



المركز المصري للدراسات الاقتصادية
The Egyptian Center for Economic Studies

البيئة القانونية المتعلقة بمشاركة المرأة في العمل
والفجوة بين الدستور وقوانين العمل

نهاد أبو القمصان*
ورقة العمل رقم 186
مايو 2017

الجزء 1

المحتويات

تمهيد.....	3
الهدف من الدراسة.....	3
أقسام الدراسة.....	3
القسم الأول: المشاركة الاقتصادية للمرأة والعوامل المؤثرة على دخولها سوق العمل.....	3
القسم الثاني: البيئة القانونية وأثرها على عمل المرأة.....	3
المنهجية وأدوات جمع البيانات والتحليل.....	3
نطاق الدراسة.....	4
القسم الأول: المشاركة الاقتصادية للمرأة والعوامل المؤثرة على دخولها سوق العمل.....	5
المشاركة الاقتصادية للمرأة.....	5
العوامل المؤثرة على دخول المرأة سوق العمل.....	6
القسم الثاني: البيئة القانونية وأثرها على عمل المرأة.....	13
أولاً: دور الدستور في تمكين المرأة اقتصادياً.....	13
ثانياً: دور قوانين العمل في تمكين المرأة اقتصادياً.....	15

ملخص

يسهم تحسين فرص المرأة لكسب الدخل والتحكم فيه في توسيع نطاق التنمية الاقتصادية في الاقتصادات النامية، حيث تشير منظمة العمل الدولية إلى أن عمل المرأة مدفوع الأجر وغير مدفوع الأجر يمكن أن يكون أهم عامل على الإطلاق للحد من الفقر في الاقتصادات النامية. وفي مصر، تساهم النساء بمساهمات كبيرة كعاملات وصاحبات عمل، لكنها لم تصل بعد إلى كامل إمكاناتها الاقتصادية، حيث إنها لا تزال محرومة في سوق العمل من جوانب مهمة. والهدف من هذه الدراسة هو إعداد تقرير تفصيلي يعتمد على الفجوة التي تم تحديدها بين مواد الدستور والقوانين الحالية، وتعميق التحليل الخاص بالفجوة مع الدستور، ووضع مقترحات محددة لتعديل القوانين المشار إليها تتضمن خطة عمل ومؤشرات لتقييم الأداء وإطار زمني مع تحديد للمسؤولية. وتأتي هذه الدراسة في إطار تقرير عن تمكين المرأة سيشكل جزءاً أساسياً من مدخلات استراتيجية تمكين المرأة التي يقوم بإعدادها المجلس القومي للمرأة بالتعاون مع المركز المصري للدراسات الاقتصادية.

Abstract

Improving women's income-earning ability contributes to promoting economic development in developing economies. The International Labor Organization (ILO) points out that paid and unpaid work by women can be a critical factor in poverty reduction in developing economies. In Egypt, while women make significant contributions as both workers and employers, they have yet to reach their full economic potential, and they remain disadvantaged in the labor market in important respects. The aim of this study is to prepare a detailed report of the gap identified between the articles of the Constitution and existing laws; deepen the gap analysis with the Constitution; and put forth specific proposals for amending these laws, including a plan of action, performance indicators and a time horizon with delineation of responsibilities. This study comes within the framework of a report on the empowerment of women, which will form an essential part of the women's empowerment strategy prepared by the National Council for Women in collaboration with the Egyptian Center for Economic Studies.

تمهيد

تأتي هذه الدراسة في إطار تكليف من المركز المصري للدراسات الاقتصادية لإعداد تقرير عن تمكين المرأة، والذي سيشكل جزءاً أساسياً من مدخلات استراتيجية تمكين المرأة التي يقوم بإعدادها المجلس القومي للمرأة بالتعاون مع المركز المصري للدراسات الاقتصادية.

الهدف من الدراسة

أ) إعداد تقرير تفصيلي يعتمد على الفجوة التي تم تحديدها بين مواد الدستور والقوانين الحالية في ورقة العمل والذي يتضمن التالي:

- تحليل تفصيلي للفجوة بين مواد الدستور والقوانين القائمة الخاصة بالعمل وذات الصلة، والتي تتضمن تحليل وتفسير القوانين وكذا عُرف العمل الحالي خارج القانون فيما يخص القوانين ذات الصلة بالتمكين الاقتصادي للمرأة بأنواعها المختلفة (لا تعمل - تعمل بأجر - صاحبة عمل وتدير - صاحبة عمل ولديها موظفين - مطلقة - أرملة - امرأة معيلة - من ذوي الاحتياجات الخاصة).
- تعميق التحليل الخاص بالفجوة مع الدستور الذي تم وضع خطوط عريضة له في ورقة العمل.
- وضع مقترحات محددة لتعديل القوانين المشار إليها تتضمن خطة عمل ومؤشرات لتقييم الأداء وإطار زمني مع تحديد للمسؤولية.

أقسام الدراسة

القسم الأول: المشاركة الاقتصادية للمرأة والعوامل المؤثرة على دخولها سوق العمل

القسم الثاني: البيئة القانونية وأثرها على عمل المرأة

المنهجية وأدوات جمع البيانات والتحليل

اعتمدت الدراسة منهجية الرصد والتحليل القانوني القائم على مراجعة الأدبيات والإحصاءات التي تحدد حالة المرأة في الدستور، والتحليل القانوني والنوعي للقوانين ذات الصلة بتمكين المرأة، وأيضاً مراجعة التقارير الصادرة عن كل من المجلس القومي للمرأة والجمعيات الأهلية النسائية المعنية بالتمكين الاقتصادي ووصول المرأة إلى فرص العمل، والمراكز البحثية الرفيعة مثل الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، والجهاز المركزي للتنظيم والإدارة، ومركز بصيرة، والمؤسسات الدولية مثل منظمة العمل الدولية، والأمم المتحدة، والبنك الدولي، وصندوق النقد الدولي، والمنتدى الاقتصادي العالمي، فضلاً عن تقارير ورش عمل مع السيدات المعنيات بالقضايا محل الدراسة.

نطاق الدراسة

- دستور مصر 2014
- القوانين ذات الصلة بالتمكين الاقتصادي للمرأة تشمل:
 - قانون الخدمة المدنية الجديد - حل محل قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم 47 لسنة 1977؛
 - قانون قطاع الأعمال العام رقم 203 لسنة 1991، ولائحته رقم 1950 لسنة 1991؛
 - قانون العمل الموحد رقم 12 لسنة 2003، لتنظيم علاقات العمل الخاص؛
 - قانون شركات المساهمة 159 لسنة 1981؛
 - قانون الوظيفة العامة رقم 5 لسنة 1991 لتنظيم الوصول للوظائف القيادية؛
 - القرار 155 لسنة 2002 – لمنع تشغيل النساء في الأعمال الخطرة؛
 - قانون المزايدات والمناقصات؛
 - قانون 141 لسنة 2004 الخاص بالمشروعات الصغيرة ولائحته التنفيذية.
 - القوانين ذات الصلة بالتمكين الاجتماعي للمرأة تشمل:
 - قانون التأمينات الاجتماعية؛
 - قانون الأحوال الشخصية؛
 - قانون الولاية على النفس والمال.

القسم الأول: المشاركة الاقتصادية للمرأة والعوامل المؤثرة على دخولها سوق العمل

مقدمة

يسهم تحسين فرص المرأة لكسب الدخل والتحكم فيه في توسيع نطاق التنمية الاقتصادية في الاقتصادات النامية، فالمرأة يرجح لها بدرجة أكبر من الرجل أن تستثمر جزءا كبيرا من دخل أسرتها المعيشية في تعليم أبنائها، وتشير منظمة العمل الدولية إلى أن عمل المرأة مدفوع الأجر وغير مدفوع الأجر يمكن أن يكون أهم عامل على الإطلاق للحد من الفقر في الاقتصادات النامية، وبالتالي يمكن أن تساهم زيادة مشاركة النساء في القوى العاملة وحصولهن على دخل أكبر في زيادة الإنفاق على التحاق الأطفال بما فيهم الفتيات بالتعليم.¹

ومن شأن توظيف النساء على قدم المساواة مع الرجال أن يتيح للشركات الاستفادة بدرجة أكبر من مجموعة المواهب، والقدرات المتاحة، مما يترتب عليه انعكاسات على النمو المحتمل. فهناك أدلة على حدوث تأثير إيجابي على أداء الشركات نتيجة لوجود نساء في مجالس إدارتها ومناصب الإدارة العليا فيها.²

فالشركات التي توظف نساء في مناصب الإدارة يمكن أن تكون مهياً بشكل أفضل لخدمة الأسواق الاستهلاكية التي تهيم عليها النساء والذي يصل إلى ثماني وعشرين تريليون دولار حول العالم، حيث تهيم المرأة على القرارات الاستهلاكية المتعلقة بالأسرة كالتغذية والتعليم والصحة والأثاث والخدمات المتعلقة بتحسين جودة الحياة،³ ويمكن أن يؤدي التنوع الأكبر، من حيث نوع الجنس، في مجالس الإدارات إلى تعزيز حوكمة الشركات بتوفير طائفة أوسع من الأفكار والخبرات.⁴

وتساهم النساء بمساهمات كبيرة كعامله وصاحبة عمل في مصر. لكنها لم تصل بعد إلى كامل إمكاناتها الاقتصادية، حيث إنها لا تزال محرومة في سوق العمل من جوانب مهمة. ورغم أن كلا من الرجال والنساء أصحاب المشروعات يواجهون عقبات كبيرة عند ممارسة الأعمال التجارية، إلا أن صاحبات المشاريع ترى في بعض القيود أكثر إعاقة لنجاح أعمالهن مما يراه رجال الأعمال. وبالإضافة إلى ذلك، هناك حواجز موجودة خارج بيئة الأعمال، مثل القيود والأعراف التي تعيق في بعض الأحيان المشاركة الاقتصادية للمرأة. لذا، فإن القضاء على مثل هذه الحواجز ضروري لتمكين المرأة من المساهمة الكاملة في الاقتصاد المصري.

المشاركة الاقتصادية للمرأة

دخلت المرأة سوق العمل في مصر منذ زمن طويل ولكن لا يزال هناك استمرارية لعدم المساواة بين الجنسين في سوق العمل، فطبقاً لإحصائيات الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، نتائج بحث القوى العاملة للربع الثاني (إبريل - يونيو) لعام 2016، بلغ معدل البطالة 12.5% من إجمالي قوة العمل، وقد بلغ معدل البطالة بين

¹ المرأة والعمل والاقتصاد - مكاسب الاقتصاد الكلي من المساواة بين الجنسين، صندوق النقد الدولي، سبتمبر 2013.

² سحر نصر - كتاب المرأة عاملة وصاحبة عمل - البنك الدولي 2009.

³ <http://www.ifc.org/wps/wcm/connect/5f6e5580416bb016bfb1bf9e78015671/InvestinginWomensEmployment.pdf?MOD=AJPERES>

⁴ OECD (2013)

الرجال 8.5% من إجمالي الرجال في قوة العمل، في حين بلغ معدل البطالة بين النساء 25.6% من إجمالي النساء في قوة العمل، وقد نتج ذلك عن تدهور الحالة الاقتصادية في مصر، الأمر الذي أثر على سوق العمل وتقلص القوى العاملة مما خلق بيئة تنافسية وضعت عبئا إضافيا على المرأة في المساهمة في قوة العمل.

وقد بلغ معدل المساهمة في النشاط الاقتصادي بين الرجال 69.8% مقابل 21.6% بين النساء.⁵ وإن حدث تحسن طفيف على مستوى تولي الوظائف القيادية للنساء، فقد احتلت مصر المركز 99 لعام 2016 بعد أن كانت المركز 101 عام 2015، وفق تقرير الفجوة بين الجنسين الصادر لعام 2016.

كما شهد المستوى الاقتصادي تقدما طفيفا من حيث إتاحة الفرص والمشاركة الاقتصادية، فقد احتلت مصر المركز الـ 132 على مستوى العالم، وكذلك احتلت المركز 138 من بين 144 دولة من حيث مشاركة النساء في القوى العاملة.⁶ وحسب تقرير التنافسية العالمية 2015 – 2016، جاءت مصر في الترتيب 135 في مشاركة المرأة في قوة العمل.⁷

ويعمل الكثير من النساء في القطاع غير الرسمي، فمع تزايد الاحتياجات الاقتصادية للأسرة وعدم قدرة الرجل بمفرده على تلبية هذه الاحتياجات تزايد الإلحاح على عمل المرأة مدفوع الأجر خارج المنزل دون مراجعة المنظومة القانونية أو مراجعة المنظومة الفكرية والاجتماعية للانتقال إلى مفاهيم تنمية حقيقية أو الاقتراب من مفهوم التمكين، مما ظلت معه المسؤولية الأسرية كاملة على عاتق المرأة مع مسؤوليات العمل، وتم استغلال قوة عمل المرأة داخل المنزل وخارجه لرفع المستوى الاقتصادي للأسرة مع تصنيف عوائد هذا العمل في مرتبة أقل من عوائد الرجل، ورغم استهلاك المرأة لساعات عمل مضاعفة عن الرجل في كثير من الأحيان.

فقد أكدت دراسة تقدير قيمة العمل المنزلي غير المدفوع للنساء في مصر أن قيمة مساهمة العمل المنزلي للنساء في مصر تتراوح بين 307 مليارات جنيه، و455 مليار جنيه سنويا، ما يوازي ربع الناتج المحلي الإجمالي.⁸

العوامل المؤثرة على دخول المرأة سوق العمل

أولاً: العوامل المؤثرة على دخول المرأة سوق العمل ذات الصلة بسوق العمل

ثانياً: العوامل الاجتماعية المؤثرة على دخول المرأة سوق العمل

تتعدد العوامل التي تؤثر على وصول المرأة لفرص العمل فمنها ما له علاقة بالسوق ومنها ما له علاقة بالمنظومة الاجتماعية.

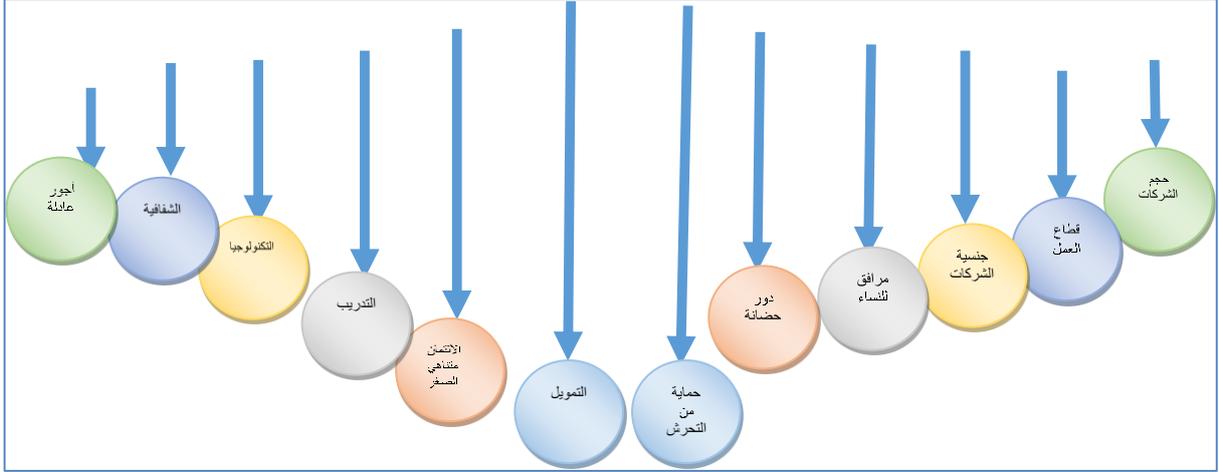
⁵ الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء 15/8/2016، نتائج بحث القوى العاملة للربع الثاني (أبريل - يونيو) لعام 2016.

⁶ تقرير الفجوة بين الجنسين، الصادر عن المنتدى الاقتصادي العالمي عام 2016 - <https://www.weforum.org/reports/the-global-gender-gap-report-2016>

⁷ http://www3.weforum.org/docs/gcr/2015-2016/Global_Competitiveness_Report_2015-2016.pdf

⁸ سلوى العنتري، العمل المنزلي غير المدفوع للنساء، مؤسسة قضايا المرأة، فبراير، 2015.

أولاً: العوامل المؤثرة على دخول المرأة سوق العمل ذات الصلة بسوق العمل



حجم الشركات

الشركات الكبيرة هي أكثر احتمالا من الشركات المتوسطة والصغيرة في أن توظف النساء.⁹ واحتمال وجود امرأة في شركة صغيرة تنخفض بنسبة 36% مما هي عليه في شركة كبيرة؛ وفي شركة متوسطة الحجم يقل احتمال عمل النساء فيها بنسبة 29% مما هو الحال في شركة كبيرة. والشركات الصغيرة أقل احتمالا من الشركات الكبيرة في أن يكون لديها قوى عاملة من النساء.

أيضا الشركات الكبيرة هي أكثر احتمالا لتوظيف النساء في مناصب إدارية ومهنية. هذا الاحتمال يرتفع عن الوضع في الشركات الصغيرة بنسبة 30%، وأعلى من الشركات المتوسطة الحجم بنسبة 11%.

قطاع العمل

قطاع الخدمات وقطاع الغزل والنسيج من القطاعات الأكثر احتمالا في توظيف النساء. أما القطاعات الأخرى فهي أقل احتمالا لتوظيف النساء بشكل ملحوظ عن الرجال، فتبلغ نسبتها 21-23% أقل في القطاعات الغذائية والكيميائية، و42-45% أقل في قطاعي الأخشاب والهندسة، و52% أقل في قطاع المعادن، و61% أقل في قطاع البناء والتشييد.

جنسية الشركات

الشركات الأجنبية أكثر احتمالا من الشركات المحلية المناظرة في توظيفها للنساء، بما في ذلك المتخصصة المهنيات. ويرتفع احتمال توظيف النساء لدى الشركات الأجنبية بنسبة 30% عن نظيراتها المحلية. ويزداد احتمال الشركات المملوكة للأسر بنسبة ضئيلة تتراوح بين 40% إلى 50% في أن يكون لديها موظفات من النساء. كذلك يرتفع احتمال تشغيل النساء لدى الشركات المملوكة لنساء عن الشركات الأخرى في وظائف تخصصية وإدارية بنسبة 16%.

⁹ سحر نصر – دراسة المرأة كاملة وصاحبة عمل – البنك الدولي 2009.

توافر مرافق مخصصة للنساء في مكان العمل

من الأمور التي تؤثر على تصورات النساء بالنسبة لسلامتهن وقدرتهن على العمل هو عدم وجود أماكن منفصلة، وهذه مسألة مهمة نظراً للمعايير الثقافية والاجتماعية السائدة في مصر. فقط حوالي 36% من خطوط الإنتاج منفصلة حسب الجنس. وعلى الرغم من أن أكثر من ثلث الشركات بها غرفة للعمال الرجال ليستخدموها في تناول الطعام والراحة خلال فترة الراحة، إلا أن 8% فقط من الشركات لديها مكان راحة وترفيه للنساء (5% بها مساحات مشتركة للجنسين)، و60% من الشركات ليس لديها مساحة من هذا القبيل على الإطلاق.¹⁰

توافر بنية تحتية داعمة للدور الإيجابي مثل دور الحضانة

يلزم القانون الشركات بأن توفر دور حضانة إذا كان لديها أكثر من مائة موظفة. فقط 16 شركة من الشركات التي شملها استطلاع أجراه البنك الدولي،¹¹ وجميعها من الشركات الكبيرة، كان بها دور حضانة (10 في القطاع العام، و6 في القطاع الخاص). وكان سبعة من الشركات تستخدم عددا كبيرا من النساء (أكثر من 40% من الإناث من مجموع القوى العاملة).

ولم توفر أي شركة من الشركات الأخرى حضانة أو تسمح بساعات عمل مرنة. وقد أفادت 92% من النساء أن مكان العمل لا يوفر دور حضانة. ومع ارتفاع نسبة العاملات اللاتي تصرحن بعدم وجود دور حضانة في العمل، يبدو أن التشريعات الخاصة بهذه المسألة لا يجري إنفاذها بالكامل، الأمر الذي يساهم في خروج النساء من سوق العمل في المرحلة الإيجابية.

فغياب دعم الخدمات المساندة لعمل المرأة مثل دور الحضانة، والمواصلات العامة الآمنة وأماكن توفير الخدمات المنزلية المساعدة ساهم في زيادة الأعباء والمسئوليات الاجتماعية التي تتحملها المرأة والتي تكبلها وتجعلها تنردد في الإقبال على العمل من ناحية، وتقلل من فرصها للحصول على العمل من ناحية أخرى. فبالرغم من أن قانون العمل ينص على أن المنشأة التي تحتوي على أكثر من 100 عاملة لا بد أن يكون ملحق بها دار لحضانة الأطفال لكن الواقع لا يترجم هذه المادة، فالعديد من المنشآت التي تعمل بها النساء لا تحتوي على دار حضانة وبالتالي تجد المرأة نفسها حائرة في طفلها الصغير خلال فترة عملها.

ويمكن القول إن التغيير الاجتماعي الذي طرأ على هذه القضية هو تغيير غير كاف من ناحية، ولم تصاحبه تغييرات مؤسسية تسهل أو تيسر عمل المرأة من ناحية أخرى، وإن كان مسح الاتجاهات السائدة تجاه عمل المرأة¹² أظهر تمسك النساء بصورة أكبر بحقوقهن وإدراكهن للمشكلات اللاتي يعانين منها.

¹⁰ سحر نصر – دراسة المرأة كاملة وصاحبة عمل – البنك الدولي 2009

¹¹ سحر نصر – المرجع السابق.

¹² المرجع السابق.

الحماية من التحرش الجنسي في أماكن العمل

تشير الأبحاث إلى أن واحدة من أخطر العقبات أمام المشاركة في القوى العاملة التي ذكرتها النساء هو التحرش الجنسي وعدم الشعور بالراحة في مكان العمل، ومع ذلك فإن قلة من النساء في عينة مسح مناخ الاستثمار أفدن بأنهن تعرضن للمضايقة أو التحرش. وعندما سئلن عن كيفية تعرضهن للمضايقة، ذكرن القيل والقال والتحرش الجنسي الفعلي.

وعلى النقيض من هذه النتائج، انتهت دراسة "غيوم في سماء مصر" التي أجراها المركز المصري لحقوق المرأة أن التحرش الجنسي منتشر في مصر، حيث أكدت أن 62% من الرجال اعترفوا بالتحرش بالنساء، وأن 82% من النساء ذكرن تعرضن لتحرش جنسي.

ومن غير الواضح السبب وراء الاختلاف الكبير بين معدل الاستجابة في عينة مسح مناخ الاستثمار عن الأرقام المُفاد عنها في أماكن أخرى. ويمكن أن تعكس التناقضات إجماع النساء اللائي شملهن الاستطلاع عن الإبلاغ عن المسألة أكثر من أن يعني ذلك عدم وجود المشكلة. كما يعكس غياب آلية عمل واضحة للإبلاغ مع ضمان احتفاظ المرأة بعملها.

القدرة على وصول النساء لفرص التمويل بالبنوك

قلة من النساء يقصدن البنوك التجارية للحصول على الائتمان: حوالي 20% من النساء صاحبات الأعمال تذهبن إلى البنوك التجارية للحصول على ائتمان، ويرجع ذلك جزئياً إلى أنهن يرون في هذا النشاط مخاطرة كبيرة جداً. أما اللائي تقصدن البنوك من أجل التمويل، فيتعرضن للرفض بدرجة أعلى من الرجال (3.8%) مقارنة بنسبة 2.8% بالنسبة للرجال، والنساء أكثر نشاطاً في سوق الائتمان غير الرسمي من الرجال وأكثر احتمالاً بالنسبة لاقتراض الأموال من العائلة والأصدقاء (نصر 2008).

وقد اعترفت البنوك التجارية في العديد من البلدان بإمكانات الأعمال التجارية لعملائها من النساء. وقدمت حزماً من الأنشطة الاقتصادية والاجتماعية كمحفزات لجذب النساء للتعامل مع البنوك. أما في مصر، فقد كان التقدم أبطأ، حيث لا يوجد سوى عدد قليل من البنوك تستهدف بشكل خاص النساء. وأحد تلك البرامج يديره البنك التجاري الدولي في مصر، حيث يرفع نادي سيدات الأعمال في البنك الندوات التي تعقد لتبادل المعلومات عن الاستثمار. كما أطلق البنك برنامج ماستر كارد لعملائه من النساء ويسمى "هي"، بالرغم من أن البرنامج يستهدف بالدرجة الأولى النساء الثريات وله انتشار إقليمي محدود ولا توجد معلومات حول استمرار المبادرة.

أيضاً لا تتوفر معلومات حول جمع البنوك بطريقة منتظمة معلومات مقسمة حسب النوع الاجتماعي ونتيجة لذلك، فهي تفنقر إلى فهم جيد لاحتياجات النساء كعملاء محتملين.¹³

¹³ دراسة المرأة والبنوك – المركز المصري لحقوق المرأة 2015.

مدى فاعلية الائتمان متناهي الصغر

لا ينتشر الائتمان متناهي الصغر الذي نجح في توفير التمويل للنساء الفقيرات في كثير من البلدان على نطاق واسع في مصر. ويتسم قطاع المشروعات متناهية الصغر في مصر بالتفتت، ويضم 1,3 مليون مقترض نشط، وهي نسبة صغيرة من عدد يُقدر بـ 21 مليون فقير وشبه فقير في مصر في عمر الإنتاج. وتزداد الأمور سوءاً في المناطق النائية. مثلاً محافظات الدلتا بها نسبة انتشار للتمويل المتناهي الصغر قدرها 3,5% فقط.¹⁴

ومن بين البنوك العديدة العاملة في القطاع المصرفي المصري، هناك أربعة فقط - البنك الوطني للتنمية وبنك القاهرة وبنك مصر (تم الدمج مؤخرًا)، والبنك الرئيسي للتنمية والائتمان الزراعي، والبنك التجاري الدولي - تخدم سوق المشروعات متناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة، وهي القطاعات التي تسودها أعمال النساء.

ولا تركز معظم البنوك الخاصة على هذا القطاع، والذي يعتبرونه محفوفًا بالمخاطر الشديدة، أو خطرًا جدًا، أو يبنذونه ويحيلونه إلى الحكومة والمنظمات غير الحكومية أو الصندوق الاجتماعي للتنمية الذي يعتبر البرنامج الوطني الرئيسي للمشروعات الصغيرة والمتوسطة.

وتوفر البنوك بعض التمويل للشركات الصغيرة، ولكن البنك المركزي المصري يفيد بأن الحجم يقل عن 1% من إجمالي القروض¹⁵. وقد نجح بعض المنظمات الصغيرة في الوصول إلى المقترضين، بيد أن الحاجة لتلك الخدمات والتي لم يتم تلبيتها لا زالت كبيرة.

مدى توافر التدريب والخدمات المستجيبة لاحتياجات النساء على المشروعات الصغيرة والتجارية

لا تزال هناك حاجة كبيرة للتدريب على الأعمال التجارية بين صاحبات المشاريع (مؤسسة التمويل الدولية 2007). وغالبًا لا يتم تحديد المرأة ضمن الفئات المستهدفة للتدريب الفني نظراً للقيود الثقافية والاجتماعية فضلاً عن القيود الزمنية، حيث تقام التدريبات في أوقات لا تتناسب مع التزامات المرأة الاجتماعية، وغالبًا ما تجعل من الصعب بالنسبة لهن حضور الدورات التدريبية التي يتم تقديمها.

وقد بدأت بعض البنوك التجارية، مثل بنك الإسكندرية وبنك مصر، في أن ترى فوائد تقديم تدريب على المهارات التجارية لتحسين أداء إدارة المشاريع الصغيرة والمتوسطة التي تملكها وتديرها نساء. هذا التدريب الذي توفره بعض البنوك لعملياتها المميزات من النساء كجزء من خدمات العضوية لا يساعد المرأة على اكتساب مهارات إدارة مالية أفضل فحسب، ولكن يُمكن أيضاً البنوك التجارية من التفاعل مع عملائها من النساء، ويقلل من المخاطر الائتمانية للمصارف.

ومن المهم أن يتناول التدريب بعداً نوعياً "جندرياً" يأخذ بعين الاعتبار الحواجز النفسية والاجتماعية أمام النساء ويشجعهن على تخطيها.

¹⁴ البنك الدولي 2009 ب.

¹⁵ البنك الدولي 2009 ب.

المتغيرات التكنولوجية والتزام الشركات بمعايير نوعية

هناك مجموعة من المتغيرات المتعلقة بالتكنولوجيا قدمت للنساء بيئات عمل متنوعة وإمكانية العمل من المنزل، مما ساهم في إيجاد شروط عمل أكثر استجابة لاحتياجات النساء في وجودهن بالمنزل ورعاية أولادهن، إلا أن معايير شهادة الجودة وإدارة البحث والتطوير، واعتماد التكنولوجيا الجديدة لا يبدو أنها تعنى بمعايير توظيف النساء أو التوازن النوعي، وإن كانت الشركات الجديدة (والمعرفة بأنها تلك التي أنشئت بعد سنة 1999) يرتفع احتمال توظيفها للنساء بنسبة 10-12% عن الشركات الأقدم.

توافر الشفافية والمعلومات حول سوق العمل والفرص المتاحة

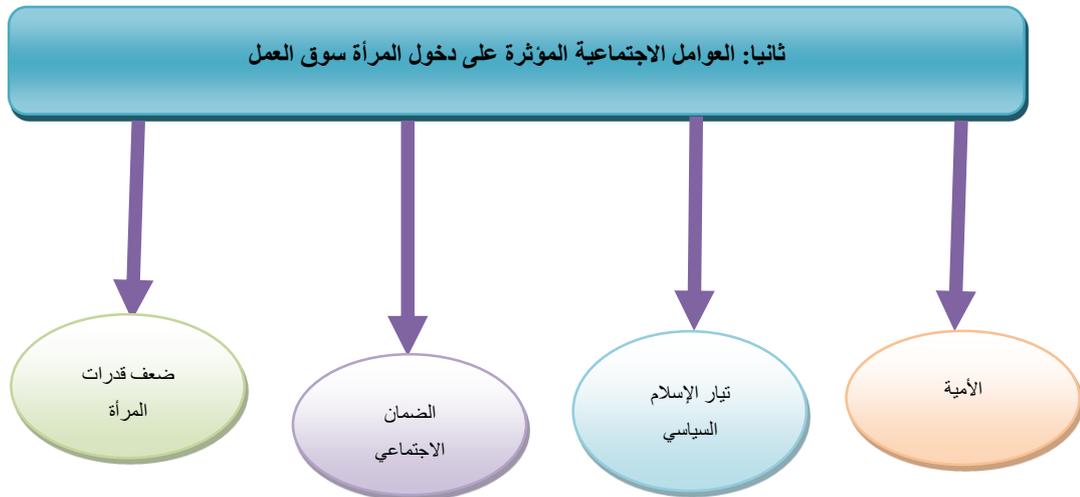
عدم توافر المعلومات بسهولة ويسر وبدرجة كافية أمام المرأة بالنسبة لاحتياجات سوق العمل، وفرص العمل المتاحة، وبرامج التدريب وأنواع الخبرات المطلوبة، فضلا عن قلة الجهات الداعمة لرفع قدرات المرأة ومحاولة مساندتها لسد الفجوات المهنية لديها، وكل هذا يحد من قدرات النساء على الوصول لفرص العمل.

وفي حال دخولها سوق العمل يتركز التدريب على الأدوار النمطية، وبالتالي تتركز عمالة المرأة في المهن التي تنخفض معدلات الأجور بها مما يشكل عامل طرد من سوق العمل وليس عامل جذب إليه.

العدالة في توزيع الأجر

علي الرغم من تركيز النساء في المهن التي تقع في أسفل السلم الوظيفي مما قد يبرر حصولهن على أجور تقل عن تلك التي يحصل عليها الرجال، إلا أن النساء يحصلن على أجور أكثر انخفاضا عن الرجال بسبب التمييز القائم على النوع، حيث بلغ مقدار التمييز ضد المرأة في الأجر 168 جنيها مصريا في الشهر في المتوسط، تمثل 37% من متوسط الأجور الشهرية التي تسلمتها النساء في هذا العام والتي تُقدر بـ 448 جنيها مصريا، كما تعني تلك الفجوة أن المرأة المصرية تحصل علي ما يعادل 70% فقط في المتوسط مما يحصل عليه الرجل الذي يتمتع بنفس خصائصها، وذلك نتيجة التمييز في المدفوعات الأخرى كالعلاوات والحوافز.

ثانيا: العوامل الاجتماعية المؤثرة على دخول المرأة سوق العمل



ارتفاع نسبة الأمية للمرأة ونمطية التعليم

تصل الأمية بين النساء إلى ٤٠٪، أي أكثر من ضعف مثلتها بين الرجال والتي تصل إلى ١٧٪، فإذا ما استلزمت ظروف المرأة سعيها وراء الرزق لم تجد أمامها سوى أسواق العمل غير الرسمية والتي لا توفر الضمانات القانونية والاجتماعية كتلك المتوفرة في الأسواق الرسمية.

أيضا محتوى العملية التعليمية الذي يتلقنه الأطفال يرسخ لأفكار أن دور الرجل هو العمل وجلب المال للأسرة والاشترار في الحياة السياسية، وأن التركيز على المرأة يتم في إطار أن دورها هو التنشئة والتربية والمنزل، ويغيب إطلاقا دور المرأة العاملة والقيادية والسياسية.

صعود تيار الإسلام السياسي وتراجع الدولة عن التشغيل

ساهم صعود تيار الإسلام السياسي في انتشار تصورات الأيدلوجية عن الأسرة والتي منها التوزيع التقليدي للأدوار داخل الأسرة والتركيز على أن عمل المرأة هو الخدمة والرعاية، مما ساهم في رفع درجة المقاومة المجتمعية لكل حقوق المرأة واعتبار الحديث عن تمكين المرأة أو المساواة مفاهيم غريبة معادية للثقافة المصرية.

كما أن تراجع الدولة عن سياسة التشغيل التي كانت تتبناها وضع تحديات أكبر أمام المرأة التي يرى المجتمع أن العمل الحكومي أكثر أمانا لها، وأن المرأة دورها الأول في الرعاية المنزلية، الأمر الذي يعني أن قضية العمل بالنسبة للمرأة ليست على نفس درجة أهمية العمل للرجل، وهو ما أكدته مسح حول الاتجاهات السائدة تجاه عمل المرأة،¹⁶ حيث وصلت نسبة الأزواج الذين لا يوافقون على عمل زوجاتهم إلى 46٪، ورأت نسبة 38.9٪ من الأزواج أن عمل المرأة يؤثر سلبيا على مهامها المنزلية، في حين رأت نسبة 31٪ فقط من الأزواج أن لعمل المرأة قيمة مضافة للأسرة.

سياسات الضمان الاجتماعي تشجع على بطالة النساء

تقدم الدولة حزما متنوعة من الضمان الاجتماعي لدعم النساء المعيلات لأسر ماديا وذلك بتقديم معاش شهري، وتكمن المشكلة في اشتراط ألا يكون للمرأة أي مصدر دخل، وألا تكون تعمل حتى تتمكن من الحصول على هذا المعاش الشهري، الأمر الذي يحد من فرص رغبة النساء في البحث عن عمل حتى لا تفقد الحد الأدنى المقدم من الدولة مقابل عمل غير مضمون.

ضعف القدرات التنافسية للمرأة في سوق العمل

نتيجة تركيز الأسر على تعلم الفتاة مهارات الأعمال المنزلية بدلا من مهارات سوق العمل، بغض النظر عن مستوى تعليمها أو مهاراتها أو قدراتها، والتي قد تتفوق في بعض الأحيان على العديد من الرجال المشاركين في سوق

¹⁶ الاتجاهات السائدة تجاه عمل المرأة - د. جمال عبد الجواد - كتاب حالة المرأة المصرية - مركز الأهرام للدراسات الاستراتيجية.

العمل، وحتى إذا استلزم الوضع الاقتصادي للأسرة مشاركة المرأة للرجل في سوق العمل، تظل مسئولية المنزل في أنظار بقية أفراد الأسرة والمجتمع، في معظم الأحيان، واقعة علي عاتق المرأة وحدها.¹⁷

القسم الثاني: البيئة القانونية وأثرها على عمل المرأة

أولاً: دور الدستور في تمكين المرأة اقتصادياً

اتخذت الدساتير المصرية المتعاقبة منذ دستور 1956 قاعدة المواطنة كأساس كامل لأحكامها العامة والتفصيلية ونصت على مبدأ المساواة بين المواطنين جميعاً دون تمييز، بل وحظر التمييز على أساس الجنس، وتوسع دستور 2014 في حظر التمييز على أسس متعددة، فبالإضافة إلى حظر التمييز على أساس الجنس عدّد أشكال التمييز في المادة 53 حيث نص على أن:

"المواطنون لدى القانون سواء، وهم متساوون في الحقوق والحريات والواجبات العامة، لا تمييز بينهم بسبب الدين أو العقيدة أو الجنس أو الأصل، أو العرق أو اللون، أو اللغة أو الإعاقة، أو المستوى الاجتماعي، أو الانتماء السياسي أو الجغرافي أو لأي سبب آخر، التمييز والحض على الكراهية جريمة، يعاقب عليها القانون. تلتزم الدولة باتخاذ التدابير اللازمة للقضاء على كافة أشكال التمييز، وينظم القانون إنشاء مفوضية مستقلة لهذا الغرض."

فشمل حظر التمييز الدين أو العقيدة أو الجنس أو الأصل، أو العرق أو اللون، أو اللغة أو الإعاقة، أو المستوى الاجتماعي، أو الانتماء السياسي أو الجغرافي أو لأي سبب آخر.

واعتبر أي شكل من أشكال التمييز والحض على الكراهية جريمة، يعاقب عليها القانون، بل اتخذ الدستور خطوة متقدمة بالنص على استحداث آلية متابعة حيث نص على إنشاء مفوضية مستقلة لهذا الغرض.

كما تضمن الدستور نصوصاً عديدة ضمنت حزمة غير مسبوقه من الحقوق، حيث أكد على تكافؤ الفرص وحظر التمييز في أكثر من موضع منها المادة 9 التي نصت على أن:

"تلتزم الدولة بتحقيق تكافؤ الفرص بين جميع المواطنين، دون تمييز"

والمادة 14 التي نصت على أن:

"الوظائف العامة حق للمواطنين على أساس الكفاءة، ودون محاباة أو وساطة"

كما ورد في المادة 11 العديد من الحقوق غير المسبوقة للمرأة وقد نصت المادة على أن:

"تكفل الدولة تحقيق المساواة بين المرأة والرجل في جميع الحقوق المدنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية وفقاً لأحكام الدستور. وتعمل الدولة على اتخاذ التدابير الكفيلة بضمان تمثيل المرأة تمثيلاً مناسباً في المجالس النيابية على النحو الذي يحدده القانون، كما تكفل للمرأة حقها في تولي الوظائف العامة ووظائف الإدارة العليا في الدولة والتعيين في الهيئات القضائية، دون تمييز ضدها. وتلتزم الدولة بحماية المرأة ضد كل أشكال

¹⁷ اضعف مشاركة المرأة في سوق العمل الرسمي والتمييز ضدها في الأجر، ورقة سياسات، أميرة الحداد، 2009.

العنف، وتكفل تمكين المرأة من التوفيق بين واجبات الأسرة ومتطلبات العمل. كما تلتزم بتوفير الرعاية والحماية للأمومة والطفولة والمرأة المعيلة والمسننة والنساء الأشد احتياجاً"

ونص الدستور لأول مرة على دور استشاري للمجالس القومية لا سيما المجلس القومي للمرأة، والمجلس القومي للطفولة والأمومة في المادة 214 حيث أوجب أن يُؤخذ رأيها في مشروعات القوانين، واللوائح المتعلقة بها، وبمجال أعمالها ومن ثم يلزم عرض القوانين المتعلقة بالمرأة على المجلس القومي للمرأة لأخذ الرأي.

كما استحدثت مادة غير مسبوقه وهي المادة 93 التي أكدت على الالتزام بالمواثيق الدولية لحقوق الإنسان.

وقد أكدت جميع أحكام المحكمة الدستورية العليا المساواة وشمولية مبدأ المساواة أمام القانون، ورفض جميع أشكال التمييز أياً ما كانت طبيعتها، وأن أشكال التمييز التي حددها الدستور لم ترد إلا على سبيل الاستثناء بها باعتبارها أبرز الأسس التي يمكن أن يجري على أساسها التمييز بين المواطنين، وبالتالي فإنه لا سبيل لإمكان التمييز بين المواطنين على أي سبب أياً كان.

وبذلك أصبحت المرأة المصرية متمتعة – دستورياً – بجميع الحقوق ومتحملة جميع الواجبات على قدم المساواة مع الرجل بما في ذلك "الحق في تولي الوظائف العامة"، وقد شغلت المرأة كافة الوظائف العامة فيما عدا وظائف محددة منها بعض الوظائف القضائية والنيابة العامة التي حُرمت المرأة من توليها برغم مخالفة ذلك للنصوص الدستورية.

وإن كان الدستور قدم نقلة في حقوق المرأة لكنه لم يحسم إشكالية تأثير التفسيرات والتأويلات المحافظة للشريعة الإسلامية على التشريع، لا سيما وأن حقوق المرأة تشكل المساحة الأكبر التي تظهر فيها القوى المحافظة هيمنتها، فإن كان الدستور ألغى المادة 11 من دستور 1971 والتي كانت تنص على أن حقوق المرأة مشروطة بعدم مخالفتها لأحكام لشريعة الإسلامية،¹⁸ وهي المادة الوحيدة التي ورد بها النص على الأحكام ما فتح الباب واسعاً للجماعات المحافظة دينياً لفرض هيمنتها، لكن الدستور الجديد لم يمح أثر هذه المادة كلياً إذ استحدثت مادة جديدة هي المادة السابعة¹⁹ التي جعلت الأزهر المرجع الأساسي في العلوم الدينية والشؤون الإسلامية، مما نراه باباً جديداً للجدل فيما يخص التوافق مع الشريعة الإسلامية عند أي خلاف يتعلق بتأويل النصوص المتعلقة بحقوق المرأة سواء في الدستور أو القوانين المختلفة.

وهو ما يجعل هناك صعوبة في التخلص من تركة دستور عام 1971 المتمثلة في تقييد كفالة الدولة لحقوق المرأة الواردة فيها بعدم الإخلال بأحكام الشريعة الإسلامية. ومع وجود قوى الإسلام السياسي السلفي وتأويلاتها الرجعية للشريعة الإسلامية، فتح ذلك الباب واسعاً أمام التأويلات التي تتنازل من حقوق المرأة والتي مازالت تلقي

¹⁸ "تكفل الدولة التوفيق بين واجبات المرأة نحو الأسرة وعملها في المجتمع، ومساواتها بالرجل في ميادين الحياة السياسية والاجتماعية والثقافية والاقتصادية، دون إخلال بأحكام الشريعة الإسلامية."

¹⁹ الأزهر الشريف هيئة إسلامية علمية مستقلة، يختص دون غيره بالقيام على كافة شؤونه، وهو المرجع الأساسي في العلوم الدينية والشؤون الإسلامية، ويتولى مسئولية الدعوة ونشر علوم الدين واللغة العربية في مصر والعالم. وتلتزم الدولة بتوفير الاعتمادات المالية الكافية لتحقيق أغراضه. وشيخ الأزهر مستقل غير قابل للعزل، وينظم القانون طريقة اختياره من بين أعضاء هيئة كبار العلماء.

بظلالها على مستوى سن التشريعات الجديدة أو آليات التنفيذ للقوانين القائمة، وليس أدل على ذلك من موقف مجلس الدولة الراض لتعيين خريجات كلية الحقوق حتى بعد إقرار دستور 2014، وما زالت أبواب النيابة العامة موصدة أمام المتفوقات من كلية الحقوق رغم الشكوى الدائمة من بطء التقاضي لقلّة أعداد القضاة ونواب النائب العام.

وخلاصة القول، فإن نصوص الدستور غير منبثة الصلة عن البيئة الثقافية والاجتماعية التي يطبق فيها، وإن لم يتم التأكيد على اتخاذ ضمانات وتدابير لمنع التمييز، يمكن أن تفتح نفس النصوص الدستورية بابا للحد من تنافسية المرأة في التعيين في بعض الوظائف المهمة مما يحد من الوصول إلى المواقع القيادية في جميع الوظائف التي تفتح أبوابها للمرأة بالفعل.

ثانيا: دور قوانين العمل في تمكين المرأة اقتصاديا

تلعب قوانين العمل دورا مهما في مدى المساواة التي تكفلها بين المرأة والرجل في مجالات العمل المختلفة، وهو دور بالغ الأهمية في تشكيل بيئة العمل وما إذا كانت تحفز المرأة وتمكنها من الحصول على فرص عمل متكافئة وعادلة مع الرجل، ومدى تأثير المنظومة الثقافية والاجتماعية الحاكمة التي تختزل المرأة في الوظيفة الإنجابية في وصول المرأة لفرص العمل، وهل تتدخل السلطة الإدارية بالولاية الأبوية على أنواع العمل المتاحة أمام المرأة أو الوصول إلى المناصب العليا بدون تمييز.

من هنا نعرض ونحلل موقف قوانين العمل من عمل المرأة والضمانات والآليات التي توفرها لحصول المرأة على فرص متساوية مع الرجل في الوصول إلى فرص العمل والتدريب والترقي والوصول إلى مناصب قيادية عليا.

بقراءة القوانين موضع الدراسة يمكن رصد عدد من الاستنتاجات:

- 1- القوانين لا ترى المرأة شريكا في العمل وإنما ربة منزل أولا
- 2- غياب التمثيل للمرأة في لجان قوانين الاقتصاد "قوانين عمياء نوعيا"
- 3- الإقصاء المتعمد للمرأة من المناصب العليا
- 4- ممارسة الوصاية الأبوية على عمل المرأة من جانب الإدارة على عدة مستويات
- 5- تجاهل العمل بالمواثيق الدولية والعربية لحساب الأعراف
- 6- زيادة صعوبة البيئة التنافسية
- 7- تجاهل إعداد بيئة عمل مناسبة
- 8- عدم تقديم الدعم للدور الإنجابي يدفع النساء للانسحاب من سوق العمل
- 9- عقوبات هزيلة على التمييز في الأجر والترقي وإنهاء العقود
- 10- غياب التنسيق الحكومي
- 11- إمكانية توسيع مصادر فرص العمل للنساء
- 12- الإقصاء غير المبرر لفئات واسعة من حماية القانون والتأمينات

1- القوانين لا ترى المرأة شريكا في العمل وإنما ربة منزل أولا

انتهج الدستور في ديباجته منهجا جديدا عندما جاء فيه "نحن المواطنات والمواطنین، نحن الشعب المصري، السيد في الوطن السيد، هذه إرادتنا وهذا دستور ثورتنا، وهذا دستورنا" فلم يكتف بنص المواطنين وأضاف المواطنات.

فلا يمكننا أن نفترض وجود المساواة بين الجنسين في القانون، إذ يتحدث فقط للرجال - نصف المجتمع فقط - مهمشا النصف الآخر منه، عن طريق استخدام الضمائر له أو عليه، فالنساء يشعرن بطريقة أو بأخرى بالاستبعاد أو بعدم وضعهن في الاعتبار وليس من المناسب أن تكون المرأة مذكورة في القانون في فصل خاص وعند التطرق للبنود التي تتعلق بالأمومة ومرحلة الإنجاب، فهذا يعكس السياسة العامة للبلاد ككل ويضيق أو يقيد دور المرأة في المجتمع لهذين الدورين فقط. فمن المفروض أن يتم ذكر المرأة في كل بند ينظم جوانب الحياة المختلفة سواء العامة أو الخاصة وأحكام المساواة والحقوق الاجتماعية والاقتصادية، وفي ظل ثقافة ترى الدور الأساسي للمرأة هو المنزل وتخصص فصلا لعمل المرأة ضمن فئات خاصة كذوي الإعاقة والأطفال كما ورد في قانون العمل، هنا يصبح الاهتمام باللغة ليست رفاهية وإنما من أهم الأدوات لتأكيد حقوق المرأة في العمل.

فالمصطلحات المعتمدة في القانون أمر بالغ الأهمية: وينبغي إدراج إشارات محددة تهدف إلى إرساء مبدأ المساواة بين المرأة والرجل، ويجب أن تتخلل القانون بأكمله إشارات واضحة ومتكررة موجهة إلى "النساء والرجال"، بدلا من الإشارات أو الكلمات الغامضة أو الواسعة مثل كلمة الأشخاص والمواطنين أو الأفراد، فالإشارة إلى الرجال والنساء يعزز الفكرة القائلة بأن كلا من الرجال والنساء على قدم المساواة أمام القانون ولهم نفس الحقوق والواجبات ويعاملون بطريقة متساوية خالية من أي تمييز.

ورغم أن قانون الخدمة المدنية صدر بعد الدستور، لكنه لم يأت متأثرا به مثل كافة القوانين التي خلت من الاتجاه نحو التوازن النوعي ولا يذكر فيها إشارة للمواطنات، فقد نصت المادة الأولى منه أن "الوظائف المدنية حق للمواطنين على أساس الكفاءة والجدارة، ... لذا كان من الضرورة كتابة المواطنين والمواطنات، لدعم أن من حق المرأة التواجد في الوظائف بشكل فعلي.

2- غياب التمثيل للمرأة في لجان قوانين الاقتصاد "قوانين عمياء نوعيا"

عَدَّ قانون الخدمة المدنية لجان العمل بهدف تأكيد الشفافية في اتخاذ القرارات، فقد حدد لجنة لكل إجراء بدءا من التعيين إلى تقييم الأداء والترقي وغيرها، وتضمنت مواد عدة تشكيل هذه اللجان إلا أنها خلت تماما من ذكر وجود المرأة، الأمر الذي أصبح مهما في ظل مؤشرات عدة تحذر من إقصاء المرأة إما بسبب العادات والتقاليد أو ثقافة العمل التي تفضل الرجل أو الأزمات الاقتصادية والاتجاه إلى تسريح العمالة في قطاع الخدمات المدنية أو بسبب الأدوار الاجتماعية للمرأة.

● فقد حددت نصوص المادتين (3 و4) من قانون الخدمة المدنية إنشاء مجلس للخدمة المدنية²⁰ بغرض تقديم المقترحات الخاصة بتطوير الخدمة المدنية وتحسين الخدمات العامة في البلاد، دون النص على حد أدنى لتمثيل المرأة داخل أي لجان.

● كما أصبغ نص المادة (13) من القانون حماية للأشخاص ذوي الإعاقة بالإلزام بنسبة محددة من الوظائف، وهو اتجاه جيد لمواجهة التمييز، لكنه لم يتجه إلى حماية المرأة بأي شكل من الأشكال رغم شيوع التمييز ضدها لا سيما في الالتحاق بالعمل وتولي الوظائف القيادية. حيث حددت المادة الفئات الجديدة التي تحجز لها الوظائف بقرار من رئيس مجلس الوزراء، ولم يدرج القانون المرأة على القائمة، ففي القانون الملغي كان هذا الأمر قاصرا على مصابي وشهداء العمليات الحربية القادرين على القيام بأعباء الوظيفة، مع جواز أن يعين في الوظيفة أزواجهم أو أحد أبنائهم أو أحد أشقائهم القائمين برعايتهم. فأضيف إليهم في القانون الجديد فئات "المحاربين القدامى ومصابي العمليات الأمنية وذوي الإعاقة والأقزام وأسر شهداء المفقودين في العمليات الحربية وشهداء العمليات الأمنية".

لذا هناك ضرورة لاتخاذ تدابير لضمان فرص عمل متساوية مع الرجل ومعايير محددة تضمن عدم التمييز وذلك اتساقا مع الاتجاه العام للدولة في السنوات الأخيرة بخصوص تمكين المرأة على كل من المستويات الدستورية والقانونية وعلى مستوى الاتفاقات الدولية، وهو ذات توجه الدولة بالنسبة لذوي الإعاقة والأقزام.

● ورد في نص المادة (11) من قانون العمل الموحد:

"تنشأ لجنة عليا لتخطيط واستخدام القوى العاملة في الداخل أو الخارج برئاسة الوزير المختص، وتضم ممثلين للوزارات المعنية، وكذلك ممثلين للاتحاد العام لنقابات عمال مصر ومنظمات أصحاب الأعمال تختارهم منظماتهم بالتساوي بينهم..."

واتساقا مع الفلسفة العامة للقانون وهو انتهاج منهج الحياد الأعمى نوعيا - لم يتم ذكر أي تمثيل للمرأة في هذه اللجنة، لذا من الضرورة النص على تمثيل امرأة على الأقل في اللجنة.

● ولم يقتصر الأمر على قانون العمل بل امتد إلى قانون الشركات في نص المادة (63)²¹ والمادة (77)²² التي حددت اختصاصات الجمعية العمومية وعلاقتها بمجلس إدارة الشركات، وأيضا تشكيل مجلس الإدارة، إلا أنها لم تحدد للمرأة أي قواعد تمكنها من التواجد رغم وجود العديد من البراهين، لا سيما بعد

²⁰ المادة (3): "ينشأ مجلس للخدمة المدنية بغرض تقديم المقترحات الخاصة بتطوير الخدمة المدنية وتحسين الخدمات العامة في البلاد، ويقوم على وجه الخصوص بالآتي:

أ- إبداء الرأي فيما يطرح عليه من قضايا الخدمة المدنية سواء من رئيس مجلس الوزراء أو الوزير المختص أو رئيس الجهاز.

ب- إبداء الرأي في مشروعات القوانين واللوائح المتعلقة بالخدمة المدنية. ... "

²¹ المادة (63): "مع مراعاة أحكام هذا القانون ونظام الشركة تختص الجمعية العامة العادية بما يأتي:

1- انتخاب أعضاء مجلس الإدارة وعزلهم.

2- مراقبة أعمال مجلس الإدارة والنظر في إخلائه من المسؤولية."

²² المادة (77): "يتولى إدارة الشركة مجلس إدارة يتكون من عدد من الأعضاء لا يقل عن ثلاثة تختارهم الجمعية العامة لمدة ثلاث سنوات وفقا للطريقة المبينة بنظام الشركة واستثناء من ذلك يكون تعيين أول مجلس إدارة عن طريق المؤسسين لمدة أقصاها خمس سنوات ..."

الأزمة الاقتصادية العالمية 2008، على أن وجود امرأة على الأقل في مجالس إدارة الشركات يساهم في استقرارها ومواجهة المخاطر بطريقة أفضل.

لذا ضرورة النص على تمثيل المرأة في مجالس الإدارة، وأن تكون "درجة التنوع النوعي في مجلس الإدارة" أحد متطلبات الحصول على شهادات الجودة.

3- الإقصاء المتعمد للمرأة من المناصب العليا

يوجد هوة كبيرة بين شغل النساء منصب مدير عام بالدرجة الممتازة والذي شكل 8% فقط بعد أن كانت 42.3% في الدرجة السابقة لها مباشرة وهي درجة مدير عام بصفة شخصية.

فمن بين أعداد العاملين بالحكومة من الرجال والنساء في المناصب القيادية نجد أن:

- العاملين في الدرجة الممتازة تشغله 24 سيدة مقابل 294 رجل، أي أن نصيب النساء من كادر الدرجة الممتازة هو 8%.
- أما منصب مدير عام بصفة شخصية تشغله 72.238 سيدة مقابل 170.534، أي ما يمثل نسبة 42.3%²³.

ومن المفترض أن يكون ارتفاع نسبة المرأة في منصب مدير عام يساهم في وصول النساء إلى مناصب الدرجة الممتازة، إلا أن القانون فتح الباب للتمييز ضد المرأة من خلال استحداث مواد تحدد معايير الاختيار وفتح باب الاختيار من خارج الهيئات دون وضع ضمانات لمشاركة المرأة، ما يوجب ضرورة النص على أهمية وجود مرشح على الأقل من النساء للمناصب الممتازة.

ومن اللافت للنظر أن النسبة المئوية في المناصب العليا (ممتاز) لا تعكس تأثير الثقافة المجتمعية بقدر ما تعكس صراعا للمصالح يصل إلى حد الإقصاء المتعمد للنساء، ففي الوقت الذي تشغل فيه المرأة نسبة 42.3% في منصب مدير عام وهو المنصب الذي يعتمد على الترقى طبقا لقواعد الأقدمية، تشغل 8% فقط منصب الدرجة الممتازة، وهو ما تتدخل في اختياره عوامل أخرى تساعد على الإطاحة بالمرأة دون النظر إلى معايير الكفاءة أو الأقدمية، الأمر الذي يستدعي اتخاذ إجراءات حماية ورقابة صارمة لا سيما بعد التعديلات المتعددة للمواد القانونية ذات الصلة بالمواقع القيادية.

فقد وضع نظام المواقع القيادية في الجهاز الإداري للدولة طبقا للقانون رقم 5 لسنة 1991 ولائحته التنفيذية والتي عرفت هذه الوظيفة بأنها "الوظيفة من درجة مدير عام أو الدرجة العليا أو الدرجة الممتازة أو الدرجة الأعلى وما يعادلها، ولكن أحكام قانون العمل الموحد رقم 12 لسنة 2003، ومعه أحكام قانون الشركات المساهمة رقم

²³ إحصائيات الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء عام 2014.

159 لسنة 1981 بتعديلاته المتعددة وقانون قطاع الأعمال العام رقم 203 لسنة 1991، ومن مجمل هذه القوانين، وضعت قواعد جديدة فيما يخص اختيار العناصر القيادية والترقي لها.

لقد أصبح شغل هذه المواقع جميعها عن طريق قيام الجهات المختصة بالإعلان عن شغل هذه الوظائف حال خلوها في صحتين يوميتين واسعتي الانتشار ويكون ذلك من العاملين بذات الجهة أو من غيرهم. كما اشترط في المتقدمين عدة شروط منها استيفاء شروط الوظيفة المعلن عنها. وأن يرفق بطلبه بياناً عن أبرز إنجازاته وإسهاماته في الوحدة أو أحد أنشطتها الرئيسية لتحسين أدائها ورفع كفاءتها الإنتاجية وتطوير أنظمة العمل وتبسيط إجراءاته. وأناط القانون الاختصاص بالنظر في الترشيح والاختيار والإعداد لشغل الوظائف القيادية الشاغرة بلجان شكلت لهذا الغرض داخل كل جهاز أو وحدة، وجعل التعيين النهائي يتم بمراحل تدريبية تقوم للجنة بإيفاد من اختارتهم لشغل هذه الوظائف إليها ليصبح التدريب النهائي لهم مربوطاً بالدرجة التي يحصلون عليها من هذا التدريب وقد حددت اللائحة التنفيذية قواعد التدريب وقواعد التقويم للمتدربين ... إلخ وجعل شغل الوظيفة ثلاث سنوات يجوز تجديدها ... إلخ.

ويمكن القول إنه في ظل مناخ اجتماعي لا يعترف بالمساواة بين الرجل والمرأة في العمل وتولي المناصب القيادية، فإن المرأة العاملة في ظل هذه البيئة القانونية ربما تكون قد حرمت من فرص كثيرة للترقي، لا سيما وأنه لم يعد بمقدورها رفع الأمر إلى القضاء لحمايتها كما كان معمولاً به في قوانين الحكومة والقطاع العام حيث أطلق القانون يد الجهة الإدارية في التقييم.

إن إطلاق يد الإدارة العليا في اختيار المرشحين للمناصب العليا، وعدم قدرة المتظلم من رفع الأمر إلى القضاء، بالإضافة إلى المناخ الاجتماعي السائد قد أدى إلى الإضرار بحقوق المرأة في العمل، وبحقوق العاملات في الترقى إلى المراكز العليا في ظل قوانين الخصخصة.

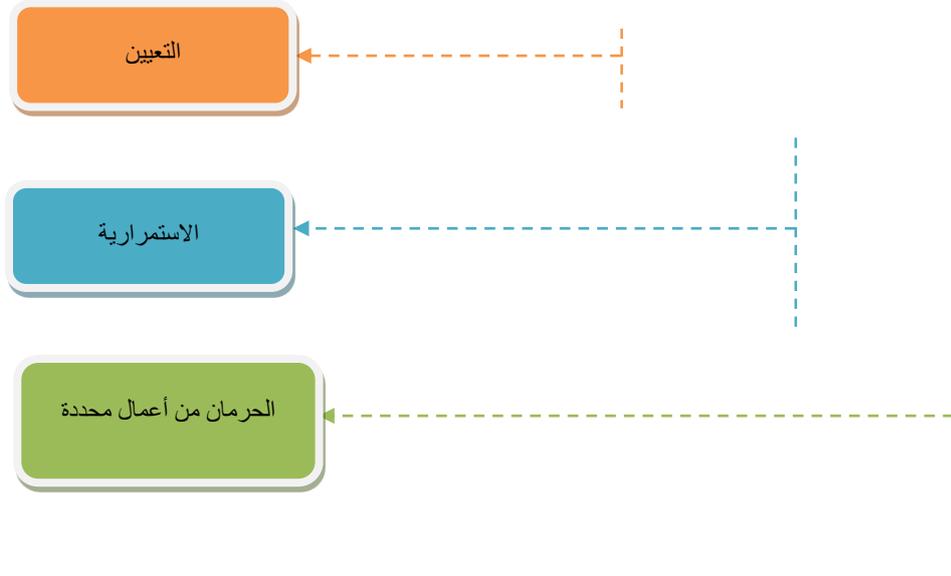
بل يمكن القول بأن البيئة التشريعية الجديدة يمكن أن تصبح طارده بصورة أكبر لتنافسية المرأة في المناصب، فرغم أن نصوص القانون تبدو محايدة لا تحمل تمييزاً على أساس الجنس، ويخضع له العاملون باعتبارهم الوظيفي العام، إلا أن الأمر تضمن توسيعاً كبيراً في سلطات الجهات المختصة باختيار وتعيين شاغلي الوظائف القيادية بمختلف درجاتها وفي مختلف الأجهزة والشركات والمؤسسات الحكومية وفي قطاع الأعمال.

• **كما نصت المادة 53 من قانون الخدمة المدنية على عدم احتساب الإجازة بدون أجر ضمن المدد البيئية للترقي للوظائف المختلفة برغم أن القانون جعل طلب هذه الإجازة حقا للموظفين، مما يعني أن أهمية الممارسة الدائمة للوظيفة كسبيل للترقي للوظيفة الأعلى لم تعد قائمة كما كانت بالشكل السابق لا سيما بعد نص القانون على إمكانية التعاقد مع خبراء من الخارج في الوظائف القيادية.**

وقد أضحت سلطة الإدارة شبه مطلقة في اختيار التعيينات وفق ضوابط لا يسهل تقديرها، على الأخص الضابط المتعلق باقتراحات تطوير الوحدة وتطوير أساليب العمل ... إلخ الأمر الذي يصعب رقابته قضائياً في حالة

استخدامه لأسباب تمييزية بين المرشحين لأي اعتبارات يقدرها صاحب قرار الاختيار ومنها بالتأكيد اعتبارات التمييز بين المرأة والرجل. وهو ما يفسر الهوة الكبيرة بين شغل النساء منصب مدير عام بالدرجة الممتازة.

4- ممارسة الوصاية الأبوية على عمل المرأة من جانب الإدارة على عدة مستويات



الأول: التعيين

نص قانون الخدمة المدنية -المادة 4 على أن تُشكَّل في كل وحدة، بقرار من السلطة المختصة، لجنة أو أكثر للموارد البشرية، برئاسة أحد موظفي الوحدة من شاغلي الوظائف القيادية وعضوية أربعة أعضاء، يكون من بينهم أحد القانونيين، وأحد المتخصصين في الموارد البشرية من داخل أو خارج الوحدة، وأحد أعضاء اللجنة النقابية إن وُجدت، يختاره مجلس إدارة اللجنة النقابية، وقد خلت المادة من أي ضمانات تضمن وجود المرأة بين أعضاء اللجنة، ولا يعد عدم الإشارة لوجود نساء تجاهلاً فحسب بل قد يفتح الباب للتمييز ضد المرأة، فمما لا شك فيه أن أدوار المرأة وترتيب الأولويات في الدور الوظيفي بين المرأة والرجل هي من أكثر الموضوعات تأثراً بالثقافة المحلية، ومن ثم يتم التمييز ضد المرأة في التعيين والوصول إلى فرص التدريب والترقي بناء على السلطة التقديرية لهذه الجهات.

كما حددت المادة (14) شروط التعيين في إحدى الوظائف بأن يكون متمتعاً بالجنسية المصرية أو جنسية إحدى الدول العربية التي تعامل المصريين بالمثل في تولي الوظائف المدنية وأن يكون محمود السيرة، وحسن السمعة، ومعيار حسن السمعة واسع للغاية وغير محدد ومن ثم يمكن أن يستخدم أكثر لاستبعاد المرأة، أو طلب منافع، لذا تظهر ضرورة استخدام ألفاظ واضحة وصريحة لا تحتمل التأويل أو استبعاد فئة دون غيرها أو استغلالها

بشكل مختلف كأن لا يكون صدرت ضده أحكام ماسة بالشرف أو جزاءات تأديبية ذات صلة بعمله وعلاقته بالزملاء والرؤساء وهي وقائع يمكن إثباتها.

ولم يكن قانون العمل الموحد رقم 12 لسنة 2003 أفضل حالا حيث لم يقدم القانون معايير محددة في التعيين يمكن التأكد من خلالها من عدم وجود تمييز، بل إن السمة الغالبة على القانون أنه ينظم الحقوق ويساعد على الإفلات منها، حيث نصت المادة 15 من القانون²⁴ على ضرورة إخطار جهة الإدارة بالعاملين وما يتعلق ببياناتهم وحقوقهم لكن المادة 239 من ذات القانون²⁵ حددت عقوبات هزيلة في حال عدم الالتزام بالقانون. وهو ما ينطبق على المادة 26 المتعلقة بسياسات تشغيل العمال وقواعد السلامة،²⁶ ورغم أهمية المادة التي تضع ضمانات لحماية حياة العمال إلا أن المادة 241 المتعلقة بالعقوبات²⁷ نصت على عقوبات هزيلة للغاية على مخالفة المادة والتي في تقديري تشجع على عدم احترام القانون.

الأمر الذي قد يفسر التراجع في وصول النساء للفرص، فطبقا لإحصائيات الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء - نتائج بحث القوى العاملة للربع الثاني (إبريل - يونيو) لعام 2016، بلغ معدل البطالة 12.5% من إجمالي قوة العمل، وقد بلغ معدل البطالة بين الرجال 8.5% من إجمالي الرجال في قوة العمل، وقد بلغ معدل البطالة بين النساء 25.6% من إجمالي النساء في قوة العمل، وقد نتج ذلك من تدهور الحالة الاقتصادية في مصر الأمر الذي أثر على سوق العمل وأدى إلى تقلص القوى العاملة. وهو ما خلق بيئة تنافسية وضعت عبئا إضافيا على المرأة في المساهمة في قوة العمل.

وقد بلغ معدل المساهمة في النشاط الاقتصادي بين الرجال 69.8%، مقابل 21.6% بين النساء،²⁸ كما شهد عام 2015 تراجعا لوضع المرأة من حيث إتاحة الفرص والمشاركة الاقتصادية، فقد احتلت مصر المركز الـ 135 من بين 142 دولة على مستوى العالم في المشاركة الاقتصادية وإتاحة الفرص وفق تقرير الفجوة بين الجنسين.²⁹ في حين احتلت المركز الـ 131 من بين 142 دولة في عام 2014، وحسب تقرير التنافسية العالمية 2015 - 2016، سجلت مصر الترتيب 135 في مشاركة المرأة في قوة العمل.

²⁴ المادة (15): "يلتزم صاحب العمل في المنشآت القائمة وقت تطبيق أحكام هذا القانون، وتلك التي تنشأ مستقبلا بأن يرسل إلى الجهة الإدارية المختصة التي يقع في دائرتها محل العمل خلال خمسة عشر يوما من تاريخ العمل بهذا القانون أو من تاريخ بدء العمل بالمنشأة - على حسب الأحوال - بيانا مفصلا بعدد العمال ..."

²⁵ المادة (239): "يعاقب كل من يخالف أيًا من أحكام الفقرتين الأولى والثانية من المادة (15) من هذا القانون بغرامة لا تقل عن مائتي جنيه ولا تجاوز خمسة آلاف جنيه. ويكون الحد الأدنى للغرامة ألف جنيه عند مخالفة أي من أحكام الفقرة الثالثة من المادة المشار إليها.

²⁶ المادة (26): تتولى الوزارة المختصة رسم سياسة ومتابعة تشغيل العمالة غير المنتظمة وعلى الأخص عمال الزراعة الموسميون وعمال البحر وعمال المناجم والمحاجر وعمال المقاولات. ويصدر الوزير المختص بالتشاور مع الوزراء المعنيين والاتحاد العام لنقابات عمال مصر القرارات الخاصة بتحديد القواعد المنظمة لتشغيل هذه الفئات، واشتراطات السلامة والصحة المهنية والانتقال والإعاشة الواجب اتخاذها بشأنهم، واللوائح المالية والإدارية التي تنظم هذا التشغيل."

²⁷ المادة (241): يعاقب كل من يخالف أيًا من أحكام القرارات الوزارية المنفذة للمادة (26) من هذا القانون بغرامة لا تقل عن خمسين جنيهًا ولا تجاوز خمسمائة جنيه وتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود."

²⁸ إحصائيات الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء 2016/8/ 15، نتائج بحث القوى العاملة للربع الثاني (إبريل - يونيو) لعام 2016.

²⁹ تقرير الفجوة بين الجنسين الصادر عن المنتدى الاقتصادي العالمي لعام 2015.

الثاني: الاستمرار في العمل والترقية والنقل والإعارة

استحدث قانون الخدمة المدنية نظاما جديدا لتقويم أداء الموظفين في المادة (25)³⁰ وهو مرتين في السنة بعد أن كان مرة واحدة ويترتب على التقويم السلبي لمرتين انتهاء الصلاحية لشغل الوظيفة طبقا للمادة (28)³¹ الأمر الذي قد يلحق ضررا أكثر بالمرأة التي تتحمل التزامات عائلية قد لا تجعل هذا التقويم في صالحها نسبة إلى زملائها الموظفين من الرجال على الأخص في ظل ثقافة ذكورية، مما يجعل هناك ضرورة لإيجاد ضمانات وأن تكون معايير التقويم محددة ومعلنة سابقا ويجوز الطعن عليها أمام السلطة الأكبر، لا سيما في ضوء اتجاه الدولة لتقليص عدد العاملين في الخدمة المدنية، وهنا يبرز التخوف من استخدام مسؤوليات الأسرة كوسائل عقابية لحرمان المرأة من العمل أو الترقى للمناصب العليا.

نصت المادة (28) على الفصل دون الرجوع للمحكمة التأديبية مما يعني وضع مصير الموظف/ة تحت يدي رؤسائه بعد أن كان محميا كونه لن يفصل سوى عن طريق المحكمة. هذا يتيح للمسئول السلطة الكاملة على الموظفين حيث إن تقريرين يكتبهما المدير المسئول في الموظف جديران بفصله نهائيا، وهذا قد يؤدي إلى زيادة استبعاد المرأة من قبل المديرين، لذا من المهم أن يكون قرار فصل الموظفة أو الموظف بالرجوع إلى المحكمة التأديبية، وليس مجرد قرار من رئيس العمل.

وفيما يتعلق بالترقية، ألغى القانون معيار الأقدمية المطلقة كمعيار رئيسي للترقية للوظائف الأعلى طبقا لنص المادة (29)³²، وجعل التقويم الوظيفي يتم لمرتين في العام وليس لمرة واحدة وأدخل تقدير الرؤساء لكفاءة الموظف كسند لترقيته التي أصبحت تمر بسابقات وامتحانات متعددة، مما يضع صعوبات أمام المرأة بدرجة أكبر من الرجل ليس فقط نتيجة الثقافة الذكورية التي تواجهها في المجتمع، وإنما أيضا نتيجة المسؤولية الإنجابية والأسرية التي تقع بالدرجة الأولى على المرأة، وأيضا القيود الاجتماعية التي تحد من علاقات المرأة سواء بمرؤوسيهيها أو بالجهات الأمنية والسياسية ذات الصلة بالاختيار للوظائف العليا.

لذا من الضرورة أن تضمن اللائحة التنفيذية معايير وأسس واضحة ومحددة لتحديد معايير الاختيار للدورات التدريبية المؤهلة للترقي ومواعيد هذه الدورات بما يتوافق مع ساعات العمل، وأن يعلن عنها قبل الموعد بوقت كاف حتى لا يتحكم رؤساء العمل في ترقية النساء من خلال الدورات التدريبية وتقارير تقييم الأداء.

³⁰ المادة (25): "تضع السلطة المختصة نظاما يكفل تقويم أداء الموظف بالوحدة بما يتفق وطبيعة نشاطها وأهدافها ونوعية وظائفها. ويكون تقويم أداء الموظف عن سنة مالية على مرتين على الأقل قبل وضع التقرير النهائي، ويقتصر تقويم الأداء على القائمين بالعمل فعلا بالوحدة مدة ستة أشهر على الأقل. ويكون الأداء العادي هو الأساس المعول عليه في تقويم أداء الموظفين بما يحقق أهداف الوحدة ونشاطها ونوعية الوظائف بها ..."
³¹ المادة (28): "تنتهي لعدم الصلاحية للوظيفة خدمة شاغلي الوظائف القيادية الذين يُقدم عنهم تقريران متتاليان بمرتبة أقل من فوق المتوسط من اليوم التالي لتاريخ صدور آخر تقرير نهائي مع حفظ حقهم في المعاش."
³² المادة (29): "مع مراعاة استيفاء الموظف لشروط شغل الوظيفة المرقي إليها، تكون الترقية بموجب قرار يصدر من السلطة المختصة من الوظيفة التي تسبقها مباشرة في المستوى والمجموعة الوظيفية التي تنتمي إليها، وتكون الترقية للوظائف التخصصية من المستوى الأول (ب) بالاختيار على أساس بيانات تقويم الأداء ..."

نظمت المادتان (34-35) النقل والإعارة، وإن اعتمدتا على تقديرات الرؤساء اتساقا مع الفلسفة العامة للقانون والتي أعطت الرؤساء المباشرين صلاحيات كبيرة على المرؤوسين، مع تحديد قدرات المرؤوسين في الطعن، مما يفتح الباب لرؤساء العمل لاستخدام الصلاحيات الممنوحة لهم في النقل والإعارة ضد المرأة لا سيما وقد وسع القانون من صلاحيات الرؤساء وجعلها مؤثرة في التعيين والترقي والإعارة والفصل من الخدمة، فيمكن للرئيس في العمل أن يعتمد نقل أحد الموظفين لأسباب غير موضوعية من باب العقاب، ولم يقدم القانون آليات لمواجهة استغلال العملات لا سيما في ضوء عدم النص على أي آليات تنفيذية لضمان عدم التحرش، وهو ما ينطبق على معايير الموافقة أو الرفض على الإعارة.

لذا من الضروري أن تتضمن اللائحة التنفيذية وجود آليات تحمي الموظفين من تعرضهن للتحرش. فضلا عن وضع معايير موضوعية لنقل الموظفين والموظفين حتى لا يترك الأمر لأهواء الرؤساء.

الثالث: حرمان النساء من أعمال محددة بادعاء الحماية

حدد قانون العمل الموحد فصلا خاصا لتشغيل النساء وهو الفصل الثاني دون ميرر مفهوم، بل إن هذا التخصيص يجعل عمل المرأة أمرا استثنائيا وكأن المخاطب بالقانون هو العالم الرجل أما المرأة ذات أحكام خاصة، كالأطفال، حيث يخصص لهم فصل آخر، ولم يبرر القانون لماذا النص على أحكام خاصة للنساء ولا الأسس والمعايير التي تحدد بها قواعد المنع والمنح لوظائف معينة ما جعل هناك توسعا في تحريم عمل النساء في قطاعات بات من غير المبرر تحريمها في ظل التطور التكنولوجي (المادتان 89 و90)،³⁴ ولا سيما مع التطورات الاقتصادية وضغط الحاجة عملت النساء في كافة المجالات لكنها خارج حماية القانون بل تتعرض للتمييز والانتهاكات نظرا لتفضل صاحب العمل عليها بالسماح بالعمل مخالفا للقانون.

لذا من المهم أن يُلغى هذا الفصل وأن تدرج أي مواد متعلقة بالمرأة ضمن موضعها في فصول القانون، وأن يذكر في تعريف العامل بالمادة الأولى (العامل/ العاملة).

فبموجب هذه الاتجاهات الفكرية تتدخل السلطة الإدارية ممثلة في الوزير المختص بالولاية الأبوية على أنواع العمل المتاحة أمام المرأة مستجيبا في ذلك للمنظومة الثقافية والاجتماعية الحاكمة التي تختزل المرأة في الوظيفة الإنجابية وبالتالي تحرم عليها الأعمال التي تعرض هذه الوظيفة الأساسية للأخطار حيث يقدم القرار رقم

³³ المادة (32): "يجوز بقرار من السلطة المختصة نقل الموظف من وحدة إلى أخرى وذلك إذا كان النقل لا يفوت عليه دوره في الترقية أو كان بناء على طلبه. ويكون نقل شاغلي الوظائف القيادية إلى خارج الوحدة بقرار من رئيس مجلس الوزراء. ولا يجوز نقل الموظف من وظيفة إلى أخرى نقل في مستواها عن مستوى وظيفته الأصلية. وتحدد اللائحة التنفيذية القواعد الخاصة بالنقل".

المادة (35): "يجوز بقرار من السلطة المختصة إعارة الموظف للعمل بالداخل أو الخارج بعد موافقة كتابية منه، ويحدد القرار الصادر بالإعارة مدتها. ويترتب على إعارة شاغل وظيفة من الوظائف القيادية والإدارة الإشرافية انتهاء مدة شغله له..."

³⁴ المادة (89): "يصدر الوزير المختص قرارا بتحديد الأحوال والأعمال والمناسبات التي لا يجوز فيها تشغيل النساء..."

المادة (90): "يصدر الوزير المختص قرارا بتحديد الأعمال الضارة بالنساء صحيا أو أخلاقيا، وكذلك الأعمال التي لا يجوز فيها تشغيل النساء."

155 لسنة 2002 نموذجاً لتأثير التقاليد الاجتماعية على عمل المرأة حيث منع هذا القرار تشغيل المرأة في حوالي ثلاثين مجالاً للعمل.

ويشكل هذا القرار أحد أخطر أشكال الوصاية على ممارسة المرأة عملها والتعامل معها باعتبارها كائن غير رشيد ولا يعلم كيفية حماية نفسه، ويبنى هذا القرار على أسس غير علمية حيث تحولت كثير من هذه الصناعات إلى الميكنة التكنولوجية وأصبحت اشتراطات السلامة والصحة أكثر تقدماً مما لا تستلزم المنع من العمل، وتشكل الخطورة في هذا القرار هو أنه بدلاً من المراجعة وتقليل مجالات الحظر يتم التوسع بإضافة مجالات أخرى تساهم في طرد النساء من حماية القانون حيث تمارس النساء أغلب هذه الأعمال تحت ضغط الحاجة وعدم توافر الفرص ما يعرض الكثيرات للاستغلال بكافة أشكاله.

وقد نصت المادة 1 من القرار عدم جواز تشغيل النساء في الأعمال التالية:

- 1- العمل في البارات ونوادي القمار والشقق المفروشة والبنسيونات التي لا تخضع لإشراف وزارة السياحة والعمل في الملاهي وصلالات الرقص إلا إذا كن من الراقصات والفنانات الراشحات سناً.
- 2- صنع الكحول والبطولة وكافة المشروبات الكحولية.
- 3- العمل تحت سطح الأرض في المناجم والمحاجر وجميع الأعمال المتعلقة باستخراج المعادن والأحجار.
- 4- العمل في الأفران المعدة لصهر المواد المعدنية أو تكريرها أو إنضاجها.
- 5- صناعة المفرقات والأعمال المتعلقة بها.
- 6- إذابة الزجاج أو إنضاجه.
- 7- عمليات المزج والعجن في صناعة وإصلاح البطاريات الكهربائية.
- 8- معالجة أو تهيئة أو اختزال الرماد على الرصاص واستخلاص الفضة من الرصاص.
- 9- صنع القصدير والمركبات المعدنية المحتوية على أكثر من 10٪ من الرصاص.
- 10- صنع أول أكسيد الرصاص "المرتك الذهبي" وأكسيد الرصاص الأصفر وثاني أكسيد الرصاص "السلقون" وكربونات الرصاص وأكسيد الرصاص البرتقالي وسلفات وكرومات وسيليكات الرصاص.
- 11- تنظيم الورش التي تزاوّل الأعمال المشار إليها في البنود (7، 8، 10).
- 12- إدارة أو مراقبة الماكينات المتحركة أثناء إدارتها.
- 13- تصليح أو تنظيف الماكينات المتحركة أثناء إدارتها.
- 14- صناعة الأسفلت ومشتقاته.
- 15- العمل في دبغ الجلود.
- 16- العمل في مستودعات السماد المستخرج من المواد البرازية أو روث البهائم أو العظام أو الدماء.
- 17- سلخ وتقطيع الحيوانات وسمطها وإذابة شحمها.

- 18- صناعة الكاوتش.
- 19- شحن وتفريغ البضائع في الأحواض والأرصفة والموانئ ومخازن الاستيداع، كذلك أعمال العتالة بصفة عامة.
- 20- أعمال تستيف البضائع في عنابر السفن.
- 21- صناعة الفحم من عظام الحيوانات ما عدا عملية فرز العظام قبل حرقها.
- 22- جميع أعمال اللحام.
- 23- جميع الأعمال التي يدخل فيها الزئبق.
- 24- صناعة المبيدات الحشرية والمنزلية.
- 25- صناعة الأسمدة.
- 26- التعرض للمواد المشعة.
- 27- العمل في صناعة الفينيل كلوريد.
- 28- صناعة المخصبات والهرمونات.
- 29- طلاء المعادن التي تتطلب استعمال الرصاص الأبيض أو كبريتات الرصاص.
- 30- الأعمال التي تنطوي على التعرض للبنزين أو منتجات تحتوي على البنزين بالنسبة للنساء الحوامل أو الأمهات المرضعات.

وكان أولى لمتخذ القرار توفير فرص الأمان والحماية للنساء التي تقرر العمل في هذه المجالات، بدلا من حظرها على النساء وطردها من حماية القانون، لذا وجب إلغاء هذا القرار لأنه يجسد نظرة ما تجاه المرأة لا يمكن غض البصر عنها باعتبارها تمثل البيئة التي تعمل فيها النصوص الدستورية والتشريعية، والتي تؤثر تأثيرا كبيرا في فهم وتأويل وتطبيق نصوص القوانين وقد تنحرف بها إلى اتجاه التمييز ضد المرأة حتى لو كانت هذه النصوص لا تنطوي في ذاتها على مثل هذا التمييز. وحتى لو كانت المرأة تعمل في وظائف غير المنصوص عنها في القرار 155 لسنة 2002.

5- تجاهل العمل بالمواثيق الدولية والعربية لحساب الأعراف

وقعت مصر على العديد من المواثيق الدولية والعربية المتعلقة بالعمل وهي تذخر بالأحكام التي تعد مرجعية معتبره يجب تطبيقها بالتزامن مع القانون طبقا لنص المادة (93) من الدستور،³⁵ لكن قانون العمل الموحد ألزم هيئة التحكيم بالقوانين المعمول بها وإذا لم يوجد نص تشريعي يمكن تطبيقه حكم القاضي بمقتضى العرف، فإذا لم يوجد فبمقتضى مبادئ الشريعة الإسلامية، وذلك بموجب نص المادة (187)،³⁶ ومع كامل التقدير للعرف ومبادئ الشريعة إلا أن

³⁵ مادة (93): "تلتزم الدولة بالاتفاقيات والعهود والمواثيق الدولية لحقوق الإنسان التي تصدق عليها مصر، وتصبح لها قوة القانون بعد نشرها وفقا للأوضاع المقررة.

³⁶ المادة (187): "تطبق هيئة التحكيم القوانين المعمول بها فإذا لم يوجد نص تشريعي يمكن تطبيقه حكم القاضي بمقتضى العرف، فإذا لم يوجد فبمقتضى مبادئ الشريعة الإسلامية، فإذا لم توجد فبمقتضى مبادئ القانون الطبيعي وقواعد العدالة وفقا للحالة الاقتصادية والاجتماعية السائدة في منطقة المنشأة".

العُرف متغير بحسب الزمان والمكان، كما أن مبادئ الشريعة عادة ما تتوقف على درجة فهم القائمين على التطبيق، ومن ثم لا يوجد معيار محدد يمكن القياس عليه.

وقد كان من الأولى أن تشير المادة إلى تطبيق الاتفاقيات الدولية الموقعة عليها مصر لا سيما وأنها تأتي في مرتبة مساوية للقانون في الهرم التشريعي المصري.

6- زيادة صعوبة البيئة التنافسية

لعب انسحاب المرأة من سوق العمل في الشريحة العمرية المتقدمة نسبيًا استجابة لأدوارها الإنجابية وضعف مساهمتها في قوة العمل التي بلغت 21.6%³⁷ مقابل 69.8% بين الرجال دورًا مركزيًا في ضعف تنافسية المرأة في المراكز القيادية، ولا شك أن اشتراطات اجتياز الدورات التدريبية كشرط لبلوغ الدرجات الوظيفية الأعلى ربما تعوق تنافسية المرأة نظرًا لانشغالها بأمور الأسرة والأطفال ولا سيما أن اشتراطات الدورات التدريبية كآلية للترقي لم تتضمن إزالة التعارض ما بين احتياجات المرأة العاملة وأدوارها الاجتماعية التي ربما تعيقها من حضور الدورات التي تتم في أوقات متأخرة عن أوقات العمل.

أيضًا في حالتي الحمل والرضاعة واحتياجاتها التدريبية اللازمة للترقي لم يستحدث القانون أفكارًا حديثة كالعامل من المنزل أو التدريب عن بعد، وهو أمر لم يعد من دروب الخيال وإنما محل التطبيق العملي في سوق العمل، وإن مازال محدودًا بطبيعة الوظيفة وحجم الشركة.

ولا يعني ذلك المطالبة بعدم اجتياز المرأة العاملة دورات تدريبية بل الدعوة للتفكير في وسائل وآليات تشريعية تساعدها - في ظل تعددية الأدوار التي تقوم بها - على الالتحاق بتلك الدورات والتنافس على أسس مهنية على تولى مناصب قيادية عليا.

7- تجاهل إعداد بيئة العمل

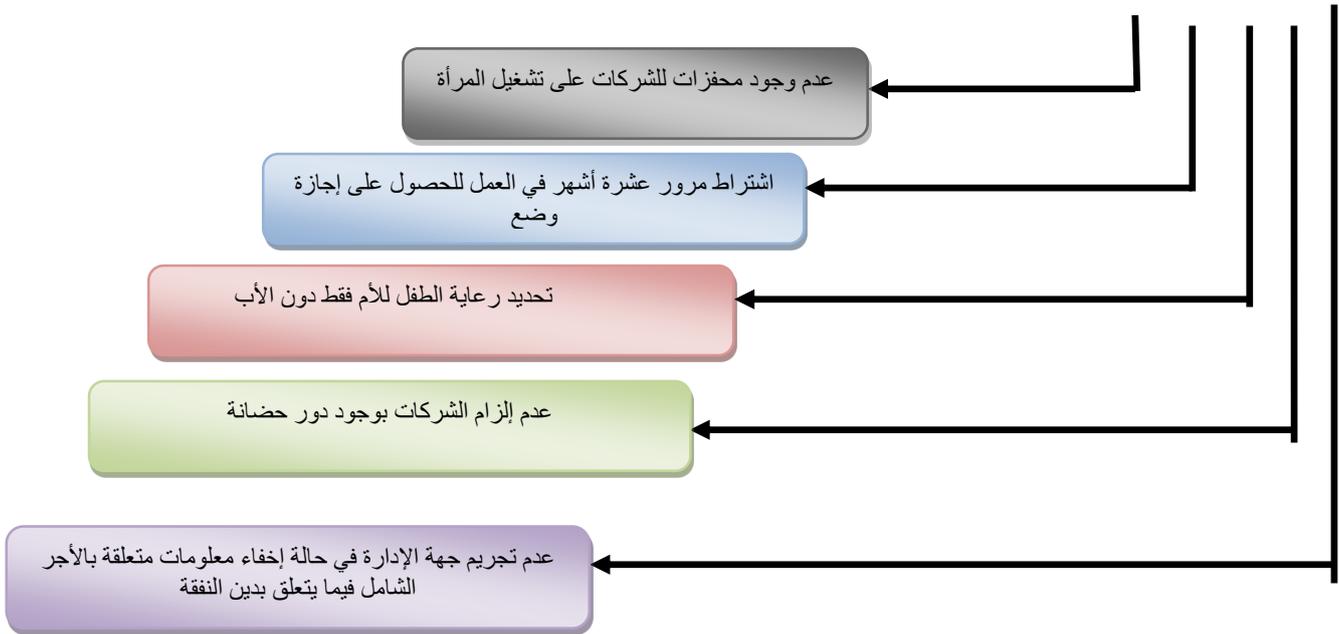
توسع القانون في إسناد صلاحيات للوزير المختص في وضع سياسة التشغيل في المادة 26 لا سيما سياسة تشغيل العمالة المؤقتة والموسمية ولم يضع أي معايير تلزم واضعي السياسات على وضع معايير لتحسين بيئة العمل أو آليات للإشراف، كما نص بعقوبات هزيلة لمخالفة المادة والتي وردت في المادة 241،³⁸ لذا من الضرورة أن تتلاءم العقوبات والغرامات مع حجم المخالفة والوضع الحالي بما يضمن احترام المعنيين لأحكام القانون.

³⁷ إحصائيات الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء 2016/8/15، نتائج بحث القوى العاملة للربع الثاني (إبريل - يونيو) لعام 2016.
³⁸ المادة (26) من قانون العمل الموحد: "تتولى الوزارة المختصة رسم سياسة ومتابعة تشغيل العمالة غير المنتظمة وعلى الأخص عمال الزراعة الموسمييين وعمال البحر وعمال المناجم والمحاجر وعمال المقاولات. ويصدر الوزير المختص بالتشاور مع الوزراء المعنيين والاتحاد العام لنقابات عمال مصر والقرارات الخاصة بتحديد القواعد المنظمة لتشغيل هذه الفئات، واشتراطات السلامة والصحة المهنية والانتقال والإعاشة الواجب اتخاذها بشأنهم، واللوائح المالية والإدارية التي تنظم هذا التشغيل."
المادة (241): "يعاقب كل من يخالف أيًا من أحكام القرارات الوزارية المنفذة للمادة (26) من هذا القانون بغرامة لا تقل عن خمسين جنيهًا ولا تجاوز خمسمائة جنيه وتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود."

كما نصت المادة (221) من قانون العمل الموحد على ضرورة توفير وسائل انتقال للأماكن البعيدة والمسكن المناسبة للعمال المتزوجين.³⁹

ويمكن القول إن المادة جاءت متسقة مع فلسفة القانون التي ترى العامل هو الرجل ودور المرأة ثانوي، فهي غالبا زوجة لا تعمل ومن ثم ترعى الأطفال منزليا، لذا من المهم ذكر الخدمات الداعمة للأسرة كأحد المتطلبات الأساسية للترخيص.

8- عدم تقديم الدعم للدور الإيجابي يدفع النساء للانسحاب من سوق العمل



أ- عدم وجود محفزات للشركات على تشغيل المرأة

في ظل هذا المناخ الاجتماعي السلبي، فإن التحسينات المتعددة التي طرأت على النصوص القانونية لا سيما ما ورد في قانون العمل الجديد رقم 12 لسنة 2003، وكذلك قانون الطفل من زيادات في إجازات الولادة والرضاعة ورعاية الطفل وتحسينها ضد الفصل خلال تلك الإجازات، هذه التحسينات الجديدة لصالح المرأة ربما تؤدي إلى عدم رغبة أصحاب الأعمال الخاصة في توظيفها، أو الاستغناء عنها ومن ثم كان أولى أن يتم وضع حوافز للتشجيع على عمل المرأة أو المشاركة من الدولة في تحمل تكلفة إجازات الرعاية الاجتماعية.

³⁹ المادة (221): "يلتزم من يستخدم عمالا في أماكن لا تصل إليها وسائل المواصلات العادية أن يوفر لهم وسائل الانتقال المناسبة. وعلى من يستخدم عمالا في المناطق البعيدة عن العمران أن يوفر لهم التغذية المناسبة والمسكن الملائمة مع مراعاة تخصيص بعضها للعمال المتزوجين ..."

ب- اشتراط مرور عشرة أشهر في العمل للحصول على إجازة وضع

كما سارت المادة (91) من قانون العمل الموحد على ذات النهج حيث نصت على أنه للعاملة التي "أمضت عشرة أشهر في خدمة صاحب عمل أو أكثر الحق في إجازة وضع مدتها تسعون يوماً..."، وتعد العشرة أشهر حداً فاصلاً في حماية المرأة ويعرّض من لم تمضي عشرة أشهر لفقدان عملها إذا حملت أو إذا عرف أنها حامل، وفي ضوء تطور ظروف العمل التي جرت على تجديد العقود سنوياً مما يعرض العاملات للفصل لهذا السبب، لذا يجب تعديل النص على أن يكون استحقاق العاملة للإجازة دون اشتراط عشرة شهور، على أن تشارك الدولة صاحب العمل في تحمل المسؤولية المالية على أن يتحمل صاحب العمل شهرين، وأن تتحمل الجهات الرسمية المختصة شهرين ترد لصاحب العمل حتى لا تعاقب النساء على دورها الإنجابي.

كما أن هناك ضرورة لرفع إجازة الوضع لمدة أربعة أشهر في قانون العمل لتطابق قانون الخدمة المدنية.

ج- تحديد رعاية الطفل للأم فقط دون الأب

يمكن القول إن القانون يشجع المرأة على ترك العمل، فقد ورد في نصوص المادتين 32 و35 من قانون الخدمة المدنية⁴⁰ ونصوص المادتين 94 و96 من قانون العمل الموحد تخصيص رعاية الطفل للأم فقط وذكر أن "تستحق الموظفة" يحتمل المرأة بمفردها مسؤولية الرعاية الأسرية، دون الإشارة إلى إمكانية تقاسم الرجل هذه المسؤولية أو هذا الامتياز، مما يحد من قدراتها التنافسية للوصول إلى المناصب العليا.

وهو ما ورد أيضاً في نص المادة (94) من قانون العمل والتي حددت أن يكون للعاملة في المنشأة التي تستخدم خمسين عاملاً فأكثر الحق في الحصول على إجازة بدون أجر لمدة لا تتجاوز سنتين وذلك لرعاية طفلها، ولا تستحق هذه الإجازة لأكثر من مرتين طوال مدة خدمتها، لذا من المهم تعديل العدد في المادتين ليقبل عدد العاملات إلى عشرين عاملة، كما النص على أن يكون للعامل أو العاملة.

د- عدم إلزام الشركات بوجود دور حضانة

على الرغم من انتهاج القانون الفلسفة التقليدية تجاه تقسيم الأدوار الاجتماعية إلا أنه لم يشر إلى مسؤولية الدولة في الرعاية للأطفال، فلم يُذكر شيء عن كيفية رعاية المرأة وتشجيعها ومساعدتها على التميز في عملها عبر توفير وسائل تسهل عليها تحمل مسؤولية المنزل والأطفال مثل الحضانات، أو وسائل مواصلات وغيرها من الخدمات التي يجب توفرها حسب الاتفاقيات الدولية للعمل المتعلقة بالمرأة.

بل لم يؤكد على ما ورد بقانون العمل القديم حيث كانت المادة 96 تنص على:

⁴⁰ المادة (53): "تكون حالات الترخيص بإجازة بدون أجر على الوجه الآتي: 3. مع مراعاة أحكام قانون الطفل الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 1996 تستحق الموظفة إجازة بدون أجر لرعاية طفلها لمدة عامين على الأكثر في المرة الواحدة وبحد أقصى ست سنوات طوال مدة عملها بالخدمة المدنية..."

"على صاحب العمل الذي يستخدم مائة عاملة فأكثر في مكان واحد أن ينشئ دارا للحضانة أو يعهد إلى دار للحضانة برعاية أطفال العاملات بالشروط والأوضاع التي تحدد بقرار من الوزير المختص. كما تلتزم المنشآت التي تستخدم أقل من مائة عاملة في منطقة واحدة أن تشترك في تنفيذ الالتزام المنصوص عليه في الفقرة السابقة بالشروط والأوضاع التي تحدد بقرار من الوزير المختص."

فلم يذكر قانون الخدمة المدنية أي شيء عن دار الحضانة واختص على الموظفة الأم إجازة 4 شهور للوضع وإجازة رعاية طفل سنتين، بينما نص قانون العمل في المادة (96):

"على صاحب العمل الذي يستخدم مائة عاملة فأكثر في مكان واحد أن ينشئ دارا للحضانة ..."

فلا بد من أن ينص على حساب إجازات رعاية الأسرة ضمن المدد البيئية لكونها أدوارا اجتماعية، كما ينص على أن تكون رعاية الأسرة حقا للأبوين. وفي انتشار الميكنة أصبح عدد العمال ليس الفاصل في تحديد حجم المنشأة، لذا ضرورة النص على وجود حضانة في حالة وجود 20 موظفة أو تقديم بدل دور رعاية.

وبالنظر إلى قانون الشركات نجد نص المادة (41)⁴¹ على دعم العاملين بتحديد نصيب من الأرباح يوزع عليهم لكنه لم يهتم بالخدمات الاجتماعية، فقد خلا قانون الشركات من النص على أي إلزام فيما يتعلق بالحقوق الاجتماعية للعمال والعاملات أو حتى الشركاء.

لذا من المهم النص على أن يكون للعاملين بالشركة نصيب بالأرباح بناء على اقتراح مجلس الإدارة بما لا يقل عن 10٪، وما يزيد يخصص للصرف على العاملين والخدمات على أن تعطى أولوية للخدمات الداعمة للأسرة.

⁴⁰ - عدم تجريم جهة الإدارة في حالة إخفاء معلومات متعلقة بالأجر الشامل فيما يتعلق بدين النفقة⁴²

نصت المادة 44 من قانون العمل الموحد على استثناء دين النفقة من قواعد الاستقطاع حيث لا يجوز الاستقطاع لدين إلا في حدود 25٪، ويجوز رفع نسبة الخصم إلى 50٪ في حالة دين النفقة، وفي حالة تراحم الديون يقدم دين النفقة. وإن كان القانون لم يلزم جهة الإدارة بالإفصاح عن كافة بيانات الدخل للعامل والتي تشمل الأجر الأساسي والبدلات.

لذا ضرورة التأكيد على شمول الدخل كافة تعريفات الأجر الواردة في المادة 1 من القانون.

⁴¹ المادة (41) من قانون الشركات: يكون للعاملين بالشركة نصيب في الأرباح التي يتقرر توزيعها تحدها الجمعية العامة بناء على اقتراح مجلس الإدارة بما لا يقل عن 10٪ من هذه الأرباح ولا يزيد على مجموع الأجر الثانوي للشركة وتبين اللائحة التنفيذية كيفية توزيع ما يزيد على نسبة 10٪ المشار إليها على العاملين والخدمات التي تعود عليها بالنفع ولا تخل أحكام الفقرة السابقة بنظام توزيع الأرباح المطبق على الشركات القائمة وقت نفاذ هذا القانون إذا كان أفضل من الأحكام المشار إليها.

⁴² نص المادة (44) من قانون العمل الموحد: "... لا يجوز في جميع الأحوال الاستقطاع أو الحجز أو النزول عن الأجر المستحق للعامل لأداء أي دين إلا في حدود 25٪ من هذا الأجر ويجوز رفع نسبة الخصم إلى 50٪ في حالة دين النفقة ..."

9- عقوبات هزيلة على التمييز في الأجر والترقي وإنهاء العقود

ورد في المادة الأولى من قانون العمل الموحد تعريفات لما ورد في القانون بدءاً من ما يقصد به العامل وصاحب العمل والأجر وغيره، وقد شمل الأجر كل ما يحصل عليه العامل من البدلات المتعددة، وهو اتجاه محمود من المشرع، لكنه لم يحدد الأجر الأساسي كنسبة عالية من الدخل ولم يحدد معايير أو نسب للبدلات، وما جرى عليه العرف هو تحديد نسب ضئيلة للأجر الأساسي وأغلب الأجر يحدد في بدلات، وهذا التعدد عادة ما يستخدم في أغلب الأحيان لفتح باب واسع للتلاعب والتمييز ضد المرأة في الأجور، سواء امرأة عاملة أو امرأة صاحبة حق في أجر العامل كدين النفقة، كما أن العقوبات على التمييز أو التلاعب من الضعف بمكان يشجع على مخالفة القانون، لذا هناك ضرورة أن تحدد المعايير المتبعة في تحديد الأجر بوضوح ويعد التمييز في الأجر جريمة يعاقب عليها القانون.

كما ورد في نص المادة (35) "يحظر التمييز في الأجور بسبب اختلاف الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين أو العقيدة". وقد توسعت المادة 53 من دستور مصر 2014 في حظر أشكال التمييز، لذا يجب تعديل المادة لتتوافق مع الدستور.

لكن يظل نص المادة (247)⁴³ التي تحدد العقوبات على المخالفة هزيلة تحتاج إلى تعديل شامل حيث الغرامات الواردة بالمادة السابقة تشجع على عدم احترام القانون فالعقوبة غرامة من 100 إلى 500 جنيه.

وهو ما ينطبق أيضاً على نص المادة (120) من قانون العمل على عدم قبول أي مبررات للتمييز أو أسباب تمييزية لإنهاء العقود وعدد أشكال التمييز وتوسع فيها لتشمل اللون أو الجنس أو الحالة الاجتماعية أو المسؤوليات العائلية أو الحمل أو الدين أو الرأي السياسي أو انتساب العامل إلى منظمة نقابية أو مشاركته في نشاط نقابي في نطاق ما تحدده القوانين ..."

10- غياب التنسيق الحكومي

غياب التنسيق الحكومي بين الوزارات وأثره على المرأة

تعد مواعيد العمل في مصر إشكالية كبرى للأمر العاملة نظراً لعدم التنسيق ما بين جهات العمل والجهات المتعلقة بالطفل، ويعد التنسيق بين الجهات المختلفة في سوق العمل أمراً حتمياً بقوة القانون حيث نص قانون العمل⁴⁴ على تشكيل لجنة مكونة من عدد من الوزارات ليس من بينها وزارة التضامن الاجتماعي، من أهم مسؤوليات هذه اللجنة

⁴³ يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تجاوز خمسمائة جنيه إذا خالف أيًا من أحكام المواد (٣٣، ٣٥، ٣٧، ٣٨، ٤٠، ٤١، ٤٢، ٤٣، ٤٤، ٤٥، ٤٦، ٤٧، ٤٨، ٤٩، ٥٢، ٥٤، ٥٨، ٥٩، ٦١، ٦٣، ٦٤، ٦٥، ٦٦، ٦٧، ٦٨) من هذا القانون والقرارات الوزارية المنفذة لها. وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود.

⁴⁴ تنص المادة 205 من قانون العمل: "تشكل في وزارة الصناعة لجنة مركزية برئاسة الإدارة المركزية المختصة في هذه الوزارة وعضوية كل من رؤساء الإدارات المركزية المختصين بوزارات القوى العاملة والهجرة والإسكان والصحة والمواد المائية والري والكهرباء والداخلية وشؤون البيئة".

إعطاء التراخيص، لكنها لم تشترط توفير دور حضانة أو تقديم خدمات أو رعاية أسرية كأحد متطلبات الترخيص في حال تشغيل عدد معين من العاملات والعاملين.

لكن المادة أسقطت إشراك وزارة التضامن الاجتماعي في اللجنة المشكلة لما لها من دور مهم في تسهيل وجود خدمات داعمة للمرأة، وأن تنص على أن تكون من بين شروط إعطاء الترخيص لجهة العمل توفير دور حضانة أو رعاية أسرية كأحد متطلبات الحصول على ترخيص.

ومن أهم قضايا التنسيق هي مواعيد العمل وربطها بمواعيد المدارس، حيث ينتهي العمل في الجهات الحكومية في الثانية وتُنهي المدارس اليوم الدراسي في الثانية، ويستغرق وصول الأم أو الأب للأطفال في ظل أوضاع الانتقال والشوارع على الأقل ساعة، وهو ما يستلزم أن تكون المدارس لا سيما الابتدائية بجوار عمل الأم، أو أن يكون هناك أدوار أكثر فاعلية للجهات المعنية بالأنشطة الرياضية والاجتماعية مثل مراكز الشباب والمراكز الثقافية حتى لا تترك أطفالها في الشارع لحين وصولها إليهم، الأمر الذي يحتم ضرورة بحث البدائل المتاحة لذلك ومراجعة المنظومة الداعمة لقطاع كبير من العاملين والعاملات اللذين لديهم أطفال.

أيضا تفعيل وحدات "تكافؤ الفرص" في كل وزارة، وهي المنوط بها العمل على التأكد من تطبيق قواعد العدالة والمساواة ودراسة كيفية دعم المرأة العاملة، وفي أولويات ذلك الخدمات الداعمة للأسرة مثل دور الحضانة القريبة من العمل، وأماكن أنشطة للأطفال بعد المدرسة وغيرها.

وحتى لا يتحول الأمر إلى كارثة للنساء العاملات، خاصة في ضوء غياب دراسة شاملة وتنسيق مع وزارة التضامن لتوفير حضانات آمنة ومناسبة، يمكن أن تساهم وزارة التربية والتعليم بفتح المدارس مدد إضافية لاستضافة الطلاب مع تقديم خدمة رعاية مدفوعة الأجر، وبذا يمكن للأولاد ممارسة بعض الألعاب والأنشطة الإبداعية أو المساعدة في حل الفروض المنزلية.

أيضا من المهم أن توفر وزارة الشباب مراكز للرياضة ترعى الأولاد والبنات لا سيما وقد لعبت وزارة الشباب دورا مهما في تقديم برامج رياضية خاصة بالسيدات مثل الرياضات على إيقاع الموسيقي "الأيروبكس" على مستوى الجمهورية في المناطق النائية والريفية، ومن ثم يمكن أن تلعب دورا مهما مع كافة أعضاء الأسرة. أيضا يمكن أن توفر وزارة الثقافة أنشطة تستوعب الأطفال والشباب وذلك حتى تتمكن الأمهات وأيضا الآباء من إرسال أبنائهم لمكان آمن.

11- إمكانية توسيع مصادر فرص العمل للنساء

يهتم قانون المناقصات والمزايدات رقم 89 لسنة 1998 في معايير العمل للشركات بالمكون المحلي وهو أمر جيد، لكنه يركز فقط على المواصفات الفنية في معايير اختيار الشركات لإرساء العطاءات عليها دون النظر لما قد يوفره العرض من فرص عمل ونوعية هذه الفرص وجودتها والقدرة على دعم خلق فرص للجنسين للحد من البطالة.

فطبقاً لنص المادة (9) "يكون الطرح على أساس مواصفات كافية، وللجهة الإدارية تحديد نسبة المكون المحلي التي تشترطها للتنفيذ ويقتصر تقديم العينات النموذجية على الحالات التي تحددها اللائحة التنفيذية ويتم التعاقد على أساس مواصفات فنية دقيقة ومفصلة".

وتنص المادة (10) والمادة (16)⁴⁵ على آليات تقديم العطاءات وتحدد اللائحة التنفيذية المواصفات والشروط الفنية والمالية وأسباب القبول أو الرفض، وأعطى القانون امتيازاً للشركات التي تقدم أكبر مكون محلي، ولم يحدد القانون أو لائحته التنفيذية مواصفات متعلقة بالعمالة أو بيئة العمل المناسبة للجنسين، وقد أكد العديد من تقارير البنك الدولي أن إشراك النساء في العمل يحسن من شروط وبيئة العمل للجنسين، لذا من المهم أن تتضمن اللائحة التنفيذية بالإضافة للشروط الفنية والمالية عدد فرص العمل التي تقدمها الشركة ومقسمة نوعياً من حيث العدد والجودة وأن تعطي امتيازاً للعطاءات التي تقدم فرص عمل أكبر للنساء لا سيما في القطاعات نادرة الفرص للمرأة مثل قطاعات التشييد والبناء.

12- الإقصاء غير المبرر لفئات واسعة من حماية القانون والتأمينات

حددت المادة (4)⁴⁶ من قانون العمل الموحد المستفيدين من القانون وقد استثنيت كلا من:

- عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم.
- أفراد أسرة صاحب العمل الذين يعولهم فعلاً، وهو ما يحرم أفراد الأسرة العاملين في المنشأة من حقوقهم وأجورهم وعادة ما تكون الزوجة والأولاد، ما يعد إهداراً لحقوقهم وإثراء بلا سبب على حساب النساء، ومع التوسع في المشروعات الصغيرة والمتوسطة أصبح هناك ضرورة لإعادة النظر ولا سيما أن المشروعات الصغيرة عادة ما تعتمد على العمالة الأسرية، لذا يجب إدراج هذه الفئات في حماية القانون وضرورة إبرام عقود عمل.
- أيضاً أقصى قانون التأمين الاجتماعي رقم 79 لسنة 1975 المادة (91)⁴⁷ أفراد أسرة صاحب العمل في المنشآت الفردية حتى الدرجة الثانية وكذلك الشركاء الذين يعملون بأجر في شركاتهم.
- ومن الشائع أن الشركات الفردية لا سيما الصغيرة تقوم على عمل أفراد الأسرة ورغم ذلك استثنى القانون أفراد الأسرة من التأمين ما يضر بصورة كبيرة بالمرأة العاملة في المشروعات الصغيرة والتي تمثل نسبة

⁴⁵ المادة (10): "تقدم العطاءات في مظهرين مغلقين أحدهما للعرض الفني والآخر للعرض المالي، ويقتصر فتح مظارييف العقود المالية على العروض المقبولة فنياً، وذلك كله وفقاً للقواعد والإجراءات التي تبينها اللائحة التنفيذية."

المادة (16): "يجب استبعاد العطاءات غير المطابقة للشروط أو المواصفات وإرساء المناقصة على صاحب العطاء الأفضل شروطاً والأقل سعراً بعد توحيد أسس المقارنة بين العطاءات من جميع النواحي الفنية والمالية. ويجب أن يشمل قرار استبعاد العطاءات وإرساء المناقصة على الأسباب التي بني عليها، ويعتبر العطاء المقدم عن توريدات من الإنتاج المحلي أو عن أعمال وخدمات تقوم بها جهات مصرية أقل سعراً إذا لم تتجاوز الزيادة فيها (15%) من قيمة أقل عطاء أجنبي).

⁴⁶ المادة (4) من قانون العمل الموحد: "لا تسري أحكام هذا القانون على: ب. عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم. ج. أفراد أسرة صاحب العمل الذين يعولهم فعلاً. وذلك ما لم يرد نص على خلاف ذلك."

⁴⁷ المادة (91): "تسري أحكام هذا الباب على المؤمن عليهم الخاضعين لأحكام هذا القانون فيما عدا الفئات الآتية: (1) العاملون بالجهاز الإداري للدولة وبالهيئات العاملة، (2) أفراد أسرة صاحب العمل في المنشآت الفردية حتى الدرجة الثانية وكذلك الشركاء الذين يعملون بأجر في شركاتهم. ..."

كبيرة من سوق المشروعات الصغيرة والمتناهية الصغر، لذا من المهم إلغاء الفقرة 2 من نص المادة 91 ليشمل التأمين أفراد أسرة صاحب العمل العاملين معه والشركاء.

13- الوصاية الأبوية في العمل نتيجة غياب الأم في قانون الولاية على المال رقم 119 لسنة 1952

ترتيب الولاية على المال في قانون الولاية على المال رقم 119 لسنة 1952 – المادة الأولى⁴⁸ يعكس رؤية تقليدية تجاه المسؤوليات المالية في الأسرة، والتي ترى الرجل هو العائل والمسئول عن الأسرة، ولم يتطور القانون بتطور الواقع الاقتصادي الذي فرض على النساء مسؤولية مالية مشتركة داخل الأسرة بل وصل إلى أن تلت الأسر المصرية تعيلها امرأة بمفردها دون مشاركة رجل في الأسرة.

ونجد للقانون أثرا واضحا على كافة علاقات العمل بدءا من تقديم فرص العمل امتيازات مالية داخل العمل والترقي. وعادة ما يفضل الرؤساء إتاحة الفرصة للرجل حتى لو لم يتساو في الكفاءة مع المرأة باعتبار أنه المعيل للأسرة نتيجة لأن القانون لا يتعامل مع الأسرة على أساس الشراكة وإنما يلغي كل دور أو وجود للمرأة في اتخاذ القرار الأسري أو حتى العلاقة القانونية مع أولادها، حيث لم يجعل للأم أي سلطة أو ترتيب في الولاية على أولادها ورعاية أموالهم ومصالحهم، بل جعل الولاية المطلقة للأب، ويليه في السلطة على أولاده الجد للأب دون ذكر للأم مما انعكس على كافة المعاملات المالية لا سيما الخاصة بالأطفال، فلا ترى القوانين واللوائح البنكية الأم كشخص ذي صلة بالأبناء القصر، ولا تستطيع الاطلاع على حساباتهم أو إدارة أعمالهم.

أيضا لا يعترف القانون للأم بأي دور أو صلاحيات فيما يتعلق بالقرارات المتعلقة بحياة أطفالها مثل السفر للخارج أو عمل عمليات جراحية حتى لو شكل التأخير خطرا على حياة الأطفال حيث المسئول الأول الأب ثم الجد أو العم وذلك استنادا إلى نص المادة الأولى.

لذا من المهم النص على أن: "الولي هو الأب والأم أو أيا منهما ثم الجد للأب ثم الجد للأم في حالة عدم وجود الأب أو الأم أو سقوط الولاية عنهما لأي سبب مقرر في هذا القانون، ثم للوصي المختار من الأب ثم للوصي المختار من الأم." حيث يلعب القانون دورا مهما ليس فقط في علاقات العمل بل في توازن العلاقات داخل الأسرة وتغيير ثقافة المجتمع.

⁴⁸ المادة 1: "للأب ثم للجد إن لم يكن الأب قد اختار وصيا للولاية على مال القاصر وعليه القيام بها ولا يجوز له أن يتنحى عنها إلا بإذن المحكمة".