

# النساء بين أعباء سوق العمل والأسرة

قانون العمل ودوره في ترسيخ تأنيث الدور الرعائي





المرصد المصري للصحافة والإعلام

برنامج العدالة الجنسانية

**النساء بين أعباء سوق العمل والأسرة**

قانون العمل ودوره في ترسيخ تأنيث الدور الرعائي

إعداد وتحرير

**هالة دومة**

محامية بالوحدة القانونية بالمرصد

إخراج فني

**سمر صبري**

# قائمة المحتويات

4.....	<b>مقدمة</b>
5.....	<b>لماذا هذه الورقة</b>
7.....	<b>تأنيث الدور الرعائي</b>
8.....	<b>أبعاد وتأثيرات تأنيث الدور الرعائي</b>
9.....	<b>السياق التشريعي</b>
10.....	<b>أولا: الاتفاقيات الدولية</b>
13.....	<b>ثانيا: الدستور</b>
14.....	<b>ثالثا: قانون العمل</b>
16.....	<b>مسودة قانون العمل الجديد والتعديلات التي طرأت عليه</b>
17.....	<b>تعديلات تشريعية مقترحة</b>
18.....	<b>طبيعة العمل الصحفي وتأثيره على أوضاع الصحفيات</b>
20.....	<b>خاتمة وتوصيات</b>
22.....	<b>قائمة المراجع</b>

# مقدمة

في المجتمعات التي تتسم بالأفكار الأبوية تُفرض على النساء العديد من الأعباء الاقتصادية والاجتماعية، وتساهم هذه الأفكار في تحميل النساء مزيدًا من المسؤوليات المتمثلة في الأدوار الإنجابية والرعاية. فيواجهن أيضًا عبءًا اجتماعيًا يتمثل في رعاية الأطفال بشكل شبه كامل، في ظل غياب أو تقليص دور الأب في هذه المسؤوليات. وبالتالي، تصبح النساء المسؤولات الرئيسيات عن رعاية الأطفال، ما يضعهن في موقع من يضطر لتقديم الجهد والوقت الأكبر في تلبية هذه الاحتياجات، رغم أنه من المفترض أن تكون هذه المسؤولية مشتركة بين الأم والأب.

في ظل هذه الأعباء تصبح الأم العاملة في وضع معقد، حيث يتعين عليها أن تدير عملها داخل المنزل وخارجه في آن واحد. ورغم هذا العمل المضني، لا يُنظر عادة إلى الجهد المبذول في الأعمال المنزلية كعمل اقتصادي أو اجتماعي يجب أن يُعترف به، مما يفاقم من معاناة النساء العاملات. هذه التحديات تعكس إشكالية رئيسية في تحقيق العدالة الجندرية في قانون العمل المصري، إذ يصعب تحقيق توازن حقيقي بين حقوق النساء في العمل وبين الأدوار الرعاية المترتبة عليهن.

لماذا هذه الورقة؟



تأتي هذه الورقة في إطار الحاجة الملحة إلى مراجعة وتحليل دور قانون العمل المصري في حماية حقوق النساء العاملات، خاصة في القطاع الخاص، وفي تكريس الصورة النمطية لهن باعتبارهن المسؤولات وحدهن عن تقديم الرعاية.

ينظم قانون العمل المصري الموحد رقم 12 لسنة 2003 حقوق النساء العاملات في هذا السياق، إلا أن مازالت هذه التشريعات تترك النساء في وضع غير متوازن.

تطرح هذه الورقة التعديلات المقترحة على هذا القانون، كفرصة لتقييم مدى استجابته لتحديات العصر ومتطلبات العدالة الجندرية. خاصة في ظل الخطاب النسوي العالمي الذي يدعو إلى إعادة توزيع الأدوار الرعائية بين الرجال والنساء من خلال تشريعات تساوي بين الأبوين في الإجازات الوالدية. ذلك أن تركيز الرعاية على النساء وحدهن يؤدي إلى استبعادهن من فرص النمو والتطور المهني، ويزيد من تعرضهن للتمييز في سوق العمل.

تهدف هذه الورقة أيضا إلى فتح نقاش حول كيفية تحقيق توازن أفضل بين الحياة العملية والأسرية للنساء، عبر عرض هذه المقترحات النسوية العالمية، مثل إجازات الرعاية الوالدية المتساوية، وتقييم مدى قدرة التعديلات القانونية المقترحة في مصر على التفاعل مع هذه التوجهات. إذن، فإن هذه الورقة تسعى إلى تقديم تحليل قانوني واجتماعي نقدي للقانون الحالي والتعديلات المطروحة، مع إلقاء الضوء على الحلول الممكنة التي تضمن تمكين النساء من الموازنة بين كل تلك الأعباء.

# تأنيث الدور الرعائي



هو مصطلح يعبر عن التمييز الاجتماعي الذي يفرض على النساء بشكل عام، والأمهات بشكل خاص، أن يتحملن المسؤولية الكبرى في رعاية الأسرة والأطفال، وهو ما يُعتبر من الأدوار التقليدية التي تُنسب إلى النساء بسبب عوامل اجتماعية وثقافية تتعلق بالأدوار الجندرية. هذا التأييد للدور الرعائي لا يقتصر فقط على رعاية الأطفال، بل يشمل أيضاً العناية بكبار السن أو ذوي الاحتياجات الخاصة، بالإضافة إلى الأعمال المنزلية التي غالباً ما يعتبرها المجتمع واجباً "طبيعياً" للنساء، مع عدم اعتبار هذه الأعمال عملاً من الأساس، وعدم احتسابها في الإحصائيات الرسمية كعمل بدوام كامل غير مدفوع الأجر ولا تتمتع العاملات فيه بأية حقوق كالإجازات أو التأمينات.

## أبعاد وتأثيرات تأنيث الدور الرعائي

### 1 - إلقاء المسؤولية الأسرية على النساء والتأثير على العلاقات الأسرية: يُتوقع من

النساء القيام بالأعمال المنزلية ورعاية الأطفال، مما يضعهن في وضع يتطلب منهن تخصيص وقت وجهد أكبر في الأدوار الرعائية مقارنة بالرجال. يُنظر إلى هذه الأدوار على أنها مسؤوليات بيولوجية واجتماعية تقع على عاتق النساء وحدهن وهو ما يساهم في تعزيز الأنماط التقليدية للنوع الاجتماعي.

يؤدي ذلك إلى تعزيز التوزيع غير العادل للمهام الأسرية بين الرجال والنساء. ففي المجتمعات التي تهيمن فيها الأفكار الأبوية، يكون دور الرجل في رعاية الأسرة محدوداً، مما يضع عبئاً غير متوازن على النساء. مما يؤدي إلى عدم تكافؤ الفرص في الحياة الشخصية والمهنية، حيث تبقى النساء غالباً في موقع التضحية بمستقبلهن المهني من أجل الوفاء بالالتزامات الأسرية.

### 2 - التحديات الاقتصادية والاجتماعية وعرقلة التمكين الاقتصادي للنساء: نتيجة

لتحمل النساء العبء الأكبر في الرعاية، تواجه العديد منهن صعوبة في التوفيق بين العمل المهني والدور الرعائي. مما يعرضهن للتمييز في سوق العمل، حيث يتم تحميلهن مسؤوليات إضافية تؤثر على فرصهن في الترقى المهني. علاوة على ذلك، كثيراً ما يُنظر إلى العمل المنزلي على أنه غير مؤهل للاعتراف القانوني أو المكافأة المالية، مما يعمق الفجوة الاقتصادية بين الجنسين.

### 3 - إعاقة التقدم الاجتماعي: يمكن أن يؤدي تأنيث الرعاية إلى تعزيز الأنماط السلبية في

المجتمع، حيث يُعتقد أن النساء فقط هن القادرات على العناية بالأسرة. هذا يساهم في تعزيز فكرة الهيمنة الذكورية في مجالات أخرى مثل السياسة، الإدارة، والاقتصاد. كما يُؤثر على فرص النساء في القيادة وصنع القرار، سواء في المجالين العام أو الخاص.

### 4 - الاثر النفسي والاجتماعي: النساء اللواتي يتحملن عبء الرعاية قد يعانين من الإجهاد

النفسي والجسدي بسبب الضغوط المترتبة على القيام بدور مزدوج كأمهات وعاملات، وهو ما قد يؤثر على صحتهم النفسية والعاطفية.



# السياق التشريعي



# أولاً: الاتفاقيات الدولية

كانت منظمة العمل الدولية منذ العديد من السنوات ترى بعين الاعتبار مسألة النساء العاملات التي تتحمل مسؤوليات عائلية بجانب عملها، فأصدرت اتفاقيات هامة في هذه الصدد كان من بينها:

## 1 - الاتفاقية رقم 156 "اتفاقية العمال ذوي المسؤوليات العائلية" الصادرة عام 1981:

تهدف الاتفاقية إلى تحسين أوضاع العمال والعاملات الذين- اللواتي يتحملون مسؤوليات عائلية، سواء كانوا رجالاً أو نساءً، وتوفير بيئة عمل تساعد على تلبية احتياجات الأسرة دون التأثير السلبي على حياتهم المهنية.

### الأهداف الرئيسية للاتفاقية:

1 - **المساواة في المعاملة:** تركز الاتفاقية على ضمان المساواة في المعاملة بين العمال ذوي المسؤوليات العائلية والعاملين الآخرين، بحيث لا يُحرم العمال من الفرص أو يتم التمييز ضدهم بسبب التزاماتهم الأسرية.

2 - **التسهيلات للأسر:** تطالب الاتفاقية بتوفير تسهيلات في مكان العمل للعمال الذين يتحملون مسؤوليات عائلية، مثل تخصيص وقت مرّن، أو إجازات للعناية بالعائلة، أو تسهيلات تتعلق بالعمل عن بعد.

3 - **إجازات عائلية:** تنص الاتفاقية على منح إجازات مدفوعة للعمال للعناية بالأطفال أو أفراد الأسرة المحتاجين إلى رعاية، سواء كان ذلك في حالة المرض أو في حالات أخرى تستدعي التدخل العائلي.

4 - **حق العودة للعمل:** تضمن الاتفاقية للعمال الذين يتخذون إجازة لرعاية الأسرة الحق في العودة إلى نفس العمل أو وظيفة مشابهة بعد انتهاء الإجازة.

5 - **التعاون بين الحكومة وأرباب العمل:** تشجع الاتفاقية على التعاون بين الحكومات وأرباب العمل لضمان تطبيق التدابير اللازمة لتسهيل تحقيق التوازن بين الحياة المهنية والعائلية.

### النقاط الرئيسية التي تركز عليها الاتفاقية:

● **الاعتراف بمسؤوليات الرعاية الأسرية:** يُعتبر أن مسؤوليات رعاية الأسرة يجب أن تُوزع بين الرجال والنساء بشكل عادل، ويجب ألا يُنظر إليها على أنها عبء يقع على النساء فقط.

● **العمل والرعاية العائلية:** تشدد الاتفاقية على حق العمال في الجمع بين العمل ورعاية الأسرة، وتحث على اتخاذ تدابير قانونية وتقنية لتمكينهم من القيام بذلك دون التضحية بإنتاجيتهم أو فرصهم المهنية.

● **دعم الأطفال:** تضمن الاتفاقية توفير إجازات لرعاية الأطفال وتسهيلات للعمال الذين يحتاجون لرعاية الأطفال، بما في ذلك إجازات الأمومة والأبوة.

● **التشجيع على مشاركة الرجال في المسؤوليات العائلية:** تضع الاتفاقية على عاتق الدول الأعضاء تشجيع الرجال على مشاركة المسؤوليات العائلية، وذلك عبر تشريعات تدعم إجازات الأبوة والحقوق المتساوية في ما يتعلق برعاية الأطفال.

## 2 - الاتفاقية رقم 183 "اتفاقية حماية الأمومة" الصادرة سنة 2000:

تهدف إلى تعزيز حقوق النساء العاملات وحمايتهن أثناء فترة الحمل والأمومة، وتركز على تحسين ظروف العمل للنساء اللاتي يخضن تجارب الحمل والولادة، لضمان عدم تعرضهن للتمييز أو الإقصاء من سوق العمل بسبب مسؤولياتهن الإنجابية والرعاية.

### الأهداف الرئيسية للاتفاقية:

1 - **حماية صحة الأم والطفل:** تهدف الاتفاقية إلى ضمان أن النساء لا يُجبرن على اختيارين العمل ورعاية أطفالهن. كما أنها تعزز من حماية صحة النساء خلال فترة الحمل وما بعد الولادة.

2 - **إجازة الأمومة المدفوعة:** تنص الاتفاقية على منح إجازة أمومة مدفوعة لفترة لا تقل عن 14 أسبوعًا (حوالي ثلاثة أشهر ونصف) من أجل منح النساء الفرصة للراحة والتعافي بعد الولادة ورعاية الطفل. ويمكن تقسيم هذه الإجازة بين فترات قبل وبعد الولادة.

3 - **حق العودة إلى العمل:** تضمن الاتفاقية أن النساء العاملات يحتفظن بحق العودة إلى نفس العمل أو وظيفة مماثلة بعد انتهاء إجازة الأمومة، مع نفس الراتب والشروط.

4 - **التوظيف غير التمييزي:** تؤكد الاتفاقية على ضرورة منع التمييز ضد النساء في العمل بسبب حملهن أو التزاماتهن الأمومية. كما تُشجع على حماية النساء من الطرد أو التمييز في مكان العمل أثناء فترة الحمل أو إجازة الأمومة.

5 - **الرعاية الصحية والوظائف الآمنة:** تشترط الاتفاقية توفير بيئة عمل آمنة للنساء الحوامل، مع ضرورة اتخاذ تدابير وقائية ضد المخاطر التي قد تؤثر على صحة الأم أو الجنين أثناء فترة الحمل.

6 - **إجازات الأبوة:** تشجع الاتفاقية على النظر في منح إجازات لأفراد الأسرة الأخرى، مثل الأب، حيثما كان ذلك مناسبًا، مما يساعد في تقاسم المسؤولية بين الزوجين في رعاية الطفل.

## النقاط الرئيسية التي تركز عليها الاتفاقية:

● **إجازة الأمومة:** التأكيد على منح إجازة أمومة لا تقل عن 14 أسبوعًا، على أن تكون مدفوعة الأجر بنسبة لا تقل عن 66% من الأجر المعتاد.

● **الاستحقاق والحقوق أثناء الإجازة:** تضمن الاتفاقية للمرأة حق الحفاظ على مكانتها الوظيفية وأجرها أثناء الإجازة، بالإضافة إلى حقها في الحصول على التأمين الاجتماعي (إذا كان موجودًا) خلال فترة إجازة الأمومة.

● **الاستشارة الطبية والرعاية الصحية:** يجب أن يتاح للنساء الحوامل رعاية صحية مناسبة في مكان العمل، بالإضافة إلى استشارات طبية خلال فترة الحمل.

● **منع الفصل من العمل بسبب الحمل:** تنص الاتفاقية على ضرورة منع الفصل التعسفي للنساء بسبب الحمل أو التزامات الأمومة، سواء أثناء فترة الحمل أو بعد العودة من الإجازة.

وتعتبر هذه الاتفاقيات ملزمة لكافة أعضاء منظمة العمل الدولية.



## ثانياً: الدستور

بالنظر للسياق التشريعي لجمهورية مصر العربية فيما يتعلق بمسألة النساء العاملات نجد أن الدستور الحالي الصادر عام 2014 يتضمن مادة مخصصة للمرأة وهي المادة 11 التي نصت على:

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 الجهات والهيئات القضائية، دون تمييز ضدها. وتلتزم الدولة بحماية المرأة ضد كل أشكال العنف، **وتكفل تمكين المرأة من التوفيق بين واجبات الأسرة ومتطلبات العمل.** كما تلتزم بتوفير الرعاية والحماية للأمومة والطفولة والمرأة المعيلة والمسنّة والنساء الأشد احتياجاً.

### نظرة نقدية للمادة وتأثيرها على تنميط الدور الاجتماعي للنساء:

على الرغم من أن هذه المادة تُعد سابقة دستورية هامة في التأكيد على أهمية دور المرأة، وبالأخص المرأة العاملة والمعيلة، وتحمل في ظاهرها التزاماً من قبل الدولة كفيلاً بتمكين النساء العاملات، إلا أنها تُظهر مفارقة واضحة في معالجة قضية المسؤوليات الأسرية. فمن جهة، تمثل هذه المادة خطوة إيجابية نحو الاعتراف بالنساء كعنصر فاعل في سوق العمل، وتعكس توجهاً دستورياً نحو دعم التوازن بين العمل والأسرة. ولكن من جهة أخرى، ترسخ هذه المادة مفهوماً ضيقاً وغير متوازن للرعاية الأسرية، حيث تقتصر على تحميل النساء فقط أعباء الرعاية المنزلية والأسرية، رغم كونهن عاملات خارج المنزل أيضاً.

ففي الوقت الذي يُفترض فيه أن تكون الرعاية الأسرية دور تشاركي بين كلا الوالدين، تقتصر المادة في الواقع على تحميل النساء المسؤولية الكاملة عنها، مما يعزز المفهوم التقليدي للرعاية باعتبارها واجباً نسائياً بحتاً. هذا التصور يعزز من فكرة أن النساء هن المسؤولات الوحيدات عن تربية الأطفال ورعاية الأسرة، وهو ما يتناقض مع الحاجات الاجتماعية والاقتصادية المعاصرة التي تتطلب إدماج الآباء في الأدوار الرعائية، ويكرس توزيعاً غير عادل للأدوار بين الزوجين.

كما أن هذه المادة لا تعترف بوضوح بالجهود المنزلية التي تقوم بها المرأة كعمل، رغم أن العمل المنزلي هو جزء أساسي من الاقتصاد غير الرسمي الذي يعتمد عليه المجتمع بأسره. لا يُنظر إلى هذا العمل كوظيفة تستحق التقدير أو التعويض أو حتى الاعتراف القانوني، ما يجعل المرأة العاملة تتحمل عبئاً مزدوجاً من العمل المنزلي والعمل المنزلي، دون أن يحظى العمل المنزلي بالاعتراف الكافي على أنه عمل حقيقي يستحق الاعتراف به.

## ثالثاً: قانون العمل

تخضع هذه المسألة في الأساس لبنود قانون العمل الموحد، وتخضع له معظم النساء العاملات بالمجال الصحفي في مصر كونه هو القانون الحاكم لعلاقة العمل الفردية في القطاع الخاص في مصر.

### نظرة على الفصل الخاص بتشغيل النساء في قانون العمل المصري الموحد:

بالنظر لقانون العمل المصري الموحد رقم 12 لسنة 2003 نجد أنه قد خصص الفصل الثاني من الباب السادس تنظيم مسألة تشغيل النساء و أفرد لها المواد من 88 إلى 97 من هذا القانون، لكنه تبني بعض بنود مواد الاتفاقية الخاصة بحماية الأمومة رقم 183 دون أن ينظر بعين الاعتبار لاتفاقية العمال ذوي المسؤوليات العائلية، فأبقى على المنظور الذي يرى الأدوار الرعائية حصراً على النساء، وعليه فقد أعطى لها بعض الحقوق المتعلقة بذلك، وأغفل تماماً وجود حقوق متعلقة بالأدوار الرعائية للآباء الرجال على الأقل في بعض الحالات الاستثنائية مثل إصابة الزوجة بمضاعفات صحية عن الحمل والولادة واحتياجها للرعاية أو وفاتها جراء ذلك.

### ونفصل هذه الحقوق فيما يلي:

#### 1 - الحق في إجازة الوضع:

أعطى قانون العمل النساء الحق في التمتع بثلاثة أشهر إجازة مدفوعة في حال الوضع، وأن تكون نصف هذه الإجازة على الأقل بعد فترة الوضع، وحظر على صاحب العمل فصلها خلال هذه الإجازة أو حرمانها من أجرها الشامل فيها، ولكن بشروط:

- أن تكون قد أمضت عشرة أشهر في عملها.
- أن تقدم شهادة طبية تفيد الموعد المتوقع للوضع.
- ألا تستفيد من هذه الإجازة أكثر من مرتين طويلة فترة عملها.
- ألا يثبت قيامها بأعمال أخرى لمكان عمل آخر في هذه الإجازة، وإلا حق لصاحب العمل حرمانها من أجر هذه الفترة واسترداد ما سدده له منه.

وذلك طبقاً لنصوص المواد 91 و92 من قانون العمل رقم 12 لسنة 2003

#### 2 - الحق في ساعة للرضاعة يومياً:

أعطى قانون العمل للنساء اللاتي وضعن أطفالهن، الحق لمدة عامين متتاليين على تاريخ الوضع، في أخذ ساعة يومياً خلال ساعات العمل، للقيام بإرضاع وليدها، والأصل هو تقسيمها إلى نصفي ساعة ولها الحق في ضمهما، وذلك بدون الإخلال بحقها في ساعة الراحة اليومية المقررة لكافة العمال طبقاً لقانون العمل، ودون أي تخفيض في أجرها.

وذلك طبقاً لنص المادة 93 من قانون العمل رقم 12 لسنة 2003.

### 3 - الحق في إجازة لرعاية الطفل:

أعطى المشرع النساء بعد إنجابهن الحق في إجازة غير مدفوعة الأجر لمدة لا تتجاوز العامين، لرعاية طفلها، بشرط:

● أن يكون عدد العاملين/ات لدى صاحب العمل أكثر من 50 عاملاً/ة.

● ألا تستفيد من هذه الإجازة أكثر من مرتين طويلة فترة عملها.

وذلك طبقاً لنص المادة 94 من قانون العمل رقم 12 لسنة 2003.

### 4 - الحق في دار حضانة في دائرة العمل:

أوجب القانون على صاحب العمل توفير دار حضانة داخل مكان العمل أو في نطاقه وفقاً للشروط التالية:

● من يلتحق بالعمل لديه مائة عاملة (عدد النساء لديه وليس إجمالي عدد العمال) على

الأقل، فعليه أن ينشئ دار حضانة أو أن يعهد لدار حضانة لرعاية أطفال العاملات.

● من يقل عدد العاملات لديه عن المائة عاملة، عليه أن يشترك في تنفيذ هذا الالتزام

مع أصحاب الأعمال في نفس المنطقة.

وذلك طبقاً لنص المادة 96 من قانون العمل رقم 12 لسنة 2003، وأرجع القانون تنظيم هذه المسألة بالتحديد إلى قرار الوزير المختص، وقد صدر قرار وزير القوى العاملة والهجرة رقم 121 لسنة 2003 متضمناً شروط إنشاء دور الحضانة كما يلي:

أ. يحدد صاحب العمل مكان الحضانة بشرط أن تكون قريبة من مكان العمل ولكن بعيدة عن الأماكن التي تشكل خطورة على الطفل كالتلوث والانبعاثات والضوضاء.

ب. مراعاة أحكام قانون الطفل والقانون رقم 50 لسنة 1977 بشأن إنشاء دور الحضانات.

ج. المنشآت التي يعمل بها أقل من مائة عاملة وتقع في نطاق جغرافي لا يزيد نصف قطره عن 500 متر، عليها أن تشترك سويًا في إنشاء دار الحضانة.

د. تتحمل العاملة مقابل ذلك 5% من راتبها عن الطفل الأول و4% عن الطفل الثاني حال وجود الطفلين معًا، ويتحمل صاحب العمل بقية التكلفة.

كما أوجب القانون على صاحب العمل أن يعلق في مؤسسات العمل أو تجمع العمال نسخة من نظام تشغيل النساء، بشرط ألا يقل عدد النساء العاملات لديه عن خمسة عاملات، وذلك طبقاً لنص المادة 95 من قانون العمل رقم 12 لسنة 2003.

ولكن بالنظر إلى العقوبات التي فرضها القانون لمخالفة نصوص هذه المواد، فنجد أنها فقط الغرامات التي تتراوح بين مائة إلى ألف جنيه، طبقاً لنصوص المواد 298 و249 من ذات القانون، وهي بالطبع غرامات لا تتوافق مطلقاً مع الوضع الاقتصادي الحالي ولا تحقق أي ردع، ناهيك عن غياب دور التفتيش من قبل مكتب العمل على أماكن العمل من الأساس.

## مسودة قانون العمل الجديد والتعديلات التي طرأت عليه

تجدد الإشارة إلى أن البرلمان المصري يناقش في دورته التشريعية الحالية، مسودة مشروع قانون العمل الموحد الجديد، والذي في حقيقة الأمر قد تم تداول مسودته الأولى عام 2022، وما زالت التعديلات الأخيرة غير منشورة حتى تاريخه.

### وكان من أبرز تعديلات هذه المسودة:

- تعديل المادة 91 الخاصة بمدة إجازة الوضع، لتصبح أربعة أشهر بدلاً من ثلاثة أشهر، وذلك مساواة بالنساء العاملات المدنيات بالدولة والخاضعات لقانون الخدمة المدنية.
- تعديل المادة 94 التي اشترطت وجود خمسين عاملة في جهة العمل كشرط لتمتع العاملة بحقها في إجازة رعاية الطفل، وتخفيض ذلك الحد الأدنى إلى خمسة وعشرين عاملة فقط.
- تعديل المادة 95 التي أوجبت على صاحب العمل تعليق نظام تشغيل النساء في مكان واضح داخل مكان العمل، بأن خفضت الحد الأدنى لوجوب ذلك من خمسة عاملات إلى عاملة واحدة فقط.
- تعديل المادة 96 بأن جعل معايير استحقاق العاملة الأم لإنشاء دار حضانة بمكان العمل، خاضعا للأحكام اللائحة التنفيذية لقانون الطفل وليس لقرار وزير العمل.



## تعديلات تشريعية مقترحة

يقترح المرصد المصري للصحافة والإعلام بالإضافة إلى تبنى التعديلات الموجودة بالفعل في مسودة قانون العمل سالفه الذكر، تلك المقترحات التالية:

● **تخفيض الحد الأدنى منعاملات لدى صاحب العمل بقدر الإمكان كشرط لتمتع** العاملات بحقوقهن في إجازة رعاية الطفل، وتوسيع نطاق تطبيق الحقوق ليشمل جميع المؤسسات بمختلف أحجامها.

● **تعديل الغرامات المقررة لمخالفة قانون العمل** لتكون أكثر دعةً.

● **تعديل استلزام وجود عاملات نساء للتمتع بحق بوجود دار حضانة في نطاق العمل،** وجعله عامًا للآباء والأمهات العاملين/ات على حد سواء، حيث أن هذا الحق لصيق بالطفل ومن يراعه وقد يكون القائم على ذلك الأب وليس الأم.

● **النص على إجازة الرعاية الوالدية للرجال،** لتشجيع مشاركة الرجال في الأعباء الرعائية وتقليل التأثير السلبي على عمل النساء. كما يجب تمكين الآباء من تقاسم الإجازات بين الأبوين عند العمل في نفس الجهة، مع زيادة فرص الحصول على الإجازة أكثر من مرتين خلال فترة العمل بما يتناسب مع مصلحة العمل.

# طبيعة العمل المصرفي وتأثيره على أوضاع الصفقات



تعاني النساء في سوق العمل، لا سيما العاملات بالصحافة بشكل خاص، من تحديات وأوضاع غير عادلة، تتمثل في الفجوة الكبيرة في الجنسين في الأجور، والتمييز في التعيينات وفرص الترقى الوظيفي، فضلاً عن عدم تحرير عقود عمل أو التأمين عليهن، مروراً بعدم تقاضي أجور من الأساس في بداية فترة العمل على وعد بعضوية النقابة.

وبشكل خاص فإنه ما يتم دائماً تحميل النساء العاملات ممن اخترن الزواج والإنجاب مسؤولية مضاعفة متمثلة في اعتبار مسؤولية الإنجاب والرعاية هي واجب الأسرة وحدها دون مسؤولية على المجتمع أو أماكن العمل، فيتم دائماً تحميل الصحفية مسؤولية التوفيق بين طبيعة عملها الخاصة ومواعيدها المختلفة عن أي وظيفة بدوام ثابت، وبين كونها أم.

فتصبح عرضة دائماً للشعور بالضغط والوقوع تحت اللوم بحجة تأثير الإنجاب على عملها ومواعيدها، والخوف من المطالبة بأية إجازات أو امتيازات خوفاً من وصمها أو إتخاذ ذلك كذريعة لفصلها تعسفاً، أو استبدالها بغيرها من زملائها في فترة إجازاتها أو حتى فصلها في فترة الإجازة، على الرغم من أن القانون قد كفل لها هذه الحقوق ومنع فصلها بسبب دورها الإنجابي وحقوقها المترتبة عليه، إلا أنه مع طول أمد التقاضي في القضايا العمالية قد تعزف الكثير من الصحفيات عن خوض هذه المسألة والمطالبة بحقوقهن من الأساس.

# فاتمة وتوصيات





تساهم هذه المفارقات في استمرار التمييز الاجتماعي والاقتصادي ضد النساء، حيث يفرض عليهن أداء أدوار اجتماعية مضاعفة دون النظر إلى تأثير ذلك على مسيرتهن المهنية. في الواقع، هذه المسؤوليات غير المتوازنة تشكل عقبة كبيرة أمام تقدم النساء في سوق العمل، مما يؤدي إلى تفاقم الفجوة الاقتصادية بين الجنسين ويعرقل إمكانيات النساء في الوصول إلى فرص متساوية في سوق العمل.

إن مفهوم الرعاية الأسرية الذي يتجاهل التشاركية بين الزوجين ويقتصر على النساء فقط، لا يتناسب مع التطورات الاجتماعية التي تشهدها العديد من المجتمعات، حيث تتجه الكثير من الدول حالياً نحو إقرار تشريعات تساوي بين الأمهات والآباء في حقوق إجازات الرعاية الوالدية، بل وتعتبر العمل المنزلي جزءاً من الاقتصاد الوطني.

يعتبر قانون العمل الحالي خطوة مهمة نحو تحقيق بعض الحقوق للنساء العاملات، خصوصاً في ما يتعلق بمن اخترن القيام بالأدوار الإنجابية ورعاية الأطفال، إلا أن هناك العديد من التحديات التي ما زالت تواجه النساء العاملات، وأبرزها النظرة الضيقة من المشرع التي ترى النساء فقط مسؤولات عن الرعاية. كما أن غياب العقوبات الرادعة التي تلزم أصحاب الأعمال بتطبيق هذه الحقوق يزيد من ضعف تنفيذ القانون. لذلك، من الضروري أن يراعى البرلمان في مناقشاته الحالية حول قانون العمل، ضمن قانون العمل الجديد تعديلات تتسم بالعدالة والمساواة بين جميع العمال/ات، مع مراعاة من يحتمل منهم/ن المسؤوليات العائلية والرعاية بشكل متساوٍ، دون تمييز بين الجنسين.

## التوصيات

1. تكثيف الرقابة من مكتب العمل على أماكن العمل وتفعيل باب تفتيش العمل في القانون لضمان التطبيق الفعلي لبنود القانون، لا سيما حقوق النساء العاملات.
2. التزام أماكن العمل الصحفية من مؤسسات خاصة وقومية بتطبيق مواد باب تشغيل النساء في قانون العمل من منح إجازات الوضع ورعاية الطفل دون تأثير على المسار المهني للصحفية، والالتزام بإنشاء دور حضانة لأطفال الصحفيات بالمعايير التي نص عليها القانون والقرار الوزاري، مع مراعاة طبيعة العمل ومواعيده، وملاءمة التكلفة المالية لمتوسط أجور العمل بالصحافة.
3. قيام نقابة الصحفيين بإنشاء دار حضانة مخصصة لأطفال الصحفيين/ات من النساء والرجال على حد بسعير مناسب وأوقات عمل ملائمة لطبيعة العمل الصحفي.
4. تفعيل دور لجنة المرأة داخل نقابة الصحفيين في بحث المشاكل العملية التي تعاني منها الصحفيات بسبب أدوارهن الإنجابية.

## قائمة المراجع

- 1 - العبء المزدوج: نظرة حول أوضاع الأمهات العاملات في المجال الصحفي - المرصد المصري للصحافة والإعلام.
- 2 - تقرير منظمة العمل الدولية.. الرعاية في العمل: الاستثمار في الإجازة والخدمات المتصلة بالرعاية من أجل عالم عمل أكثر مساواة بين الجنسين - منصة العمل والمساواة التابعة لمؤسسة المرأة الجديدة.
- 3 - متى ينكسر الإطار؟ خروج النساء من دائرة أعمال الرعاية في المنزل والعمل - منى عزت - حلول للسياسات البديلة.
- 4 - دور اقتصاد الرعاية في تعزيز المساواة المبنية على النوع الاجتماعي - هيئة الأمم المتحدة للمرأة.

## عن برنامج ”العدالة الجندرية“

يسعى هذا البرنامج إلى تمكين الصحفيات والإعلاميات المصريات ورفع وعيهن للحصول على حقوقهن كاملة ودعمهن للوصول إلى مواقع صنع القرار داخل المؤسسات الصحفية والإعلامية، كما يهدف البرنامج إلى توعية المؤسسات الصحفية والإعلامية بكيفية توفير بيئة عمل آمنة ومراعية لمتطلبات النوع الاجتماعي، وأخيراً الضغط من أجل إصدار قوانين وتشريعات وسياسات لحماية النساء داخل المؤسسات الصحفية والإعلامية.

ولتحقيق هذه الأهداف يعمل البرنامج على مجموعة من الأنشطة، وهي:

- 1- المساهمة في تطوير إنتاج معرفي حول أوضاع النساء في الصحافة والإعلام.
- 2- رصد وتوثيق الانتهاكات التي تتعرض لها الصحفيات والإعلاميات وإصدار تقرير ربع سنوي بهذه الانتهاكات.
- 3- العمل على تقديم مقترحات قوانين للهيئات المعنية بتنظيم العمل الصحفي والإعلامي في مصر والسلطة التشريعية من أجل إيجاد بيئة أكثر أمنًا واستقرارًا للصحفيات والإعلاميات.
- 4- إقامة مجموعة من التدريبات وورش العمل للصحفيات والإعلاميات لتعريفهن بحقوقهن القانونية والاقتصادية والاجتماعية، وتعريفهن بآليات الدعم الفني والتقني وأدوات ومهارات الأمان الرقمي.
- 5- توفير الدعم النفسي والقانوني للصحفيات والإعلاميات من خلال مجموعة من الأخصائيين النفسيين والمحامين المتواجدين في المرصد.