

PL507 (Rev 3)

تغيرات على إجازة الوضع - الامومة

ملخص أساسي



تلتزم الحكومة بمساعدة الآباء العاملين. ان التغييرات الواقعة على حقوق اجازة الامومة تفيد النساء اللواتي يتوقعن ان يبدأ اسبوع ولادتهن في 6 ابريل / نيسان 2003 او بعد ذلك.

وفي نفس الوقت، ستستحدث الحكومة حقوقاً لإجازة تبني وابوة مدفوعة، وحقوقاً للآباء الذين لديهم اطفال صغار ان يقدموا لعمل بدوام مرّن. هذه الحقوق، بجانب الحقوق الموجودة من قبل بشأن الإجازة الابوية، واخذ عطلة من العمل لصالح من تقوم على رعايتهم - التابعين لك- ، انها توفر فرصاً اكبر من ذي قبل للآباء للموازنة بين العمل والحياة الاسرية وهذا متوافق ومفيد لكفاءة الاعمال التجارية.

تقدم هذه النشرة المعلومات الاساسية حول التغييرات الرئيسية لإجازة الامومة - لم يتغير الكثير من حقوق الامومة والواجبات بما في ذلك الحق على الحصول على توقف عن العمل للرعاية تسبق الولادة، وفترة إجازة الامومة الالزامية لمدة اسبوعين ما بعد الولادة، وبنود التوقف عن العمل للصحة والسلامة الامومية، وحق الحماية من المعاملة السيئة على بسبب الامومة. هذه النشرة لا ترمي الى شرح تفاصيل التغييرات ويجب عدم اخذها كأنها إفادة قانونية رسمية.

تتوفر احدث نسخة من هذه النشرة على الانترنت على العنوان التالي:

www.dti.gov.uk/er/matleaf.htm. ارشادات مفصلة حول الحقوق القائمة والجديدة متوفرة في

نشرة الامومة **Maternity rights (PL 958)** والموجودة على العنوان التالي:

www.dti.gov.uk/er/maternity.htm او بالاتصال بخط طلب المطبوعات

DTI Publications Orderline (تفاصيل الاتصال متوفرة في قسم المعلومات الاضافية).

للمزيد من المعلومات حول قضايا متعلقة بالعمل يمكن قراءة www.dti.gov.uk/er

فبراير / شباط 2003

التغيرات التي ستطرأ على إجازة الامومة

الامهات اللاتي يتوقعن ان يلدن في 6 ابريل / نيسان 2003 او بعد ذلك وارباب عملهن سيستقذن من المراجعة المبسطة لحقوق اجازة الامومة.

تواريخ البدء

ستستفيد النساء اللاتي يتوقعن ان يبدأ اسبوع ولادتهن في 6 ابريل / نيسان 2003 او بعد ذلك من قوانين اجازة الامومة الجديدة.

ستستفيد الامهات اللاتي يتوقعن ان يبدأ اسبوع ولادتهن في 6 ابريل / نيسان 2003 من حق الاجازة الجديد حتى لو ولد اطفالهن قبل الموعد المتوقع.

لا تنطبق التغيرات الواقعة في اجازة الامومة على النساء اللواتي يتوقع لهن ان يكون اسبوع ولادتهن قبل 6 ابريل / نيسان 2003، حتى لو ولد اطفالهن بعد التاريخ المتوقع في 6 ابريل 2003.

فترة اجازة الامومة

لقد زادت مدة اجازة الامومة الإعتيادية وغدا من حق العاملات الحوامل الحصول على 26 اسبوع بدل إجازة امومة إعتيادية، بغض النظر عن الفترة التي عملن فيها من قبل لدى رب عملهن.

عادة تكون إجازة الامومة الاعتيادية إجازة مدفوعة.

يمكن للنسوة اللاتي اتمن 26 اسبوعاً من الخدمة المتواصلة عند ارباب عملهن ان يحصلن على إجازة امومة إضافية عند بداية الاسبوع 14 قبل ان يصلوا الى اسبوع ولادتهن المتوقع. تبدأ إجازة الامومة الاضافية مباشرة بعد إجازة الامومة الاعتيادية وتمتد الى مدة 26 اسبوع اضافي.

عادة ما تكون فترة اجازة الامومة الاضافية غير مدفوعة الاجر بالرغم من انه قد يكون لدى المرأة حقوق تعاقدية لتقاضي الاجر خلال فترة اجازة الامومة الاضافية.

إخطار بنية الام عزمها اخذ إجازة امومة

يتعين على الموظفة الحامل ان تعلم رب عملها عن عزمها على اخذ إجازة امومة وذلك قبل نهاية الاسبوع 15 السابق لاسبوع ولادتها المتوقع، الا ان لم يكن ذلك الامر معقولاً بشكل عملي. يجب عليها ان تخبر رب العمل بما يلي:

- انها حامل
- الاسبوع المتوقع لولادة طفلها
- متى تريد لإجازة امومتها ان تبدأ.

يمكن للمرأة ان تغير رأيها بخصوص تاريخ بدء اجازتها شريطة إخبار رب عملها مقدماً قبل 28 يوماً (الا ان لم يكن ذلك الامر معقولاً بشكل عملي).

مطلوب من ارباب العمل ان يجيبوا على إخطار المرأة بشأن خطتها لاخذ إجازة خلال 28 يوماً الا لو قامت الام بتغير التاريخ، وعلى اي حال يجب على رب العمل ان يجيب خلال 28 يوماً من بداية إجازة الامومة. يجب على رب العمل ان يكتب الى موظفته يوضح فيها التاريخ الذي يتوقع عودتها الى العمل ان اخذت كل ما تستحقه بشكل كامل من اجازة الامومة. تتوفر رسالة نموذجية لإستخدام الموظفين (ان رغبوا بفعل ذلك) في حقوق الامومة (Maternity rights (PL 958 والتي يمكن الحصول عليها من خلال الموقع

www.dti.gov.uk/er/maternity.htm او بالاتصال بخط طلب المطبوعات من

DTI Publications Orderline (تفاصيل الاتصال متوفرة في قسم المعلومات الاضافية).

لا يوجد اي تغيير حول مدى الفترة المبكرة التي بإمكان المرأة اخذ اجازتها للامومة - ما يزال التاريخ الابكر مستمراً وهو بداية الاسبوع 11 قبل تاريخ ولادتها المتوقع.

العودة الى العمل بعد اجازة الامومة

لم يعد القانون السابق نافذاً بحيث يكتب رب العمل للأم قبل انتهاء فترة اجازة الامومة الاعتيادية ليسألها عن تاريخ ولادة طفلها واما اذا كانت تعترزم العودة الى العمل بعد انتهاء فترة اجازة الامومة الاعتيادية. هذا يعني انه لم يعد مطلوباً من الام التي تنوي العودة الى عملها بعد انتهاء فترة استحقاقها الكاملة لإجازة الامومة ان تقدم بلاغاً اضافياً لرب عملها.

تحتاج الموظفة التي ترغب بالعودة الى عملها قبل نهاية اجازة الامومة ان تعطي رب عملها مدة 28 يوماً كإشعار بالتاريخ الذي ترغب ان تعود فيه للعمل.

تأثير المرض

تبدأ اجازة الامومة لدى المرأة بشكل تلقائي اذا ما غابت عن عملها بسبب مرض متعلق بحملها خلال الاسابيع الاربعة قبل بداية اسبوع الولادة المتوقع، بغض النظر عما قالته بشأن رغبتها ببداية اجازة الامومة.

تغيرات اخرى

منحة الامومة وراتب الامومة القانوني

تقوم وزارة العمل والتقاعد بإحداث تغييرات براتب الامومة القانوني (SMP) و منحة الامومة (MA). اهمها هي زيادة طول الفترة الزمنية التي تغطيها (SMP) او (MA) وزيادة قيمة الراتب.

ستتلقى النساء اللاتي يستحقن (SMP) او (MA) واللواتي يبدأ اسبوع حملهن المتوقع في 6 ابريل / نيسان 2003 او بعد ذلك لمدة 26 اسبوع الـ (SMP) او (MA).

ابتداءً من 6 ابريل / نيسان 2003، فإن معدل الـ (SMP) او (MA) سيرتفع من £75 بالاسبوع الى £100 بالاسبوع (او 90% من معدل دخل المرأة الاسبوعي ان كان ذلك اقل من £100 بالاسبوع). لم يطرأ تغيير على النسب المتعلقة بالدخل الحالي لـ (SMP) (90% من معدل الدخل الاسبوعي) والتي يسري مفعولها من فترة الاسابيع الستة الاولى من فترة الدفع.

عندما يسري مفعول تلك التغييرات بشكل كامل، تستطيع النساء الحصول اما على:

اجر امومة قانوني (SMP) من رب عملهن يساوي 90% من دخلهن لمدة ستة اسابيع، يتبعها مبلغ £100 لمدة عشرين اسبوعاً (او 90% من دخلها لمدة 26 اسبوع ان كان ذلك اقل من £100 بالاسبوع).

او

منحة امومة (MA) من قبل مركز العمل المحلي الزائد Jobcentre Plus / مكتب الخدمات الاجتماعية تساوي £100 بالاسبوع لمدة 26 اسبوع (او 90% من دخلهن لمدة 26 اسبوع ان كان ذلك اقل من £100 بالاسبوع).

يمكن العثور على معلومات كاملة عن البرامج المنقحة لـ (SMP) او (MA) في نشرة NI 17A (نسخة اكتوبر 2002) والمتوفرة في مكتب الخدمات الاجتماعية المحلي او مكتب العمل. تتوفر المعلومات كذلك على موقع الانترنت التابع لوزارة العمل والتقاعد Department of Work and Pensions www.dwp.gov.uk/lifeevent/famchild/fc_expecting_a_baby.htm

تتوفر معلومات اضافية حول برنامج (SMP) او (MA) في كتيب المساعدة الصادر عن دائرة العوائد الضريبية بعنوان العطلة المدفوعة للاباء Inland Revenue help book E15 Pay and time off for parents (النسخ متوفرة على رقم الهاتف 08457 646 646). للحصول على مساعدة اضافية، يمكن لارباب العمل الاتصال بخط مساعدة ارباب العمل على رقم 0845 714 3143.

إستعادة الدفعات المتعلقة بارباب العمل

لا تزال الترتيبات الحالية مستمرة لإستعادة ارباب العمل لمخصصات الامومة القانونية (SMP) - يستطيع ارباب العمل استرداد 92% من المدفوعات التي يدفعونها، بالنسبة لأولئك المستحقين لمعونة ارباب العمل الصغار، فيمكنهن استرداد 100% بالاضافة الى مبلغ اضافي كتعويض عما دفعه رب العمل كمساهمات في التأمين القومي المدفوعة لـ (SMP).

بالاضافة الى ذلك، يمكن لمن يرغب من ارباب العمل طبقاً للترتيبات الجديدة ان يحصلوا على تمويل مسبق لدفعات من (SMP) من قبل العوائد الضريبية.

حقوق عائلية اضافية اخرى

الحق بالتقدم للعمل بمرونة

تم استحداث حق للاباء والامهات الذين لديهم اطفال صغار او معاقين ان يطلبوا اوقات عمل مرنة. ابتداء من 6 ابريل/ نيسان 2003، اصبح من حق الاباء والامهات المستحقين الذين لديهم اطفال دون سن السادسة او اطفال معاقين دون سن الثامنة عشر ان يتقدموا بطلب لدوام عمل مرن. تقع على رب العمل واجب دراسة طلبهم بجدية.

تتوفر النشرة التي تقدم المعلومات المبدئية عن اوقات العمل المرن - الحق بالتقدم Flexible working www.dti.gov.uk/er/individual/flexible-pl516 the right to apply (PL516) - على الانترنت او من خط مطبوعات DTI (تفاصيل الاتصال متوفرة في فقرة المعلومات الاضافية).

الحق في الحصول على اجازة ابوية مدفوعة الاجر

تم استحداث حق الحصول على اجازة ابوية مدفوعة الاجر. يحق للموظفين المستحقين ان يحصلوا على اجازة مدفوعة الاجر لمدة اسبوعين لرعاية المولود الجديد ولمساعدة الام. تعتبر هذه الحقوق متاحة للموظفات اللاتي ستضع اطفالهن في 6 ابريل/نيسان 2003 او بعد هذا التاريخ. تتوفر النشرة التي تقدم المعلومات المبدئية عن الإجازة المدفوعة الاجر للوالدين – Paternity leave and pay (PL514) وتتوفر كذلك معلومات مفصلة عن الالباء العاملين وحقوق الحصول على إجازة مدفوعة الاجر (PL517) او على موقع الانترنت www.dti.gov.uk/er/paternity.htm او من خط مطبوعات DTI (تفاصيل الاتصال متوفرة في فقرة المعلومات الاضافية).

الحق بإجازة مدفوعة للاباء المتبنين للاطفال

تم استحدث الحق بالحصول على إجازة مدفوعة الاجر للوالدين المتبنين لاطفال. هذه الحقوق متاحة للأفراد الذين يقومون بالتبني سواء بشكل فردي او مشتركين كزوجين. تم استحداث ايضاً حقوق الاجازة الابوية المدفوعة الاجر لاحد الزوجين او لزوج المتبني. سيستفيد الموظفون الذي يعيش اطفالهم معهم في 6 ابريل/نيسان 2003 او بعد ذلك التاريخ من تلك الاجازات المدفوعة الاجر للاباء وللمتبنين. تتوفر النشرة التي تقدم المعلومات المبدئية عن الاجازة المدفوعة الاجر للاباء المتبنين (URN 02/1099) Adoptive parents – rights to leave and pay على عنوان الموقع التالي: www.dti.gov.uk/er/individual/adopt-pl515.htm او من خط مطبوعات DTI (تفاصيل الاتصال متوفرة في فقرة المعلومات الاضافية).

الحق بإجازة ابوية مدفوعة وتوقف عن العمل للذين هم تحت الرعاية

للموظفين – سواء كانوا امهات او اباء – الذين اتموا العمل لمدة عام كامل لدى ارباب عملهم، الحق بالحصول على إجازة ابوية غير مدفوعة لمدة 13 اسبوع من اجل القيام برعاية اطفالهم. عادة ما يكون بالامكان اخذ الاجازة الابوية لغاية خمس سنوات بعد الولادة او في حالات التبني فانها تكون خمس سنوات من تاريخ وضع الطفل تحت رعاية الاب المتبني (او بلوغ الطفل ميلاده 18، ان كان ذلك اقرب زمناً). من حق الالباء الذين لديهم اطفال معاقون الحصول على 18 اسبوع اجازة ابوية (كان في السابق 13 اسبوع) لغاية بلوغ الطفل ميلاده الثامن عشر شريطة ان يكون لديهم الفترة التي يستحقونها للخدمة. كذلك من حق كافة العاملين الحصول على اجازة معقولة غير مدفوعة الاجر للتعامل مع حالات الطوارئ او الحالات غير المتوقعة المتعلقة بالاطفال التابعين لهم.

تتوفر معلومات كاملة حول حق الاءاء فف الءصول على اءازة (PL509) Parental leave على عنوان الموقع التالي: www.dti.gov.uk/er/individual/parental.pdf او من خط مطبوعات DTI (تفاصيل الاتصال متوفرة فف فقرة المعلومات الاءاففة).
تتوفر ارشادات حول اخذ عطة لرعاة الاطفال المسؤل عن رعايتهم (التابعفن) (URN99/1186) على الموقع التالي: www.dti.gov.uk/er//time_off_deps.htm او من خط مطبوعات DTI (تفاصيل الاتصال متوفرة فف فقرة المعلومات الاءاففة).

معلومات اءاففة

- فمكن للعاملفن ولارباب العمل ان فستءءموا موقع الارشادات التفاعلف لـ DTI على العنوان التالي: (www.tiger.gov.uk) من اجل التعرف على مستءءقات اءازة الاءوة والامومة والاجر.
- تتوفر كئفباف التوءفه المذكورة فف هءه النشرة من قبل خط الاتصال لمطبوعات DTI والرقم هو: 0870 1502 500 او فمكنكم طلبه عبر الانترنت على العنوان التالي: www.dti.gov.uk/publications
- فمكن لارباب العمل الءصول على معلومات اءاففة حول SMP من دائرة العواء الضرفبفة www.inlandrevenue.gov.uk/employers للمزفء من المساعدة، فمكن لارباب العمل الاتصال بخط مساعدة ارباب العمل على رقم 0845 714 3143.
- للءصول على نصائء اءاففة حول قضافا قانون العمل، بما فف ذلك الءقوق الءفءفة، وكذلك ارشادات حول الممارسة الءفءة فمكن ان تءصولوا عليها من ACAS (www.acas.org.uk) او بالاتصال بهاتف المساعدة (08457 47 47 47).
- فمكن للاعمال التءارفة الصغفرة ان تسجل لءى www.businesslink.org من اجل استلام مءكرات وتءفءفثاف حول التءفرات على قانون العمل. تتوفر كذلك معلومات واسعة حول المساعدة للاعمال التءارفة الصغفرة.
- فمكن عادة توفر المعلومات حول كافة نواءف تشرففات العمل لءى المءاسبفن ومكتب ارشاد المواءفن ومنظمات اصءاب العمل ومقدمف النصائء القانونية ووءءات الاجر المءءنف واتءاءات التءار ومجموعة من القطاعات الخاصة والهفئاف التطوفة.