

رؤية في ضوء القواعد القانونية الملزمة لرب العمل حول إنشاء دور

حضانة بمقر العمل أو التعاقد على دور حضانة لأبناء العاملات بالمنشأة

صادرة عن مؤسسة المرأة الجديدة، أعدتها المحامية هبة عادل

إن المشرع المصري قد انتهج عدة سبل مختلفة في تقنينه للإحكام الخاصة بتمكين النساء ذوى المسؤوليات العائلية من القيام بدورهن الاجتماعي دون التأثير على دورهن الوظيفي ومنها إنشاء دور حضانة لرعاية أبناء الأم العاملة داخل مقر العمل أو التعاقد مع دور خارجية لهن كالتزام يقع على عاتق رب العمل وكان ذلك النهج غريباً إذ ميز المشرع بين وضع الأم العاملة والأب العامل ذوا المسؤوليات العائلية وإن كانت الغاية الظاهرة لدى المشرع هنا تشجيع النساء على العمل والموازنة بين دورهن الوظيفي ودورهن الاجتماعي وكذا كفالة الحماية المطلوبة للأطفال العاملات باعتبارها الحدود الدنيا لحقوقهن الإنسانية إلا إن ذلك أثر بالسلب إذا حدد نصاباً لعدد العاملات داخل المنشأة لتلتزم بتوفير دور الحضانة أو التعاقد وفي أغلب الأحوال حرص رب العمل على عدم تجاوز العاملات ووصولهم لهذا النصاب للإفلات من هذا الالتزام ولو كان المشرع المصري قد ساوى في الموقف القانوني بين كل من العامل والعاملة ذو المسؤوليات العائلية لاستفادت العاملات أكثر من الموقف الحالي وهو ما انتهجته العديد من الاتفاقيات الدولية وفيما يلي استعراض لبعض من تلك الاتفاقيات والقوانين وما ورد بها من نصوص تخص إنشاء دور الحضانة أو التعاقد معها لصالح أبناء العاملات بالمنشآت :-

ووفقاً للدستور المصري فإن المعاهدات والاتفاقيات الدولية التي وقعت عليها مصر تسمو عن التشريع الوطني وتكون الأولى بالتطبيق حال تعارضها مع القوانين أو قصور التشريع الوطني فإننا نستعرض الاتفاقيات والتوصيات الدولية أولاً:-

التوصية رقم ٩٥ الصادرة عن مؤتمر العمل الدولي  
(توصية بشأن حماية الأمومة)

البند ثالثاً: تسهيلات للأمهات اللاتي ترضعن أطفالهن والرضع

- تتخذ تدابير لإنشاء مرافق لإرضاع الأطفال ورعايتهم اليومية، تكون من الأفضل خارج المنشآت التي تعمل فيها المرأة، وتتخذ كلما أمكن تدابير تقضى بأن يكفل المجتمع المحلى أو نظام تأمين اجتماعي اجبارى تمويل هذه المرافق والرعاية أو على الأقل دعمها.

تكون تجهيزات المرافق واشتراطاتها الإصحاحية لإرضاع الأطفال ورعايتهم اليومية وكفاءات العاملين فيها مطابقة لمستويات ملائمة تقررها لوائح مناسبة وتقرها وتشرف عليها السلطة المختصة.

التوصية ١٢٣ الصادرة عن مؤتمر العمل الدولي بشأن استخدام النساء ذوات المسؤولية العائلية  
الباب الثالث (خدمات وتسهيلات رعاية الأطفال)

#### مادة ٣

تتخذ السلطات المختصة ، بغية تحديد طبيعة نطاق و طبيعة خدمات و تسهيلات رعاية الأطفال اللازمة لمساعدة العاملات على الوفاء بمسئولياتهن المهنية و العائلية ، بالتعاون مع المنظمات العامة و الخاصة المعنية ، وخاصة منظمات اصطحاب العمل و منظمات العمال ، وفي حدود الموارد المتوفرة لديها لجمع المعلومات ، كل التدابير اللازمة و المناسبة .

#### مادة ٤

تتخذ السلطات المختصة بالتعاون مع المنظمات العامة و الخاصة المعنية الإجراءات المناسبة لضمان تلبية خدمات و تسهيلات رعاية الأطفال للاحتياجات و الافضليات التي كشفت على هذا النحو، ولتحقيق هذه الغاية بوجه خاص ، ومع مراعاة الظروف و الإمكانيات الوطنية و المحلية :

أ/ تشجع و تسهل وضع خطط للتطوير المنهجي لخدمات و تسهيلات رعاية الأطفال، خاصة في المجتمعات المحلية .

ب/ تقوم بنفسها بتنظيم و تشجيع و تسهيل توفير قدر كاف و مناسب من خدمات و تسهيلات رعاية الأطفال، مقابل رسوم معقولة أو مجاناً عند الضرورة و تقام وفق أساليب مرنة و تلبى احتياجات الأطفال على اختلاف أعمارهم و احتياجات إبانهم و أمهاتهم العاملين.

التوصية ١٦٥ الصادرة عن مؤتمر العمل بشأن تكافؤ الفرص و المساواة في المعاملة للعمال من الجنسين  
الباب الخامس (رعاية الطفولة و مساعدة الأسرة)

#### مادة ٢٤

لتحديد نطاق و طبيعة خدمات و مرافق رعاية الطفولة و مساعدة الأسرة اللازمة لمساعدة العمال ذوي المسؤوليات العائلية على الوفاء بمسئولياتهم المهنية و العائلية، ينبغي للسلطات المختصة أن تتخذ، بالتعاون مع المنظمات العامة، و الخاصة

المعنية لاسيما منظمات أصحاب العمل والعمال، وفي إطار مواردها المخصصة لجمع المعلومات ، أي تدابير لازمة و ملائمة .

#### فقرة ٢٥

ينبغي للسلطات المختصة أن تتخذ، بالتعاون مع المنظمات العامة و الخاصة المعنية، الإجراءات الملائمة لتأمين وفاء خدمات و مرافق رعاية الطفولة و مساعدة الأسرة بالاحتياجات والافضليات التي تتكشف بهذه الطريقة، وتحقيقا لهذه الغاية، ينبغي لها بخاصة أخذة الظروف و الإمكانيات الوطنية و المحلية في الحسبان :

أ / أن تشجع و تسهل وضع خطط للتنمية المنهجية لخدمات و مرافق رعاية الطفولة و مساعدة الأسرة لاسيما في المجتمعات المحلية

ب / أن تنظم، وتشجع وتسهل، توفير خدمات ومرافق كافية وملائمة لرعاية الطفولة ومساعدة الأسرة، تكون مجانية أو مقابل أجر معقول يتناسب مع قدرة العامل على الدفع ، وقائمة على أسس مرنة، وملبية لاحتياجات الأطفال بمختلف أعمارهم، والمعاليين الآخرين الذين يحتاجون إلى رعاية العمال ذوي المسؤوليات العائلية .

#### مادة ٢٦

١/ ينبغي أن تكون خدمات و مرافق رعاية الطفولة ومساعدة الأسرة بجميع أنواعها مستوفية لمعايير تضعها السلطات المختصة و تشرف عليها .

٢/ ينبغي أن تصف هذه المعايير بصورة خاصة تجهيزات الخدمات و المرافق المقدمة ، و متطلباتها الصحية و التقنية ، وعدد العاملين فيها و مؤهلاتهم .

٣/ ينبغي للسلطات المختصة أن توفر أو تساعد في توفير التدريب الملائم على مختلف مستويات العاملين اللازمين لخدمات و مرافق رعاية الطفولة و مساعدة الأسرة .

#### اتفاقية حقوق الطفل:-

#### المادة ١٨:-

1-تبذل الدول الأطراف قصارى جهدها لضمان الاعتراف بالمبدأ القائل أن كلا الوالدين يحتملان مسؤوليات مشتركة عن تربية الطفل ونموه وتقع على عاتق الوالدين أو الأوصياء القانونيين، حسب الحالة، المسؤولية الأولى عن تربية الطفل ونموه. وتكون مصالح الطفل الفضلى موضع اهتمامهم الأساسي.

2-في سبيل ضمان وتعزيز الحقوق المبينة في هذه الاتفاقية على الدول الأطراف في هذه الاتفاقية أن تقدم المساعدة الملائمة للوالدين وللأوصياء القانونيين في الاضطلاع بمسؤوليات تربية الطفل وعليها أن تكفل تطوير مؤسسات ومرافق وخدمات رعاية الأطفال.

3-تتخذ الدول الأطراف كل التدابير الملائمة لتضمن لأطفال الوالدين العاملين حق الانتفاع بخدمات ومرافق رعاية الطفل التي هم مؤهلون لها.

ثانياً: ما ورد بالدستور والتشريعات المصرية :

أولاً :- الدستور المصري ٢٠١٤ :-  
مادة رقم ١١ :

تكفل الدولة تحقيق المساواة بين المرأه والرجل فى جميع الحقوق المدنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية وفقاً لأحكام الدستور. وتعمل الدولة على اتخاذ التدابير الكفيلة بضمان تمثيل المرأة تمثيلاً مناسباً فى المجالس النيابية، على النحو الذى يحدده القانون، كما تكفل للمرأة حقها فى تولى الوظائف العامة ووظائف الإدارة العليا فى الدولة والتعيين فى 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 والمسننة والنساء الأشد احتياجاً.

ثانياً :- قانون العمل الموحد ١٢ لسنة ٢٠٠٣ :-  
المادة رقم (٩٦) :-

على صاحب العمل الذى يستخدم مائة عاملة فأكثر فى مكان واحد أن ينشئ داراً للحضانة أو يعهد إلى دار للحضانة برعاية أطفال العاملات بالشروط والأوضاع التى تحدد بقرار من الوزير المختص. كما تلتزم المنشآت التى تستخدم أقل من مائة عاملة فى منطقة واحدة أن تشترك فى تنفيذ الالتزام المنصوص عليه فى الفقرة السابقة بالشروط والأوضاع التى تحدد بقرار من الوزير المختص.  
ثالثاً:- قانون الطفل رقم ١٣ لسنة ١٩٩٦ والمعدل بالقانون ١٢٦ لسنة ٠٠٨ :-

المادة رقم (٧٣) :-

وعلى صاحب العمل الذى يستخدم مائة عاملة بأكثر فى مكان واحد أن ينشئ دار للحضانة أو يعهد إلى دار للحضانة برعاية أطفال العاملات بالشروط والأوضاع التى تحددها اللائحة التنفيذية .

وتلتزم المنشآت التى تقع فى منطقة واحدة وتستخدم كل منها اقل من مائة عاملة أن تشترك فى تنفيذ الالتزام المنصوص عليه فى الفقرة السابقة بالشروط والأوضاع التى تحددها اللائحة التنفيذية .

المادة رقم (٧٤) :-

يعاقب كل من يخالف أحكام الباب الخامس (رعاية الطفل العامل والأم العاملة) من هذا القانون بغرامة لاتقل عن ١٠٠ ج ولا تزيد عن ٥٠٠ ج وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم المخالفة وفي حالة العود تزداد العقوبة بمقدار المثل ، ولا يجوز وقف تنفيذها .

وقد حدد القرار الوزاري رقم ١٢١ لسنة ٢٠٠٣ و الصادر من وزير القوى العاملة شروط المكان الذي تقام فيه دار الحضانة ومواصفات الدار ذاتها من حيث الموقع والمبنى والسعة والمرافق والتجهيزات والاشتراطات الصحية.

كما حدد الوزاري قيمة الاشتراكات الشهرية التي تلتزم بدفعها العاملة للانتفاع بخدمات دار الحضانة، وهي ٥٪، ٤٪ من أجر العاملة عن طفلين، مع تحمل صاحب العمل باقي النفقات. وإذا زاد عدد الأطفال عن اثنين تتحمل العاملة تكاليف الإيواء الفعلية عن العدد الزائد.

رابعاً: - القانون ٤٧ لسنة ١٩٧٨ قانون العاملين المدنيين بالدولة :-

فلم يرد به أي نصوص تتعلق بالزام جهة العمل بإنشاء دور الحضانة لأبناء العاملات أو التعاقد مع إحدى دور الحضانة سواء كالتزام مشترك وعام بين أجهزة وهيئات الدولة أو منفصلاً حسب إمكانيات كل منشأة .

التعليق :-

من جماع ما تم استعراضه لما ورد من نصوص بالقوانين والاتفاقيات السابقة نخلص إلى الآتي :-

● أن الاتفاقيات والمعاهدات الدولية قد كفلت حقوقاً أوضح وأولى بالتطبيق ولم تنص عليه أغلب التشريعات الوطنية وحيث انه تسمو على التشريع الوطني من حيث قاعدة التطبيق فإننا نناشد المشرع المصري بسرعة الأخذ بما ورد بالاتفاقيات الدولية الواردة بصدر الورقة وای نصوص أخرى تضيف حقوقاً لم ينص عليها بالتشريع الوطني وبالأخص تلك التي تحمل الدولة التزامات من قبل دورها تجاه المواطنين والمجتمع كافة خاصة وان هذا النهج ليس بجديد عليه فقد سبق إدماج اتفاقية حقوق الطفل بقانون الطفل المصري وإطفاء إلزامية من حيث التطبيق عليهما معا

● في الوقت الذي لم تتحدث فيه بعض القوانين في شأن التزامات صاحب العمل بتوفير دور الحضانة لأبناء العاملات والتفرقة بين القطاع الحكومي والقطاع الخاص الذي يقع على عاتقه هذا الالتزام مثل قانون الطفل،

تجاهلت هذا الالتزام قوانين أخرى مثل قانون العاملين بالدولة وكان الأولى به أن يحمل الدولة تلك المسؤولية لتنهض بها وتكون محفزا للقطاع الخاص ومرشدا في شأن تطبيق هذه الأحكام إذ من غير المنطقي أن تلزم الدولة من خلال قوانينها القطاع غير الرسمي بالتزامات يتهرب ويتصل منها قطاعها الرسمي .

● لم تفرق جميع الاتفاقيات الدولية والتوصيات بين المسؤوليات العائلية للعامل والعاملة بل دعت إلى التنسيق فيما يخص الأجازة الوالديه والمساواة في جميع الخدمات على سبيل المثال باعتبار مثل تلك الحقوق هي واجب مجتمعي بالمقام الأول وللطفل وللعامل سواء كان ذكرا أو أنثى من التزام الدولة بتمكينهم من أداء أدوارهم الاجتماعية والوظيفية وانه على الجميع وخاصة الدولة معاونة العاملين ذو المسؤولية العائلية على النهوض بمسؤولياتهم دونما التمييز بينهما .

● إن النصاب الذي اشترطه القانون بشأن الالتزام بإنشاء حضانة أو أن يعهد بها لحضانة أخرى لرعاية أطفال العاملات وهو وجود مائة عاملة يشكل ذلك قيودا على الحصول على هذا الحق إذ أن أغلب المنشآت تراعى إلا يصل عدد العاملين بها إلى مائة عاملة لعدم الالتزام بإنشاء دور الحضانة والتتصل من هذه الالتزام .

● عدم سريان أحكام هذا القانون على كل العاملات في القطاع غير الحكومي والذي استثنى قانون العمل الموحد بعض الفئات من تطبيق بعض نصوصه وتلك القطاعات تضم أعداد واسعة من العاملات الفقيرات والمعيلات لأسر واللاتي يتعرضن لشروط وظروف عمل أكثر إجحافا ومنها عاملات التراحيل وعاملات الزراعة وعاملات المنازل والعاملات بالبناء والتشييد والباعة الجائلين وعاملات النظافة وموزعي الصحف وماسحي الأحذية ومنادى السيارات والأعمال الهامشية على حواف المهن والصناعات المختلفة مما قد تضطر أحيانا النساء للعمل بها بشكل إجحافا وظلما لهذا القطاع الكبير الذي يعد أكثر احتياجا للحصول على تلك الحقوق من غيره من قطاعات أخرى .

● أن تعدد إدراج لفظ عاملة كشرط وارد بالنصوص القانونية من توافر ١٠٠ عاملة وتجاهل العاملين من ذوي المسؤوليات الاجتماعية يعد تمييزا مزدوجا صارخا بالقانون إذ يحرم العاملين من ذلك الحق وكذا يقيد فرص تمتع العاملات بالحصول على حقوقهن .

● أن النص العقابي الوارد بالقوانين غير رادع ولا يشكل محفزا أو رادعا لرب العمل من تنفيذ هذا الالتزام وكفالة هذا الحق للعاملين والعاملات .

وفى النهاية إن أوضاع العمال والعاملات في القوانين المصرية بحاجة إلى إعادة نظر شاملة من منظور حقوق الإنسان، وإلى عدم التمييز بين العاملين وحقوقهم باختلاف رب العمل وسلطاته، وأن الأوان أن يصدر قانون مستندا إلى الدستور والاتفاقيات الدولية وبمنظور حقوقي يضمن معايير وشروط العمل اللائق .

ومن الجدير بالذكر أن العاملات خلال ورش عمل عديدة نظمتها مؤسسة المرأة الجديدة لمناقشة أوضاعهن داخل قانون العمل وإعداد نصوص بديلة تكفل ضمانات لهن قد انتهت إلى عدة نصوص نذكر منها ما يتعلق بالدور رعاية الطفل وهى :

في تعديل الفصل الثاني من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣م

مادة ٩٤: مع مراعاة حكم الفقرة الثانية من المادة (٧٢) من قانون الطفل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ١٩٩٦ ، يكون للعاملة في المنشأة التي تستخدم خمسون عاملاً فأكثر الحق في الحصول على إجازة بدون أجر لمدة لا تتجاوز سنتين وذلك لرعاية طفلها ، ولا تستحق هذه الإجازة لأكثر من ثلاث مرات طوال مدة خدمتها.

مادة ٩٦: علي صاحب العمل الذي يستخدم خمسون عاملاً فأكثر في مكان واحد أن ينشئ داراً للحضانة أو يعهد إلي دار للحضانة لا تبعد عن مقر العمل بأكثر من ٥٠٠ متر برعاية أطفال العاملين بالشروط والأوضاع المحددة لدور الحضانة والمنصوص عليها بقانوني الطفل وقانون الجمعيات الأهلية.

كما تلتزم المنشآت التي تستخدم أقل من خمسون عاملاً في منطقة واحدة أن تشترك في تنفيذ الالتزام المنصوص عليه في الفقرة السابقة بذات الشروط والأوضاع المقررة وفقاً للمادة السابقة.