



هذا المشروع ممول من الاتحاد الأوروبي

رؤية جديدة لتطوير التشريعات المنظمة لعمل الفئات الخاصة "المرأة والأطفال والأشخاص ذوي الإعاقة"

ورقة سياسات

تصدرها

"وحدة تحليل السياسة العامة وحقوق الإنسان"

التابعة لمؤسسة

ماعت للسلام والتنمية وحقوق الإنسان

في إطار مشروع

"الاستعراض الدوري الشامل كأداة لتحسين السياسات العامة خلال المرحلة الانتقالية"

يونية ٢٠١٧

"هذا الإصدار تم تنفيذه بمساعدة الاتحاد الأوروبي. مضمون هذا الإصدار هو مسؤولية مؤسسة ماعت للسلام والتنمية وحقوق الإنسان ولا يمكن بأي حال أن يعتبر انعكاساً لرؤى الاتحاد الأوروبي"

المنظمة حاصلة على المركز الاستشاري الخاص في المجلس الاقتصادي والاجتماعي منذ ٢٠١٦

Organization in special consultative status with the Economic and Social Council since 2016

Address: 148 MisrHelwan El-Zyrae Road , El Matbaa Sq, Hadayek El Maadi, 4th Floor, No 41 , Cairo, Egypt

PO Box : 490 El Maadi | **ص.ب. :** ٤٩٠ المعادي | القاهرة - شقة ٤١ - الدور الرابع - ح المعادي - المطبعة - ح حلوان الزراعي - طريق مصر حلوان الزراعي - ١٤٨

Website: www.maatpeace.org | **E-mail :** maat@maatpeace.org

Tel. 00(20) (2) 25344706 | **Telefax.** 00 (20) (2) 25344707 | **Mob.** +201226521170

تعاني بعض الفئات الاجتماعية من نقص ملاءمة شروط بيئة العمل لاحتياجاتهم وأوضاعهم الاجتماعية والاقتصادية خاصة في ظل التغييرات السياسية والاقتصادية التي شهدتها مصر خلال الأعوام الأخيرة ، فعلى سبيل المثال نجد أن المرأة العاملة مازالت تعاني من مشكلات تشريعية في مواضع متعددة من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ ، خاصة وان هناك انتشار للتمييز السلبي ضد المرأة على مستوى الأجور ونوعية العمل المطلوب في اغلب الشركات هذا بخلاف عدم مراعاة القانون لبعض الأمور المترتبة على التركيب الفسيولوجي للمرأة مثل حالات الوضع والرضاعة.

وفي ذات السياق تعد عمالة الأطفال في مصر هي المشكلة الأبرز، بل قيامهم بأعمال شاقة جنباً إلى جنب مع الرجال البالغين، دون مراعاة لطفولتهم أو لقوانين العمل المنظمة لعمالة الأطفال، الأمر الذي يمثل انتهاكاً لحقوقهم التي تكفلها جميع المواثيق والقوانين الدولية والمحلية.

كما يعاني الأشخاص من ذوي الإعاقة في بعض أماكن العمل من تمييز سلبي تجاههم وهو الأمر الذي لم يراعيه بالقدر الكافي القانون المنظم لأوضاع العمال في مصر خاصة في الشركات الخاصة.

وفي إطار اهتمام "وحدة تحليل السياسة العامة وحقوق الإنسان" بمؤسسة ماعت للسلام والتنمية وحقوق الإنسان بالتوصيات التي تم تقديمها لمصر في ضوء الاستعراض الدوري الشامل وموقف الحكومة المصرية من التوصيات وفي ضوء تنفيذ المؤسسة لمشروع "الاستعراض الدوري الشامل كأداة لتحسين السياسات العامة خلال المرحلة الانتقالية"، الممول من الاتحاد الأوروبي خلال ٢٠١٦-٢٠١٧، فقد اهتمت المؤسسة بتسليط الضوء علي تلك القضية من خلال ورقة توضح اهم الإشكاليات والحلول التشريعية المرتبطة بتشغيل الفئات الخاصة المرأة والأطفال والأشخاص ذوي الإعاقة.

وتناولت الورقة القضية في عدة محاور، حيث تناول المحور الأول عرض نظرة عامة علي قانون العمل المصري وأوضاع الفئات الخاصة في القانون، ثم انتقلت في المحور الثاني إلي عرض اهم الإشكاليات التشريعية لتلك الفئات ، وفي المحور الثالث تحدثت الورقة عن الوضع الدستوري والحقوق لتلك الفئات مع إبراز اهم النقاط التي يجب مراعاتها في القوانين المنظمة لعمل تلك الفئات وفق المعاهدات والمواثيق الدولية التي صادقت عليها مصر مع عرض لاهم التوصيات التي التزمت بها مصر أمام مجلس حقوق الإنسان أثناء خضوعها لآلية الاستعراض الدوري الشامل، وفي المحور الأخير خلصت الورقة إلي مجموعة من التوصيات التي يجب أن يراعيها المشرع والمؤسسات التنفيذية لعمل تلك الفئات.

المحور الأول: وضع الفئات الخاصة في قانون العمل المصري

● نظرة عامة على قوانين العمل المصرية

تعتبر مصر من الدول التي تتعدد فيها قوانين العمل ولا تخضع لقانون واحد منظم لعلاقة العمل ما بين صاحب العمل والعامل وذلك أن مصر بها عدد كبير من القطاعات المختلفة التي تخضع كل واحدة منها لقانون ينظم علاقة العمل بها يختلف عن القانون الأخر ومن تلك القوانين

- قانون العاملين المدنيين بالدولة والمعروف باسم "قانون الخدمة المدنية" الصادر برقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ وتسري أحكامه على العاملين بالوزارات والمصالح الحكومية والأجهزة صاحبة الموازنة الخاصة بها ووحدات الحكم المحلي والعاملين بالهيئات العامة.

- قانون العاملين بالقطاع العام ٤٨ لسنة ١٩٧٨ والذي يسري على العاملين بالشركات المملوكة للدولة ولم يجر خصصتها أو تحويلها إلى نظام قطاع الأعمال الخاص.
- قانون العاملين بشركات قطاع الأعمال العام رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩١ والذي أناط بكل شركة إصدار اللوائح الداخلية الخاصة بتنظيم علاقتها بالعاملين لديها.
- قانون العمل الموحد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ والذي حل محل القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١ ويسرى على العاملين فى القطاع الخاص والحكومة والقطاع العام فيما لم يرد فيه نص فى القوانين المنظمة لهذه القطاعات.
- وجدير بالذكر أن هناك أحكام خاصة لبعض علاقات العمل والتي تختص بعمالة النساء والأطفال والأشخاص ذوي الإعاقة وردت استثناء بقوانين أخرى لتضمن حقوق تلك الفئات ومنها قانون الطفل رقم ١٢ لسنة ١٩٩٦ والمعدل بالقانون رقم ١٢٦ لسنة ٢٠٠٨، وما ورد بالباب الخامس من أحكام متعلقة برعاية الطفل العامل والام العاملة والتي تشكل تنظيما موحدا ومتطورا لحقوق الطفل والام العاملة.

• وضع المرأة في قانون العمل

- الأحكام المنظمة لعلاقة العمل بين المرأة العاملة وجهة العمل بالقانون ١٢ فى ثلاث مواضع أساسية هي:
- أولاً: الأحكام الخاصة بالحماية من التمييز فى الأجور وحماية المرأة العاملة من العمل ليلاً أو الأعمال الخطرة أو الضارة صحياً أو أخلاقياً وتأتي هذه الأحكام المتعلقة بالحماية وعدم التمييز فى المواد
- ١- المادة (٣٥) والتي نصت على حظر التمييز فى الأجور بسبب اختلاف الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين أو العقيدة.
 - ٢- المادة (٨٨) والتي تنص على سريان جميع الأحكام المنظمة لتشغيل العمال على النساء العاملات دون تمييز بينهم متى تماثلت أوضاع عملهم.
 - ٣- المادة (٨٩) التي تنص على أن يصدر الوزير المختص قرارات بتحديد الأحوال والأعمال والمناسبات التي لا يجوز تشغيل النساء فيها فى الفترة ما بين الساعة مساءً والسابعة صباحاً.
 - ٤- المادة (٩٠) والتي نصت على أن يصدر الوزير المختص قراراً بتحديد الأعمال الضارة بالنساء صحياً أو أخلاقياً وكذلك الأعمال التي لا يجوز تشغيل النساء فيها.
- ثانياً: الأحكام الخاصة بحماية الأمومة وتشمل إجازة الوضع، وراحة إرضاع الصغير، وأجازة رعاية الطفل:
- ١- المادة (٩١) التي نصت على منح المرأة العاملة التي مضي على عملها بالمنشاء عشرة أشهر حق الحصول على إجازة وضع مدتها ٩٠ يوماً بتعويض مساو للأجر يشمل المدة التي تسبق الوضع والتي تليه ولا يجوز تشغيلها خلال الـ ٤٥ يوماً التالية للوضع ولا تستحق الإجازة لأكثر من مرتين خلال مدة خدمة العاملة.
 - ٢- المادة (٩٢) والتي أكدت على حظر فصل العاملة أو إنهاء خدمتها أثناء إجازة الوضع.
 - ٣- المادة (٩٣) والتي نصت على حق المرأة العاملة التي ترضع طفلها خلال الـ ٢٤ ساعة التالية لتاريخ الوضع فى فترتين راحة لا تقل كل منهما عن نصف ساعة أو ضم هاتين الفترتين وتحسب فى ساعات العمل ولا يترتب عليهما تخفيض فى الأجر.
 - ٤- المادة (٩٤) والتي نصت على حق أن يكون للعاملة فى المنشأة التي تستخدم خمسين عاملة فأكثر الحق فى أجازة بدون اجر لمدة لا تتجاوز عامين لرعاية طفلها ولا تستحق لأكثر من مرتين خلال مدة خدمتها.
- ثالثاً: حضانة رعاية الأطفال:

نصت المادة (٩٦) على إلزام صاحب العمل الذي يستخدم مائة عاملة فأكثر في مكان واحد أن ينشئ داراً للحضانة أو يعهد إلى دار للحضانة برعاية أطفال العاملات بالشروط والأوضاع التي تحدد بقرار من الوزير المختص. كما تلتزم المنشآت التي تستخدم أقل من مائة عاملة في منطقة واحدة أن تشترك في تنفيذ الالتزام المنصوص عليه في الفقرة السابقة بالشروط والأوضاع التي تحدد بقرار من الوزير المختص.

• حقوق الأطفال، والأشخاص ذوي الإعاقة في قانون العمل

- عمالة الأطفال

خصص قانون العمل المصري بعض المواد التي تنظم عمالة الأطفال وهي

- المادة (٩٨) والتي عرفت الطفل العامل وأكدت على انه يعتبر طفلاً- في تطبيق أحكام القانون – كل من بلغ الرابعة عشرة سنة أو تجاوز سن إتمام التعليم الأساسي ولم يبلغ سبع عشرة سنة كاملة. ويلتزم كل صاحب عمل يستخدم طفلاً دون سن السادسة عشرة بمنحه بطاقة تثبت أنه يعمل لديه وتلصق عليها صورة الطفل وتعتمد من مكتب القوي العاملة المختص.

- المادة (١٠٠) والتي أعطت للوزير المختص صلاحية إصدار قرارا بتحديد نظام تشغيل الأطفال والظروف والشروط والأحوال التي يتم فيها التشغيل وكذلك الأعمال ولمهن والصناعات التي يحظر تشغيلهم فيها وفقاً لمراحل السن المختلفة.

- أيضاً المادة ١٠١ والتي حظرت تشغيل الطفل أكثر من ست ساعات يومياً، وأوجبت أن تخلل ساعات العمل فترة أو أكثر لتناول الطعام والراحة لا تقل في مجموعها عن ساعة واحدة، وتحدد هذه الفترة أو الفترات بحيث لا يشتغل الطفل أكثر من أربع ساعات متصلة، ويحظر تشغيل الطفل ساعات عمل إضافية أو تشغيله في أيام الراحة الأسبوعية والعطلات الرسمية. وفي جميع الأحوال يحظر تشغيل الطفل فيما بين الساعة الثامنة مساءً والسابعة صباحاً.

- المادة (١٠٢) والتي ألزمت أصحاب العمل ممن يقومون بتشغيل طفل أو أكثر بضرورة تعليق كشف ظاهر بمكان العمل، يحتوي على نسخة بأحكام فصل القانون، وكشف بساعات العمل وفترات الراحة. وتصل عقوبات مخالفة مواد قانون العمل المتعلقة بالأطفال وفقاً للمادة ٢٤٨ من ذات القانون^(١)، إلى غرامة لا تقل عن خمسمائة جنيه ولا تتجاوز الألف جنيه.

كما نص قانون الطفل^(٢) رقم ١٢ لسنة ١٩٩٦، والمعدل بالقانون رقم ١٢٦ لسنة ٢٠٠٨، على كفالة جميع الحقوق للطفل المصري، وجعل القانون الباب الخامس لرعاية الطفل العامل والأم العاملة، وحظر القانون تشغيل الأطفال في أي عمل قد يؤدي إلى تعرض صحته أو سلامته أو أخلاقه للخطر^(٣).

- عمالة الأشخاص ذوي الإعاقة

أهتم المشرع المصري بالأشخاص من ذوي الإعاقة، حيث حرص منذ عام ١٩٥٩ على مواجهة مشكلة المعاقين، فصدر القانون رقم ١٤ لسنة ١٩٥٩ بشأن التأهيل المهني للعاجزين عن العمل وتحديداهم، ثم أدمجت مواد هذا القانون في قانون العمل، ثم عاد المشرع لتنظيم الموضوع بموجب القانون رقم ٣٩ لسنة ١٩٧٥ بالمعدل رقم ٤٩ لسنة ١٩٨٢ وأطلق عليه اسم قانون تأهيل المعاقين.

١ قانون العمل المصري، باب تفتيش العمل والضبطية القضائية، مادة ٢٤٨.

٢ قانون الطفل المصري رقم ١٢ لسنة ١٩٩٦ والمعدل بالقانون رقم ١٢٦ لسنة ٢٠٠٨.

٣ مواد " ٦٤، ٦٥، ٦٦، ٦٧، ٦٨، ٦٩ من قانون الطفل المصري رقم ١٢ لسنة ١٩٩٦ والمعدل بالقانون رقم ١٢٦ لسنة ٢٠٠٨.

ونص قانون تأهيل المعاقين رقم ٣٩ لسنة ١٩٧٥ في المادة التاسعة على أن أصحاب الأعمال الذين يستخدمون خمسين عاملاً فأكثر سواء كانوا يشتغلون في مكان أو بلد واحد أو أمكنة أو بلاد متفرقة، يجب عليهم استخدام المعاقين الذين ترشحهم مكاتب القوى العاملة من واقع سجل قيد المعاقين، وذلك في حدود ٥% من مجموع عدد العمال في الجهة التي يرشحون فيها، ومع ذلك يجوز لأصحاب الأعمال المشار إليهم في الفقرة السابقة شغل هذه النسبة باستخدام المعاقين عن غير طريقة الترشيح من مكاتب القوى العاملة، بشرط حصول القيد المنصوص عليه والمعروف باسم "شهادة التأهيل الاجتماعي".

ولم يرد أي نص يتعلق بتشغيل الأشخاص من ذوي الإعاقة في قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ والمعمول به حالياً كما لا يحتوي القانون على أي نص يشمل أي تمييز إيجابي للأشخاص من ذوي الإعاقة يتوافق والمواثيق والمعاهدات التي صادقت عليها مصر فيما يتعلق بعمالة تلك الفئة الخاصة.

المحور الثاني: الوضع الدستوري والحقوق لتلك الفئات

● المواد الدستورية المنظمة لعمل تلك الفئات

- نصت المادة ١١ من الدستور المصري على قيام الدولة بالقضاء على كافة أشكال العنف ضد المرأة وفي أماكن العمل ونصت أيضاً واجب الدولة في رعاية حماية الأمومة والطفولة وذلك في الفقرة الثانية من المادة ١١ والتي نصها "..... وتلتزم الدولة بحماية المرأة ضد كل أشكال العنف، وتكفل تمكين المرأة من التوفيق بين واجبات الأسرة ومتطلبات العمل. كما تلتزم بتوفير الرعاية والحماية للأمومة والطفولة والمرأة المعيلة والمسننة والنساء الأشد احتياجاً".

- عرف الدستور المصري الطفل لكل من لم يبلغ الثامنة عشرة من عمره، ويحظر تشغيل الطفل قبل تجاوزه سن إتمام التعليم الأساسي، كما يحظر تشغيله في الأعمال التي تعرضه للخطر^١.

- نصت المادة ٨١ على حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل وذلك حينما نصت على " تلتزم الدولة بضمان حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة والأقزام، صحياً واقتصادياً واجتماعياً وثقافياً وترفيهياً ورياضياً وتعليمياً، وتوفير فرص العمل لهم، مع تخصيص نسبة منها لهم،.....".

● المواثيق والمعاهدات الدولية

- اقر المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية مواثيق خاصة بالمرأة العاملة مثل اتفاقية الأجر المتكافئ للرجل العامل والمرأة العاملة عن العمل ذي القيمة المتكافئة رقم ١٠٠ لعام ١٩٥١، والاتفاقية رقم ٤٥ لعام ١٩٣٥ الخاصة بالقضاء على التمييز في العمالة والوظائف والاتفاقية رقم ٨٩ لعام ١٩٢٨ بشأن العمل الليلي فضلاً عن التوصية رقم ١٢٣ لعام ١٩٦٥ بخصوص تشغيل المرأة ذات المسؤوليات الأسرية^(٢)

- اتفاقية منظمة العمل رقم ١٨٣ لحماية الأمومة لسنة ٢٠٠٠ التي نصت على أن تحصل العاملة على أجازة وضع مدتها أربعة عشر أسبوعاً وذلك بموجب المادة ٤ من هذه الاتفاقية^(٣)

- التوصية رقم (١٦٥) بشأن اتفاقية تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة للعمال من الجنسين^١، العمال ذوو المسؤوليات العائلية، ١٩٨١ والتي أكدت على ضرورة توفير مرافق رعاية الطفولة ومساعدة الأسرة، وهذه التوصية تحدثت عن التزام دون شرط معين بعدد العمال أو العاملات في المنشآت

^١ الدستور المصري ٢٠١٤، باب الحقوق والحريات، المادة ٨٠.

^٢ بحث بعنوان حقوق المرأة في المواثيق الدولية مع التطبيق على الحالة المصرية - <http://democraticac.de/?p=2470>

^٣ اتفاقية منظمة العمل رقم ١٨٣ لحماية الأمومة لسنة ٢٠٠٠ - <http://www.labor-watch.net/ar/paper/144>

- عرّفت اتفاقية حقوق الطفل الصادرة عن الجمعية العامة للأمم المتحدة^(٢) لعام ١٩٨٩ الطفل بأنه "كل إنسان لم يتجاوز الثامنة عشرة ما لم يبلغ سن الرشد قبل ذلك بموجب القانون المنطبق عليه"، وقد اهتمت مؤسسات و عدة موثيق دولية بحقوق الطفل، واهتمت بحماية حقوق الأطفال العاملين المحرومون من الحماية بسبب عملهم، وأصدرت العديد من الاتفاقيات التي تأتي في مقدمتها اتفاقية حقوق الطفل، والتي نهبت علي حق الطفل في حمايته من أداء أي عمل يرجح أن يكون خطيراً أو أن يمثل إعاقة للطفل، أو أن يكون ضاراً بصحة الطفل، أو نموه البدني، أو العقلي، أو الروحي، أو المعنوي، أو الاجتماعي^(٣). وكذلك وضع نظام ملائم لساعات العمل وظروفه، وفرض عقوبات مناسبة لضمان فعالية تطبيق هذه النصوص.

- ونص المبدأ التاسع من الإعلان العالمي لحقوق الطفل^(٤)، على أنه " لا يجوز استخدام الطفل قبل بلوغه السن الأدنى الملائم، ويحظر في جميع الأحوال حمله على العمل أو تركه يعمل في أية مهنة أو صنعة تؤذي صحته أو تعليمه أو تعرقل نموه الجسمي أو العقلي أو الخلق". إلا أنه من بين الجهود التي تمت قبل صدور كلاً من الإعلان العالمي لحقوق الطفل، واتفاقية حقوق الطفل، قامت منظمة العمل الدولية منذ تأسيسها عام ١٩١٩، على إصدار اتفاقيات وتوصيات تنظم عمل الأطفال وتحميهم، حيث صُدرت اتفاقية رقم ١٣٨ بشأن الحد الأدنى للسن، وتهدف الاتفاقية إلى الحد من عمالة الأطفال تدريجياً ورفع الحد الأدنى لسن عمالة الأطفال^(٥)، كما منعت تشغيل الأطفال حتى سن الثامنة عشرة في الأعمال التي يحتمل أن تعرّض للخطر صحته أو سلامته.

- وهناك اتفاقية بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والإجراءات الفورية للقضاء عليها^(٦)، وجاءت هذه الاتفاقية مكملّة لاتفاقية رقم (١٣٨) بهدف الحث على القضاء على أسوأ أشكال عمل الأطفال، تمهيداً للقضاء التام والكلي على جميع أشكال عمالة الأطفال، وأوضحت من بين الأعمال المحظور عمل الأطفال عليها، الأعمال التي تؤدي بطبيعتها أو بفعل الظروف التي تُراوّل فيها إلى الأضرار بصحة الأطفال أو سلامتهم أو سلوكهم الأخلاقي.

- ومن أبرز الاتفاقيات العربية في هذا المجال، الاتفاقية العربية^(٧) رقم ١٨، لسنة ١٩٩٦، بشأن عمل الأحداث وهي أول اتفاقية عربية متخصصة في مجال عمل الأطفال. وقد سبقتها الاتفاقية العربية رقم ١ لسنة ١٩٦٦ بشأن مستويات العمل^(٨).

- كما أكد لإعلان العالمي لحقوق الإنسان^٩ في المادة الثانية منه على تمتع جميع الأفراد دون تمييز بين أي نوع أو وضع بكافة الحقوق المنصوص عليها ضمن هذا الإعلان وهو ما يعني المساواة بين الأشخاص من غير ذوي الإعاقة بالأشخاص من ذوي الإعاقة

- كما تؤكد اتفاقية الأشخاص من ذوي الإعاقة^(١٠) على تعزيز وحماية وكفالة تمتع جميع الأشخاص ذوي الإعاقة تمتعا كاملا على قدم المساواة مع الآخرين بجميع حقوق الإنسان والحريات الأساسية، وتعزيز احترام كرامتهم المتأصلة كما وضعت الاتفاقية هدفا واحدا ومختصرا، كي لا تترك مجالا لأي اجتهاد في تفسيره. حيث أكدت الاتفاقية على التساوي في الحقوق والحريات الأساسية كلها دون استثناء. أي أنها ترفض أن ينتج عن وجود الإعاقة أي انتقاص في حقوق الإنسان وبرزت تلك الفكر بوضوح في المادة الثالثة وأكدت على مبدئ التمييز الإيجابي للأشخاص من ذوي الإعاقة.

<http://hrlibrary.umn.edu/arabic/R165.pdf>

١ التوصية رقم (١٦٥) بشأن اتفاقية تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة للعامل من الجنسين

٢ المادة الأولى، الجزء الأولي من اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الطفل لعام ١٩٨٩.

٣ اتفاقية حقوق الطفل، المادة ٣٢، فقرة ١.

٤ الإعلان العالمي لحقوق الطفل لعام ١٩٥٩، المبدأ التاسع.

٥ اتفاقية الحد الأدنى لسن الاستخدام، وقعت في جنيف في ١٩٧٢/٦/٦، تاريخ بدء النفاذ ١٩٧٦/٦/١٩.

٦ اتفاقية رقم ١٨٢ بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والإجراءات الفورية للقضاء عليها لسنة ١٩٩٩

٧ حظرت هذه الاتفاقية استخدام الطفل الذي لم يتم سن الثالثة عشرة من عمره، وأن تتم في كل الأحوال مراقبة عمل الأطفال وإجراء الفحوص لهم بشكل سنوي للتأكد من قدرتهم ولياقتهم الصحية للعمل.

٨ المادة رقم ٥٨ من الاتفاقية العربية رقم ١ لعام ١٦٦ بشأن مستويات العمل: لا يجوز تشغيل الأحداث قبل السابعة عشرة في الصناعات الخطرة أو الضارة بالصحة التي تحددها التشريعات والقرارات واللوائح داخل كل دولة،"

٩ الإعلان العالمي لحقوق الإنسان <http://hrlibrary.umn.edu/arab/b001.html>

١٠ - اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة <http://bit.ly/2fzppMX>

- المادة ٢٧ من اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة والتي نصت على إلزام الدول الأطراف الاعتراف بحق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل، على قدم المساواة مع الآخرين؛ ويشمل هذا الحق إتاحة الفرصة لهم لكسب الرزق في عمل يختارونه أو يقبلونه بحرية في سوق عمل وبيئة عمل منفتحتين أمام الأشخاص ذوي الإعاقة وشاملتين لهم ويسهل انخراطهم فيهما. وتحمي الدول الأطراف أعمال الحق في العمل وتعززه، بما في ذلك حق أولئك الذين تصيبهم الإعاقة خلال عملهم، وذلك عن طريق اتخاذ الخطوات المناسبة، بما في ذلك سن التشريعات، لتحقيق عدة أهداف منها ما يلي:

- (أ) حظر التمييز على أساس الإعاقة فيما يختص بجميع المسائل المتعلقة بكافة أشكال العمالة، ومنها شروط التوظيف والتعيين والعمل، واستمرار العمل، والتقدم الوظيفي، وظروف العمل الآمنة والصحية؛

- (ب) حماية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في ظروف عمل عادلة وملائمة، على قدم المساواة مع الآخرين، بما في ذلك تكافؤ الفرص وتقاضي أجر متساو لقاء القيام بعمل متساوي القيمة، وظروف العمل الآمنة والصحية، بما في ذلك الحماية من التحرش، والانتصاف من المظالم؛

- (ج) كفالة تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من ممارسة حقوقهم العمالية والنقابية على قدم المساواة مع الآخرين؛

- (د) تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من الحصول بصورة فعالة على البرامج العامة للتوجيه التقني والمهني، وخدمات التوظيف، والتدريب المهني والمستمر.

- (هـ) تعزيز فرص العمل والتقدم الوظيفي للأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل، فضلا عن تقديم المساعدة على إيجاد العمل والحصول عليه والمداومة عليه والعودة إليه.

- (و) تعزيز فرص العمل الحرّ، ومباشرة الأعمال الحرة، وتكوين التعاونيات، والشروع في الأعمال التجارية الخاصة؛

- (ز) تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في القطاع العام

- (ح) تشجيع عمالة الأشخاص ذوي الإعاقة في القطاع الخاص من خلال انتهاج سياسات واتخاذ تدابير مناسبة، قد تشمل البرامج التصحيحية، والحوافز، وغير ذلك من التدابير.

- (ط) كفالة توفير ترتيبات تيسيرية معقولة للأشخاص ذوي الإعاقة في أماكن العمل.

- (ي) تشجيع اكتساب الأشخاص ذوي الإعاقة للخبرات المهنية في سوق العمل المفتوحة.

- (ك) تعزيز برامج إعادة التأهيل المهني والوظيفي، والاحتفاظ بالوظائف، والعودة إلى العمل لصالح الأشخاص ذوي الإعاقة.

- كما تكفل الدول الأطراف عدم إخضاع الأشخاص ذوي الإعاقة للرق أو العبودية، وحمايتهم على قدم المساواة مع الآخرين، من العمل الجبري أو القسري.

● توصيات الاستعراض الدوري الشامل

خضعت الحكومة المصرية لآلية الاستعراض الدوري الشامل عام ٢٠١٤، وتلقت عدداً من التوصيات المتعلقة بحماية الفئات الخاصة خاصة المرأة والطفل والأشخاص ذوي الإعاقة ومن تلك التوصيات:-

- تكثيف الجهود الرامية إلى تمكين المرأة وتحسين مكانتها في المجتمع، واعتماد مزيد من التدابير للقضاء على جميع أشكال التمييز ضدها، وتعزيز إلمامها بالقراءة والكتابة، وضمان تمتعها بالمساواة في المعاملة وتهيئة بيئة آمنة في مكان العمل، ومكافحة العنف الجنساني مقدمة من دولة تايلند

- مواصلة اتخاذ تدابير لتعزيز وحماية حقوق المرأة، ولا سيما في مكان العمل مقدمة من دولة المغرب
- تعزيز رصد العمل المنزلي وتنظيمه مقدمة من دولة السنغال
- النظر في إدخال تعديلات على قانون العمل ليشمل العاملين في المنازل ويحميهم، ويحظر العمل المنزلي الاستغلالي مقدمة من دولة الفلبين
- تعزيز الجهود الرامية إلى ضمان تمتع المرأة بتكافؤ فرص العمل مقدمة من دولة فلسطين
- مواصلة العمل لضمان تمتع المرأة بحقوق متساوية في مكان العمل من خلال المؤسسات والقواعد والسياسات العامة للدولة مقدمة من دولة بوليفيا
- مواصلة تعزيز حقوق الطفل وحمايتها وقدمتها دولة أرمينيا
- تعزيز التدابير الرامية إلى القضاء على الاستغلال الاقتصادي للأطفال، وتعديل قانون العمل الوطني لمواءمته مع اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٨٢ المتعلقة بحظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والإجراءات الفورية للقضاء عليها وأوصت بها دولة صربيا
- مواصلة تهيئة الظروف لمشاركة الأشخاص ذوي الإعاقة في الحياة العامة في البلد وفي صنع القرارات في المسائل المتعلقة بإعمال حقوقهم مقدمة من دولة بيلاروس
- مواصلة الجهود الرامية إلى ضمان حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة وتحسين إدماجهم في المجتمع مقدمة من دولة لبنان

المحور الثالث: الإشكاليات التشريعية للفئات الخاصة في قانون العمل

● مشكلات المراة التشريعية في قانون العمل

تعاني المرأة من ثلاثة مشكلات تشريعية أساسية في قانون العمل الموحد وهي: -

أ. إشكالية التمييز في الأحكام الخاصة بالحماية من التمييز في الأجور

علي الرغم من أن المواثيق الدولية التي تقرر حق المرأة في العمل على أساس المساواة الكاملة مع الرجل، خصوصاً المادة ٢٣ من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان^(١)، إلا أن القانون المصري لا يلبي طموحات المرأة في المساواة الكاملة والحقيقية في ميدان العمل، حيث يفضل كثير من أصحاب شركات القطاع الخاص تحديداً الرجال على النساء في الوظائف، لسهولة تحرك الرجال، وبالتالي انتفاء معاناتهم الظروف الخاصة بالمرأة، من حمل ووضع ورعاية ورعاية، مما يراه هؤلاء نوعاً من الخسارة وذلك علي الرغم من نص المادة ٣٥ على عدم جواز التمييز في الأجر بين النساء لأي سبب ومن بينهم الجنس وعلى الرغم من وجود هذا النص والحظر الوارد به إلا أن الجزاء المترتب على مخالفة تلك المادة والوارد بالمادة ٢٤٦ والتي تنص على أنه يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف حكم المادة (٣٥) من هذا القانون والقرارات الوزارية المنفذة لها. وتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود وذلك بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تجاوز خمسمائة جنيه وهو جزاء قليل جداً لا يمثل ردعا لصاحب المنشأة وهو السبب الرئيسي في عدم التزام أصحاب العمل بأحكام تلك المادة ولايزال هناك تمييزاً واضحاً في الأجور بين النساء وغيرهم من العاملين.

١ - المادة ٢٣ من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الفقرة ٢ - لجميع الأفراد، دون أي تمييز، الحق في أجر متساو على العمل المتساوي.

كما أن المادة (٨٨) والتي تنص نص صراحة على عدم جواز التمييز بين النساء وغيرهم من العاملين متى توافرت ظروف العمل إلا أن نص تلك المادة يشوبه العوار من حيث عدم تحديد جزاء لمخالفة أحكامها كما أنها تتعارض مع نص المادة ٨٩ والوارد بها حظر على بعض الأعمال التي لا يجوز تشغيل النساء بها.

حيث نصت المادة (٨٩) والمادة (٩٠) على بعض الأحكام المتعلقة بحماية المرأة العاملة من العمل ليلاً أو الأعمال الخطرة أو الضارة صحياً أو أخلاقياً إلا انهما في حقيقة الأمر يعتبران نوعاً من التمييز السلبي ضد المرأة فهما يصادران حقها وأرادتها وحريتها في اتخاذ قرارها بشأن اختيار العمل حسب اختلاف ظروف المرأة واحتياجها وتركت للوزير المختص سلطة مطلقة في تقدير حالات الترخيص أو الحظر بهدف تحقيق مصلحة سوق العمل وكان من الأفضل جعل الحماية رخصة لدي المرأة العاملة تقدرها حسب قدرتها على العمل.

ب. إشكالية إجازات الوضع ودور الحضانه لرعاية أطفال النساء العاملات.

جاء التشريع المصري مخالف لتوصيات منظمة العمل الدولية والتي وافقت عليها مصر والمتعلقة بإجازة الوضع بالنسبة للنساء خاصة فيما يتعلق بمدتها، حيث نصت المادة (٩١) على حق المرأة في أجازة وضع مدفوع الأجر بالكامل إلا أن المادة اشترطت مضي عشرة أشهر لخدمة العاملة لانتفاعها بهذه الراحة وهو أيضاً قيد على المرأة العاملة ينسف منطق الإجازة أو فلسفتها التي تتوجه إلى حماية الأمومة والطفولة كما تتعارض مع جوهر الاتفاقيات الدولية واغلب التشريعات في العالم وما انتهى إليه الفقه والقضاء المصري الذي يوجب تمتع المرأة بهذه الإجازة حتي في الحالات التي لا يكتمل فيها الحمل أو لم تضع المرأة فيها المولود حياً مراعاة للأثار الخطرة على صحة المرأة إذا لم تتوافر لها الراحة الكافية لمدة ستة أسابيع بعد عملية الوضع على الأقل، إذ أن أجازة الوضع ليس حق للأم العاملة فحسب لكنها حق للطفولة وواجب ودور مجتمعي تساهم المرأة فيه وعلى القانون كفالته وحمايته لها^(١). كما تخالف هذه المادة اتفاقية منظمة العمل رقم ١٨٣ لحماية الأمومة لسنة ٢٠٠٠^(٢) والتي لا تشترط مضي فترة زمنية على العاملة في مكان العمل والتي نصت على أن تحصل العاملة على أجازة وضع مدتها أربعة عشر أسبوعاً وذلك بموجب المادة ٤ من هذه الاتفاقية، وفي التوصية رقم (١٩١) الخاصة بهذه الاتفاقية تم الإشارة إلى ضرورة أن تسعى الدول إلى زيادة هذه المدة إلى ثمانية عشر أسبوعاً كما ألزمت الاتفاقية جهة العمل بضرورة توفير الرعاية الصحية والاجتماعية اللازمة للأم في فترات الحمل والوضع ولطفلهما

وفي ذات السياق تعاني المرأة من تعسف أصحاب العمل في كثير من الأحوال نتيجة قيام أصحاب العمل بإنهاء عملها بسبب الوضع على الرغم من نص المادة (٩٢) على منع فصل العاملة بسبب إجازة الوضع ويكتفى صاحب العمل بتعويض العاملة عن إنهاء عقد عملها أو فسخه لأن نص المادة لم يرد به جزاء مخالفة أحكامها.

كما تتعدد مشكلات المرأة في قانون العمل خاصة فيما يتعلق بدور الحضانه وفق المادة (٩٦) من قانون العمل والتي شابها قصورها عن تلبية احتياجات الأمومة بما يتعارض واعتبار الأمومة وظيفية اجتماعية ومسئولية حمايتها تعود على الدولة والمجتمع وفق قانون الطفل ومن غير المقبول أن تتحمل آثارها وأعبائها المرأة بمفردها ويتمثل ذلك العبء في تقييد الحق بعدد مرات الأنجاب بدعوي مواجهة مشكلة زيادة السكان وكأن أجازة حماية الأمومة هي مسؤولية المرأة بمفردها.

كما تعاني المرأة أيضاً من استمرار وقف الالتزام بإنشاء حضانه أو أن يعهد صاحب العمل إلى حضانه أخرى برعاية أطفال العاملات شريطة وجود مائة عاملة حيث يشكل ذلك الشرط إلغاء لهذه الميزة إذ أن أغلب المنشأة تراعى إلا يصل عدد العاملات بها إلى العدد المشروط في القانون لعدم الالتزام بإنشاء دور الحضانه والتتصل من نص تلك المادة.

ت. إقصاء عاملات الخدمة المنزلية والزراعة البحتة والعاملات في القطاع الغير رسمي

١ - حماية الأمومة تتقدم وسط فجوات عالمية هائلة - تقرير صادر عن المكتب الإقليمي للشرق الأوسط بمنظمة العمل الدولية - <http://bit.ly/2qfcPwt>

٢ اتفاقية منظمة العمل رقم ١٨٣ لحماية الأمومة لسنة ٢٠٠٠ - <http://www.labor-watch.net/ar/paper/144>

تزايدت في مصر أعداد عاملات المنازل بسبب الظروف الاقتصادية التي تمر بها الدولة المصرية، ولأن النساء هن الفئة الأكثر تعرضاً لهذه المهنة. ولأن تفاصيل وصفات تلك الفئة اختلفت عن ذي قبل فمنهن المتعلمة والجامعية ومنهن أيضاً غير ذلك يبحثن عن لقمة عيش شريفة، و كان ضرورياً أن نلتفت لتلك الفئة التي مازالت محرومة من مظلة الحماية التشريعية لقانون العمل بنص المادة (٤) والتي حرمة المرأة التي تعمل في الخدمة المنزلية من أي حماية قانونية بدعوى اختلاف طبيعة عملها ووجود صلة مباشرة بمخدوميها على نحو يمكنهم من الاطلاع على أسرارها وشؤونها الخاصة على الرغم من أن المادة ٢٨ من نفس القانون الأحكام المتعلقة بتنظيم عمل الأجانب في فرضت حماية قانونية لخدمات الأجانب اللواتي يعملن في مصر وهو الأمر الذي يعد تمييزاً سلبياً ضد المرأة المصرية

كما استبعاد القانون أيضاً المرأة العاملة في الزراعة البحتة بما يشكل تعارض مع أحكام قانون الطفل، فضلاً عن كونه انتهاكاً صارخاً وتمييزاً واضحاً واستمراراً للظلم التاريخي للمرأة العاملة في الزراعة ويتعارض مع الأحكام المباشرة في الاتفاقيات الدولية المتعلقة بالمرأة العاملة في الزراعة.

وبشكل عام فإن أحكام هذا القانون لا تسري على كل العاملات في القطاع غير الرسمي وهو القطاع الذي يضم أعداداً واسعة من العاملات الفقيرات والمعيلات لأسر واللاتي يتعرضن لشروط وظروف عمل أكثر قسوة ومنها عاملات الترحيل وعاملات الزراعة والعاملات بالبناء والتشييد والباعة الجائلين وعاملات النظافة وعاملات المنازل

● المشكلات التشريعية المتعلقة بعمل الأطفال

بالرغم من تصديق مصر على العديد من الاتفاقيات الدولية الخاصة بتنظيم عمل الأطفال، بما يكفل لهم حياة كريمة، ورغم وجود تشريعات مصرية تتفق إلى حد بعيد مع الاتفاقيات الدولية سواء من خلال الدستور أو القانون لا أن هناك تغيب للآليات القانونية لتنفيذ تلك النصوص القانونية والتي تتعارض مع بعضها في بعض الأحيان وذلك وفقاً لما جاء في الباب الخامس من قانون الطفل المصري والمتعلق بالعمالة، ليحظر في المادة ٦٤ عمالة الأطفال دون بلوغهم ١٥ سنة كاملة، وهو ما يتعارض مع المادة ٩٨ من قانون العمل والتي نصت على أنه يعتبر طفلاً عاملاً مادام في سن ١٤ عام هذا بخلاف عدم التزام أصحاب العمل بالسن المنصوص عليها في أي من القانونيين ويقوموا بتشغيل الأطفال دون سن العاشرة في بعض الأحيان خاصة في الورش والأماكن الصناعية الغير مرخصة.

وأيضاً على الرغم من أن المادة ٦٥ حظرت تشغيل الأطفال في مهن قد تعرض سلامتهم أو صحتهم للخطر وأيضاً المادة ٦٦ والتي حظرت تشغيل الأطفال أكثر من ٦ ساعات في اليوم وأكدت على عدم تشغيلهم ما بين السابعة مساءً والسابعة صباحاً إلا أننا وبالمشاهدة الحية نجد أصحاب الأعمال يستغلون الأطفال في بعض المهن الخطرة والتي تؤذي سلامتهم وصحتهم الجسدية والنفسية، بخلاف استخدامهم لأوقات اكبر مما نص عليه القانون وذلك لضعف العقوبة الموقعة على صاحب العمل في المادة رقم ٧٤ الموضحة للعقوبات المترتبة على مخالفة مواد الباب الخامس بـ "غرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تزيد على خمسمائة جنيه. وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم المخالفة، وفي حالة العود تزداد العقوبة بمقدار المثل، ولا يجوز وقف تنفيذها." وهو ما يستلزم تعديل المادة.

كما لم يراعي القانون الذين يعملون في أعمال الفلاحة البحتة واستثنائهم نهائياً من القانون وفق المادة ١٠٢ (١) من قانون العمل المصري وهو الأمر الذي يجب تداركه في تعديلات القانون

● إشكاليات حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في قانون العمل

يعد وضع حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل بالقانون المصري بعيداً تماماً عن كافة الاتفاقيات الدولية ويعتبر أكثر تخلفاً من كافة القوانين العربية في هذا السياق، فالقانون الأساسي للأشخاص من ذوي الإعاقة وهو القانون ١٣٩ لسنة ١٩٧٥ يتبنى بوضوح رؤية العجز والقصور في مادة ٢١ و٢٠ ثم يذهب في المادة ٥ منه إلى تحديد نسبة

١ مادة ١٠٢ من قانون العمل المصري ونصت على أنه ".... لا تسري أحكام الفصل الثالث من هذا الباب على الأطفال الذين يعملون في أعمال الفلاحة البحتة"

فرص العمل المخصصة لذوي الإعاقة بنسبة ٥% فقط من عدد العمال في المنشآت التي يزيد عدد العمال بيها عن ١٠٠ فرد وهو ما يفتح باب التحايل على تلك النسبة بعدم تسجيل صاحب المنشأة عدد العمال الرسمي وجعلة دائما تحت الرقم الملزم لتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة

كما تعتبر العقوبة التي وضعها القانون على مخالفة تلك النسبة هي الحبس شهر أو غرامة ١٠٠٠ إلى ٥٠٠٠ جنية أو إحدى العقوبتين في المادة ١٦ ضعيفة جدا مما يسمح له بدفع الغرامة مقابل عدم الالتزام بتشغيل الأشخاص من ذوي الإعاقة

أيضا تعتبر المادة الأولى من قانون العمل الموحد ١٢ لسنة ٢٠٠٣ مادة إقصائية تستبعد الأشخاص ذوي الإعاقة من الخضوع للقانون حيث عرف في مادته الأولى العامل بأنه (كل شخص طبيعي يعمل لقاء أجر لدي صاحب عمل وتحت إدارته أو إشرافه) ومع ذلك حافظ القانون على نسبة الـ ٥% المحددة بالقانون ١٣٩ لسنة ١٩٧٥ وخصص سجلات خاصة لقيود الراغبين من ذوي الإعاقة وهو ما يعد تضارب بين المواد وبعضها.

المحور الرابع: توصيات ومقترحات.

• التعديلات التشريعية المطلوبة لتعديل أوضاع الفئات الخاصة في قانون العمل

أولاً: المرأة

- تعديل المادة ٨٨ من قانون العمل بإضافة جزاء مناسب لمن لا يطبق القانون بحيث تصبح المادة "... تسري على النساء العاملات جميع الأحكام المنظمة لتشغيل العمال، دون تمييز بينهم متى تماثلت أوضاع عملهم. ومن يخالف هذه المادة يعاقب بغرامة لا تقل عن ١٠٠٠٠ ولا تزيد عن ٢٠٠٠٠ جنيها مصريا".

- تعدي المادة ٨٩ لتصبح " يصدر الوزير المختص قرارا بتحديد الأحوال والأعمال والمناسبات التي لا يجوز إجبار النساء على العمل وتشغيلهم بها خاصة في الفترة ما بين الساعة السابعة مساء والسابعة صباحا".

- تعديل المادة ٩٠ من القانون لتصبح "يصدر الوزير المختص قراراً بتحديد الأعمال التي لا يجوز إجبار النساء على العمل بها وتصنيفها كأعمال مضرّة بالنساء صحياً أو أخلاقياً، وكذلك الأعمال التي لا يجوز تشغيل النساء فيها جبراً".

- تعديل المادة ٩١ لتوافق مع اتفاقية منظمة العمل رقم ١٨٣ لحماية الأمومة لسنة ٢٠٠٠ بحيث تنص على انه "للعاملة الحق في الحصول على إجازة وضع لمدة ١٤ عشر أسبوعاً تشمل المدة التي تسبق الوضع والتي تليه على ألا تقل مدة هذه الإجازة بعد الوضع عن خمسة وأربعين يوماً، بشرط أن تقدم شهادة طبية مبين بها التاريخ الذي يرجح حصول الوضع فيه، وتكون هذه الإجازة مدفوعة الأجر، وفي جميع الأحوال لا تستحق العاملة هذه الإجازة لأكثر من ثلاث مرات طوال مدة خدمتها. ويحق للاب أن يحصل على أجازة الأمومة اللاحقة للولادة في حالة وفاة الأم أو إصابتها بمرض لا تستطع معه العناية بالطفل".

- تعديل المادة ٩٦ لتصبح "... على صاحب العمل الذي يستخدم خمسين عاملة فأكثر في مكان واحد أن ينشئ دار للحضانة، أو يعهد إلى دار للحضانة برعاية أطفال العاملات بالشروط والأوضاع التي تحدد بقرار من الوزير المختص. وتلتزم المنشآت التي تقع في منطقة واحدة وتستخدم كل منها أقل من خمسين عاملة، أن تشارك في تنفيذ الالتزام المنصوص عليه في الفقرة السابقة، وذلك بالشروط والأوضاع التي تحدد بقرار من الوزير المختص".

- يتم إضافة مادة للقانون تنص على معاقبة من يتحرش بسيدة أثناء العمل وفقاً للمادة ٣٠٦ مكرر (أ)، (ب) من قانون العقوبات المصري

- دمج عاملات الخدمة المنزلية المصريات داخل قانون العمل مع توفير حماية قانونية لهم مثل عاملات الخدمة المنزلية الأجانب.

ثانياً: الأطفال

- تعديل المادة ٩٨ لتصبح "يحظر تشغيل الأطفال قبل بلوغهم خمس عشرة سنة، ومع ذلك يجوز تدريبهم متى بلغ سنهم ثلاث عشرة سنة بما لا يعوقهم عن مواصلة التعليم. ويلتزم كل صاحب عمل يستخدم طفل دون سن السادسة عشرة منحه بطاقة تثبت أنه يتدرب أو يعمل لديه وتلصق عليها صورة الطفل، وتعتمد من الجهة الإدارية المختصة وتختتم بخاتمها.

- تعديل المادة ١٠٠ من القانون لتنص على انه " يكون تشغيل الأطفال، والظروف، والشروط، والأحوال التي يتم فيها التشغيل، والأعمال، والمهن، والصناعات التي يحظر تشغيلهم أو تدريبهم فيها وفقاً لمراحل السن المختلفة، طبقاً للنظام المقرر وفقاً لأحكام قانون الطفل.

- تعديل المادة ٧٤ من قانون الطفل المصري والمتعلقة بالعقوبة لكل من يخالف أحكام تشغيل الأطفال وفقاً لقانون العمل وقانون الطفل لتصبح "" يعاقب كل من يخالف أحكام الباب الخامس بهذا القانون بالحبس مدة لا تقل عن ثلاثة أشهر ولا تزيد عن ستة أشهر، وبغرامة لا تقل عن خمسة آلاف جنيه ولا تزيد عن مائة ألف جنيه، أو بإحدى هاتين العقوبتين، وتنول الغرامة للطفل المتضرر كنوع من التعويض من قبل صاحب العمل".

ثالثاً: الأشخاص من ذوي الإعاقة

لم يهتم قانون العمل المصري بتنظيم عمالة الأشخاص من ذوي الإعاقة مكتفياً بما جاء في القانون رقم ٣٩ لسنة ١٩٧٥ المتعلق بتأهيل الأشخاص من ذوي الإعاقة لذا نقترح إضافة بعض المواد إلى قانون العمل لتنظم عمل تلك الفئة وهي:-

- رفع نسبة الالتزام بتشغيل العمال من الأشخاص ذوي الإعاقة إلى ٧% من عدد العمال في المنشآت التي يزيد عدد العاملين بها عن ٥٠ فرد في فرع احد أو في جميع فروعها مجتمعة.

- تلتزم المنشآت القائمة وقت تطبيق هذا القانون، وتلك التي تنشأ مستقبلاً أن تعيد إلى الجهة الإدارية شهادة قيد العامل الصادرة منها خلال خمسة أربعين يوماً من تاريخ استلام العمل بعد استيفاء البيانات المدونة بها، وعليها تدوين رقم شهادة القيد، وتاريخها أمام اسم العامل في سجل قيد العمال بالمنشأة

- تلتزم المنشآت المشار إليها في المادة السابقة بإمسك سجل خاص لقيد أسماء ذوي الإعاقة والأقزام الحاصلين على شهادات التأهيل الذين أُلحقوا بالعمل لديها، يشتمل على البيانات الواردة في شهادات التأهيل، ويجب تقديم هذا السجل إلى الجهة الإدارية المختصة كلما طلب منها ذلك. ويجب إخطار تلك الجهة ببيان يتضمن العدد الإجمالي للعاملين، وعدد الوظائف التي يشغلها ذوو الإعاقة والأقزام.

- مع عدم الإخلال بأحكام قانون الطفل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ١٩٩٦ والمعدل بالقانون رقم ١٢٦ لسنة ٢٠٠٨، تقوم جهات التأهيل بإخطار الجهة الإدارية المختصة التي يقع في دائرتها محل إقامة الطفل ذو الإعاقة أو الطفل القزم بما يفيد تأهيله، وتقيد لديها أسماء الأطفال الذين تم تأهيلهم في سجل خاص، وتسلم الطفل ذو الإعاقة أو الطفل القزم، أو من ينوب عنه شهادة القيد دون مقابل. وتلتزم الجهة الإدارية المختصة بمعاونة الأطفال ذوي الإعاقة والأطفال الأقزام المقعدين لديها في الالتحاق بالأعمال التي تناسب أعمارهم وكفائتهم ومحال إقامتهم، وعليها إخطار مديرية التضامن الاجتماعي الواقعة في دائرتها ببيان شهري عن الأطفال ذوي الإعاقة والأطفال الأقزام الذين تم تشغيلهم. والأجر الذي يتقاضاه كل منهم، وذلك وفقاً للنموذج والموعود الذي يصدر بتحديدتهما قرار من الوزير المختص.

- يستحق العامل من الأشخاص ذوي الإعاقة إجازة سنوية بأجر، لا يدخل في حسابها أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية والراحة الأسبوعية، خمسة وأربعون يوماً لذوي الإعاقة. ولا يجوز تجزئة الإجازة أو ضمها أو تأجيلها بالنسبة لذوي الإعاقة.

• المقترحات والتوصيات للمؤسسات الحكومية والمجتمع المدني لتعديل أوضاع الفئات الخاصة وحمايتها في العمل

- قيام الحكومة بدمج وتأهيل العاملين من الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل من خلال الالتزام بتعيين النسبة المقررة لهم في الوظائف الحكومية المتاحة.
- تفعيل دور وحدات النوع الاجتماعي المنشرة في كافة الجهات والمصالح الحكومية لتقوم بدورها في نشر ثقافة النوع الاجتماعي ومقاومة عمليات التمييز ضد المرأة
- تشديد الرقابة على المنشآت التي تستخدم الأطفال لضمان تمتع الأطفال بحقوقهم التي نص عليها القانون كاملة.
- قيام مؤسسات المجتمع المدني بالسعي إلى إنهاء التمييز والعنف وتعزيز المساواة بين المرأة والرجل، وتفعيل مشاركة النساء من خلال إدماج مفهوم النوع الاجتماعي وتعزيز إشراك الرجال في هذه العملية عن طريق دورات وورش عمل مستمرة في المنشآت والمؤسسات ذات العمالة الكثيفة.
- التزام مؤسسات المجتمع المدني خاصة المؤسسات النسوية بتقديم الإرشاد القانوني للعاملات لتعريفهم بحقوقهم وواجبتهم تجاه المؤسسات والشركات والمنشآت التي يعملن بها.