



مطالبات لا غنى عنها

في قانون العمل الجديد

تقدمها المرأة الجديدة



إعداد: مي صالح

مقترح مؤسسة المرأة الجديدة بتعديلات بعض مواد قانون العمل الجديد

إعداد: مي صالح

في حين وصلت مصر إلى الترتيب 146 من إجمالي 156 دولة في مؤشر المساواة بين الجنسين لعام 2021¹ من حيث المشاركة الاقتصادية للنساء، كان من المتوقع أن تبذل الحكومة جهوداً أكبر من أجل دعم زيادة نسبة مشاركة النساء في قوة العمل والتي تشكل حالياً نحو 24.2% من إجمالي قوة العمل في مصر بما يمثل تقريباً 7 ملايين امرأة. ومن أهم هذه الجهود أن يتم تغيير فلسفة القانون بما يساعد على سد الفجوة النوعية وذلك بالاستجابة إلى استراتيجية تمكين المرأة التي تهدف إلى زيادة نسبة مشاركة المرأة في قوة العمل إلى 35% بحلول عام 2030² وذلك تماشياً مع أهداف ومؤشرات أجندة التنمية المستدامة وكذلك بالاستجابة إلى مطالبات المؤسسات النسوية والتي عرضت عدة مقترحات بديلة لتغيير هذه الأوضاع ومنها على سبيل المثال:

أولاً: تعديل المادة 56 الخاصة بدور الحضانة لتصبح: "على صاحب العمل الذي يستخدم خمسين عاملاً وعاملة فأكثر في مكان واحد أن ينشئ داراً للحضانة، أو يعهد إلى دار للحضانة برعاية أطفال العاملات بالشروط والأوضاع التي تحددها بقرار من الوزير المختص".

والهدف من هذا التعديل هو التأكيد على أن مسؤولية الأبناء مسؤولية مشتركة للأباء والأمهات ومن ثم يقلل فرص التكرار من هذا الالتزام.

2 لاسئلةالجمعية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030. المجلس القومي للمرأة، 2017

ثانيًا:

تبنى الاتجاه العالمي لاستبدال أجازة رعاية الطفل الإجازة الوالدية والتي يحصل عليها في الأغلب أحد الوالدين ممن يكون راتبه أقل وفيها أيضا تأكيد لمبدأ عام وهو أن الدور الرعائي ليس قاصراً على النساء فقط، وأن ترك بعض النساء للعمل لسنوات طويلة يؤثر بشكل واضح على مستقبلهن المهني ومن ثم يجعل تفوق الرجال على النساء في بعض المهن هو أمر طبيعي ومتوقع بالإضافة إلى ضعف فرصهن في الترقى وتقلد المناصب القيادية.

ثالثًا:

التراجع عن المادة 54 التي تمنح للعاملة الحق في إنهاء التعاقد بسبب الزواج أو الحمل وخاصة أن إجراءات إنهاء التعاقد متقاربة في جميع الأحوال، غير أن وجود هذه المادة يعطي انطباعاً سلبياً عن هشاشة عمل النساء وتدوير العمالة مما يشجع أصحاب العمل على إنهاء التعاقد بصورة قسرية وتعسفية بمجرد إعلان العاملة موعد الزواج.

رابعًا:

إضافة نصوص خاصة بسياسات وإجراءات الحماية من العنف الجنسي داخل أماكن العمل وفق ما جاء في بنود الاتفاقية 190 التي ندعو الحكومة للتصديق عليها في أقرب وقت حتى لا نحتاج إلى إجراء تعديل تشريعي جديد بعد عدة سنوات قليلة.

خامسًا:

تخصيص اهتمام أكبر في القانون للتدريب والتأهيل المهني داخل المنشآت الصناعية في القطاع الخاص ووضع أولوية لخريجات التعليم الفني اللاتي لا يزال 81% منهن خارج قوة العمل³ بسبب عدم توافق المناهج التعليمية مع متطلبات سوق العمل وأيضًا بسبب عدم قدرتهن على العمل بالمهن الحرة في ظل الثقافة المجتمعية وغياب آليات الحماية من العنف.

سادسًا:

حظر عمالة الأطفال بموجب القانون وتقييدها لتصبح فقط في إطار التدريب المهني بحسب مقتضيات مناهج التعليم الفني الثانوي وتوقيع عقوبات على أصحاب المنشآت التي تستخدم أطفالًا تحت السن.

3 نظرة متعمقة على مخرجات الوظائف بين خريجي التعليم الثانوي الفني في مصر، سلمان ناصر وعلي، رابعت المجلس الدولي للمساكن، 2018