الإرضاع يوميا، حسب المنطقة ومجموعة الدخل، 2021 (%)



ملاحظة: 18 دولة ومنطقة. المصدر: حسابات منظمة العمل الدولية استنادا إلى بيانات على المستوى القطري.

في حين أن بعض البلدان قد لا تحدد عدد فترات الراحة المسموح بها، فإن جميع البلدان التي توفر فترات راحة للإرضاع محددة المدة، باستثناء اليمن. وغالبية بلدان المنطقة التي تتيح فترات راحة للإرضاع، وهي 12⁴² بلداً من أصل 15، تحدد فترة الراحة بساعة واحدة (جدول 6.3). ويتيح بلدان هما البحرين والكويت أطول فترة استراحة للرضاعة الطبيعية للأمهات العاملات بواقع ساعتين في اليوم، وتمثل المرشحات في هذين البلدين ما نسبته 1% فقط من مجموع الأمهات في المنطقة (شكل 6.6).

شكل 6.5 مدة استراحة الرضاعة، 2021



ملاحظة: 19 دولة ومنطقة. المصدر: بحوث منظمة العمل الدولية.

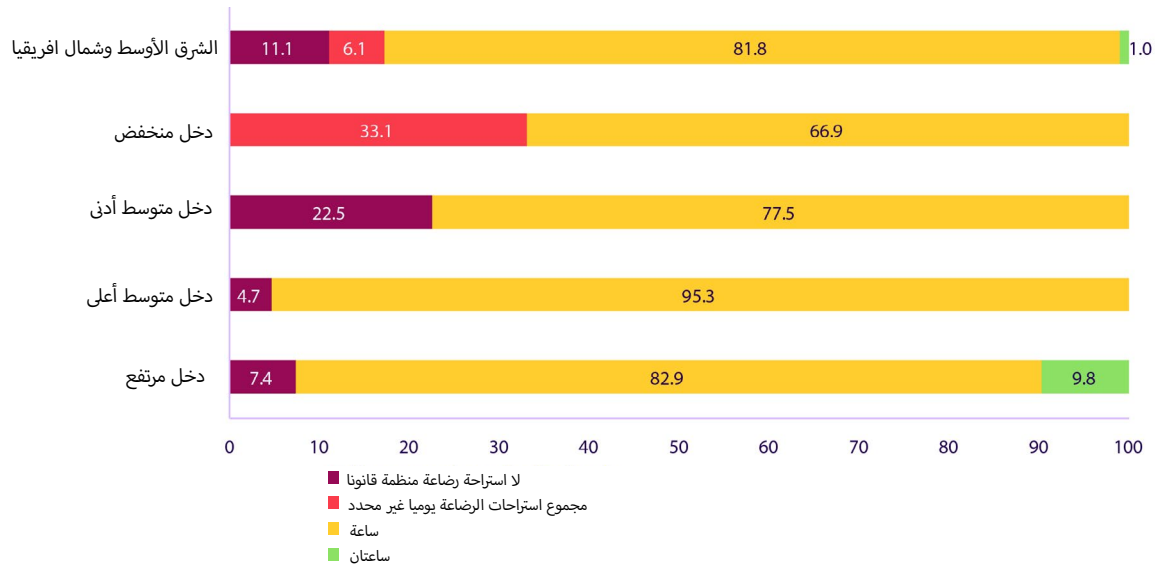
42. مصر والعراق وجمهورية إيران الإسلامية والأردن وليبيا والمغرب وقطر والمملكة العربية السعودية والسودان والجمهورية العربية السورية وتونس والإمارات العربية المتحدة.

جدول 6.3 مدة استراحة الرضاعة يوميا، حسب المنطقة ومجموعة الدخل، 2021 (عدد البلدان)

المنطقة / مجموعة الدخل	لا استراحة رضاعة منظمة قانونيا	مجموع استراحات الرضاعة يوميا غير محدد	ساعة	ساعتان
الشرق الأوسط وشمال أفريقيا	3	1	12	2
بلدان ذات دخل منخفض	-	1	2	-
بلدان ذات دخل متوسط أدنى	1	-	3	-
بلدان ذات دخل متوسط أعلى	1	-	4	-
بلدان مرتفعة الدخل	1	-	3	2

ملاحظة: 18 دولة ومنطقة. - لا شيء. المصدر: بحوث منظمة العمل الدولية.

شكل 6.6 نسبة الأمهات من حيث طول مدة استراحة الإرضاع يوميا، حسب المنطقة ومجموعة الدخل، 2021 (%)



ملاحظة: 18 دولة ومنطقة. المصدر: حسابات منظمة العمل الدولية استنادا إلى بيانات على المستوى القطري.

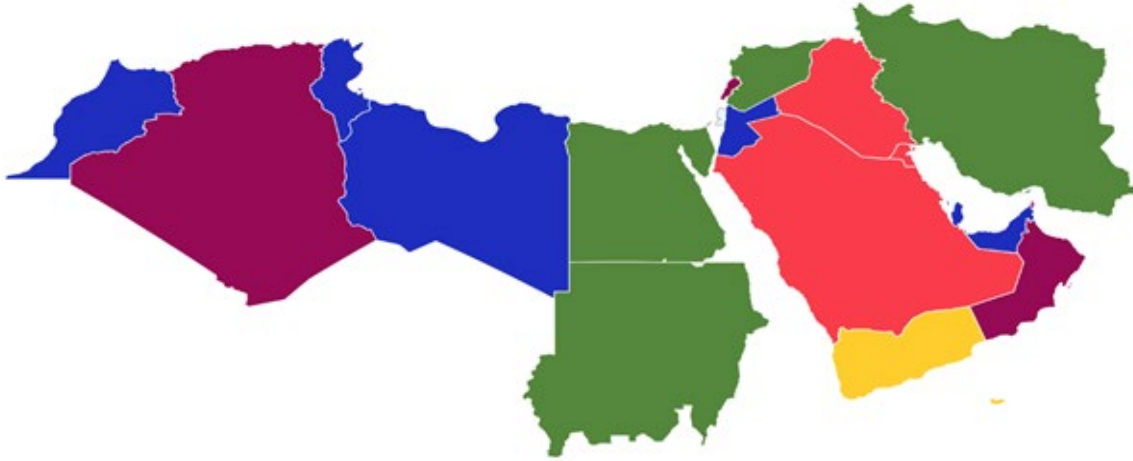
6.3 - فترة الحق في استراحات الرضاعة اليومية: موازنة حقوق العمل مع التوصيات الصحية الدولية بشأن الرضاعة الطبيعية

تعتبر مدة استراحة الرضاعة مدفوعة الأجر ضرورية أيضاً لتمكين العاملات من إرضاع أطفالهن وفقاً لاحتياجاتهن وتفضيلاتهن وبما يتماشى مع توصيات منظمة الصحة العالمية - أي الرضاعة الطبيعية الخالصة حتى نهاية الأشهر الستة الأولى من الطفل ومواصلة الرضاعة الطبيعية المدعمة بالأطعمة التكميلية لما يصل إلى سنتين أو أكثر (منظمة الصحة العالمية 2018). ومن بين 15 دولة تسمح قوانينها بأخذ استراحات إرضاع يومية، تحدد 12 دولة⁴³ عدد الأشهر التي يسمح القانون خلالها بأخذ استراحات الإرضاع. وتسمح هذه البلدان للنساء المرضعات بأخذ استراحة إرضاع يومية لفترة ستة أشهر على الأقل. في العراق والكويت والمملكة العربية السعودية، يُسمح للأمهات المرضعات بأخذ فترات راحة من العمل لإرضاع أطفالهن. ومع ذلك، لا يوجد مقدار محدد من الوقت للمدة التي يجب أن تسم فيها هذه الاستراحة.

43. البحرين ومصر وجمهورية إيران الإسلامية والأردن وليبيا والمغرب وقطر والسودان والجمهورية العربية السورية وتونس والإمارات العربية المتحدة واليمن.

يسمح بلد واحد هو اليمن للمرضعات بأخذ فترات راحة من العمل لإرضاع أطفالهن لمدة ستة أشهر. ونصف البلدان التي تنص قوانينها على مثل هذا النوع من الاستراحات، أي 7 من أصل 15، تسمح بأن يظل هذا الحق نافذاً لمدد تتراوح من سنة واحدة وحتى 23 شهراً. وتعيش 16% من الأمهات في المنطقة في هذه البلدان، وتحديداً البحرين والأردن وليبيا والمغرب وقطر وتونس والإمارات العربية المتحدة (شكل 6.8). وتسمح 4 بلدان فقط، هي مصر وجمهورية إيران الإسلامية والسودان والجمهورية العربية السورية، بأن يظل حق المرضعة نافذاً في أخذ استراحة الإرضاع لمدة عامين. لا يحدد العراق والكويت والمملكة العربية السعودية الفترة التي يسمح القانون فيها بفترات الراحة.

شكل 6.7 عدد الأشهر المتاحة قانونياً لاستراحات الرضاعة، 2021



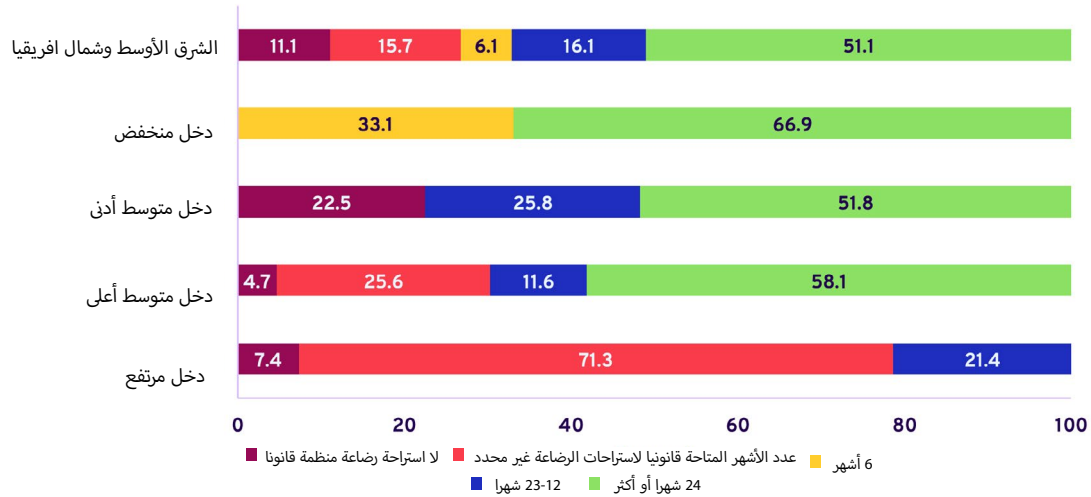
ملاحظة: 19 دولة ومنطقة. المصدر: بحوث منظمة العمل الدولية.

جدول 6.4 عدد الأشهر المتاحة قانونياً لاستراحات الرضاعة، حسب المنطقة ومجموعة الدخل، 2021 (عدد البلدان)

المنطقة/ مجموعة الدخل	لا استراحة رضاعة منظمة قانونياً	عدد الأشهر المتاحة قانونياً لاستراحات الرضاعة غير محدد	6 أشهر	12 - 23 شهراً	24 شهراً أو أكثر
الشرق الأوسط وشمال أفريقيا	3	3	1	7	4
بلدان ذات دخل منخفض	-	-	1	-	2
بلدان ذات دخل متوسط أدنى	1	-	-	2	1
بلدان ذات دخل متوسط أعلى	1	1	-	2	1
بلدان مرتفعة الدخل	1	2	-	3	-

ملاحظة: 18 دولة ومنطقة. - = لا شيء. المصدر: بحوث منظمة العمل الدولية.

شكل 6.8 نسبة الأمهات من حيث عدد الأشهر المتاحة قانونياً لاستراحات الرضاعة، حسب المنطقة ومجموعة الدخل، 2021 (%)



ملاحظة: 18 دولة ومنطقة. المصدر: حسابات منظمة العمل الدولية استناداً إلى بيانات على المستوى القطري.

6.4 - مرافق الرضاعة الطبيعية في مكان العمل: مكون أساسي في أماكن العمل الصديقة للرضاعة الطبيعية

بالإضافة إلى منح المرضعة شعوراً بالطمأنينة من حيث ضمان الوقت والأجر، فإن مكان العمل الملائم للرضاعة الطبيعية هو المكان الذي يتيح للمرضعة مساحة خاصة ومريحة للرضاعة الطبيعية (إن أمكن) أو لشطف لبن الأم، ويتوفر فيه كرسي للجلوس وثلاجة للتخزين (إن وجدت حاجة)، وبيئة نظيفة وأمنة (بخلاف الحمام) (ILO 2012b). كما يُظهر وجود مساحة جيدة للرضاعة الطبيعية أيضاً أن مكان العمل يدعم الرضاعة الطبيعية والوالدين العاملين. ويمكن أن يكون هذا مفيداً لمكان العمل لأنه يمكن أن يقلل من تكاليف التغيب عن العمل والرعاية الصحية، ويجعل الموظفين أكثر ولاءً، ناهيك عن تعزيز مشاعر إيجابية في المجتمع حول مكان العمل (Morris, Calvert and Lee 2019). يتماشى توفير مساحات للرضاعة الطبيعية في العمل مع المعايير التي وضعتها منظمة العمل الدولية⁴⁴. وتتص هذه المعايير على أن أماكن العمل يجب أن تحتوي على مرافق نظيفة وأمنة للرضاعة الطبيعية، سواء في مكان العمل أو في مكان قريب.

في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، تنص قوانين 4 دول⁴⁵ على ضمان أن تحتوي أماكن العمل على مرافق للرضاعة الطبيعية. وهذا يعني أن 14% من الأمهات في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا يعيشن في بلدان تطبق مثل هذه الأحكام (شكل 6.10). وفي 3 من هذه البلدان، لا تنطبق الأحكام المتعلقة بمرافق الرضاعة الطبيعية في مكان العمل إلا إذا كانت المؤسسة توظف الحد الأدنى من عدد العمال. في هذه الحالات، يضع القانون معياراً، من أجل حماية الشركات الصغيرة والمتوسطة الحجم من الاضطرابات المحتملة والتكاليف التي قد ينتج عنها توفير هذه التسهيلات. وتوجد أمثلة على هذه الأحكام مطبقة في ليبيا، حيث تستند الحاجة إلى مرافق الرضاعة الطبيعية في أماكن العمل إلى عدد غير محدد من العاملات أو الرضع، والمغرب الذي تشترط قوانينه وجود ما لا يقل عن 50 عاملة فوق سن 16 في المؤسسة أو أياً كان مكان العمل، وتونس التي تشترط قوانينها أن يكون في المؤسسة ما لا يقل عن 50 عاملة لإنشاء مرافق للإرضاع الطبيعي. ويربط الأردن إنشاء مرافق الرضاعة الطبيعية في مكان العمل بعدد أطفال الموظفين، وأن يكون ما لا يقل عن 15 طفلاً من الأطفال دون سن الخامسة (جوردان تايمز 2019). ولا تبني الدول الـ 14 المتبقية⁴⁶ أي أحكام قانونية بشأن مرافق الرضاعة الطبيعية في مكان العمل.

44. توصية منظمة العمل الدولية رقم 191، الفقرة 9.

45. الأردن وليبيا والمغرب وتونس.

46. الجزائر والبحرين ومصر والعراق وجمهورية إيران الإسلامية والكويت ولبنان وعمان وقطر والمملكة العربية السعودية والسودان والجمهورية العربية السورية والإمارات واليمن.

شكل 6.9 متطلبات أساسية دنيا لتوفير مرافق إلزامية للرضاعة الطبيعية في مكان العمل، 2021



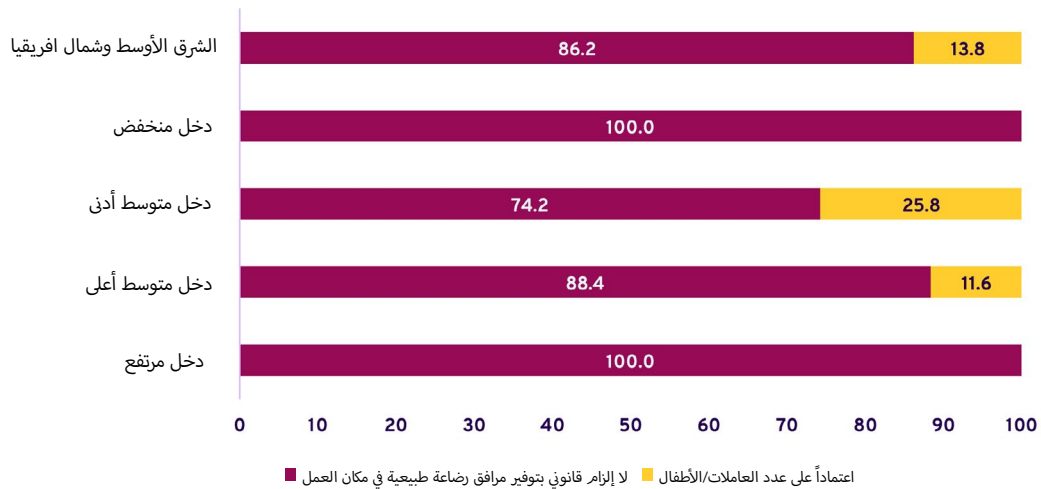
ملاحظة: 19 دولة ومنطقة. المصدر: بحوث منظمة العمل الدولية.

جدول 6.5 متطلبات أساسية دنيا لتوفير مرافق إلزامية للرضاعة الطبيعية في مكان العمل، حسب المنطقة ومجموعة الدخل، 2021 (عدد البلدان)

المنطقة/ مجموعة الدخل	لا إلزام قانوني بتوفير مرافق رضاعة طبيعية في مكان العمل	اعتماداً على عدد العاملات/ الأطفال
الشرق الأوسط وشمال أفريقيا	14	4
بلدان ذات دخل منخفض	3	-
بلدان ذات دخل متوسط أدنى	2	2
بلدان ذات دخل متوسط أعلى	3	2
بلدان مرتفعة الدخل	6	-

ملاحظة: 18 دولة ومنطقة. - = لا شيء. المصدر: بحوث منظمة العمل الدولية.

شكل 6.10 نسبة الأمهات بحسب المتطلبات الأساسية الدنيا لتوفير مرافق إلزامية للرضاعة الطبيعية في مكان العمل، حسب المنطقة ومجموعة الدخل، 2021 (%)



ملاحظة: 18 دولة ومنطقة. المصدر: حسابات منظمة العمل الدولية استناداً إلى بيانات على المستوى القطري.

6.5 - الخلاصة: استنتاجات موجزة بشأن الرضاعة الطبيعية في مكان العمل

على الرغم من أن قوانين غالبية البلدان (15⁴⁷) في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا تتيح وقتاً للرضاعة الطبيعية وبنات يوجد إدراك أكبر بأهمية المساواة بين الجنسين وممارسات تعزيز الصحة للنساء العاملات، لا تزال فترات الاستراحة مدفوعة الأجر لغايات الرضاعة الطبيعية وترتيبات العمل المرنة ومرافق الإرضاع في مكان العمل غير متاحة للغالبية العظمى من النساء. وقد لوحظ أن ضعف سياسات الرضاعة الطبيعية في مكان العمل بات حاجزاً يحول دون قيام الأمهات العاملات في المنطقة بإرضاع أطفالهن رضاعة طبيعية، مما يؤدي إلى تدهور النتائج الصحية لأطفالهن. كما بات جلياً أنه يمكن استخدام مكان العمل بوصفه مدخلاً أساسياً لتعزيز ممارسات الرضاعة الطبيعية للأمهات العاملات والنساء والرجال في المنطقة. يُظهر المشهد القانوني الحالي بشأن عدد مرات استراحة الإرضاع ومدتها الحاجة إلى تحسين هذه الترتيبات ومرونتها لتسهم في تلبية احتياجات المرأة ورغباتها وتحويلها إلى عوامل تمكين فعالة للرضاعة الطبيعية في مكان العمل. كما تسلط القوانين الحالية الضوء على أهمية ضمان أن يفى الحق في فترات الرضاعة بالتوصيات الدولية بشأن مدة الرضاعة الطبيعية والسعي لكي تكون أماكن العمل صديقة للرضاعة الطبيعية. على الصعيد العالمي، يوجد اتجاه ناشئ يتمثل في تمديد فترات استراحة الرضاعة الطبيعية للآباء وغيرهم من مقدمي الرعاية باعتبار ذلك وسيلة للاعتراف التدريجي بدور الرجال في دعم الرضاعة الطبيعية وفي تقاسم المسؤولية عن تغذية الرضع، وفي نهاية المطاف رعاية الأطفال.



47. البحرين ومصر والعراق وجمهورية إيران الإسلامية والأردن والكويت وليبيا والمغرب وقطر والمملكة العربية السعودية والسودان والجمهورية العربية السورية وتونس والإمارات العربية المتحدة واليمن.



7

الدور الحيوي لرعاية الأطفال في
المجتمعات والاقتصادات



رعاية الأطفال هي عنصر أساسي في سلسلة سياسات وترتيبات الرعاية ككل. فالحق في رعاية الأطفال وحماية الأمومة، على وجه التحديد، منصوص عليه في عدد من الاتفاقيات الدولية، بما في ذلك الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر عن الأمم المتحدة (1948)، والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية (1966)، واتفاقية الأمم المتحدة بشأن القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (1979)، وكذلك اتفاقية حقوق الطفل (1989). تدعم مواثيق حقوق الإنسان هذه الحاجة إلى ضمان توفير رعاية جيدة للأطفال، بهدف إعادة توزيع المسؤولية الواقعة في جلها على عاتق المرأة عن رعاية الأطفال وتقاسمها مع الرجال وأصحاب العمل ومقدمي الخدمات الحكومية والخاصة (ILO and WIEGO 2020b). بالإضافة إلى ذلك، تنص مواثيق واتفاقيات مختارة صادرة عن منظمة العمل الدولية على رعاية الطفل. فعلى سبيل المثال، تدعو اتفاقية العمال ذوي المسؤوليات الأسرية، 1981 (رقم 156)، على وجه الخصوص، إلى إنشاء خدمات ومرافق لرعاية الأطفال. وفي الوقت الذي تمضي توصية "العمال ذوي المسؤوليات الأسرية" المصاحبة، 1981 (رقم 165)، خطوة أخرى إلى الأمام كونها تدعو إلى إجراء دراسات استقصائية لتقييم احتياجات ورغبات العمال ذوي المسؤوليات الأسرية فيما يتعلق برعاية الأطفال ولتوفير خدمات رعاية كافية ومناسبة ومقدمة مجاناً أو بتكلفة معقولة وفقاً لقدرة العمال على الدفع. وفقاً للتوصية رقم 165، ينبغي أيضاً تأسيس خدمات رعاية الأطفال على أسس مرنة بحيث تلبي احتياجات الأطفال من مختلف الأعمار. وبالإضافة إلى ذلك، تتناول توصية منظمة العمل الدولية "الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم"، 2015 (رقم 204)، استبعاد العاملين في الاقتصاد غير المنظم من رعاية الأطفال. وتدعو التوصية الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية إلى تشجيع توفير خدمات رعاية أطفال جيدة وميسورة التكلفة من أجل تعزيز المساواة بين الجنسين في ريادة الأعمال وفرص العمل وتمكين الانتقال إلى الاقتصاد المنظم.

تصنف خدمات وبرامج رعاية الطفولة المبكرة والتعليم على نطاق واسع إلى نوعين: (1) برامج تطوير التعليم في مرحلة الطفولة المبكرة المصممة للأطفال في الفئة العمرية 0-2 سنة؛ و(2) برامج التعليم ما قبل الابتدائي المصممة للأطفال من سن 3 سنوات إلى بداية التعليم الابتدائي (UNESCO, OECD, and Eurostat 2015). ويمكن أن تكون الخدمات المتاحة للوالدين إما رعاية وتعليم الطفولة المبكرة المنتظمة في المراكز أو الرعاية والتعليم في مرحلة الطفولة المبكرة المرخصة أو الخدمات المنزلية (العمال المنزليون). وعادة ما تقدم خدمات الرعاية والتعليم في مرحلة الطفولة المبكرة في المنزل في منزل مقدم الخدمة أو في منشأة مع مجموعة من مقدمي الخدمة (عامل منزلي لرعاية الأطفال أو رعاية أطفال مجتمعية)، المرخصين وفقاً للحد الأدنى من المتطلبات الوطنية، بما في ذلك فحوصات الصحة والسلامة (الأولية أو سنوي)، ومتطلبات التسجيل للموظفين ومعايير المناهج، والتفتيش التربوي السنوي، ومتطلبات التدريب، والإشراف التربوي المضمون بانتظام من قبل هيئة إشرافية معتمدة. يوظف مقدمو الرعاية المنزلية المسجلين ويدعمون، وفي بعض الحالات، يوظفون من قبل سلطة عامة أو منظمة خاصة ممولة من القطاع العام. وفي بعض البلدان، يوظف مقدمو خدمات الرعاية والتعليم في مرحلة الطفولة المبكرة في المنزل مباشرة من قبل الوالدين.

ولكن قد يكون تعيين عاملة منزلية (خدمات منزلية) لرعاية طفل هو الخيار المفضل لرعاية الأطفال للرضع والأطفال الصغار عندما تكون خدمات رعاية الأطفال المقدمة في المجتمع غير متوفرة أو غير موثوق بها. يمثل قطاع العمالة المنزلية في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا نسبة كبيرة من العمالة في المنطقة ويمثل أكبر حصة من العمالة المنزلية من إجمالي العمالة على مستوى العالم. في معظم دول مجلس التعاون الخليجي، يمثل قطاع العمل المنزلي ما بين خمس وربع القوى العاملة (ILO 2015). وتعد المملكة العربية السعودية الدولة الأكبر في العالم من حيث نسبة العمالة المنزلية فيها، حيث يمثل العاملون في هذا القطاع 27.8% من إجمالي العمالة (ILO 2015; ILO 2021b). وغالباً ما تقدم الرعاية من قبل خادمت المنازل، عادةً للأطفال وكبار السن. علاوة على ذلك، يقوم بغالبية العمل المنزلي في المنطقة عاملات أجنبيات اللواتي يقمن بمسؤوليات الرعاية المنزلية وبالتالي تمكين النساء العاملات من العودة إلى سوق العمل (ILO 2016; ILO 2021b). ومع ذلك، فإن الفجوة الكبيرة في ضمان عمل لائق للعمال المنزليين المهاجرين في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا يخلق حواجز تحول دون أن يكون هذا حلاً مستداماً ومناسباً (ILO 2016; ILO 2021b).

على الرغم من الطلب المتزايد على أعمال الرعاية، وبالتالي عمال الرعاية، فإن العمال المنزليين، بمن فيهم المهاجرون، يظلون من بين أكثر عمال الرعاية الذين لا يتمتعون بالحماية الكافية، وغالباً ما يستبعدون من نطاق أو الحماية الفعلية التي تتيحها قوانين العمل الوطنية. وفي الغالب تؤدي المعدلات المرتفعة للعمالة غير المنظمة بين العمال المنزليين إلى انخفاض الأجور ونقص الحماية العمالية والاجتماعية الضرورية (ILO 2015). كما تُظهر أبحاث منظمة العمل الدولية أن الاعتماد الكبير على العمال المنزليين في خدمات الرعاية يدل على عدم كفاية خدمات الرعاية في البلدان (ILO 2018a).

تعتبر رعاية الأطفال في المنزل والتي يقدمها العاملون المنزليون خياراً أولاً للأسر ذات الدخل المتوسط والمرتفع التي يمكنها دفع أجر عامل/ عاملة منزلية. لذلك، عندما لا توجد سياسات رعاية أو تكون غير كافية، يلجأ الآباء العاملون إلى أطراف من الأسرة أو من خارجها، وخاصة النساء - الأمهات والأخوات والجندات والجيران. وهذا يعني أن العديد من الأمهات يقررن الخروج من سوق العمل أو تقليل ساعات العمل لرعاية أطفالهن. وغالباً ما يكون لزاماً على الفتيات الصغيرات إلى التوقف عن التعليم للاعتناء بأشقائهن وشقيقاتهن الأصغر منهن. أما في ظروف العمل غير المنظم، فغالباً ما لا يكون أمام المرأة خيار سوى العمل ورعاية الأطفال في الوقت نفسه.

7.1 - المنافع المتعددة لخدمات رعاية الأطفال

تدعم خدمات رعاية الأطفال بقاء الأطفال ونموهم وتطورهم وتعلمهم - بما في ذلك الصحة والتغذية والنظافة، فضلاً عن النمو المعرفي والاجتماعي والعاطفي والجسدي - منذ الولادة وحتى الالتحاق بالمدارس التمهيدية والابتدائية وهي مفيدة بشكل خاص للأطفال الذين يعيشون في ظروف من الحرمان (UNICEF, ILO, and WIEGO 2021). تُعرّف برامج رعاية الطفولة المبكرة والتربية الأطفال الصغار على التعليم المنظم خارج سياق الأسرة، ناهيك عن دورها في إعدادهم للالتحاق بالتعليم الابتدائي. وتكتمل المنفعة المتأينة من هذه الخدمات من خلال المقصد الثاني لهدف التنمية المستدامة الرابع والذي ينص على: «ضمان أن تتاح لجميع البنات والبنين فرص الحصول على نوعية جيدة من النماء والرعاية في مرحلة الطفولة المبكرة والتعليم قبل الابتدائي حتى يكونوا جاهزين للتعليم الابتدائي بحلول عام 2030».

كما هو مبين في استنتاجات لجنة الأمم المتحدة المعنية بوضع المرأة لعام 2019، فإن ضمان حصول الآباء والأمهات على خدمات رعاية الأطفال العامة يعد خطوة حاسمة نحو تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين جميع النساء والفتيات (UN Women 2019a). وتشير الدلائل إلى أن تطوير خدمات رعاية الأطفال مفيد لمشاركة المرأة في سوق العمل وتحسين دخلها. فاستناداً إلى الردود الواردة من 4 بلدان في المنطقة على استقصاءات حول القوى العاملة والأسر والبيانات المتاحة،⁴⁸ تشير التقديرات إلى أن حوالي 69% من النساء في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا كن خارج القوة العاملة لأسباب تتعلق بأعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر، مقارنة بـ 1.4% فقط من الرجال. وفي الواقع، كان عمل الرعاية غير مدفوع الأجر هو السبب الرئيسي لخروج المرأة من سوق العمل، يليه 20% لأسباب شخصية (مثل التعليم أو المرض أو الإعاقة)، بينما ذكر غالبية الرجال (57.4%) الأسباب الشخصية على أنها السبب الرئيسي لعدم عملهم (ILO 2018a). ويرتبط وجود خدمات لرعاية الأطفال أيضاً بزيادة عدد النساء المعينات في مناصب إدارية وقيادية، وبالتالي تقليل الفجوة في الأجور الممنوحة للأمهات. وتُظهر بيانات من الولايات المتحدة أن عدد المتقدمات لشغل مناصب إدارية يزيد بنسبة 18.4% عندما تمنح الشركة موظفاتهن ساعات طويلة لرعاية الأطفال (Latura 2020).

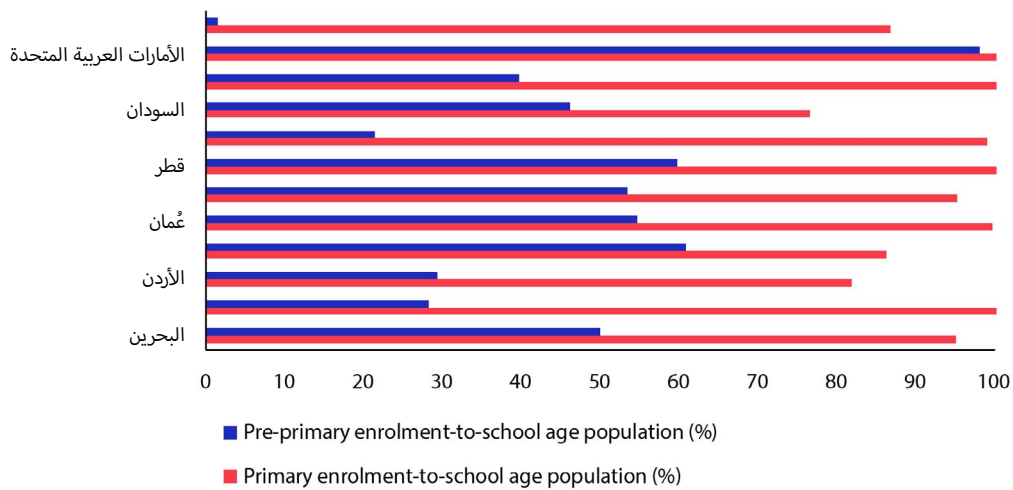
تستفيد جهات العمل أيضاً من توفر فرص رعاية الأطفال. فبالنسبة للعديد منهم، تعد مساعدة الموظفين في رعاية الأطفال جزءاً من استراتيجية العمل. كما تساهم خدمات رعاية الأطفال في التقليل من معدل دوران الموظفين وتزيد من معدلات استبقائهم وتجذب موظفين جدد وتقلل من التغيب عن العمل وتزيد الإنتاجية والتركيز وتعزز معنويات الموظفين ورضاهم الوظيفي (Hein and Cassirer 2010; IFC 2017). ومع ذلك، لا يستطيع العديد من أصحاب العمل - وخاصة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم - اجتذاب الموظفين عبر إقامة مرافق أو توزيع قسائم لرعاية الأطفال. وبالتالي، يأتي دور الحكومات هنا والتي ينبغي أن تستخدم الموارد الحالية وتعمل على حشد موارد إضافية لتوفير خدمات رعاية الأطفال الكافية والميسورة التكلفة. ستحقق هذه الاستثمارات عوائد من حيث تحسين ربحية الشركات وبالتالي النهوض بالناتج المحلي الإجمالي، وخلق فرص العمل وضمان المساواة بين الجنسين في العمل والمنزل.

48. تستند حسابات منظمة العمل الدولية إلى بيانات جزئية من مسح القوى العاملة والأسرة في مصر (مسح القوى العاملة، 2016)، والعراق (المسح الاجتماعي والاقتصادي للأسر، 2012)، وتونس (مسح سوق العمل في تونس، 2014) واليمن (مسح القوى العاملة، 2014)، لآخر سنة متاحة. ويوضع المتوسط الإقليمي حسب عدد السكان في سن العمل.

7.2 - فرصة ضائعة لتوفير عمل لائق لكوادر رعاية وتعليم الطفولة المبكرة

على الرغم من كل هذه المنافع، فإن الافتقار إلى خدمات رعاية الأطفال، والفجوات في الجودة والمعروض، وقلة الأعداد وصعوبة ظروف العمل، لا يزال تدريب القوى العاملة في قطاع رعاية الأطفال منتشرًا في كل مكان وخاصة في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا. كما يؤدي ضعف التمويل الحكومي لخدمات رعاية الأطفال إلى تدهور نوعية هذه الخدمات وتوفرها في الأساس. ويشير تدني معدلات الالتحاق بخدمات رعاية الأطفال في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا إلى أن التعليم قبل الابتدائي غير متاح للكثيرين في المنطقة (شكل 7.1). وتشمل العوائق التي تحول دون ذلك الفقر وتدني جودة التعليم وارتفاع نسبة الطلاب إلى المدرسين والنزاعات (UNICEF press center 2015). ويمكن أن تساهم الاستثمارات الوطنية في الحد من هذه الحواجز وتعزيز مشاركة النساء في سوق العمل وخلق فرص عمل لائق جديدة وتحسين نمو الطفل وصحته وتغذيته وتعليمه (UN Women 2015).

شكل 7.1 الالتحاق بالتعليم ما قبل الابتدائي والابتدائي نسبة للأشخاص في سن الدراسة، 2019 (%)

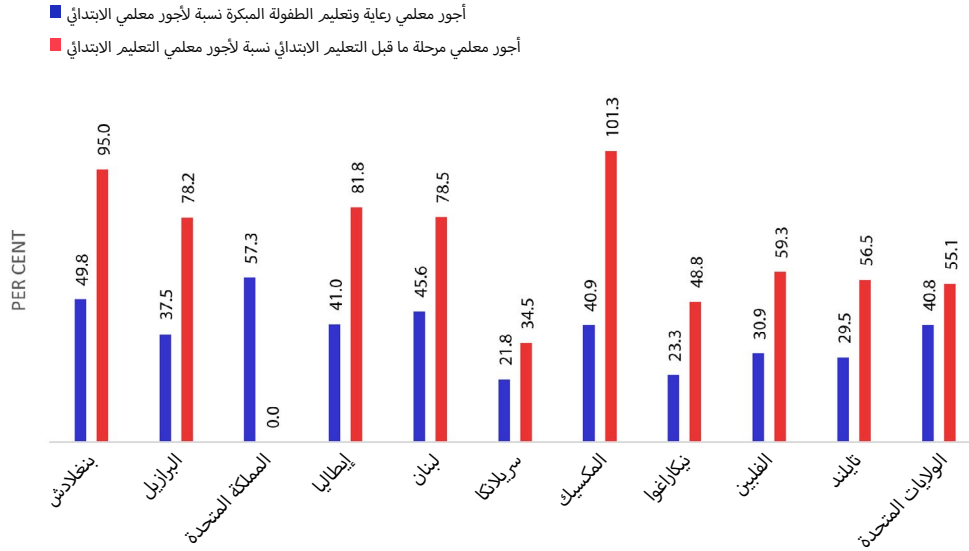


المصدر: حسابات منظمة العمل الدولية مأخوذة من يونسكو 2021.

وتشير حسابات منظمة العمل الدولية في 11 دولة أيضاً إلى وجود تقليل في قيمة وظائف رعاية الأطفال (شكل 7.2). إذ لا يمثل متوسط الأجور لمعلمي التعليم في مرحلة الطفولة المبكرة سوى جزء بسيط من متوسط الأجور المدفوعة لمعلمي المدارس الابتدائية، وتتراوح التقديرات بين 21.8% فقط في سريلانكا، و45.6% في لبنان، و57.3% في المملكة المتحدة. ويرتبط هذا بانخفاض القيمة والتقدير لهذه المهنة وتركيز الإناث فيها، فضلاً عن ضعف تأطيرها تحت مظلة نقابات مهنية وسوء ظروف العمل التي أدت عقب تفشي جائحة كوفيد-19 إلى وصول القوى العاملة في قطاع رعاية الأطفال والتعليم إلى نقطة الانهيار.

يحصل معلمو مرحلة ما قبل الابتدائي على أجور أفضل مقارنة بالمعلمين الذين يعملون مع الأطفال من 0 إلى 2 سنوات، ولكن في العديد من البلدان، لا يزالون يتقاضون رواتب أقل بكثير من معلمي المدارس الابتدائية. وتتراوح أجور معلمي التعليم قبل الابتدائي بين 34.5% (سري لانكا) و78.5% (لبنان) و100% (المكسيك) من أجور معلمي المدارس الابتدائية. ويؤدي تدني أجور كوادر الرعاية والتعليم في مرحلة الطفولة المبكرة إلى جانب انخفاض نسب الموظفين إلى الأطفال إلى زيادة أعباء العمل وتراجع مستوى الرضا الوظيفي ومعدلات استبقاء العاملين في قطاع رعاية الأطفال. بدورها، تساهم هذه العوامل في خفض جودة خدمات رعاية الأطفال المتاحة (ILO 2018a). وتشير الدلائل إلى أن تدني جودة الرعاية والتعليم في مرحلة الطفولة المبكرة يمكن أن تؤثر سلباً على نمو الأطفال وتعلمهم (OECD 2020a; Howes et al. 2008; Britto, Yoshikawa, and Boller 2011). ولا ينبغي للحكومات أن تسعى فقط إلى توسيع خدمات رعاية الطفولة المبكرة التعليم، ولكن أيضاً لزيادة جودة هذه الخدمات من خلال تعزيز العمل اللائق للعاملين في هذا المجال (الصندوق 7.1). كما يمكن أن يساهم النهوض بخدمات رعاية الأطفال في الدفع نحو تقاسم أعمال رعاية الأطفال بين النساء والرجال وبين الأسرة والدولة.

شكل 7.2 متوسط أجور معلمي رعاية وتعليم الطفولة المبكرة ومرحلة ما قبل التعليم الابتدائي العمالة مقارنة بمتوسط أجور معلمي التعليم الابتدائي في بلدان مختارة، آخر عام (%)



المصدر: حسابات منظمة العمل الدولية استناداً إلى بيانات على المستوى القطري.

صندوق 7.1 توفير عمل لائق لكوادر رعاية وتربية الطفولة المبكرة

توفر المبادئ التوجيهية لسياسة منظمة العمل الدولية بشأن تعزيز العمل اللائق لموظفي التعليم في مرحلة الطفولة المبكرة (2014) إرشادات لرعاية الطفولة المبكرة وأصحاب المصلحة في التعليم حول كيفية تحسين الجودة من خلال العمل اللائق. يشمل موظفو رعاية وتعليم الطفولة المبكرة: (أ) جميع المعلمين والمعلمين الحاصلين على مؤهلات تربوية، على النحو الذي تحدده سلطة التعليم ذات الصلة لفئة وظيفتهم الخاصة، والمسؤولين عن أنشطة التعلم والتعليم والرعاية للأطفال الصغار؛ (ب) المديرين أو القادة - الموظفون الذين يديرون أو يقدرون مكان عمل رعاية وتعليم الطفولة المبكرة نيابة عنهم أو نيابة عن جهة العمل؛ قد يوظفون أو لا يوظفون في التدريس أو المشاركة في أنشطة دعم التعلم؛ (ج) المختصون والعاملون في مجال الرعاية والممرضات وغيرهم من الموظفين المساعدين ذوي المؤهلات المهنية وفقاً للتراخيص الصادرة عن السلطات الوطنية أو دون الوطنية؛ (د) مساعدي التدريس والموظفون المماثلون الذين يقدمون الدعم التربوي للموظفين المؤهلين.

بالنسبة لمعلمي الطفولة المبكرة، فإن تحسين وضعهم من حيث التدريب والأجور بما يتماشى مع مبدأ مساواة قيمة الأجر بمقدار العمل والارتقاء بظروف العمل يعني الاعتراف بأهمية عملهم وتعزيز جودة الخدمة. تشير إرشادات منظمة العمل الدولية لعام 2014 إلى أن أجور موظفي رعاية الطفولة المبكرة والتربية "يجب أن تُحدد على نفس مستوى الوظيفة المكافئة في التعليم الابتدائي التي تتطلب المؤهلات ومتطلبات الكفاءة (المهن المقارنة) نفسها، سواء من خلال نظم رواتب منفصلة أو موحدة؛ (د) ينبغي أن تتوافق مستويات الأجور مع مسؤوليات وظيفية رعاية الطفولة المبكرة (الكفاءات والمهارات المطلوبة) على النحو المنصوص عليه في توصيف الوظائف المحددة بموضوعية من خلال التقييم أو التقييم المنهجي للعمل الذي يتعين القيام به؛ (هـ) المساواة في الأجر بين العمال والعاملات عن العمل متساوي القيمة" (ILO 2014). اعتمد المؤتمر العالمي لرعاية الطفولة المبكرة والتعليم توصيات مماثلة بشأن مستويات الأجور في إعلان طشقند والالتزامات بالعمل من أجل تحويل رعاية الطفولة المبكرة والتعليم (2022)، والتي تنص على أن "أجور وظروف عمل موظفي رعاية الطفولة المبكرة يجب أن تكون على قدم المساواة مع تلك الخاصة بمعلمي التعليم الابتدائي، ويجب أن تكون الشروط التعاقدية مستقرة وتوفر مسارات للنمو الوظيفي. يمكن أن يلعب تعزيز تنظيم وتمثيل موظفي رعاية وتعليم الطفولة المبكرة بالإضافة إلى حقهم في الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية دوراً مهماً في تعزيز العمل اللائق لموظفي رعاية وتعليم الطفولة المبكرة" (UNESCO 2022).

7.3 - خدمات رعاية الأطفال في أعمار 0 - 2 سنتين: ارتباط ضروري بين إجازة الرعاية وخدمات الرعاية

عام 2021، لم يكن لدى أي دولة في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا نظام وطني قانوني لخدمات رعاية الأطفال للأطفال الذين تتراوح أعمارهم بين صفر وستين. وهذا يعني أنه في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، لا يحق لأكثر من 262 مليون ولي أمر محتمل الاستفادة من نظام وطني لخدمات رعاية الأطفال للأطفال الذين تتراوح أعمارهم بين صفر وستين. وفي هذه البلدان، تعتبر الأسرة والعمالة المنزلية هي المسؤولة في الأساس عن رعاية الأطفال في هذا السن. ويمكن لأقلية من الآباء العاملين استخدام مرافق رعاية الأطفال الخاصة مدفوعة الأجر. ويضع غياب خدمات وطنية لرعاية الأطفال ضغطاً على العاملين ذوي المسؤوليات الأسرية، وخاصة النساء العاملات في القطاعات غير المنظمة. بسبب العوائق التي تحول دون الحصول على خدمات رعاية الأطفال الخاصة وتوفيرها، يتحمل العمال الضعفاء عبء مسؤوليات الرعاية باستمرار (ILO and WIEGO 2020b).

الصندوق 7.2 رعاية الطفولة المبكرة للأطفال ذوي الإعاقة في دبي

يقدم مركز دبي لتنمية الطفولة المبكرة، الذي تأسس عام 2007، خدمات تعليم الطفولة المبكرة للأطفال ذوي الإعاقة أو المعرضين لخطر تأخر النمو (الذين تتراوح أعمارهم بين 0 و6 سنوات). وهنا، تقدم خدمات التقييم والتدخل المبكر مجاناً للأسر التي لديها بطاقات هوية وطنية وتشخيص طبي ساري المفعول. وتقدم الخدمة بشكل متواصل تقريباً، وهي متاحة لمدة ثماني ساعات من الاثنين إلى الخميس و4.5 ساعات يوم الجمعة.

المصدر: حكومة دبي وهيئة تنمية المجتمع

تعتمد العديد من البلدان في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا على العمالة المنزلية المهاجرة لرعاية الأطفال الذين تتراوح أعمارهم بين 0 وستين. وبينما يظل من الصعب جمع البيانات المتعلقة بالعمالة المنزلية، تظهر التقديرات أن أكثر من ربع القوة العاملة المنزلية المهاجرة في العالم تعمل في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا (ILO 2015). في هذه البلدان، يمثل العمال المنزليون نسبة عالية من العاملين في قطاع الرعاية ويكتسبون المهارات اللازمة لرعاية الأطفال حتى لو لم يكن لديهم التدريب أو المؤهلات ليصبحوا مقدمي رعاية أطفال في بيئة منزلية (ILO and WIEGO 2020c). وعلى الرغم من ذلك، غالباً ما لا يعترف بهذه المهارات ولا يعتبر العمال المنزليون عاملين في رعاية الأطفال (ILO and WIEGO 2020c).

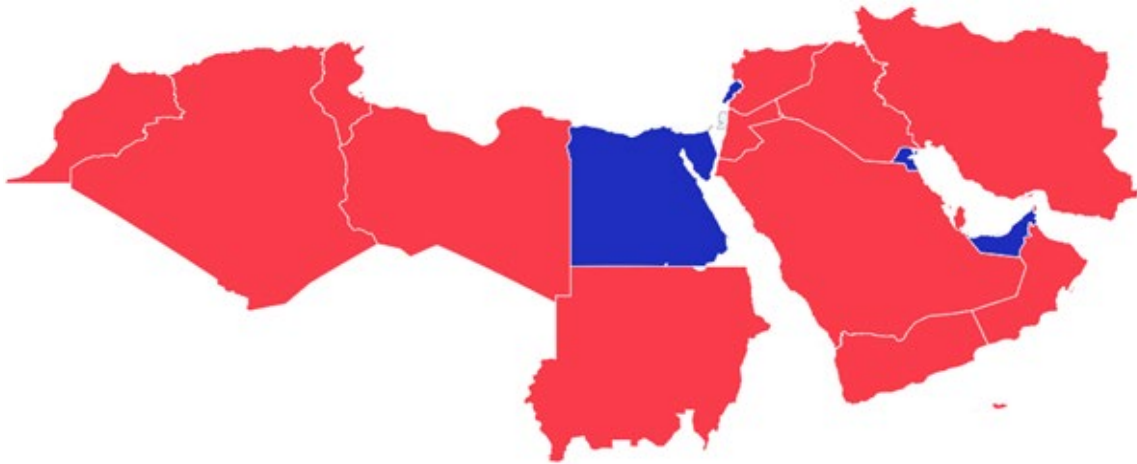
من أجل تعزيز رفع مستوى مهارات العمال المنزليين في مثل هذه الوظائف، وضعت منظمة العمل الدولية مجموعة أدوات للمنظمات والمدرسين الذين يعملون مع عاملات المنازل الراغبين بتعزيز مهاراتهم في رعاية الأطفال (ILO 2018c). بالإضافة إلى توفير التدريب على المهارات، تساعد هذه الأدوات العمالة المنزلية على اكتساب الوعي بقيمة العمل الذي تقوم به. كما تشمل الأدوات أيضاً على وحدة حول كيفية إنشاء مركز لرعاية الأطفال، وهو أمر مهم للعمالة المنزلية الراغبة في تعديل حياتها المهنية بناءً على المهارات التي طورته من خلال رعاية الأطفال (ILO 2018c; ILO and WIEGO 2020c). وعلى الرغم من أن مجموعة الأدوات مناسبة لجميع المنطقة، فقد جربت أول مرة في لبنان بالتعاون مع الاتحاد الدولي للعمالة المنزلية واستهدفت العمالة المنزلية المهاجرة (ILO 2018c; ILO and WIEGO 2020c).

7.4 - خدمات رعاية الأطفال من سن 3 سنوات حتى بداية التعليم الابتدائي: خدمات رعاية أساسية لضمان استمرارية الرعاية

عام 2021، كانت 4 بلدان فقط في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا - مصر والكويت ولبنان والإمارات العربية المتحدة - لديها نظام قانوني لخدمات التعليم قبل الابتدائي للأطفال الذين تتراوح أعمارهم بين 3 سنوات وحتى بدء التعليم الابتدائي (جدول 7.1) بعبارة أخرى، يعيش 25% فقط من الآباء المحتملين، أي ما يقرب من 65 مليوناً، في بلدان تقدم خدمات منصوص عليها قانونياً للتعليم ما قبل الابتدائي (شكل 7.4). هذه الثغرات في خدمات التعليم قبل الابتدائي تحرم ملايين الأطفال من منافع التعليم في مرحلة الطفولة المبكرة. وعلى سبيل المثال، في مصر، تُظهر البيانات أن التحاق الأطفال بخدمات رعاية الطفولة المبكرة أدى إلى انخفاض كبير في الانسحاب من التعليم في المستقبل. وقد حقق الأطفال، الذين التحقوا بخدمات رعاية الطفولة المبكرة والتعليم، نتائج تعليمية أفضل، وكان أداءهم أفضل في نتائج الاختبارات ولم يضطروا إلى إعادة الصفوف، مما يثبت أن التعليم قبل الابتدائي استثمار مهم (Krafft 2015). على الرغم من هذه المنافع، لا توفر الدول الـ 14⁴⁹ المتبقية في المنطقة خدمات تعليم نظامية للمرحلة ما قبل الابتدائية للأطفال الذين تتراوح أعمارهم بين 3 سنوات وما فوق، مما يؤثر على 197 مليون ولي أمر محتمل.

يمكن أن يشكل الافتقار إلى التعليم قبل الابتدائي المنظم بشكل عام عبئاً ثقيلاً على الفئات الضعيفة من السكان. في قطر، يتأثر الأطفال ذوو الإعاقة بشكل غير متناسب بغياب التشريعات الخاصة بالتعليم قبل الابتدائي (Al-Kabi 2010). ودون برنامج وطني وعدد كاف من العاملين المتخصصين في رعاية الطفولة المبكرة والتربية، تقع مسؤولية رعاية الأطفال على عاتق الوالدين، وتحديدًا على الأمهات. وفي معظم الحالات، يكون تدريب الأمهات على كيفية توفير تعليم فعال للأطفال ذوي الإعاقة محدوداً، مما قد يحد من فرصهم المستقبلية في الاندماج الكامل في المجتمع وسوق العمل دون تمييز.

شكل 7.2 وجود نظام تعليم وطني لمرحلة ما قبل الابتدائي للأطفال في سن 3 سنوات فما فوق، 2021



ملاحظة: 19 دولة ومنطقة. المصدر: بحوث منظمة العمل الدولية.

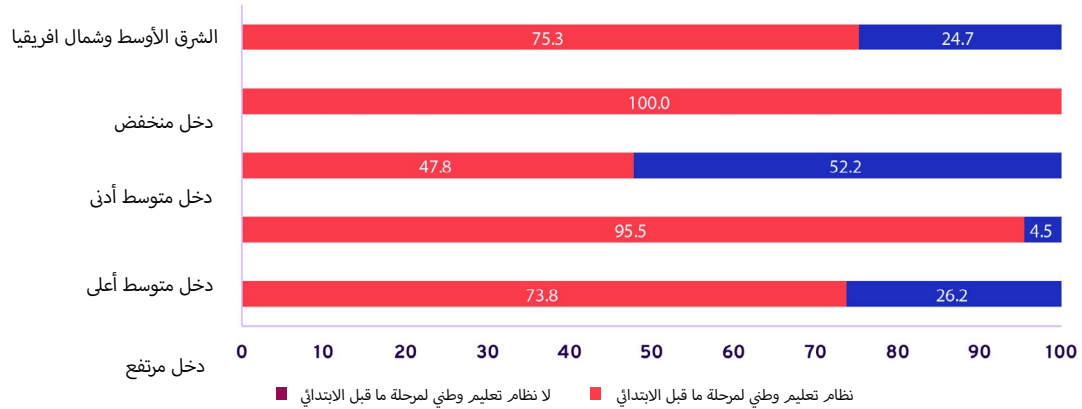
49. الجزائر والبحرين والعراق وجمهورية إيران الإسلامية والأردن وليبيا والمغرب وعمان وقطر والمملكة العربية السعودية والسودان والجمهورية العربية السورية وتونس واليمن.

جدول 7.1 وجود نظام تعليم وطني لمرحلة ما قبل الابتدائي للأطفال في سن 3 سنوات فما فوق، حسب المنطقة ومجموعة الدخل، 2021 (عدد البلدان)

المنطقة/ مجموعة الدخل	لا نظام تعليم وطني لمرحلة ما قبل الابتدائي	نظام تعليم وطني لمرحلة ما قبل الابتدائي
الشرق الأوسط وشمال أفريقيا	14	4
بلدان ذات دخل منخفض	3	-
بلدان ذات دخل متوسط أدنى	3	1
بلدان ذات دخل متوسط أعلى	4	1
بلدان مرتفعة الدخل	4	2

ملاحظة: 19 دولة ومنطقة. - = لا شيء. المصدر: بحوث منظمة العمل الدولية.

شكل 7.4 نسبة الآباء والأمهات الأمور من حيث وجود نظام تعليم وطني لمرحلة ما قبل الابتدائي للأطفال في سن 3 سنوات فما فوق، حسب المنطقة ومجموعة الدخل، 2021 (%)



ملاحظة: 19 دولة ومنطقة. المصدر: حسابات منظمة العمل الدولية استناداً إلى بيانات على المستوى القطري.

من بين البلدان الأربعة التي تبني نظاماً وطنياً لخدمات رعاية الأطفال، لا يستخدم إلا الكويت ولبنان نظاماً شاملاً من هذا النوع (شكل 7.5)، وهذا الشمول شرط أساسي لتوسيع خدمات رعاية الأطفال لتشمل العاملين في الاقتصاد غير المنظم والعاملين لحسابهم الخاص (UNICEF, ILO and WIEGO 2021). تستخدم مصر برامج تمويل موجهة نحو فئات معينة من السكان في حين تفرض دولة الإمارات العربية المتحدة رسوماً على مثل هذه الخدمات. وفي حالة الإمارات العربية المتحدة، تكون هذه الخدمات متاحة فقط لأولئك الذين يستطيعون الدفع مقابلها، في حين قد يختار آخرون أن يظل أطفالهم تحت رعاية الأسرة حتى بدء التعليم الابتدائي المنظم قانونياً. ومن المحتمل أن يكون لذلك عواقب سلبية، لا تقتصر على نمو المهارات المعرفية للأطفال وحسب، بل أيضاً على مشاركة الأمهات في سوق العمل وتقديمهن الوظيفي.

شكل 7.5 نوع الدعم الحكومي لخدمات التعليم في مرحلة ما قبل الابتدائي للأطفال في سن 3 سنوات فما فوق، 2021



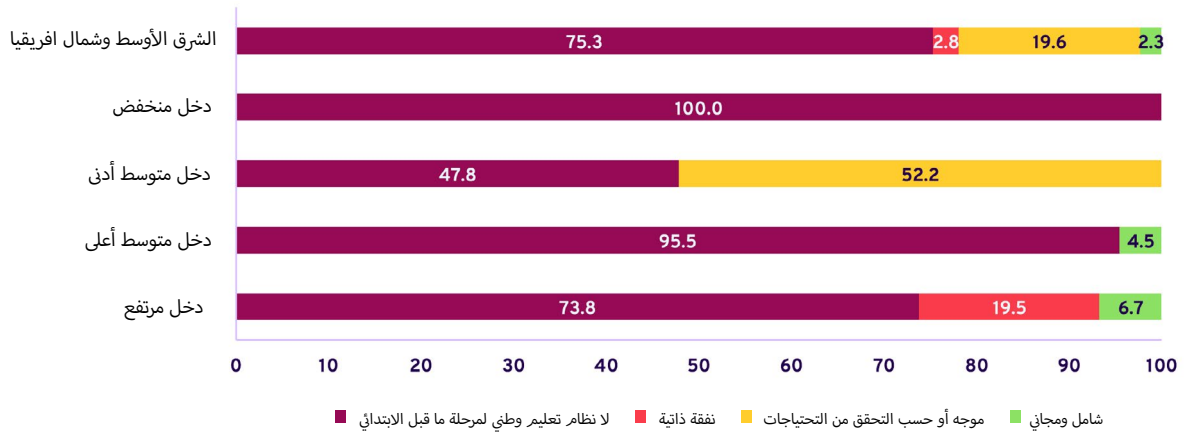
ملاحظة: 19 دولة ومنطقة. المصدر: بحوث منظمة العمل الدولية.

جدول 7.2 نوع الدعم الحكومي لخدمات التعليم في مرحلة ما قبل الابتدائي للأطفال في سن 3 سنوات فما فوق، 2021 (عدد البلدان)

المنطقة/مجموعة الدخل	لا نظام تعليم وطني لمرحلة ما قبل الابتدائي	نفقة ذاتية	موجه أو حسب التحقق من الاحتياجات	شامل ومجاني
الشرق الأوسط وشمال أفريقيا	14	1	1	2
بلدان ذات دخل منخفض	3	-	-	-
بلدان ذات دخل متوسط أدنى	3	-	1	-
بلدان ذات دخل متوسط أعلى	4	-	-	1
بلدان مرتفعة الدخل	4	1	-	1

ملاحظة: 19 دولة ومنطقة. - لا شيء. المصدر: بحوث منظمة العمل الدولية.

شكل 7.6 نسبة الآباء والأمهات حسب نوع الدعم الحكومي لخدمات التعليم في مرحلة ما قبل الابتدائي للأطفال في سن 3 سنوات فما فوق، حسب المنطقة ومجموعة الدخل، 2021 (%)



ملاحظة: 19 دولة ومنطقة. المصدر: حسابات منظمة العمل الدولية استناداً إلى بيانات على المستوى القطري.

وفقاً لتصنيف يونسكو الدولي الموحد للتعليم، يجب أن تبدأ خدمات التعليم قبل الابتدائي الوطنية بعد الانتهاء من برامج التعليم والتنمية في مرحلة الطفولة المبكرة، والتي تتزامن مع سن 3 سنوات. ومع ذلك، من بين البلدان التي تطبق نظام تعليم وطني لمرحلة ما قبل الابتدائي في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، يكفل بلد واحد فقط هو لبنان الحقوق القانونية لخدمات التعليم قبل الابتدائي للأطفال الذين تتراوح أعمارهم بين 3 سنوات وما فوق (شكل 7.7). وفي المنطقة، تقدم غالبية البلدان هذه الخدمات بعد نهاية الإجازة المتعلقة برعاية الطفل. وهذا هو الحال بالنسبة لسن استحقاق التعليم قبل الابتدائي في مصر، حيث يتاح للأطفال في سن 4 و5 سنوات، والكويت التي يبلغ سن الاستحقاق فيها من 4 إلى 6 سنوات، والإمارات العربية المتحدة التي يبدأ فيها هذا التعليم عند سن 5. وقد يكون تأخير إلحاق الأطفال بخدمات التعليم قبل الابتدائي ضاراً بقدرة الأطفال على تطوير المهارات المعرفية والاجتماعية والعاطفية، ويقوض كذلك قدرة الوالدين على التوفيق بين مسؤوليات العمل والأسرة.

شكل 7.7 سن بدء الالتحاق (بالسنوات) بخدمات التعليم قبل الابتدائي للأطفال من سن 3 سنوات فما فوق، 2021



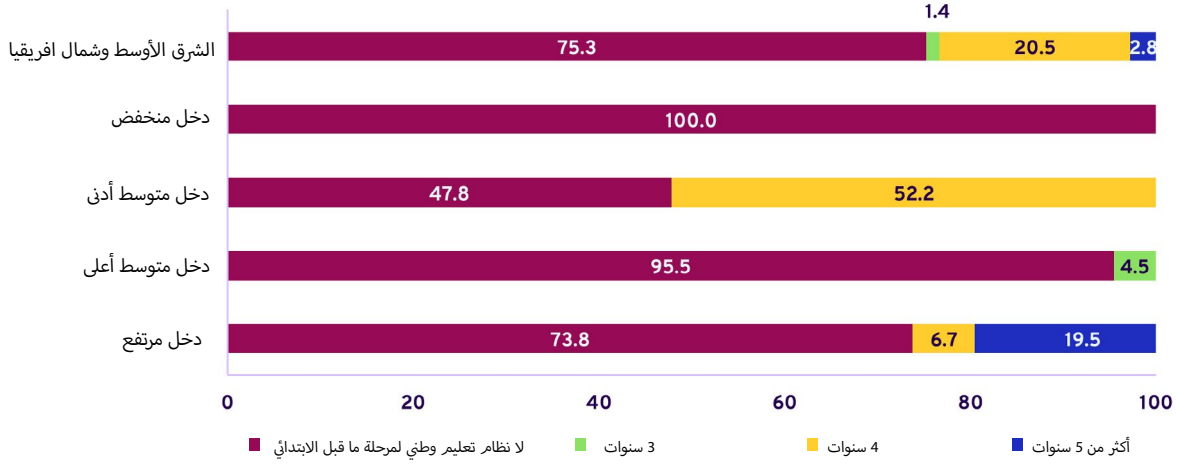
ملاحظة: 19 دولة ومنطقة. المصدر: بحوث منظمة العمل الدولية.

جدول 7.3 سن بدء الالتحاق (بالسنوات) في خدمات التعليم في مرحلة ما قبل الابتدائي للأطفال في سن 3 سنوات وما فوق، حسب المنطقة ومجموعة الدخل، 2021 (عدد البلدان)

المنطقة / مجموعة الدخل	لا نظام تعليم وطني لمرحلة ما قبل الابتدائي	3 سنوات	4 سنوات	أكثر من 5 سنوات
الشرق الأوسط وشمال أفريقيا	14	1	2	1
بلدان ذات دخل منخفض	3	-	-	-
بلدان ذات دخل متوسط أدنى	3	-	1	-
بلدان ذات دخل متوسط أعلى	4	1	-	-
بلدان مرتفعة الدخل	4	-	1	1

ملاحظة: 19 دولة ومنطقة. - = لا شيء. المصدر: بحوث منظمة العمل الدولية.

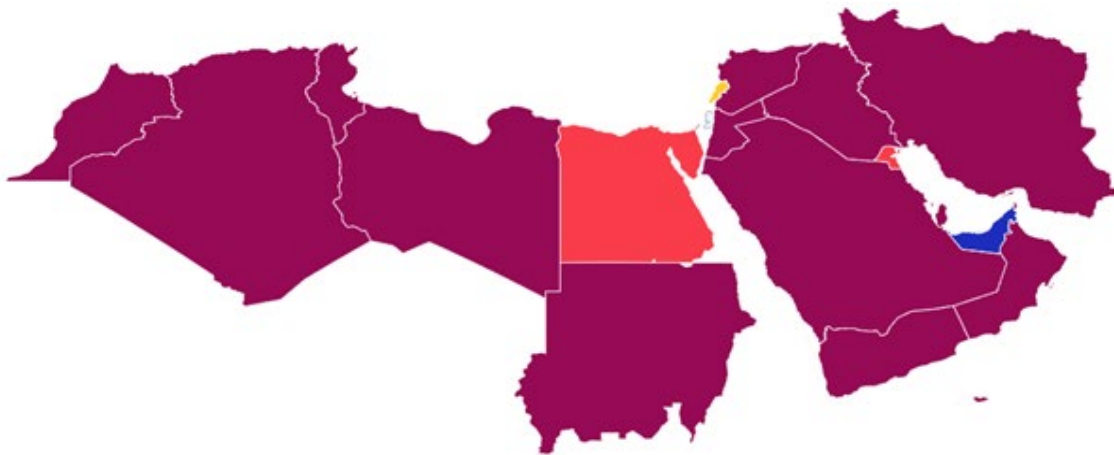
شكل 7.8 نسبة الآباء والأمهات حسب سن بدء الالتحاق (بالسنوات) في خدمات التعليم في مرحلة ما قبل الابتدائي للأطفال في سن 3 سنوات وما فوق، حسب المنطقة ومجموعة الدخل، 2021 (%)



ملاحظة: 19 دولة ومنطقة. المصدر: حسابات منظمة العمل الدولية استناداً إلى بيانات على المستوى القطري.

عند النظر إلى المدة القانونية اليومية لرعاية وتعليم الطفولة المبكرة في المنطقة، يتبين أن خدمات التعليم قبل الابتدائي أكثر شمولاً من خدمات تعليم الطفولة المبكرة، ولكن الحقيقة هي أنه لا يوجد خدمات تعليم ابتدائي بدوام كامل يتناسب مع دوام أولياء الأمور. ففي لبنان، الخدمة مضمونة لمدة 4 ساعات في اليوم، في حين تصل في دولة الإمارات العربية المتحدة إلى ما يصل إلى 7 ساعات في اليوم، ولا تشير مصر والكويت إلى عدد الساعات المضمونة (شكل 9.7). وإلى حد كبير مثل خدمات التعليم في مرحلة الطفولة المبكرة، تعد خدمات التعليم قبل الابتدائي بدوام كامل والتي تأخذ في الاعتبار احتياجات الأسر العاملة، على درجة عالية من الأهمية. فهي تمنح العمال ذوي المسؤوليات الأسرية حرية الاختيار بين الانخراط في العمل والعمل بدوام جزئي أو بدوام كامل، مع تعزيز تنمية الطفل في الوقت نفسه.

شكل 7.9 عدد الساعات في الأسبوع لخدمات التعليم في مرحلة ما قبل الابتدائي للأطفال في سن 3 سنوات فما فوق، 2021



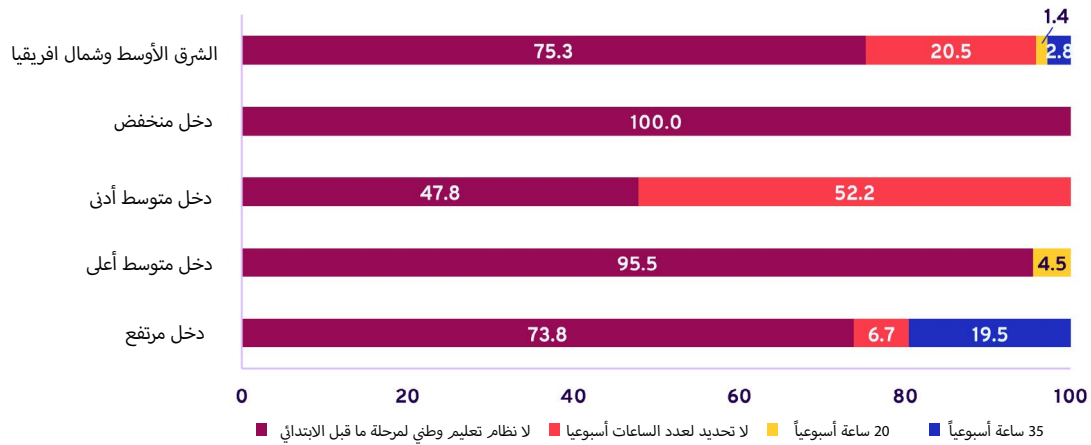
ملاحظة: 19 دولة ومنطقة. المصدر: بحوث منظمة العمل الدولية.

جدول 7.4 عدد الساعات في الأسبوع لخدمات التعليم في مرحلة ما قبل الابتدائي للأطفال في سن 3 سنوات فما فوق، حسب المنطقة ومجموعة الدخل، 2021 (عدد البلدان)

المنطقة/ مجموعة الدخل	لا نظام تعليم وطني لمرحلة ما قبل الابتدائي	لا تحديد لعدد الساعات أسبوعياً	20 ساعة أسبوعياً	35 ساعة أسبوعياً
الشرق الأوسط وشمال أفريقيا	14	2	1	1
بلدان ذات دخل منخفض	3	-	-	-
بلدان ذات دخل متوسط أدنى	3	1	-	-
بلدان ذات دخل متوسط أعلى	4	-	1	-
بلدان مرتفعة الدخل	4	1	-	1

ملاحظة: 19 دولة ومنطقة. المصدر: بحوث منظمة العمل الدولية.

شكل 7.10 نسبة الآباء والأمهات حسب عدد الساعات في الأسبوع لخدمات التعليم في مرحلة ما قبل الابتدائي للأطفال في سن 3 سنوات فما فوق، حسب المنطقة ومجموعة الدخل، 2021 (%)



ملاحظة: 19 دولة ومنطقة. المصدر: حسابات منظمة العمل الدولية استناداً إلى بيانات على المستوى القطري.

الصندوق 7.3 اعتماد مقدمي الرعاية في الأردن

في الأردن، تعمل منظمة العمل الدولية ومنظمة صداقة، وهي منظمة وطنية غير حكومية تهدف إلى تحسين بيئة عمل المرأة، على تصميم هيكل لبرامج تنمية مهارات رعاية الأطفال للعاملين في قطاع الرعاية والاعتماد لمراكز التدريب على رعاية الأطفال. وقد اشتمل ذلك على تطوير معايير مهنية للمهن ذات الأولوية المحددة في قطاع رعاية الأطفال والتي ينظر فيها حالياً من قبل لجنة تنمية المهارات الفنية والمهنية. ويهدف هذا إلى النهوض بخدمات رعاية الأطفال من خلال اعتماد مقدمي الرعاية وكذلك مديري مراكز رعاية وتعليم الطفولة المبكرة النهارية بما يتماشى مع الإطار الوطني لدور الرعاية النهارية في الأردن. وقامت «صداقة» بجهود تنسيقية عديدة مع وزارة التنمية الاجتماعية ووزارة العمل ولجنة تنمية المهارات الفنية والمهنية، فضلاً عن مديري مراكز رعاية وتعليم الطفولة المبكرة النهارية. ومن خلال هذه الجهود، تسد فجوات العرض والطلب في سوق العمل، مما يساهم في تحسين ظروف العمل وتحسين جودة رعاية الأطفال في الأردن.

المصدر: ILO 2022b.

7.5 - خلاصة: استنتاجات موجزة بشأن الرعاية والتعليم في مرحلة الطفولة المبكرة

تُظهر البيانات أن الاستثمارات في خدمات تعليم الطفولة المبكرة والتعليم قبل الابتدائي تخلق وظائف رعاية لائقة، وتعزز مشاركة المرأة في القوى العاملة، وتحفز إقبال النساء على الوظائف بدوام كامل، وتحسين النمو المعرفي للأطفال. كما تبين أن توفر خدمات رعاية الأطفال مفيد بشكل خاص للأطفال الذي يأتون من خلفيات محرومة، مما يساهم في تحسين نتائج التغذية والتعليم والصحة. كما إن قدرة قطاع رعاية الأطفال على خلق الوظائف جانب مهم أيضاً لتعزيز العوائد الحكومية من الضرائب ومساهمات الضمان الاجتماعي، وبالتالي دعم كفاية خدمات رعاية الأطفال وغيرها من خدمات الرعاية وسياسات إجازة الرعاية وغيرها من مزايا الحماية الاجتماعية (مثل المعاشات التقاعدية).

على الرغم من هذه المنافع، فإن توفر خدمات رعاية الأطفال العامة في القانون والممارسة غير موجود للأطفال الذين تتراوح أعمارهم بين 0-2 سنة في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا. علاوة على ذلك، لا تتوافق خدمات رعاية الأطفال والتعليم ما قبل الابتدائي إلى حد كبير مع احتياجات الوالدين العاملين. على سبيل المثال، سن الالتحاق بخدمات رعاية والتعليم الطفولة المبكرة في المنطقة، أي السن الذي يحق للطفل عنده الحصول على خدمات رعاية الأطفال أو التعليم مجانياً (التعليم المبكر، إذا كان متاحاً، أو المدرسة الابتدائية الإلزامية) يتراوح بين 3 و5 سنوات في البلدان الأربعة⁵⁰ التي تطبق نظام تعليمي منظم قانونياً. وهذا يعني أن مسؤولية الرعاية تقع على عاتق الوالدين بين نهاية استحقاقات إجازة الرعاية - عندما يكون الوالدان مشمولين في القانون والممارسة - وبداية رعاية والتعليم الطفولة المبكرة القانونية. وفي البلدان التي لا تطبق نظاماً لرعاية وتعليم الطفولة المبكرة في المنطقة، فتستمر هذه المسؤولية لفترة طويلة.

وتتحمل الحكومات مسؤولية أكبر في تنظيم وتوفير خدمات التعليم قبل الابتدائي أكثر مما تفعله فيما يتعلق بخدمات التعليم في مرحلة الطفولة المبكرة، مما أدى إلى وجود مثل هذه الخدمات في 4 دول، وهي مصر والكويت ولبنان والإمارات العربية المتحدة. ومن بين هذه الدول، توفر دولتان - الكويت ولبنان - خدمات تعليم ما قبل الابتدائي شاملة ومجانية، لكن لا أحد يقدم هذه الخدمات بشكل صريح لمدة 40 ساعة على الأقل في الأسبوع. لملء الفجوات القانونية والفعلية في رعاية وتعليم الطفولة المبكرة، يجب على الحكومات تصميم وتنفيذ سياسات رعاية تأخذ في الاعتبار احتياجات ثلوث الرعاية - الأطفال، والآباء (سواء في العمل أم لا) وموظفي رعاية الأطفال، مما يضمن عدداً مناسباً من وظائف رعاية الأطفال عالية الجودة. وسيتيح لهم ذلك الاستفادة من خلال تعزيز تنمية الطفل، وخلق وظائف لائقة، وتقليل عمل الوالدين غير مدفوع الأجر في مجال الرعاية وتعزيز توظيف المرأة ودخلها (UN Women 2019b, 21 and 2021,1; ILO 2022b; Center for Global Development 2022; Devercelli and Beaton-Day 2020).

50. مصر والكويت ولبنان والإمارات العربية المتحدة.







8 ◀

خدمات الرعاية طويلة الأمد



8.1 - خدمات الرعاية طويلة الأمد: ضمان الحق في الصحة وأمن الدخل والمساواة القائمة على النوع الاجتماعي

يجب أن تتضمن حزمة سياسات وخدمات الرعاية الفعّالة والمراعية للاعتبارات القائمة على النوع الاجتماعي والمناسبة للجميع خدمات لكبار السن الذين يعتمدون اعتماداً ممتداً على الرعاية⁵¹، بالإضافة إلى دعم الأشخاص ذوي الإعاقة والأمراض المزمنة الذين يحتاجون إلى رعاية أو دعم. ويمكن أن تكون هذه الاحتياجات على مدى فترة طويلة من الزمن وتشمل أشخاصاً غير قادرين على أداء نشاط أساسي واحد على الأقل بشكل مستقل من الحياة اليومية، مثل تناول الطعام أو استخدام الحمام أو الاستحمام أو ارتداء الملابس أو التنقل أو الدخول إلى السرير والنهوض منه (WHO 2015). ويؤدي الاعتماد على الرعاية⁵² أيضاً إلى صعوبات في الحصول على الرعاية الصحية ومواصلة اتباع نمط حياة صحي لمنع تدهور الحالة الصحية والوظيفية، مما يخلق احتياجات وتوترات عاطفية إضافية يجب معالجتها (ILO 2018a).

وتعتبر الرعاية طويلة الأمد جزءاً أساسياً من سلسلة سياسات وخدمات الرعاية المستمرة على مدار الحياة. وهذا النوع من الخدمات مفيد بشكل خاص للأفراد العاملين ممن تقع على عاتقهم المسؤولية عن رعاية أشخاص آخرين، ولا سيما العمال الذين لديهم أطفال أو كبار السن أو أفراد آخرون في الأسرة ممن يحتاجون إلى رعاية أو دعم. في حين لم تعتمد معايير عمل دولية محددة بشأن الرعاية طويلة الأمد، تظل اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العمال ذوي المسؤوليات الأسرية (رقم 156) والتوصية (رقم 165)، 1981، إلى جانب المبادئ المضمنة في معايير الضمان الاجتماعي لمنظمة العمل الدولية وتوصيات منظمة الصحة العالمية، المراجع الرئيسية لتصميم وتنفيذ خدمات الرعاية طويلة الأمد. تدعو الاتفاقية رقم 156 إلى اعتماد تدابير لمراعاة احتياجات العمال ذوي المسؤوليات الأسرية في التخطيط المجتمعي، فضلاً عن تطوير أو تعزيز الخدمات المجتمعية "مثل رعاية الأطفال والخدمات والمرافق الأسرية" (المادة 5). وبناءً عليه، تعد خدمات الرعاية طويلة الأمد تدابير أساسية لضمان حق كبار السن في شيخوخة صحية وتمكين العمال ذوي المسؤوليات الأسرية - النساء والرجال على حد سواء - من ممارسة حقهم في الانخراط في العمل دون تمييز، وإلى أقصى حد ممكن، الحيلولة دون حدوث تضارب بين العمل والأسرة⁵³. وقد خلص مؤتمر العمل الدولي في يونيو 2021 إلى أنه يتعين على البلدان "الاستثمار في اقتصاد الرعاية لتسهيل الحصول على خدمات رعاية الأطفال والرعاية طويلة الأمد النوعية وميسورة التكلفة كجزء لا يتجزأ من أنظمة الحماية الاجتماعية، بطريقة تدعم المشاركة في سوق العمل من قبل العمال الذين يتحملون مسؤوليات تقديم الرعاية والمشاركة المتساوية في أعمال الرعاية بين النساء والرجال" (ILO 2021e, para. 13(h)).

في السنوات الأخيرة، ارتفع الطلب على خدمات الرعاية طويلة الأمد لكبار السن بشكل حاد، لا سيما في البلدان ذات الدخل المتوسط والمرتفع حيث ارتفع متوسط العمر المتوقع. في عام 2015، كان يوجد 906 ملايين شخص في سن 60 عاماً فما فوق في العالم. بحلول عام 2030، من المتوقع أن يصل هذا الرقم إلى 1.4 مليار، منهم 292 مليوناً سيكونون فوق العمر المتوقع للحياة الصحية عند 60 عاماً⁵⁴ ومن المرجح أن يحتاجوا إلى خدمات رعاية طويلة الأمد (ILO 2018a).

وفي الوقت الذي يعني فيه زيادة العمر المتوقع والتمتع بصحة جيدة أن كبار السن يمكن أن يساهموا لفترة أطول في الازدهار الاقتصادي والاجتماعي، بما في ذلك دعم رعاية أفراد الأسرة الآخرين، مثل الأحفاد، فإن هذه التوقعات تثير تحديات تتعلق بالمعاشات التقاعدية والصحة والرعاية طويلة الأمد. بالإضافة إلى ذلك، أثرت جائحة كوفيد-19 بشكل غير متناسب على الأشخاص الذين يعتمدون على الرعاية طويلة الأمد وأولئك الذين يقدمونها (مدفوعة الأجر وغير مدفوعة الأجر)، ومعظمهم من النساء والعديد منهم من العمال المهاجرين (Lorrez-Dant and Comas-Herrera 2021). وما لم تعالج هذه التحديات من خلال خدمات رعاية طويلة الأمد مناسبة وذات جودة عالية ومستدامة، فإن هذا الطلب الإضافي على الرعاية يقيد مشاركة العمال الذين يتحملون مسؤوليات الرعاية، وخاصة النساء، في سوق العمل، ما يعود بآثار سلبية لا تقتصر على أمن الدخل خلال الحياة العملية والشيخوخة على حد سواء، بل أيضاً على صحتهم الجسدية والنفسية (ILO 2021a). كما إن من شأن ذلك تقويض ظروف عمل العاملين في مجال الرعاية ويزيد من تفاقم عدم المساواة بين الجنسين في العمل.

51. تشير «الرعاية طويلة الأمد» إلى توفير السياسات والخدمات للأشخاص من جميع الأعمار الذين لديهم تبعية وظيفية طويلة الأمد وتشمل مجموعة من التدابير الصحية والاجتماعية. يغطي هذا القسم فقط خدمات الرعاية طويلة الأمد لكبار السن الذين يعتمدون على الرعاية.

52. الاعتماد على الرعاية «هو تبعية وظيفية ويختلف عن» الإعاقة «من حيث أن المفهوم الأخير يقوم على العلاقة بني إعاقة معينة والحواز البيئية والثقافية التي تمنع الأشخاص ذوي الإعاقة من المشاركة الكاملة والفعالة والمتساوية في المجتمع. وتجدر الإشارة إلى أنه ليس كل الأشخاص ذوي الإعاقة لديهم تبعية للرعاية، بينما يتمتع الجميع بالحق في العيش المستقل واختيار أنواع مختلفة من الخدمات وكيفية الحصول عليها، بما في ذلك المساعدة الشخصية، على النحو المنصوص عليه في اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة.

53. اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العمال ذوي المسؤوليات الأسرية، 1981 (رقم 156)، المادتان 3 و5.

54. يحدد مرصد الصحة العالمية التابع لمنظمة الصحة العالمية مصطلح متوسط العمر المتوقع عند 60 عاماً (2018)، كما ورد في (ILO 2018a) ويراعي التباين الديموغرافي لكل بلد.

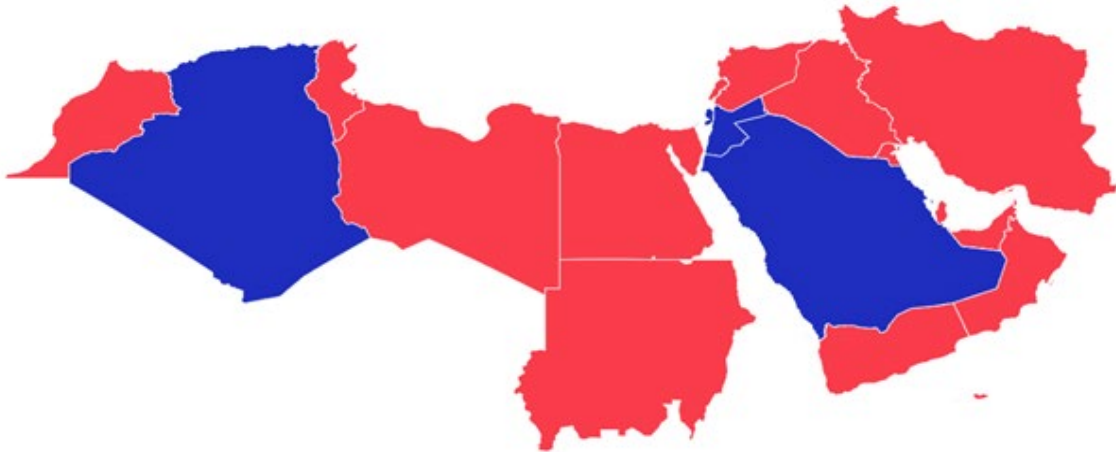
لذلك، فإن ضمان الوصول الشامل إلى خدمات الرعاية طويلة الأمد عالية الجودة ليس مجرد مسألة تقتصر على معالجة الضغوط الديموغرافية المتزايدة وضمان استدامة أنظمة الحماية الصحية والاجتماعية، ولكن الأهم من ذلك هو ضمان الأشخاص المسنين بالحق في شيخوخة صحية بكرامة ودون مشقة (WHO 2015; ILO 2021f). بالإضافة إلى ذلك، يعد الوصول إلى خدمات الرعاية طويلة الأمد عالية الجودة أمراً حاسماً للنهوض بالمساواة بين الجنسين في العمل، ليس فقط من حيث دعم النساء والرجال لتحقيق توازن أفضل بين العمل واحتياجات الأسرة ولكن أيضاً من حيث الوظائف وظروف العمل للعاملين في مجال الرعاية (ILO 2018a).

8.2 - توفير خدمات الرعاية العامة طويلة الأمد لكبار السن: تقاسم الرعاية على مدى دورة الحياة

يعتبر تصميم وتنفيذ وإدارة خدمات الرعاية طويلة الأمد أمراً مهماً لإعمال حق كبار السن في عيش الشيخوخة بصحة وكرامة. تدعو معايير العمل الدولية المتعلقة بالضمان الاجتماعي إلى ضروي تبني مبادئ عالمية الحماية القائمة على التضامن الاجتماعي، أي «خدمات عامة محورها الإنسان وذات جودة عالية ويسهل الوصول إليها ومعقولة التكلفة»، فضلاً عن كفاية واستحقاق المنافع في التشريعات الوطنية، وكذلك التضامن في التمويل⁵⁵. توجي منظمة العمل الدولية ومنظمة الصحة العالمية أيضاً بأن الحكومات غير ملزمة بتقديم الخدمة بكاملها ولكن يجب أن تتحمل «المسؤولية الشاملة والأساسية» لضمان استمرارية خدمات الرعاية طويلة الأمد، بحيث يمكن ضمان «الرعاية المتكاملة طويلة الأمد والمناسبة وميسورة التكلفة والتي يمكن الحصول عليها بيسر وتدعم حقوق كبار السن ومقدمي الرعاية على حد سواء» (ILO 2018a, 111; WHO 2017, 2).

وتطبق 5 دول فقط من أصل 19 دولة في المنطقة، وهي الجزائر والبحرين والأردن والأراضي الفلسطينية المحتلة والمملكة العربية السعودية، نظاماً قانونية وطنية لخدمات الرعاية طويلة الأمد لكبار السن، على الرغم من أنه في معظم الحالات يمكن اعتبار مثل هذه النظم عشوائية أو محدودة⁵⁶. وهذا يعادل 1.5 مليون أو 17% من كبار السن⁵⁷ الذين يعيشون في بلدان تتبنى خدمات رعاية طويلة الأمد منظمة قانونياً (شكل 8-2). ولا تطبق البلدان المتبقية في المنطقة أي نص قانوني لخدمات الرعاية طويلة الأمد. وفي حين أن جمهورية إيران الإسلامية توفر الرعاية الصحية لكبار السن، إلا أنها لا توفر خدمات رعاية طويلة الأمد منظمة قانونياً مما يعني أن احتياجات الرعاية الشاملة لكبار السن لا تزال غير مستوفاة (Nikbakht-Nasrabadi and Shabany-Hamedan 2016).

شكل 8.1 وجود خدمة عامة منظمة قانونياً لرعاية طويلة الأمد لكبار السن، 2021



ملاحظة: 19 دولة ومنطقة. المصدر: بحوث منظمة العمل الدولية.

55. توصية منظمة العمل الدولية بشأن الحماية الاجتماعية، 2012 (رقم 202)، الفقرة 3.

56. هذا يعني أن خدمات الرعاية طويلة الأمد منظمة بشكل عام حيث توفر الحكومة التنظيم والتمويل على الصعيد الوطني.

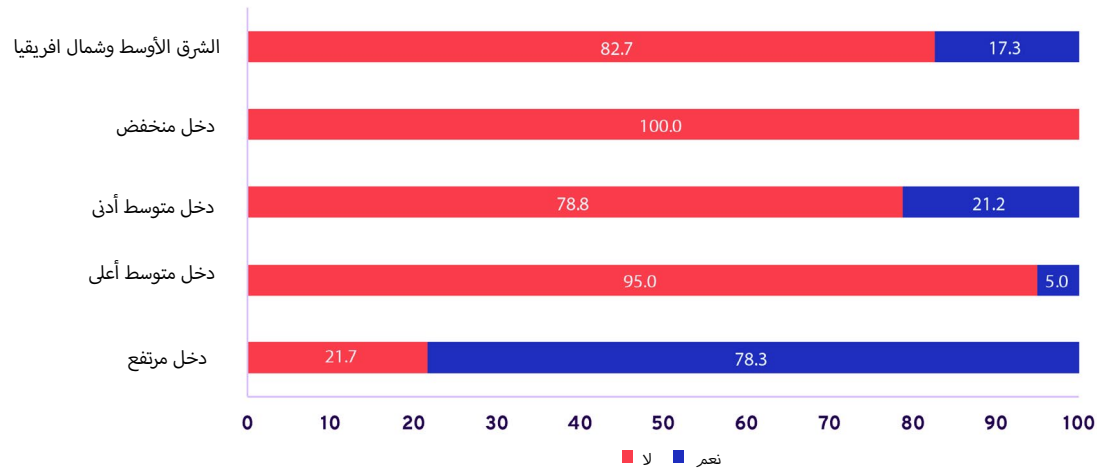
57. «كبار السن» هم أولئك الذين يبلغون من العمر المتوقع للحياة الصحية أو يزيد عن 60 عاماً. لا تتوفر بيانات عن متوسط العمر المتوقع الصحي عند 60 عاماً في مرصد الصحة العالمي التابع لمنظمة الصحة العالمية للأراضي الفلسطينية المحتلة.

جدول 8.1 وجود خدمة عامة منظمة قانونياً لرعاية طويلة الأمد لكبار السن، حسب المنطقة ومجموعة الدخل، 2021 (عدد البلدان)

المنطقة/ مجموعة الدخل	لا	نعم
الشرق الأوسط وشمال أفريقيا	14	5
بلدان ذات دخل منخفض	3	-
بلدان ذات دخل متوسط أدنى	3	2
بلدان ذات دخل متوسط أعلى	4	1
بلدان مرتفعة الدخل	4	2

ملاحظة: 19 دولة ومنطقة. - لا شيء. المصدر: بحوث منظمة العمل الدولية.

شكل 8.2 نسبة كبار السن من حيث وجود خدمة عامة منظمة قانونياً لرعاية طويلة الأمد لكبار السن، حسب المنطقة ومجموعة الدخل، 2021 (%)

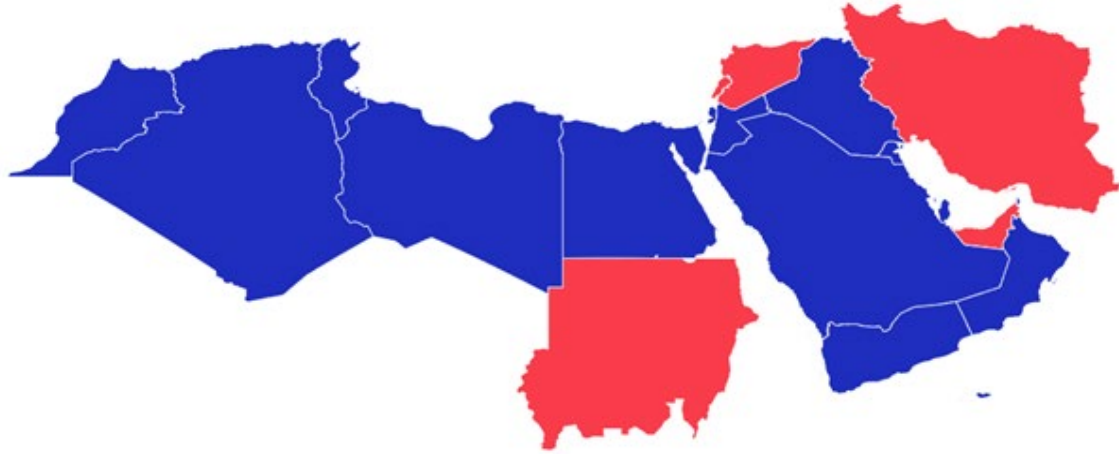


ملاحظة: 18 دولة ومنطقة؛ تطبق السلطات في الأراضي الفلسطينية المحتلة نظام خدمات رعاية طويلة الأمد عام قانوني لكبار السن، لكن البيانات حول العمر المتوقع للتعلم بحياة الصحة عند 60 عاماً غير متوفرة في مرصد الصحة العالمي التابع لمنظمة الصحة العالمية. المصدر: حسابات منظمة العمل الدولية استناداً إلى بيانات على المستوى القطري.

وفي الوقت الذي تمثل فيه رعاية كبار السن قيمة في العديد من الثقافات، فإن الافتقار إلى القوانين الوطنية المتعلقة بخدمات الرعاية الطويلة الأمد التي تلزم الدولة بمسؤولية ما، يعني أن الرعاية طويلة الأمد تميل إلى أن تقع بشكل كبير على عاتق النساء، مما يحد من فرصهن في المشاركة في سوق العمل ويؤثر سلباً على صحتهم ورفاهيتهن (Ismail and Hussein 2017). من الشائع في المنطقة أن يوجد التزام قانوني على الأسر بتوفير الرعاية، وحتى في حالة عدم النص على ذلك قانونياً، يُفترض أن الأسرة هي الجهة التي تقدم الدعم، فضلاً عن الدور المهم الذي تؤديه العمالة المنزلية المهاجرة (Hussein and Ismail 2017).

تطبق 14 دولة من أصل 19 دولة في المنطقة تتوفر عنها معلومات قوانين تلزم أفراد الأسرة برعاية الأقارب الأكبر سناً. وهذه الدول هي الجزائر والبحرين ومصر والعراق والأردن والكويت وليبيا والمغرب والأراضي الفلسطينية المحتلة وعمان وقطر والمملكة العربية السعودية وتونس واليمن (شكل 8.3). تؤدي هذه اللوائح إلى أن يعيش حوالي 70% من كبار السن (أكثر من 6 ملايين) في بلدان تُعرّف فيها الرعاية طويلة الأمد قانونياً على أنها التزام أسري، مما يعفي الدولة من المسؤولية عن توفير الخدمات العامة على النحو الذي تدعو إليه معايير منظمة العمل الدولية والمبادئ التوجيهية لمنظمة الصحة العالمية.

شكل 8.3 وجود التزامات أسرية منظمة قانونيا لرعاية الأقارب، 2021



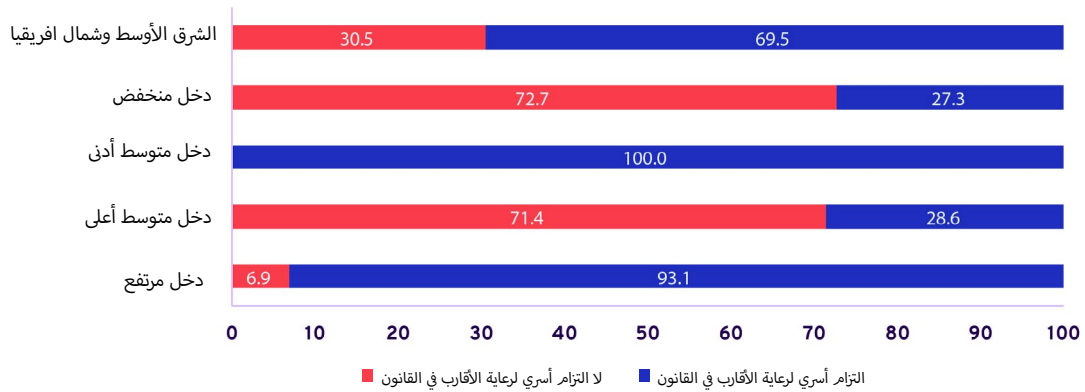
ملاحظة: 19 دولة ومنطقة. المصدر: بحوث منظمة العمل الدولية.

جدول 8.2 وجود التزامات أسرية منظمة قانونيا لرعاية الأقارب، حسب المنطقة ومجموعة الدخل، 2021 (عدد البلدان)

المنطقة/ مجموعة الدخل	لا التزام أسري لرعاية الأقارب في القانون	التزام أسري لرعاية الأقارب في القانون
الشرق الأوسط وشمال أفريقيا	5	14
بلدان ذات دخل منخفض	2	1
بلدان ذات دخل متوسط أدنى	-	5
بلدان ذات دخل متوسط أعلى	2	3
بلدان مرتفعة الدخل	1	5

ملاحظة: 19 دولة ومنطقة. - = لا شيء. المصدر: بحوث منظمة العمل الدولية.

شكل 8.4 نسبة كبار السن من حيث وجود التزامات أسرية منظمة قانونيا لرعاية الأقارب، حسب المنطقة ومجموعة الدخل، 2021 (%)



ملاحظة: 18 دولة ومنطقة؛ تطبق السلطات في الأراضي الفلسطينية المحتلة نظام خدمات رعاية طويلة الأمد عام قانوني لكبار السن، لكن البيانات حول العمر المتوقع للتعمر بحياة الصحة عند 60 عاماً غير متوفرة في مرصد الصحة العالمي التابع لمنظمة الصحة العالمية. المصدر: حسابات منظمة العمل الدولية استناداً إلى بيانات على المستوى القطري.

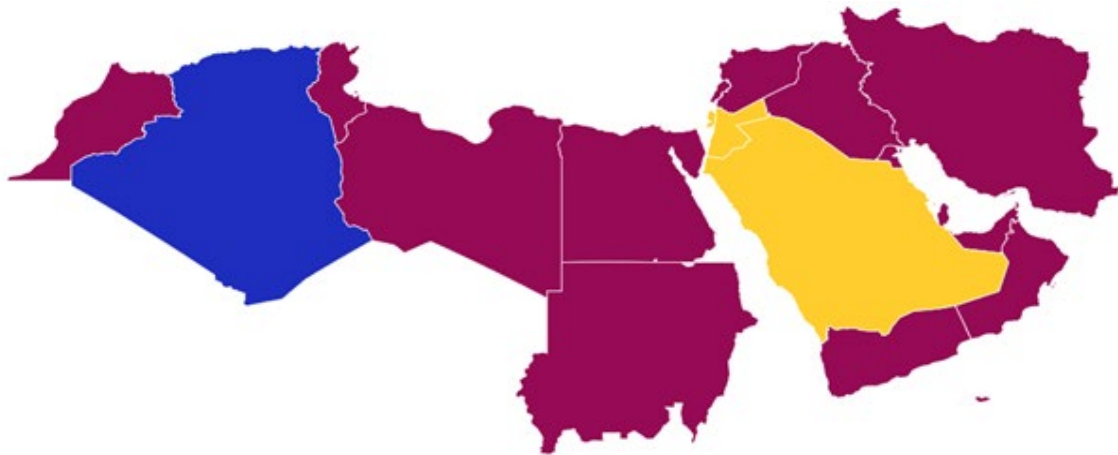
يستلزم تعزيز حزم الرعاية المراعية للاعتبارات القائمة على النوع الاجتماعي اعترافاً قانونياً واجتماعياً بالرعاية طويلة الأمد باعتبارها منفعة عامة. وهذا يعني إصلاح القوانين التي إما تفرض على أفراد الأسرة توفير الرعاية طويلة الأمد دون دعم لعمالهم في مجال الرعاية غير مدفوعة الأجر، أو التي تشترط الحصول على خدمات الرعاية طويلة الأمد على عدم وجود أفراد الأسرة الذين يمكنهم رعاية كبار السن الذين يعتمدون على الرعاية الممتدة..

8.3 - الرعاية المنزلية والمجتمعية والمؤسسية: توفير مجموعة شاملة من حلول الرعاية طويلة الأمد

تغطي الرعاية في المنزل الخدمات المقدمة في مكان الإقامة المعتاد لكبار السن المحتاجين لهذه الرعاية. وتوفر خدمات الرعاية هذه من قبل كل من المهنيين الصحيين وغير الصحيين، ومعظمهم من مساعدي الرعاية الشخصية⁵⁸، الذين يساعدون كبار السن على أداء الأنشطة الأساسية للحياة اليومية بالإضافة إلى الأعمال المنزلية. ويُرى أن هذه الخدمات موجهة لكبار السن الذين يعتمدون على الرعاية بشكل خفيف إلى شديد ويمكنها تمكينهم من العيش بشكل مستقل. وتشجع توصية منظمة العمل الدولية رقم 165 البلدان على «تطوير خدمات المساعدة والرعاية المنزلية التي تنظم ويشرف عليها بشكل كافٍ، والتي يمكن أن تزود أولياء الأمور العاملين والذي تقع على عاتقهم مسؤوليات أسرية، حسب الضرورة، بمساعدة مؤهلة وبتكلفة معقولة وفقاً لقدراتهم المالية»(الفقرة 33).

توجد دولة واحدة فقط في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، وهي الجزائر، تفرض خدمات الرعاية الشخصية في المنزل كجزء من خدمات الرعاية طويلة الأمد المنظمة قانونياً، وبما يتماشى مع التوصية رقم 165. وهذا متاح لـ 11% من كبار السن المقيمين في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا (974000) (شكل 8.6). ومع ذلك، نظراً لأن بلدان المنطقة لا تطبق قوانين تنص على خدمات الرعاية العامة طويلة الأمد (14 بلداً⁵⁹) أو لا تقدم خدمات رعاية منزلية (4 بلدان⁶⁰)، فإن هذا يعني أن 7.9 مليون، أو 89%، من كبار السن الذين يعيشون في بلدان في جميع أنحاء العالم لا تبني قوانين لخدمات الرعاية طويلة الأمد في المنزل.

شكل 8.5 توفر خدمات منظمة قانونياً للرعاية الشخصية المنزلية لكبار السن، 2021



ملاحظة: 19 دولة ومنطقة. المصدر: بحوث منظمة العمل الدولية.

58. وفقاً لاتفاقية منظمة العمل الدولية الخاصة بالعمالة المنزلية، 2011 (رقم 189)، فإن مساعدي الرعاية الشخصية هم عمالة منزلية لأنهم يعملون لدى أسر.

59. مصر والعراق وجمهورية إيران الإسلامية والكويت ولبنان وليبيا والمغرب وعمان وقطر والسودان والجمهورية العربية السورية وتونس والإمارات واليمن.

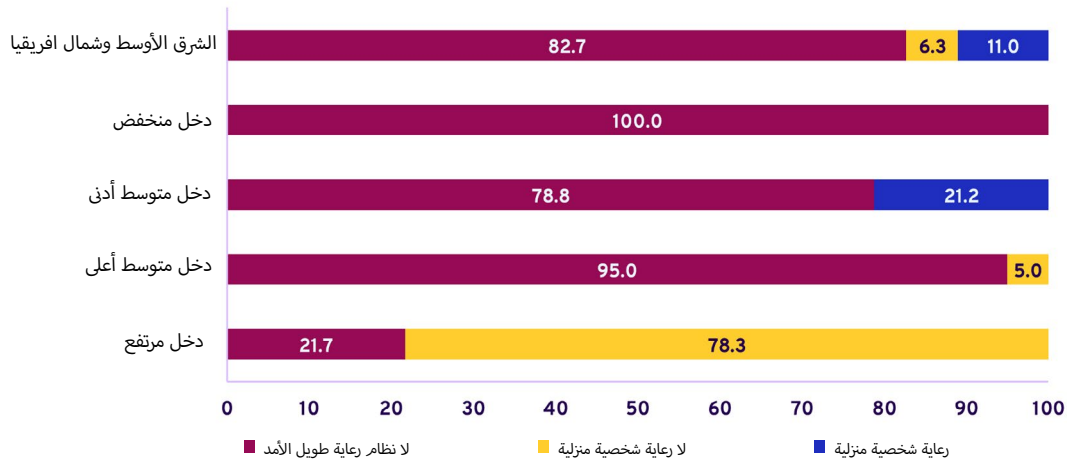
60. البحرين والأردن والأراضي الفلسطينية المحتلة والمملكة العربية السعودية.

جدول 8.3 توفر خدمات منظمة قانونيا للرعاية الشخصية المنزلية لكبار السن، حسب المنطقة ومجموعة الدخل، 2021 (عدد البلدان)

المنطقة/ مجموعة الدخل	لا نظام رعاية طويلة الأمد	لا رعاية شخصية منزلية	رعاية شخصية منزلية
الشرق الأوسط وشمال أفريقيا	14	4	1
بلدان ذات دخل منخفض	3	-	-
بلدان ذات دخل متوسط أدنى	3	1	1
بلدان ذات دخل متوسط أعلى	4	1	-
بلدان مرتفعة الدخل	4	2	-

ملاحظة: 19 دولة ومنطقة. - لا شيء. المصدر: بحوث منظمة العمل الدولية.

شكل 8.6 نسبة كبار السن من حيث توفر خدمات منظمة قانونيا للرعاية الشخصية المنزلية لكبار السن، حسب المنطقة ومجموعة الدخل، 2021 (%)



ملاحظة: 18 دولة ومنطقة؛ تطبق السلطات في الأراضي الفلسطينية المحتلة نظام خدمات رعاية طويلة الأمد عام قانوني لكبار السن، لكن البيانات حول العمر المتوقع للتنعم بحياة الصحة عند 60 عاماً غير متوفرة في مرصد الصحة العالمي التابع لمنظمة الصحة العالمية. المصدر: حسابات منظمة العمل الدولية استناداً إلى بيانات على المستوى القطري.

غالباً ما تقدم الرعاية المجتمعية طويلة الأمد في المراكز النهارية والتي يقصد بها الخدمات المقدمة في المرافق دون إقامة. وتتركز هذه المراكز عادة على الأنشطة الوقائية والترفيهية بدلاً من مساعدة كبار السن في أنشطة الحياة اليومية. وبالتالي، غالباً ما تستخدم جنباً إلى جنب مع خدمات الرعاية المنزلية وهي مصممة للأشخاص الذين لا يعتمدون كثيراً على خدمات الرعاية أو الذين لا يعتمدون على الرعاية على الإطلاق. وفي منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، يعد توفير خدمات الرعاية النهارية أكثر شيوعاً من الرعاية الشخصية في المنزل. ومن بين الدول الخمس التي تتبنى أنظمة خدمة رعاية طويلة الأمد، تنص قوانين كل من البحرين والأرض الفلسطينية المحتلة والمملكة العربية السعودية على مثل هذه الخدمات (شكل 8.7). ويعيش ما يقرب من 5% من كبار السن في المنطقة في هذه البلدان (شكل 8.8).

شكل 8.7 توفر خدمات منظمة قانونيا للرعاية النهارية المجتمعية لكبار السن، 2021



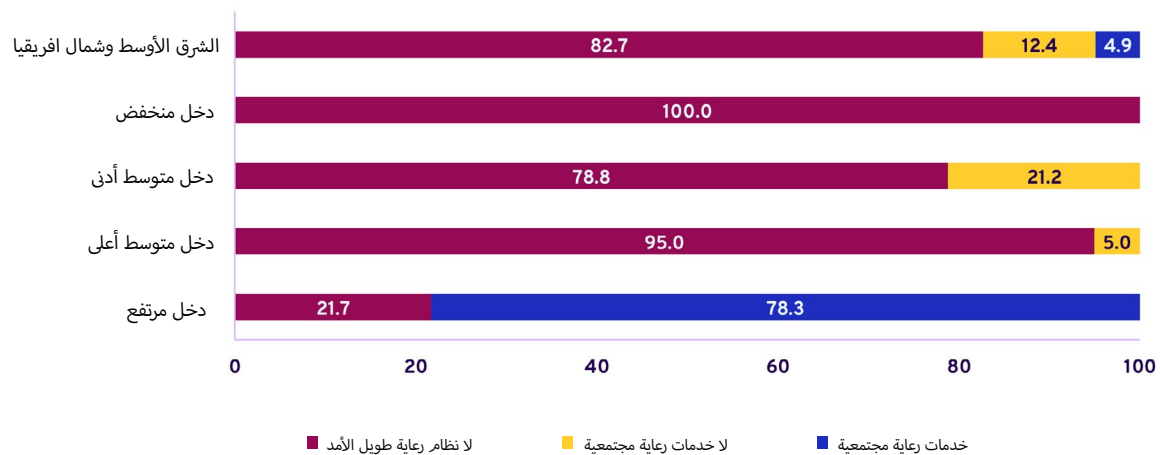
ملاحظة: 19 دولة ومنطقة. المصدر: بحوث منظمة العمل الدولية.

جدول 8.4 توفر خدمات منظمة قانونيا للرعاية النهارية المجتمعية لكبار السن، حسب المنطقة ومجموعة الدخل، 2021 (عدد البلدان)

المنطقة/ مجموعة الدخل	لا نظام رعاية طويلة الأمد	لا خدمات رعاية مجتمعية	خدمات رعاية مجتمعية
الشرق الأوسط وشمال أفريقيا	14	2	3
بلدان ذات دخل منخفض	3	-	-
بلدان ذات دخل متوسط أدنى	3	1	1
بلدان ذات دخل متوسط أعلى	4	1	-
بلدان مرتفعة الدخل	4	-	2

ملاحظة: 19 دولة ومنطقة. - لا شيء. المصدر: بحوث منظمة العمل الدولية.

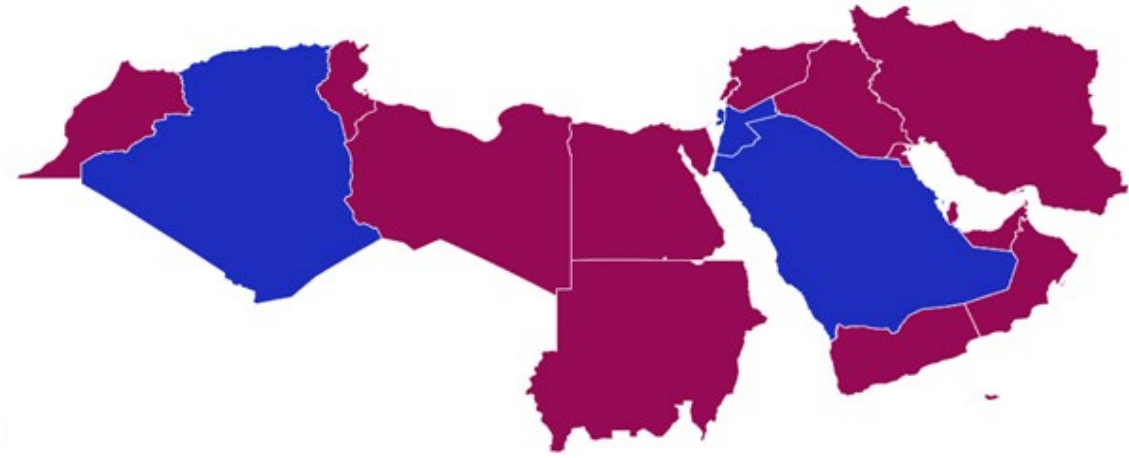
شكل 8.8 نسبة كبار السن من حيث توفر خدمات منظمة قانونيا للرعاية النهارية المجتمعية لكبار السن، حسب المنطقة ومجموعة الدخل، 2021 (%)



ملاحظة: 18 دولة ومنطقة؛ تطبق السلطات في الأراضي الفلسطينية المحتلة نظام خدمات رعاية طويلة الأمد عام قانوني لكبار السن، لكن البيانات حول العمر المتوقع للتعمر بحياة الصحة عند 60 عاماً غير متوفرة في مرصد الصحة العالمي التابع لمنظمة الصحة العالمية. المصدر: حسابات منظمة العمل الدولية استناداً إلى بيانات على المستوى القطري.

على الرغم من أن خدمات الرعاية في المنزل لا تزال هي الخدمات المفضلة للمستخدمين، فإن العديد من كبار السن الذين يعانون من اعتماد متوسط إلى شديد الحدة على الرعاية سيحتاجون في مرحلة ما إلى خدمات ترميز أو مرافق شبيهة بالمستشفى توفر الإقامة والرعاية الصحية والرعاية طويلة الأمد كحزمة واحدة. وفي منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، تقدم جميع البلدان خدمات الرعاية المؤسسية كجزء من خدمات الرعاية طويلة الأمد المنصوص عليها قانونياً، بما يتماشى مع الاتفاقية رقم 156. وهذا مطبق في 5⁶¹ بلدان حيث يعيش 17% من كبار السن في المنطقة (شكل 8.10). في المقابل، يعيش أكثر من 82% من كبار السن في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا (7.3 مليون) في بلدان لا يوجد فيها تشريعات تنص على توفير الرعاية المؤسسية عند الحاجة.

شكل 8.9 توفر خدمات رعاية مؤسسية منظمة قانونياً في نظم الرعاية طويلة الأمد، 2021



ملاحظة: 19 دولة ومنطقة. المصدر: بحوث منظمة العمل الدولية.

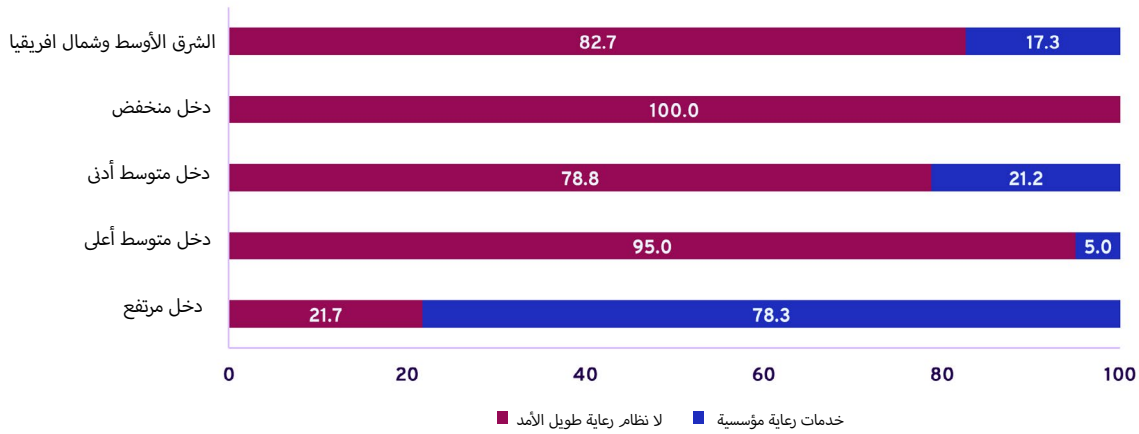
جدول 8.5 توفر خدمات رعاية مؤسسية منظمة قانونياً في نظم الرعاية طويلة الأمد، حسب المنطقة ومجموعة الدخل، 2021 (عدد البلدان)

المنطقة/ مجموعة الدخل	لا نظام رعاية طويلة الأمد	خدمات رعاية مؤسسية
الشرق الأوسط وشمال أفريقيا	14	5
بلدان ذات دخل منخفض	3	-
بلدان ذات دخل متوسط أدنى	3	2
بلدان ذات دخل متوسط أعلى	4	1
بلدان مرتفعة الدخل	4	2

ملاحظة: 19 دولة ومنطقة. - = لا شيء. المصدر: بحوث منظمة العمل الدولية.

61. الجزائر والبحرين والأردن والأراضي الفلسطينية المحتلة والمملكة العربية السعودية.

شكل 8.10 نسبة كبار السن من حيث توفر خدمات رعاية مؤسسية منظمة قانونياً في نظم الرعاية طويلة الأمد، حسب المنطقة ومجموعة الدخل، 2021 (%)



ملاحظة: 19 دولة ومنطقة؛ تطبق السلطات في الأراضي الفلسطينية المحتلة نظام خدمات رعاية طويلة الأمد عام قانوني لكبار السن، لكن البيانات حول العمر المتوقع للتعمر بحياة صحية عند 60 عاماً غير متوفرة في مرصد الصحة العالمي التابع لمنظمة الصحة العالمية. المصدر: حسابات منظمة العمل الدولية استناداً إلى بيانات على المستوى القطري.

الصدوق 8.1 خدمات الرعاية طويلة الأمد في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا

تحمل النساء في الدول العربية وشمال إفريقيا قدراً أكبر من مسؤولية رعاية كبار السن، مما يؤثر على قدرتهن على العمل. وفي الوقت الذي يتعين فيه على دول المنطقة إنشاء أنظمة رعاية وطنية طويلة الأمد، أدركت بعض الحكومات الحاجة إلى مواجهة التحديات المستقبلية المرتبطة بشيخوخة السكان. وعلى الرغم من توفر خدمات الرعاية في المنزل والرعاية النهارية لكبار السن في هذه البلدان، إلا أنها تطلق وتدعم في الغالب من قبل منظمات المجتمع المدني والمنظمات الدينية في كثير من الأحيان، وتدعم أحياناً من خلال الأموال العامة (Kronfol et al. 2013, as cited in UNFPA 2017).

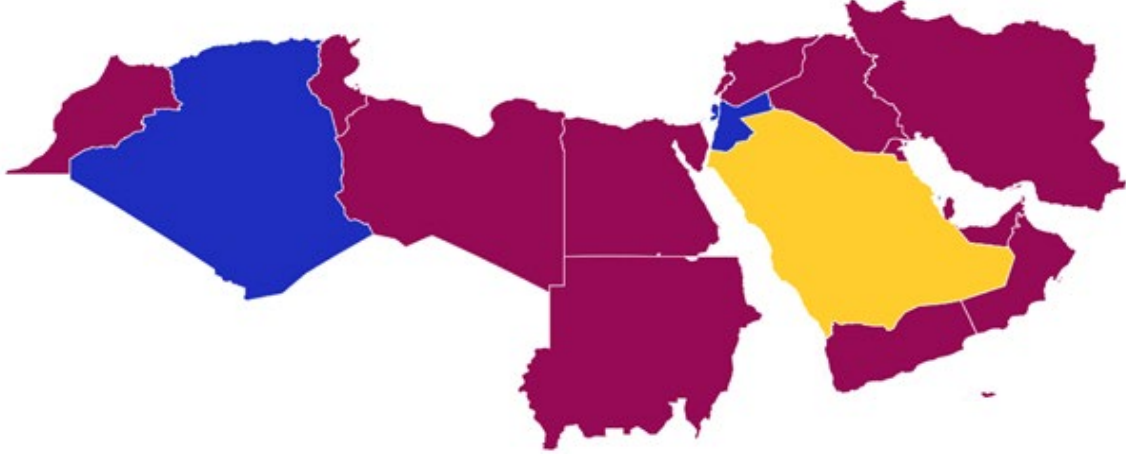
على سبيل المثال، في مصر، تقدم «القوافل الطبية العادية» استشارات وخدمات طبية مجانية، بما في ذلك العمليات الجراحية البسيطة في المنازل في المناطق الريفية، في حين يوجد في مملكة البحرين 10 عيادات متنقلة تدعمها الحكومة. وفي تونس، يدير اتحاد التضامن الاجتماعي فرقاً متنقلة لتقديم خدمات صحية منزلية مجانية لكبار السن. كما توفر تونس خدمات إعادة التأهيل والعلاج الطبيعي المتخصصة التي تمولها الحكومة لكبار السن مقابل رسوم رمزية أو دون رسوم. والرعاية المنزلية في الكويت مجانية تماماً. أما في المملكة المغربية، فتقدم المنظمات غير الحكومية الأدوية المجانية والاستشارات الطبية لكبار السن المحتاجين وتدعم أسر ومقدمي الرعاية لكبار السن المصابين بمرض الزهايمر. وفي الأردن، توسع القطاع الخاص مؤخراً ليشمل ما يصل إلى 53 شركة مسجلة في وزارة الصحة تقدم الرعاية المنزلية لكبار السن. ويوجد في لبنان 26 عيادة متنقلة لكبار السن الذين يعيشون في منازلهم. كما تتوفر في لبنان والأراضي الفلسطينية المحتلة خدمات لإيصال وجبات الطعام لكبار السن الذين يعيشون بمفردهم (Hussein and Ismail 2017).

في سلطنة عُمان، طرحت استراتيجية التنمية الاجتماعية (2016-2025) نموذجاً جديداً مفصلاً لاستحقاقات وخدمات الرعاية طويلة الأمد. ومع أن الاستراتيجية تركز على الأسرة باعتبارها المحور المركزي لهيكل سياستها الاجتماعية، إلا أنها في الوقت نفسه توشح إلى الحد الذي تبدأ عنده عملية التحول إلى الرعاية طويلة الأمد. من خلال تنفيذ الاستراتيجية، سيكون الاهتمام بالاستثمار في الرعاية طويلة الأمد، والبنية التحتية للخدمات، والوعي العام بقضايا الشيخوخة مفيداً لمواجهة التحديات العملية والنجاحات لمثل هذا النهج (Ismail and Hussein 2017).

8.4 - آليات تمويل خدمات الرعاية طويلة الأمد: ضمان مبادئ الشمول والكفاية والتضامن وعدم التمييز

يتمثل أحد الجوانب المهمة في تصميم وتنفيذ أنظمة خدمة الرعاية طويلة الأمد في كيفية تمويل الحكومات الوطنية لمثل هذه الأنظمة. ومن بين البلدان الخمسة في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا التي تتبنى قوانيناً تنص على توفير خدمات الرعاية طويلة الأمد، تمول الغالبية العظمى (4 دول) هذه الخدمات من خلال ضرائب عامة غير قائمة على الاشتراكات كما هو الحال في الجزائر والبحرين والأردن والأراضي الفلسطينية المحتلة (جدول 8.6). وهذا يعني أنه على الصعيد الإقليمي، يعيش ما يقرب من 13% من كبار السن في بلدان تمول فيها خدمات الرعاية طويلة الأمد من خلال الضرائب العامة (شكل 8.12). بالإضافة إلى ذلك، تطبق المملكة العربية السعودية نظاماً مختلطاً يجمع ما بين التأمين الاجتماعي والضرائب. وهذا يمثل ما يقرب من 5% من سكان المنطقة من كبار السن.

شكل 8.11 مصدر تمويل خدمات الرعاية طويلة الأمد لكبار السن، 2021



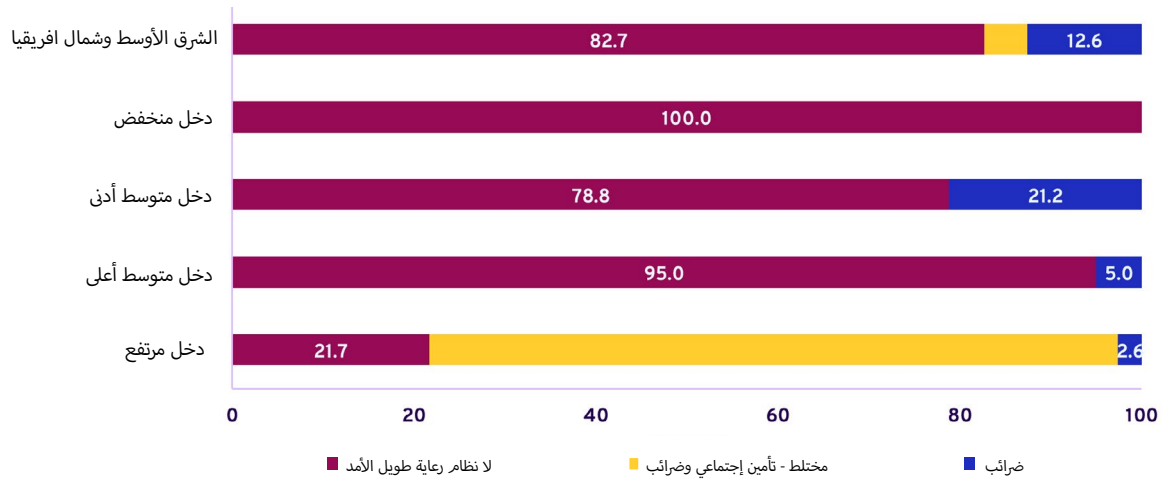
ملاحظة: 19 دولة ومنطقة. المصدر: بحوث منظمة العمل الدولية.

جدول 8.6 مصدر تمويل خدمات الرعاية طويلة الأمد لكبار السن، حسب المنطقة ومجموعة الدخل، 2021 (عدد البلدان)

المنطقة/ مجموعة الدخل	لا نظام رعاية طويلة الأمد	مختلط - تأمين اجتماعي وضرائب	ضرائب
الشرق الأوسط وشمال أفريقيا	14	1	4
بلدان ذات دخل منخفض	3	-	-
بلدان ذات دخل متوسط أدنى	3	-	2
بلدان ذات دخل متوسط أعلى	4	-	1
بلدان مرتفعة الدخل	4	1	1

ملاحظة: 19 دولة ومنطقة. - = لا شيء. المصدر: بحوث منظمة العمل الدولية.

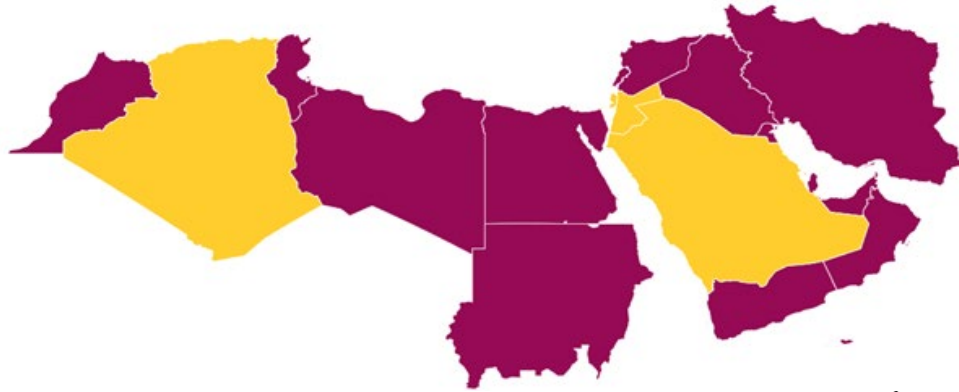
شكل 8.12 نسبة كبار السن من حيث مصدر تمويل خدمات الرعاية طويلة الأمد لكبار السن، حسب المنطقة ومجموعة الدخل، 2021 (%)



ملاحظة: 18 دولة ومنطقة؛ تطبق السلطات في الأراضي الفلسطينية المحتلة نظام رعاية طويلة الأمد عام قانوني لكبار السن، لكن البيانات حول العمر المتوقع للتتعم بحياة الصحية عند 60 عاماً غير متوفرة في مرصد الصحة العالمي التابع لمنظمة الصحة العالمية. المصدر: حسابات منظمة العمل الدولية استناداً إلى بيانات على المستوى القطري.

تستخدم جميع البلدان في المنطقة التي تطبق قوانين تنص على توفير خدمات الرعاية طويلة الأمد أنظمة تمويل موجهة أو تمويل حسب الحاجة (شكل 8.13). وفي حال تصميمها وتنفيذها بطريقة تشمل جميع المحتاجين وعلى مستوى كافي لحماية صحة وعافية المستفيدين، وفقاً لمتطلبات معايير الضمان الاجتماعي لمنظمة العمل الدولية، يمكن لنظم التمويل القائمة على أساس "الاحتياج" أن توفر خدمات رعاية طويلة الأمد بشكل فعال بما يساهم في الحيلولة دون وقوع المستفيدين وأسرهم في براثن الفقر أو مواجهة المصاعب المالية (ILO 2021a; ILO 2014b).

شكل 8.13 نوع النظام الحكومي لخدمات الرعاية طويلة الأمد لكبار السن، 2021



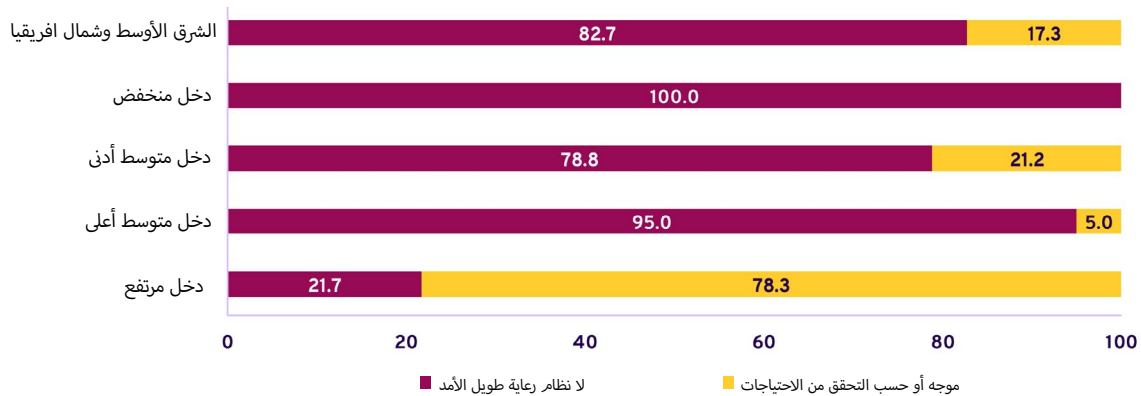
ملاحظة: 19 دولة ومنطقة. المصدر: بحوث منظمة العمل الدولية.

جدول 8.7 نوع النظام الحكومي لخدمات الرعاية طويلة الأمد لكبار السن، حسب المنطقة ومجموعة الدخل، 2021 (عدد البلدان)

المنطقة/ مجموعة الدخل	لا نظام رعاية طويلة الأمد	موجه أو حسب التحقق من الاحتياجات
الشرق الأوسط وشمال أفريقيا	14	5
بلدان ذات دخل منخفض	3	-
بلدان ذات دخل متوسط أدنى	3	2
بلدان ذات دخل متوسط أعلى	4	1
بلدان مرتفعة الدخل	4	2

ملاحظة: 19 دولة ومنطقة. - لا شيء. المصدر: بحوث منظمة العمل الدولية.

شكل 8.14 نسبة كبار السن من حيث نوع النظام الحكومي لخدمات الرعاية طويلة الأمد لكبار السن، حسب المنطقة ومجموعة الدخل، 2021 (%)



ملاحظة: 18 دولة ومنطقة؛ تطبق السلطات في الأراضي الفلسطينية المحتلة نظام خدمات رعاية طويلة الأمد عام قانوني لكبار السن، لكن البيانات حول العمر المتوقع للتنعم بحياة صحية عند 60 عاماً غير متوفرة في مرصد الصحة العالمي التابع لمنظمة الصحة العالمية. المصدر: حسابات منظمة العمل الدولية استناداً إلى بيانات على المستوى القطري.

8.5 - خلاصة: استنتاجات موجزة بشأن خدمات الرعاية طويلة الأمد

تُعد خدمات الرعاية طويلة الأمد جزءاً أساسياً من سلسلة سياسات الرعاية وخدماتها على مدار دورة الحياة. وهذا النوع من الخدمات مفيد بشكل خاص للأفراد العاملين ممن تقع على عاتقهم المسؤولية عن رعاية أشخاص آخرين، فضلاً عن مساهمتها في ضمان أن يعيش الأشخاص شيخوختهم وهم بصحة وعافية وبكرامة. وفي ظل زيادة متوسط العمر المتوقع والتحديات التي فرضتها جائحة كوفيد-19، ارتفع الطلب على خدمات الرعاية طويلة الأمد لكبار السن بشكل حاد. ورغم أن خدمات الرعاية المنزلية والمجتمعية والمؤسسية توفر مجموعة من حلول الرعاية طويلة الأمد، إلا أن الأطر القانونية والخدمات المتاحة لا تزال غير كافية. والآثار الضارة لذلك لا تقتصر على تقويض فرص عمل المرأة فحسب، بل تؤثر أيضاً على دخل الأفراد وصحتهم ورفاههم.

حالياً، تبني 5 دول فقط في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، وهي الجزائر والبحرين والأردن والأراضي الفلسطينية المحتلة والمملكة العربية السعودية، قوانيناً تنص على توفير خدمات الرعاية العامة طويلة الأمد لكبار السن. وتمول 4 من هذه البلدان (الجزائر والبحرين والأردن والأراضي الفلسطينية المحتلة) خدمات الرعاية طويلة الأمد إما من خلال الضرائب فقط أو بالاشتراك مع التأمين الاجتماعي (كما الحال في المملكة العربية السعودية). وبصرف النظر عن حقيقة أن القانون ينص على إلزامية توفير مثل هذه الخدمات، تظل التكاليف المطلوب من الأفراد تحملها مرتفعة، مما يعرض كبار السن وأسرهم لخطر فقر الدخل ومواجهة صعوبات معيشية وتدهور الظروف الصحية. وعليه، فإن إحداث تحول في سياسات الرعاية طويلة الأمد الحالية وإزاحة المسؤولية عن كاهل الأسر، كما هو الحال في 14 دولة في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، ووضعها على عاتق الحكومات أمر ضروري لتخفيف عبء أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر على النساء في المنطقة. ومن خلال اعتماد سياسات وبنية تحتية شاملة للرعاية طويلة الأمد، يمكن للحكومات دعم الأفراد لعيش شيخوختهم وهم في صحة جيدة والعيش بشكل مستقل، فضلاً عن تعزيز المساواة بين الجنسين في عالم العمل.





9

الاستثمار في حزم سياسات الرعاية
التحويلية: ترجمة الالتزامات إلى واقع

9.1 - سياسات الرعاية: اتجاهات واعدة وثغرات مستمرة

شهدت العقود الماضية تحسينات مهمة في التصميم العام لسياسات وخدمات إجازات الرعاية. ومع ذلك، لا تزال توجد فجوات قانونية كبيرة تترجم إلى نقص في الحماية والدعم يعاني منه ملايين العمال وأسرههم في جميع أنحاء منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، وخاصة مقدمي الرعاية من الفئات الأكثر تهيمياً وحرماناً.

وكما يشير هذا التقرير الإقليمي، توجد اتجاهات إيجابية واضحة في التصديق على معايير العمل الدولية بشأن سياسات الرعاية وتوفير ومدة ومصدر تمويل حماية الأمومة بما يتماشى مع اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 183. ومع ذلك، ووفقاً لوتيرة الإصلاحات القانونية الحالية، سيستغرق الأمر 70 عاماً على الأقل لسد الفجوة الحالية لما يقرب من 80 مليون امرأة تعيش في بلدان الشرق الأوسط وشمال إفريقيا والتي لا تتماشى مع معايير منظمة العمل الدولية بشأن إجازة الأمومة. وبالمثل، في الوقت الذي يتيح فيه العديد من البلدان تخصيص وقت للرضاعة الطبيعية وضماناً للأجر، فإن تواتر فترات الرضاعة ومدتها تتطلب تحسينات لتلبية احتياجات المرأة ورغباتها وتمكين الرضاعة الطبيعية في مكان العمل بشكل فعال.

مدة إجازة الأبوة آخذة في الارتفاع. ومع ذلك، عند مقارنة متوسط مدة إجازة الأمومة (17 أسبوعاً) وإجازة الأبوة (في المتوسط 3 أيام)، فيتضح وجود «فجوة في الإجازة بين الجنسين» في المنطقة تبلغ 16.4 أسبوعاً. وسيؤدي توسيع الاستفادة من الحق في إجازة أبوة منظمة قانونياً طويلة ومدفوعة الأجر إلى زيادة معدلات الإقبال على أخذ إجازة الأبوة، وضمان التقاسم المتكافئ للمسؤوليات الأسرية بين الآباء والأمهات. كما إن الإجازة الوالدية غير مطبقة في غالبية الدول (12) في المنطقة. كما إنها غير مدفوعة الأجر ولا متاحة للآباء في 5 (البحرين ومصر والأردن والمغرب والجمهورية العربية السورية) من البلدان الستة التي تنص قوانينها على مثل هذا النوع من الإجازات على الرغم من دورها في توفير الرعاية للأطفال من أجل ضمان وجود خدمات رعاية طفل جيدة وكافية وميسورة التكلفة. وعلاوة على ذلك، فإن الافتقار إلى خدمات رعاية الأطفال والثغرات في جودتها ومدى توفرها، إلى جانب ظروف العمل غير الملائمة لموظفي رعاية الأطفال، بمن فيهم العمالة المنزلية المهاجرة، تظل فرصة ضائعة للتنمية المستدامة والمساواة القائمة على النوع الاجتماعي. علاوة على ذلك، لا تتوافق خدمات رعاية الأطفال والتعليم ما قبل الابتدائي إلى حد كبير مع احتياجات الوالدين العاملين، ما يحد من فرص الرعاية والتعليم في مرحلة الطفولة المبكرة وكذلك التعليم قبل المرحلة الابتدائي لتحسين نمو الطفل، وتعزيز مشاركة المرأة في القوى العاملة، وإيجاد فرص العمل والتقليل من عمل الوالدين غير مدفوع الأجر في مجال الرعاية.

9.2 - ضمان خدمات رعاية طويلة الأمد عالية الجودة من أجل تفعيل الحق في مرحلة شيخوخة صحية وكرامة

في ظل زيادة متوسط العمر المتوقع والتحديات التي فرضتها جائحة كوفيد-19، ارتفع الطلب على خدمات الرعاية طويلة الأمد لكبار السن بشكل حاد. ورغم أن خدمات الرعاية المنزلية والمجتمعية والمؤسسية توفر مجموعة من حلول الرعاية طويلة الأمد، إلا أن الأطر القانونية والخدمات المتاحة لا تزال غير كافية. والآثار الضارة لذلك لا تقتصر على تقويض فرص عمل المرأة فحسب، بل تؤثر أيضاً على دخل الأفراد وصحتهم ورفاههم. حالياً، تبني 5 دول فقط في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، وهي الجزائر والبحرين والأردن والأراضي الفلسطينية المحتلة والمملكة العربية السعودية، قوانيناً تنص على توفير خدمات الرعاية العامة طويلة الأمد لكبار السن. وتمول 4 من هذه البلدان خدمات الرعاية طويلة الأمد إما من خلال الضرائب العامة فقط أو بالاشتراك مع التأمين الاجتماعي (المملكة العربية السعودية). وبصرف النظر عن حقيقة أن القانون ينص على إلزامية توفير مثل هذه الخدمات، تظل التكاليف المطلوب من الأفراد تحملها مرتفعة، مما يعرض كبار السن وأسرههم لخطر فقر الدخل ومواجهة صعوبات معيشية وتدهور الظروف الصحية. كما تطبق 14 دولة من أصل 19 دولة في المنطقة قوانين تلزم أفراد الأسرة برعاية الأقارب الأكبر سناً، مما يلغي مسؤولية الدولة عن تقديم خدمات الرعاية طويلة الأمد. وهذا يعني أن الرعاية طويلة الأمد يجب أن تتولاها الأسر وتميل إلى أن تقع بشكل كبير على النساء والفتيات من أفراد الأسرة.

9.3 - الثغرة في سياسات رعاية الأطفال: ضمان استمرارية الإجازات والخدمات المتعلقة برعاية الأطفال

يمكن تقييم الثغرات في توفر سياسات الرعاية من خلال مراجعة العلاقة بين مجالين رئيسيين لهذه السياسات، وهما الإجازات المتصلة برعاية الطفل (على وجه الخصوص، إجازات الأمومة والأبوة والإجازة الوالدية) وخدمات رعاية الطفل. وبشكل أكثر تحديداً، يمكن لمثل هذه المراجعة أن تبين ما إذا كانت هذه السياسات منسقة ومقدمة كسلسلة متصلة من المراحل الأخيرة من الحمل والولادة حتى الاستحقاق لرعاية وتعليم الطفولة المبكرة المجاني والشامل (عند توفره) أو التعليم الابتدائي الإلزامي، والذي يبدأ عادةً عندما يكون الأطفال في سن الخامسة أو 6 سنوات (Kowalski et al. 2021). ويُشار إلى الفارق الزمني (بالأشهر أو السنوات) بين نهاية الإجازة المدفوعة المتاحة للأسر والحق في رعاية الطفولة المبكرة والتعليم المجاني والشامل أو التعليم الابتدائي باسم "الفجوة في سياسات رعاية الطفل". ويشير إلى الفترة التي يفتقر فيها الوالدان إلى أي نوع من استحقاقات سياسات الرعاية والتي تغطي احتياجات الرعاية من خلال أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر أو حلول الرعاية الفردية ذات الأجر دون المستوى الأمثل (مثل العاملين في الخدمة المنزلية أو المهاجرين أو غيرهم من العاملين في مجال الرعاية الذين يفتقرون إلى حقوق العمل والحماية الاجتماعية).

شكل 9.1 متوسط مدة الفجوة في سياسات رعاية الأطفال في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا

إجازات مدفوعة الأجر
متاحة للأسر المعيشية



الفجوة في سياسات
رعاية الأطفال



الحق في رعاية وتعليم الطفولة المبكرة، مرحلة ما قبل التعليم الابتدائي، أو الالتحاق رسمياً في التعليم الابتدائي

ملاحظة: 18 بلداً. المصدر: تستند حسابات منظمة العمل الدولية إلى بيانات المستوى القطري ومعهد اليونسكو للإحصاء (UIS).

على الصعيد الإقليمي، يبلغ متوسط الفجوة في سياسات رعاية الطفل 67.9 شهراً أو 5.7 سنوات، مدفوعة في الوقت نفسه بفترات إجازة قصيرة جداً وانعدام خدمات الرعاية والتعليم لمرحلة الطفولة المبكرة (جدول 9.1). وقد تكون هذه الفجوة وعدد الآباء الذين يفتقرون إلى خدمات لرعاية الأطفال أكبر إذا أخذ المرء في الحسبان فقط مدة الإجازة المتصلة برعاية الطفل التي تُدفع أجراً مناسباً (أي بمعدل لا يقل عن 67% من الدخل السابق) وتدفع من خلال التأمين الاجتماعي أو الأموال العامة، فضلاً عن التوفر الفعلي لاستراحات الرضاعة الطبيعية وخدمات رعاية الأطفال الكافية والمقبولة والميسورة التكلفة.

جدول 9.1 مدة الفجوة في سياسات رعاية الأطفال بالأشهر والسنوات، حسب المنطقة ومستوى الدخل القومي، 2021 (متوسطات مرجحة)

المنطقة/مجموعة الدخل	سن البدء في رعاية وتعليم الطفولة المبكرة أو التعليم الابتدائي مجاناً (سنوات)	إجازات مدفوعة الأجر متعلقة برعاية الأطفال متاحة للأسر (أشهر)	الفجوة في سياسات رعاية الأطفال (أشهر)	الفجوة في سياسات رعاية الأطفال (سنوات)	الفجوة في سياسات رعاية الأطفال - مكافئ المعدل الكامل (أشهر)	الفجوة في سياسات رعاية الأطفال - مكافئ المعدل الكامل (سنوات)
الشرق الأوسط وشمال أفريقيا	5.9	4.0	67.3	5.6	67.9	5.7
بلدان ذات دخل منخفض	6.0	2.6	69.4	5.8	69.6	5.8
بلدان ذات دخل متوسط أدنى	6.0	3.0	69.0	5.7	69.0	5.7
بلدان ذات دخل متوسط أعلى	5.9	6.7	63.7	5.3	65.4	5.4
بلدان مرتفعة الدخل	5.9	2.5	67.9	5.7	68.2	5.7

ملاحظة: 18 دولة ومنطقة. المصدر: حسابات منظمة العمل الدولية استناداً إلى بيانات على المستوى القطري.

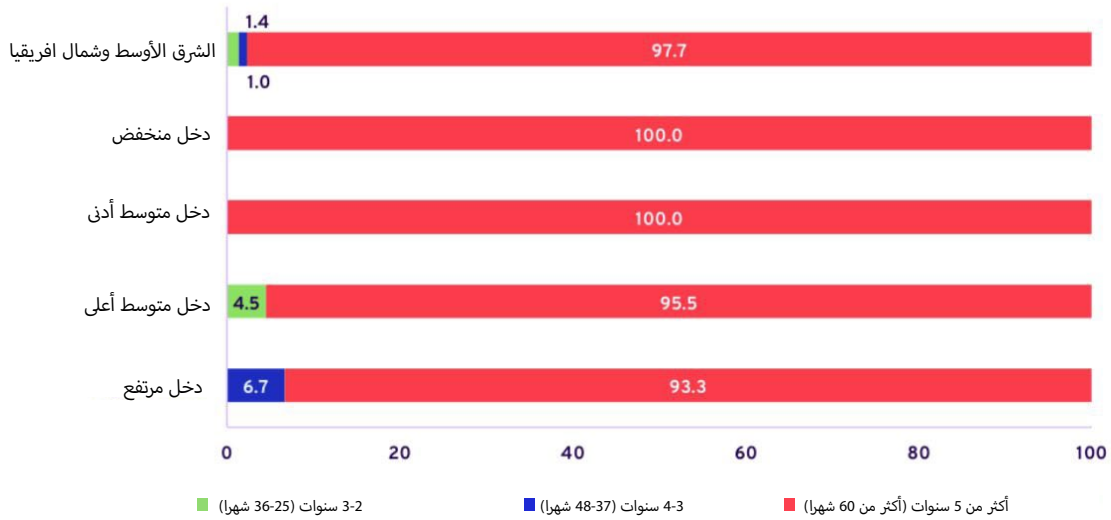
تؤثر هذه الثغرات في سياسات رعاية الأطفال على ملايين الآباء الفعليين والمحتملين، الذين يتعين عليهم التعامل مع الافتقار إلى سياسات رعاية عامة مناسبة. وفي 15 من أصل 18 دولة في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، تبلغ الفجوة في سياسة رعاية الأطفال أكثر من 5 سنوات، حيث يعيش ما يقرب من 98% من الآباء المحتملين في هذه البلدان (311 مليون) (شكل 9.2). وفي دولتين فقط، هما الكويت ولبنان، تقل الفجوة في سياسة رعاية الأطفال عن 4 سنوات و3.5 و2.9 سنوات على التوالي. بشكل عام، لا تضمن المنطقة بموجب القانون خدمات رعاية طفل مستمرة ولا سياسات إجازة أو خدمات رعاية وتعليم الطفولة المبكرة.

جدول 9.2 مدة الفجوة في سياسات رعاية الأطفال، حسب المنطقة ومجموعة الدخل، 2021 (عدد البلدان)

المنطقة/مجموعة الدخل	2-3 سنوات (25-36 شهراً)	3-4 سنوات (37-48 شهراً)	أكثر من 5 سنوات (أكثر من 60 شهراً)
الشرق الأوسط وشمال أفريقيا	1	1	16
بلدان ذات دخل منخفض	-	-	3
بلدان ذات دخل متوسط أدنى	-	-	4
بلدان ذات دخل متوسط أعلى	1	-	4
بلدان مرتفعة الدخل	-	1	5

ملاحظة: 18 دولة ومنطقة. - = لا شيء. المصدر: بحوث منظمة العمل الدولية.

شكل 9.2 نسبة الآباء والأمهات حسب مدة الفجوة في سياسات رعاية الأطفال، حسب المنطقة ومجموعة الدخل، 2021 (%)



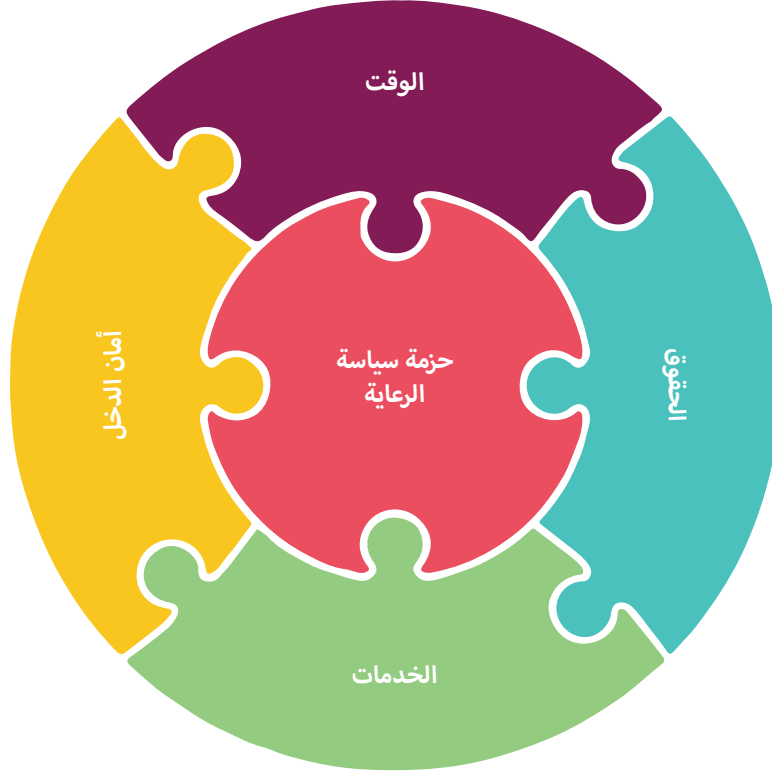
ملاحظة: 18 دولة ومنطقة. المصدر: حسابات منظمة العمل الدولية استناداً إلى بيانات على المستوى القطري.

تمثل الفجوة في سياسات رعاية الأطفال حاجزاً هيكلياً رئيسياً في عالم العمل. عندما تفشل السياسات في تقديم خدمات رعاية مستدامة ومتكاملة، تتعمق أوجه عدم المساواة في المنزل والعمل والمجتمع، وهذه له آثار ضارة على النساء والأطفال والأسر في جميع مراحل الحياة العملية. وكلما طالت الفجوة في سياسة الرعاية، زاد مقدار أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر التي يتحملها الآباء، ولا سيما الأمهات، وزادت حدة ما يسمى «عقوبات الأمومة» من حيث التوظيف والأجور وتولي الوظائف القيادية والمعاشات التقاعدية، مما يؤدي إلى استمرار عدم المساواة والفقر وضعف الأجور والاستبعاد الاجتماعي (ILO 2019c). وعلى الرغم من أن الفجوة تقيّم فقط النص على السياسات في التشريعات وليس تطبيقها، إلا أنها تقدم خريطة طريق مهمة لتوجيه البلدان نحو تعزيز سياسات الرعاية الوطنية. يعد تحديد جميع الفجوات في سياسات الرعاية وسدها تدريجياً - للأمومة والأطفال والبالغين في سن العمل وكبار السن الذين يحتاجون إلى رعاية أو دعم - من خلال حزم سياسات الرعاية التحويلية المصممة وطنياً خطوات مركزية نحو الاستثمار في اقتصاد الرعاية الذي يتعين على البلدان بنائه.

9.4 - سد الفجوات في سياسات الرعاية: السمات الرئيسية لحزم سياسات الرعاية التحويلية

تعد سياسات الرعاية عوامل تمكين رئيسية لتفعيل الحق في الرعاية والحصول على الرعاية والعمل اللائق والمساواة القائمة على النوع الاجتماعي. وكما دعا إليه إعلان منظمة العمل الدولية لعام 2019 بشأن مستقبل العمل، يتطلب تحقيق المساواة بين الجنسين تبني أجندة تحويلية مع الاستثمار في اقتصاد الرعاية والتفاسم المتوازن للمسؤوليات الأسرية. وتساهم سياسات الرعاية في إحداث تحولات كبيرة عندما تُصمم لتلبية احتياجات الآباء والأسر العاملين على مدار دورة حياتهم، وترتكز على الحوارات الاجتماعية وتمثيل العمالة في مجال الرعاية، وتستند إلى حزمة من الحقوق تراعي النوع الاجتماعي، وسياسات الإجازة، والمنافع والخدمات ذات الجودة العالية. وتعتمد هذه السياسات بدورها على توفر وظائف الرعاية الجيدة والمنافع الكافية والممولة بشكل جماعي كجزء من أنظمة الحماية الاجتماعية الشاملة أو من الأموال العامة. ولكي تكون خدمات وسياسات الرعاية تحويلية، يجب أن تكون قائمة على الحقوق والاحتياجات، وأن تتبع نهج دورة الحياة وتقدم سلسلة متكاملة من السياسات والخدمات من الحمل حتى الشيخوخة. يجب أن تستجيب مجموعة السياسات والخدمات هذه لاحتياجات رعاية محددة ومتداخلة في كثير من الأحيان وأن تكون متاحة للجميع (شكل 9.3).

شكل 9.3 السمات الرئيسية لحزم سياسات الرعاية التحويلية



- إجازة رعاية للأمر وللأب: إجازة الأمومة، إجازة الأبوة، إجازة والدية، والدية،
- فترات راحة للرضاعة الطبيعية
- إجازات أخرى متعلقة بالرعاية: إجازة الرعاية طويلة الأمد؛ إجازة طارئة
- وقت مخصص للرعاية الصحية قبل الولادة
- إجازة نقدية لإجازاتي الأمومة والأبوة، الأبوة، والإجازة الوالدية،
- أمان الدخل للرضاعة الطبيعية
- منافع رعاية نقدية طويلة الأمد
- خدمات الرعاية الصحية للأمهات والأطفال
- خدمات رعاية الأطفال (في المنازل؛ مجتمعية؛ في مراكز)
- التعليم الابتدائي والثانوي، وخدمات خارج المدرسة
- مرافق تريض
- خدمات الرعاية طويلة الأمد (في المنازل؛ مؤقتة؛ في مراكز)

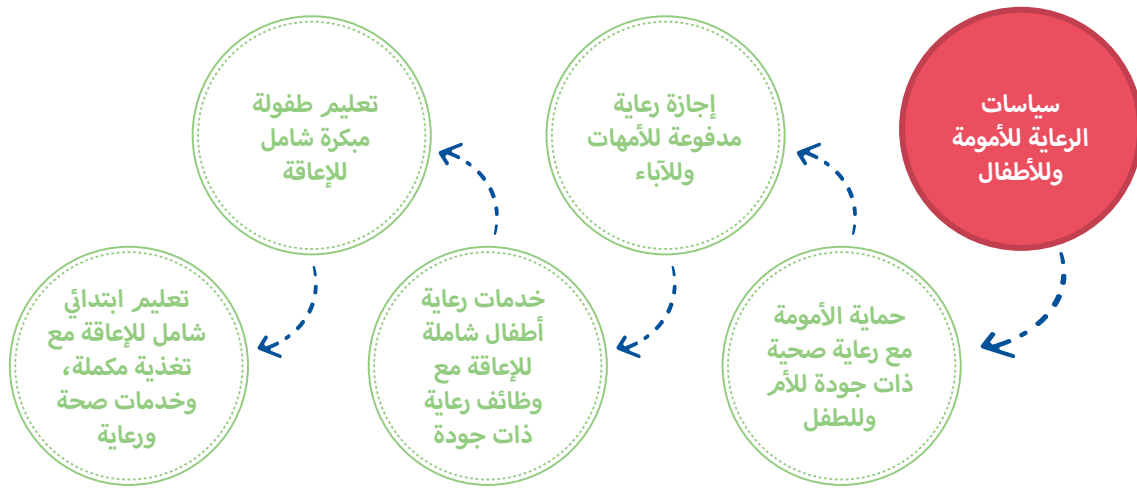
المصدر: ILO 2022c.

الأهم من ذلك، يجب أن تحصل جميع النساء على **حماية الأمومة (رعاية الأمومة)** بدءاً من الحمل، بما في ذلك: إجازة الأمومة، والمنافع النقدية، والرعاية الصحية للأمر والطفل، وحماية العمل وعدم التمييز، والحماية الصحية في مكان العمل، والرضاعة الطبيعية في العمل. وتشمل العناصر الأخرى لحزمة الرعاية **المرتبطة برعاية الأطفال** أشكالاً أخرى من **إجازة الرعاية⁶² مع ضمان الدخل والحقوق** (بما في ذلك عدم التمييز، والتحرر من العنف والتحرش، وحماية العمل، ووقت العمل اللائق، وأماكن العمل الآمنة والصحية).

62. بما في ذلك إجازة الأبوة، وإجازة الوالدية، وإجازة رعاية الطفل، وإجازة الطارئة، وإجازة طويلة الأمد للأطفال ذوي الإعاقة ممن هم بحاجة إلى رعاية.

يجب أن تكون خدمات رعاية الأطفال - بما في ذلك التعليم في مرحلة الطفولة المبكرة والتعليم الابتدائي والثانوي - **شاملة لذوي الإعاقة** وذات نوعية جيدة، ومدعومة بموظفين مؤهلين في مجالات رعاية الأطفال والتعليم والتغذية التكميلية وخدمات الرعاية الصحية (مثل وجبات الغداء المدرسية وخدمات الرعاية بعد المدرسة والعطلات، والخدمات الصحية الوقائية) (شكل 9.4). إن ضمان الاستمرارية في خدمات وسياسات إجازة الرعاية وخدمات الرعاية أمر ضروري لمنع تراجع فرص توظيف النساء والحيلولة دون وقوعهن في براثن الفقر. وعليه، ستكون خدمات التعليم في مرحلة الطفولة المبكرة مهمة عند الوصول إليها بعد انتهاء إجازة الرعاية المنظمة قانونياً - والتي يجب أن تُدفع بمعدل لا يقل عن 67% من الدخل السابق - أو من الولادة لأولياء الأمور الذين يفتقرون إلى الحق في الحصول على إجازات الرعاية.

شكل 9.4 سياسات رعاية الأمهات والأطفال: استمرار تقديم الرعاية من الحمل إلى سن المدرسة الإلزامي وما بعده



المصدر: ILO 2022c.

يحتاج العاملون أيضاً إلى سياسات رعاية محددة لدعم احتياجات البالغين في سن الشيخوخة، أو ذوي الإعاقات المزمنة، أو الذين يعانون من أمراض قصيرة وطويلة الأمد والذين يحتاجون إلى رعاية أو دعم - لا سيما أثناء الأزمات الصحية (**رعاية البالغين في سن العمل وكبار السن**). تشمل هذه السياسات إجازة رعاية طويلة الأمد مع ضمان الدخل والحقوق، فضلاً عن الخدمات الشاملة للإعاقة (خدمات الرعاية طويلة الأمد في المنزل والمجتمع والسكن التي تكملها رعاية صحية عالية الجودة) مزودة بطاقتهم رعاية عالي الجودة ومؤهل لتلبية الرعاية احتياجات البالغين - سواء في سن العمل أو في سن الشيخوخة - بما يتماشى تماماً مع حقوق العيش المستقل والتوظيف للأشخاص ذوي الإعاقة (شكل 9.5).

شكل 9.5 رعاية البالغين في سن العمل وفي الشيخوخة: سلسلة متصلة من تقديم الرعاية طوال دورة الحياة



المصدر: ILO 2022c.

قد يؤدي عدم توفر حزمة المنافع التكميلية هذه على مدار دورة الحياة إلى تعريض سلامة وصحة وتغذية ورفاهية النساء وأطفالهن وأفراد الأسرة الضعفاء الآخرين للخطر. كما يمكن أن يضر أيضاً بالتمكين الاقتصادي لمقدمي الرعاية - وخاصة النساء - مما يؤدي إلى فجوات بين الجنسين في التوظيف والأجور والفقير والاستبعاد الاجتماعي، وهي مشاكل قد لا تتمكن التدخلات المتعلقة بالرعاية المتأخرة أو المتفرقة من تعويضها.

الاستناد إلى تمثيل الأشخاص الذين يقدمون ويتلقون الرعاية والحوار الاجتماعي والمسؤولية المشتركة

هذا مبدأ إدارة أساسي. يمكن أن تساهم سياسات الرعاية في تمكين الأفراد وضمان الحقوق والاستقلالية والرفاهية لمتلقي الرعاية ومقدميها غير مدفوعي الأجر والعاملين في مجال الرعاية («ثالوث الرعاية») عندما تُبنى وتُقدم بمشاركة نشطة من جميع الجهات الفاعلة في المجتمع والتي يمكن أن تكون هي المسؤولة عن تقديم خدمات الرعاية. وكما هو منصوص عليه في معايير العمل الدولية لمنظمة العمل الدولية، تؤدي منظمات العمال وأصحاب العمل وممثلو العاملين في مجال الرعاية وجهات العمل دوراً رئيسياً في تصميم سياسات الرعاية وتنفيذها ورصدها وتقييمها والتأكد من أنها ممولة بشكل مستدام وأنها مناسبة للسياقات والظروف الوطنية والمحلية.⁶³ يمكن أيضاً أن تكون المؤسسات وأصحاب العمل والمنظمات الأعضاء في النقابات التجارية بمثابة قُدوة من خلال تعزيز تدابير التوازن بين العمل والحياة، ودعم أنظمة الرعاية الوطنية المستدامة والانضمام إلى جهود المناصرة العالمية والوطنية. بالإضافة إلى ذلك، ينبغي تمكين متلقي الرعاية ومقدمي الرعاية غير مدفوعي الأجر وإدماجهم في قرارات صنع السياسات من خلال دعم حقهم في التنظيم والتمثيل والحوار والمفاوضة الجماعية. وينبغي أيضاً أن تكون آراء الأشخاص المعنيين، بمن فيهم كبار السن والأشخاص ذوو الإعاقة والمصابون بفيروس عوز المناعة البشرية، جزءاً من آليات الإنفاذ والمساءلة. وهذا من أجل تقييم، وضمان، وإذا لزم الأمر، إعادة توجيه السياسات والخدمات بحيث تلبى احتياجات وتوقعات ثالوث الرعاية. وبذلك، يمكن أن يكون لسياسات الرعاية التحويلية آثار إيجابية عامة على الحوكمة والمواطنة والمساءلة الاجتماعية (ILO 2018a).

ضمان شمولية النطاق

يجب أن تكون سياسات الرعاية شاملة وتوفر مزايا مناسبة وعادلة دون أي استبعاد أو تمييز. ويمكن لسياسات الرعاية أن تعود بالمنفعة على جميع النساء والرجال، وخاصة أولئك الذين يُرجح أن يتخلفوا عن الركب، مما يضعهم في صميم خطة التنمية المستدامة لعام 2030. ويتطلب تحقيق هذا الشمول النص على هذه الاستحقاقات في القوانين الوطنية وأن تكون متاحة لجميع السكان عبر خدمات عالية الجودة وتحويلات نقدية سخية. كما يتضمن مبدأ الشمول في جوانب التصميم والتنفيذ والنتائج توزيع التغطية والمخصصات بين المستفيدين. وهذا يعني تمكين للنساء والرجال، والعاملين المنظمين وغير المنظمين، والفقراء وغير الفقراء، وسكان الحضر وسكان الريف، والمواطنين وغير المواطنين، من الاستفادة من مزيج متنوع من الاستحقاقات المضمونة. كما يعني ذلك أيضاً أنه يمكنهم الاستفادة من خدمات عامة عالية الجودة وميسورة التكلفة والتي تُمول ليس فقط من خلال الإيرادات العامة، ولكن أيضاً من خلال التأمين الاجتماعي جنباً إلى جنب مع المساعدة الاجتماعية. بالإضافة إلى ذلك، فإن مبدأ التضامن الاجتماعي يستبعد تمويل سياسات الرعاية، مثل إجازة الأمومة أو الأبوة أو خدمات رعاية الأطفال، من خلال المسؤولية المباشرة لجهة العمل. إذ من المرجح أن تعرض آلية التمويل هذه النساء ومقدمي الرعاية ومجموعات محددة أخرى لخطر التمييز.

الاستدامة والتضامن

ينبغي أيضاً تمويل حزمة سياسات الرعاية الشاملة والمستدامة بشكل جماعي أو على أساس التضامن، بالإضافة إلى ترسيخها في التشريعات الوطنية وأنظمة الحماية الاجتماعية. وكما هو منصوص عليه في معايير العمل الدولية لمنظمة العمل الدولية، يركز هذا البعد على مبدأ الرعاية بوصفها سلعة اجتماعية تقع «المسؤولية الشاملة والأولية عنها على عاتق الدولة».⁶⁴ في الوقت الذي لا يتعين فيه على الحكومات أن تضطلع بتقديم الخدمة بكاملها، إلا أنها يجب أن تظل مسؤولة بشكل رئيسي عن ضمان الإعداد والتشغيل المناسب لأنظمة الرعاية. ويشمل دور الدولة ما يلي:

- ◀ تحديد الاستحقاقات وجودة الخدمات (الأهلية والمستوى والاستحقاقات والتمويل والتسليم والرصد والتقييم)؛
- ◀ التنظيم بفاعلية؛
- ◀ العمل ككيان قانوني وأساسي للتمويل، بالإضافة إلى مزود مباشر وصاحب عمل للعاملين في مجال الرعاية في القطاع العام.

63. اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 156.

64. توصية منظمة العمل الدولية رقم 202، الفقرة 3؛ أيضاً منظمة الصحة العالمية، 2015.

على وجه الخصوص، تعد المسؤولية العامة للدولة مركزية في تحديد القدرة المالية اللازمة للاستثمار في قطاع الرعاية وضمان جدوى واستدامة حزم الرعاية المحددة على الصعيد الوطني. ويمكن أن يؤدي قيام الحكومات بتولي المسؤولية القيادية على المستويات الوطنية والإقليمية والبلدية إلى الحيلولة دون أن تكون سياسات الرعاية سيئة التصميم أو التمويل أو التنفيذ - مما يؤدي إلى استمرار عدم المساواة. ويمكن أن يساهم ذلك في ضمان أن تكون أنظمة الرعاية متكاملة وميسورة التكلفة وتدعم حقوق متلقي الرعاية ومقدميها غير مدفوعي الأجر والقوى العاملة في مجال الرعاية على حد سواء.

أولوية تمكين المرأة والمساواة القائمة على النوع الاجتماعي

يجب أن تضمن حزمة الرعاية التحويلية، في الوقت نفسه، حقوق وقدرات واستقلالية ورفاهية جميع أعضاء ثالثو الرعاية - متلقي الرعاية ومقدميها غير مدفوعي الأجر والعاملين في مجال الرعاية (ILO 2018a). وينبغي أن تعزز بشكل نشط ومنهجي عدم التمييز والمساواة بين الجنسين في المنزل وفي العمل وفي المجتمع بطريقتين: (1) عن طريق تغيير التقسيم الهيكلي القائم على النوع الاجتماعي لأعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر؛ و (2) من خلال الترويج لصورة عن الرجولة تقوم على المساواة والرعاية (Ugarte and Terán 2014). وكما هو موضح في الفصول السابقة، يمكن لسياسات الرعاية أن توسع حقوق ورفاهية وفرص النساء والرجال على حد سواء، ويمكن أن تخفف من أبعاد عدم المساواة الأخرى المتعلقة بالانتماء العرقي، والأصل، والإعاقة، والدخل. ومع ذلك، يمكن أن تساهم سياسات الرعاية سيئة التصميم أيضاً في تعميق حالة عدم المساواة وحصص المرأة في أدوار تقليدية مرتبطة بالأنوثة والأمومة. على سبيل المثال، عندما تكون الإجازة أو رعاية الأطفال في مكان العمل موجهة إلى النساء فقط، فإنها تعيق مشاركة المرأة في العمل الجيد، وتثني عن توظيف الأشخاص أولياء الأمور، وتقوض حق الرجل ومسؤوليته في الرعاية. بالإضافة إلى ذلك، يجب أن تثن سياسات الرعاية تقديم الرعاية في المجتمع وتدعم بناء صورة عن الذكورة تتجاهل العنف والإكراه وتقيّم الاهتمام باحتياجات الآخرين كشكل من أشكال القيادة التحويلية (ITUC 2021; Kloosterman and Safier 2014). ويعد تصميم السياسات والتنفيذ الفعال أمراً محورياً لضمان إسهام سياسات الرعاية في تحقيق المساواة الجوهرية القائمة على المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

خطة مشتركة للعمل: الاستثمار في الرعاية

يتطلب سد فجوات سياسة الرعاية المذكورة أعلاه استثمارات عامة في حزم سياسات الرعاية الشاملة. لتوضيح ما قد يترتب على أجندة تحويلية لاستثمارات الرعاية، تجري أداة محاكاة الاستثمار في سياسة الرعاية لمنظمة العمل الدولية (المربع 9.1) تمرين محاكاة⁶⁵ لمتطلبات الاستثمار العام السنوية ومزايا التوظيف في 12 دولة في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا. ولأول مرة، تشمل التقديرات أيضاً النساء والرجال العاملين في الاقتصاد غير المنظم. بالإضافة إلى ذلك، فإنها تظهر الفوائد الاقتصادية قصيرة الأجل للاستثمار في الرعاية، بما في ذلك إيجاد فرص العمل للنساء والرجال وتحقيق عائد على الاستثمار في حزمة سياسات الرعاية. وقد أخذت المحاكاة في الاعتبار 4 سيناريوهات سياسات ممولة جماعياً، بهدف سد الفجوات في سياسات الرعاية في القانون والممارسة وتوفير دعم رعاية مناسب طوال حياة الناس:

1. إجازتا أمومة وأبوة وإجازة والدية مدفوعة الأجر بشكل مناسب وموجهة نحو تقاسم الإجازة بين الوالدين على قدم المساواة، وتوسيع نطاق المخصصات الحالية وتغطية أولئك العاملين في الاقتصاد غير المنظم كذلك.
2. فترات راحة للرضاعة الطبيعية مدفوعة الأجر لتمكين الرضاعة الطبيعية الخالصة لمدة ستة أشهر على الأقل بعد الولادة.
3. خدمات رعاية الأطفال المجانية وعالية الجودة والشاملة بدوام كامل لجميع الأطفال قبل دخولهم المدرسة الابتدائية، بدءاً من نهاية الفترات المنظمة قانونياً للإجازة الوالدية وتحديد معدلات الإقبال على هذه الإجازات في المنطقة.
4. خدمات رعاية طويلة الأمد مجانية وعالية الجودة وشاملة لجميع الأطفال والبالغين ذوي الإعاقة وكبار السن الذين يحتاجون إلى رعاية، بناءً على أولويات البلدان وظروفها.

65. كافة الحسابات وشرح المنهجيات ذات الصلة متاحة عبر De Henau 2022، ومنظمة العمل الدولية 2023c.

يحاكي التمرين توقعات الاستثمار السنوي، مع الأخذ في الاعتبار الحقائق الإقليمية والقطرية المختلفة مع فهم التصميم والتنفيذ التدريجي والخاص بكل بلد - على أساس الحوار الاجتماعي والتمثيل - بمرور الوقت للسنوات المرجعية 2030 و2035، بما في ذلك المزيد من السيناريوهات بحلول عام 2035 للبلدان منخفضة الدخل.⁶⁶ تسترشد السيناريوهات بمعايير العمل الدولية وأهداف التنمية المستدامة للأمم المتحدة 2030 وغيرها من الأطر الدولية. يحاكي التمرين أيضاً التأثير قصير المدى للاستثمار في الرعاية على التوظيف والإيرادات الضريبية، بينما يمكن حساب فرص العمل الجديدة في قطاع الرعاية بشكل مباشر من محددات سيناريو السياسة، يُشتق التوظيف غير المباشر من خلال تحليل قياسي للمدخلات والمخرجات لحساب عدد الوظائف المطلوبة في الصناعات الموردة لقطاعات الرعاية.⁶⁷

صندوق 9.1 أداة محاكاة الاستثمار في سياسة الرعاية لمنظمة العمل الدولية

أداة محاكاة الاستثمار في سياسة الرعاية لمنظمة العمل الدولية (2023b) هي أكبر أداة لنمذجة سياسات الرعاية عبر الإنترنت وصُممت لمحاكاة الاستثمارات المطلوبة والمنافع الناتجة عنها وذلك لسد الثغرات الوطنية في خدمات الرعاية والإجازات المتعلقة برعاية الأطفال. ويمثل الهدف من الأداة في تعزيز جدول أعمال منظمة العمل الدولية للنهوض بالمساواة بين الجنسين ومنع التمييز. وتمكن الأداة مستخدميها من تصميم حزم استثمارية لسياسة الرعاية الخاصة بهم لأربع سياسات رعاية:

1. الإجازة مدفوعة الأجر المتصلة برعاية الأطفال؛
2. استراحات الإرضاع؛
3. رعاية وتعليم الطفولة المبكرة؛
4. خدمات الرعاية طويلة الأمد.

تتضمن نتائج المحاكاة ما يلي:

1. متطلبات الاستثمار لحزم السياسات التي جرى محاكاتها؛
2. الأثر المترتب من حيث خلق الوظائف؛
3. تقليص الفجوات في التوظيف بين الجنسين؛
4. تقليص الفجوات في الأجر بين الجنسين؛

العائد على الاستثمار في سد الفجوة في سياسات رعاية الطفل، أي نسبة التكلفة إلى الفائدة للاستثمار في سياسيي رعاية هما: سياسات الإجازة مدفوعة الأجر المتصلة برعاية الطفل وخدمات رعاية وتعليم الطفولة المبكرة.

المصدر: أداة محاكاة الاستثمار في سياسة الرعاية لمنظمة العمل الدولية.

سيكلف منح إجازة رعاية الطفل وإجازات الرضاعة الطبيعية مدفوعة الأجر 20 مليار دولار أميركي، أو 0.58% من الناتج المحلي الإجمالي، عام 2035

سيطلب توسيع الإجازة المدفوعة المتعلقة برعاية الأطفال لكل والد محتمل يعمل بمستوى أجر مناسب (67% على الأقل من متوسط الدخل السابق) وتوسيع فترات الرضاعة الطبيعية، تكون ممولة بالكامل من التأمين الاجتماعي أو الأموال العامة إنفاقاً إضافياً قدره 20 مليار دولار أميركي في عام 2035 (0.58% من الناتج المحلي الإجمالي)، بأسعار 2019. تستند هذه التكاليف إلى وجود سياسة رعاية مطبقة بالأصل في البلد، لذلك يمكن للبلدان التي تطبق إجازة ذات صلة برعاية الأطفال واستراحات للرضاعة الطبيعية مدفوعة الأجر أن تتوقع استثماراً إضافياً أقل لكل ولي أمر محتمل. وفي منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، سيذهب قدر كبير من التوسع في الإجازة المدفوعة الأجر المتعلقة برعاية الأطفال إلى الآباء المحتملين في القطاع غير المنظم، والذين يمثلون جزءاً كبيراً من القوة العاملة التي تُركت دون تغطية في المنطقة. وتعتبر تونس الدولة الأقل في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا من حيث قيمة الاستثمارات الإضافية التي يجب أن تضح، حيث تحتاج إلى استثمار 234 مليون دولار أميركي فقط حتى عام 2035. وعلى النقيض من ذلك، سيحتاج العراق إلى ضخ استثمارات إضافية بقيمة 4.8 مليار دولار أميركي حتى عام 2035 لسد الفجوات في سياسات الرعاية فيما يتعلق بإجازة رعاية الطفل واستراحات الرضاعة الطبيعية مدفوعة الأجر. ويمكن تفسير ارتفاع قيمة الاستثمار الإضافي في العراق بعدم وجود أي بند مخصصات يتعلق بالإجازة المتعلقة برعاية الطفل أو استراحات الرضاعة الطبيعية في عام 2021. يمكن للعراق، في فترة ما بعد الحرب، دمج هذه الاستثمارات في خطة التعافي لتعزيز حقوق العمال ورفاهية سكانه.

66. توقعات أرقام السكان والأجور والناتج المحلي الإجمالي الحقيقي في عامي 2030 - 2035 كانت باستخدام بيانات الأمم المتحدة وصندوق النقد الدولي. يُظهر المحاكاة الاستثمار السنوي الإضافي المطلوب في تلك السنوات نسبة إلى سيناريو الأساس في كل سنة، والذي يحافظ على مستوى الإنفاق لعام 2019 كنسبة ثابتة من الناتج المحلي الإجمالي. يتطابق ذلك مع الفرق بين سيناريوهات التوسع (المرتفعة) وسيناريوهات خط الأساس (المنخفضة). يرجى الاطلاع على De Henau 2022، ومنظمة العمل الدولية (2023c) لمزيد من الشرح لمنهجية المحاكاة واختيار معايير السياسات.

67. يرجى الاطلاع على De Henau 2022، ومنظمة العمل الدولية (2023c) لمزيد من الشرح.

صندوق 9.2 سيناريوهات السياسات الممولة جماعياً لتوسيع الإجازة ذات الصلة برعاية الأطفال واستراحات الرضاعة الطبيعية مدفوعة الأجر في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا

يجب تنفيذ ما يلي على الأقل بحلول عام 2030:

- ◀ تمديد فترة إجازة الأمومة إلى 14 أسبوعاً على الأقل مدفوعة الأجر وبمعدل لا يقل عن 67% من دخل الأم العاملة قبل الإجازة، أو إلى 18 أسبوعاً مدفوعة الأجر بنسبة 100% من الدخل السابق إذا كانت إجازة الأمومة مدفوعة الأجر تزيد أصلاً عن 14 أسبوعاً.
- ◀ النهوض بإجازة الأبوة مدفوعة الأجر إلى مستوى أفضل دولة في المنطقة.
- ◀ منح الإجازة الوالدية المدفوعة لكلا الوالدين بهدف سد الفجوة في سياسة رعاية الطفل.
- ◀ منح إجازة لرعاية الأطفال للآباء العاملين في القطاع غير المنظم، بحيث تكون هذه الإجازة مدفوعة الأجر بمعدل لا يقل عن الحد الأدنى للأجور (أو 45% من متوسط الدخل الوطني إذا لم يوجد حد أدنى للأجور).
- ◀ منح الأم العاملة استراحة إرضاع لما لا يقل عن 60 دقيقة يومياً مدفوعة الأجر لمدة 6 أشهر.
- ◀ تمديد الاستحقاقات بشكل أكبر بحلول عام 2035 إذا لم يُقر 18 أسبوعاً على الأقل من الإجازة المدفوعة لكل من الوالدين.

بحلول 2035:

- ◀ تمديد فترة إجازة الأمومة إلى 18 أسبوعاً على الأقل مدفوعة الأجر وبمعدل لا يقل عن 100% من دخل الأم العاملة قبل الإجازة.
- ◀ النهوض بإجازة الأبوة مدفوعة الأجر إلى مستوى أفضل دولة في المنطقة، أو، في حال كان البلد هو أفضل بلد في هذا الصدد، تمديد إجازة الأبوة لتعادل إجازة الأمومة.
- ◀ منح الإجازة الوالدية المدفوعة لكلا الوالدين بهدف سد الفجوة في سياسة رعاية الطفل.
- ◀ منح إجازة لرعاية الأطفال للآباء العاملين في القطاع غير المنظم، بحيث تكون هذه الإجازة مدفوعة الأجر بمعدل لا يقل عن الحد الأدنى للأجور (أو 45% من متوسط الدخل الوطني إذا لم يكن يوجد حد أدنى للأجور).
- ◀ منح الأم العاملة استراحة إرضاع لما لا يقل عن 60 دقيقة يومياً مدفوعة الأجر بشكل كامل.

سيكلف التوسع في توفير خدمات رعاية وتعليم الطفولة المبكرة 84 مليار دولار أميركي، أو 2.4% من الناتج المحلي الإجمالي، عام 2035

ستتطلب إتاحة خدمات رعاية وتعليم الطفولة المبكرة بعد نهاية الإجازة المدفوعة المتعلقة برعاية الأطفال إنفاقاً سنوياً إضافياً (بأسعار 2019) يبلغ حوالي 84 مليار دولار أميركي في عام 2035. وهذا يمثل 2.4% من إجمالي الناتج المحلي لعام 2035 في بلدان الشرق الأوسط وشمال إفريقيا الاثني عشر التي تتوفر عنها بيانات متفاوتة، وسيتراوح بين 1.37% في البحرين إلى 5.32% في العراق. ويشترك كل من لبنان وسلطنة عُمان في الوسيط، باستثمارات سنوية إضافية تعادل 1.8% و2.02% من الناتج المحلي الإجمالي، على التوالي.

صندوق 9.3 خيارات السياسات الممولة جماعياً لتوسيع خدمات رعاية وتعليم الطفولة المبكرة في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا

البلدان مرتفعة الدخل

يجب تنفيذ ما يلي على الأقل بحلول عام 2030:

- ◀ 60% من الأطفال في أعمار 0 - 2 سنة و100% من الأطفال في أعمار 3 - 5 سنوات مسجلون في خدمات رعاية الأطفال بدوام كامل.
- ◀ 82% من الموظفين يتقاضون أجر المعلم نفسه أو ما يعادله، و18% يحصلون على 120% من الحد الأدنى للأجور.
- ◀ نسب الأطفال إلى الموظفين 4:1 للأطفال في أعمار 0 - 2 سنة؛ 8:1 للأطفال في أعمار 3 - 5 سنوات.

البلدان متوسطة الدخل الأعلى والأدنى:

يجب تنفيذ ما يلي على الأقل بحلول عام 2030:

- ◀ 50% من الأطفال في أعمار 0 - 2 سنة و90% من الأطفال الذين في أعمار 3 - 5 سنوات مسجلون في خدمات رعاية الأطفال بدوام كامل.
- ◀ 63% من الموظفين يتقاضون أجر المعلم نفسه أو ما يعادله، و37% يحصلون على 120% من الحد الأدنى للأجور.
- ◀ نسب الأطفال إلى الموظفين 5:1 للأطفال في أعمار 0 - 2 سنة؛ 15:1 للأطفال في أعمار 3 - 5 سنوات.

الوصول إلى مستهدفات مجموعة البلدان مرتفعة الدخل بحلول عام 2035.⁶⁸

يمكن أن تتخذ خدمات رعاية الأطفال أشكالاً مختلفة، من البيئات المجتمعية (بما في ذلك الخدمات المنزلية) إلى المراكز المدرسية. ومع ذلك، تفترض عمليات المحاكاة الوفاء في المتوسط بمعايير السيناريو مثل أجور الموظفين ومؤهلاتهم ونسب الأطفال إلى الموظفين ومعدلات الالتحاق، قدر الإمكان، في كل منطقة محلية من البلد. وتتمثل سيناريوهات السياسة في تعديل الأجور وفقاً للمؤهلات والاعتماد التدريجي لمستويات الأجور على قدم المساواة مع معلمي المدارس الابتدائية.

ويرجع ذلك إلى الأهمية الحاسمة للجودة في سياسات رعاية الأطفال منذ سن مبكرة جداً، إذ ترتبط جودة خدمات رعاية وتعليم الطفولة المبكرة ارتباطاً وثيقاً بمؤهلات وظروف عمل موظفي رعاية وتعليم الطفولة المبكرة (ILO 2014c). وهذا هو السبب أيضاً في أن نسب الأطفال إلى الموظفين تتبع متوسط المعايير الموجودة في المنشورات والمؤلفات الموضوعة في هذا الصدد. وتحتسب تكاليف تدريب الموظفين (جنباً إلى جنب مع موظفي الدعم والنفقات العامة). ومن المفترض أن تكون رعاية الأطفال بدوام كامل 40 ساعة في الأسبوع ولمدة 52 أسبوعاً.

وستوجد حاجة إلى مخصصات تعادل حوالي 2.4% من الناتج المحلي الإجمالي لتوفير رعاية شاملة للأطفال عالية الجودة، بالإضافة إلى الإنفاق العام الحالي البالغ 0.05% من الناتج المحلي الإجمالي. وستكون البلدان متوسطة الدخل من الشريحتين الدنيا والعليا في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، باستثناء لبنان، بحاجة إلى مخصصات أكبر في هذا الصدد تتراوح من 3.2% من الناتج المحلي الإجمالي في مصر إلى 5.3% من الناتج المحلي الإجمالي في العراق. والعوامل الرئيسية التي تؤثر على الفروق بين البلدان من حيث التكلفة (بالنسبة المئوية من الناتج المحلي الإجمالي) هي عدد الأطفال الصغار إلى إجمالي السكان في كل بلد، ونسب متوسط الأجور إلى نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي، وأجور العاملين في قطاع رعاية وتعليم الطفولة المبكرة كنسبة مئوية من متوسط الأجور.

سيكلف التوسع في استحقاقات وخدمات الرعاية طويلة الأمد 99 مليار دولار أميركي، أو 2.8% من الناتج المحلي الإجمالي، في عام 2035

ستعتمد تكلفة توفير خدمات الرعاية طويلة الأمد بشكل شامل لجميع البالغين والأطفال الذين لديهم احتياجات رعاية على التركيبة السكانية الوطنية والأولويات والظروف. ومع ذلك، تتجاهل أنظمة الرعاية الوطنية احتياجات رعاية الأشخاص ذوي الإعاقة وكبار السن إلى حد كبير ويجب أن تؤخذ في الاعتبار في حزم سياسات الرعاية التحويلية. ويصمم هذا النوع من سياسات الرعاية بناءً على البيانات الموجودة في البلدان التي توفر خدمات رعاية طويلة الأمد شاملة وعالية الجودة. وكما هو الحال مع رعاية وتعليم الطفولة المبكرة، تحتسب تكاليف تدريب الموظفين والنفقات العامة، وكذلك الزيارات الوقائية السنوية التي يقوم بها ممرض/ ممرضة لجميع الأشخاص الذين تزيد أعمارهم عن 65 عاماً. وتُحسب احتياجات الرعاية طويلة الأمد اعتماداً على بيانات متوسط العمر المتوقع وعلى مجموعة أصغر من دول منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية ذات المؤشرات الأكثر دقة بشأن القيود الوظيفية الفعلية.⁶⁹

في ضوء ذلك، يتطلب التوسع في توفير خدمات الرعاية طويلة الأمد إنفاقاً سنوياً إضافياً يبلغ حوالي 99 مليار دولار أميركي في عام 2035، وهو ما يمثل 2.8% من الناتج المحلي الإجمالي. وهذا يتراوح من 2.04% من الناتج المحلي الإجمالي في مصر إلى 4.43% من الناتج المحلي الإجمالي في تونس. ويمكن للخصائص الديموغرافية أن تفسر الاختلافات في تكاليف الرعاية طويلة الأمد، حيث تتسم البلدان ذات الدخل المتوسط المنخفض بأن غالبية سكانها هم من صغار السن وبالتالي فهم أقل احتياجاً لمثل هذا النوع من الخدمات. وتعتمد الاختلافات الأخرى بين البلدان أيضاً على متوسط الأجر المقدر لموظفي التمريض بما يتناسب مع الناتج المحلي الإجمالي للفرد.⁷⁰

69. تشير تقديراتنا إلى أن حوالي 15 إلى 20 بالمائة من الأشخاص الذين تزيد أعمارهم عن 65 عاماً لديهم احتياجات رعاية محتملة، مقارنة بحوالي 4 إلى 5 بالمائة من الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم بين 15 و64 عاماً و1 بالمائة من الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم بين 0 و14 عاماً.

70. يرجى الاطلاع على De Henau 2022، ومنظمة العمل الدولية (2023c) لمزيد من التفاصيل.

صندوق 9.4 خيارات السياسات الممولةً جماعياً لتوسيع خدمات الرعاية طويلة الأمد

البلدان متوسطة الدخل الأعلى والأدنى:

يجب تنفيذ ما يلي كحد أدنى بحلول عام 2030:

◀ 3 مستفيدين (أكثر من 65 عاماً) لخدمة الرعاية طويلة الأمد لكل عامل رعاية شخصية بدوام كامل، و4 مستفيدين (أقل من 65 عاماً) لكل عامل رعاية شخصية.

◀ 33% من كوادرات الرعاية الشخصية يتقاضون ما لا يقل عن 75% من أجر المرضين، و67% يحصلون على 120% من الحد الأدنى للأجور.

بحلول عام 2035، يتقاضى 67% على الأقل من كوادرات الرعاية الشخصية 75% من أجر المرضين؛ و33% يحصلون على 120% من الحد الأدنى للأجور.

البلدان مرتفعة الدخل

يجب تنفيذ ما يلي كحد أدنى بحلول عام 2030 (مثل عام 2035):

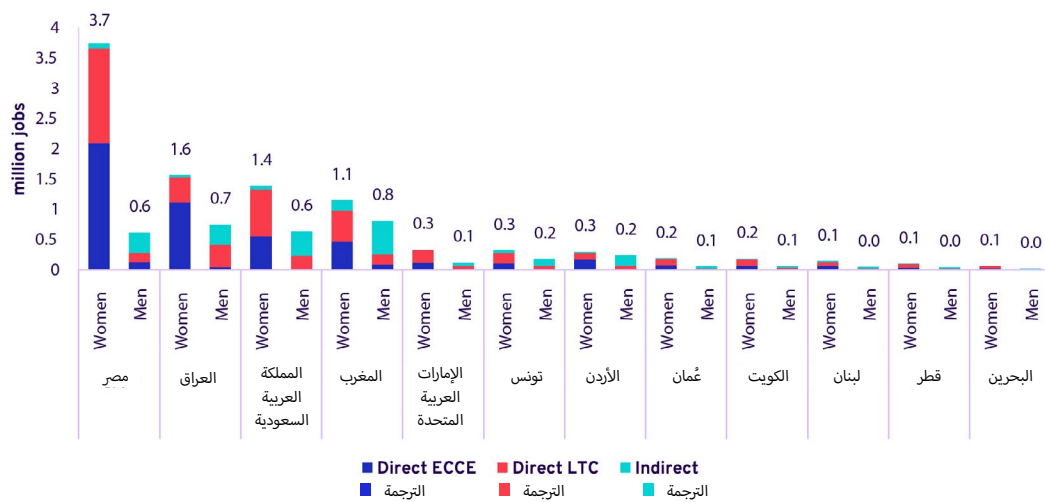
◀ 2.5 مستفيدين من خدمات الرعاية طويلة الأمد لكل عامل رعاية شخصية بدوام كامل.

◀ أن يحصل كوادرات الرعاية الشخصية على 75% على الأقل من أجر المرضين.

سيؤدي الاستثمار في حزمة سياسات الرعاية إلى إيجاد ما يقرب من 13 مليون وظيفة بحلول عام 2035

في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، يمكن أن يؤدي الاستثمار في حزمة سياسات الرعاية لتوفير إجازة رعاية كافية (إجازة الأمومة والأبوة والإجازة الوالدية)، واستراحات الرضاعة الطبيعية، وخدمات رعاية الأطفال الشاملة وخدمات الرعاية طويلة الأمد إلى إيجاد ما يقرب من 13 مليون وظيفة بحلول عام 2035. ويتوقع أن تصل هذه الوظائف بحلول عام 2035 إلى 5.1 مليون وظيفة مباشرة في قطاع رعاية الأطفال، و5.3 مليون وظيفة مباشرة في قطاع الرعاية طويلة الأمد، و2.6 مليون وظيفة غير مباشرة في القطاعات غير المتعلقة بالرعاية.⁷¹ ومن حيث إجمالي فرص العمل، فستتزوج من 4.4 مليون وظيفة في مصر (3.786 مليون للنساء و490 ألفاً للرجال) إلى 80 ألف وظيفة في البحرين (60 ألفاً للنساء و20 ألفاً للرجال) (شكل 9.6). ويمكن تفسير الاختلافات بين الدول من خلال جودة تقديم الرعاية في عام 2019 وكذلك حجم السكان في كل بلد.⁷²

شكل 9.6 إجمالي فرص العمل الناتجة عن الاستثمار في خدمات الرعاية في 12 دولة في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا طوال دورة الحياة، 2035



المصدر: ILO 2023c.

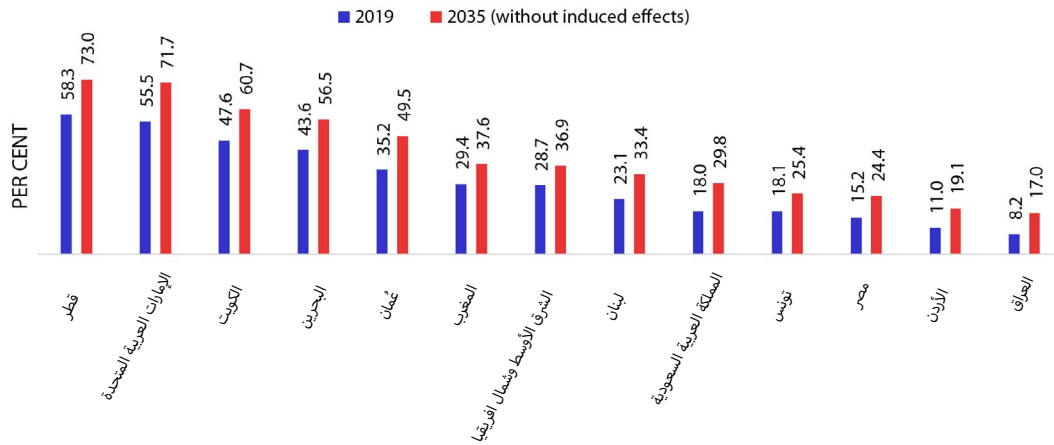
71. يرجى ملاحظة أن عمليات المحاكاة المقدمة هنا لا تشمل تأثير زيادة الاستهلاك في الاقتصاد المحلي الناجم عن العمالة الجديدة، المسمى التأثير «المستحث»، والتي سينشأ من الاستثمار في كل من إجازة الرعاية والخدمات. لذلك، فإن الأرقام المعروضة هنا هي تقدير منخفض الحد لإجمالي فرص العمل المحتملة.

72. ترجح تقديرات الاستثمار الإقليمي بالناتج المحلي الإجمالي المتوقع المقابل بالدولار الأميركي بحلول عام 2035.

ومن إجمالي فرص العمل الصافية المنشأة بحلول عام 2035، من المتوقع أن يذهب 73.8% منها للنساء و87.1% من المتوقع أن تكون عمالة رسمية. ومن المقدر أن يحافظ هذا على ثبات التوزيع بين الجنسين وعلى درجة «التنظيم الرسمي» للتوظيف في كل مهنة، في حين يُفترض أن تكون جميع وظائف الرعاية التي خلقت رسمياً. ومع ذلك، من المتوقع أن تجعل الزيادة في وظائف الرعاية، وكذلك زيادة الأجور ومؤهلات العاملين في مجال الرعاية، ووظائف الرعاية أكثر جاذبية للرجال، وبالتالي التقليل من التمييز الوظيفي في اقتصاد الرعاية. وبالإضافة إلى ذلك، قد تساهم الزيادة في توفر سياسات الرعاية في تشجيع النساء على تولي مهن أخرى عالية الأجر، وبالتالي التقليل من التمييز في سوق العمل.

وبالانتقال إلى معدلات عمالة الإناث، ستزيد هذه في المتوسط بمقدار 10.3 نقطة مئوية بحلول عام 2035 في 12 دولة (شكل 9.7). وسيؤدي هذا إلى زيادة متوسط معدلات توظيف النساء في 12 دولة من منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا من 23.1% في عام 2019 إلى 33.4% في عام 2035. وستُسجل أكبر زيادة في نسب توظيف النساء إلى عدد السكان في الإمارات العربية المتحدة، بزيادة قدرها 16.2 نقطة مئوية، وسلطنة عُمان، بزيادة قدرها 14.3 نقطة مئوية. وستؤدي الزيادة في معدل عمالة المرأة إلى انخفاض الفجوة بين الجنسين في معدل التوظيف بنحو 7.1 نقطة مئوية في المنطقة.⁷³

شكل 9.7 معدل توظيف المرأة في 12 دولة في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، 2019 (مرجعي)؛ 2035 (محاكاة) (%)



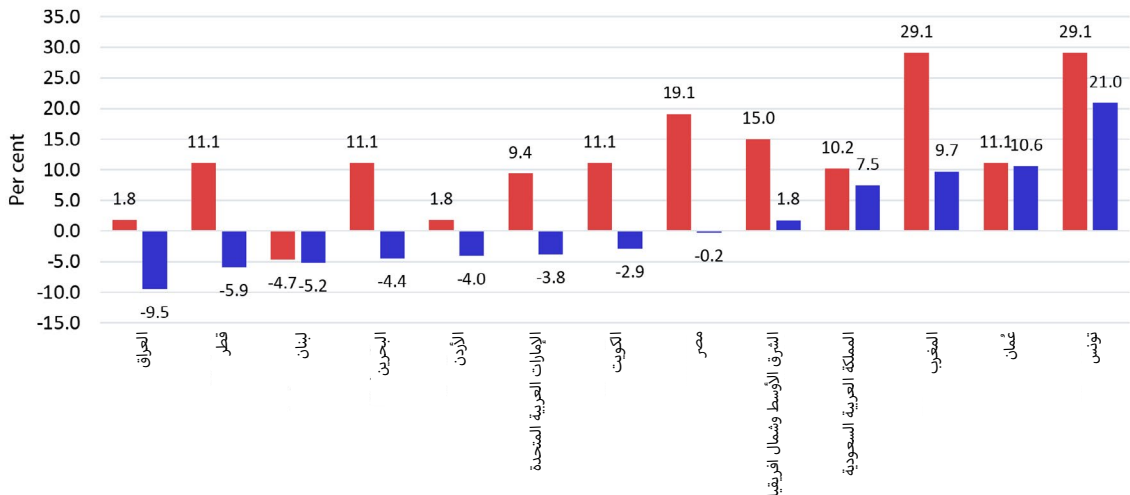
المصدر: ILO 2023c.

كما يمكن أن يكون للاستثمار في خدمات الرعاية وإجازة الرعاية تأثير على الفجوة بين مكاسب الذكور والإناث، نتيجة لزيادة العمالة (والأجور) في الرعاية وزيادة دخل الأم بشكل عام. وفي منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، يمكن أن يؤدي سد الفجوات في سياسات الرعاية إلى انخفاض متوسطه 13.2 نقطة مئوية في الفجوة بين الجنسين في الدخل الشهري في عام 2035. وهذا من شأنه أن يقلل متوسط الفجوة بين الجنسين في الأجور الشهرية بين 12 دولة في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا من 15% إلى 1.8% في عام 2035 (شكل 9.8).⁷⁴ ويعزى الانخفاض الكبير في الفجوة بين الجنسين في الأجور الشهرية إلى الزيادة الكبيرة في توظيف الإناث في وظائف مباشرة في قطاع الرعاية، وارتفاع معدلات التأييد والأجور فوق المتوسط. وتوجد حوالي 8 دول يؤدي فيها الاستثمار في حزمة سياسات الرعاية إلى فجوة سلبية في الأجور بين الجنسين، مما يعني أن المرأة ستكسب أكثر من الرجل. ونظراً لأن المحاكاة توفر فقط وظائف رعاية لائقة، وأن غالبية أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر في المنطقة تتحملها النساء، تتوقع المحاكاة الكلية أن يزيد إقبال النساء على وظائف مدفوعة الأجر بشكل مناسب في قطاعات الرعاية، مما يعني زيادة متوسط دخلهن بشكل كبير مقارنة بالرجال.

73. ترجح تقديرات العمالة على المستوى الإقليمي حسب العدد المتوقع للسكان العاملين الذين تزيد أعمارهم عن 15 عاماً بحلول عام 2035.

74. ترجح فجوة الدخل بين الجنسين على المستوى الإقليمي حسب العدد المتوقع للسكان العاملين الذين تزيد أعمارهم عن 15 عاماً بحلول عام 2035.

شكل 9.8 فجوة الأجور الشهرية بين الجنسين في 12 دولة في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، 2019 (مرجعي)؛ 2035 (محاكاة) (%)

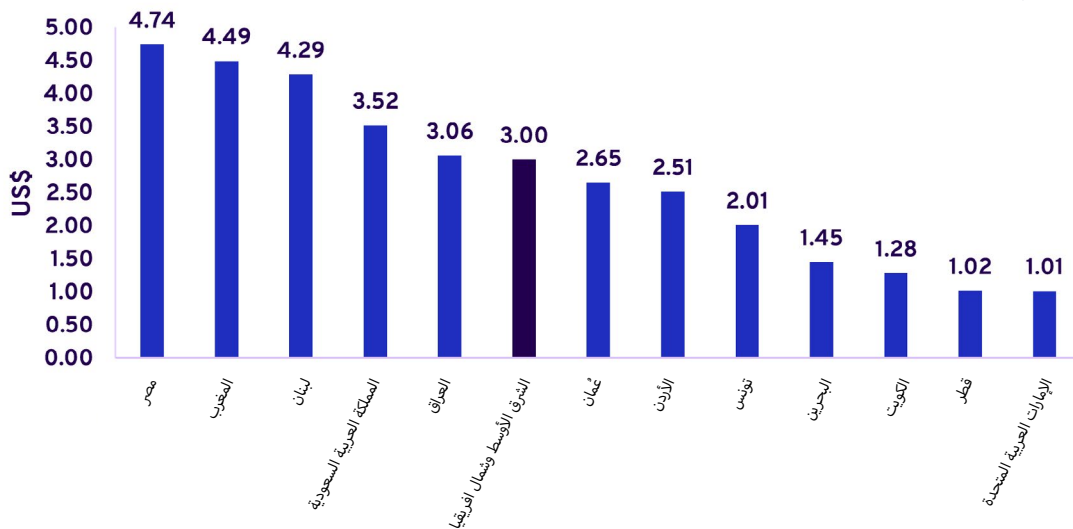


ملاحظة: بالنسبة للسنة المرجعية، استخدمت البحرين والكويت وعمان قيم قطر، في حين استخدم العراق القيم الخاصة بالأردن بسبب نقص البيانات المتاحة. المصدر: ILO 2023c.

في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، يمكن أن يؤدي كل دولار أميركي يُستثمر في سد الفجوة في سياسة رعاية الأطفال إلى زيادة متوسطها 3 دولارات أميركية في الناتج المحلي الإجمالي بحلول عام 2035

استناداً إلى نتائج 12 دولة في المنطقة، تقدر منظمة العمل الدولية أن العائد على الاستثمار في خدمات الرعاية المستمرة منذ الولادة وحتى بداية التعليم الإلزامي يمكن أن يكون 3 دولارات أميركية لكل دولار أميركي يستثمر (شكل 9.10).⁷⁵ وهذا يعني أن توفير إجازة ذات صلة برعاية الأطفال ممولة من القطاع العام وخدمات رعاية وتعليم مجانية وشاملة لمرحلة الطفولة المبكرة سيعود على الحكومات في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا بفائدة اقتصادية إيجابية.

شكل 9.10 العائد على الاستثمار المقدر من سد الفجوة في سياسة رعاية الأطفال في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا بحلول عام 2035



المصدر: ILO 2023c.

75. يرجح العائد الإقليمي على تقديرات الاستثمار من خلال الناتج المحلي الإجمالي المتوقع بالدولار الأميركي بحلول عام 2035.

صندوق 9.5 العائد على الاستثمار: تعريف ومنهجية موجزة

يُعرّف عائد الاستثمار على أنه زيادة بالدولار الأميركي في الناتج المحلي الإجمالي لكل دولار أميركي مستثمر في الإجازة المتعلقة برعاية الأطفال ورعاية وتعليم الطفولة المبكرة (ILO, 2023b). ويقدر العائد على الاستثمار المنافع التراكمية للأمهات اللائي يستعدن استحقاقتهن إلى مستوى ما قبل الولادة على مدى حياتهن، وذلك بفضل الآثار المجمعّة للإجازة المتصلة برعاية الطفل وسياسات رعاية وتعليم الطفولة المبكرة التي تسد الفجوة في سياسات رعاية الطفل. ولوضع تقدير للعائد على الاستثمار، بحسب أداة محاكاة الاستثمار في سياسة الرعاية لمنظمة العمل الدولية إجمالي متطلبات الاستثمار في توفير إجازة متصلة برعاية الطفل ورعاية وتعليم الطفولة المبكرة لأطفال أي أمر يتراوح عمرها بين 25 - 54 عاماً، ولا سيما إجازة تبلغ مدتها سنة واحدة، وتعليم طفولة مبكرة لمدة سنتين، ومن السنوات المتبقية حتى الالتحاق بالمدسة الابتدائية (أو التعليم قبل الابتدائي حين يكون ذلك شاملاً). يُقاس العائد على الناتج المحلي الإجمالي على أنه الزيادة في دخول الأمهات طوال حياتهن عندما يتحول جزء من أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر إلى مسؤولية تقع على عاتق الحكومة، وتقل فجوات التوظيف والأجور بين الجنسين.

عندما يكون العائد على الاستثمار مرتفعاً، أي أعلى من واحد، فهذا يعني أن المكتسبات الاقتصادية، من حيث المستحقات المستردة على مدى الحياة، تعوض إجمالي الاستثمارات المدفوعة في الإجازات المتصلة برعاية الأطفال وخدمات رعاية وتعليم الطفولة المبكرة. ويتوقع أن يكون العائد على الاستثمار في كل بلد من بلدان منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا أعلى من ضعف رأس المال. على وجه التحديد، سيكون معدل العائد على النحو التالي: الإمارات العربية المتحدة (1.01) وقطر (1.02) والكويت (1.28) والبحرين (1.45)، أي بين ضعف وضعف، مما يعني تعويض مبلغ الاستثمار على أقل تقدير من خلال الفوائد الاقتصادية الناتجة. علاوة على ذلك، يمكن مضاعفة رأس المال المستثمر بأكثر من الضعف من خلال المنافع الاقتصادية الناتجة في بلدان تونس (2.01) والأردن (2.51) وعمان (2.65). بعد ذلك، يمكن أن تتوقع 5 دول - العراق والمملكة العربية السعودية ولبنان والمغرب ومصر - عائداً على الاستثمار يزيد بمعدل 3 أضعاف، ليتراوح من 3.06 في العراق إلى 4.74 في مصر. وفي هذه البلدان، يمكن أن يؤدي الاستثمار في الإجازة المتصلة برعاية الأطفال ورعاية وتعليم الطفولة المبكرة إلى مضاعفة العائد 3 أو 4 مرات من حيث المنفعة الاقتصادية.

ويمكن تفسير التباين من بلد إلى آخر من خلال الاختلافات في توفير خط الأساس الوطني لسياسات وخدمات الرعاية والطلب على هذه الخدمات في كل بلد والذي يتأثر بالتركيبة السكانية. ويرجع السبب في انخفاض معدل العائد على الاستثمار في بعض البلدان، وإن كان أكثر من ضعف واحد، بشكل أساسي إلى نجاح هذه البلدان في الأصل في تقليص الفجوات في التوظيف بين الرجال والنساء. بالإضافة إلى ذلك، يمكن تفسير ارتفاع العائد على الاستثمار في الإجازة المتصلة برعاية الأطفال وخدمات رعاية وتعليم الطفولة المبكرة من خلال تصميم التحويلي المراعي لنوع الجنس في حزم سياسات الرعاية، مما يؤدي إلى تحسينات في عدد وظروف عمل القوى العاملة لرعاية الأطفال وكذلك إلى خفض أكبر في أوجه عدم المساواة من حيث توزيع أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر التي عادة ما تؤثر على الأمهات من حيث التوظيف والدخل.

تسريع الدعم للاستثمار في اقتصاد الرعاية

يمثل الاستثمار في اقتصاد الرعاية حجر الزاوية في الخطط الرامية إلى تعزيز المساواة بين الجنسين والتي تبناها الأطراف الثلاث المكونة لمنظمة العمل الدولية. بناءً على التحليل المقدم في هذا التقرير، والتوصيات الواردة فيه ومبررات الاستثمار، ستشارك منظمة العمل الدولية في حوارات بشأن السياسات الوطنية في بلدان مختارة من أجل دعم الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية في:

- ◀ تعزيز القدرة الإحصائية لقياس إجمالي عبء العمل - سواء كان مدفوع الأجر أو غير مدفوع الأجر - بما في ذلك عن طريق إضافة وحدات خفيفة لقياس استخدام الوقت إلى مسوح القوى العاملة الحالية (ILO 2021k)؛
- ◀ تحديد احتياجات الرعاية للسكان المستهدفين، وتقييم وتعزيز الاستثمارات في اقتصاد الرعاية، بما في ذلك في البنية التحتية ذات الصلة بالرعاية ومن خلال خلق فرص عمل لائقة مباشرة في قطاعات اقتصاد الرعاية وبشكل غير مباشر في القطاعات الأخرى؛
- ◀ بناء القدرة المالية والتنظيمية والفنية لتصميم وتمويل وتنفيذ سياسات الرعاية الشاملة، بما في ذلك إجازة الأمومة والأبوة والإجازة الوالدية والحماية وخدمات الرعاية واستحقاقات الحماية الاجتماعية المتعلقة بالرعاية؛
- ◀ تصميم برامج قائمة على الحقوق، من خلال الحوارات الاجتماعي، تعالج أوجه القصور في توفر العمل اللائق في اقتصاد الرعاية، ولا سيما بين العاملين في مجال الرعاية؛
- ◀ تعزيز قدرة الشركاء الاجتماعيين على الإسهام في وضع السياسات وتنفيذها من أجل التقاسم المتوازن للمسؤوليات الأسرية (ILO 2020h).

سيسهم هذا العمل بشكل مباشر في تحقيق خطط منظمة العمل الدولية والأمم المتحدة بشأن اقتصاد الرعاية، بما في ذلك التحالف العالمي للرعاية. وعلى هذا المنوال، يلخص الصندوق رقم 9.6 مجالات استثمار منظمة العمل الدولية في جدول أعمال الرعاية من حيث تقديم المساعدة الفنية وبناء القدرات.

صندوق 9.6 المجالات التي تعمل فيها منظمة العمل الدولية لدعم حزم سياسات الرعاية التحويلية

بناء المعرفة والبيانات والتوعية

- المعرفة القائمة على البيانات لسد الثغرات البحثية الرئيسية، بما في ذلك الرابط بين أعمال الرعاية والتحويلات العادلة.
- إحصائيات وقياس أعمال الرعاية مدفوعة الأجر وغير مدفوعة الأجر وأثرها على عالم العمل.
- زيادة الوعي للاعتراف بالحق في الرعاية كمسؤولية جماعية (على عكس المسؤولية الوحيدة أو الأساسية للنساء والفتيات) وحماية حقوق العاملين في مجال الرعاية.
- إشراك الرجال والفتيات وغيرهم من الفاعلين الاجتماعيين على مستوى الأسرة والمجتمع والمؤسسات التجارية والوطنية وفي وسائل الإعلام لتغيير الأنماط القائمة على النوع الاجتماعي وتعزيز الذكورة الإيجابية.

تعزيز القدرات

- تطوير قدرات الحكومات ومنظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل لرصد أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر وتقييمها ومعالجتها ذلك عبر وضع السياسات المناسبة.
- بناء القدرات والأطر المؤسسية لتحديد الكفاءات والمهارات المتصلة بالرعاية والاعتراف بها وتسليط الضوء على قيمتها.
- تدريب العاملين في مجال الرعاية وتأهيلهم والاعتراف بمؤهلاتهم.
- مساعدة المؤسسات ورائدات الأعمال في تبني سياسات تعزز التوازن بين العمل والحياة.
- تطوير اقتصاد التضامن الاجتماعي، بما في ذلك التعاونيات وأنظمة السوق في مجال الرعاية.

تصميم وتنفيذ سياسات وخدمات الرعاية

- التصديق على معايير العمل الدولية لمنظمة العمل الدولية وتنفيذها.
- إدخال إصلاحات قانونية بشأن سياسات وخدمات الرعاية لدعم مقدمي الرعاية غير مدفوعي الأجر في عالم العمل.
- اعتماد استراتيجيات مد الحماية الاجتماعية المراعية للنوع الاجتماعي للحد من مواطن الضعف الاقتصادية والاجتماعية، مع التركيز بشكل خاص على الفئات المستبعدة من العمال.
- توفير الحماية العمالية وظروف العمل اللائقة، بما في ذلك التنظيم الرسمي للعاملين في مجال الرعاية (العمال المنزليون، والمعلمون، والعاملون في رعاية الأطفال والرعاية طويلة الأمد، والعاملون الصحيون، بمن فيهم عمال الرعاية المهاجرون).

تعزيز التمثيل والحوارات الاجتماعية

- تعزيز حق العاملين في مجال الرعاية المدفوعة الأجر في التنظيم والمفاوضة الجماعية.
- ضمان تمثيل العاملين في مجال الرعاية في منظمات العمال وأصحاب العمل وإشراكهم في الحوارات الاجتماعية.
- تعزيز المشاركة والقيادة لكل من العاملين في مجال الرعاية بأجر وغير مدفوع الأجر في صنع القرار، بما في ذلك في مؤسسات الحماية الاجتماعية والتدريب وغيرها من آليات تصميم السياسات والمساءلة.
- حشد الدعم الاجتماعي للعاملين في مجال الرعاية والمنظمات والشبكات والحركات النسائية والأطفال والشباب، بما في ذلك الناشطات النسويات الشابات، لوضع قضايا أعمال الرعاية في جداول الأعمال الوطنية.

تقدير تكلفة سياسات وخدمات الرعاية

- تصميم وتمويل مزايا وخدمات الحماية الاجتماعية فيما يتعلق بالرعاية.
- تصميم وتمويل سياسات التوظيف لتوليد الوظائف في قطاع الرعاية.

خلاصة

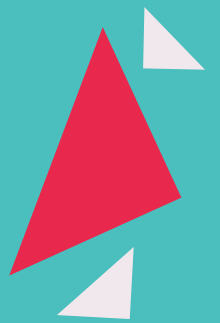
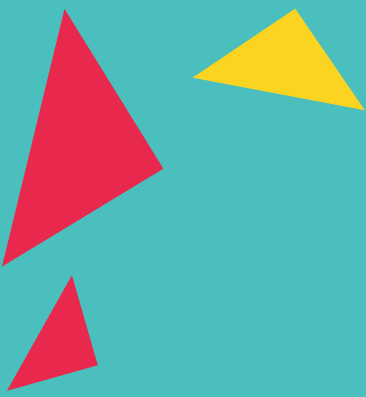
عانت منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا من العديد من الأزمات، بما في ذلك جائحة كوفيد-19 وانعدام الأمن الاقتصادي والسياسي والاجتماعي، ولكن في كل الأحوال، يجب ألا تؤدي هذه المشاكل إلى إغفال التحديات القائمة في مجال تلبية متطلبات الرعاية وتأمين العمل اللائق في هذا القطاع. فمن خلال تقييم سياسات وخدمات الرعاية وتنفيذها والاستثمار فيها، يمكن لمنطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا إحداث تحول في المسؤولية عن تقديم الرعاية من العاملين في مجال الرعاية غير مدفوعي الأجر، ومعظمهم من النساء، والعاملين في مجال الرعاية المنزلية والمهاجرين غير النظاميين وذوي الأجور المنخفضة، مما يؤدي بدوره إلى إيجاد وظائف لائقة، والحد من عدم المساواة وتعزيز الحماية الاجتماعية. وعلى الرغم من الالتزام الواضح بجدول الأعمال العالمية، تشير البيانات والتحديات الواردة في هذا التقرير الإقليمي المصاحب إلى وجود ثغرات في سياسات الرعاية في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا وتدعو إلى اتخاذ إجراءات فورية وتحويلية على المستويات الوطنية. بدأت جداول الأعمال والخطط الوطنية مؤخراً في التعامل مع مسألة الرعاية كأولوية للقوانين والسياسات والميزانيات الوطنية، من ناحية، بوصف ذلك جزءاً من الجهود الأولية لبناء أنظمة رعاية وطنية وعنصرًا من عناصر الاستجابة لأزمة جائحة كوفيد-19 (Martinez and Siddharth 2021). وغني عن البيان أن أسباب هذا الوضع متعددة. وهي تتعلق بكل من الأبعاد متعددة الأوجه والأبعاد الثقافية للرعاية والحاجة إلى تعزيز القدرات والموارد لإحداث تحول في أنظمة الرعاية الحالية. وللتغلب على هذا الوضع، توجد حاجة إلى التزام سياسي يعطى الأولوية للاستثمارات العامة والخاصة في اقتصاد الرعاية وخلق حيز مالي للرعاية كجزء من جداول الأعمال الوطنية التحويلية للمساواة بين الجنسين والحماية الاجتماعية.

نظراً لأن العالم يقف عند مفترق طرق تاريخي، فقد دعا الأمين العام للأمم المتحدة إلى تجديد العقد الاجتماعي بين الحكومات وشعوبها وداخل المجتمعات (الأمم المتحدة 2021). إن التعافي الذي يقوده قطاع الرعاية والمتمحور حول الأشخاص ليس ضرورياً فقط لمعالجة أوجه القصور في قطاع الرعاية حول العالم، ولكن أيضاً، بشكل أساسي، لإعادة التفكير في اقتصاد الرعاية وإحداث التحول اللازم في النظم. يوضح هذا التقرير الإقليمي وجود حافز قوي لإيجاد سياسات رعاية تحويلية تشمل جميع العمال ذوي المسؤوليات الأسرية في كل مكان. ويؤكد التقرير أن إعطاء الأولوية للاستثمارات التي تهض بأعمال الرعاية المدفوعة وغير مدفوعة الأجر هو جزء لا يتجزأ من هذا التحول الجذري، والذي يتضمن أيضاً تعزيز الاقتصاد المستدام والتحول العادل الذي يضع المساواة بين الجنسين في صميمه (Novello 2021). إن تأخير الاستثمارات في جهود إعادة التنظيم الجماعي لقطاع الرعاية بوصفه بعداً آخرًا للاستدامة من شأنه أن يضمن أن تعالج الحوافز الاقتصادية المستقبلية وخطط النمو الفجوات الحالية والمستقبلية في خدمات ونظم الرعاية، وأن المعالجات في هذا الصدد تتكامل وتزيد من القدرة على الصمود والرفاهية للجميع (Martinez and Siddharth 2021).

يُعد الاستثمار في سياسات الرعاية التزاماً جريئاً يتعين على الحكومات والعمالة وأصحاب العمل اتخاذه من أجل التعافي الهادف من جائحة كوفيد-19 وإحراز تقدم سريع. وقد أظهر هذا التقرير الإقليمي أنه لضمان تكافؤ الفرص بين النساء والرجال في عالم العمل، توجد حاجة إلى تبني حزم رعاية تحويلية تشمل الإجازات والخدمات التي تضمن لجميع مقدمي الرعاية استمرارية توفر الرعاية من الحمل وحتى الشيخوخة.

يمكن أن تصبح هذه الرحلة نحو الاستثمار في سياسات الرعاية التحويلية حقيقة واقعة من خلال الحوارات الاجتماعية على الصعيد الوطنية، والتي تشمل الحكومات وجهات العمل والعمال والمنظمات التي تمثلهم والقطاع الخاص والمجتمع المدني ووكالات الأمم المتحدة وغيرهم من أصحاب المصلحة ذوي الصلة مثل الأوساط الأكاديمية ومجتمع العمل الخيري. وفي هذا السياق، تعتبر آراء وتمثيل أولئك الذين يقدمون الرعاية وينقلونها على درجة عالية من الأهمية.

توفر أجندة الرعاية لمنظمة العمل الدولية، على النحو المبين في **إعلان الذكرى المئوية لمستقبل العمل والدعوة إلى العمل** ومعايير العمل الدولية المتعلقة بالرعاية، منصة قوية لتوسيع نطاق التقدم وتسريع وتيرته في هذا المجال. كما إن التعاون ثلاثي الأطراف والحوار الاجتماعي متطلبات أساسية لضمان كسب الإرادة السياسية اللازمة لاستكشاف جميع خيارات الحيز المالي الممكنة لتوسيع نطاق الاستثمارات العامة في قطاع الرعاية. نأمل أن يؤدي هذا التقرير المصاحب إلى إجراء مشاورات وطنية مع ممثلي الحكومات ومنظمات العمال وجهات العمل لوضع أسس المستقبل والتعامل مع موضوع الرعاية بوصفها أولوية وبناء مسارات نحو عالم عمل أكثر رعاية ومساواة.



ملحق: بيانات تعريفات منهجيات
ومصادر على المستوى القطري

جدول 1.أ - إجازة الأمومة، بلدان الشرق الأوسط وشمال إفريقيا

البلد	مدة إجازة الأمومة قانونيا	تحويل إجازة الأمومة للآباء	المنافع التقديرية لإجازة الأمومة (%) من الدخل السابق)	مصدر تمويل المنافع التقديرية لإجازة الأمومة	المصادقة على اتفاقية حماية الأمومة رقم 183	التوافق مع متطلبات اتفاقية حماية الأمومة رقم 183	منح منافع إجازة الأمومة التقديرية للعائلة لحسابها الخاص	منح إجازة الأمومة للآباء بالتبني	إجازة الأمومة - مدة الحماية من الفصل	عبء إثبات عدم علاقة الفصل الأمومة	الحق في العودة إلى نفس المنصب أو ما يعادله	حظر اختبار الحمل في العمل
الجزائر	14 أسبوعا	لا	100	الضمان الاجتماعي فقط	X	متوافقة	نعم	لا	عدم وجود حماية صريحة	جهة العمل غير ملزم بالإثبات	غير مضمون	لا يوجد حظر
البحرين	11 أسبوعا (60-75 يوم مدفوعة الأجر، و15 يوما غير مدفوعة الأجر)	لا	100 (60 يوما)	مسؤولية جهة العمل	X	غير متوافقة	لا	لا	فترة إجازة إضافية بسبب الحمل	جهة العمل ملزم بالإثبات	غير مضمون	لا يوجد حظر
مصر	90 يوما (13 أسبوعا)	لا	100	الضمان الاجتماعي فقط	X	غير متوافقة	لا	لا	افتره إجازة إضافية بسبب الحمل	جهة العمل غير ملزم بالإثبات	غير مضمون	لا يوجد حظر
جمهورية إيران الإسلامية	39 أسبوعا (9 أشهر)	لا	67	الضمان الاجتماعي فقط	X	متوافقة	لا	لا	عدم وجود حماية صريحة	جهة العمل غير ملزم بالإثبات	نفس المنصب	لا يوجد حظر
العراق	14 أسبوعا	لا	100	الضمان الاجتماعي فقط	X	غير متوافقة	لا	لا	إجازة	جهة العمل غير ملزم بالإثبات	نفس المنصب أو ما يعادله	لا يوجد حظر
الأردن	10 أسابيع	لا	100	الضمان الاجتماعي فقط	X	غير متوافقة	لا	لا	إجازة	جهة العمل غير ملزم بالإثبات	غير مضمون	لا يوجد حظر
الكويت	27 أسبوعا (70 يوما زائد 4 أشهر غير مدفوعة الأجر)	لا	100 عن مدة الـ 70 يوما، ولا شيء عن الأشهر الأربعة المتبقية	مسؤولية جهة العمل	X	غير متوافقة	لا	لا	فترة إجازة إضافية	جهة العمل غير ملزم بالإثبات	غير مضمون	لا يوجد حظر
لبنان	7 أسابيع	لا	100	مسؤولية جهة العمل	X	غير متوافقة	لا	لا	إجازة حمل	لا يوجد معلومات	غير مضمون	لا يوجد حظر
ليبيا	14 أسبوعا	لا	100	برنامج المساهمة ومسؤولية جهة العمل	X	متوافقة	نعم (الضمان الاجتماعي)	لا	إجازة حمل	غير منصوص عليه	غير مضمون	لا يوجد حظر

البلد	مدة إجازة الأمومة قانونيا	تحويل إجازة الأمومة للإباء	المنافع التقديرية لإجازة الأمومة (%) من الدخل السابق)	مصدر تمويل المنافع التقديرية لإجازة الأمومة	المصادقة على اتفاقية حماية الأمومة رقم 183	التوافق مع متطلبات اتفاقية حماية الأمومة رقم 183	منح إجازة الأمومة التقديرية للعائلة لحسابها الخاص	منح إجازة الأمومة للإباء بالتبني	إجازة الأمومة - مدة الحماية من الفصل	عبء إثبات عدم علاقة الفصل بإجازة الأمومة	الحق في العودة إلى نفس المنصب أو ما يعادله	حظر اختبار الحمل في العمل
المغرب	14 أسبوعا	لا	100 (بحد أقصى 6000 درهم في الشهر)	الضمان الاجتماعي فقط	2011	متوافقة	يستثنى بعض العاملين لحسابهم الخاص وفقا لتعليمات الرابطة الدولية للضمان الاجتماعي	لا	إجازة حمل	جهة العمل ملزم بالإثبات	نفس المنصب	لا يوجد حظر
الأراضي الفلسطينية المحتلة	10 أسابيع	لا	100	مسؤولية جهة العمل	-	غير متوافقة	-	-	-	-	-	-
سلطنة عمان	7 أسابيع (50 يوما)	لا	100	مسؤولية جهة العمل	X	غير متوافقة	لا	لا	فترة إجازة إضافية	جهة العمل غير ملزم بالإثبات	غير مضمون	لا يوجد حظر
قطر	7 أسابيع (50 يوما)	لا	100	مسؤولية جهة العمل	X	غير متوافقة	لا	لا	إجازة	جهة العمل غير ملزم بالإثبات	غير مضمون	لا يوجد حظر
المملكة العربية السعودية	10 أسابيع	لا	100-50% (50% إذا كانت مدة خدمة الموظفة 3-1 سنوات قبل بداية إجازة الأمومة، و100% إذا كانت مدة الخدمة 3 سنوات أو أكثر)	مسؤولية جهة العمل	X	غير متوافقة	لا	لا	فترة إجازة حمل إضافية	جهة العمل غير ملزم بالإثبات	غير مضمون	لا يوجد حظر
السودان	8 أسابيع	لا	100	مسؤولية جهة العمل	X	غير متوافقة	لا	لا	إجازة حمل	جهة العمل غير ملزم بالإثبات	غير مضمون	لا يوجد حظر

البلد	مدة إجازة الأمومة قانونياً	تحويل إجازة الأمومة للآباء	المنافع التقديرية لإجازة الأمومة (%) من الدخل السابق)	مصدر تمويل المنافع التقديرية لإجازة الأمومة	المصادقة على اتفاقية حماية الأمومة رقم 183	متطلبات التوافق مع اتفاقية حماية الأمومة رقم 183	منح منافع إجازة الأمومة النقدية للعماله لحسابها الخاص	منح إجازة الأمومة للآباء بالتبني	إجازة الأمومة - مدة الحماية من الفصل	عبء إثبات عدم علاقة الفصل بإجازة الأمومة	الحق في العودة إلى نفس المنصب أو ما يعادله	حظر اختبار الحمل في العمل
الجمهورية العربية السورية	21 أسبوعاً (120 يوماً للطفل الأول) و90 يوماً للطفل الثاني) و75 يوماً للطفل الثالث) بالإضافة إلى إجازة لمدة شهر غير مدفوعة الأجر)	لا	100 لمدة 120 يوماً	مسؤولية جهة العمل	X	غير متوافقة	لا	لا	إجازة	جهة العمل غير ملزم بالإثبات	غير مضمون	لا يوجد حظر
تونس	30 يوماً (4 أسابيع)	لا	66.7	الضمان الاجتماعي فقط	X	غير متوافقة	نعم	لا	فترة إجازة حمل إضافية	جهة العمل غير ملزم بالإثبات	غير مضمون	غير منصوص عليه
الإمارات العربية المتحدة	6 أسابيع (45 يوماً)	لا	100 (قبل سنة واحدة متواصلة من الخدمة)	مسؤولية جهة العمل	X	غير متوافقة	لا	لا	حمل	جهة العمل غير ملزم بالإثبات	غير مضمون	لا يوجد حظر
اليمن	10 أسابيع (70 يوماً)	لا	100	مسؤولية جهة العمل	X	غير متوافقة	لا	لا	إجازة	جهة العمل غير ملزم بالإثبات	غير مضمون	لا يوجد حظر

ملاحظة: يتضمن الجدول 19 بلداً وإقليمياً والرمز (-) يعني لا يوجد بيانات. بخصوص الملاحظات المنهجية، يرجى الرجوع إلى (ILO 2023c (314-319)). المصدر: منظمة العمل الدولية 2023c

جدول 2.أ - إجازة الأبوة، بلدان الشرق الأوسط وشمال إفريقيا

البلد	مدة إجازة الأبوة قانونيا	مقدار المنافع النقدية لإجازة الأبوة (% من الدخل السابق)	مصدر تمويل المنافع النقدية لإجازة الأبوة	منح منافع إجازة الأبوة النقدية للعمالة لحسابها الخاص	منح إجازة الأبوة للآباء بالتبني	إجازة الأبوة - مدة الحماية من الفصل	عبء إثبات عدم علاقة الفصل بإجازة الأبوة	الحق في العودة إلى نفس المنصب أو ما يعادله
الجزائر	3 أيام	100	مسؤولية جهة العمل	لا	لا	عدم وجود حماية صريحة	جهة العمل غير ملزم بالإثبات	غير مضمون
البحرين	يوم واحد	100	مسؤولية جهة العمل	لا	لا	عدم وجود حماية صريحة	جهة العمل غير ملزم بالإثبات	غير مضمون
مصر	-	-	-	-	-	-	-	-
جمهورية إيران الإسلامية	14 يوما (أسبوعان)	100	مسؤولية جهة العمل	لا	لا يوجد معلومات	عدم وجود حماية صريحة	جهة العمل غير ملزم بالإثبات	غير مضمون
العراق	-	-	-	-	-	-	-	-
الأردن	3 أيام	100	سؤولية جهة العمل	لا	لا	عدم وجود حماية صريحة	جهة العمل غير ملزم بالإثبات	غير مضمون
الكويت	-	-	-	-	-	-	-	-
لبنان	-	-	-	-	-	-	-	-
ليبيا	-	-	-	-	-	-	-	-
المغرب	3 أيام	100	الضمان الاجتماعي للعمال المسجلين في الضمان. يعوض الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي جهة العمل بما يصل إلى الحد الأقصى	لا	لا	عدم وجود حماية صريحة	جهة العمل غير ملزم بالإثبات	غير مضمون
سلطنة عمان	-	-	-	-	-	-	-	-
قطر	-	-	-	-	-	-	-	-
المملكة العربية السعودية	3 أيام	100	مسؤولية جهة العمل	لا	لا	عدم وجود حماية صريحة	جهة العمل غير ملزم بالإثبات	غير مضمون
السودان	-	-	-	-	-	-	-	-
الجمهورية العربية السورية	-	-	-	-	-	-	-	-

البلد	مدة إجازة الأبوة قانونياً	مقدار المنافع النقدية لإجازة الأبوة (% من الدخل السابق)	مصدر تمويل المنافع النقدية لإجازة الأبوة	منح منافع إجازة الأبوة النقدية للعمالة لحسابها الخاص	منح إجازة الأبوة للآباء بالتبني	إجازة الأبوة - مدة الحماية من الفصل	عبء إثبات عدم علاقة الفصل بإجازة الأبوة	الحق في العودة إلى نفس المنصب أو ما يعادله
تونس	يوم واحد	100	الضمان الاجتماعي	لا	لا	عدم وجود حماية صريحة	جهة العمل غير ملزم بالإثبات	غير مضمون
الإمارات العربية المتحدة	-	-	-	-	-	-	-	-
اليمن	-	-	-	-	-	-	-	-

ملاحظة: يتضمن الجدول 18 بلداً، والرمز (-) يعني ليس هناك إجازة أبوة. بخصوص الملاحظات المنهجية، يرجى الرجوع إلى (ILO 2023c (331-334)). المصدر: منظمة العمل الدولية 2023c

جدول 3.أ - إجازة الرعاية الوالدية طويلة الأمد والإجازة الوالدية الطارئة، بلدان الشرق الأوسط وشمال إفريقيا

البلد	مدة الإجازة الوالدية في قانونيا	مقدار المنافع النقدية للإجازة الوالدية (% من الدخل السابق)	مصدر تمويل المنافع النقدية للإجازة الوالدية	منح منافع الإجازة الوالدية النقدية للعمالة لحسابها الخاص	منح الإجازة الوالدية للآباء بالتبني	الإجازة الوالدية - مدة الحماية من الفصل	عبء إثبات عدم علاقة الإجازة الوالدية بالفصل	الحق في العودة إلى نفس المنصب أو ما يعادله
الجزائر	-	-	-	-	-	-	-	-
البحرين	78 أسبوعا (18 شهرا) -الأمهات فقط	0	غير قابل للتطبيق	لا	لا يوجد معلومات	بسبب الإجازة الوالدية	جهة العمل ملزم بالإثبات	غير مضمون
مصر	104 أسابيع (سنتان) -الأمهات فقط، ومتاحة فقط للعاملات في مؤسسات يعمل فيها 50 عامل أو أكثر	0	غير قابل للتطبيق	لا	لا	بسبب	جهة العمل غير ملزم بالإثبات	غير مضمون
جمهورية إيران الإسلامية	-	-	-	-	-	-	-	-
العراق	-	-	-	-	-	-	-	-
الأردن	52 أسبوعا (بما لا يزيد عن 12 شهرا) - للأمهات فقط	0	غير قابل للتطبيق	لا	لا	لا	جهة العمل غير ملزم بالإثبات	نفس المنصب
الكويت	-	-	-	-	-	-	-	-
لبنان	-	-	-	-	-	-	-	-
ليبيا	-	-	-	-	-	-	-	-
المغرب	52 أسبوعا (12 شهرا)، للأمهات فقط	0	غير قابل للتطبيق	لا	لا	لا	جهة العمل غير ملزم بالإثبات	نفس المنصب
سلطنة عمان	-	-	-	-	-	-	-	-
قطر	-	-	-	-	-	-	-	-
المملكة العربية السعودية	-	-	-	-	-	-	-	-
السودان	-	-	-	-	-	-	-	-
الجمهورية العربية السورية	52 أسبوعا (سنة واحدة)، للأمهات فقط	0	غير قابل للتطبيق	لا	لا	إجازة	جهة العمل غير ملزم بالإثبات	غير مضمون
تونس	-	-	-	-	-	-	-	-
الإمارات العربية المتحدة	أسبوعان (5 أيام عمل لكل والد من الوالدين)	100	مسؤولية جهة العمل	لا	لا	لا يوجد حماية صريحة	جهة العمل غير ملزم بالإثبات	غير مضمون
اليمن	-	-	-	-	-	-	-	-

ملاحظة: يتضمن الجدول 18 بلدا، والرمز (-) يعني عدم وجود إجازة والدية. بخصوص الملاحظات المنهجية، يرجى الرجوع إلى (ILO 2023c (349-352)). المصدر:

جدول أ.4 - إجازة الرعاية طويلة الأمد والإجازة الطارئة، بلدان الشرق الأوسط وشمال إفريقيا

الإجازة الطارئة			الإجازة طويلة الأمد			البلد
منح إجازة طارئة للعمالة لحسابها الخاص	مصدر تمويل المنافع النقدية للإجازات الطارئة	منح إجازة طارئة	منح إجازة رعاية طويلة الأمد للعمالة لحسابها الخاص	مصدر تمويل المنافع النقدية للإجازة طويلة الأمد	منح إجازة رعاية طويلة الأمد	
لا	مسؤولية جهة العمل	نعم، مدفوعة الاجر	-	-	لا	الجزائر
لا	مسؤولية جهة العمل	نعم، مدفوعة الاجر	-	-	لا	البحرين
لا	مسؤولية جهة العمل	نعم، مدفوعة الاجر	-	-	لا	مصر
-	-	لا	لا	مسؤولية جهة العمل	نعم، مدفوعة الاجر	جمهورية إيران الإسلامية
لا	مسؤولية جهة العمل	نعم، مدفوعة الاجر	-	-	لا	العراق
-	-	لا	-	-	لا	الأردن
لا	مسؤولية جهة العمل	نعم، مدفوعة الاجر	-	-	لا	الكويت
-	-	لا	-	-	لا	لبنان
لا	مسؤولية جهة العمل	نعم، مدفوعة الاجر	-	-	لا	ليبيا
لا	مسؤولية جهة العمل	نعم، مدفوعة الاجر	-	-	لا	المغرب
لا	مسؤولية جهة العمل	نعم، مدفوعة الاجر	-	-	لا	سلطنة عمان
-	-	لا	-	-	لا	قطر
لا	مسؤولية جهة العمل	نعم، مدفوعة الاجر	-	-	لا	المملكة العربية السعودية
-	-	لا	-	-	لا	السودان
لا	مسؤولية جهة العمل	نعم، مدفوعة الاجر	-	-	لا	الجمهورية العربية السورية
-	-	لا	-	-	لا	تونس
-	-	لا	-	-	لا	الإمارات العربية المتحدة
لا	مسؤولية جهة العمل	نعم، مدفوعة الاجر	-	-	لا	اليمن

ملاحظة: يتضمن الجدول 78 بلدا، والرمز (-) يعني عدم منح إجازة رعاية طويلة الأمد أو عدم منح إجازة طارئة. بخصوص الملاحظات المنهجية، يرجى الرجوع إلى ILO (362) (2023c). المصدر: منظمة العمل الدولية 2023c

جدول 5.أ - الحماية الصحية للحوامل والمرضعات، بلدان الشرق الأوسط وشمال إفريقيا

البلد	الحماية في العمل الليلي	إجازة الفحوصات الطبية قبل الولادة	الحماية من العمل الخطير أو غير الصحي	بدائل العمل الخطير أو غير الصحي
الجزائر	حظر (المرأة)	غير ممنوحة	عدم الالزام	نقل
البحرين	حظر (المرأة)	غير ممنوحة	حظر	لا يوجد بدائل
مصر	حظر (المرأة)	غير ممنوحة	لا يوجد حماية	لا يوجد بدائل
(جمهورية إيران الإسلامية)	لا قيود	غير ممنوحة	حظر (المرأة)	نقل
العراق	حظر (المرأة)	غير ممنوحة	حظر (المرأة)	لا يوجد بدائل
الأردن	حظر (المرأة)	غير ممنوحة	حظر	لا يوجد بدائل
الكويت	حظر (المرأة)	غير ممنوحة	حظر (المرأة)	لا يوجد بدائل
لبنان	لا قيود	غير ممنوحة	حظر (المرأة)	لا يوجد بدائل
ليبيا	لا قيود	غير ممنوحة	عدم الالزام (المرأة)	لا يوجد بدائل
المغرب	عدم الالزام (المرأة)	غير ممنوحة	حظر (المرأة)	لا يوجد بدائل
سلطنة عمان	عدم الالزام (المرأة)	غير ممنوحة	عدم الالزام (المرأة)	لا يوجد بدائل
قطر	لا قيود	غير ممنوحة	حظر (المرأة)	لا يوجد بدائل
المملكة العربية السعودية	حظر (المرأة)	غير ممنوحة	حظر (المرأة)	لا يوجد بدائل
السودان	حظر (المرأة)	غير ممنوحة	حظر (المرأة)	لا يوجد بدائل
الجمهورية العربية السورية	حظر (المرأة)	غير ممنوحة	حظر (المرأة)	لا يوجد بدائل
تونس	لا يوجد معلومات	غير ممنوحة	حظر (المرأة)	لا يوجد بدائل
الإمارات العربية المتحدة	لا قيود	غير ممنوحة	لا يوجد حماية	لا يوجد بدائل
اليمن	حظر (المرأة)	غير ممنوحة	حظر	لا يوجد بدائل

ملاحظة: يتضمن الجدول 18 بلدا. لا قيود يعني عدم وجود أحكام قانونية لمنع العمل الليلي. لا يوجد حماية يعني عدم وجود تدابير قانونية لحماية سلامة وصحة العاملات الحوامل والمرضعات. عدم الالزام (المرأة) يعني لا يجوز إجبار أي امرأة على تنفيذ أي عمل خطير أو غير صحي أو تنفيذ أي عمل ليلي. عدم الالزام يعني لا يجوز إجبار العاملات الحوامل أو المرضعات على تنفيذ أي عمل خطير أو غير صحي أو تنفيذ أي عمل ليلي. حظر (المرأة) يعني يحظر على جميع النساء تنفيذ أي عمل خطير أو غير صحي أو تنفيذ أي عمل ليلي. حظر يعني يحظر على العاملات الحوامل أو المرضعات تنفيذ أي عمل خطير أو غير صحي أو تنفيذ أي عمل ليلي. بخصوص الملاحظات المنهجية، يرجى الرجوع إلى ILO 2023c (371-373). المصدر: منظمة العمل الدولية 2023c

جدول 6.أ - الرضاعة الطبيعية في مكان العمل، بلدان الشرق الأوسط وشمال إفريقيا

البلد	استحقاق فترات الرضاعة مدفوعة الأجر	عدد فترات الرضاعة اليومية	إجمالي فترة الإرضاع اليومية (دقائق)	الوقت الذي تكون فترات الإرضاع مسموحة خلاله بموجب القانون	الأحكام القانونية بشأن مرافق الإرضاع في مكان العمل
الجزائر	غير ممنوحة	غير ممنوحة	غير ممنوحة	غير ممنوح	لا يوجد
البحرين	مدفوعة الأجر	2	120	6 (أو سنة واحدة "لفترات الرعاية" التي يمكن استغلالها لغايات الرضاعة الطبيعية)	لا يوجد
مصر	مدفوعة الأجر	2	60	24 شهرا بعد الولادة	لا يوجد
(جمهورية إيران الإسلامية	مدفوعة الأجر	كل 3 ساعات	60	إلى حين بلوغ عمر الطفل سنتان	لا يوجد
العراق	مدفوعة الأجر	1	60	غير محدد	لا يوجد
الأردن	مدفوعة الأجر	غير محددة	60	12 شهرا	وجود 15 طفل أو أكثر تقل أعمارهم عن 5 سنوات بين الموظفين
الكويت	مدفوعة الأجر	غير محددة	120	غير محدد	لا يوجد
لبنان	غير ممنوحة	غير ممنوحة	غير ممنوحة	غير ممنوح	لا يوجد
ليبيا	مدفوعة الأجر	ساعة أو أكثر	60	18 شهرا بعد الولادة	بناء على عدد غير محدد من العاملات أو الأطفال
المغرب	مدفوعة الأجر	2	60	12 شهرا من تاريخ بدء العودة إلى العمل	في حال وجود 50 عاملة فوق سن 16
سلطنة عمان	غير ممنوحة	غير ممنوحة	غير ممنوحة	غير ممنوح	لا يوجد
قطر	مدفوعة الأجر	غير محددة	60	سنة واحدة بعد الولادة	لا يوجد
المملكة العربية السعودية	مدفوعة الأجر	غير محددة	60	غير محدد	لا يوجد
السودان	مدفوعة الأجر	1	60	سنتان من تاريخ ولادة الطفل	لا يوجد
الجمهورية العربية السورية	مدفوعة الأجر	or 2 1	60	بعد إجازة لمدة 24 شهرًا	لا يوجد
تونس	مدفوعة الأجر	2	60	إلى حين بلوغ عمر الطفل سنة واحدة	في حال كان هناك 50 عاملة
الإمارات العربية المتحدة	مدفوعة الأجر	2	60	18 شهرا من تاريخ الولادة	لا يوجد
اليمن	مدفوعة الأجر	غير محددة	غير ممنوحة	6 أشهر من تاريخ ولادة الطفل	لا يوجد

ملاحظة: يتضمن الجدول 18 بلدا. بخصوص الملاحظات المنهجية، يرجى الرجوع إلى ILO 2023c (383-385). المصدر: منظمة العمل الدولية 2023c

جدول أ-7- خدمات رعاية الأطفال، بلدان الشرق الأوسط وشمال إفريقيا

البلد	نظام خدمة رعاية الاطفال (الأطفال من عمر يوم إلى سنتين)				نظام التعليم قبل الابتدائي (الأطفال من عمر 3 سنوات فما فوق)			
	توفير نظام وظيفي لرعاية أطفال	نوع تمويل خدمات رعاية الأطفال	سن بداية الاستحقاق	ساعات الخدمة المضمونة	توفير نظام وظيفي لرعاية أطفال	نوع تمويل خدمات رعاية الأطفال	سن بداية الاستحقاق	ساعات الخدمة المضمونة
الجزائر	لا	-	-	-	لا	-	-	-
البحرين	لا	-	-	-	لا	-	-	-
مصر	لا	-	-	-	نعم	مستهدف	4 و 5	عدم وجود أي إشارة على عدد الساعات في الأسبوع
جمهورية إيران الإسلامية	لا	-	-	-	لا	-	-	-
العراق	لا	-	-	-	لا	-	-	-
الأردن	لا	-	-	-	لا	-	-	-
الكويت	لا	-	-	-	نعم	شامل	4-6	عدم وجود أي إشارة على عدد الساعات في الأسبوع
لبنان	لا	-	-	-	نعم	شامل	3-5	4 ساعات في اليوم
ليبيا	لا	-	-	-	لا	-	-	-
المغرب	لا	-	-	-	لا	-	-	-
سلطنة عمان	لا	-	-	-	لا	-	-	-
قطر	لا	-	-	-	لا	-	-	-
المملكة العربية السعودية	لا	-	-	-	لا	-	-	-
السودان	لا	-	-	-	لا	-	-	-
الجمهورية العربية السورية	لا	-	-	-	لا	-	-	-
تونس	لا	-	-	-	لا	-	-	-
الإمارات العربية المتحدة	لا	-	-	-	نعم	تمويل خاص	5	بحد أقصى 7 ساعات في اليوم
اليمن	لا	-	-	-	لا	-	-	-

ملاحظة: يتضمن الجدول 18 بلداً، والرمز (-) يعني عدم وجود خدمات رعاية أطفال وطنية أو عدم وجود نظام تعليم قبل الابتدائي. بخصوص الملاحظات المنهجية، يرجى الرجوع إلى (ILO 2023c (398). المصدر: منظمة العمل الدولية 2023c.

جدول 8.أ - سياسات الرعاية طويلة الأمد لكبار السن

الدعم الحكومي لخدمات الرعاية طويلة الأمد	مصدر تمويل خدمات الرعاية طويلة الأمد	توفير خدمات الرعاية المؤسسية لكبار السن	توفير خدمات مجتمعية يومية لكبار السن	توفير خدمات العناية الشخصية المنزلية لكبار السن	الالتزامات الأسرية القانونية لرعاية الأقارب كبار السن	توفير نظام خدمة رعاية عامة طويلة الأمد لكبار السن	البلد
مستهدف أو قائم على اختبار الموارد	الضرائب	نعم	لا	نعم	نعم	غير منتظم (معظم الرعاية تقدمها الأسر)	الجزائر
مستهدف أو قائم على اختبار الموارد	الضرائب	نعم	نعم	No	نعم	نعم	البحرين
-	-	-	-	-	نعم	لا	مصر
-	-	-	-	-	لا ينص عليها القانون	لا (على الرغم من توفر رعاية صحية)	جمهورية إيران الإسلامية
-	-	-	-	-	نعم	لا	العراق
مستهدف أو قائم على اختبار الموارد	الضرائب	نعم	لا	لا	نعم	نعم	الأردن
-	-	-	-	-	نعم	لا	الكويت
-	-	-	-	-	لا ينص عليها القانون	لا	لبنان
-	-	-	-	-	نعم	لا	ليبيا
-	-	-	-	-	نعم	لا	المغرب
مستهدف أو قائم على اختبار الموارد	الضرائب	نعم	نعم	لا	نعم		الأراضي الفلسطينية المحتلة
-	-	-	-	-	نعم	لا	سلطنة عمان
-	-	-	-	-	نعم	لا	قطر
مستهدف أو قائم على اختبار الموارد	الضرائب والضمان الاجتماعي	نعم	نعم	لا	نعم	غير منتظم (معظم الرعاية تقدمها الأسر)	المملكة العربية السعودية
-	-	-	-	-	لا ينص عليها القانون	لا	السودان
-	-	-	-	-	لا ينص عليها القانون	لا	الجمهورية العربية السورية
-	-	-	-	-	نعم	لا	تونس
-	-	-	-	-	لا ينص عليها القانون	لا	الإمارات العربية المتحدة
-	-	-	-	-	نعم	لا	اليمن

ملاحظة: يتضمن الجدول 79 بلدا وإقليما، والرمز (-) يعني عدم وجود خدمات رعاية طويلة الأمد. بخصوص الملاحظات المنهجية، يرجى الرجوع إلى (ILO 2023c (408-409)). المصدر: منظمة العمل الدولية 2023c.

جدول أ.9 - بيانات ثغرات سياسة رعاية الطفل على المستوى القطري

البلد	سن بدء الحصول على خدمات شاملة ومجانية لرعاية وتعليم الطفولة المبكرة أو التعليم الابتدائي (أشهر)	سن بدء الحصول على خدمات شاملة ومجانية لرعاية وتعليم الطفولة المبكرة أو التعليم الابتدائي (سنوات)	منح الاسر المعيشية إجازة مدفوعة الأجر متعلقة برعاية الأطفال (أشهر)	منح الاسر المعيشية إجازة مدفوعة الأجر متعلقة برعاية (سنوات)	ثغرات سياسة رعاية الطفل (سنوات)	ثغرات سياسة رعاية الطفل (أشهر)
الجزائر	72	6	3.37	0.28	5.72	68.63
البحرين	72	6	2.58	0.22	5.78	69.42
مصر	72	6	3	0.25	5.75	69
(جمهورية إيران الإسلامية)	72	6	3.23	0.27	5.73	68.77
العراق	72	6	9.46	0.79	5.21	62.54
الأردن	72	6	2.45	0.2	5.8	69.55
الكويت	48	4	6.23	0.52	3.48	41.77
لبنان	36	3	1.62	0.13	2.87	34.38
ليبيا	72	6	3.23	0.27	5.73	68.77
المغرب	72	6	3.37	0.28	5.72	68.63
سلطنة عمان	72	6	1.62	0.13	5.87	70.38
قطر	72	6	1.62	0.13	5.87	70.38
المملكة العربية السعودية	72	6	2.45	0.2	5.8	69.55
السودان	72	6	1.85	0.15	5.85	70.15
الجمهورية العربية السورية	72	6	4.85	0.4	5.6	67.15
تونس	72	6	0.97	0.08	5.92	71.03
الإمارات العربية المتحدة	72	6	1.85	0.15	5.85	70.15
اليمن	72	6	2.31	0.19	5.81	69.69

ملاحظة: بخصوص الملاحظات المنهجية، يرجى الرجوع إلى (ILO 2023c (419). المصدر: منظمة العمل الدولية 2023c



المراجع ◀

- أديما وويليام وكريس كلارك وفاليري فراي. 2015. «إجازة والدية مدفوعة الأجر: دروس من دول منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية وولايات أمريكية مختارة»، ورقة عمل المسائل الاجتماعية والتوظيف والهجرة الصادرة عن منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية.
- عقيق شازا وحلا غطاس وسوزان فيلتو وسيسيل كني. «معوقات الرضاعة الطبيعية في لبنان: تحليل السياسة». مجلة سياسة الصحة العامة 33، عدد 3 (1 أغسطس 2017): الصفحات 26-314. <https://doi.org/10.1057/s41271-017-0077-9>
- العنزي، و. و أ. براون. «العوامل الفردية والمتعلقة بنظام الرعاية الصحية التي تؤثر على الإقبال على رعاية ما قبل الولادة في المملكة العربية السعودية»، مجلة بحوث الخدمات الصحية الصادرة عن بيوميد سينتال، 20، العدد 1 (20 كانون ثاني 2020): صفحة 49. <https://doi.org/10.1186/s12913-020-4903-6>
- التلفزيون العربي 2023 «إجازة الأبوة» في المغرب: حق مع وقف التنفيذ لبعض القطاعات.
- البحرين، «التقرير الوطني المقدم وفقاً لقراري مجلس حقوق الإنسان 5/1 و 16/21»، 2022.
- بيبي، جميلة، 2015. «فهم الأبوة المعاصرة: العناية الذكورية والعجز الأبوي». العائلات والعلاقات والمجتمعات 4 (1): صفحة 3-17.
- بريتو، بيا ريبيلو، وهيروكازو يوشيكواوا، وكيمبرلي بولر، 2011. «جودة برامج تنمية الطفولة المبكرة في السياقات العالمية: الأساس المنطقي للاستثمار والإطار المفاهيمي وتداعيات العدالة والشروح» تقرير السياسة الاجتماعية 25 (2): صفحة 1-31.
- مركز التنمية العالمية، 2022، «تمويل رعاية الطفل: فهم فرصة عائد الاستثمار».
- تشاي يان، وأريجيت ناندي، وجودي هيمان، 2018، «هل يؤدي تمديد فترة إجازة الأمومة مدفوعة الأجر إلى تحسين ممارسات الرضاعة الطبيعية؟ أدلة من 38 دولة ذات دخل منخفض ومتوسط»، مجلة الصحة العالمية الصادرة عن مؤسسة بي إم جي 3 (5): 001032.e.
- كونستابل، نيكول، 2020، «حكايات مدينتين: تشريع الحمل والزواج بين عاملات المنازل الأجنبية في سنغافورة وهونغ كونغ». مجلة الدراسات العرقية والهجرة 46 (16): 3491-3507.
- الاتفاقيات المتعلقة بالحقوق في العمل على ضوء إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، 2008، مؤتمر العمل الدولي، III/1B/101.
- دي هيناو، جيروم، 2022، «تكاليف وفوائد الاستثمار في حزم سياسات الرعاية التحويلية: دراسة محاكاة كلية في 82 بلدا». ورقة عمل منظمة العمل الدولية 55.
- ديفيرسيلي، أه وبيتون-داي، إيف، «وظائف أفضل ومستقبل أكثر إشراقاً: الاستثمار في رعاية الطفل لبناء رأس المال البشري». البنك الدولي، واشنطن. متاحة على: <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/35062>
- إسواران، فيجاي، 2019، «دراسة جدوى التنوع في مكان العمل طاغية حالياً». مدونة المنتدى الاقتصادي العالمي، 29 نيسان.
- المؤسسة الأوروبية لتحسين ظروف المعيشة والعمل، 2015، تعزيز استفادة الآباء من الإجازة الوالدية وإجازة الأبوة في الاتحاد الأوروبي.
- المفوضية الأوروبية، 2020، سياسات وممارسات الإجازة للأسر غير التقليدية.
- فاريل، ديانا، وفيونا جريج، 2017، اقتصاد المنصات الإلكترونية: هل بلغ النمو ذروته؟ معهد جي بي مورغان تشيس وشركاه.
- صحيفة «فاينانشيال تريبيون»، «يدخل قانون إجازة الأمومة مدفوعة الأجر لمدة 9 أشهر حيز التنفيذ قريباً»، 2015. <https://financialtribune.com/articles/people/11208/law-on-9-month-paid-maternity-leave-effective-soon>
- جاردنر، هازل، وكاترين جرين، وأندرو جاردنر، «ممارسات تغذية الرضع للمرأة الإماراتية في مدينة أبو ظبي سريعة التطور، الإمارات العربية المتحدة». المجلة الدولية للبحوث البيئية والصحة العامة 12، العدد 9 (أيلول 2015): 40-10923. <https://doi.org/10.3390/ijerph120910923>
- حكومة دبي وهيئة تنمية المجتمع، «مؤشرات التنمية وعلامات التحذير». متاحة على: <https://www.cda.gov.ae/en/socialcare/peoplewithdisabilities/pages/warning.aspx>

- ◀ هاكني، كايلى جيه، وشانا آر دانيلز، و سامانثا سي باوستيان أندرال، و باميلالا بيريو، و أشلي ماندفيل، وآسيا أ. إيتون، 2021، «دراسة آثار التمييز المتصور أثناء الحمل على صحة الأم والطفل» مجلة علم النفس التطبيقي 106 (5): صفحات: 774-783.
- ◀ هاين، كاثرين، ونعمومي كاسيرير، 2010، حلول مكان العمل لرعاية الطفل، منظمة العمل الدولية.
- ◀ هورود، س.، و أسوري، و ل. هاسكينز، و س. لوتولي، و ر. هينتون، و أ. تشودري، و ن. رولينز. 2020، "المواقف والتصورات حول الرضاعة الطبيعية بين العاملات والعاملين غير المنظمين في الهند وجنوب إفريقيا، مجلة الصحة العامة الصادرة عن عن بيوميد سينترال، 20:875.
- ◀ هاوز، كارولي، ومارغريت بورشينال، وروبرت بيانتا، ودونا براينت، وديان إيرلي، وريتشارد كليفورد، وأوسكار باربارين، 2008، «هل أنت جاهز للتعلم؟ تحصيل الأطفال قبل الأكاديمي في برامج ما قبل رياض الأطفال» مجلة أبحاث الطفولة المبكرة الفصلية 23 (3): صفحات: 429-430.
- ◀ شيرين حسين ومحمد اسماعيل، 2017، «الشيخوخة ورعاية المسنين في المنطقة العربية: تحديات السياسة وفرصها» المجلة الدولية للشيخوخة، 42 (3): صفحات: 274-289.
- ◀ المجلس الدولي للممرضات، 2021، نقص الممرضات والاحتفاظ بهن.
- ◀ مؤسسة التمويل الدولية، 2017، معالجة رعاية الطفل: دراسة جدوى رعاية الطفل التي يدعمها جهة العمل.
- ◀ منظمة العمل الدولية، 2012، إضفاء وجه إنساني على العولمة: دراسة استقصائية عامة عن الاتفاقيات الأساسية المتعلقة بالحقوق في العمل على ضوء إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، 2008، مؤتمر العمل الدولي، 101 / 1B / III
- ◀ 2012 ب، حزمة موارد حماية الأمومة: من الطموح إلى الواقع للجميع.
- ◀ 2014 أ، الأمومة والأبوة في العمل: القانون والممارسة في جميع أنحاء العالم.
- ◀ 2014 ب، التقرير العالمي للحماية الاجتماعية للفترة 2014/2015: إرساء الانتعاش الاقتصادي والتنمية الشاملة والعدالة الاجتماعية.
- ◀ المصالح المشتركة والأهداف المشتركة: تعزيز العمل اللائق من آسيا وأفريقيا إلى الشرق الأوسط..
- ◀ 2016 ، العمل اللائق للعمال المنزليين المهاجرين: المضي قدماً في جدول الأعمال.
- ◀ 2107، تحسين شروط التوظيف وظروف العمل في الخدمات الصحية، TMIEWHS / 2017.
- ◀ 2018 أ، عمل الرعاية ووظائف الرعاية من أجل مستقبل العمل اللائق.
- ◀ 2018 ب، القضاء على العنف والتحرش ضد النساء والرجال في عالم العمل ، مؤتمر العمل الدولي 107 / 1 / V.
- ◀ 2018 ج. رعاية الطفل: دليل تدريبي لمنظمات العمال المنزليين.
- ◀ 2019 أ، فقرة نوعية نحو المساواة القائمة على النوع الاجتماعي: من أجل مستقبل أفضل للعمل للجميع.
- ◀ 2019 ب، دليل تحسين ترتيبات أوقات العمل المتوازنة.
- ◀ منظمة العمل الدولية، 2020 أ. جائحة كوفيد-19: مذكرة إعلامية وأسئلة شائعة حول تأثير سوق العمل واستجابة السياسات في الدول العربية.
- ◀ 2022 ب، "مواجهة جائحة كوفيد-19" الحق في المساواة القائمة على النوع الاجتماعي من أجل مستقبل أفضل للمرأة في العمل» موجز سياسات منظمة العمل الدولية.
- ◀ 2021 أ، التقرير العالمي للحماية الاجتماعية 2020-22: الحماية الاجتماعية على مفترق طرق - سعياً وراء مستقبل أفضل.
- ◀ 2021 ب، تحويل العمل اللائق إلى حقيقة واقعة للعمال المنزليين في الشرق الأوسط: التقدم والحقاق بعد عشر سنوات من اعتماد اتفاقية العمال المنزليين لمنظمة العمل الدولية رقم 189 لسنة 2011.
- ◀ 2021 ج، "التقديم إلى الأمام بشكل أكثر عدلاً: حقوق المرأة في العمل و مكان العمل في صميم التعافي من جائحة كوفيد-19 ، موجز سياسات منظمة العمل الدولية.
- ◀ 2021 د، توقع الأزمات والاستعداد والاستجابة لها: استثمار الآن في أنظمة السلامة والصحة المهنيين المرنة.
- ◀ 2021 هـ، قرار بشأن المناقشة المتكررة الثانية حول الحماية الاجتماعية (الضمان الاجتماعي) مؤتمر العمل الدولي 109/القرار الثالث.
- ◀ 2021 و، بناء مستقبل الحماية الاجتماعية لعالم عمل يركز على الإنسان، مؤتمر العمل الدولي، 109/5.
- ◀ 2021 ز، تطبيق معايير العمل الدولية 2021: ملحق تقرير لجنة الخبراء 2020 بشأن تطبيق الاتفاقيات والتوصيات، مؤتمر العمل الدولي، 109/3، ملحق (أ).
- ◀ 2022 أ، جعل الحق في الضمان الاجتماعي حقيقة واقعة للعمال المنزليين: مراجعة عالمية لاتجاهات السياسة والإحصاءات واستراتيجيات الإرشاد، متاحة على:
- ◀ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms_848280.pdf
- ◀ 2022 ب، المساواة القائمة على النوع الاجتماعي والعمل اللائق في الأردن 2022، متاحة على:

- https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/publication/wcms_843959.pdf
- 2022 ج، الرعاية في العمل، الاستثمار في إجازة الرعاية وخدمات الرعاية من أجل عالم عمل أكثر مساواة على أساس النوع الاجتماعي.
- 2023 أ، بوابة سياسة الرعاية العالمية لمنظمة العمل الدولية. متاح على: <https://www.ilo.org/globalcare>.
- 2023 ب، أداة محاكاة الاستثمار في سياسة الرعاية لمنظمة العمل الدولية. متاح على: <https://www.ilo.org/globalcare/?language=en#simulator>
- 2023 ج، أداة محاكاة الاستثمار في سياسة الرعاية لمنظمة العمل الدولية: ملاحظة فنية. متاح على: <https://www.ilo.org/globalcare/technical-note-en.pdf> (care-policy-is-Technical-note-en.pdf (ilo.org
- يصدر قريباً، "فوائد الاستثمار في حزم سياسات رعاية الطفل التحويلية بين الجنسين: طريق إلى المساواة القائمة على النوع الاجتماعي والعدالة الاجتماعية"، موجز منظمة العمل الدولية.
- بدون تاريخ، "لوحه بيانات الحماية الاجتماعية العالمية"، متاحة على: <https://www.social-protection.org/gimi/WSPDB.action?id=13>
- أخبار منظمة العمل الدولية، 2021، «الأمهات العاملات في الأردن يواجهن معوقات الحماية الاجتماعية». متاح على: http://www.ilo.org/beirut/media-centre/fs/WCMS_820027/lang-en/index.htm
- 2022، مؤتمر العمل الدولي 110: مؤتمر العمل الدولي يضيف السلامة والصحة إلى المبادئ والحقوق الأساسية في العمل". متاح على: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_848132/lang-en/index.htm
- إحصاءات منظمة العمل الدولية 2023. قاعدة بيانات. إحصاءات منظمة العمل الدولية، متاح على: <https://ilostat.ilo.org>
- منظمة العمل الدولية والمنظمة المعنية بدور المرأة في عولمة العمل غير الرسمي وتنظيمه، 2020 أ، «أطر العمل وحقوق الإنسان لتعزيز رعاية الطفل لجميع العمال: منظمة العمل الدولية وموجز السياسة رقم 2 الصادر عن منظمة العمل الدولية و المنظمة المعنية بدور المرأة في عولمة العمل غير الرسمي وتنظيمه، متاح على:
- 2020 ب، "خدمات رعاية الأطفال الجيدة للعاملين في الاقتصاد غير الرسمي: موجز السياسة رقم (1) الصادر عن منظمة العمل الدولية والمنظمة المعنية بدور المرأة في عولمة العمل غير الرسمي وتنظيمه، متاح على: https://www.wiego.org/sites/default/files/publications/file/PB01_Quality_Childcare_Svs_EN_ILO-WIEGO.pdf
- 2020 ج، "توسيع خدمات رعاية الأطفال للعاملين في الاقتصاد غير الرسمي: دروس السياسة من تجارب البلدان، موجز السياسة رقم (3) الصادر عن منظمة العمل الدولية و المنظمة المعنية بدور المرأة في عولمة العمل غير الرسمي وتنظيمه، متاح على: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/genericdocument/wcms_737555.pdf
- 2022 ب، الرعاية في العمل، الاستثمار في إجازة الرعاية وخدمات الرعاية من أجل عالم عمل أكثر مساواة على أساس النوع الاجتماعي.
- صندوق النقد الدولي، 2023، «المغرب: مشاورات المادة الرابعة لعام 2022 - بيان صحفي وتقرير الموظفين». متاحة على: <https://www.imf/en/Publications/CR/Issues/2023/01/23/Morocco-2022-Article-IV-Consultation-Press-Release-and-Staff-Report-528514>
- معهد دراسات التنمية الدولية، 2017، هل يمكن لرعاية الطفولة المبكرة المدعومة تعزيز عمل المرأة؟ - دليل من كينيا.
- محمد إسماعيل وشيرين حسين، 2019. «شيخوخة السكان وسياسات الرعاية طويلة الأمد في منطقة الخليج: دراسة حالة لسلاطة عمان». مجلة الشيخوخة والسياسة الاجتماعية 31، عدد 4، صفحات: 338-57، متاحة على: <https://doi.org/10.1080/08959420.2018.1485392>
- فريق بحوث برنامج الدراسة الاستقصائية الاجتماعية الدولية، 2016، «برنامج الدراسة الاستقصائية الاجتماعية الدولية: الأسرة وأدوار الجنسين المتغيرة، 4- برنامج الدراسة الاستقصائية الاجتماعية الدولية 2012». أرشيف بيانات معهد ليبنز للدراسات الاجتماعية. متاح على: <https://dbk.gesis.org/dbksearch/sdesc2.asp?no=5900&db=e&doi=10.4232/1.12661>
- جونستون. جارولد ت، وأمير ليروي، 2018. «إشراك ودعم الآباء مع شركاء الرضاعة الطبيعية». الرضاعة السريية 9 (1)، صفحات: 18-22.
- دائرة الإحصاءات العامة الأردنية، 2019، متاح على: https://portal.jordan.gov.jo/wps/portal/Home/GovernmentEntities/Ministries/Ministry/Ministry%20of%20Planning%20and%20Internation-al%20Cooperation/Department%20of%20Statistics/!ut/p/z1/hZDRiswFER_JX6A3GxMhT6GqiXWlZha14kaKwBvSlpcNe_3yh93Xrf5nIGZgYU1K-BOP2yjg3Wob1Ef1POo-Hyf0FzLas4Fat1Ns9X1XJbMfh-A_SfExTUsH9nEJaf0JiC-TlRg1CtDtexxYuDurRou-CfxF3I5qYRLTZE45IJDmZjX4FkzrXGvxXUM9N-

/qH-4Gw8u1C_HdBXvqYg81mIKzYUB8TXsgSWcyszwpA0gVLIpAWacGTCaW8BwbGau_1z_M3IVaKOR_-BBRM

◀ جوردان إي، و.أ.ب.توماس، و.ج.و. كيتشينج، و.ر.أ. بلاكبيرن، 2014، لائحة العمل - جزء ب: تصورات جهة العمل حول إجازة الأمومة وإجازة الأبوة وتبتيات العمل المرنة. المملكة المتحدة، قسم الأعمال والابتكار والمهارات.

◀ جوردان تايمز، 2019، «نشاط يشيدون بتعديلات مجلس النواب لقانون العمل». متاح على:

<https://jordantimes.com/news/local/activists-applaud-lower-house-amendments-labour-law>

◀ أليسون كوسلوفسكي، وسونيا بلوم، وإيفانا دوبروتيتش وجايل كوفمان وبيتر موس 2021، المراجعة الدولية السابعة عشر لسياسات الإجازات والبحوث ذات الصلة، الشبكة الدولية لسياسات وبحوث الإجازات.

◀ كرافت، كارولين، «زيادة التحصيل التعليمي في مصر: تأثير الرعاية والتعليم في الطفولة المبكرة» مراجعة اقتصاديات التعليم 46 (1 حزيران، 2015)، صفحات: 127-43.

◀ لاتوا، أودري، 2020، «الإقبال على استحقاقات رعاية الطفل التي يقدمها جهة العمل والتقدم المهني للمرأة».

◀ لاور، كريس، 2017، «مساعدة أجبرت على إجراء اختبار الحمل تفوز بقضية تمييز جنسي ضد صاحب عمل في هونغ كونغ». صحيفة ساوث تشاينا مورنينج بوست، 19 كانون ثاني.

◀ ليفتوف، روني، ونيكي فان دير جاج، و. م. جرين، و. م. كوفمان، وجاري باركر، 2015، وضع الأبناء في العالم: منشور للدفاع عن رعاية الرجال، منظمة بروموندو، ومنظمة ريجرز، ومنظمة إنقاذ الطفولة، ومنظمة العدالة الجنائية، وتحالف مشاركة الرجال.

◀ لورينز-دانت، كلارا، وأديلينا كوماس-هيريرا، 2021، «آثار جائحة كوفيد-19 على مقدمي الرعاية بدون أجر للبالغين الذين يحتاجون إلى رعاية طويلة الأمد وتدابير لمعالجة تلك الآثار: مراجعة سريعة للأدلة حتى تشرين ثاني 2020»، مجلة الرعاية طويلة الأمد (2021)، صفحات: 153-124.

◀ مرغيا، أليس، 2021، «الآباء ورعاية الأطفال جائحة كوفيد-19». مجلة الدراسات القانونية النسوية 29 (1)، صفحات: 144-133.

◀ مارتينيز، جوليانا، وفين سيدارت، 2021، «الرعاية بعد جائحة كوفيد-19: هل حان الوقت الانعطاف؟»، منظمة أفكار نسوية لمرحلة ما بعد جائحة كوفيد-19 التابعة للأمم المتحدة، السلسلة العالمية رقم 4.

◀ مارينيسن، لين، وإيلينورا موسينو، و.جوناوود، وأن زوفي دوفاندر «استفادة الآباء من الإجازة الوالدية في بلجيكا والسويد: أهو أمر بديهي أم خاضع لخصائص العمالة؟» العلوم الاجتماعية 8 (13 تشرين ثاني 2019): 312. <https://doi.org/10.3390/socsci8110312>

◀ ماكيزي وشركاه، 2020، التنوع يكسب المعركة: مدى أهمية التنوع والشمول.

◀ مندوزا، دوفيلين رانفيج، 2018، التمييز الثلاثي: المرأة والحامل والمهاجرة.

◀ موريس، وليز، وسينيا توماس كاليفرت، وجيسكا لي، 2019، «كيف يمكن للشركات دعم الموظفين المرضعات» مجلة هارفارد بيزنس ريفيو، 30 نيسان.

◀ مراد، أمل، وماري ج.رينفرو، وأندرو سيمون، وهيدر ويتفورد. «فهم العوامل التي تؤثر على ممارسات الرضاعة الطبيعية في مدينة واحدة في المملكة العربية السعودية: دراسة ظاهرية تفسيرية» المجلة الدولية للرضاعة الطبيعية 16 (6 كانون ثاني 2021): 9. <https://doi.org/10.1186/s13006-020-00350-4>

◀ ناجراج، أنوراده، 2018، «العمالات المهاجرات الحوامل في آسيا يواجهن التمييز والترحيل: تقرير» رويترز، 26 آذار.

◀ نقباخت-نصرابادي علي رضا ومريم شعباني همدان. «توفير خدمات الرعاية الصحية في المنزل - ضرورة في إيران: مقالة مراجعة سردية» المجلة الإيرانية للصحة العامة 45، العدد 7 (تموز 2016)، صفحات: 867-74.

◀ نوفيلو، أماندا، 2021، إعداد تقارير سردية من أجل اقتصاد أخضر راعي، التحالف النسوي للصفقة الخضراء الجديدة.

◀ منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، 2020، التعليم في مرحلة الطفولة المبكرة: العدالة والجودة والتحويلات.

- ◀ منظمة الأمن والتعاون في أوروبا، 2020، التزامات البعد الإنساني لمنظمة الأمن والتعاون في أوروبا واستجابات الدولة لوباء جائحة كوفيد-19.
- ◀ بول، أنجو ماري وبييرلين نيو، 2018، «هل يسمح لي أن أكون حاملاً؟ الوعي بقوانين حماية الحمل بين عاملات المنازل المهاجرات في هونغ كونغ». مجلة الدراسات العرقية والهجرة 44 (7)، صفحات: 1195-1213.
- ◀ راهاديان، أنجا سيسكا، وبوجوه براسيتيوبوترو، وماريا ينيئا سيتوهانج، وتريا أنجيتا هفساري، 2020، «إجازة الأبوة: سياسة محتملة لتحسين صحة الطفل». مجلة التقدم في أبحاث العلوم الصحية 22، صفحات: 165 - 173.
- ◀ ريجي، ماري وإنجوبورج ف. سولي، 2013، «تأثير إجازة الأبوة على دخل الآباء المستقبلي»، مجلة ديموغرافي 50 (6)، صفحات: 2255-2277.
- ◀ ريهيل، إيرين م.، 2014، «عندما يبقى الأب في المنزل أيضًا: إجازة الأبوة، والنوع الاجتماعي، والأبوة والأمومة» النوع الاجتماعي والمجتمع 28 (11)، صفحات: 110-132.
- ◀ سيفيلا، المودينا، 2020، «اقتصاديات النوع الاجتماعي: تقييم». مجلة مراجعة أكسفورد للسياسة الاقتصادية 36 (4)، صفحات: 725-742.
- ◀ سيهوتا، هارفيندر، وجون أولي، وماري ت. كيلبي وفيرليث ماكويج، 2019، «تجارب الآباء ووجهات نظرهم في الرضاعة الطبيعية: مراجعة تحديد النطاق». المجلة الأمريكية لصحة الرجال 13 (3): 1557988319851616.
- ◀ سينغ، أجاي براتاب، وفاسانتا هـ-س كومار وسانجيت باندا، 2021، «دعم الرضاعة الطبيعية في عام 2021 وما بعده - دروس من الجائحة» تقارير طب الأطفال 13 (2)، صفحات: 289-301.
- ◀ سميث، جينيفيت، بدون تاريخ، «دراسة جدوى التنوع القائم على النوع الاجتماعي»، المركز الدولي لبحوث المرأة.
- ◀ هيئة الأمم المتحدة للمرأة 2015، «المساواة القائمة على النوع الاجتماعي وتنمية الطفل وخلق فرص العمل: كيفية تحقيق» المنفعة الثلاثية «من خدمات التعليم والرعاية في مرحلة الطفولة المبكرة»، شوهده بتاريخ 6 نيسان 2023.
- ◀ <https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Publications/2015/UNwomen-PolicyBrief02-GenderEqualityChildDevelopmentAndJobCreation-en.pdf>
- ◀ هيئة الأمم المتحدة للمرأة واللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغرب آسيا، «تأثير جائحة كوفيد-19 على المساواة القائمة على النوع الاجتماعي في المنطقة العربية». هيئة الأمم المتحدة للمرأة 23، «التقييم السريع: آثار جائحة كوفيد-19 على العنف ضد المرأة والمعايير الاجتماعية القائمة على النوع الاجتماعي - لمحة أولية من تسعة بلدان عربية» (هيئة الأمم المتحدة للمرأة، 2020).
- ◀ هيئة الأمم المتحدة للمرأة، 2019، أنظمة الحماية الاجتماعية، والوصول إلى الخدمات العامة والبنية التحتية المستدامة للمساواة القائمة على النوع الاجتماعي وتمكين النساء والفتيات: 2019 لجنة وضع المرأة - الاستنتاجات المتفق عليها.
- ◀ 2019 ب، الاستثمار في التعليم والرعاية في مرحلة الطفولة المبكرة في جمهورية قبرغيزستان: تقييم عجز الرعاية والتكاليف والأثر على العمالة والمساواة القائمة على النوع الاجتماعي والعائدات المالية.
- ◀ 2020، «دور اقتصاد الرعاية في تعزيز المساواة القائمة على النوع الاجتماعي: تقدم المرأة في الدول العربية 2020.
- ◀ https://arabstates.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20Arab%20States/Attachments/2021/01/UNW_ERF_Report_Final_8%20December.pdf
- ◀ 2020، الاستثمار في الرعاية المجانية الشاملة للأطفال في أفريقيا جنوب الصحراء الكبرى: كوت ديفوار ونيجيريا ورواندا والسنغال وجمهورية تنزانيا المتحدة.
- ◀ برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، جائحة كوفيد-19 والنوع الاجتماعي في الدول العربية: استخدام عدسة التنمية البشرية لاستكشاف المخاطر القائمة على النوع الاجتماعي ونتائج وآثار الوباء على صحة المرأة»، 2021.
- ◀ اليونسكو ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي والمكتب الإحصائي الأوروبي، 2015، الدليل التشغيلي للتصنيف الدولي الموحد للتعليم 2011: مبادئ توجيهية لتصنيف برامج التعليم الوطنية والمؤهلات ذات الصلة، منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية.
- ◀ اليونسكو. «التقرير العالمي لرصد التعليم، 2021/2: الجهات الفاعلة غير الحكوميين في التعليم: من يختار؟ من يخسر؟» 2021، <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000379875.locale=en>

- ◀ صندوق الأمم المتحدة للسكان، 2017، الشيخوخة في المنطقة العربية: الاتجاهات الإحصائية وآفاق السياسة.
- ◀ المركز الصحي في اليونيسف، «ارتفاع معدلات الالتحاق بالمدارس رغم أن 21 مليون طفل في الشرق الأوسط وشمال إفريقيا معرضون لخطر فقدان فرص التعليم»، 2015.
- ◀ <https://www.unicef.org/mena/press-releases/school-enrolment-middle-east-north-africa>
- ◀ اليونيسف، ومنظمة العمل الدولية والمنظمة المعنية بدور المرأة في عولمة العمل غير الرسمي وتنظيمه، 2021، السياسات المراعية للأسرة بخصوص العاملين في الاقتصاد غير الرسمي: حماية وضمن الحماية الاجتماعية وأنظمة الرعاية لجميع الأطفال والأسر في سياق جائحة كوفيد-19 وما بعدها.
- ◀ الأمم المتحدة، 2021، جدول أعمالنا المشترك: تقرير الأمين العام.
- ◀ الولايات المتحدة الأمريكية، وزارة العمل، 2016، «إجازة الأبوة: لماذا الإجازة الوالدية للأبوة مهمة للغاية للأسر العاملة»، موجز سياسة وزارة العمل.
- ◀ فيكتوريا، سيزار جي، وراجيف باهل، وألويسيو ج. د. باروس، وجيوفاني ف. أفرانكا، وسوزان هورتون، وجوليا كراسيفيك، وسايمون مورش، وماري جيفا سانكار، ونيف ووكر، ونيجل سي رولينز، 2016، «الرضاعة الطبيعية في القرن الحادي والعشرين: علم الأبوة، والاكليات، والتأثير على مدى الحياة». مجلة لانسييت 387 (10017)، صفحات 475-490.
- ◀ منظمة الصحة العالمية، 2015. التقرير العالمي حول الشيخوخة والصحة.
- ◀ 2016، العمل من أجل الصحة والنمو: الاستثمار في العاملين في مجال الصحة. تقرير اللجنة رفيعة المستوى حول العمالة في المجال الصحي والنمو الاقتصادي.
- ◀ 2017، نحو أنظمة رعاية طويلة الأمد في أفريقيا جنوب الصحراء.
- ◀ 2018، تغذية الرضع والأطفال الصغار، جمعية الصحة العالمية 71.9.
- ◀ بدون تاريخ. «صحة الأم والوليد والطفل والمراهق والشيخوخة»، متاح على:
- ◀ <https://www.who.int/teams/maternal-newborn-child-adolescent-health-and-ageing/covid-19>
- ◀ ويلسون، بن، 2017، «نرحب بالتقدم المحرز في الوصول إلى العدالة»، مدونة لجنة المساواة وحقوق الإنسان، 26 تموز.



تلفون: +961 1 752400
البريد الإلكتروني: beirut@ilo.org
ilo.org/arabstates
@iloarabstates

المكتب الإقليمي للدول العربية
منظمة العمل الدولية
أريسكو سنتر، شارع جستين، كنتاري
ص.ب 114088 - رياض الصلح 1107 - بيروت لبنان