



المؤتمر الدائم
للمرأة العاملة

دار الخدمات النقابية
والعمالية
(المدرک للتدريب والبحوث)



بين وعود المساواة في النصوص وواقع التمييز في الممارسة
تنظيم عمل المرأة في قانون العمل المصري رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥
في ضوء المعايير الدولية

إعداد

المؤتمر الدائم للمرأة العاملة
دار الخدمات النقابية والعمالية
٢٠٢٦

المحتويات

الإطار العام للورقة والمنهجية

المحور الأول:

- الإطار المفاهيمي لعمل النساء والتمييز في سوق العمل.
- التطور القانوني دولياً: من التشريع الحمائي إلى خطاب المساواة
- المساواة الشكلية مقابل المساواة الموضوعية.
- التمييز المباشر وغير المباشر.

المحور الثاني:

- قراءة تحليلية للإطار التشريعي المنظم لتشغيل النساء في قانون العمل رقم ١٤ لعام ٢٠٢٥
- المساواة المعلنة وحدودها العملية
- الحماية الخاصة بالأمومة بين الاعتراف الاجتماعي وإعادة إنتاج التفاوت
- حرية إنهاء العقد بسبب الزواج أو الحمل وإشكالية الحماية
- العمل المرن ودعم الرعاية – بين التقدم التشريعي وحدود الأثر
- تجريم العنف والتحرش وإعادة تعريف بيئة العمل
- استثناء عاملات المنازل وإشكالية الشمول التشريعي
- معايير المساواة بين الجنسين في ضوء المقارنة الدولية
- مقارنة بالمعايير الدولية
- المقارنة العربية والاتجاهات العالمية في حماية وتشغيل النساء

○ خلاصة تحليلية للمحور الثاني

- مدى مواءمة القانون بالإطار الدستوري المصري
- الحماية الدستورية للأمومة
- الحق في العمل والاستقرار الوظيفي

المحور الثالث:

- نحو مقارنة تمكينية لتعزيز العدالة الجندرية في سوق العمل
- مكانة الاتفاقيات الدولية في النظام القانوني المصري
- الأسس المفاهيمية للمقاربة الإصلاحية دواعي التدخل التشريعي
- مقترحات التطوير التشريعي

المراجع

➤ الإطار العام للورقة والمنهجية

لا يمكن الحديث عن عدالة اجتماعية حقيقية بينما تستمر النساء في سوق العمل في مواجهة أشكال متعددة من التمييز والإقصاء، رغم وجود قوانين تُعلن المساواة على المستوى النظري. فالفجوة بين النصوص القانونية والواقع المعيش لم تعد مجرد خلل في التطبيق أو قصور إداري عابر، بل تعكس اختلالاً راسخاً في بنية سوق العمل يعيد إنتاج عدم المساواة بصورة يومية. ومن ثم، فإن موقع النساء داخل سوق العمل لا يُعد مسألة هامشية أو مطلباً فئوياً، بل يمثل اختباراً حاسماً لمدى التزام الدولة والمجتمع بالمبادئ الدستورية، وبفكرة الكرامة الإنسانية في جوهرها. فعندما تُحرم النساء من أجر عادل، أو يُعاقبن بصورة مباشرة أو غير مباشرة بسبب الحمل، أو يُدفعن إلى الصمت إزاء التحرش والعنف خشية فقدان مصدر رزقهن، فإن الأمر يتجاوز حدود علاقة العمل ليُطال مفهوم العدالة ذاته، ويكشف حدود الحماية القانونية وقدرتها الفعلية على صون الحقوق.

ورغم التطور النسبي الذي شهدته قانون العمل رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥ فيما يتعلق بحقوق النساء فإن استمرار أنماط التمييز، خاصة غير المباشر منها، يكشف أن النص القانوني – مهما بدا متقدماً – يظل قاصراً ما لم تُدعمه آليات تنفيذ فعالة، ورقابة جادة، وإرادة سياسية واضحة لمواجهة جذور التمييز داخل بنية سوق العمل.

من هنا، تأتي هذه الورقة بوصفها محاولة لتفكيك هذا التناقض: بين وعود المساواة في النصوص، وواقع التمييز في الممارسة؛ وبين الحماية الشكلية، والتمكين الفعلي. حيث تنطلق من قناعة بأن إصلاح الإطار التشريعي لا يُقاس بعدد المواد التي تنص على الحقوق، بل بمدى قدرة تلك الحقوق على توفير حماية حقيقية للنساء داخل بيئة العمل... هذا الواقع يطرح سؤالاً جوهرياً تحاول الورقة الإجابة عليه:

إلى أي مدى نجح الإطار التشريعي الحالي في تحقيق مساواة فعلية للنساء داخل سوق العمل المصري؟

➤ منهجية الورقة

تستند الورقة إلى منهج تحليلي مزدوج:

١. المنهج الوصفي: لفهم الإطار القانوني والتنظيمي، وتاريخ تطور حماية المرأة في سوق العمل، بما يشمل الحقوق الأساسية والحماية من التمييز والعنف والتحرش.
٢. المنهج التحليلي المقارن: لتقييم النصوص القانونية بمقارنتها بالمعايير الدولية، وتجارب الدول العربية، والاتجاهات الحديثة في التشريعات العالمية، مع التركيز على فعالية تطبيق هذه النصوص في السياق المحلي. لتقديم صورة دقيقة عن واقع النساء في سوق العمل، بما يتيح بناء توصيات قابلة للتطبيق تهدف إلى تحويل الحماية الشكلية إلى تمكين اقتصادي واجتماعي حقيقي.

ولا يقتصر التحليل على المستوى النصي، بل يمتد إلى ربط القواعد القانونية بسياقها الاجتماعي والاقتصادي، عبر الاستناد إلى مؤشرات سوق العمل والوقائع العملية التي تكشف أنماط التمييز المباشر وغير المباشر. وبهذا تتبنى الورقة مقاربة تربط بين النص القانوني وأثره الفعلي، من أجل تقييم مدى قدرة الإطار التشريعي على إنتاج حماية حقيقية، لا مجرد إعلان حقوق نظري.

➤ هيكل الورقة

تنقسم الورقة إلى ثلاثة محاور مترابطة، تنتقل من التأسيس المفاهيمي، إلى التحليل التشريعي، وصولاً إلى المقترحات التطبيقية:

المحور الأول: الإطار المفاهيمي لمبدأ المساواة وعمل النساء في سوق العمل

يتناول التأسيس النظري لمفهوم المساواة، والتمييز بين المساواة الشكلية والمساواة الموضوعية، وتحليل مفهوم التمييز المباشر وغير المباشر في سياق علاقات العمل. كما يقدم قراءة لواقع النساء في سوق العمل المصري من خلال المؤشرات التي تكشف، أنماط التهميش، وحدود الحماية المتاحة، تمهيداً لفهم الإشكاليات التي يعكسها الإطار التشريعي.

المحور الثاني: تحليل الإطار التشريعي لعمل النساء في ضوء قانون العمل رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥

يقدم قراءة تحليلية نقدية لقانون العمل رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥، في سياقه الاقتصادي والاجتماعي، مع تقييم مدى اتساقه مع أحكام الدستور المصري المتعلقة بالمساواة وعدم التمييز، وكذلك مع الالتزامات الدولية ذات الصلة بحقوق النساء في العمل. ويركز التحليل على الكشف عن الفجوة بين الحماية القانونية المقررة نظرياً وإمكانات إنفاذها عملياً.

المحور الثالث: نحو مقاربة تمكينية لتحقيق المساواة الفعلية

ينتقل من التشخيص إلى طرح رؤية عملية تهدف إلى الانتقال من منطق الحماية الشكلية إلى منطق التمكين الفعلي. بما يضمن تمكين النساء اقتصادياً داخل سوق العمل.

المحور الأول:

➤ الإطار المفاهيمي لعمل النساء والتميز في سوق العمل

يشكل واقع النساء في سوق العمل المصري أحد أبرز مؤشرات الفجوة بين النصوص القانونية المعلنة والواقع الاجتماعي العملي. على الرغم من التطور الدستوري والتشريعي الذي يكفل مبدأ المساواة وعدم التمييز، فإن مشاركة النساء في سوق العمل لا تزال تفتقر إلى الحماية القانونية الكافية، وتتأثر بعوامل اجتماعية واقتصادية تتجاوز النصوص القانونية، أبرزها استمرار تقسيم العمل على أساس النوع الاجتماعي وتحميل النساء النصيب الأكبر من مسؤوليات الرعاية الأسرية.

يتميز سوق العمل المصري ازدواجية واضحة بين قطاع رسمي يخضع نسبياً لقواعد قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، وقطاع غير رسمي واسع النطاق يفتقر إلى الحماية القانونية والرقابية. حيث تستفيد العاملات في القطاع الرسمي من ضمانات تتعلق بالأجر وساعات العمل والإجازات، بينما تعمل أعداد كبيرة في أنشطة غير رسمية أو في الخدمة المنزلية أو مشروعات صغيرة تفتقر إلى استقرار التعاقد والضمانات التأمينية، مما يخلق فجوة فعلية بين النصوص القانونية والواقع المعيشي للنساء.

يتجلى التمييز غالباً في صورة ممارسات مؤسسية غير معلنة، تعرف بـ "التهميش الصامت"، حيث تبدو الإجراءات محايدة في ظاهرها، لكنها تؤدي عملياً إلى نتائج غير متكافئة. يشمل ذلك نظم التقييم والترقية التي تفترض الاستمرارية الكاملة، أو اعتبار فترات الحمل والإنجاب عبئاً على انتظام العمل، بدلاً من كونها حقاً اجتماعياً مكفولاً. ويظهر أثر ذلك في قرارات التوظيف والأجور والترقيات، حتى في غياب تمييز صريح في النص القانوني.

كما يعتبر الارتباط الوثيق بين الأمومة والعمل محوراً حاسماً في تحديد المسار المهني للنساء. فغياب توزيع عادل لأعباء الرعاية وتحميل النساء المسؤولية الكبرى، يؤدي إلى تقليص فرص الترقية أو التقدم الوظيفي، رغم وجود نصوص قانونية تحمي الأمومة. فضلاً عن بيئة العمل نفسها، بما تحتويه من تحرش أو تنمر، تضيف أعباءً إضافية قد تدفع النساء إلى الانسحاب أو قبول أوضاع مهنية أدنى حفاظاً على استقرارهن.

➤ تعكس المؤشرات الدولية والإحصاءات المحلية حجم هذا الاختلال:

- وفقاً لتقرير الفجوة العالمية بين الجنسين ٢٠٢٥ الصادر عن World Economic Forum، احتلت مصر المرتبة ١٣٩ من بين ١٤٨ دولة، بمعدل سد فجوة بلغ ٦٢,٥٪، وأغلق فقط ٤٠٪ من فجوة المشاركة الاقتصادية مقارنة بمتوسط عالمي ٦١٪.
- بلغت نسبة مشاركة النساء في قوة العمل نحو ١٥,٩٪ مقابل ٧٤,٢٪ للرجال، بينما لم تتجاوز نسبة تمثيلهن في المناصب القيادية العليا ٧,٢٪.
- بيانات الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء لعام ٢٠٢٤ تشير إلى أن الفجوة في الأجور تصل إلى ٢٢٪، مع انتشار العمل غير الرسمي الذي يترك النساء دون حماية قانونية أو تأمينية.

يبرز من خلال ذلك أن ضعف الأداء لا يقتصر على انخفاض المشاركة أو فجوة الأجور، بل يرتبط بمنظومة أوسع تتقاطع فيها "الرعاية غير المدفوعة، التنظيم المؤسسي، القطاع غير الرسمي، الثقافة

المهنية، ضعف آليات الشكوى والانتصاف، وقصور أنظمة التفتيش " . هذا الواقع يجعل تقييم نصوص قانون العمل رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥ لا يمكن أن يتم بمعزل عن السياق الاجتماعي والاقتصادي المركب، فالقانون لا يعمل في فراغ، بل يتفاعل مع بنية سوق العمل التي قد تُعيد إنتاج التمييز حتى في ظل وجود نصوص تعلن المساواة.

➤ التطور القانوني دولياً: من التشريع الحمائي إلى خطاب المساواة

نشأت القواعد المنظمة لعمل النساء تاريخياً في إطار التشريعات الحمائية، التي افترضت فروقاً بيولوجية واجتماعية تبرر معاملة خاصة للنساء، مثل تحديد ساعات العمل، حظر العمل الليلي، أو منع النساء من الأعمال الشاقة. وقد ارتبط هذا بتصورات تقليدية عن الدور الأسري للمرأة ومسؤوليتها عن الأمومة والرعاية. ومع تصاعد المطالبات بالمساواة الجندرية، أصبحت هذه الحماية المفرطة محل انتقاد، إذ يمكن أن تتحول إلى أداة لإقصاء النساء من قطاعات اقتصادية معينة.

ثم تطور الفكر القانوني لاحقاً إلى خطاب المساواة في المعاملة، مع تكريس مبدأ الأجر المتساوي عن العمل المتساوي، ونقل العبء المتعلق بحماية الأمومة إلى نظم الضمان الاجتماعي بدل تحميله لصاحب العمل وحده. كما لعبت منظمة العمل الدولية دوراً محورياً في هذا التحول، مؤكدة على إزالة التمييز وتعزيز تكافؤ الفرص مع الحفاظ على حماية الأمومة باعتبارها حقاً اجتماعياً لا يجب أن يصبح عبئاً مهنيّاً.

➤ المساواة الشكلية مقابل المساواة الموضوعية

يمثل التمييز بين المساواة الشكلية والموضوعية نقطة محورية لفهم أوضاع النساء في سوق العمل.

- **المساواة الشكلية:** تقوم على المعاملة المتساوية أمام القانون، أي تطبيق القواعد ذاتها على جميع الأفراد دون تفرقة. لكن هذه المقاربة قد تتجاهل الفوارق الواقعية التي تؤثر على قدرة النساء على الاستفادة من الحقوق بشكل متكافئ.

- **المساواة الموضوعية:** تختبر الأثر الفعلي للنصوص والسياسات، ومدى قدرتها على إزالة العوائق التي تحول دون تمتع النساء بالفرص الاقتصادية على قدم المساواة مع الرجال. ففي سوق العمل المصري، قد تؤدي قواعد "محايدة" إلى نتائج غير متكافئة إذا لم تراعى أعباء الرعاية الأسرية أو التركيز التاريخي للنساء في قطاعات منخفضة الأجر.

➤ التمييز المباشر وغير المباشر

- **التمييز المباشر:** يحدث عند معاملة المرأة بأقل تفضيل صريح بسبب جنسها، مثل استبعاد النساء من وظائف معينة أو تحديد أجر أقل.

- **التمييز غير المباشر:** يظهر حين تُطبق قاعدة عامة تبدو محايدة، لكنها تؤدي إلى نتائج غير متناسبة تؤثر على النساء، مثل: عدم منح الحوافز بسبب إجازات الأمومة، أو استبعاد النساء من الترقية بسبب أعباء الرعاية، أو قيود على العمل المرن أو ساعات العمل.

هذا المفهوم يحلّ كيف يمكن للتدابير الحمائية، رغم نواياها الجيدة، أن تتحول إلى أداة لإقصاء غير مباشر، ويبرز أهمية التقييم الموضوعي للسياسات لضمان عدم إعادة إنتاج الأنماط التقليدية للتمييز. انطلاقاً من هذا الإطار، يتناول المحور التالي تحليل أحكام باب تشغيل النساء في قانون العمل رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥ من خلال ثلاثة معايير أساسية:

١. مدى اتساقها مع مبدأ المساواة وعدم التمييز.
٢. حدود ما توفره من حماية حقيقية للنساء العاملات
٣. أثرها المحتمل على فرص النساء في الوصول إلى سوق العمل والاستمرار فيه بشروط عادلة.

المحور الثاني:

قراءة تحليلية للإطار التشريعي المنظم لتشغيل النساء في قانون العمل رقم ١٤ لعام ٢٠٢٥

يشكّل قانون العمل أحد أهم أدوات الدولة في إعادة تشكيل التوازنات الاجتماعية داخل سوق العمل. ولا يقتصر دوره على تنظيم العلاقة التعاقدية بين العامل وصاحب العمل، بل يمتد ليعكس التصور المجتمعي للعدالة، وحدود الحماية، ومعايير تكافؤ الفرص.

وفي هذا السياق، يثير تنظيم تشغيل النساء إشكالية مركّبة: فبينما تعلن النصوص التزامًا صريحًا بالمساواة وعدم التمييز، فإن بعض آليات الحماية قد تظل محكومة بتصوّر تقليدي يربط أعباء الرعاية بالنوع الاجتماعي، بما قد ينتج آثارًا غير مباشرة على فرص التوظيف والاستقرار المهني.

ومن ثم، يستهدف هذا المحور تحليل البنية التنظيمية لقانون العمل رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥ في ضوء المعايير الدستورية والدولية، وبيان الفجوات التطبيقية.

أولاً: المساواة المعلنة وحدودها العملية

في المادة (٥٣) ينطلق المشرّع من قاعدة صريحة تقضي بسريان جميع أحكام تشغيل العمال على النساء دون تمييز، وباستحقاق الأجر المتساوي عن العمل ذي القيمة المتساوية، مع توسيع مفهوم الأجر ليشمل كافة عناصره النقدية والعينية. يعكس هذا النص تبنياً صريحاً لمفهوم المساواة القانونية الشكلية، أي إزالة الفوارق المباشرة في المعاملة على أساس النوع الاجتماعي.

غير أن التحليل الدقيق للمادة يكشف أن النص، رغم تقدمه الصياغي، لا يتضمن تصوّراً تشريعياً مكتملاً للتمييز غير المباشر، ولا يضع آلية اختبار للأثر غير المتكافئ للسياسات المحايدة ظاهرياً. فالمادة (٥٣) تحظر التمييز المباشر، لكنها لا تؤسس لمعيار قضائي يمكن من خلاله الطعن في سياسات مؤسسية قد تؤدي — في التطبيق — إلى إقصاء النساء من فرص معينة أو تقليص استفادتهن الفعلية من الحقوق المقررة.

كما أن التفويض الممنوح للوزير المختص لتحديد الأعمال التي لا يجوز تشغيل النساء فيها — وإن ارتبط باستشارة المجلس القومي للمرأة والمجلس القومي للطفولة والأمومة — يثير إشكالية اتساع السلطة التقديرية التنفيذية دون وضع معايير موضوعية دقيقة، وهو ما قد يسمح بإعادة إنتاج الفصل المهني بصورة غير مباشرة. ومن ثم، فإن المادة (٥٣) تؤسس لمساواة مُعلنة، لكنها لا تضمن انتقال هذه المساواة من المستوى الشكلي إلى المستوى الموضوعي.

ثانياً: الحماية الخاصة بالأمومة بين الاعتراف الاجتماعي وإعادة إنتاج التفاوت

تشكل المواد (٥٤، ٥٥، ٥٦، ٥٧) .. منظومة متكاملة لحماية الأمومة، تبدأ بإجازة الوضع مدفوعة الأجر، وتخفيض ساعات العمل أثناء الحمل، وحظر العمل الإضافي (مادة ٥٤)، وتمتد إلى ضمان العودة إلى الوظيفة وحظر الفصل أثناء الإجازة أو بعدها إلا لسبب مشروع (مادة ٥٥)، مروراً بفترات الرضاعة المدفوعة (مادة ٥٦)، وانتهاءً بإجازة رعاية الطفل غير مدفوعة الأجر في المنشآت التي تستخدم خمسين عاملاً فأكثر (مادة ٥٧) .. هذه المنظومة تعكس تصوّراً تشريعياً للأمومة

باعتبارها وظيفة اجتماعية تستوجب الحماية، وهو اتجاه يتسق مع المعايير الدولية الحديثة. غير أن الإشكال لا يكمن في مبدأ الحماية ذاته، بل في تصميمها المؤسسي وتوزيع تكلفتها.

فالمادة (٥٤) تقيد الاستفادة من إجازة الوضع بثلاث مرات طوال مدة الخدمة، وهو قيد عددي لا يرتبط باعتبارات صحية بقدر ما يرتبط بمنطق ضبط الالتزام المالي. هذا القيد — من منظور نظرية التمييز غير المباشر — قد يدفع أصحاب الأعمال إلى الاستغناء عن العاملة بمجرد حملها الرابع وقد يدفع العاملة إلى ترك عملها لعدم القدرة على التوفيق بين اسرتها وعملها الذي لا تستطيع الحصول على إجازة وضع منه.

غير أن ربط الالتزام المالي الواقع على صاحب العمل بخصم ما تتحمله التأمينات الاجتماعية — وفقاً للمادة (٥٤) — لا يُنهي الإشكالية من جذورها. فالإطار القائم يظل قائماً على تحميل علاقة العمل الفردية كلفة تدابير ذات طبيعة اجتماعية فردية. وفي سياق سوق عمل تحكمه اعتبارات الربح وتقليل التكلفة، قد يترجم ذلك إلى أثر اقتصادي غير معلن يتمثل في التعامل مع تشغيل النساء باعتباره خياراً أعلى كلفة أو أكثر تعقيداً، خاصة في القطاع الخاص.

وهنا تظهر المشكلة: فعندما تُصاغ تدابير الحماية دون إعادة توزيع واضحة للمسؤولية الاجتماعية، قد تتحول — دون قصد — إلى عنصر يؤثر في سلوك السوق ويعيد إنتاج التمييز بصورة غير مباشرة، عبر تفضيل توظيف الرجال أو إبطاء ترقية النساء. وبذلك يصبح التدبير الحمائي ذاته محاطاً بمخاطر أن يُستخدم ضمناً كمبرر اقتصادي للإقصاء. ومن ثم، فإن إعادة توزيع الحماية الاجتماعية باعتبارها التزاماً تضامنياً تتقاسمه الدولة وأصحاب الأعمال، عبر سياسات تمويل ودعم واضحة، يمثل خطوة أساسية لكسر هذا المنطق. ويمنع تحول الحماية إلى سبب خفي للتمييز

أما المادة (٥٧)، التي تقصر إجازة رعاية الطفل على المنشآت التي تستخدم خمسين عاملاً فأكثر، فتخلق تفاوتاً في نطاق الحماية بحسب حجم المنشأة، وهو ما يؤدي إلى انقسام داخلي في أوضاع النساء أنفسهن، ويضع العاملات في المنشآت الصغيرة خارج نطاق حماية جوهرية.

وتُظهر المادة (٥٦)، المتعلقة بفترات الرضاعة المدفوعة، توجهًا إيجابيًا في الاعتراف بأهمية الرعاية بعد الولادة، إلا أن فعاليتها تظل رهينة بمدى الامتثال العملي، خاصة في ظل ضعف الرقابة في معظم القطاعات.

وعليه، فإن منظومة المواد (٥٤-٥٧) تعكس اعترافاً تشريعيًا متقدمًا بالأمومة، لكنها لا تفصل بصورة كاملة بين حماية الأمومة وبين احتمالات إعادة إنتاج التفاوت في الفرص المهنية.

ثالثاً: حرية إنهاء العقد بسبب الزواج أو الحمل وإشكالية الحماية

تنص المادة (٥٨) على حق العاملة في إنهاء عقد العمل بسبب زواجها أو حملها أو إنجابها، خلال مدة محددة. ويبدو النص في ظاهره تكريساً لحرية الاختيار. غير أن القراءة النقدية تطرح سؤالاً حول السياق الاجتماعي الذي تُمارس فيه هذه الحرية. فإذا كانت بيئة العمل لا توفر شروطاً داعمة للاستمرار، أو إذا كانت الأعباء الأسرية غير موزعة بصورة عادلة، فإن “الحق في الإنهاء” قد يتحول إلى انعكاس لضغط اجتماعي غير مباشر يدفع النساء إلى الخروج من سوق العمل. ومن ثم، فإن المادة (٥٨) ينبغي قراءتها في إطار أوسع يتصل بسياسات التوفيق بين العمل والأسرة، لا باعتبارها مجرد حق فردي مجرد.

رابعاً: العمل المرن ودعم الرعاية – بين التقدم التشريعي وحدود الأثر

تُلزم المادة (٥٩) صاحب العمل بتعليق نظام تشغيل النساء، متضمناً قواعد العمل المرن أو العمل عن بُعد للمرأة التي ترعى أطفالاً ذوي إعاقة أو أقزام. كما تُلزم المادة (٦٠) المنشآت التي تستخدم مائة عاملة فأكثر بإنشاء دار حضانة أو التعاقد مع دار حضانة، مع تنظيم اشتراك المنشآت الصغيرة الواقعة في منطقة واحدة.

هذه النصوص تعكس تطوراً نوعياً في فلسفة التشريع، إذ تنتقل من مجرد الحماية السلبية إلى توفير أدوات دعم إيجابي لاستمرار المرأة في العمل. غير أن ربط الالتزام بعدد محدد من العاملات (مادة ٦٠) قد يولد أثراً عكسياً يتمثل في تجنب العديد من المنشآت الوصول إلى هذا الحد العددي، أو إلى تجنب التوسع في توظيف النساء. ومن ثم، فإن توزيع التكلفة على نطاق أوسع — عبر نظم تأمينية أو دعم حكومي — قد يكون أكثر عدالة وأقل تأثيراً على قرارات التوظيف.

كذلك لا يوفر القانون ضمانات مسائلة لأصحاب الاعمال حول المعايير الصحية المحددة التي يجب أن تكون عليها الحضانات ومدى مطابقتها للمواصفات من قبل وزارة التضامن وتحديد مسؤولية الاشراف عليها.

خامساً: تجريم العنف والتحرش وإعادة تعريف بيئة العمل

في ضوء النصوص الواردة بالباب الأول من قانون العمل يُعد إدراج تعريف العنف والتحرش وتجريمها تطوراً جوهرياً في الاعتراف بأن بيئة العمل الآمنة شرط أساسي للمساواة الفعلية. حيث أن العنف والتحرش ليسا مجرد سلوكيات فردية، بل يمثلان آليات إقصاء تعيق بقاء النساء في العمل أو تقدمهن المهني.

غير أن فعالية هذه النصوص مرهونة بتطوير آليات واضحة للإبلاغ والحماية من التشهير والانتقام، وضمان سرية الإجراءات، وإرساء قواعد لنقل عبء الإثبات في حالات معينة، حتى لا يتحول التجريم إلى نص رمزي محدود الأثر وهو ما لم يأتي به القانون أو القرارات الوزارية الملحقة به.

سادساً: استثناء عاملات المنازل وإشكالية الشمول التشريعي

يمثل استثناء عاملات المنازل من نطاق تطبيق قانون العمل في مواد الإصدار رقم ٢ ثغرة جوهريّة في منظومة الحماية. نظراً لأن هذه الفئة تمثل شريحة كبيرة من النساء في سوق العمل، وظروف عمل هشة وغير منظمة. ودون حماية اجتماعية أو تأمينية كافية. ويؤدي هذا الاستثناء إلى ازدواجية تتمثل بين حماية قانونية في القطاع المنظم، مقابل هشاشة قانونية في القطاع المنزلي وغير الرسمي. ومن منظور العدالة الاجتماعية والمساواة في الحقوق، فإن هذا الاستثناء يحد من الطابع الشامل للحماية ويضعف أثر النصوص المتقدمة الواردة في المواد (53-60).

معايير المساواة بين الجنسين في ضوء المقارنة الدولية

١- مقارنة بالمعايير الدولية

تلتزم مصر، بموجب الاتفاقيات الدولية المعنية بحقوق المرأة في العمل، بضمان حماية المرأة العاملة وتعزيز تمكينها الاقتصادي والاجتماعي. فوق اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٨٣ بشأن حماية الأمومة (2000)، يجب توفير إجازة وضع مدفوعة الأجر، وضمان عدم فقدان المرأة لحقوقها الوظيفية المكتسبة، ومنع الفصل بسبب الحمل، بالإضافة إلى ضمان بيئة عمل آمنة وصحية للحوامل والمرضعات، وتشجيع تدابير تضامنية لتوزيع تكاليف إجازات الأمومة بما لا يتثقل كاهل صاحب العمل الفردي.

كما تكفل اتفاقية المساواة في الأجر رقم ١٠٠ تبني مبدأ "القيمة المتساوية للعمل المتساوي" من خلال اعتماد معايير موضوعية لتقييم العمل،

في حين تهدف اتفاقية التمييز في الاستخدام والمهنة رقم ١١١ إلى القضاء على أي قيود أو استثناءات قائمة على أساس النوع الاجتماعي إلا إذا كانت مبررة علميًا وفق معيار الضرورة والتناسب، بما يعزز العدالة في فرص التوظيف والترقي.

أما اتفاقية السيداو (1979) فتؤكد على التزام الدول الأطراف باتخاذ جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في جميع مجالات الحياة، بما في ذلك العمل، ويشمل ذلك المساواة في الأجور، والحماية من الفصل بسبب الحمل أو الزواج، وضمان التمكين الاقتصادي والاجتماعي للمرأة، وصولاً إلى تحقيق تكافؤ الفرص ومساواة الحقوق. إن دمج هذه المعايير الدولية في إطار القانون المصري، وعلى رأسه قانون العمل رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥، يشكل أساساً لإعادة توزيع المخاطر الاجتماعية المرتبطة بالرعاية والأمومة بشكل عادل ومحاييد جندياً، ويحول المبادئ المعلنة إلى حقوق قابلة للتنفيذ على أرض الواقع

٢- المقارنة العربية والاتجاهات العالمية في حماية وتشغيل النساء

تشير التجارب العربية الحديثة إلى تحول ملموس في كيفية تنظيم عمل النساء في سوق العمل. ففي بعض التشريعات، مثل تعديلات قوانين العمل في المغرب والأردن، جرى تقليص القيود المفروضة سابقاً على تشغيل النساء في قطاعات معينة، والانتقال من منطق الحظر المطلق إلى تنظيم بيئة العمل بما يضمن ظروف سلامة عادلة وموحدة لجميع العمال دون تمييز. يعكس هذا التحول إدراكاً متزايداً بأن القيود على النساء لم تعد أداة حماية فعالة، بل قد تتحول إلى عامل يحد من فرصهن الاقتصادية. بالتالي، أصبح التركيز منصباً على تحسين بيئة العمل لكافة العمال، مع مراعاة احتياجات النساء والأمومة ضمن إطار شامل للسلامة المهنية والصحية.

٣- على الصعيد العالمي، تتجه التشريعات الأوروبية المعاصرة نحو تعزيز الشفافية والمساءلة كآليات رئيسية لدعم المساواة بين الجنسين. وتشمل أبرز هذه الاتجاهات:

- فرض الشفافية في الأجور بين الجنسين، لضمان عدم وجود فجوة غير مبررة.
- إلزام الشركات الكبرى بنشر تقارير دورية عن فجوة الأجور وآليات تحسينها.

• إقرار آليات رقابية فعالة، تشمل تفتيشاً دورياً وتدابير استباقية للكشف عن التمييز قبل وقوعه.

في المقابل، يظهر التحليل أن النص المصري لا يتضمن حتى الآن التزامات مماثلة بالإفصاح أو الرقابة الاستباقية، ما يجعله أقرب إلى إعلان مبدأ عام للمساواة، دون توفير أدوات تنفيذية كافية لضمان تطبيقه الفعلي على أرض الواقع. هذه الفجوة تعكس الحاجة إلى تحديث التشريع المصري ليتماشى مع المعايير الدولية والتجارب الإقليمية، بحيث يتحول القانون من نص شكلي إلى أداة عملية للتمكين الفعلي للنساء في سوق العمل.

جدول ١

• مقارنة المواد (٦٠-٥٣) من قانون العمل رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥ مع الاتفاقيات الدولية (١٠٠ / ١١١ / ١٨٣ / سيداو)

رقم المادة	نص المادة	اتفاقية ١١١	اتفاقية ١٠٠	اتفاقية ١٨٣	سيداو	التحليل المقارن
المادة ٥٣	تكفل جميع أحكام قانون العمل للنساء دون تمييز، وتساهي الأجر عن العمل المتساوي، وتفوض الوزير تحديد الأعمال المحظور تشغيل النساء فيها	م ١-٢: حظر التمييز في الاستخدام والمهنة	م ٢: المساواة في الأجر عن العمل ذي القيمة المتساوية	م ٤-٥: المساواة وحماية الأمومة	م ١١ القضاء على التمييز في العمل وضمان تكافؤ الفرص	يتوافق النص مع مبدأ المساواة في الأجر وعدم التمييز، لكنه لا ينص صراحة على التمييز غير المباشر (كما في ١١١ وسيداو). كما أن تفويض الوزير بتحديد الأعمال المحظورة قد يؤدي إلى توسع حمائي يقيّد فرص العمل
المادة ٥٤	إجازة وضع ٤ أشهر مدفوعة الأجر، مع تخفيض ساعات العمل أثناء الحمل، بحد أقصى ٣ مرات	م ١: منع التمييز بسبب الحمل	—	م ٨-١٠: إجازة أمومة مدفوعة مع حماية وظيفية	م ١١(٢): حماية الأمومة ومنع الفصل بسبب الحمل	القانون متقدم من حيث مدة الإجازة، لكن الحد الأقصى لعدد الإجازات لا يتماشى مع فلسفة ١٨٣ وسيداو التي تقوم على الحماية المستمرة دون تقييد عددي. قد يخلق ذلك تمييزاً غير مباشر يخالف ١١١.
المادة ٥٥	حق العودة لنفس الوظيفة أو وظيفة مساوية بعد الإجازة	م ٢: تكافؤ الفرص	—	م ١١: ضمان العودة دون فقد الحقوق	م ١١(٢)(ج): الحق في العودة لنفس الوظيفة	متوافق مع جميع المعايير الدولية، غير أن الفعالية مرهونة بآليات التفتيش ونقل عبء الإثبات عند النزاع (كما في الاتجاهات الحديثة لتطبيق ١١١ وسيداو).

المادة ٥٦	منع فصل العاملة أثناء الحمل أو الإجازة إلا لأسباب موضوعية	م ١: حظر التمييز بسبب الجنس	—	م ١٢: حظر الفصل بسبب الحمل	م ١١(٢)(أ): منع الفصل بسبب الحمل أو الأمومة	يتوافق شكلياً، لكن يفنقر لنص واضح بشأن نقل عبء الإثبات لصاحب العمل، وهو عنصر جوهري في ضمانات عدم التمييز وفق ١١١ وسيداو
المادة ٥٧	إجازة رعاية الطفل وحق الأم في إجازة بدون أجر إضافية	م ٢: تكافؤ الفرص	—	م ٨-١٠: دعم الأمومة بعد الوضع	م ١١(٢)(ب): توفير خدمات داعمة للأمومة	يوفر حماية أساسية، لكن لا يضمن استمرارية الحقوق التأمينية أو الترقيات أثناء الإجازات الطويلة كما توصي المعايير الدولية
المادة ٥٨ - ٥٩	تنظيم العمل الليلي للنساء والوظائف الخطرة	م ١: منع القيود التمييزية غير المبررة	—	م ٤-٥: حماية الصحة والسلامة	م ١١: عدم فرض قيود حمائية تعسفية	الحماية مشروعة من منظور الصحة المهنية، لكن الإفراط في الحظر قد يؤدي إلى تمييز غير مباشر ويقيد الوصول لبعض المهن، بما يخالف فلسفة ١١١ وسيداو القائمة على المساواة الفعلية.
المادة ٦٠	العقوبات على مخالفة النصوص الخاصة بتشغيل النساء	م ٣: سياسات وطنية للقضاء على التمييز	م ٣: ضمان التنفيذ	م ١٥: آليات إنفاذ فعالة	م ٢: التزام الدولة بآليات قانونية فعالة	النص يقرر عقوبات، لكن فعالية التنفيذ تعتمد على التفويض والقضاء وسرعة الفصل في المنازعات؛ المعايير الدولية تشدد على ضرورة وجود آليات تظلم فعالة ونقل عبء الإثبات

➤ يظهر الجدول أن:

١. من حيث المساواة في الأجر: يتماشى القانون مع اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٠٠، لكن يفضل إدراج مفهوم "العمل ذي القيمة المتساوية" صراحةً لتعزيز الامتثال الكامل.
٢. من حيث عدم التمييز: يتفق شكلياً مع اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١١١، إلا أنه لا يعالج بوضوح التمييز غير المباشر أو عبء الإثبات.
٣. من حيث حماية الأمومة: يقترب من معايير اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٨٣، بل يتفوق في مدة الإجازة، لكنه يقيد عدد مرات الاستفاضة.
٤. من حيث الالتزامات الأشمل لحقوق المرأة: يتقاطع مع التزامات سيداو، خاصة المادة ١١، لكنه لا يتضمن آليات مؤسسية واضحة لضمان إزالة التمييز الفعلي في سوق العمل.

جدول ٢

مقارنة قانون العمل: مصر – الأردن – المغرب (المواد المتعلقة بالنساء والأمومة)

المادة	المغرب – قانون العمل المغربي (رقم ٦٥,٩٩)	الأردن – قانون العمل الأردني (2022)	مصر – قانون العمل رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥	تحليل المقارنة
المساواة وعدم التمييز	المادة ٥: المساواة بين الجنسين في الحقوق والواجبات الوظيفية والأجر	المادة ٦: لا يجوز التمييز بين الرجل والمرأة في التوظيف أو الأجر أو التدريب	المادة ٥٣: جميع أحكام قانون العمل تسري على النساء دون تمييز، والمساواة في الأجر	جميع التشريعات تعترف بالمساواة الشكلية، لكن مصر لم تحدد التمييز غير المباشر كما تفعل بعض التعديلات الأردنية الحديثة
إجازة الوضع	المادة ٣٤-٣٦: إجازة الوضع ١٤ أسبوعاً، مدفوعة الأجر، وضمان العودة للوظيفة، وحظر أي تمييز	المادة ٧٢-٧٣: إجازة وضع ١٤ أسبوعاً مدفوعة بالكامل، مع حماية العودة للوظيفة	المادة ٥٤: ٤ أشهر، مدفوعة الأجر، لا تزيد عن ٣ مرات، تخفيض ساعات العمل أثناء الحمل	الأردن والمغرب لا يحددان عدد مرات الإجازة، مما يقلل احتمالات التمييز غير المباشر مقارنة بمصر
العودة للوظيفة	المادة ٣٧: العودة إلى الوظيفة مع ضمان الحقوق كاملة	المادة ٧٤: العودة إلى الوظيفة مع الحفاظ على جميع الحقوق	المادة ٥٥: حق العودة إلى نفس الوظيفة أو وظيفة مساوية	جميعها متوافق مع المعايير الدولية، لكن التنفيذ العملي مرتبط بالرقابة
منع الفصل أثناء الحمل أو الإجازة	المادة ٣٨: حماية من الفصل بسبب الحمل أو الإجازة	المادة ٧٥: حظر الفصل بسبب الحمل أو الأمومة	المادة ٥٦: حظر الفصل إلا لأسباب موضوعية	التشريعات متوافقة، لكن مصر لا تنص صراحة على آليات تسهيل إثبات الانتهاك
العمل الليلي والوظائف الخطرة	المادة ٣٩-٤٠: حظر العمل الليلي والوظائف الضارة للنساء	المادة ٧٧-٧٨: حظر تشغيل النساء في الأعمال الخطرة والليلية بدون موافقة	المادة ٥٨-٥٩: تنظيم العمل الليلي والمهن الممنوعة	جميعها تراعي السلامة والصحة، لكن التطبيق العملي قد يختلف حسب الرقابة والتنفيذ
العقوبات على المخالفين	المادة ٤١-٤٢: عقوبات وغرامات على المخالفين	المادة ٨٠-٨١: جزاءات للعامل وصاحب العمل عند مخالفة الحقوق	المادة ٦٠: عقوبات عند مخالفة حقوق النساء	فعالية العقوبات مرتبطة بآليات التفتيش والرقابة في كل دولة، وارتفاع العمل غير الرسمي يقلل الفاعلية

خلاصة تحليلية للمحور الثاني

كشف التحليل المقارن للمواد (٥٣-٦٠) من قانون العمل رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥ في ضوء أحكام اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٨٣، واتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٠٠، واتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١١١، إضافة إلى اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، استخلاص مجموعة من النتائج الموضوعية التي تعكس مستوى الموامة التشريعية بين قانون العمل المصري والمعايير الدولية ذات الصلة بحقوق المرأة العاملة.

➤ **أولاً،** من حيث الإطار المبدئي العام، يتضح أن المشرع قد تبنى بصورة صريحة مبدأ المساواة بين الجنسين في العمل، سواء في التمتع بأحكام القانون أو في استحقاق الأجر المتساوي عن العمل المتساوي. ويتفق ذلك مع الالتزامات الدولية المتعلقة بحظر التمييز وضمان تكافؤ الفرص. غير أن النصوص لم تتوسع في تبني المفاهيم الحديثة للتمييز، وعلى رأسها التمييز غير المباشر، الذي يُعد أحد أهم أدوات التحليل القانوني في تطبيق اتفاقيات العمل الدولية وسيداو، بما قد يحد من فعالية الحماية في التطبيق العملي.

➤ **ثانياً،** في مجال حماية الأمومة، يظهر أن القانون قد حقق مستوى متقدماً من الحماية، لا سيما فيما يتعلق بمدة إجازة الوضع المدفوعة الأجر وضمان الحق في العودة إلى الوظيفة ذاتها أو وظيفة مساوية. وتتسجم هذه الأحكام في جوهرها مع متطلبات اتفاقية ١٨٣ وسيداو. ومع ذلك، فإن وضع حد أقصى لعدد مرات الاستفادة من إجازة الوضع، قد يؤدي إلى آثار تمييزية غير مباشرة في سوق العمل، بما يتعارض مع الفلسفة الوقائية التي تقوم عليها المعايير الدولية.

➤ **ثالثاً،** فيما يتعلق بالحماية من الفصل التعسفي وضمان الاستقرار الوظيفي، يقر القانون حظر فصل العاملة أثناء الحمل أو إجازة الوضع إلا لأسباب موضوعية، وهو ما يتفق شكلياً مع الالتزامات الدولية. إلا أن غياب نصوص واضحة بشأن نقل عبء الإثبات في دعاوى التمييز، أو تقرير قرائن قانونية لصالح العاملة، يضعف من القوة الإجرائية للنص، ويجعل الحماية مرهونة بقدرة العاملة على إثبات نية التمييز، وهو أمر بالغ الصعوبة في الواقع العملي.

➤ **رابعاً،** في شأن تنظيم العمل الليلي والأعمال الخطرة، يتضح أن المشرع انطلق من اعتبارات حماية الصحة والسلامة المهنية، وهي اعتبارات مشروعة دولياً. إلا أن التوسع في القيود الحمائية دون معايير دقيقة قد يؤدي إلى إقصاء غير مباشر للمرأة من بعض القطاعات، بما يتعارض مع مبدأ المساواة الفعلية وتكافؤ الفرص الذي تؤكد عليه اتفاقية ١١١ وسيداو.

➤ **خامساً،** فيما يخص آليات الإنفاذ والعقوبات، فإن النصوص تتضمن جزاءات قانونية على مخالفة الأحكام الخاصة بتشغيل النساء، غير أن فعالية هذه الجزاءات تظل رهينة بمدى كفاءة منظومة التفقيش، وسرعة إجراءات التقاضي، ومدى تيسير سبل الوصول إلى العدالة. والمعايير الدولية لا تكتفي بوجود نص عقابي، بل تشترط آليات إنفاذ فعالة وقابلة للوصول وتضمن جبر الضرر بصورة مناسبة.

بناءً على ما تقدم، يمكن توصيف مستوى الامتثال التشريعي على النحو الآتي:

- امتثال مبدئي وتشريعي مرتفع من حيث تبني قواعد حماية الأمومة والمساواة.

- امتثال جزئي من الناحية الإجرائية بسبب غياب تنظيم واضح لعبء الإثبات والتمييز غير المباشر.
- تحديات تطبيقية محتملة تتعلق بآليات التنفيذ والتفتيش وضمان عدم تحول الحماية إلى قيد على فرص العمل.

مدى مواءمة القانون بالإطار الدستوري المصري

لا يكتمل التحليل المقارن للمواد (٥٣-٦٠) من قانون العمل رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥ في ضوء اتفاقيات منظمة العمل الدولية (رقم ١٨٣ واتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٠٠ واتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١١١ واتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة)، إلا بربطه بالإطار الدستوري المصري الذي يُعد المرجعية العليا لضبط مشروعية التشريع وتفسيره.

أولاً: الأساس الدستوري لمبدأ المساواة وعدم التمييز

ينص دستور جمهورية مصر العربية في المادة (٤) على مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص، كما تؤكد المادة (٥٣) أن المواطنين لدى القانون سواء، وتحظر التمييز لأي سبب، ومنه الجنس. ويُفهم من ذلك أن المساواة ليست مجرد التزام دولي، بل هي التزام دستوري مباشر. وعليه، فإن تبني قانون العمل لمبدأ المساواة في الأجر وحظر التمييز يجد سنداً في نصوص دستورية أمرة، غير أن التفسير الدستوري المعاصر للمساواة يتجه نحو **المساواة الفعلية لا الشكلية**، وهو ما يقتضي الاعتراف بالتمييز غير المباشر ومعالجته تشريعياً. ومن ثم، فإن أي قصور في تنظيم هذا المفهوم قد يُعد فجوة بين الحماية الدستورية والنص التشريعي.

ثانياً: الحماية الدستورية للأمومة

تنص المادة (١١) من الدستور على التزام الدولة بتحقيق المساواة بين المرأة والرجل في جميع الحقوق، وضمان حماية المرأة من كل أشكال العنف، وتمكينها من التوفيق بين واجبات الأسرة ومتطلبات العمل، كما تكفل رعاية الأمومة والطفولة.

وبذلك، فإن أحكام إجازة الوضع وضمان العودة إلى العمل لا تُعد فقط امتثالاً لاتفاقية ١٨٣ أو سيداو، بل تنفيذاً مباشراً للالتزام الدستوري. إلا أن تقييد عدد مرات الاستفادة من إجازة الوضع قد يثير تساؤلاً حول مدى انسجامه مع الحماية الدستورية المطلقة للأمومة، خاصة إذا ترتب عليه أثر سلبي في فرص التوظيف.

ثالثاً: الحق في العمل والاستقرار الوظيفي

تكفل المادة (١٢) من الدستور الحق في العمل على أساس العدالة وتكافؤ الفرص، كما تؤكد المادة (١٣) التزام الدولة بحماية حقوق العمال وبناء علاقات عمل متوازنة.

وفي هذا السياق، فإن حظر الفصل بسبب الحمل ينسجم مع الالتزامات الدستورية، غير أن فعالية هذه الحماية تتوقف على تفعيل ضمانات النقاضي ونقل عبء الإثبات في حالات الادعاء

بالتمييز، وهو ما يتماشى مع التفسير المتطور لمبدأ الحماية القضائية الفعالة المستمد من نصوص الدستور.

مكانة الاتفاقيات الدولية في النظام القانوني المصري

وفق المادة (٩٣) من الدستور، تلتزم الدولة بالاتفاقيات والعهود والمواثيق الدولية لحقوق الإنسان التي تصدق عليها، وتصبح لها قوة القانون بعد نشرها. وبذلك، فإن الاتفاقيات محل الدراسة تُعد جزءاً من البنية التشريعية الوطنية، ويجب تفسير قانون العمل في ضوءها، لا بمعزل عنها. ويعني ذلك أن أي تعارض أو قصور تشريعي يجب تأويله بما يحقق الانسجام مع الالتزامات الدولية، تعزيزاً لمبدأ وحدة النظام القانوني وتكامل مصادره. وعليه، فإن التحدي الحقيقي لا يكمن في إقرار المبادئ، بل في تحقيق التكامل بين الدستور والتشريع الوطني والاتفاقيات الدولية.

المحور الثالث:

نحو مقارنة تمكينية لتعزيز العدالة الجندرية في سوق العمل

أفضى التحليل المقارن في المحورين السابقين إلى نتيجة مركزية مفادها أن الفجوة القائمة لا تتعلق بغياب الإقرار التشريعي بمبدأ المساواة، وإنما بضعف الأدوات المؤسسية والإجرائية القادرة على تحويل هذا الإقرار إلى واقع قابل للقياس والمساءلة. فالنصوص الوطنية تقر مبدئيًا بحظر التمييز، وتؤسس لحماية الأمومة، وتضع قواعد تتعلق بتنظيم بيئة العمل؛ غير أن فعاليتها العملية تظل رهينة بمدى توفر آليات موضوعية للقياس، وضمانات إجرائية للإنفاذ، وتوزيع عادل للمخاطر الاجتماعية.

ومن ثم، فإن الانتقال من الحماية الشكلية إلى التمكين الفعلي لا يُعد تعديلاً تقنياً محدوداً، بل يمثل تحولاً في الفلسفة التنظيمية ذاتها: من تصور الحماية كاستثناء نوعي ملتصق بالمرأة، إلى تصورهما كآلية لإدارة المخاطر الاجتماعية ضمن نظام قانوني يوازن بين العدالة والكفاءة الاقتصادية. وتستهدف المقاربة المقترحة استكمال البنية القائمة، وتعزيز اتساقها الداخلي، وضمان انسجامها مع الإطار الدستوري والمعايير الدولية، وعلى الأخص ما استقر في اجتهادات منظمة العمل الدولية بشأن المساواة وعدم التمييز.

أولاً: الأسس المفاهيمية للمقاربة الإصلاحية

ترتكز المقاربة التمكينية المقترحة على ثلاث دعائم مترابطة:

١- تحويل المساواة إلى التزام قابل للقياس

لا يكفي الإقرار النصي بمبدأ المساواة في الأجر أو حظر التمييز، ما لم يُدعم ذلك بأدوات موضوعية لقياس "القيمة المتساوية للعمل"، وفق ما تقتضي به اتفاقية المساواة في الأجر رقم ١٠٠. ويقتضي ذلك اعتماد معايير فنية لتقييم الوظائف تستند إلى طبيعة المهام والمسؤوليات والمهارات المطلوبة، بعيداً عن الصور النمطية المرتبطة بالنوع الاجتماعي. كما يجب أن تخضع أي قيود مهنية أو تنظيمية لمعيار الضرورة والتناسب، اتساقاً مع ما استقر عليه مفهوم التمييز في اتفاقية التمييز (الاستخدام والمهنة) رقم ١١١، بحيث لا تُقبل الاستثناءات إلا إذا ثبتت ضرورتها الموضوعية وارتباطها المباشر بطبيعة العمل.

٢- إعادة توزيع مخاطر الرعاية بصورة محايدة

أظهر التحليل السابق أن بعض صور الحماية المرتبطة بالأمومة قد يؤدي إلى آثار تمييزية غير مباشرة في التوظيف والترقي. وعليه، فإن العدالة الجندرية الموضوعية تقتضي إعادة توزيع هذه المخاطر من خلال آليات تضامنية عامة بما يفصل بين الوظيفة الاجتماعية للأمومة وبين عبئها الاقتصادي داخل علاقة العمل الفردية.

٣- تعزيز الإطار الإجرائي والمؤسسي للإنفاذ

تتطلب المساواة الفعلية تمكين جهات التقنيش والقضاء من أدوات عملية لرصد التمييز المباشر وغير المباشر، وتيسير سبل الوصول إلى العدالة، وضمان توازن المراكز القانونية في دعاوى التمييز، لا سيما في ضوء صعوبة إثبات النية التمييزية.

ثانيًا: دواعي التدخل التشريعي

- تكشف الممارسة العملية عن مجموعة من الاختلالات التي تبرر التدخل التشريعي، من أبرزها:
- غياب النص الصريح على مفهوم التمييز غير المباشر، رغم أهميته في تحليل الأثر الفعلي للتدابير المحايدة ظاهريًا.
 - احتمال تحول بعض التدابير الحمائية إلى عبء مهني غير مباشر في ظل إجازة الوضع و الأمومة ما قد يدفع بعض المنشآت إلى تفضيل عدم تشغيل النساء".
 - محدودية فعالية التفتيش في رصد صور التمييز غير المرئي.
 - استمرار نسبة هائلة من النساء خارج نطاق الحماية القانونية بسبب انتشار العمل غير الرسمي.
- ومن ثم، فإن التدخل المطلوب يستهدف سد هذه الفجوات دون الإخلال بالتوازن العام لعلاقات العمل أو تحميل المنشآت أعباء غير متناسبة.

ثالثًا: مقترحات التطوير التشريعي

١- الإقرار الصريح بالتمييز غير المباشر

إدراج تعريف قانوني واضح يُعتد فيه بالأثر الفعلي للتمييز، لا بصيغته اللفظية فقط. صياغة مقترحة:

"يُعد تمييزًا غير مباشر كل حكم أو معيار أو ممارسة تبدو محايدة في ظاهرها، ويترتب عليها إلحاق ضرر غير متناسب بأحد الجنسين مقارنة بالآخر، ما لم يثبت أن ذلك الحكم مبرر بغاية مشروعة وأن الوسيلة المتبعة ضرورية ومتناسبة".

٢- تحقيق العدالة الإجرائية في دعاوى التمييز

تواجه دعاوى التمييز في العمل صعوبة في الإثبات، إذ غالبًا ما تكون البيانات المتعلقة بالأجور والترقيات والتعيين تحت سيطرة جهة العمل. ومن ثم، يهدف النص المقترح إلى تعزيز الشفافية وتمكين الجهات القضائية والرقابية من الاطلاع على السجلات والبيانات المهنية ذات الصلة، بما يتيح تقييم الالتزام بمبدأ المساواة وعدم التمييز على أساس موضوعي، ويعزز التوازن بين أطراف علاقة العمل دون المساس بالقواعد العامة للإثبات.

٣- صياغة مقترحة

"تلتزم جهة العمل بالاحتفاظ بسجلات وبيانات واضحة تتعلق بالتعيين والأجور والترقيات وشروط العمل، وتقديمها للجهات القضائية أو الرقابية المختصة عند نظر أي نزاع يتعلق بالتمييز في العمل. ويجوز للمحكمة الاستناد إلى ما يتوافر من بيانات أو قرائن أو أنماط ممارسات داخل المنشأة لتقدير مدى الالتزام بمبدأ المساواة وعدم التمييز".

٤- إصلاح نظام دور الحضانة

إتاحة بدائل مرنة للوفاء بالالتزام القانوني، بما يمنع أي أثر غير مباشر على قرارات التوظيف:

- إنشاء حضانة داخل المنشأة. وخفض العدد أو جعله للعمال والعاملات
- المساهمة في نظام رعاية معتمد.

٥- تفعيل الرقابة المؤسسية

- إدراج معايير المساواة ضمن أعمال التفتيش الدوري.
- الزام مفتشي العمل من فحص سياسات الأجور والتوظيف.
- إلزام المنشآت الكبرى باعتماد سياسات معلنة للمساواة وآليات داخلية للشكاوى.

٦- دمج العمالة غير الرسمية

وضع خطة وطنية تدريجية لدمج النساء العاملات في القطاع غير الرسمي ضمن منظومة التأمينات والحماية القانونية، مع تبسيط إجراءات التسجيل وتقديم حوافز تنظيمية وضريبية.

الخلاصة

إن معيار تقييم أي تشريع لا يُقاس بمدى حياده النصي، بل بقدرته على تصحيح الاختلالات الجذرية التي تعيد إنتاج عدم المساواة. فالمساواة لا تتحقق بمجرد النص عليها، وإنما بتوفير أدوات موضوعية لقياسها وضمان إنفاذها. والحماية لا ينبغي أن تُفهم كاستثناء نوعي، بل كآلية لإعادة توزيع المخاطر الاجتماعية بصورة عادلة ومحايدة. وعليه، فإن فعالية قانون العمل رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥ ستظل رهينة بمدى تحوله من إطار تنظيمي معلن إلى منظومة مؤسسية قادرة على ضمان تكافؤ الفرص في الواقع العملي.

المراجع

أولاً: التشريع المصري

١. قانون العمل رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥ (الأحكام الخاصة بتنظيم عمل المرأة المواد ٥٣-٦٠)
٢. دستور جمهورية مصر العربية ٢٠١٤ المواد (٤، ١١، ١٢، ١٣، ٥٣، ٩٣)

ثانياً: الاتفاقيات الدولية

٤. منظمة العمل الدولية. اتفاقية المساواة في الأجر رقم ١٠٠ لسنة ١٩٥١.
٥. منظمة العمل الدولية. اتفاقية التمييز (الاستخدام والمهنة) رقم ١١١ لسنة ١٩٥٨.
٦. منظمة العمل الدولية. اتفاقية حماية الأمومة رقم ١٨٣ لسنة ٢٠٠٠.
٧. الأمم المتحدة. اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (السيداو) ١٩٧٩.
٨. منظمة العمل الدولية. إعلان المبادئ والحقوق الأساسية في العمل (١٩٩٨).

ثالثاً: تقارير دولية

٩. منظمة العمل الدولية، تقرير أوضاع النساء في سوق العمل
١٠. منظمة العمل الدولية. العمل العالمي والآفاق الاجتماعية – الإحصاءات المتعلقة بالنساء
١١. البنك الدولي. تقرير التنمية العالمية: المساواة بين الجنسين والتنمية.
١٢. منظمة العمل الدولية، قاعدة بيانات (NORMLEX) <https://www.ilo.org/normlex>
١٣. الأمم المتحدة. لجنة القضاء على التمييز ضد المرأة – التوصيات العامة منها التوصية رقم ٢٦ الخاصة بالعمل

رابعاً: تقارير حقوقية ومنظمات غير حكومية

١٤. هيومن رايتس ووتش – تقارير عن حقوق المرأة في مصر وسوق العمل.
(Human Rights Watch – Women's Rights in Egypt Reports)
١٥. منظمة العفو الدولية – تقارير عن التمييز القائم على الجنس في العمل.
(Amnesty International – Gender Discrimination & Work Reports)

خامساً: مصادر مقارنة

١٦. قانون العمل المغربي
١٧. قانون العمل الأردني