

# التقرير الثاني للمرصد العمالي

بالمؤتمر الدائم للمرأة العاملة

## أوضاع النساء العاملات

بقطاعي الاستثمار .. والقطاع غير الرسمي

عاملات مهمشات

شارك في تطبيق استمارات الاستبيان

فريق الرصد بمحافظات:

- القاهرة الكبرى
- الإسماعيلية
- السويس
- بورسعيد
- الإسكندرية

منسقة فريق الرصد بالمحافظات:

وفاء كمال

إعداد

دار الخدمات النقابية والعمالية

يوليو ٢٠١٦

## ملخص التقرير

هذا التقرير الثاني لمرصد المؤتمر الدائم للمرأة العاملة وقد حاولنا من خلاله أن نسلط الضوء على المشاكل التي تتعرض لها النساء العاملات في قطاعي الاستثمار والقطاع غير الرسمي.. يركز هذا التقرير على عمليات الرصد التي تم تنفيذها في خمسة محافظات (القاهرة الكبرى / الإسكندرية / السويس / الإسماعيلية / بورسعيد) حيث تضمنت عمليات الرصد كافة الأدوات والمهارات والوسائل الخاصة بجمع المعلومات والحقائق وإجراء المقابلات، إيماناً منا بأن استكشاف أوضاع النساء في هذين القطاعين ومدى إدراك أوضاعهن من قبلهن يعد أمراً أساسياً في التعامل مع ما يواجهونه من مشكلات.

حيث أن دور منظمات المجتمع المدني مازال وسيبقى مؤثر وفاعل في هذه القضية المحورية لجميع النساء العاملات، لذلك ركز التقرير على رصد كل ما تتعرض له النساء العاملات بهذين القطاعين في محاولة جادة منا للتعرف على أهم الإشكاليات القانونية والاجتماعية والاقتصادية اللاتي يتعرضن لها وطرق التغلب عليها..

### ➤ الهدف:

سعت دار الخدمات النقابية من خلال برنامج المؤتمر الدائم للمرأة العاملة إلى رصد وتحليل مشاكل النساء العاملات داخل قطاعي الاستثمار والقطاع غير الرسمي حيث تركزت عمليات الرصد على المشاكل الاقتصادية والقانونية والاجتماعية التي تتعرض لها النساء داخل العمل وأثارها على حياتهن العملية والأسرية ورؤيتهن للآليات المناسبة للاستخدام في حلها من خلال استمارة الاستبيان التي تحتوي على عدد من المحاور تتضمن العديد من الأسئلة والتي يتضح من خلالها نوع المشاكل وأسبابها وكيف تؤثر على دورهن في المجتمع ورؤيتهن لإيجاد حلول لها حيث هذا الرصد والتحليل لكل سؤال بالاستمارة يقود إلى نتائج موضوعية تساهم في تدعيم عمليات مشاركة المرأة لممارسة مهامها داخل العمل والنقابات والوقوف على مدى تأثيرهن بهذه المشاكل وضمان أطر المساواة لها داخل العمل.

### ➤ كيفية إعداد التقرير:

لقد تم إعداد هذا التقرير بناءً على عمليات الرصد التي تم تنفيذها من خلال فريق الرصد المكون من (١٥) راصد ورائدة التابع للمؤتمر الدائم للمرأة العاملة داخل (خمسة محافظات) حيث توالت مراحل عملية الإعداد والحصول على المعلومات والبيانات بناءً على مراحل عملية الرصد من خلال تطبيق استمارة الاستبيان على العاملات والنقابيات وتوثيق إجابتهن لكل سؤال وتحليلها والوقوف على أسباب المشاكل اللاتي يتعرضن لها ورؤيتهن لآليات حلها.

### ➤ تنظيم تقرير الرصد:

إن جوهر هذا التقرير يعد الإطار التفصيلي الذي يتناول عملية الرصد بكافة جوانبها وعلى أساس شامل بني على الخطة التي تم وضعها لفريق الرصد وتم تنفيذها من خلالها بالمحافظات الخمسة المستهدفة، لذلك تم تنظيم هذا التقرير ليتناول كافة العمليات الرصدية التي تناولت مشاكل المرأة العاملة داخل العمل والنقابة حيث ارتكز على ما يلي:

➤ رصد مشاكل المرأة العاملة داخل قطاعي الاستثمار والقطاع غير الرسمي وما يترتب عليها من آثار.

➤ رصد طبيعة وظروف عملهن والمخاطر التي يتعرضن لها.

- ✚ رصد مشاكل المرأة النقابية داخل النقابات وأثارها على ممارستها للعمل النقابي.
- ✚ رصد مدى وعى وإلمام النساء العاملات بالقوانين المطبقة عليهن وكيفية رؤيتهن لها من حيث توفير الحماية القانونية لهن في هذين القطاعين.
- ✚ رصد أشكال التمييز داخل العمل والنقابة ومدى تأثيره على النساء العاملات.
- ✚ رصد رؤية العاملات لدور الدولة ومؤسساتها في توفير الحماية لهن.
- ✚ رصد دور النقابات في حل مشاكلهن وطرح قضاياهن على الرأي العام.
- ✚ رصد رؤية النساء العاملات في توليهم المراكز القيادية داخل العمل والنقابة.

## ➤ **منهجية التقرير:**

كان لزاماً على مرصد المؤتمر الدائم وفريق العمل به وضع منهجية وآلية عمل تتناسب مع أهداف عمليات الرصد والتقييم المزمع تنفيذها والتي تتمثل في عدد من المراحل التنفيذية المبنية على أسس وأطر علمية ومعايير تم وضعها للخروج بعدد من المخرجات الرئيسية التي تساهم في عملية رصد المشاكل التي تتعرض لها النساء العاملات داخل قطاع الاستثمار والقطاع غير الرسمي و مدى تأثيرها على دورهن في العمل والحياة الأسرية، من هنا ارتكز العمل في هذا التقرير على منهجية تناولت المنهج الوصفي حيث أنه المنهج المناسب لعملية الرصد التي خطط لها أثناء تطبيق الاستمارة لنتناول رصد كافة الانتهاكات والمشاكل التي تتعرض لها النساء العاملات داخل العمل حيث تسلسلت هذه المنهجية في خطوات واضحة بداية من تدريب فريق الرصد الذي تم اختياره طبقاً لمعايير تم وضعها مسبقاً داخل عدد خمسة محافظات قبل بدء مرحلة تطبيق أدوات الرصد.

## **اعتمدت هذه المنهجية على ما يلي:**

- ✚ اختيار خمسة محافظات متنوعة جغرافياً ومركزة على الأماكن التي يتواجد بها قطاع الاستثمار وعاملات القطاع غير الرسمي حيث ضمت (وجه بحري وريف وحضر) جاء اختيار هذه المحافظات بناء على خبرة وعمل الدار السابقة فيها ووجود أفرع للدار ببعض المحافظات بنى من خلالها علاقة قوية بالنساء العاملات والنقابيات كما أنها تعبر عن تنوع جغرافي مطلوب لعملية الرصد.
- ✚ اختيار عدد متنوع من قطاعات العمل التي تعمل بها النساء في القطاع غير الرسمي.
- ✚ تصميم استمارة استبيان اعتمدت في تصميمها على بعض المرجعيات الخاصة بالاتفاقيات الدولية الخاصة بوضع المرأة في العمل لمنظمة العمل الدولية خاصة اتفاقيتي " رقم ١٠٠ الاتفاقية رقم ١١١ لسنة ١٩٥٤ " المتعلقين بالمساواة في الأجر والقضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة وإتفاقة القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة لسنة ١٩٧١ بالإضافة إلى قانون العمل ١٢ لسنة ٢٠٠٣
- ✚ دورة تدريبية بالقاهرة لعدد (١٥) راصد/ة للتدريب على مهارات الرصد والتوثيق.
- ✚ تقديم مادة علمية تضم كل ما يختص بمهارات الرصد وكيفية التوثيق.
- ✚ وضع خطة العمل متضمنة خطة تطبيق الاستمارة بكل محافظة بالإضافة إلى تحديد موعد محدد للاجتماعات الشهرية لمجموعة عمل الراصدين/ات للوقوف على أهم المشاكل التي تصادفهن أثناء تطبيق الاستمارة.

## ➤ أهمية التقرير:

ترجع أهمية هذا التقرير لإدراكنا الشديد بأهمية كل من القطاع غير الرسمي وقطاع الاستثمار وحجم عمالة النساء العاملات بهما و محاولة استكشاف أوضاعهن في هذين القطاعين، ومدى إدراك هذه الأوضاع من قبلهن لما يعد ذلك أمرا أساسيا في التعامل مع ما يواجهونه من مشكلات، و مدى توافر الحقوق الأساسية ذات الصلة بحق العمل في هذه المناطق ولهذه الفئة من العاملات، ومدى احترام معايير العمل الدولية المستقرة منذ أكثر من ستين عاما في الخطاب الدولي، ومدى توافر ما يطلق عليه العمل اللائق في هذه المناطق الصناعية والاستثمارية ووسط النساء العاملات..

يتناول التقرير أوضاع النساء العاملات في قطاع الاستثمار والقطاع غير الرسمي بكل ما يحتويهم هذين القطاعين من مشاكل قانونية واجتماعية واقتصادية حيث يعملن النساء بالقطاع غير الرسمي في الأنشطة غير الرسمية غير المسجلة في أية إحصاءات رسمية نظرا لأنهن لا يستطعن التواصل مع سوق العمل المنظم ولا يتمتعن بأي امتيازات وظيفية أو تأمينية يتمتع بها أقرانهن ممن يعملن في قطاعات العمل الأخرى ( العام والخاص والحكومي ) فهن لا يعملن وفق عقد قانوني وبالتالي لا يتمتعن بمظلة تأمينية أو صحية الخ .. من معايير العمل الأساسية التي التزمت بها غالبية بلدان العالم ومنهم مصر من خلال توقيعها على عدد من الاتفاقيات ذات الصلة. حيث اشتملت هذه المعايير على ما يلي:

➤ مدى الالتزام بعلاقات العمل القانونية: العقود.

➤ الأجور من حيث مدى الانتظام وقيمتها بالنسبة للحد الأدنى للأجور، وقيمة الأجور المتغيرة ومدى الالتزام بها.

➤ ومدى كفاية الأجر لسد الاحتياجات الأساسية للعاملة وكيفية حساب الساعات الإضافية.

➤ حظر العمل الإجباري.

➤ حظر التمييز في أماكن العمل.

➤ ساعات العمل اليومية من حيث العدد، والعمل في أيام الإجازات الموسمية والإجازات الأسبوعية.

➤ أوضاع الصحة والسلامة المهنية.

➤ الحماية الاجتماعية: التأمينات الاجتماعية والتأمين الصحي.

➤ حرية التنظيم والمفاوضة الجماعية.

كل ما سبق يمثل سلة واحدة لتفريعات الحق في العمل ما بين الأجر العادل الذي يتناسب مع طبيعة العمل والذي يضمن حياة كريمة للعاملة وأسرتها وبين حقوق العاملة في الإجازات وغيرها، وأيضا حقها في السلامة المهنية والتأمين الصحي والتأمين الاجتماعي والتنظيم وغيرها من الحقوق التي في النهاية تمثل حزمة واحدة من حقوق العمل التي لا يمكن إسقاط أي حق منها سواء لمن يعمل بقطاع الاستثمار أو من أقرانهن اللاتي يعملن بالقطاع غير الرسمي. واللاتي لا ينطبق عليهن أي معيار قانوني من هذه المعايير كما هو معلوم.

لذلك كان لازما علينا أن نبحث ونرصد ونوثق لهذه الإشكاليات والقضايا وما يترتب عليها من آثار لإيجاد الآليات المقترحة من العاملات أنفسهن في محاولة جادة أن نطرحها على الرأي العام وصناع القرار للمساهمة منا في إيجاد حلولنا تقودنا إلى تحسين شروط وبيئة العمل لكل امرأة عاملة مصرية بجميع قطاعات العمل الرسمي والغير رسمي.

## مقدمة عامة

يأتي مفهوم القطاع غير الرسمي في سوق العمل نقيضا لمفهوم آخر هو القطاع الرسمي والذي عادة ما تكون القواعد القانونية هي المعيار للفرقة بين الاثنين فنرى أن العاملة تنضم للقطاع الرسمي إذا كانت تعمل وفق تعاقد قانوني وتتمتع على الأقل بالحد الأدنى من الأجر ومكونات الأمان الوظيفي والتأمينات الاجتماعية فضلا عن الحماية ضد العجز وعلى النقيض تنضم العاملة إلى القطاع غير الرسمي عندما لا يوجد عقد يجمعها بصاحب العمل ولا تتمتع بأي ضمان اجتماعي أو تأمين صحي أو حماية ضد العجز. وبقول آخر ففي حالة القطاع الرسمي تجد العاملة شبكة أمان اجتماعي يكفلها القانون وفي حالة القطاع غير الرسمي تستند العاملة إلى رأس مال اجتماعي في شكل علاقات وروابط وشبكات غير رسمية. هذا هو الفرق بين العمل في القطاع الرسمي والعمل في القطاع غير الرسمي غير أن هناك أوجه مختلفة التداخل بين المفهومين حيث أن العاملة سواء كانت تعمل في القطاع الرسمي أو الغير رسمي تحكمها قيم وقواعد وسلوكيات بعضها تنظمه الدولة بمؤسساتها مثلما هو الحال في العمل في القطاع الرسمي وبعضها تنظمه العادات والتقاليد والأعراف كما هو الحال في القطاع غير الرسمي. وقد نرى أن منظمة العمل الدولية قد غطى تعريفها عام ١٩٩٣ للقطاع غير الرسمي العديد من العناصر الأساسية وهي الأنشطة التي تولد دخلا على نطاق صغير والتي تجرى خارج إطار التنظيم القانوني الرسمي وتستخدم وسائل التكنولوجيا ومهارات مهنية محدودة ويترتب عليها دخلا منخفضا يفقر إلى الاستدامة الوظيفية حيث يشير هذا المفهوم إلى قطاع من العمال اللذين لا يخضعوا في عملهم إلى قواعد تنظيمية أو قانونية معمول بها مثل قوانين العمل، التسجيل والضرائب وغيرها من القواعد التي تحكم عمل الأنشطة المماثلة في القطاع الرسمي حيث يضم تعريف منظمة العمل في هذا الشأن ثلاثة مجموعات أساسية أصحاب المشروعات الصغيرة والعمال اللذين يعملون لحسابهم والعمال اللذين يعملون لحساب آخرين حيث تضم هذه المجموعة الأخيرة

- العمال بالأجر سواء كانوا يعملون كل الوقت أو ينخرطون في عمل غير دائم بدون تعاقد رسمي.
- العمال اللذين لا يحصلون على أجر مثل أفراد الأسرة والمتدربين في الورش.

وكما نرى أن مفهوم منظمة العمل يشمل ليس فقط العمال الذين يتقاضون أجرا سواء كانوا يعملون لحسابهم أو لحساب غيرهم ولكنه يشمل كذلك العمال الذين لا يتقاضون أجرا.

ويعد غالبية العاملات اللاتي يعملن في الأنشطة غير الرسمية غير مسجلين في أية إحصاءات رسمية نظرا لأنهن لا يستطعن التواصل مع سوق العمل المنظم فهم باختصار لا يتمتعن بأي امتيازات وظيفية أو تأمينية يتمتع بها أقرانهن ممن يعملن في القطاع الرسمي. وسمة عامة في سوق العمل غير الرسمي هي عدم الخضوع لقانون العمل أو التأمينات الاجتماعية أو أي صورة من صور التنظيم الرسمي للعمل وبشكل أكثر دقة فإن العاملات في القطاع غير الرسمي ينقسمن إلى عدد من المجموعات الفرعية على النحو التالي:

➡ لا يعملن وفق عقد قانوني

➡ لا يتمتعن بمظلة تأمينية

➡ لا يوجد تعاقد قانوني أو وظيفة دائمة

وفي سياق المقارنة بين القطاع الرسمي والغير رسمي يأتي الحديث عن أوضاع النساء العاملات في القطاع الاستثماري سواء كان مملوكا لرأس مال مصري وفي ظل إدارة مصرية أو مملوكا لرأس مال اجنبي وتحت إدارة أجنبية في ضوء معايير العمل الدولية، وهو ما يتناوله التقرير بشكل أكثر تفصيلا.. حيث إن استكشاف أوضاع

النساء في هذا القطاع ومدى إدراك هذه الأوضاع من قبلهن يعد أمراً أساسياً في التعامل مع ما يواجهونه من مشكلات. ففي ظل تسيد اقتصاد السوق، أصبحت الفواصل واهية بين سوق العمل الرسمي وسوق العمل غير الرسمي، وفي سبيل الدفاع عن ضرورة مرونة سوق العمل وتكيفه مع متطلبات الشركات الدولية وأصحاب الأعمال والمستثمرين، أصبح وضع القطاع الرسمي المنظم لا يختلف كثيراً عن القطاع غير الرسمي، حيث تراجعت الضمانات الوظيفية والحماية الاجتماعية للحقوق العمالية بغية الوصول إلى أعلى درجات التنافسية. وبالطبع فإن أول ضحايا هذا التحول هم أضعف حلقات العمالة والمتمثلة في العمالة النسائية والتي تفتقد لثراث نضالي عمالي ونقابي يعزز من مقاومتها وكفاحيتها. إن هذا الوضع هو ما يفسر حساسية مفهوم العمل اللائق للنساء واحتياجاتهن.

ويعنى مفهوم العمل اللائق بشكل عام .. بذل مجهود مقابل أجر، وإن يكون متضمناً في الاقتصاد والنتاج القومي ومحققاً لتنمية البلد. مع مراعاة مجموعة من الأبعاد والعناصر كالأجور العادلة وانتظام العمالة، ومدة عقد العمل وشروطه، والحماية الاجتماعية (الصحة – البطالة – التعويض) والتمثيل في النقابات العمالية، أوقات العمل، كثافة العمل، المخاطر المهنية، الاشتراك في صنع القرار، إمكانية التقدم المهني أو تطوير المهارات، الوضع الاجتماعي المتصل بوظيفة ما بحيث تكون كل هذه المعايير متضمنة هذا العمل. غير أننا لا نزال نرى أن المرأة تعاني من مشكلات عديدة خاصة بقطاعي الاستثمار والغير رسمي محل الرصد والبحث هنا.

وقد بذلت جهود كبيرة على كافة المستويات الدولية والوطنية لمعالجة هذه المشاكل ولكن مازالت مشاكل النساء العاملات بشكل عام وبقطاعي الاستثمار والقطاع غير الرسمي على وجه التحديد يلاقيان وجوداً في عدة مجالات، وقد نرى آثارها السلبية الواضحة على صحة وحياة النساء والنمو الاقتصادي واستقرار العمل لذلك ما زال هذان القطاعان يحتاجان لمزيد من الجهود للبحث والدراسة ومحاولة وجود حلولاً لتلك الإشكاليات بهما.

في هذا السياق نرى أن دستور ٢٠١٤ ومعايير العمل الدولية قد حرصا على تعزيز حقوق المرأة بشكل عام في العمل والاستخدام، حيث تناول الدستور في (المادة ١١) حقوق المرأة بشكل مباشر "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 تولى 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 الدولة بتوفير الرعاية والحماية للأمومة والطفولة والمرأة المعيلة والمسنّة والنساء الأشد احتياجاً"

كما جاءت (المادة ١٣) "تلتزم الدولة بالحفاظ على حقوق العمال، والعمل على بناء علاقات عمل متوازنة بين طرفي العملية الإنتاجية، وتكفل سبل التفاوض الجماعي والعمل على حماية العمال من مخاطر العمل وتوافر شروط الأمن والسلامة والصحة المهنية، وحظر فصلهم تعسفياً، وذلك كله على النحو الذي ينظمه القانون". (المادة ١٤) "تقرر أن الوظائف العامة حق للمواطنين على أساس الكفاءة، ودون محاباة أو وساطة، وتكليف للقائمين بها لخدمة الشعب وتكفل الدولة حقوقهم وحمايتهم، وقيامهم بأداء واجباتهم في رعاية مصالح الشعب، ولا يجوز فصلهم بغير الطريق التأديبي، إلا في الأحوال التي يحددها القانون".

أما المادة (١٧) فقد اهتمت بتنظيم الحماية الاجتماعية للعمال بالنص على "أن تكفل الدولة توفير خدمات التأمين الاجتماعي. ولكل مواطن لا يتمتع بنظام التأمين الاجتماعي الحق في الضمان الاجتماعي، بما يضمن له حياة كريمة، إذا لم يكن قادراً على إعالة نفسه وأسرته، وفي حالات العجز عن العمل والشيخوخة والبطالة. وتعمل الدولة على توفير معاش مناسب لصغار الفلاحين، والعمال الزراعيين والصيادين، والعمالة غير المنتظمة وفقاً للقانون. وأموال التأمينات والمعاشات أموال خاصة، تتمتع بجميع أوجه وأشكال الحماية المقررة للأموال العامة، وهي وعوائدها حق للمستفيدين منها، وتستثمر استثماراً آمناً، وتديرها هيئة مستقلة، وفقاً للقانون. وتضمن الدولة أموال التأمينات والمعاشات".

ثم المادة (٧٦) فقد اهتمت بتنظيم العمال نقابياً بالنص على أن "إنشاء النقابات والاتحادات على أساس ديمقراطي حق يكفله القانون. وتكون لها الشخصية الاعتبارية، وتمارس نشاطها بحرية، وتسهم في رفع مستوى الكفاءة بين أعضائها والدفاع عن حقوقهم وحماية مصالحهم. وتكفل الدولة استقلال القضاء والاتحادات، ولا يجوز حل مجالس إدارتها إلا بحكم قضائي، ولا يجوز إنشاء أي منها بالهيئات النظامية". وجاءت المواد (٩٢ و ٩٣) لتضع ضوابط تحمي الحقوق والحريات وتلتزم بالاتفاقيات والعهود والمواثيق الدولية لحقوق الإنسان، فالمادة ٩٢ نصت على "أن الحقوق والحريات اللصيقة بشخص المواطن لا تقبل تعطيلاً ولا انتقاصاً. ولا يجوز لأي قانون ينظم ممارسة الحقوق والحريات أن يقيد بها يمس أصلها وجوهرها"، في حين تنص المادة (٩٣) على أن "تلتزم الدولة بالاتفاقيات والعهود والمواثيق الدولية لحقوق الإنسان التي تصدق عليها مصر، وتصبح لها قوة القانون بعد نشرها وفقاً للأوضاع المقررة". وبهذا يكون قد تم غل يد المشرع في صياغته للقوانين، فالإحالة للمشرع لصياغة القوانين مقيد بأن هذه التشريعات لا تمس أصل الحقوق وجوهرها، وأيضاً مقيد بالتزامات مصر الدولية.

كذلك أصدرت منظمة العمل الدولية في إطار اهتمامها بحقوق النساء العاملات أربع اتفاقيات أساسية هي:

- اتفاقية التمييز في الاستخدام والمهنة رقم ١١١ لسنة ١٩٥٨
  - اتفاقية العمال ذوى المسؤوليات العائلية رقم ١٥٦ لسنة ١٩٨١ التي "تطبق على العمال من الجنسين الذين لديهم مسؤوليات تتعلق بأطفالهم عندما تحد هذه المسؤوليات من إمكانية مزاوله نشاط اقتصادي أو الترقى فيه
  - اتفاقية حماية الأمومة رقم ١٨٣ لسنة ٢٠٠٠.
  - اتفاقية المساواة في الأجور رقم ١٠٠ لسنة ١٩٥١
- حيث تعتبر هذه الاتفاقيات من أهم ما تناولت أوضاع المرأة العاملة وما يجب أن يتوفر لها من حماية داخل بيئة العمل وما يجب أن تمتلكه من مطالب أساسية تتناول المهارات الدراسية والمهنية المتاحة لضمان ارتقاء المرأة للوظائف المهنية والإدارية الأعلى، ومساعدتها على تجاوز العقبات والإشكاليات في مجال العمل.
- هكذا نرى أن كل من الدستور والاتفاقيات الدولية أعطى للمرأة العاملة حقوقها في مجال العمل بحيث يجب ألا يتغاضى عنها القانون أو الآليات المنفذة له كما يجب العمل على تغيير العادات والأعراف والثقافة المجتمعية تطبيقاً لما أقره الدستور من حقوق لجميع النساء.
- في هذا الإطار تم تصميم استمارتين استبيان الأولى للقطاع الرسمي والثانية للقطاع غير الرسمي، تتضمن الاستمارتين النتائج الكمية التي تم الخروج بها بالإضافة إلى بعض الأسئلة الكيفية حيث تتكون من ١٥ سؤال يغطي خمسة محاور أساسية للوصول إلى هدف التقرير وهو رصد الخصائص الاجتماعية والاقتصادية والقانونية للعاملات في هذين القطاعين تأتي كما يلي:

- طبيعة وظروف عملهن والمخاطر التي يتعرضن لها
- طبيعة الأجور ونوع التعاقد اللاتي يحصلن عليه
- المشكلات اللاتي يتعرضن لها في العمل
- دور النقابات في تناول هذه القضايا والمشاكل
- مدى تأثير هذه المشاكل عليهن في العمل وداخل الأسرة ومدى مقاومتها أو طرق التغلب عليها

تمثلت هذه المحاور بالاستمارتين في الآتي:

### ➤ **أولاً معلومات عامة حول:**

مكان العمل / نوع العمل / نوع التعاقد / الأجر / الحالة الاجتماعية / السن / الحالة التعليمية / النقابة التي تنتمي إليها..

- حيث تراوحت أعمار عينة المبحوثات بين ١٩ و ٥٥ عاماً

- وتتوعد الحالة التعليمية ما بين مؤهل متوسط وجامعي وبدون مؤهل
- كما تراوحت مدة العمل لديهن بين عامين و خمسة وثلاثين عاما منهن من يعمل بشكل دائم وعقد مؤقت والبعض الآخر بدون أي عقد عمل
- كذلك تراوحت الحالة الاجتماعية بين متزوجات وغير متزوجات.
- تنوعت طبيعة العمل بالنسبة لعاملات القطاع غير الرسمي بين ( سكرتيرة في عيادة طبيب /بائعة متجولة / بائعة بأنواع مختلفة من المحلات / كوافيره / عاملات منازل / عاملات نظافة بمدارس أو بمستشفيات).
- يعمل معظمهن عدد ساعات ١٢ ساعة وبعضهن يعمل بورديات مسائية.
- تتراوح مرتباتهن بين ٣٠٠ إلى ٧٠٠ جنية.
- جميع من يعمل بالقطاع غير الرسمي يعمل بلا عقود عمل وبلا أي ضمانات اجتماعية أو قانونية.

➤ **المحور الأول:** تناول مشاكل العمل وطبيعتها ومدى تأثيرها على العاملة في العمل وعلى حياتها الأسرية.

➤ **المحور الثاني:** تناول مفهوم التمييز وأشكاله وآثاره على العاملة .

➤ **المحور الثالث:** تناول مدى إلمام العاملات بالقوانين المطبقة عليهن وإلى أي مدى يوفر القانون الحماية التشريعية والاجتماعية لهن .

➤ **المحور الرابع:** تناول رؤية العاملات لدور الدولة ومؤسساتها في توفير الحماية القانونية والاجتماعية لهن.

➤ **المحور الخامس:** تناول رؤية العاملات والنقابيات لدور النقابات المستقلة ومنظمات المجتمع المدني في تبنى قضاياهن وطرحها على المجتمع.

### ➤ **تحليل مجاور التقرير:**

- شمل التقرير إجمالي عدد المبحوثين ( ١٨ سيدة ) ..
- ( ٦٠ يعملن بقطاع الاستثمار و ١٢٠ بالقطاع غير الرسمي )
- استمارات الرصد بالقطاع غير الرسمي :
- ( ٤٠ القاهرة الكبرى – ٣٥ الإسكندرية – ٢٠ إسماعيلية – ٢٥ السويس )
- استمارات الرصد بقطاع الاستثمار :
- ( ٦٠ مدن القناة )

### الخصائص الاجتماعية والاقتصادية من واقع التحليل الكمي والكمي لاستمارات الاستبيان

#### بالقطاعات المحددين بالتقرير:

➤ **المحور الأول:** مشاكل العاملات وطبيعتها ومدى تأثيرها على العاملة في العمل وعلى حياتها الأسرية

يتناول هذا المحور ستة أسئلة من خلال استمارتي الاستبيان دارت حول مشاكل العاملات وطبيعتها ومدى تأثيرها على العاملة في العمل وعلى حياتها الأسرية حيث تظهر إجابات المبحوثات عليها من خلال الجداول التالية:

### السؤال ١

| هل يوجد لديك مشاكل داخل العمل؟             |                                         |                                         |
|--------------------------------------------|-----------------------------------------|-----------------------------------------|
| نعم                                        | لا                                      | لا اعرف / لا يوجد إجابة                 |
| ٥٨ بقطاع الاستثمار<br>١١٥ بقطاع غير الرسمي | ٢ بقطاع الاستثمار<br>٣ بقطاع غير الرسمي | ٠ بقطاع الاستثمار<br>٢ بقطاع غير الرسمي |

### السؤال ٢

| هل هذه المشاكل أثرت على حياتك الأسرية أو أدائك في العمل؟ |                                          |                                         |
|----------------------------------------------------------|------------------------------------------|-----------------------------------------|
| نعم                                                      | لا                                       | لا اعرف / لا يوجد إجابة                 |
| ٥٠ بقطاع الاستثمار<br>١٠٤ بقطاع غير الرسمي               | ٢ بقطاع الاستثمار<br>١٢ بقطاع غير الرسمي | ٨ بقطاع الاستثمار<br>٤ بقطاع غير الرسمي |

### السؤال ٣

| هل تشعرين ان هناك مضايقات تتعرضين لها داخل العمل أو أثناء ذهابك للعمل؟ |                                         |                                         |
|------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------|-----------------------------------------|
| نعم                                                                    | لا                                      | لا اعرف / لا يوجد إجابة                 |
| ٤٨ بقطاع الاستثمار<br>١٣ بقطاع غير الرسمي                              | ٩ بقطاع الاستثمار<br>٦ بقطاع غير الرسمي | ٣ بقطاع الاستثمار<br>١ بقطاع غير الرسمي |

### السؤال ٤

| هل يوجد بالعمل دار للحضانة؟             |                                            |                                         |
|-----------------------------------------|--------------------------------------------|-----------------------------------------|
| نعم                                     | لا                                         | لا اعرف / لا يوجد إجابة                 |
| — بقطاع الاستثمار<br>— بقطاع غير الرسمي | ٥٧ بقطاع الاستثمار<br>١٢٠ بقطاع غير الرسمي | ٣ بقطاع الاستثمار<br>— بقطاع غير الرسمي |

### السؤال ٥

| هل متوفر وسيلة مواصلات خاصة بالعمل؟   |                                            |                                         |
|---------------------------------------|--------------------------------------------|-----------------------------------------|
| نعم                                   | لا                                         | لا اعرف / لا يوجد إجابة                 |
| — بقطاع الاستثمار<br>— بقطاع غير رسمي | ٦٠ بقطاع الاستثمار<br>١٢٠ بقطاع غير الرسمي | — بقطاع الاستثمار<br>— بقطاع غير الرسمي |

## هل تشعرين أنك تعملين في مكان آمن على صحتك؟

| نعم                                     | لا                                        | لا اعرف / لا يوجد إجابة                  |
|-----------------------------------------|-------------------------------------------|------------------------------------------|
| ٥ بقطاع الاستثمار<br>٩ بقطاع غير الرسمي | ٥٥ بقطاع الاستثمار<br>٩٥ بقطاع غير الرسمي | — بقطاع الاستثمار<br>١٦ بقطاع غير الرسمي |

هكذا نرى من إجابات المبحوثات على السؤال الأول: الخاص بمدى وجود مشاكل داخل العمل أن ٥٨ سيدة أجابت بنعم في مقابل ٢ سيدات أجابت بلا بقطاع الاستثمار و ١١٥ أجابت بنعم مقابل ٣ أجابت بلا و ٢ أجابت بلا أعرف بالقطاع غير الرسمي وهو ما يؤكد وجود مشاكل عديدة ذكرتها المبحوثات في تفاصيل الإجابة بالقطاعين حيث جاءت متشابهة في بعض الخصائص ومختلفة في بعضها الآخر جاءت أهمها بقطاع الاستثمار:

الأجر / نوع التعاقد / التمييز / عدم المساواة في الحقوق رغم مواد القانون التي تعطيها /ساعة الرضاعة التي يمنحها القانون لم تستطيع العاملة الاستفادة منها وذلك لبعد الحضانه عن مكان العمل مما يجعل الأم العاملة غير قادرة على ترك العمل ساعة والرجوع إليه وعدم مراعاة ظروف المرأة العاملة في الحصول على التدريبات المناسبة التي تؤهلهم لتولى المناصب القيادية أو للترقى.

كما جاءت متشابهة بالقطاعين الرسمي وغير رسمي على النحو التالي :

المواصلات / دور الحضانه / تشغيل عدد ساعات أكثر مما يحددها القانون تصل إلى ١٢ ساعة / العمل في الإجازات الرسمية / عدم توافر وسائل الصحة والسلامة المهنية مما يجعل بيئة العمل غير آمنة /عدم المساواة / تعرضهن للتحرش داخل العمل وخارجه / عدم وجود تأمينات اجتماعية أو تأمين صحي هذا بالإضافة إلى عدم وجود أي شكل تعاقدى من الأساس بالنسبة للعاملات بالقطاع غير الرسمي وبعض ممن يعملن بقطاع الاستثمار.

هذا رغم علمنا الأكيد أن شروط العمل اللائق يعنى مجهود مقابل أجر وان يكون متضمناً في الاقتصاد والناتج القومي ومحققاً لتنمية البلد. مع مراعاة مجموعة من العناصر كالأجور العادلة وانتظام العمالة، ومدة عقد العمل وشروطه، والحماية الاجتماعية المتمثلة في (الصحة – البطالة – التعويض) والتمثيل في النقابات العمالية وأوقات العمل، كثافة العمل، المخاطر المهنية، الاشتراك في صنع القرار، إمكانية التقدم المهني أو تطوير المهارات، الوضع الاجتماعي المتصل بوظيفة ما بحيث تكون كل هذه المعايير متضمنة هذا العمل، ولكن وكما نرى فأن الأوضاع في هذين القطاعين متردية إلى أبعد الحدود حيث تواجه العمالة بأماكن عملهن ظروف وشروط عمل صعبة فمعظم الأجور تتراوح بين ٢٠٠ و ٧٠٠ إلى جانب أن هناك من يبلغ من العينة سن ١٨ عاماً ولعل هذه الظروف الصعبة تدفعهن إلى ترك العمل خاصة إلى أنه لا يوجد مهام محددة بالنسبة إلى العمل الذي يؤديه ، كذلك تعاني النساء العاملات بالقطاعين من عدم وجود أي رعاية صحية أو حتى صيدلية للإسعافات الأولية بمصانعهن الى جانب عدم وجود تأمين صحي لديهن أو تطبيق لإجراءات السلامة والصحة المهنية هذا بالإضافة الى التأمينات الاجتماعية والتي ذكرت جميع من يعملن بقطاع الاستثمار أنهم رغم خضوعهن لقانون التأمينات الاجتماعية إلا أنه لا يحتسب لهن الراتب والأجر الفعلي حيث المثبت هو الحد الأدنى للأجر ، وقد أوضحت معظم العاملات أنهن يعملن بنظام الورديّة حيث عدد ساعات الوردية ١٢ ساعة بدون ساعة راحة إلى جانب حرمانهن من الإجازات وأنواع سياسة الجزاءات والعقاب بجميع أشكاله من حرمان من الحوافز وزيادة عدد ساعات العمل والمعاملة السيئة شديدة القسوة والعنف.

وكما نرى أن كل ما ذكر من مشاكل يثير لدينا تساؤلات ويطرح إشكاليات حول حماية قيمة العمل ومدى تحقق معيار العمل اللائق التي أقرته منظمة العمل الدولية.

أما عن السؤال الثاني: والذي تناول مدى تأثير هذه المشاكل على حياتها فقد أجابت ٥٠ سيدة بأنها تؤثر على أدائها في العمل وعلى حياتها الأسرية في مقابل ٢ سيدة أعلنت عدم تأثيرها عليها و ٨ عاملات أجبن بأنهن لا يعرفن أو لا يوجد إجابة لديهن بقطاع الاستثمار بينما جاءت عينة القطاع غير الرسمي ١٠٤ أجابت بنعم و ١٢ أجابت بلا و ٤ أجابت بلا أعرف حيث وصفن هذه التأثيرات في فقدانهن الثقة بالنفس وعدم التركيز في العمل والتأخير عن مواعيد العمل و ترك العمل واللجوء إلى المنزل والشجار المستمر مع الزوج على تحمل مسؤولية الأطفال والإصابة بعدد من الأمراض المهنية نتيجة العمل في بيئة غير صالحة بالإضافة إلى الشعور بعدم الأمان الدائم في الحياة وتدهور الحالة الاقتصادية والتي لا تتيح لهن الحياة بالحد الأدنى للمعيشة.

وبالنسبة إلى السؤال الثالث: والخاص بالمضايقات التي تتعرض لها النساء العاملات في العمل أو أثناء وصولهن إليه فقد أجابت ٤٨ بنعم و ٩ بلا و ٣ بلا توجد إجابة أو لا تعرف بقطاع الاستثمار بينما أجابت ١١٣ بنعم و ٦ بلا و ١ بلا أعرف بالقطاع غير الرسمي وهو ما يدل على وجود مضايقات وشعور المرأة العاملة بها وتأثيرها عليها حيث وصفت المبحوثات هذه المضايقات بأنها تنحصر في تعرضهن للتحرش أحيانا داخل العمل من رؤسائهن أو زملائهن أثناء الورديات أو أثناء الوصول إلى العمل والرجوع منه .بينما أضافت العاملات بالقطاع غير الرسمي بعض المضايقات الخاصة بطبيعة العمل وتعامل مؤسسات الدولة معهم بطريقة غير لائقة وحرمانهن من العمل أحيانا بالنسبة للباة الجائلين.

أما عن السؤال الرابع : والخاص بمدى توفير دار للحضانة داخل مكان العمل للمرأة العاملة فقد أجابت ٥٧ بلا و ٣ بلا توجد إجابة أو لا تعرف بقطاع الاستثمار رغم أن هناك مصانع يبلغ عدد العاملات بها ١٠٠ عاملة بينما جاءت إجابات القطاع غير الرسمي ب ١٢٠ أجابت بلا حيث أفادت العاملات التي ذكرت عدم وجود دار للحضانة بمكان العمل مدى ما تتعرض له من صعاب ومشقة هي وأطفالها وكيف يؤثر ذلك على التزامها بالعمل وأيام غيابها وتأخيرها بسبب بعد الحضانة عن مكان العمل بالإضافة إلى العبء المادي التي تتحمله وتفكيرها في أطفالها خلال فترة العمل مما يجعل تركيزها في العمل أقل كثيرا من زملائها الرجال الذين لا يتعرضون لهذه المشاكل نظرا لعدم تحملهم المسؤولية الخاصة بتربية الأطفال هذا بالإضافة إلى أن بعد الحضانة عن مكان العمل قد يجعل معظم الأمهات لا يستفدن بساعة الرضاعة التي أعطاهن القانون .كذلك فقد ذكرت المبحوثات أن هناك نسبة كبيرة قد تتوقف عن العمل بسبب الزواج والولادة وذلك لأن أصحاب الأعمال يفضلون النساء غير المتزوجات بدعوى أن الحمل والولادة قد يؤديان لانقطاع النساء عن العمل وتعطيل الإنتاج نظرا لالتزاماتهن الأسرية ورعاية الأطفال فهم يعتبرهن أقل إنتاجية من الذكور كما أن توظيفهن يتطلب منهم خدمات لرعاية الأطفال التي لا يقومون بها بالإضافة إلى دفع أجازة الوضع مما يقلل من هامش الفوائد لهم.

أما السؤال الخامس: الخاص بمدى توفير وسائل مواصلات خاصة بالعمل فقد أجابت ٦٠ بلا وهم جميع أفراد العينة كما جاءت كذلك أفراد عينة القطاع غير الرسمي حيث أجابت ١٢٠ عاملة بلا وقد أفادت العاملات في شرح السؤال بأن عدم توافر وسيلة المواصلات يرهقهن كثيرا ويعرضهن للكثير من المتاعب والصعاب أثناء الوصول للعمل والرجوع منه مما يجعل أدائهن ضعيف ومسئولية المنزل وأعبائه ثقيلة لدرجة أن كثيرا منهن يفضل في بعض الأحيان عدم الذهاب للعمل أو تركه نهائيا واللجوء للمنزل.

وأخيرا تناول السؤال السادس: مدى شعور العاملة بأنها تعمل في مكان آمن على صحتها من حيث توفير وسائل الأمن الصناعي والسلامة والصحة المهنية فقد أجابت ٥٥ بلا بالقطاع الاستثماري بينما جاءت إجابات العاملات بالقطاع الغير رسمي ب ٩ نعم و ٩٥ بلا و ١٦ لا أعرف الجدير بالذكر أن عدد المبحوثات التي أجابت بنعم قد ذكرت أن الأمن بالنسبة لها هو المكان التي تعمل به من حيث التهوية وأماكن الجلوس وليس الأمن الصناعي بمفهومه الدقيق أو أدوات السلامة والصحة المهنية ،أما من أجبن منهن بلا فهن يتحدثن بشكل مباشر عن وسائل السلامة والصحة المهنية داخل العمل وما يقابلها من عدم حماية تشريعية أو توفير أدوات الوقاية من المرض.

هكذا نرى أن ظروف وبيئة العمل تشكل مصدر للمخاطر الصحية وبشكل عام فان النساء تتعرض لمهام تنطوي على خطر حوادث أدنى من التي يتعرض لها الرجال ولكنهن أكثر تعرضاً لمخاطر صحية معينة، فبعض الانعكاسات الصحية مرتبطة بالوظائف أو الصناعات التي تعمل بها إعداد كبيرة من العاملات في هذا القطاع حيث

يهيمن الوجود النسائي، ترتفع نسبة الإصابات التي ترجع إلى طبيعة العمل. فالعاملات أكثر عرضة للضغط والتعب المزمن والشيخوخة المبكرة وغيرها من الآثار التعسفية والاجتماعية على الصحة بسبب الدور المزدوج الذي يقمن به من حمل وإنجاب ونشاط واقتصادي.

هكذا نرى من خلال إجابات المبحوثات على المحور الأول بالاستثمار التي سعى فريق الرصد بمرصد المؤتمر الدائم أن يرصد ويوثق كل ما تبوح به النساء العاملات بقطاعي الاستثمار والغير رسمي ليس فقط من خلال الإجابة بنعم ولا ولكن من خلال حثهن على تقديم تفسير لكل إجابة وشرحها شرحا مفصلا للوصول إلى إجابات شاملة وشارحة للسؤال من كل جوانبه وبناء عليه فقد تبلورت الإجابات على المحور الأول فيما يلي من مشاكل:

- عدم وجود وسائل مواصلات خاصة بالعمل
- عدم توافر دار الحضانة
- المضايقات أثناء العمل أو أثناء الذهاب إليه
- عدم توفير بيئة آمنة للعمل
- التمييز في الأجر والترقيات والحصول على تدريبات
- نوع التعاقد الذي لا يوجد أصلا في القطاع غير الرسمي وأحيانا بقطاع الاستثمار
- ساعة الرضاة
- التأمين الصحي والذي لا يوجد في القطاع غير الرسمي نهائيا
- التأمينات الاجتماعية
- عدد ساعات العمل التي تصل إلى ١٢ ساعة عمل
- وقد رأينا مدى تأثير هذه المشاكل على دور العاملات في العمل والأسرة والمجتمع من خلال إجابتهن على جميع ماورد بالأسئلة السابقة.

➔ **المحور الثاني:** يتناول مفهوم التمييز وأشكاله وآثاره على العاملة من خلال سؤالين الأول يضم المفهوم ثم القسم الثاني منه يتناول بالشرح آثاره أما السؤال الثاني يتناول أشكاله.

#### السؤال ٧

| هل تشعرين بأن هناك تمييز يقع عليك داخل العمل؟ |                      |                         |
|-----------------------------------------------|----------------------|-------------------------|
| نعم                                           | لا                   | لا اعرف / لا يوجد إجابة |
| ٥٠ بقطاع الاستثمار                            | ٦ بقطاع الاستثمار    | ٤ بقطاع الاستثمار       |
| ٤٢ القطاع غير الرسمي                          | — بالقطاع غير الرسمي | ٧٨ لا أعرف              |

#### السؤال ٨

| هل ترى أن هناك وظائف وأعمال خاصة بالمرأة وأخرى بالرجل؟ |                       |                         |
|--------------------------------------------------------|-----------------------|-------------------------|
| نعم                                                    | لا                    | لا اعرف / لا يوجد إجابة |
| ٤٤ بقطاع الاستثمار                                     | ١١ بقطاع الاستثمار    | ٥ بقطاع الاستثمار       |
| ٨٨ بالقطاع غير الرسمي                                  | ٣٠ بالقطاع غير الرسمي | ٢ بالقطاع غير الرسمي    |

من خلال الجدولين السابقين يتضح أن عدد العاملات التي أجبن بمدى شعورهن بوقوع تمييز عليهن داخل أماكن العمل كان ٥٠ في مقابل ٦ عاملات لا تشعر و ٤ عاملات لا يعرفن أو لا يوجد إجابة لديهن بقطاع الاستثمار بينما أجابت العاملات بالقطاع غير الرسمي ب ٤٢ بنعم في مقابل ٧٨ بلا أعرف ولا شيء بلا وعند استكمال السؤال من حيث أشكاله وآثاره فقد ذكرت المبحوثات أشكال عديدة للتمييز داخل العمل منها التمييز في الأجر والتمييز في نوعية العمل والتمييز في نوع التعاقد وفي التعامل وفي الترقية وفي تولى مناصب صنع القرار والتمييز في الترشيح للتدريبات الخاصة برفع المهارات والقدرات الإدارية، أما في القطاع غير الرسمي فنرى أن نسبة من قال لا أعرف جاءت أكثر بكثير جدا من نسبة من ذكرن نعم وهذا إن دل على شيء فهو يدل على الطبيعة المهنية الخاصة بالعاملات في هذا القطاع وما يرتبط بضعف علمهم بمعنى التمييز من حيث آثاره مقارنة بالعاملات في المصانع والشركات حيث التدهور الشديد في شروط العمل اللانق من حيث الأجور وعدد ساعات العمل وغياب العلاقة التعاقدية ونوع العمل فقد تجعل كل هذه الانتهاكات العاملات لا ترى وجودا لهذه الأشكال التمييزية ويمكن فهم هذه النتيجة في ضوء عوامل متعددة من بينها أن هذه الأشكال التمييزية لا تتركها العاملات بمعزل عن السياق المجتمعي والثقافي الذي يعشن فيه حيث لا يمكن إدراك التمييز إلا لو وجدت النساء المقابل الموضوعي له في حياتهن وهو العدالة والمساواة. وذلك حتى يمكنهن فهم التناقضات الحياتية التي يعشن في ظلها كما أن أدراك التمييز يرتبط بقدر من التعليم الذي يجعلهن أكثر قدرة على التساؤل وطرح الإشكاليات التي يواجهونها بدرجة من الوعي لذا فإن الشكوى من وجود تمييز بالنسبة لهن يمثل رفاهية بالنسبة إلى الواقع الذي يعشن فيه. بينما ذكرت المبحوثات التي أدركت التمييز آثار عديدة له عليهن سواء فيما يخص أدائهن في العمل أو ما يخص حياتهن الأسرية فمن حيث تأثيره على أدائهن في العمل فقد ذكرن أن ما يترتب على هذه الأشكال من التمييز يتمثل في ضعفهن العملي وفقد كثيرا من المهارات الفنية الخاصة بالعمل بالإضافة إلى عدم الثقة بالنفس بسبب بعدهن عن مراكز تولى المسؤولية تحت شعار عدم القدرة والكفاءة وهذا ما يؤدي معه عدم طرح قضاياهن على الرأي العام أما فيما يخص تأثيره على الحياة الأسرية فشعورهن بالاضطهاد والتمييز دائما يجعلهن غير راغبين في ممارسة الحياة الأسرية بشكل هادئ وكثيرا ما يفقدن أعصابهن سريعا مع أطفالهن وغير واثقين من أنفسهن.

أما فيما يخص السؤال رقم ٨: والخاص بوجود وظائف ومهام خاصة بالرجال وأخرى خاصة بالمرأة فقد أجابت ٤٤ بنعم و ١١ بلا و ٥ بعدم وجود إجابة أو لا تعرف بقطاع الاستثمار فيما جاءت إجابات العاملات بالقطاع غير الرسمي ٨٨ أجبن بنعم و ٣٠ أجبن بلا و ٢ بلا أعرف أو لا أجد إجابة حيث كانت رؤية النساء التي أجابت بنعم انه يوجد بالفعل تفرقة بين الرجال والنساء في تولى وظائف معينة خاصة ما تتصل بالقيادة والإدارة كذلك هناك وظائف كرستها العادات والتقاليد لا يقوم بها إلا للرجال وأخرى لا تقوم بها سوى النساء بغير سبب علمي يرجع إلى تفوق الرجال على النساء فيها ولكن لأسباب اجتماعية جرى العرف عليها أو بسبب الصورة النمطية التي رسمت للنساء، بينما من أجبن بلا توجد تفرقة فترجع إجابتهن إلى أن هناك أعمال شاقة وأخرى أقل منها صعوبة وبالتالي المرأة لا تستطيع أن تقوم بهذه الأعمال الشاقة وقد ذكروا بعضها على سبيل المثال كما وردت في قانون العمل بباب تشغيل النساء " الأعمال التي يحظر عمل النساء بها ".

➔ **المحور الثالث:** يتناول مدى إلمام العاملات بالقوانين المطبقة عليهن وإلى أي مدى يوفر القانون

الحماية التشريعية والاجتماعية لهن من خلال ثلاثة أسئلة كما ببينتها الجداول التالية :

السؤال ٩

| هل تعلمين أي قانون يطبق عليكى؟ |                     |                         |
|--------------------------------|---------------------|-------------------------|
| نعم                            | لا                  | لا اعرف / لا يوجد إجابة |
| ١١ بقطاع الاستثمار             | ٤٥ بقطاع الاستثمار  | ٤ بقطاع الاستثمار       |
| ٣٣ بقطاع غير الرسمي            | ٢٧ بقطاع غير الرسمي | ٦٠ بقطاع غير الرسمي     |

## السؤال ١٠

| هل تشعرين بتوفير الحماية القانونية لكى من خلال القوانين؟ |                                             |                                            |
|----------------------------------------------------------|---------------------------------------------|--------------------------------------------|
| نعم                                                      | لا                                          | لا اعرف / لا يوجد إجابة                    |
| ٧ بقطاع الاستثمار<br>— بالقطاع غير الرسمي                | ٥٠ بقطاع الاستثمار<br>٧٥ بالقطاع غير الرسمي | ٣ بقطاع الاستثمار<br>٤٥ بالقطاع غير الرسمي |

## السؤال ١١

| هل تعرفين أجازات الوضع والمرضى ورعاية الطفل في القانون؟ |                                            |                                            |
|---------------------------------------------------------|--------------------------------------------|--------------------------------------------|
| نعم                                                     | لا                                         | لا اعرف / لا يوجد إجابة                    |
| ٥٢ بقطاع الاستثمار<br>٣٢ بالقطاع الغير رسمى             | ٦ بقطاع الاستثمار<br>٦٠ بالقطاع غير الرسمي | ٢ بقطاع الاستثمار<br>٢٨ بالقطاع غير الرسمي |

من خلال الجداول الثلاثة السابقة يتضح لنا أن إلمام العاملات بالقوانين المطبقة عليهن ضعيف للغاية إذ جاءت إجابات المبحوثات على السؤال التاسع ب ١١ عاملة أقرت بمعرفتها للقوانين في مقابل ٤٥ عاملة ذكرت عدم معرفتها نهائيا بالقوانين و ٤ عاملات أجبن بلا أعرف أو لا يوجد إجابة بقطاع الاستثمار بينما جاءت إجابات العاملات بالقطاع غير الرسمي ب ٣٣ بنعم و ٢٧ بلا و ٦٠ بلا أعرف أو لا يوجد إجابة وعند شرحهن للإجابة ذكرت العاملات بأن معرفتهن لا تتعدى مواد القوانين وأسماءها ولكن لا يعرفن فحواها أو المواد التي يتناولها كل قانون كما ذكرن أنهن لا توجد لديهن المعلومات أو الوقت الذي يعطينهن هذه الفرصة كما أكدن أنهن بحاجة شديدة للمعرفة وزيادة معلوماتهن عبر الندوات والتدريبات التي لا يجدن فرصة أو وقت لممارستها هذا بالنسبة لقطاع الاستثمار أما القطاع غير الرسمي فكانت إجابتهن بلا أعرف أو لا يوجد إجابة وهذا ما يكشف عن أن الإجابة قد تبدو منطقية فيما يتعلق بقضية الوعي بالحقوق حيث تبين الإجابات عدم وعى العاملات بأي حقوق لديهن فى العمل أو حتى مقارنة أوضاعهن بآخرين ممن يعملن بقطاعات أخرى فكل هذا يعتبر هامشيا بالنسبة لهن حيث أن الإشكالية الأساسية لها ليس أن تعمل عدد ساعات أقل وإنما أن تعمل كإنسان قادر على العمل وفى حاجة ماسة إليه فالقضية الأساسية لها أن تعمل وأن يسمح لها بالعمل في ظل أوضاع السوق القاسية فالقضية هنا ليست تدنى الوعي بالقانون وإنما وجوده أصلا بالنسبة لها.

أما السؤال العاشر: الخاص بمدى شعورهن بتوفير الحماية القانونية لهن فقد ذكرت ٥٠ عاملة بقطاع الاستثمار أنها لا تشعر بهذه الحماية وذلك لما تتعرض له من مشاكل داخل العمل ولا تستطيع حلها في المقابل ذكرت ٧ عاملات أنها تشعر بالحماية و ٣ جاءت إجابتهن بلا أعرف بينما جاءت إجابات العاملات بالقطاع غير الرسمي ب ٧٥ لا و ٤٥ بلا أعرف هذا ما يدل على أن النسبة الأكبر من المبحوثات لا يشعرن بتوفير الحماية القانونية لهن داخل العمل ويفقدن الشعور بالأمان التشريعي الذي يوفر لهن حولا لمشاكلهن التي ذكرت في السابق فالقضية هنا بالنسبة لهن قضية أولويات تبدأ بتقرير المصير الاقتصادي وتأكيد شرعية الوجود الاجتماعي كإنسان عامل يرفض إقصاءه ثم تأتى بعد ذلك حقوق أخرى تتعلق بكونها امرأة عاملة لكن هذه الحقوق لا تشغلها في ظل معركتها الأساسية ضد الفقر.

أما السؤال الحادي عشر: والذي ذكر بعض مواد القوانين الخاصة بالمرأة العاملة واللياقة بها كأجازة رعاية الطفل والأجازات المرضية وأجازات الوضع فقد ذكرت ٥٢ عاملة بأنها على دراية بهذه الإجازات في مقابل ٦ عاملات ذكرت أنها لا تعرف و ٢ لا توجد إجابة لديهن بقطاع الاستثمار بينما جاءت إجابات العاملات بالقطاع غير

المنظم ٣٢ نعم ٦٢ لا و ٢٨ بلا أعرف أو لا يوجد إجابة وهذا ما يدل على أن المبحوثات بقطاع الاستثمار رغم عدم درايتهن بمواد القوانين بشكل عام إلا أن ما يخص الأجازات التي يستخدمونها بالفعل على دراية بها إلى حد كبير حيث أنهن يحصلن عليها ومن خلال الممارسة الفعلية هن على دراية بها وفي المقابل هناك عدد من المبحوثات ليس لديهن معرفة بأجازات المرضى وعدد الأيام وما يترتب عليها. بينما بالقطاع غير الرسمي جاء إدراكهم ضعيف بالنسبة لوعيهم بمثل هذه الأجازات وذلك لأنهم لا يخضعن لها ولا تطبق عليهن فهن يعملن بلا أي ضمانات بعيدا عن أي قوانين حيث يأتي تعاقدن بشكل يومي أو شهري، وبذلك فهن يفصلون أو يتركون العمل عند وضعهن للطفل أو عند احتياجهن لإجازة مرضية أو حتى عند احتياجهن لساعات الرضاعة فهن خارج كل القوانين وكل الحماية القانونية والاجتماعية يتحملن أعباء ظروفهن الأسرية بمفردهن دون أي حقوق إنسانية.

**المحور الرابع:** يتناول رؤية العاملات لدور الدولة ومؤسساتها في توفير الحماية القانونية والاجتماعية لهن من خلال سؤال واحد يتضح إجابته في الجدول التالي:

السؤال ١٢

| هل تشعرين بدور الدولة تجاه حل مشاكل المرأة العاملة؟ |                       |                         |
|-----------------------------------------------------|-----------------------|-------------------------|
| نعم                                                 | لا                    | لا اعرف / لا يوجد إجابة |
| — قطاع الاستثمار                                    | ٥٤ قطاع الاستثمار     | ٦ قطاع الاستثمار        |
| — القطاع الغير رسمي                                 | ١٢٠ القطاع غير الرسمي | — القطاع غير الرسمي     |

يتضح كما هو مبين أعلاه من خلال الجدول أن هناك ٥٤ من المبحوثات لا يشعرن بدور مؤسسات الدولة تجاه حل مشاكلهن في مقابل لا شيء بنعم تشعر بدور الدولة و ٦ مبحوثات قد ذكرت إنها لا تعرف أو لا يوجد إجابة لديها بقطاع الاستثمار بينما جاءت إجابات القطاع غير الرسمي بجميع العاملات ١٢٠ لا كما شرحت المبحوثات أسباب عدم رؤيتها لدور الدور في حل مشاكلها فهي ترى أنه حتى الآن لا تضع الدولة السياسات المناسبة التي توفر للمرأة العاملة الحماية القانونية والاجتماعية كما أنها لا تُفعل كثيرا من القوانين ورغم وجودها ومازالت المرأة العاملة لا تجد الرعاية الاجتماعية الكافية للقيام بدورها كعاملة ومسؤولياتها كأم وزوجة كما أن هناك كثيرا من الاتفاقيات الدولية صدقت عليها مصر ولكنها لم تفعّلها القوانين المحلية كذلك الدولة ومؤسساتها الإعلامية مازالت تضع المرأة في أشكال نمطية للعمل وبالتالي تكرر مبدأ التمييز وعدم المساواة في المجتمع والعمل بينما ذكرت العاملات بالقطاع غير الرسمي أنهن خارج أي حماية قانونية بالأساس فالقانون يستثنيهن كعاملات معترف بهن في ظل منظومة العمل القانونية فكيف يشعرون بدور الدولة فهن خارج حماية التأمين الصحي والتأمين الاجتماعي ويعملن بلا عقود عمل تنظم شروط التعاقد بينهن وبين رب العمل من حيث عدد ساعات العمل والأجر والأجازات والجزاءات والفصل من العمل والمعاشات والمخاطر الصحية اللاتي يتعرضن لها الخ .. من شروط عمل قاسية وبعيدة كل البعد عن شروط العمل اللائق فمن أين يأتي دور للدولة في ظل كل هذه الانتهاكات اللاتي يتعرضن إليها.

➡ **المحور الخامس:** يتناول رؤية العاملات والنقابيات لدور النقابات المستقلة ومنظمات المجتمع المدني والأحزاب في تبني قضاياهن وطرحها على المجتمع من خلال ثلاثة أسئلة تتضح إجابته من خلال الجداول التالية:

السؤال ١٣

| هل تشعرين بدور النقابة التي تنتمي إليها في حل مشاكل العمل لديك؟ |                                           |                                          |
|-----------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|------------------------------------------|
| نعم                                                             | لا                                        | لا اعرف / لا يوجد إجابة                  |
| ٦ بقطاع الاستثمار<br>٤ بقطاع غير الرسمي                         | ٥٢ بقطاع الاستثمار<br>٩٧ بقطاع غير الرسمي | ٢ بقطاع الاستثمار<br>١٩ بقطاع غير الرسمي |

السؤال ١٤

| هل هناك مراكز قيادية للنساء داخل النقابة؟ |                                           |                                           |
|-------------------------------------------|-------------------------------------------|-------------------------------------------|
| نعم                                       | لا                                        | لا اعرف / لا يوجد إجابة                   |
| ٣ بقطاع الاستثمار<br>١١ بقطاع غير الرسمي  | ٣٣ بقطاع الاستثمار<br>٩٠ بقطاع غير الرسمي | ٢٤ بقطاع الاستثمار<br>١٩ بقطاع غير الرسمي |

السؤال ١٥

| هل تشعرين أن هناك دور لمنظمات المجتمع المدني والإعلام في حل مشاكل النساء العاملات؟ |                                           |                                           |
|------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|-------------------------------------------|
| نعم                                                                                | لا                                        | لا اعرف / لا يوجد إجابة                   |
| ٥ بقطاع الاستثمار<br>٢٢ بقطاع غير الرسمي                                           | ٣٤ بقطاع الاستثمار<br>٨٨ بقطاع غير الرسمي | ١١ بقطاع الاستثمار<br>١٠ بقطاع غير الرسمي |

كما هو يتضح من إجابات المبحوثات بالسؤال رقم ١٣: عن دور النقابة المستقلة في حل مشاكل العاملات فقد أجابت ٢ مبحوثة بشعورها بدور النقابة المستقلة في حل مشاكلها بينما أجابت ٥٦ مبحوثة بأنها لا تشعر بهذا الدور و ٢ مبحوثات أجابت بلا أعرف أو لا يوجد إجابة بقطاع الاستثمار بينما أجابت العاملات بقطاع غير الرسمي ٤ بنعم ٩٧ بلا و ١٩ بلا أعرف أو لا توجد إجابة وكما شرحت المبحوثات عن أسباب عدم شعورهن بدور النقابة فقد ذكرت أن النقابات المستقلة حتى الآن لا تتبنى قضايا النساء العاملات بشكل أساسي ولا تضعها على أجندة الرأي العام مما يجعل قضايا المرأة العاملة دائما في المرتبة الأخيرة لأولويات القضايا كما أن هناك تمييزا يقع دائما بين الرجال والنساء داخل العمل النقابي مثل كل الأماكن والمؤسسات وبالتالي لا تشعر المرأة النقابية حتى الآن بدور النقابة في حل مشاكلها أو تغيير الصورة النمطية التي رسمت لدورها في العمل أو العمل النقابي .

أما عن السؤال رقم ١٤: والخاص بتولي النقابيات المراكز القيادية داخل النقابات المستقلة فقد أجابت ٣ مبحوثة بنعم يوجد نساء نقابيات تتولى مراكز قيادية داخل النقابات بينما أجابت ٣٣ مبحوثة بلا لا توجد نساء تتولى المراكز القيادية و ٢٤ مبحوثة أجابت بعدم معرفتها بالنسبة لقطاع الاستثمار بينما أجابت العاملات بقطاع غير الرسمي ١١ بنعم و ٩٠ بلا و ١٩ بلا أعرف . مما يوضح أن عدم شعور النقابيات بأن هناك دور قيادي لها بها وبالتالي لا تشعر

أن قضاياهن تطرح وتأخذ الأولوية في المناقشة على أجندة العمل وحتى من اجبن بنعم فهن يروا أنه برغم من تولى النساء مراكز صنع القرار إلا إنهم يحاربون من الرجال بطرق عديدة ويمارس عليهن ضغوطا شديدة قد تتعرض للسمعة والسلوك مما يجعل البعض منهن يخشى على سمعته ويترك المجال لغيره من الرجال أو يفقد الثقة في نفسه وتفقد قدرتها على العمل وتراجع للصفوف الخلفية وهذا ما يظهر بشكل عام في العمل النقابي الآن فحتى الآن النقابات لا تقدم شيئا ملموسا وواضحا لحل مشاكل النساء العاملات وحتى الآن لم تؤخذ قضايا النساء العاملات مرتبة أولى في المناقشة والطرح.

أما السؤال رقم ١٥: والذي تناول دور منظمات المجتمع المدني والإعلام في تبني قضايا النساء العاملات فقد جاءت إجابات ١٥ مبحوثة بأن هناك دور لهم في حل مشاكل قضايا النساء العاملات بينما ٣٣ مبحوثة أجابت بلا حيث أنهن لا يشعرن بأي دور لمنظمات المجتمع المدني أو الإعلام في تبني قضايا المرأة العاملة إلا قليلا من بعض المنظمات المهمة بها بينما ١١ أجبن بعدم المعرفة أو عدم وجود إجابة بقطاع الاستثمار بينما أجابت العاملات بالقطاع غير الرسمي ٢٢ بنعم و ٨٨ بلا و ١٠ بلا اعرف أولا توجد إجابة وقد أوضحوا ذلك وأرجعوه إلى شعورهن بأن الإعلام منصرف عن قضايا النساء بشكل عام وحتى إن اهتم فهو يهتم بمشاركة المرأة سياسيا دون أن يتطرق لمشاكل المرأة العاملة في العمل أو المجتمع كما أن منظمات المجتمع المدني تهتم بقضايا المرأة بشكل عام دون أن تركز على قضايا العاملات والنقابيات سوى عددا محدودا من المنظمات النسائية التي تهتم بمشاكل المرأة العاملة مؤخرا.

### ➤ الخاتمة والتوصيات :

أكدت نتائج عمليات الرصد التي قام بها فريق عمل مرصد المؤتمر الدائم للمرأة العاملة بخمس محافظات أن المرأة العاملة مازالت في سوق العمل المصري تتعرض للعديد من المشاكل التي تؤثر عليها وعلى دورها في العمل والمجتمع، وأن هناك حاجة ملحة لمعرفة المعلومات الواقعية حول دور المرأة الاقتصادي وعائده على الأسرة والمجتمع متضمنة كافة أشكال العنف والتمييز وعدم المساواة الواقع منها بسبب التشريع أو بسبب الثقافة المجتمعية التي تكرسه داخل المجتمع والعمل سواء (العمل الرسمي أو الغير رسمي). لوضعها أمام صانعي القرار وذلك لتصميم برامج وسياسات تحفز على المساواة وعدم التمييز والقضاء على جميع ما ذكر من إشكاليات داخل سوق العمل ذلك لتعزيز وصول النساء إلى فرص عمل لائقة، فمن المؤكد أن النساء أكثر من الرجال عرضة للاستغلال والممارسات الخطيرة، وتحتاج كل عاملة أيا كان وضعها الاجتماعي إلى حد أدنى من الحماية الاجتماعية والدخل المضمون وشروط عمل لائقة في ظل الوضع الاقتصادي المأزوم حيث يتمثل الهدف الرئيسي لذلك الحماية الاجتماعية، والحرص على توفير شروط عمل مأمونة ولائقة والحفاظ على الدخل و تمكين الجميع من العمل المنتج والمأمون ومواجهة فقدان الوظيفة والمرض والشيخوخة.

فالوضع غير المتكافئ الذي أظهرته نتائج الرصد لعينة التقرير تدل على أن هناك تفاوت كبير بين الأجور التي تتلقاها العاملات واحتياجات المعيشة مما يضرب فكرة العمل اللائق التي تضمن حياة كريمة للمواطن في مقتل، ويدفع النساء العاملات لتقديم مزيد من التضحيات من أجل عائد مالي أفضل، كما أظهرت نتائج الرصد أن العاملة في كثير من الحالات قد تضطر إلى قبول العمل أيام الأجازات أملا في عائد مالي إضافي مما يؤثر على حياتها وحياة أطفالها بالسلب وفي نفس الوقت يتيح مساحة أكثر اتساعا لصاحب العمل لاستغلال هؤلاء النساء بإجبارهن على العمل الإضافي بأجور متدنية للغاية.. ليس هذا فحسب بل حتى جوانب الحماية الاجتماعية المطلوبة للعاملات، والتي تشترك في بعض بنودها مع العمال مثل التأمينات الاجتماعية والتأمين الصحي، وتتفرد ببعضها الآخر مثل أجازة الوضع وتوفير الحضانات. قد أظهرت نتائج الرصد أن غالبية العاملات يشكون من غياب مظلة الحماية الاجتماعية، وبعضهم الآخر أشار لوجود بعض جوانبها ولكنها منقوصة وغير ذي جدوى. رغم أن الأدوار الأسرية للنساء تعتبر بمثابة الأدوار الأساسية في الحياة ولذلك يسعون لتكييف وموائمة أوضاعهم الوظيفية وفقا لأوضاعهم الأسرية، حيث أشارت الغالبية العظمى من عينة التقرير إلى أن خروجهن للعمل مرتبط باحتياجات أسرية لهن، وليس مرتبط بقيمة العمل في تحقيق الذات وغيرها من القيم الإيجابية المرتبطة بالعمل. بل قبل كثير منهن ظروف

عمل متردية وتكاد تكون لا إنسانية من أجل أسرهن وهذا ما يفسر غياب الرؤية لدى العاملات وانخفاض وعيهم الشديد بحقوقهم المكفولة لهن قانونا ولذلك فهم لا يفكرون في كيفية الدفاع عن حقوقهم وتحسين أوضاعهم المهنية بقدر ما يحلمون بيوم الخلاص من العمل. حيث أن غالبيةهن ليس على دراسة بمعايير العمل بصفة عامة ولا بمعايير العمل الخاصة بالنساء.

وكما رأينا أن وضع العاملات في القطاع الاستثماري لا يختلف كثيرا عن وضع العاملات في القطاع غير الرسمي كما أظهرته نتائج عملية الرصد فالعاملات في الحقيقة لا يتمتعن في القطاعين بأي ضمانات سواء تأمينات اجتماعية أو تأمين صحي، أي الحماية الاجتماعية بالمعنى الواسع. والحقيقة التي لا بد من التأكيد عليها أن شغل النساء في قطاع الاستثمار بالمعنى "الرسمي" ليس معناه تحسن في أوضاعهن، ففي ظل العولمة القاعدة الأساسية التي تحكم القطاع الرسمي هي مرونة سوق العمل، مما جعله يعاني من فقدان أي حماية اجتماعية مثله مثل القطاع غير الرسمي.

■ الجدير بالذكر أنه قد لفت أنتباها في أثناء عملية الرصد بالقطاع غير الرسمي أن عينة الرصد كانت ممثلة وكما ذكرنا لعاملات منازل وكوفيرات وعاملات بمحلات وباعة جائلات وعاملات بعيادات طبية ومكاتب إدارية كما جاءت أيضا عاملات نظافة بمستشفيات ومدارس يعملن بلا عقود عمل بشكل يومي وإذا تمعنا النظر في أوضاع هؤلاء العاملات سوف نرى وكما ذكرنا أن جميعهن يعملن بلا عقود عمل وبلا أي ضمانات قانونية وبالتالي فلا يترتب على أوضاعهن أي حماية قانونية فهن جميعا يعملن دون ضمان اجتماعي ودون تأمين صحي ودون تحديد لعدد ساعات العمل أو الأجر الخ .. من شروط العمل القانونية لكن رغم ذلك فإن البعض من هذه العينة هم يعملن ضمن مؤسسات منظمة ورغم ذلك لا يخضعن لأي قوانين مما جعلنا نعتبرهن عمالة غير رسمية لما ينطبق عليهن من نفس قواعد وشروط العاملة غير الرسمية وهذا ما يستوقفنا ويجعلنا نفكر في التعريف المحدد للقطاع غير الرسمي، وكما لاحظنا أن العمالة النسائية بشكل محدد تقع في هذه الأعمال بكثرة مع العلم أن هناك قطاعات محددة بالفعل للقطاع غير الرسمي مثل قطاع التشييد والبناء والصيادين والباعة الجائلين وعاملات الزراعة وعاملات المنازل ولكن وكما نرى أن نسبة الرجال بهذه القطاعات هي المهيمنة فيها ماعدا على سبيل الاستثناء عاملات المنازل وعاملات الزراعة لذلك فنحن نحتاج إلى تحديد دقيق لباقي أنواع المهن التي يتواجد بها كبيرة من النساء وتعمل أيضا دون حماية قانونية حيث يأتي طرح التساؤل هنا هل هذه المهن تنضم للقطاع الغير رسمي نظرا لعدم اندراجها تحت أي شروط وقواعد قانونية وحمائية أم أنها تحتاج إلى إعادة النظر في علاقات العمل ودخولها سوق العمل المنظم بعلاقات تعاقدية بين أصحاب الأعمال والعاملة.

#### ■ ولتحسين وضع المرأة العاملة في القطاعين الرسمي والغير رسمي في مصر يجب العمل على الآتي:

- إلغاء التمييز ضد عاملات المنازل في قانون العمل الموحد 12/2003، وتعديل نصوصه بحيث يضمن دخول النساء العاملات تحت مظلة الحماية التشريعية القانونية ويضمن تمتعهن بالأجر العادل المتساوي وبالتأمين الاجتماعي والصحي والعمل النقابي.
- دمج المرأة في سوق العمل والائتمان وإدماجها في كافة المشروعات التنموية التي يتم تنفيذها بخلق فرص عمل مستدامة مع ربط هذه المشروعات التنموية التي تقوم بها المرأة بنظام السوق مع تطوير قدراتها وتمكينها لمواجهة تحش نظام الأسواق الحرة.
- تطوير نظم التأمين الصحي والاجتماعي على نحو يكفل الحماية الاجتماعية والصحية والتعليمية للمرأة العاملة خاصة القطاع غير الرسمي.
- تضامن مؤسسات المجتمع المدني لتنفيذ تلك التوصيات للعمل على تحسين أوضاع المرأة العاملة وحصولها على حقوقها في الأمان والعمل اللائق والحياة الكريمة.

من هنا جاء أهمية الدور الذي يقدمه "مرصد المؤتمر الدائم للمرأة العاملة" الذي يعمل على رصد مدى توافر الحماية الاجتماعية والاقتصادية والتشريعية للمرأة العاملة في بيئة العمل حيث يهدف المؤتمر الدائم للمرأة العاملة

إلى تحسين الظروف الاجتماعية والاقتصادية والسياسية للنساء العاملات ، ذلك من خلال العمل من أجل تغيير البنية التشريعية التي تعوق ممارسة المرأة لدورها وتفعيل ما هو قائم من قوانين لاتجد طريقها إلى التطبيق و تمكين ودعم النساء العاملات من آليات العمل النقابي وتأهيلهن لتولى مسؤولية قيادية داخل نقابتهن .  
وتواصل للعمل ومن أجل تحقيق أهداف المرصد وفلسفته ومنهجيته العلمية و قيمه و توجهاته الإستراتيجية يتطلع إلى:

- رفع وعي النساء بأهمية كشف الحقائق عن كافة الانتهاكات التي يتعرضن لها في أماكن العمل
- دعم وتمكين النساء من الدفاع عن حقوقهن في أماكن العمل
- دفع صناع القرار ووسائل الإعلام لتبنى قضايا المرأة العاملة وما يتعرضن له من انتهاكات داخل أماكن العمل
- تكوين جماعات من القيادات النقابية بكل محافظة قادرة على رصد الانتهاكات التي تتعرض لها النساء في أماكن العمل.
- رصد واقع المرأة العاملة وجميع المعطيات المتعلقة بها وطنيا ودوليا
- نشر ثقافة حقوق المرأة وتيسير الاتصال بين مختلف المهتمين في مجال حقوق المرأة
- إعداد تقارير وإصدار نشرات دورية تخص مجال حقوق المرأة العاملة
- القيام ببحوث ودراسات وتقديم أوراق عمل حول حماية حقوق النساء العاملات وسبل تطويرها
- مساعدة الدولة على وضع السياسات والبرامج الهادفة إلى الارتقاء بأوضاع النساء العاملات

### **توصيات عينة التقرير :**

- الالتزام بعلاقات عمل وإجراءات وسياسات تضمن تمتع النساء العاملات في جميع قطاعات العمل بشروط عمل عادلة.
- دعم وتمكين النساء العاملات من رفع مهارتهن وقدراتهن المهنية.
- تفعيل عمل وحدات تكافؤ الفرص التي أنشأت بالوزارات عام ٢٠١٢
- دمج النوع الاجتماعي في العمل النقابي بشكل أكبر مما هي عليه الآن.
- تفعيل دور النقابات المستقلة في العمل على تولى النساء النقابيات مراكز قيادية داخل النقابات.
- تعديل مادة قانون العمل الخاصة بإنشاء دور حضانة في مكان العمل لتصبح ٥٠ عاملة وعامل بدلا من ١٠٠ عاملة.
- توفير وسائل مواصلات ملائمة للعاملات بمواقع العمل.
- تقديم مادة بقانون العمل تجرم صراحة التحرش الجنسي داخل أماكن العمل.
- توفير بيئة عمل آمنة للعاملات من حيث السلامة والصحة المهنية ووسائل الأمن الصناعي والأمان التشريعي.
- توفير أوقات ملائمة ومناسبة للتدريبات بالعمل للعاملات حتى يستطعن الالتحاق بها.
- الالتزام بساعات العمل كما حددها قانون العمل وعدم الإجبار على العمل في الإجازات أو ساعات عمل إضافية بغير رضى العاملة.
- الحق في الضمان الاجتماعي للجميع.
- الحق في الوقاية الصحية وسلامة ظروف العمل بما في ذلك حماية وظيفة الإنجاب.