

## مقدمة

إن واقع المرأة في أي مجتمع يشكل معياراً فعلياً للحكم على درجة النمو الحقيقية لهذا المجتمع وارتقائه

فحدود تقدم هذا المجتمع هي نفسها درجة تقدم المرأة فيه , لأنها تمثل النصف الآخر للمجتمع فهي النصف الذي يسهم في صنع التاريخ وإقامة الحضارة على الأرض .

هي تشكل في الغالب الأعم في الدول نصف السكان وتقوم بدور مؤثر وفعال في كافة نواحي الحياة الاقتصادية والسياسية والثقافية والاجتماعية والإنسانية , ويتأثر دورها في العمل بنوعية المجتمع الذي تعيش فيه من حيث الثقافات والمعتقدات والعادات والتقاليد التي تحكم المجتمع المحيط بها والأفكار والقيم التي تتحكم فيه , ومع هذا كله فإن المرأة العاملة بطبيعتها ودورها في الحياة كأخت وأم ومربية وابنة يجب ان تحاط بسياسات من التشريعات القانونية تحميها وترعاها وتمكنها من أداء دورها في الحياة الاجتماعية والاقتصادية . وقد أكدت كل الأديان السماوية والأعراف والمواثيق الدولية حق مساواة المرأة في الحقوق والواجبات وأكدت كذلك ان التنمية الرشيدة لأي دولة في العالم تتطلب المشاركة الفعالة للمرأة على قدم المساواة مع الرجل في كل الميادين.

ومما لا شك فيه ان كافة الاتفاقيات والمواثيق الدولية قد شكلت منعطفاً هاماً في إقرار المساواة وعدم التمييز او التفرقة وذلك لمخالفته للكرامة الإنسانية , وإنما اذا نظرنا إلى التقدم الذي شهدته المرأة خلال العقود الماضية فإنه كان محصلة لكافة الجهود الإنسانية ونتيجة للقوانين والتشريعات التي ساهمت في إعطاء المرأة كافة حقوقها . كما ان تغير سلوك المرأة العاملة ونظرتها لنفسها ولمجتمعها ولأسرتها وتغير عقليتها وتطورها في مختلف مجالات الحياة لتواكب عصر العولمة والاتصالات والتكنولوجيا أمراً لا بد منه لتكون المرأة عضواً فعالاً في المجتمع وان تكون من الفئات التي تصنع القرار لتواكب التطور في مختلف مجالات الحياة .

وإذا تحدثنا عن المرأة المصرية وعن مدي مشاركتها في عملية التطور والتنمية فإن ذلك لم يعد مجرد تأكيد حق أصيل من حقوقها وإنما أصبحت واجباً والتزاماً وطنياً تقتضيه طبيعة التحديات التي يواجهها المجتمع , كما أنه لا يمكن تحقيق التنمية الشاملة المستدامة دون إدماج كامل للمرأة في كافة

المناحي السياسية والاقتصادية وفي كافة قطاعات الدولة ومن ثم حرصت الدولة علي توفير الدعم المؤسسي للنهوض بها .

من هذا المنطلق فان وزارة القوي العاملة والهجرة بجمهورية مصر العربية لا تدخر جهدا نحو الوفاء بالتزاماتها نحو تحقيق الإدماج الكامل للمرأة في العمل وذلك بإنشاء إدارة شئون المرأة وتكافؤ الفرص التي تختص بوضع السياسات العامة والخطط والبرامج التي تكفل رعاية وحماية المرأة العاملة وتوفير الشروط والظروف الملانمة لها والوقوف علي أوضاعها والتعرف علي أهم المعوقات التي تواجهها وتنفيذ البرامج والمشروعات التي تسهم في مواجهة هذه المعوقات .

لذلك تم إنشاء المجلس القومي للمرأة كهيئة مستقلة عام 2000 بهدف تعزيز وضع المرأة المصرية وزيادة مساهمتها في التنمية والتركيز علي تضييق الفجوة النوعية القائمة وتلبية الاحتياجات الإستراتيجية للمرأة بما في ذلك التمكين الاجتماعي والاقتصادي فقد تم وضع سياسات تم تنفيذها علي المستوي الوطني .

بالإضافة إلي قيام الدول العربية بتحديث وتطوير تشريعاتها الوطنية وأنظمتها العمالية , حيث تسعى لضمان تطبيقها تطبيقا سلميا وعادلا , يراعي فيه التوازن بين الالتزامات المتبادلة والمصالح المشروعة لإطراف الإنتاج , وذلك في إطار الرسالة الاجتماعية والأهداف الإنسانية النابعة من تقاليد المجتمع وقيمة الروحية والدينية القائمة علي مبادئ الحق والعدل والمساواة , والتي وضعت تلك التشريعات من اجل بلوغها والسير علي هداها .

وفي هذا السياق سنتناول هذا الموضوع من خلال مبحثين نتناول في الأول ( المرأة والتشريعات القانونية المنظمة ودور المرأة في العمل ما بين التشريع والممارسة ) , وفي المبحث الثاني سنحاول تسليط الضوء علي دور المرأة في التنمية ومدى مساهمتها في الأنشطة الاقتصادية والاجتماعية .

## المبحث الأول

---

### المرأة والتشريعات القانونية المنظمة ودور المرأة في العمل

#### ما بين التشريع والممارسة

---

#### المرأة في الدستور المصري بين الأمس واليوم :

قد يعرف الكثيرون ان تاريخ كفاح المرأة المصرية لنيل حقوقها في الحياة السياسية والاجتماعية بدأ بعد ان بدا الإمام محمد عبده راند حركة التنوير في النصف الثاني من القرن التاسع عشر يطالب بضرورة تربية البنات وتعليمهن تعليماً لا يقل عن الذكور .

ثم جاء دور قاسم أمين عندما اصدر كتابين عن تحرير المرأة , والمرأة الجديدة . وكان يطالب فيهما بضرورة إعطاء البنات فرصة تعليم متساوية بين الذكور والإناث .

وبكفاح ونضال المرأة المصرية جعلها تخطو نحو التقدم خطوات ملموسة جريئة . فليست نهضتها في ربع القرن الأخير ثوبا من النضال والجهاد , فهي بعد خروجها لطلب الاستقلال عام 1919م نبهت الأذهان إلى أهميتها وقيمتها في الحياة ومنذ ذلك التاريخ وهي تخطو خطوات سريعة في ساحات الجهاد وميادين العلم فغزت المدارس والجامعات علي اختلاف أنواعها ونزلت إلى ميادين العمل جنباً إلى جنب مع الرجل , وكانت في جميع الحالات موضعاً لدهشة القوم وإعجابهم , ففي المدارس برهنت علي أنها أكثر استعداداً للتعلم من الرجل , وهي اليوم قد نزلت إلى ميدان العمل طبية وممرضة , صحفية وكاتبة , محامية ومحاضرة لم تترك باباً إلا وطرقته ولم تدع طريقاً إلا وسلكته في سبيل نهضتها ورفقيها .

وقد بدأ نضال المرأة العاملة بالمطالبة بحقها في التعليم وحقها في الترشح والانتخابات ثم بدأ التحدث والكلام عن حقها في العمل والصحة والتعليم ثم تكونت منظمات حقوقية نسائية للدفاع عن قضايا المرأة وتكونت منظمات أخرى تدعو إلى تجريم العنف ضد المرأة والتحرش ومحاربة العادات والتقاليد الضارة مثل الختان وزواج القاصرات . ومن المعروف ان هناك مواثيق دولية صدقت عليها مصر ومعظم الدول العربية , خاصة بحقوق الإنسان وحقوق الطفل ومن الاتجار بالبشر ومن تشغيل الأطفال في سن ما قبل التعليم وكذلك المواثيق الخاصة بحق العمل والوظيفة وحرية تكوين النقابات وحرية التعبير السلمي بالاعتصام والتظاهر والإضراب .

. كيف تري المرأة المصرية نفسها في الدساتير المصرية ؟

ففي دستور 1923م في المادة ( 3 ) تحدث عن عدم التمييز بين المصريين ( بسبب الأصل او اللغة او الدين ) ولم يأتي علي ذكر الجنس , وفي باقي مواده لم يرتب حقوقا للمرأة ولم يتحدث عن كفالتها او رعايتها , واستمر علي ذلك في دستور 1930م , وفي مشروع دستور 1954م ذكر (( لا تمييز بينهم ) أي المصريين أمام القانون ) بسبب الأصل او اللغة او الدين او الآراء السياسية او الاجتماعية )) ولم يتحدث عن التمييز بسبب الجنس , وسار الأمر كذلك في دستور 1956م المؤقت ( رغم انه دستور ثورة 23 يوليو ) ثم جاءت النشرة التشريعية لسنة 1958م ( دستور الوحدة مع سوريا ) متقدمة بعض الشيء عما سبق عندما أوردت لأول مرة في المادة ( 7 ) مسألة عدم التمييز علي أساس الجنس . ولكنها لم تتقدم – عما سبق من دساتير – خطوة واحدة علي صعيد حقوق المرأة الاجتماعية والسياسية .

وفي دستور 1971م الذي أحرز تقدما لا يجب إنكاره عندما أورد في المادة ( 10 ) عن حماية الأمومة والنشء . ثم المادة ( 11 ) (( مساواتها بالرجل في ميادين الحياة السياسية والاجتماعية والثقافية والاقتصادية )) إلا أنه وضع شرطا هو ( دون الإخلال بإحكام الشريعة الإسلامية ) . ثم جاء دستور 2012م الذي أسقطه الشعب المصري مضيعا علي المرأة ما اكتسبته من الدساتير السابقة من حقوق , عندما وضع المواد ( 2 , 4 , 10 , 76 , 219 ) لتسد أمام المرأة كل آفاق التقدم علي طريق نيل حقوقها الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والثقافية . بل والشرعية والشخصية أيضا ..

ثم جاء دستور 2014م ليقر نصوصا وحقوقا للمرأة غير مسبوقه في الدساتير السابقة حيث أشار في ديباجته إلي المرأة وتضمن أكثر من عشرين مادة تخص المرأة مباشرة او تعود علي المرأة بطريق غير مباشر في كافة المجالات والحقوق المختلفة سياسية واجتماعية واقتصادية وثقافية . ليؤكد وضعية المرأة التي هي احدي مكونات الدولة والمجتمع ويؤكد أيضا ان قضايا المرأة هي قضايا مجتمعية وان

النهوض بها هو النهوض بالمجتمع باعتبار ان المرأة تشكل نصف المجتمع وتسهم في رفاهية النصف الآخر .

ومما لا شك فيه ان تخصيص يوم الثامن من مارس من كل عام للاحتفال بيوم المرأة العالمي كرمز لنضال المرأة كان وراءه امرأة قوية عندما خرجن عاملات النسيج في شوارع نيويورك عام 1857م للاحتجاج علي الظروف اللا إنسانية اللاتي كن يجبرن علي العمل تحت وطئتها مما دفع المسؤولين السياسيين إلي طرح مشكلة المرأة العاملة علي جداول الأعمال اليومية ثم عاودن الكرة في التظاهر في 8 مارس عام 1908م للمطالبة بتخفيض ساعات العمل ووقف تشغيل الأطفال ومنح النساء حق الاقتراع وانضممن إليهن نساء العالم للمطالبة باعتماد أي يوم من السنة تختاره للاحتفال بالمرأة , فقررت غالبية الدول اختيار يوم 8 مارس من كل عام ليكون رمزا لنضال المرأة العاملة .

### دور إدارة العمل ( مكاتب تفتيش العمل ) في حماية المرأة ورفع مساهمتها في النشاط الاقتصادي :

لقد أصبح عمل المرأة سمه بارزة من سمات المجتمعات المعاصرة وحقيقة فرضت نفسها ولا يمكن تجاهلها .

وتلعب إدارات العمل دورا كبيرا في حماية المرأة والعمل علي زيادة مساهمتها في النشاط الاقتصادي والاجتماعي وذلك سواء من خلال دورها في وضع وتطوير التشريع المنظم لعمل المرأة ومراقبة تطبيقه او في تنمية الموارد البشرية النسائية وتوفير فرص العمل لها .

وهذا الدور في حاجة ماسة للدعم في ظل المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية وإكسابه المزيد من الجدوى بالتعاون مع أطراف الإنتاج . ويعد وضع وتطوير تشريع منظم لعمل المرأة من المهام الموكولة لإدارات العمل كما يتبين ذلك من اتفاقية العمل الدولية رقم (150) بشأن إدارة العمل وكذلك توصية منظمة العمل الدولية رقم ( 158 ) المتعلقة بنفس الموضوع .

وقد عملت أدارت العمل في الدول العربية تحت تأثير معايير العمل الدولية والعربية سواء بفعل ومصادقة هذه الدول علي الاتفاقيات او فعل الاسترشاد باحكام الاتفاقيات والتوصيات علي تنظيم عمل المرأة وذلك في اتجاه حمايتها وتكريس مبدأ المساواة بينها وبين الرجل في مجال العمل وتوفير بعض التسهيلات التي تمكنها من التوفيق بين عملها وواجباتها الأسرية .

والي دور الجانب التشريعي والرقابي تضطلع إدارات العمل بمهمة تنمية الموارد البشرية النسائية والنهوض بالتشغيل وذلك عن طريق سياسات وبرامج وطنية لرفع مستوي كفاءتها وإنتاجيتها ونجاحها في اكتساب المهارات والمعارف عن طريق التدريب المهني .

### الدور الوقائي لإدارات العمل ( مكاتب تفتيش العمل ) :

يتميز نظام " تفتيش العمل " بوظائف ومهام ( وقائية ) إلى جانب وظائفه ومهامه ( الرقابية ) ويجري التركيز في المعايير الدولية والعربية وكذلك التشريعات الوطنية علي الدور ( الرقابي ) رغم ان الدور ( الوقائي ) لا يقل أهمية عن الدور الرقابي بل هو مكمل له ويمثل القاعدة الأساسية التي ينطلق منها الدور الرقابي لتفتيش العمل .

• ويعد الدور الوقائي دوراً سابقاً علي الدور الرقابي حيث يستمد ليس من النصوص التي تكفل تفتيش العمل وإنما يستمد مشروعيته من التزامات صاحب العمل بشكل أساسي وخصها الالتزام بوقاية العاملين معه من مخاطر العمل وهو الذي يتجلى فيه بشكل ظاهر ذلك الدور الوقائي . وتتجسد عناصر ذلك الالتزام بما يلي علي سبيل المثال : تصميم المشروع الذي يملكه صاحب العمل صناعياً كان أم تجارياً او زراعياً او خديماً وفقاً للمواصفات والاشتراطات التي تحددها القوانين واللوائح السارية سواء فيما يتعلق بالموقع في الخارطة الجغرافية والسكانية التي تحددها سلطات التخطيط العمراني والنواحي الهندسية ونواحي السلامة والصحة المهنية فيما يتعلق بموقع المشروع والمواد الداخلة في البناء والنواحي الهندسية ونواحي السلامة والصحة المهنية فيما يتعلق بموقع المشروع والمواد الداخلة في البناء والمداخل والمخارج ومنافذ الطوارئ والجوار البيئي والتهوية الخ . من اشتراطات السلامة والصحة المهنية وصحة البيئة 0 ويضاف إلي ذلك التنظيم الداخلي لموقع الماكينات والمساحات التي تشغلها والاحتياطات الخاصة التي تحمي العمال من المخاطر التي عليها والمواد المستخدمة في النشاط .

- تبصير العمال بمخاطر العمل حسب نوعه وطبيعته ووسائل الوقاية منها .
- تدريب العمال علي العمل الذي يتضمن مخاطر سلبية قبل مباشرتهم لذلك العمل.
- إعداد التعليمات الخاصة الواجب علي العمال إتباعها في مكان العمل وعند مباشرتهم للأعمال المكلفين بها .

- توفير الوسائل والمعدات اللازمة لوقاية العمال من مخاطر الإصابات والأمراض المهنية بمختلف أنواعها حسب ما تنص عليه اللوائح وتعليمات أجهزة السلامة والصحة المهنية .
  - تعيين مسنولي ومشرفي ولجان السلامة والصحة المهنية والتي تحدد اللوائح أعدادهم ومسئولياتهم بحسب حجم ونشاط المنشأة .
  - وحيث ان الاتفاقية رقم ( 81 ) لسنة 1947م لم تتعرض لهذه المهام والوظائف لجهاز تفتيش العمل فقد تولت الأمر التوصية رقم ( 81 ) وكان ذلك ابرز النصوص التي تناولتها التوصية فكأنما الاتفاقية ( 81 ) فطنت إلي إغفالها لهذا الموضوع فأرادت ان تتداركه في التوصية .
- وقد أولت منظمة العمل الدولية عناية خاصة بتفتيش العمل ومنذ نشأتها عام 1919م حيث نصت الفقرة ( 9 ) من المادة ( 41 ) من دستور المنظمة بأنه " على كل دولة ان تنشأ نظاما للتفتيش تشترك فيه النساء لضمان تنفيذ الأنظمة العمالية "

وإذا كان تطور علاقات العمل قد انتهى إلي الإقرار بضرورة تدخل الدولة في تنظيم علاقة العمل مما أدي إلي نشأة قانون العمل , فان هذا وحده لم يكن كافياً ليزيل كل مظاهر الظلم والاستغلال اللذين طبعا هذه العلاقة , إلا ان ذلك رهن تطبيق أحكام القانون , لذا كان طبيعياً ان يقترن إصدار النصوص الأولى التي بدأت بها مسيرة نمو وتطور هذا الفرع الجديد من فروع القانون , بالتفكير في وجود نظام الرقابة علي تطبيق هذه الأحكام , لكفالة حسن التزام المخاطبين به بتنفيذها .

من هنا تأكدت الحاجة إلي وجود نظام فاعل لتفتيش العمل لضمان التطبيق الجدي لأحكام القوانين الاجتماعية والعمالية , فبدون رقابة علي تطبيق أحكام هذه القوانين تصبح هذه الأحكام مجرد حبرا علي ورق .

#### المرأة العاملة ودور التشريعات العمالية في حمايتها :

يعاني مئات الملايين من الأشخاص التمييز في عالم العمل . ولا يساهم التمييز وحسب في انتهاك حقوق الإنسان الأساسية , بل يقود إلي نتائج اقتصادية واجتماعية علي نطاق واسع . فالتمييز يعيق فرص العمل , ويهدد المواهب البشرية الضرورية للتقدم الاقتصادي وتفاقم التوتر والتفاوت الاجتماعي . وعلية , تعتبر عملية مكافحة التمييز جزءاً ضرورياً من تعزيز العمل اللائق . وتصب المسائل المرتبطة بالتمييز في صميم عمل منظمة العمل الدولية , فمن خلال تشجيع الحرية , علي سبيل المثال تسعى منظمة العمل الدولية إلي الوقاية من التمييز بحق أعضاء النقابات . وتشمل برامج

مكافحة العمل الجبري وعمل الأطفال ومساعدة الفتيات والنساء أسيرات الدعارة او العمل المنزلي ألقسري , في الوقت نفسه تم إدماج مسألة المساواة بين الجنسين ضمن أنشطة منظمة العمل الدولية انطلاقا من إدراك المشاكل المستمرة والمختلفة التي تواجهها المرأة في سوق العمل .

فالمرأة لا تزال تتقاضى أجرا اقل من اجر الرجل وتشغل أغلبية المهن المتدنية الأجر والمشمولة بحماية قليلة , وتشكل أكثرية العمال في السوق غير النظامي وغير المشمول باجر . وتسعي منظمة العمل الدولية إلي توسيع فرص العمل المتاحة للنساء والنهوض بظروف الاستخدام والقضاء علي التمييز بين الجنسين . وتشجع منظمة العمل الدولية روح الريادة لدي النساء من خلال خدمات الدعم , وتنمية المشاريع , والتدريب , والقروض الصغيرة وتوثيق الممارسات الجيدة .

ففي 18ديسمبر 1979م اتخذت خطوة دولية , تعد انطلاقة نحو تحقيق هدف منح المرأة حق المساواة عندما اعتمدت الجمعية العامة للأمم المتحدة اتفاقية القضاء علي جميع أشكال التمييز ضد المرأة .

وتؤكد هذه الاتفاقية الشاملة كفالة الحقوق المتساوية للمرأة في جميع الميادين السياسية والاقتصادية والثقافية والمدنية وتدعو إلي سن تشريعات وطنية في هذا الإطار وتحرم التمييز وتوصي باتخاذ تدابير خاصة مؤقتة للتعبيل بتحقيق المساواة الحقيقية بين الرجل والمرأة وبتخاذ خطوات تستهدف تعديل الأنماط الاجتماعية والثقافية التي تؤدي إلي إدانة هذا التمييز . وتنص التدابير الاخرى علي كفالة الحقوق المتساوية للمرأة في المجالات السياسية وفي الحياة العامة والمساواة في الحصول علي التعليم وعدم التمييز في التوظيف وفي الأجر وضمانات للأمن الوظيفي في حالات الزواج والولادة , وتأكد هذه الاتفاقية علي تساوي الرجل والمرأة في المسؤولية داخل إطار الحياة الأسرية , كما تركز أيضا علي الخدمات الاجتماعية .

وتدعو الاتفاقية إلي عدم التمييز في الخدمات الصحية التي تقدم للنساء بما في ذلك الخدمات المتصلة بتخطيط الأسرة والي منح المرأة أهلية قانونية مماثلة لأهلية الرجل . كما تولي الاتفاقية أيضا اهتماما بمشاكل المرأة الريفية . هذا وقد صدقت مصر علي هذه الاتفاقية عام 1981م بالإضافة إلي عدة اتفاقيات أخرى تتعلق بعمل المرأة وهي :

1. الاتفاقية رقم ( 89 ) لسنة 1948م بشأن العمل ليلا ( النساء ) .
2. الاتفاقية رقم ( 100 ) لسنة 1951م بشأن المساواة في الأجور .
3. الاتفاقية رقم ( 103 ) لسنة 1952م بشأن حماية الأمومة .
4. الاتفاقية رقم ( 111 ) لسنة 1958م بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة .



5. الاتفاقية رقم ( 183 ) لسنة 2000م بشأن مراجعة اتفاقية حماية الأمومة .

6. التوصية الدولية رقم ( 95 ) لسنة 1952م بشأن حماية الأمومة .

ويجب ان ننوه هنا علي ان قانون العمل المصري رقم ( 12 ) لسنة 2003م أكد في مادته الأولى في تعريف العامل هو ( كل شخص طبيعي يعمل لقاء اجر لدي صاحب عمل وتحت إدارته او إشرافه ) والشخص الطبيعي هنا يشمل الذكر والأنثى , وليس هناك ثمة تمييز بين المرأة والرجل في الخضوع لأحكام قانون العمل فالأصل في سريان الأحكام الواردة في قانون العمل علي الذكور والإناث دون تمييز .

هذا وقد خصص قانون العمل المصري احد فصوله وهو الفصل الثاني من الباب السادس من الكتاب الثاني المواد من ( 88 إلي 97 ) لموضوع تشغيل النساء . وقد نصت تلك المواد علي حقوقا للمرأة العاملة لحمايتها ورعايتها وهي :-

المادة ( 88 ) :

" مع عدم الإخلال بأحكام المواد التالية , تسري علي النساء العاملات جميع الأحكام المنظمة لتشغيل العمال دون تمييز بينهم متى تماثلت أوضاع عملهم "

المادة ( 89 ) :

" يصدر الوزير المختص قرار بتحديد الأحوال والأعمال والمناسبات التي لا يجوز فيها تشغيل النساء في الفترة ما بين الساعة السابعة مساء والسابعة صباحا "

المادة ( 90 ) :

" يصدر الوزير المختص قرارا بتحديد الأعمال الضارة بالنساء صحيا او أخلاقيا وكذلك الأعمال التي لا يجوز تشغيل النساء فيها "

المادة ( 91 ) :

" للعاملة التي أمضت عشرة أشهر في خدمة صاحب عمل او أكثر الحق في أجازة وضع مدتها تسعون يوما بتعويض مساو للأجر الشامل تشمل المدة التي تسبق الوضع والتي تليه بشرط ان تقدم شهادة طبية مبينا بها التاريخ الذي يرجح حصول الوضع فيه ولا يجوز تشغيل العاملة خلال الخمسة وأربعون يوما التالية للوع ولا تستحق أجازة الوضع لأكثر من مرتين طوال مدة خدمة العاملة "

المادة ( 92 ) :

" يحظر علي صاحب العمل فصل العاملة او إنهاء خدمتها أثناء أجازة الوضع المبينة بالمادة السابقة . "

المادة ( 93 ) :

" يكون للعاملة التي ترضع طفلها خلال الأربع وعشرين شهرا التالية لتاريخ الوضع - فضلا عن مدة الراحة المقررة - الحق في فترتين أخريين للرضاعة لا تقل كل منهما عن نصف ساعة , وللعاملة الحق في ضم هاتين الفترتين وتحسب هاتان الفترتان الإضافيتان من ساعات العمل ولا يترتب عليها أي تخفيض في الأجر "

المادة ( 94 ) :

" مع مراعاة حكم الفقرة الثانية من المادة ( 72 ) من قانون الطفل الصادر بالقانون رقم ( 12 ) لسنة 1996م يكون للعاملة في المنشأة التي تستخدم خمسين عاملاً فأكثر الحق في الحصول علي أجازة بدون اجر لمدة لا تتجاوز سنتين وذلك لرعاية طفلها , ولا تستحق هذه الأجازة لأكثر من مرتين طوال مدة خدمتها "

المادة ( 95 ) :

" يجب علي صاحب العمل في حالة تشغيل خمس عاملات فأكثر ان يعلق في أمكنة العمل او تجمع العمال نسخة من نظام تشغيل النساء "

المادة ( 96 ) :

" علي صاحب العمل الذي يستخدم مائة عاملة فأكثر في مكان واحد ان ينشأ دارا للحضانة او يعهد إلي دار للحضانة برعاية أطفال العاملات بالشروط والأوضاع التي تحدد بقرار من الوزير المختص 00 كما تلتزم المنشأة التي تستخدم اقل من مائة عاملة في منطقة واحدة ان تشترك في تنفيذ الالتزام المنصوص عليه في الفقرة السابقة بالشروط والأوضاع التي تحدد بقرار من الوزير المختص "

ولتأكيد تفعيل تلك المواد لحماية ورعاية المرأة العامل صدر القرار الوزاري رقم ( 155 ) لسنة 2003م بشأن تحديد الأعمال التي لا يجوز تشغيل النساء فيها وهي علي سبيل المثال ( العمل في البارات - نوادي القمار - الشقق المفروشة - صنع الكحول وكافة المشروبات الروحية - إذابة الزجاج - صناعة الإسفلت ومشتقاته - صناعة الكاوتش - جميع أعمال اللحام - صناعة الأسمدة - التعرض للمواد المشعة .

كذلك صدر القرار الوزاري رقم ( 183 ) لسنة 2003م بشأن تنظيم تشغيل النساء ليلا والذي نص في مادته الأولى بعدم تشغيل النساء ليلا في اي منشأة صناعية او احد فروعها ما بين الساعة السابعة مساء والساعة السابعة صباحا .

هذا وقد حظرت معظم تشريعات العمل العربية عمل المرأة ليلا والاستثناء لها بالعمل في بعض المهن والإعمال التي يحددها القانون , ومن هذه التشريعات : القانون الكويتي ( المادة 22 ) والقانون الإماراتي ( المادة 27 من قانون تنظيم علاقات العمل ) والقانون السعودي ( المادة 150 من نظام العمل ) والقانون التونسي ( المادة 66 من مجلة الشغل ) والقانون العماني ( المادة 81 من قانون العمل ) والقانون الجزائري ( المادة 29 من قانون علاقات العمل ) 0

وفي إطار اهتمام الدول العربية بعمل المرأة فقد اصدر مؤتمر العمل العربي الاتفاقية العربية رقم ( 5 ) لسنة 1976م بشأن المرأة العاملة , وتدور أحكام هذه الاتفاقية علي ما يلي :

1. العمل علي مساواة الرجل والمرأة في كافة تشريعات العمل , وان تشمل هذه التشريعات علي الأحكام المنظمة لعمل المرأة في كافة القطاعات بصفة عامة وقطاع الزراعة بصفة خاصة 0
2. ضمان تكافؤ الفرص في الاستخدام بين الرجل والمرأة في كافة مجالات العمل عند تساوي المؤهلات والصلاحية .
3. ضمان إتاحة فرص العمل للمرأة العاملة علي قدم المساواة مع الرجل .
4. ضمان توفير كافة تسهيلات إعادة تدريب المرأة العاملة بعد فترات انقطاعها المسموح بها عن مجال العمل.
5. حظر تشغيل النساء في الأعمال الخطرة او الشاقة او الضارة بالصحة او الأخلاق والتي يحددها التشريع المحلي لكل دولة .
6. حظر تشغيل النساء ليلا .
7. إلزام صاحب العمل في المنشأة التي تعمل بها النساء بتهيئة دار حضانة .
8. العمل علي تخفيف الأعمال التي تكلف بها المرأة العاملة أثناء الفترة الأخيرة للحمل وفي الفترة الأولى عقب الولادة .
9. حق المرأة العاملة في أجازة باجر قبل وبعد الوضع .

( . ) ( . ) ( . )

دور المرأة في التنمية

تمهيد :

ظهر مفهوم او مصطلح التنمية الشاملة في النصف الثاني من القرن العشرين .. الذي تفاوت معدل تطبيقه بين دول العالم , ولكنه أصبح من بين المفاهيم الثابتة لقياس تقدم المجتمعات , ودليلا علي ان التنمية أصبحت تمثل مطلبا ملحا وأساسيا لكل المجتمعات المعاصرة , وذلك لما تنطوي عليه من مضامين اجتماعية واقتصادية وسياسية وثقافية هامة , وأيضا لما ينتج عنها من نتائج حاسمة في حاضر هذه المجتمعات ومستقبلها .

وإذا كان الهدف الأساسي من التنمية هو سعادة البشر وتلبية حاجاتهم , والوصول بهم إلي درجة ملائمة من التطور وتعميق إنسانيتهم , فإنها في حد ذاتها لا تنمو إلا بالبشر أنفسهم الذين هم أهم وسائل تحقيقها .

وفي إطار الاهتمام بقضية التنمية الشاملة , وانطلاقا من ان التنمية تركز في منطلقاتها علي حشد الطاقات البشرية الموجودة في المجتمع دون تمييز بين النساء والرجال , يصبح الاهتمام بالمرأة وبدورها في تنمية المجتمع جزءا أساسيا من عملية التنمية ذاتها , بالإضافة إلي تأثيرها المباشر في النصف الآخر , ذلك ان النساء يشكلن نصف المجتمع وبالتالي نصف طاقته الإنتاجية وقد أصبح لزاما ان يساهم في العملية التنموية علي قدم المساواة مع الرجل , بل لقد أصبح تقدم أي مجتمع مرتبطا ارتباطا وثيقا بمدى تقدم النساء وقدراتهن علي المشاركة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية , وبقضاء هذا المجتمع علي كافة أشكال التمييز ضدهن .

لقد سطرت المرأة في العصور القديمة والحديثة وخاصة في المجتمعات الإسلامية اسطرا من نور في جميع المجالات , حيث كانت ملكة وقاضية وشاعرة وفنانة وأديبة وفقهه ومحاربة وراوية للأحاديث النبوية الشريفة والي الآن مازالت المرأة في المجتمعات الإسلامية تكذب وتكدهم وتساهم بكل طاقاتها في رعاية بيتها وأفراد أسرتها , فهي الأم التي تقع علي عاتقها مسؤولية تربية الأجيال القادمة , وهي الزوجة التي تدير البيت وتوجه اقتصادياته , وهذا يجعل الدور الذي تقوم به المرأة في بناء المجتمع دورا

لا يمكن إغفاله أو التقليل من خطورته . ولكن قدرة المرأة علي القيام بهذا الدور تتوقف علي توعية نظرة المجتمع إليها والاعتراف بقيمتها ودورها في المجتمع وتمتعها بحقوقها وخاصة ما نالته من تثقيف وتأهيل وعلم ومعرفة لتنمية شخصيتها وتوسيع مداركها , ومن ثم يمكن القيام بمسؤولياتها تجاه أسرته , وعلي دخول ميدان العمل والمشاركة في تنمية المجتمع .

ومنذ بداية العقد العالمي للمرأة ( 1975 / 1985 ) وحتي مؤتمر بكين عام 1996م , بدأ الاهتمام العالمي بقضية تنمية المرأة وتمكينها من أداء أدوارها بفاعلية مثل الرجل , والمشاركة في اتخاذ القرار في مختلف مناحي الحياة السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية , وقد واكب هذا الاهتمام العالمي باهتمام كثير من الدول والهيئات والمنظمات الدولية والإقليمية , وذلك من خلال عقد سلسلة من الندوات والمناقشات وورش العمل والمؤتمرات , منها منتدى قمة المرأة العربية بالمنامة في ابريل عام 2000م مرورا بمؤتمر القمة الأول للمرأة العربية ( القاهرة 2000م ) ومؤتمر القمة الاستثنائية للمرأة العربية بالمغرب ( نوفمبر 2001م ) بالإضافة إلي عدة منتديات حول المرأة والسياسة , والمرأة والمجتمع , والمرأة والإعلام , والمرأة والاقتصاد , والمرأة في بلاد المهجر , والتي عقدت في عدة دول عربية .

وما هذه الدراسة حول البنية الملانمة لتعليم الفتيات والمرأة في بعض بلدان العالم الإسلامي إلا دليل علي الاهتمام المنظمة الإسلامية للتربية والعلوم والثقافة بدور المرأة وحرصها علي تمكينها من دورها الحقيقي في تنمية المجتمع.

وهنا يمكن الإشارة إلي ان جميع الاتفاقيات والتوصيات الصادرة من منظمة العمل الدولية والعربية إنما تصب في صالح تنمية دور المرأة في المجتمع .

#### دور المرأة العاملة في التنمية المجتمعية :

ترتبط عملية التقدم الاجتماعي ارتباطا وثيقا بالمرأة العاملة , حيث انه كلما زادت فرص المرأة في المشاركة في عملية بناء المجتمع وتطوره , وذلك من حيث التمتع بحقوقهن الطبيعية , وان تخلف المجتمع ينعكس علي وضع المرأة ( سلبا ) وذلك باعتبارها تشكل نصف المجتمع , ونصف القوي البشرية وبالتالي فانه اذا حُجبت المرأة عن المشاركة في التنمية الاجتماعية الشاملة , وبالتالي تصبح مستهلكة لما ينتجه الرجل , ومن المعلوم ان هدف عملية التنمية هو إحداث تغييرات في المجتمع تطول المرأة والرجل معا , ودحض ما يشاع من ان المرأة لا تستطيع تأدية العمل كما يفعل الرجل , والمشاركة في عملية التنمية الاجتماعية .

ومما لا شك فيه ان التنمية الحقيقية تعني توفير الراحة للمرأة , وفرص التعليم والتدريب وتزويدها بالمهارات الجديدة وتوفير الصحة النفسية لها وحمايتها بسياج من التشريعات للحفاظ علي حقوقها , باعتبار ان نجاح التنمية يتطلب بالأساس تحرير المرأة ثقافيا واقتصاديا واجتماعيا وتحريرها من تسلط الرجل , وفتح جميع الأبواب والمجالات أمامها لكي تشارك بجهودها وعقلها وفكرها في تنمية المجتمع .

والحقيقة التي لا يمكن تجاهلها هي وجود العديد من العوائق والعراقيل التي تعترض طريق مساهمة المرأة في التنمية , وهي نفس العوائق والعراقيل التي تعترض مسيرة المجتمع من الرجال والنساء لتحقيق التنمية . حيث ان هناك أفكار سائدة تفرض علي المرأة قيود في الفكر والحركة , مما يعطل عملها المنتج , ويحد من قدرتها علي العطاء , فالمرأة نفسها تتحمل نتائج فشل التنمية , لكونها تخضع لسيطرة وتسلط الرجل ( أحيانا ) , حيث ان المرأة تعاني أكثر وان نصيبها من الجهل والمرض والإرهاق أكثر من الرجل . كذلك نجد من ناحية أخرى ذلك القهر الاقتصادي الممارس علي المرأة , حيث ان غالبية النساء العاملات هن مُنجات خارج المنزل وداخلة , فالنساء اللواتي يعملن في الزراعة ( مثلا ) يزداد قهرهن لأنهن مُنتجات وهن محرومات من التأمينات الاجتماعية وغير محسوبات ضمن قوة العمل النسائية , وكذلك الحال بالنسبة للنساء العاملات في المنازل او المكاتب والريف مما لا تشملهن التأمينات الاجتماعية او قوانين العمل او قانون النقابات العمالية هؤلاء النساء يعشن تحت سيطرة الرجل وحقوقهن تبقى مهدورة , بحيث لا يملكن حق التصرف في أنفسهن وبالتالي تُهمل احتياجاتهن في المجتمع والأسرة وبالتالي تنخفض نسبة مشاركتهن في التنمية وتقدم المجتمع .

كما لا يمكن إغفال العادات والتقاليد الموروثة والسائدة في معظم المجتمعات العربية والتي تحول ( أحيانا ) دون خروج المرأة للعمل , او السماح لها بالعمل فقط في وظائف محددة كالتدريس والتمريض , والوظائف البعيدة عن التعامل مع الرجال , إلي جانب ذلك ثمة عوائق أخرى كالعوائق الاجتماعية والثقافية والتربوية .

ان عملية التنمية هي عملية متكاملة يشارك فيها الرجل مع المرأة , حيث تهدف إلي الارتقاء بالعنصر البشري دون تمييز بين فئاته , لذلك ينبغي ان تستوعب عملية التنمية في خططها كل فئات المجتمع , فسق القيم من شأنه محو صورة المرأة السلبية المتخلفة ثقافيا واجتماعية واقتصاديا وسياسيا , وإحلال محلها صورة المرأة المثقفة الذكية الواعية , الايجابية , المشاركة في الحركات التنموية المختلفة , وهذا يتطلب أيضا العديد من التشريعات والقوانين الوطنية وتفعيل الاتفاقيات والمواثيق الدولية والعربية للحفاظ علي حقوق المرأة .

وأخيرا نؤكد علي ان التحولات التي شهدتها العالم , وخلقتها سياسة العولمة , وتحرير المبادلات التجارية , وبرامج التكيف الهيكلي ( المخصصة ) , وتطوير تكنولوجيا المعلومات والاتصالات , فرضت تحديات جديدة علي المرأة العربية تستوجب بإلحاح شديد النظر في قضاياها وأهمية دورها في النهوض بالمجتمع والارتقاء به .

وعلي الرغم من هذه التغييرات ذات العلاقة بالمرأة والعوامل المهينه بعملها بما فيها التعليم والتأهيل والتدريب والتشريعات القانونية وازدياد أعداد العاملات ومزاولة المرأة مختلف مجالات العمل , ومشاركتها السياسية والتعبير الايجابي في اتجاهات وأراء أفراد المجتمع نحو عملها ونحو مكانتها , وكذلك بالرغم من نتائج الأبحاث والدراسات التي تشير إلي صدارة المرأة وكفاءتها وتفوقها ( أحيانا ) علي الرجل , فان الفجوة مازالت واسعة بين إمكانات المرأة وقدرتها وما تطمح اليه من جهة وبين ما يجسده الواقع العملي مؤسسيا وإداريا , فالتمثيل غير المتكافئ للمرأة في المراكز الإدارية العليا سواء المؤسسات العامة او منظمات الأعمال الخاصة لازال هو السائد خاصة في الدول النامية , وأكثر انتشارا وأوسع ليس علي المستوي الإداري الأعلى وإنما أيضا علي كافة المستويات الوسطي والإشرافية , مع تعدد المعوقات التي تواجه عمل المرأة منها المعوقات لبروز دورها , وعدم الاعتراف بقدراتها , ومنحها رواتب متدنية او وظائف إدارية روتينية بهدف تحجيم مستواها الوظيفي , وترويج الاعتقاد الذي يبين ان المرأة هي عاطفية جدا بطبيعتها وإنها مهتمة بحياتها الشخصية أكثر من العملية , وليس لديها الإبداع والتجديد , كل هذه المعتقدات تتسبب في خلق مشكلات وصعوبات جمة أمام تقدم المرأة وتطورها , مما أدى إلي انخفاض في نسب تبوء المرأة للمواقع الإدارية العليا .

## بيانات إحصائية عن المرأة العاملة المصرية

- ❖ نسبة مساهمة المرأة في النشاط الاقتصادي ( قوة العمل عام 2011 م ) %23.1
- ❖ معدل البطالة بين النساء ( عام 2011 م ) %22.6
- ❖ نسبة المتعطلين لحديثي التخرج ( المرأة ) ( عام 2011 م ) %20.5
- ❖ نسبة المشتغلات بالقطاع غير الرسمي ( عام 2010 ) %46.7
- ❖ نسبة المرأة المعيلة ( عام 2010 م ) %16
- ❖ نسبة المقيدات في الجداول الانتخابية ( عام 2010 ) %41
- ❖ نسبة المرأة بوظائف الإدارة العليا بالقطاع الحكومي ( عام 2011 م ) %31.2
- ❖ نسبة الأمية بين النساء والرجال ( عام 2006 م ) نساء 37% , رجال 22%
- ❖ نسبة المستفيدات من التأمين الصحي ( عام 2008 ) %18

### " المصدر الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء "

( التوصيات )

- بعد ان فرغنا من موضوعات ورقة العمل . نعرض فيما يلي التوصيات التي تم التوصل إليها :
1. يجب النظر إلى معايير العمل الدولية المتعلقة بالحماية القانونية للمرأة العاملة بعين الاعتبار سواء عند الرغبة في التصديق على الاتفاقيات المتعلقة بالمرأة , او عند تعديل التشريعات الوطنية حتى تكون هذه التشريعات منسجمة مع هذه المعايير .
  2. ضرورة النص صراحة علي مبدأ المساواة بين المرأة والرجل في أحكام التشغيل والأجور , وذلك بالنسبة للتشريعات العربية التي لا تتضمن هذا المبدأ صراحة .
  3. دعم دور تفتيش العمل في مراقبة تطبيق التشريعات العمالية وتعزيز وظائفه في مجال التوعية والنصح والإرشاد لأصحاب الأعمال والعمال , الذي من شأنه ضمان التطبيق الفعلي للتشريعات وترسيخ الثقة بين أطراف الإنتاج ودعم الجهود الهادفة لتحقيق العمل اللائق للجميع .
  4. ضرورة إعادة النظر في مدة أجازة الوضع ورفعها إلي ( 14 ) أسبوعا تمشيا مع معايير العمل الدولية وعلي الأخص الاتفاقية الدولية رقم ( 183 ) لسنة 2000م بشأن حماية الأمومة .



5. التوعية بقضايا المرأة العربية والترويج لحقوقها في سائر المجالات السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والقانونية والإعلامية والصحية .
6. تطوير التفتيش في مجال السلامة والصحة المهنية بما من شأنه تحسين ظروف وبيئة العمل وتعزيز الوقاية من الأخطار المهنية وتوفير الكوادر المتخصصة والأجهزة والمعدات اللازمة .
7. ضرورة النص علي حصول المرأة العاملة التي يتوفي زوجها علي أجازة عند الوفاة , علي ان تكون هذه الأجازة مدفوعة الأجر ولمدة معينة يحددها التشريع الوطني حسب ظروف كل دولة .
8. ضرورة النص في تشريعات العمل العربية علي استحقاق المرأة العاملة لأجازة الوضع بصرف النظر عن اكمال فترة الحمل ليشمل حالات الإجهاض اللاإرادي للمرأة العاملة .
9. مكاتب التشغيل في وزارات العمل العربية او مكاتب التشغيل الخاصة في إمكانها القيام بالتوفيق بين العرض والطلب في سوق العمل وان تعمل كحارس لمنع استدامة ممارسة التمييز ضد المرأة.
10. إدماج قضايا المرأة ضمن أولويات خطط وسياسات التنمية الشاملة للدول العربية .
11. تهيئة نظام معلومات متطور ومُحدث باستمرار عن المنشأة الخاضعة للتفتيش وكذلك عدد العمال المشمولين بالقانون من الذكور والإناث .
12. مد مظلة الحماية للعاملات في مجال الزراعة .
13. ضرورة الاهتمام برفع مستوي المرأة البدوية والحرص علي حقها في التعليم والعمل والميراث , حيث أنها مهمشة إلي أقصى درجة تتنافى مع حقوق الإنسان .
14. تفعيل دور المرأة داخل مؤسسات صنع القرار سواء كانت المؤسسات التنفيذية او التشريعية .
15. العمل علي تدعيم وتشجيع نظام الكوتا ( نظام النصيب المحجوز ) للمرأة في المجالس التشريعية , حيث يعتبر ذلك من قبيل التمييز الايجابي المحمود , حيث يأخذ بهذا الاتجاه نحو مائة دولة وذلك دعماً للمشاركة السياسية للمرأة .
16. العمل علي توجيه مزيد من الاهتمام , سواء من جانب الجهات الحكومية العربية او منظمات المجتمع المدني او الجمعيات الريفية التطوعية لمشروعات المرأة المعيلة .
17. ضرورة وضع آليات ووسائل تساعد علي دمج المرأة المعاقة في سوق العمل.
18. ضرورة دعم التواجد النسائي في العمل النقابي , حيث الدور المؤثر للنقابات في الدفاع عن حقوق المرأة ومكتسباتها .

19. التوسع في إنشاء مراكز التدريب المهني لإعداد الكوادر الفنية من النساء التي تحتاجها الفرص الاستثمارية , وإنشاء مراكز دعم فني للنساء لتأهيلهن لسوق العمل في مجال الصناعات , وربط المشروعات الصغيرة للمرة بنظام تسويقي يساعد علي استمرار ونجاح هذه المشروعات مما يسهم في تعزيز التنمية .
20. أهمية تطوير المناهج الدراسية في جميع المراحل التعليمية علي ان تشمل تعزيز قيم المساواة بين الجنسين وعدم التمييز ضد المرأة وتصحيح الموروث الاجتماعي الخاطئ الخاص بالمرأة .
21. توسيع مظلة التأمينات الصحية والاجتماعية لتشمل المرأة الريفية والبدوية والمسننة والمعيلة .
22. ضرورة توفير الحماية الاجتماعية والصحية والتأمينية للمرأة العاملة في قطاع غير الرسمي والعمالة الموسمية والموقفة .

(.) (.) (.)