

# تغيب المرأة العاملة في الصناعة

بحث ميداني في قطاع صناعة اندواء بالاسكندرية

للدكتور على اسلام الفار

الاستاذ المساعد بكلية البنات  
جامعة عين شمس

## أولا - مقدمة

تدلنا الدراسة على أن استخدام المرأة في الصناعة قد أصبح يعتبر من الملامح الهامة للبناء الاجتماعي في كثير من المجتمعات الصناعية . ففي فرنسا<sup>(١)</sup> مثلا ، تبين لنا جميع بيانات التعداد - منذ سنة ١٨٦٦ حتى اليوم - أن نسبة النساء العاملات قد بلغت ثلث الجمة الكلية للقوى العاملة هناك . كما تبين لنا الاحصاءات كذلك أن هناك تزايدا مستمرا في استخدام المرأة المتزوجة . ففي سنة ١٩٤٦ كانت نسبة النساء المتزوجات الى الجمة الكلية للنساء العاملات هي  $\frac{47.8}{100}$  ، أما في سنة ١٩٦٢ فقد أصبحت نسبتهن  $\frac{53.2}{100}$  . وبعبارة أخرى لقد أصبحت المرأة العاملة المتزوجة تشكل أكثر من نصف القوة العاملة من النساء في فرنسا .

وفي بريطانيا<sup>(٢)</sup> ، كذلك ، تبين لنا الاحصاءات ( سنة ١٩٦٥ ) أن نسبة النساء العاملات قد بلغت ثلث الجمة الكلية للقوى العاملة هناك . كما تبين لنا الاحصاءات أيضا أن هناك تزايدا مستمرا في استخدام المرأة المتزوجة . ففي سنة ١٩٥٥ كانت نسبة النساء المتزوجات الى الجمة الكلية للنساء العاملات هي  $\frac{41}{100}$  ، أما في سنة ١٩٦٥ فقد أصبحت نسبتهن  $\frac{54}{100}$  .

Alva Myrdal & Viola Klein, *Women's Two Roles : Home And Work*, ( London, (١) Routledge & Kegan Paul LTD, 1968 ), P.P. 45 -- 47.

Ibid, P. 54. (٢)

وفي الولايات المتحدة<sup>(٣)</sup> - تماما كما هو الحال في فرنسا وبريطانيا - بلغت نسبة النساء العاملات ( سنة ١٩٦٣ ) ثلث الجمة الكلية للقوى العاملة هناك . كذلك نجد أن هناك تزييدا مستمرا في استخدام المرأة المتزوجة . ففي سنة ١٩٤٠ كانت نسبة النساء المتزوجات من العاملات الى الجمة الكلية للقوى العاملة من النساء هي ٣٦.٥٪ ، أما في سنة ١٩٦٠ فقد ارتفعت هذه النسبة وأصبحت ٦٠.٧٪ .

كما تدلنا الدراسة كذلك على أن المرأة قد أصبحت في كثير من المجتمعات انصاعية كالولايات المتحدة مثلا تمارس كل المهن التي يمارسها الرجل تقريبا<sup>(٤)</sup> . ومن أمثلة المهن التي تعمل بها المرأة في الولايات المتحدة ، نذكر الأعمال الكتابية ، التمريض ، الطب ، الصيدلة ، الهندسة ، المكتبات ، الخدمة الاجتماعية ، الناجم ، جمع القمامة ، بناء المنازل ، شحن وتفريغ السفن ، الحداة ، السمكرة ، قطع الأخشاب .

يبد أن هذا التزايد المستمر في استخدام المرأة العاملة في الصناعة قد صاحبه ظهور كثير من المشكلات مثل مشكلة عدم استقرار المرأة في العمل<sup>(٥)</sup> ، وكذلك مشكلة تغييبها عن العمل<sup>(٦)</sup> . ولقد حظيت مشكلة تغييب المرأة العاملة في الصناعة بالدراسة من جانب كثير من المجتمعات الصناعية<sup>(٧)</sup> . ففي السويد مثلا ، توضح لنا إحدى الدراسات التي أجريت سنة ١٩٤٨ أن تغييب المرأة العاملة في الصناعة يبلغ ضعفى تغييب الرجل هناك<sup>(٨)</sup> . وفي الولايات المتحدة ت شركة «جنرال

Ibid, P. 60. (٣)

R.E. Baber, *Marriage And The Family*, ( Second Edition, New York, 1953 ), (٤)  
P. 346.

(٥) هناك أسباب مختلفة قد تدفع المرأة العاملة الى ترك عملها نذكر منها الزواج ، الحمل ، الإنجاب ، تحسن مركز الزوج ، نقل الزوج الى بلدة اخرى ، المسئوليات الأسرية .

Women's Two Roles, P. 94. (٦)

(٧) جدير بالذكر أن مشكلة تغييب العمال في الصناعة قد أخذت منذ نشوب الحرب العالمية الثانية ؛ تحظى بالاهتمام اللائق بها لدراستها - سواء من جانب أصحاب الأعمال او من جانب العمال أنفسهم - باعتبارها مشكلة من أهم المشكلات التي تواجهها الصناعة في الوقت الحاضر . انظر :

Noland, E. William, *Worker Attitudes And Industrial Absenteeism* ( American Sociological Review, 10, August 1945 ), P. 503.

Women's Two Roles, P. 97. (٨)

موتورز « سنة ١٩٥٠ باجراء بحث عن ظاهرة التغيب عن العمل شمل أكثر من ٣٠٠٠٠٠ عامل يعملون في الولايات المتحدة وكندا . وقد تبين من تلك الدراسة أن نسبة تغيب المرأة عن العمل تزيد كثيرا على نسبة تغيب الرجل<sup>(٩)</sup> وثمة ملاحظة جوهرية في هذا الصدد أيضا هي أن تلك الدراسات قد أوضحت لنا أن تغيب المرأة العاملة ترتبط بعوامل اجتماعية وفسولوجية مختلفة مثل الحالة الزوجية ، فئات الأعمار ، درجة المهارة ، جو العمل بالشركة ، والعادة الشهرية .

ورغبة في مواجهة مشكلة تغيب المرأة العاملة عن العمل ، فقد قدمت بعض الحلول في هذا الشأن . فهناك مثلا الدعوة الى تشغيل المرأة ، وبصفة خاصة المرأة المتزوجة ، بعض الوقت<sup>(١٠)</sup> Part time work بدلا من العمل كل الوقت . كما أننا نجد أيضا أن البعض من رجال الأعمال في الولايات المتحدة - رغبة منهم في التقليل من أثر العادة الشهرية على تغيب المرأة العاملة - قد قاموا بإنشاء أقسام في داخل المصانع لرعاية المرأة في فترة الحيض . وقد زودت تلك الأقسام بالأسرة واللفائف والمهدئات . كما قامت ادارة المصانع كذلك بتحديد فترات معينة خلال ساعات العمل للمرأة الحائض لكي تتوجه الى تلك الأقسام لتغيير اللفافات وللحصول على المهدئات ، وكذلك لكي تنال أيضا قسطا من الراحة هناك<sup>(١١)</sup> .

وفي مصر نجد أن المرأة في وقتنا الحالي قد أصبحت تمارس كثيرا من المهن . فهي تعمل أستاذة بالجامعة وطبيبة ومهندسة وصيدلانية ، وباحثة اجتماعية ومدرسة وممرضة ومحامية وعاملة في المصانع . كما أنها قد تولت أيضا منصب الوزارة أكثر من مرة . غير أنه لا يزال يلاحظ أن المرأة مازالت محرومة من تولي المناصب الدينية وكذلك مناصب القضاء والنيابة .

ومما هو جدير بالذكر أن التشريعات العمالية في مصر قد أولت المرأة العاملة رعاية خاصة فيما يتعلق بأجازة الوضع وفترة الرضاعة وإنشاء دور لحضانة أطفالها .

Ibid, P. 96. (٩)

(١٠) جدير بالذكر أن عدد المرضات والمولدرات اللائي كن يعملن بعض الوقت في مستشفيات إنجلترا ، ويلز في سبتمبر سنة ١٩٦٠ قد بلغ ٤٤٢٤٣ ، في حين أن عدد المرضات والمولدرات اللائي كن يعملن كل الوقت هناك في ذلك العام أيضا قد بلغ ١٦٢.٦١ انظر : Women's Two Roles, P. 112.

Marriage And The Family, P. 357. (١١)

فالمادة ٤٠ من القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ باصدار نظام العاملين بالقطاع العام قد نصت على حق المرأة العاملة في الحصول على أجازة الوضع بالإضافة الى حقها في الأجازات المرضية والاعتيادية السنوية « تمنح العاملة أجازة للوضع مدتها شهر بمرتب كامل ثلاث مرات طوال مدة خدمتها » ولا تدخل هذه الأجازة في حساب الأجازة السنوية أو المرضية . وبالنسبة لفترات الراحة المقررة للمرأة العاملة التي ترضع طفلها ، فقد نصت المادة ١٣٧ من قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ على ما يأتي : « في خلال الثمانية عشر شهرا التالية لتاريخ الوضع يكون للعاملة التي ترضع طفلها - فضلا عن مدة الراحة المقررة - الحق في فترتين أخريين يوميا لهذا الغرض لا تقل كل منهما عن نصف ساعة . وتحسب هاتان الفترتان الإضافيتان من ساعات العمل ولا يترتب عليهما أى تخفيض » .

وأما فيما يتعلق بإنشاء دور لحضانة أطفال المرأة العاملة ، فقد نصت المادة

١٣٩ من قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ على ما يأتي : « وعليه ( أى صاحب العمل ) اذا كان يستخدم مائة عاملة فأكثر في مكان واحد أن يوفر دارا للحضانة يحدد شروط انشائها ونظامها وما تتحمله العاملة مقابل انتفاعها بها بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل » . وتنفيذا لحكم المادة ١٣٩ من قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ صدر قرار وزير الشؤون الاجتماعية والعمل رقم ٦٨ لسنة ١٩٦١ في شأن دور الحضانة لأطفال العاملات .

بيد أن نزول المرأة الى ميدان العمل في مصر ، وتزايد الاقبال على استخدامها قد صاحبه - كما حدث في كثير من الدول الغربية - ظهور كثير من المشكلات . فبينما المشكلات التي تتأثر بها المرأة بسبب العمل وهناك أيضا المشكلات التي يتأثر بها العمل بسبب استخدام المرأة . ومع الاعتراف بأن هناك دراسات قد أجريت بغرض التعرف على بعض مشكلات المرأة العاملة<sup>(١٢)</sup> ، الا أننا يجب أن نعترف أيضا بأن هناك مشاكل كثيرة لم تحظ بعد بالاهتمام اللائق

(١٢) من الأمثلة على ذلك نذكر البحوث التي قدمت في مؤتمر « شؤون المرأة العاملة » وكذلك في ( مؤتمر الأسرة ) انظر : وزارة الشؤون الاجتماعية - مؤتمر شؤون المرأة العاملة ( سنة ١٩٦٣ ) ، وزارة الشؤون الاجتماعية - مؤتمر الأسرة ( سنة ١٩٦٤ ) .

لدراستها . ولا شك أن مشكلة تغيب المرأة العاملة في الصناعة تعتبر من أوضح الأمثلة في هذه الناحية (١٣) .

ومن أجل هذا ، فقد قمت ببحثي هذا عن « تغيب المرأة العاملة في الصناعة » وقد وقع الاختيار على « شركة الاسكندرية للأدوية والصناعات الكيماوية » لتكون ميدانا لاجراء البحث الحقلى بها نظرا لكثرة عدد المشتغلات بها (١٤) .

### ثانيا - ملاحظات عن خطة البحث ووسائل جمع البيانات

#### ١ - تعريف التغيب :

يقصد بالتغيب في هذا البحث عدم تواجد العامل في عمله في الوقت الذي يتعين عليه - طبقا لجداول الانتاج - أن يكون موجودا .

(١٣) بهمنا أن نشر هنا الى ان جامعة الاسكندرية قد كونت فريقا من بعض اساتذتها لدراسة مشكلة تغيب العمال في المصانع بمحافظة الاسكندرية . وجدير بالذكر ان التقرير الذى نشر عن البحث المذكور لم يتناول تغيب المرأة العاملة في الصناعة الا بابعاز شديد ، رغما من الاشارة ( صفحة ١٥ من التقرير المذكور ) الى ان هيئة البحث قد قامت بتحليل بيانات « ٧٣ » استمارة أولية للاناث . فنحن لا نجد في ذلك التقرير الا مقارنة واحدة فقط بين نسبة تغيب المرأة العاملة ونسبة تغيب الرجل ( صفحة ١٣٢ من التقرير المذكور ) ولا توجد بعد ذلك اية بيانات عن تغيب المرأة العاملة كما حدث بالنسبة للذكور من العاملين . انظر : جامعة الاسكندرية : تغيب العمال واثره في الكفاية الانتاجية ( مطبعة جامعة الاسكندرية سنة ١٩٦٧ ) .

(١٤) تقع شركة الاسكندرية للأدوية والصناعات الكيماوية « في منطقة السيوف » بالاسكندرية وتختص هذه الشركة بتحضير وتعبئة الاقراص والاشربة والحقن وكذلك مستحضرات التجميل .

وبالنسبة لواعيد العمل بها . فهى تبدأ في السابعة صباحا وتنتهى في الرابعة مساء والاجازة الاسبوعية يومان هما الخميس والجمعة . هذا وقد بلغ عدد العاملين بها في الوقت الحالى ٦٩٧ عاملا وعاملة . وبالنسبة لنظام الانتاج ، فان الشركة تقدم مكافآت مادية للعاملات حسب الزيادة في الانتاج .

وبالنسبة لساعات الرضاعة الخاصة باطفال الامهات من العاملات ، فان الشركة - اعتبارا من ١١/١/١٩٧٢ - تمنح المرأة العاملة اجازة لمدة شهر ونصف عقب اجازة الوضع مباشرة مقابل جملة ساعات الرضاعة المستحقة لها خلال الثمانية عشر شهر المنصوص عليها في قانون العمل . ( جدير بالذكر ان البحث الميدانى قد اوضح ان هذا النظام يحظى بموافقة شبه اجماعية ( ٩٧٧٪ ) من جانب العاملات بالشركة ) ورغما من ان عدد العاملات بالشركة يزيد على مائتى عاملة ، فانه لا توجد بها دار حضانة . ( وجدير بالذكر ان غالبية العاملات ( ٩٧٣٪ ) قد طالبت بانشاء دار حضانة لاطفالهن بجوار المصنع .

وقد اقتصرنا في هذا البحث على أنواع التغيب الآتية :

- ١ - التغيب بسبب الإصابة .
- ٢ - التغيب بسبب المرض .
- ٣ - التغيب بدون أجر .

## ٢ - الفرض من الدراسة :

يهدف البحث أساسا الى محاولة التعرف على حجم تغيب المرأة العاملة وكذلك مدى الارتباط بين التغيب والعوامل الآتية التي يحتمل أن يكون لها أثر فيه :

- ١ - جو العمل بالشركة .
- ٢ - الحالة الزوجية .
- ٣ - المرتب الشهري .
- ٤ - مدة الخدمة .
- ٥ - العمر .
- ٦ - العادة الشهرية .

## ٣ - وسائل جمع البيانات :

- ١ - الاطلاع على بعض المؤلفات التي كتبت عن هذا الموضوع قبل البدء في تصميم البحث .
- ٢ - مقابلة رجال الادارة بالشركة ، وكذلك الكثير من العاملين بغرض القاء الضوء على موضوع البحث .
- ٣ - الرجوع الى السجلات المختلفة بالشركة مثل سجلات الغياب وسجلات الحالة الزوجية .
- ٤ - تصميم الاستبيان رقم ١ . ويتكون هذا الاستبيان من أحد عشر سؤالاً<sup>(١٥)</sup> والغرض منه هو جمع بيانات عن بعض العوامل التي يحتمل أن يكون

(١٥) قبل البدء في اجراء البحث ، ارسلت كتابا الى الجهاز المركزي للتعمية العامة والاحصاء بالقاهرة اطلب فيه السماح لي باجراء البحث . وقد وردت موافقة الجهاز الا أنه قد اشترط استبعاد البيان الخاص باسم المرأة العاملة من الاستبيان رقم ١ وكذلك من الاستبيان رقم ٢ .

لها تأثير في التغيب عن العمل مثل النوع والسن والحالة الزوجية ومدة الخدمة . وقد وقع الاختيار على عام ١٩٧١ ليكون مجالاً للدراسة . وما تجدر الإشارة إليه أن جميع بيانات هذا الاستبيان قد جمعت من سجلات مختلفة بالشركة وقد قمت أنا شخصياً . بمعاونة الباحثة الاجتماعية هناك ، بجمع هذه البيانات . هذا وقد بلغت جملة الاستبيانات التي تم استيفاء بياناتها ٤٤٦ استبيانا ، منها ٢١٨ استبيان للعاملين من الذكور ، ٢٢٨ استبيان للعاملات .

٥ - تصميم الاستبيان رقم ٢ :

ويحتوي هذا الاستبيان على أربعة وعشرين سؤالاً . والفرض منه هو جمع بيانات عن بعض العوامل التي يحتمل أن يكون لها تأثير في التغيب عن العمل مثل جو العمل بالشركة والعادة الشهرية . وقد تم جمع بيانات هذا الاستبيان عن طريق المقابلة مع جميع العاملات الموجودات بالشركة في الفترة من ٦ سبتمبر حتى ١٢ سبتمبر سنة ١٩٧٢ . هذا وقد بلغت الجملة الكلية للاستبيان ٢٢٠ استبيانا . وما هو جدير بالذكر أنني قد قمت - بمعاونة الباحثة الاجتماعية بالشركة - باستبار العاملات لجمع البيانات الخاصة بهذا الاستبيان . ورغمنا من أن الاستبيان قد كتب باللغة العربية ، فإن الأسئلة كانت تلقى على العاملات باللغة العامية . وبالنسبة لمكان المقابلة ، فقد كانت المقابلات تتم في حجرات يتم اعدادها لهذا الغرض .

٦ - مدة الدراسة الميدانية :

بدأ البحث الميداني يوم ٢١ أغسطس وانتهى يوم ١٢ سبتمبر سنة ١٩٧٢ أي أنه قد استمر لمدة ثلاثة وعشرين يوما . وكما سبق الإشارة من قبل ، فقد قمت بجمع البيانات بمعاونة الباحثة الاجتماعية بالشركة ، وهي حاصلة على بكالوريوس المعهد العالي للخدمة الاجتماعية .

### ثالثاً - حجم تغيب المرأة العاملة

من تحليل بيانات غياب ٢٢٨ امرأة عاملة سنة ١٩٧١ ، ظهر لنا أن متوسط غياب المرأة العاملة سنة ١٩٧١ كان كما يلي :

٠٦ . يوما بسبب الإصابة .

- ٢٥٥ يوما بسبب المرض .
- ١٥٥ يوما بدون أجر .
- ٤٦٦ يوما لجميع الأسباب .

ومن تحليل بيانات غياب ٢١٨ عامل سنة ١٩٧١ ، ظهر لنا أن متوسط غياب العامل في ١٩٧١ كان كما يلي :

- ٥٦٠ يوما بسبب الاصابة .
- ١٥٥ يوما بسبب المرض .
- ٥٧٠ يوما بدون أجر .
- ٢٨٨ يوما لجميع الأسباب .

ومن دراسة الأرقام السابقة يتضح لنا أن المرض بالنسبة للمرأة العاملة هو السبب الرئيسي للغياب ( ٢٥٥ يوما ) ثم يليه الغياب دون أجر ( ١٥٥ يوما ) . أما الغياب بسبب الاصابة ( ٥٦٠ يوما ) فانه يأتي في المرتبة الثالثة من الأهمية .

وأما بالنسبة للعاملين من الذكور ، فانه يتضح لنا أيضا أن المرض هو السبب الرئيسي للغياب ( ١٥٥ يوما ) . ويأتي الغياب بدون أجر ( ٥٧٠ يوما ) في المرتبة الثانية أما الغياب بسبب الاصابة ( ٥٦٠ يوما ) فانه يأتي في المرتبة الثالثة من الأهمية تماما كما هو الحال بالنسبة للمرأة العاملة .

كذلك يتبين لنا أن متوسط عدد أيام الغياب لجميع الأسباب عند المرأة العاملة ( ٤٦٦ يوما ) يكاد يبلغ ضعف متوسط عدد أيام الغياب لجميع الأسباب عند الرجل ( ٢٨٨ يوما ) . وهذه الظاهرة ، أى ظاهرة ارتفاع غياب المرأة بالنسبة لغياب العمال من الذكور ، قد لوحظت في بعض المجتمعات الصناعية مثل أمريكا والسويد كما سبق وأشرنا من قبل في مقدمة هذا البحث .

ومما يلفت النظر كذلك ارتفاع متوسط عدد أيام الغياب عند المرأة العاملة بسبب المرض ( ٢٥٥ يوما ) بالنسبة لمتوسط عدد أيام غياب العامل بسبب المرض ( ١٥٥ يوما ) ونحن اذا أردنا تفسير ذلك فانه يصعب الوصول الى حل قاطع في هذا الشأن . وعلى أية حال فقد يكون ذلك راجعا الى أن البعض من النساء العاملات ، بعكس الرجال ، يتناهبن الخوف من أى مرض حتى ولو كان مرضا بسيطا ، ويهرعن لطلب الأجازات المرضية . وقد يكون ذلك راجعا الى ارتفاع

نسبة التمارض بين النساء العاملات أكثر منه بين العمال . كذلك يمتقد الكثير من الناس أن ذلك إنما يرجع الى اشتغال المرأة في الصناعة علاوة على قيامها بواجباتها المنزلية .

#### رابعا - جو العمل بالشركة والغياب

يوضح الجدول رقم ( ١ ) رأى العاملات بالنسبة لمدى وجود المظاهر غير المريحة في العمل . ومن دراسته يتبين أن ٤٣٫٦٪ قد قررن وجود مظاهر غير مريحة في العمل فعلا (١٦) .

#### جدول رقم ( ١ )

#### مدى وجود مظاهر غير مريحة في العمل

العدد والنسبة	وجود مظاهر غير مريحة في العمل		المجموع
	نعم	لا	
العدد	٩٦	١٢٤	٢٢٠
%	%٤٣٫٦	%٥٦٫٤	%١٠٠

وبالنسبة للمظاهر غير المريحة في العمل جدول رقم ( ٢ ) ، فقد انحصرت في الضوضاء ( %٥٢ ) والازدحام في العنبر ( %٢١ ) والروائح الكريهة ( %٩٤ ) . وهناك مظاهر « أخرى » ذكرتها العاملات ( %٨٣٫٣ ) مثل « ضعف الضوء » ، « وجود البودرة » ، « عدم وجود نظارات لحام » ، « الجوف في بنزين » ، « قلة التهوية » « العلاقات الانسانية » ، « مواعيد العمل » . وجدير بالذكر أن ٦٨٫٥٪ من الجملة الكلية للعاملات قد اقترحن تغيير مواعيد العمل والنساء نظام المكافآت المتبع حاليا بالشركة ( جدول رقم ٣ ) .

(١٦) بالرغم من ان عدد العاملات بالشركة يزيد على مائتى عاملة ، فان ادارة الشركة لم تقم حتى الآن بانشاء دار حضانة لاطفال الامهات العاملات . وقد تبين من البحث الميداني ان عدم وجود دار حضانة يسبب كثيرا من المتاعب للامهات العاملات هذا وقد طالب غالبية الامهات ( %٩٧٫٣ ) بانشاء دار للحضانة ، كما انهن قد طالبين كذلك بأن يكون مبنى الدار بجوار المصنع ( %٩٤٫٨ ) .

جدول رقم (٢)  
المظاهر غير المريحة في العمل

المظاهر غير المريحة في العمل					العدد والنسبة
المجموع	أخرى	روائح كريهة	الازدحام في المنبر	الضوضاء	
٩٦	٨٠	٩	٢	٥	العدد
% ١٠٠	% ٨٣,٣	% ٩,٤	% ٢,١	% ٥,٢	%

جدول رقم (٣)  
مقترحات المرأة العاملة بالنسبة للعمل

مقترحات المرأة العاملة بالنسبة للعمل					العدد والنسبة
المجموع	أخرى	الإبقاء على النظام الحالي	ثلاثة أرباع الوقت بثلاثة أرباع الأجر	نصف الوقت بنصف الأجر	
٢٢٠	١٥٢	٦٤	١	٣	العدد
% ١٠٠	% ٦٨,٥	% ٢٩,١	% ٠,٥	% ١,٩	%

وبسؤال العاملات عن مدى التعرض للمظاهر غير المريحة ( جدول رقم ٤ ) أجابت ٨٣,٣٪ من العاملات أن ذلك يحدث نادراً . كذلك أجابت ٣٦,١٪ منهن أن ذلك يحدث معظم الوقت . كما أجابت ٦٥,٦٪ منهن أن ذلك يحدث باستمرار .

جدول رقم (٤)  
مدى التعرض للمظاهر غير المريحة في العمل

مدى التعرض للمظاهر غير المريحة				العدد والنسبة
المجموع	باستمرار	معظم الوقت	نادراً	
٩٦	٦٣	٢٥	٨	العدد
% ١٠٠	% ٦٥,٦	% ٢٦,١	% ٨,٣	%

وبسؤال العاملات الأئى قررن وجود مظاهر غير مريحة فى العمل عما إذا كان ذلك يؤدى بهن الى التغيب عن العمل ، أجابت ١٥٠٦٪ منهن أن ذلك يحدث فعلا ( جدول رقم ٥ ) .

جدول رقم ( ٥ )

تأثير المظاهر غير المريحة فى العمل على تغيب المرأة العاملة

العدد والنسبة	تأثير المظاهر غير المريحة على التغيب		العدد والنسبة
	نعم	لا	
العدد	١٥	٨١	٩٦
٪	٪ ١٥,٦	٪ ٨٤,٤	٪ ١٠٠

خامسا - الحالة الزوجية والتغيب

يوضح الجدول رقم ٦ متوسط عدد أيام التغيب لجميع الأسباب حسب الحالة الزوجية للمرأة العاملة سنة ١٩٧١ . ومن دراسته يتبين لنا أن المرأة المتزوجة تغيب أكثر من المرأة التى لم تتزوج أبدا . كما يتبين لنا كذلك أن المرأة المتزوجة هى أكثر النساء غيابا . فقد بلغ عدد أيام غيابها سنة ١٩٧١ - ٦٠ يوما . ثم تتلوها المرأة التى لم تتزوج أبدا ( ٣٠٥ يوما ) ثم المطلقة ( ٣٠٣ يوما ) ثم الأرملة ( ٢٠٠ يوما ) .

جدول رقم ( ٦ )

متوسط عدد أيام التغيب لجميع الأسباب حسب الحالة الزوجية للمرأة العاملة سنة ١٩٧١

الحالة الزوجية	متوسط عدد أيام التغيب
لم تتزوج أبدا	٣,٥
متزوجة	٦٠-
مطلقة	٣,٢
أرملة	٢٠-
للرأة العاملة بصفة عامة	٤,٦

ومن دراسة أرقام الجدول رقم ( ٧ ) يتبين لنا أيضا أن المرأة المتزوجة تتغيب بسبب المرض وكذلك بدون أجر أكثر من المرأة التي لم تتزوج أبدا . بل أن المرأة المتزوجة تعتبر هي صاحبة أعلى متوسط بسبب المرض ( ٤٣ يوما ) وكذلك للتغيب بدون أجر ( ١٦ يوما ) .

جدول رقم ( ٧ )

متوسط عدد أيام الغياب بسبب المرض وكذلك الغياب بدون أجر  
حسب الحالة الزوجية سنة ١٩٧١

بدون أجر	بسبب المرض	الحالة الزوجية
١٥	١	لم يتزوج أبداً
١٦	٤٢	متزوجة
١٣	٢١	مطلقة
-	٢-	أرملة
١٥	٢٥	للرأة العاملة بصفة عامة

ويبين لنا الجدول رقم ( ٨ ) متوسط عدد أيام الغياب لجميع الأسباب حسب الحالة الزوجية للعامل سنة ١٩٧١ . ومن دراسته يتبين أن الرجل المتزوج ( ٢٤ يوم ) يتغيب أقل من الرجل الذي لم يتزوج أبداً ( ٣٦ يوما ) ، بعكس الحال بالنسبة للمرأة العاملة . كما يتضح لنا كذلك أن المتوسط لمن لم يتزوج أبداً ( ٣٦ يوما ) هو أعلى المتوسطات جميعاً . ثم يتلوه المتوسط للمتزوج ( ٢٤ يوما ) ثم المتوسط للمطلق والأرمل .

جدول رقم ( ٨ )

متوسط عدد أيام الغياب لجميع الأسباب حسب الحالة الزوجية  
للعمال الذكور سنة ١٩٧١

متوسط عدد أيام الغياب	الحالة الزوجية
٣٦	لم يتزوج أبداً
٢٤	متزوج
-	مطلق
-	أرمل
٢٨	للعمال الذكور عامة

وبمقارنة أرقام الجدولين رقم (٦) ورقم (٨) يتضح الآتي :

١ - يكاد يتساوى متوسط عدد أيام الغياب للمرأة العاملة التي لم تتزوج أبدا (٣٥ يوما) بمتوسط عدد أيام غياب الرجل الذي لم يتزوج أبدا (٣٦ يوما) .

٢ - تتغيب المرأة المتزوجة أكثر من الرجل المتزوج فقد بلغ متوسط غياب المرأة المتزوجة - (٦٠ يوما) أي أكثر من ضعفى غياب الرجل المتزوج (٢٤ يوما) .

٣ - تتغيب المطلقة (٣٢ يوما) والأرملة (٢٠ يوما) أكثر من الرجل المطلق (-) والرجل الأرملة (-) .

وقد سبق وأشرنا من قبل عند دراستنا لمتوسط الغياب بالنسبة للرجل والمرأة أن متوسط غياب المرأة بسبب المرض هو (٢٥ يوما) وبدون أجر هو (١٥ يوما) في حين أن متوسط غياب الرجل بسبب المرض هو (١٥ يوما) وبدون أجر هو (٧ يوما) .

ونحن عند تفسيرنا لتغيب المرأة العاملة عامة والمتزوجة بصفة خاصة ، يجب علينا أن - نأخذ في الحسبان واجباتها نحو بيتها . وتكفى الإشارة هنا الى أن الأم - لا الأب - هي التي تبقى في البيت بجوار أطفالها لترعاهم في حالة مرضهم ، وبالتالي فإنها تضطر الى التغيب عن عملها . وتؤكد لنا بيانات الجدول رقم (٩) هذه الناحية . فهناك ٨٩٪ من العاملات قد تغيبن بسبب مرض الأطفال أو مشاكل خاصة بهم<sup>(١٧)</sup> . وهناك أيضا ٣٨٪ من العاملات قد تغيبن بسبب مرض الزوج أو الخلافات مع الزوج . وهناك ٧١٪ من العاملات قد

(١٧) جدير بالذكر ان البحث الميداني قد اوضح لنا ان العاملات اللاتي لم يتزوجن ابدا ( ١٠٠ ٪ ) يتولين تنظيم الأسرة بعد الزواج . وبالنسبة للعدد المثالي للأولاد في الأسرة ، فقد كانت اجابتهن كما يلي :

- ٩٨ ٪ منهن ذكرن أن العدد المثالي هو (١)
- ٧٧١ ٪ منهن ذكرن أن العدد المثالي هو (٢)
- ١١١ ٪ منهن ذكرن أن العدد المثالي هو (٣)
- ١١٩ ٪ منهن ذكرن أن العدد المثالي هو (٤)

ولئن كان لهذه الأرقام من مفزى ، فإنها تبين لنا أن أكثر من أربعة أخماس ( ٨٦٩ ٪ ) أمهات المستقبل من العاملات يرغبن في خلف طفلين على الأكثر .

تعيين لأسباب « أخرى » مثل « مرض الوالدة » « أجازة الزوج » ، « وفاة أحد أفراد الأسرة » ... الخ .

جدول رقم (٩)

الأسباب التي تدفع المرأة العاملة الى أخذ أجازة مرضية  
أو أجازة بدون أجر

الأسباب التي تدفع المرأة العاملة إلى أخذ أجازة مرضية أو بدون أجر						
العدد والنسبة	المرض أو الإصابة	المضايقات في ظروف العمل الداخلية	شغل البيت	مرض الزوج أو الخلافات مع الزوج	مرض الأختال أو مشاكل خاصة بهم	أخرى
العدد	١١٢	١	١٣	٦	١٤	١١
%	٧١,٣%	٠,٦%	٨,٣%	٣,٨%	٨,٩%	٧,١%
						١٥٧
						١٠٠%

خامسا - المرتب الشهري والغياب

يوضح الجدول رقم ( ١٠ ) متوسط عدد أيام غياب المرأة العاملة من كل فئة أجر سنة ١٩٧١ . ومن دراسته يتبين لنا أن فئة الأجر من ٥ الى ٩ سنوات جنيهاً هي صاحبة أعلى متوسط غياب لجميع الأسباب ( ٩٠ يومياً ) ، بينما نجد أن فئة الأجر ٣٠ جنيهاً فأكثر هي صاحبة أقل متوسط غياب لجميع الأسباب ( ٣٠ يومياً ) كذلك يتضح لنا أن الفئة من ٥ - ٩ جنيهاً هي صاحبة أعلى متوسط غياب للإصابة ( ١٣ يومياً ) بينما الفئات ٢٠ - ٢٤ ، ٢٥ - ٢٩ ، ٣٠ جنيهاً فأكثر هي أقل الفئات غياباً بسبب الإصابة . وبالنسبة للعلاقة بين المرض والأجر ، فإن الأرقام الموجودة أمامنا بالجدول لا تجعلنا نقطع بوجود علاقة واضحة بينهما .

كذلك تبين لنا أن هناك ارتباط واضح بين الغياب بدون أجر والمرتب الشهري ، فكلما زاد المرتب الشهري كلما قل متوسط غياب المرأة العاملة بدون أجر . فنحن نجد أن متوسط الغياب للفئة ٥ - ٩ هو ( ٧٠ يومياً ) ثم ينخفض فيصبح ( ١٣ يومياً ) للفئة ١٠ - ١٤ ، ثم ينخفض أيضاً فيصبح ( ٥ يومياً ) للفئة ١٥ - ١٩ . أما الفئات ٢٠ - ٢٤ ، ٢٥ - ٢٩ ، ٣٠ فأكثر فانها

هي صاحبة أقل متوسط غياب بدون أجر . وربما كان ذلك راجعا الى قيام بعض العاملات من ذوات الأجور الضئيلة بترك عملهن بالشركة يوما أو عدة أيام واتجاههن الى البحث عن عمل في الخارج رغبة في الحصول على دخل أكثر ارتفاعا .

### جدول رقم ( ١٠ )

متوسط عدد الأيام				الأجر الشهري بالجنه
بجميع الأسباب	بدون أجر	بسبب المرض	بسبب الإصابة	
٥,٩	٢,٥	٢,١	١,٣	٩ - ٥
٣,٦	١,٣	٢,٢	٠,١	١٤ - ١٠
٥,٥	٠,٥	٤,٧	٠,٣	١٩ - ١٥
٣,٨	-	٣,٨	-	٢٤ - ٢٠
٥,٣	-	٥,٣	-	٢٩ - ٢٥
٠,٣	-	٠,٣	-	٣٠ فأكثر
٤,٦	١,٥	٢,٥	١,٦	الكل معا

### سابعا - مدة الخدمة والغياب

يبين الجدول رقم ( ١١ ) متوسط عدد أيام غياب المرأة العاملة من كل فئة لمدة خدمة سنة ١٩٧١ . ومن دراسته يتبين الآتى :

#### أولا - بالنسبة لمدة الخدمة والغياب لجميع الأسباب :

بلغ متوسط عدد أيام غياب المرأة العاملة لجميع الأسباب لكل الفئات معا سنة ١٩٧١ . ( ٤,٦ يوما ) كما نجد أن المتوسط قد بلغ ( ٦,١ يوما ) لمن قضين في الخدمة أقل من ٥ سنوات ، وأنه قد انخفض فبلغ ( ٤,١ يوما ) لمن قضين من ٥ الى ٩ سنوات . ثم انخفض بعد ذلك فأصبح ( ٣,٨ يوما ) لمن قضين في الخدمة ١٠ سنوات فأكثر .

وبعبارة أخرى يتضح لنا من دراسة الأرقام الواردة بالجدول رقم ( ١١ ) أن متوسط عدد أيام الغياب لجميع الأسباب يتناقص كلما ازدادت مدة الخدمة .

جدول رقم ( ١١ )

متوسط عدد أيام الغياب				مدة الخدمة بالسنة
بسبب الإصابات	بسبب المرض	بدون أجر	بسبب الأسباب	
١٠٤	٢٠٣	٢٠٨	٢٠١	١ - ٤
٠	٢٠٨	١٠٣	٤٠١	٥ - ٩
٠	٢٠٨	١٠١	٢٠٨	١٠ فأكثر
٠٠٦	٢٠٥	١٠٥	٤٠٦	الكل معاً

ثانياً - بالنسبة لمدة الخدمة والغياب بسبب الإصابات :

بلغ متوسط عدد أيام غياب المرأة العاملة بسبب الإصابات لكل الفئات معاً سنة ١٩٧١ ( ٠٦٠ يوماً ) هذا ويلاحظ أن أكثر الفئات غياباً هو فئة من قضين في الخدمة أقل من ٥ سنوات ( ١٠٤ يوماً ) ، ثم تليها فئة من قضين في الخدمة من ٥ الى ٩ سنوات ( ٠٣٠ يوماً ) . أما فئة من قضين في الخدمة ١٠ سنوات فأكثر ، فأنها أقل الفئات جميعاً من ناحية الغياب بسبب الإصابات .

وبعبارة أخرى يتضح لنا أن الغياب بسبب الإصابات يقل كلما ازدادت مدة الخدمة ونحن عند تفسيرنا لهذه الظاهرة يجب أن نأخذ في الاعتبار عدم تدريب العاملات بالشركة عند التحاقهن بالعمل بها . كما يجب أن نأخذ في الحسبان كذلك عدم مبالاة البعض من حديثات الخدمة واللائى قد يفتعلن الإصابات بغرض التغيب عن العمل .

ثالثاً - بالنسبة لمدة الخدمة والغياب بسبب المرض :

بلغ متوسط عدد أيام غياب المرأة العاملة بسبب المرض لكل الفئات معاً سنة ١٩٧١ ( ٢٠٥ يوماً ) ويلاحظ أن أقل الفئات غياباً هي فئة من قضين في الخدمة أقل من ٥ سنوات ( ٢٠٣ يوماً ) أما فئة من قضين في الخدمة من ٥ الى ٩ سنوات وفئة من قضين بالخدمة ١٠ سنوات فأكثر فقد بلغ المتوسط ( ٢٠٨ يوماً ) .

وذلك عند تفسيرنا لهذه الظاهرة ، أى ظاهرة تزايد متوسط الغياب بسبب المرض كلما ازدادت مدة الخدمة ، ينبغى أن نأخذ فى الحسبان كبر السن وما يصاحبه عادة من إصابة الإنسان بالأمراض .

رابعاً - بالنسبة لعدد أيام الغياب بدون أجر :

بلغ متوسط عدد أيام غياب المرأة العاملة بدون أجر لكل الفئات معا سنة ١٩٧١ ( ١٠١ يوما ) . وهذا ويلاحظ أن أكثر الفئات غيابا بدون أجر هو فئة من قضين فى الخدمة أقل من ٥ سنوات ( ٢٠٨ يوما ) وما هو جديد بالملاحظة كذلك أن متوسط غياب هذه الفئة قد بلغ أكثر من ضعف متوسط غياب فئة من قضين فى الخدمة من ٥ الى ٩ سنوات وكذلك متوسط غياب فئة من قضين فى الخدمة ١٠ سنوات فأكثر .

#### ثامناً - العمر والغياب

يوضح الجدول رقم ( ١٢ ) متوسط عدد أيام غياب المرأة العاملة سنة ١٩٧١ لكل سبب حسب فئات الأعمار . ومن دراسته يتبين أن فئة العمر من ١٥ الى ١٩ سنة هى أكثر الفئات غيابا سواء لجميع الأسباب ( ١٠٥ يوما ) أو بدون أجر ( ٧٤ يوما ) كما يتبين لنا أيضا أن فئة العمر ٤٠ الى ٤٤ سنة هى أقل الفئات غيابا سواء بالنسبة لجميع الأسباب ( ١٠ يوما ) أو بدون أجر ( - ) أو بسبب الإصابة ( - ) أو بسبب المرض ( ١٠ يوما ) ولا توجد علاقة واضحة بين العمر والغياب بسبب الإصابة وكذلك بسبب المرض وكذلك بدون أجر .

#### تاسعاً - العادة الشهرية والغياب

غنى عن البيان أن العادة الشهرية تختلف الى حد كبير من امرأة الى أخرى من ناحية درجة المتاعب والآلام التى تسببها . فالبعض من النساء لا يتأثرن منها كثيرا فى حين أن البعض الآخر منهن يتألمن منها كثيرا ، وقد يحتاج الأمر الى الراحة يوما أو بعض يوم . وبصفة عامة يمكن القول بأنها تعكر صفو المرأة وتزعجها . هذا وتدلتنا الدراسة على أن البعض من أصحاب المصانع بالولايات المتحدة قد أدركوا هذه الحقيقة فاتخذوا الاجراءات المناسبة للتخفيف من آثارها على الإنتاج .

وبالنسبة لنتائج البحث الميداني . فقد تبين لنا أن خمس العاملات يأخذن إجازات بسبب العادة الشهرية ( جدول رقم ١٣ ) . « ساعات لما يتعب قوى بأخذ نصف يوم » . « يأخذ يوم كل شهر » . و جدير بالذكر أن بعض العاملات قد ذكرن لنا أنهن لا يأخذن إجازات بسبب العادة الشهرية « لأن الدكتور مايرضاش رغم أن الواحدة تعبانة » .

جدول رقم ( ١٢ )

متوسط عدد أيام غياب المرأة العاملة سنة ١٩٧١ لكل سبب حسب فئات الأعمار

عمر العامل بالسنه	بسبب الإصابة	بسبب لمرض	بدون أجر	جميع الأسباب
١٥ - ١٩	-	٢٥٦	٧٥٤	١٠٥٠
٢٠ - ٢٤	٥٠٢	١٥٤	١٥١	٢٥٧
٢٥ - ٢٩	١٥١	٢٥٣	١٥٣	٥٥٧
٣٠ - ٣٤	-	٧٥	٥٥٦	٢٥٦
٣٥ - ٣٩	-	٤٥٢	٣٥٩	٨٥١
٤٠ - ٤٤	-	١٥	-	١٥
٤٥ - ٤٩	-	٣٥	-	٣٥
٥٠ فأكثر	-	٢٥	-	٢٥
جميع الأعمار	٥٥٦	٢٥٥	١٥٥	٤٥٦

جدول رقم ( ١٣ )

توزيع العاملات حسب أخذ الاجازات بسبب العادة الشهرية

العدد والنسبة	أخذ إجازات بسبب العادة الشهرية	
	نعم	لا
العدد	٤٣	١٧٧
%	% ١٩,٥	% ٨٠,٥
المجموع	٢٢٠	٢٢٠
%	% ١٠٠	% ١٠٠

كذلك أوضح لنا البحث الميداني أن غالبية العاملات ( ٨٦٫٨٪ ) قد ذكرن أن العادة الشهرية تؤثر على مزاجهن أثناء العمل ( جدول رقم ١٤ ) . وعند سؤالنا عن أثر العادة الشهرية على مزاج المرأة العاملة أثناء العمل ، كنا نسمع تعليقات مختلفة مثل ( مغص ، إرهاق ، ضيق ) ، ( مغص ، صداع ) ، ( وجع في الظهر ، صداع ، مغص ) ( وجع الظهر ، صداع ، مغص ، عايزه أرتاح ) ( وجع الظهر ، دوخة ، مزاجي مقريف ) ... الخ .

جدول رقم ( ١٤ )

### تأثير العادة الشهرية على مزاج المرأة العاملة أثناء العمل

تأثير العادة الشهرية على المزاج أثناء العمل			العدد والنسبة
لا	نعم	المجموع	
٢٩	١٩١	٢٢٠	العدد
١٣٫٢٪	٨٦٫٨٪	١٠٠٪	النسبة

### عاشرا - توصيات

١ - تبين من البحث الميداني وجود بعض المظاهر غير المريحة في العمل مثل « قلة التهوية » ، « البودرة » ، « البنزين » .... الخ .

وحيث أن هذه المظاهر لها تأثير على تغيب المرأة العاملة ، فالتنا نوصي بأن تقوم ادارة الشركة باجراء دراسة لظروف كل قسم على حدة ، واتخاذ الاجراءات اللازمة لتوفير الجو المناسب للعمل .

٢ - أوضح لنا البحث الميداني أن العادة الشهرية تؤثر على مزاج غالبية النساء العاملات أثناء العمل . كما تبين لنا كذلك أن خمس العاملات قد تغيبن بسبب العادة الشهرية . ورغبة في التقليل من أثر العادة الشهرية على الكفاية الانتاجية للمرأة ، فالتنا نوصي بأن تقوم الشركات - التي توجد بها نسبة كبيرة من العاملات - بانشاء أماكن خاصة بها لرعاية المرأة الحائض أسيرة بما هو متبع في بعض مصانع الولايات المتحدة .

٣ - تبين من البحث الميداني أن المرأة العاملة تتغيب أكثر من العامل ، كما تبين لنا أيضا أن المرأة المتزوجة تتغيب أكثر من المرأة التي لم تتزوج أبدا . ونحن نعتقد أن العمل بعض الوقت « Part time work » ربما كان جزءا من الحل المناسب لمشكلة تغيب المرأة العاملة . ومن ثم فإنا نقترح أن تخصص سجلات في مكاتب القوى العاملة ( التابعة لوزارة القوى العاملة ) لتسجيل الراضيات من النساء العاملات في العمل بعض الوقت .

٤ - نحن نفتقر الى قدر كبير من المعرفة عن موضوع تغيب العمال وأثره في الكفاية الإنتاجية . ومن ثم فإنا نقترح الاهتمام بإجراء سلسلة من البحوث في قطاعات مختلفة من الصناعة عن هذا الموضوع ، لعلنا تتمكن من الوصول الى تعميمات في هذه الناحية .

الملاحق

—

استمارة رقم "١"

بحث تضييق المرأة العاملة في الصناعة

- (١) اسم الشركة : .....
- (٢) القسم : .....
- (٣) النوع : ذكر ( ) أنثى ( )
- (٤) المهنة : .....
- (٥) تاريخ الميلاد : / / ١٩ ..... السن بالسنوات الكاملة : .....
- (٦) الحالة الزوجية : لم تزوج أبداً ( ) متزوجة ( )  
مطلقة ( ) أرملة ( )  
أخرى ( تذكر ) :
- (٧) عدد الأولاد : .....
- (٨) الحالة التعليمية : أمية ( ) تقرأ وتكتب ( ) الإعدادية ( )  
مؤهل متوسط ( ) مؤهل عال ( )
- (٩) تاريخ الالتحاق بالعمل : / / ١٩ ..... مدة الخدمة بالعمل حتى ١٩٧٢/١/١ .....
- (١٠) متوسط الدخل الشهري من العمل : المرتب الأصلي ..... دخل آخر من العمل  
المجموع ( لأقرب جنيه ) .....
- (١١) عدد أيام الغياب سنة ١٩٧١ : -  
(أولاً) بسبب الإصابة ..... يوماً .  
(ثانياً) بسبب المرض ..... يوماً .  
(ثالثاً) بدون أجر ..... يوماً .  
المجموع ..... يوماً .

•• ملاحظات : -

توقيع الباحث

التاريخ : / / ١٩

استمارة رقم "٣"

### بحث تغيب المرأة العاملة في الصناعة

بيانات هذه الاستمارة سرية،  
ولن تستخدم لغير أغراض  
البحث العلمي

- (١) اسم الشركة : .....
- (٢) القسم : .....
- (٣) المهنة : .....
- (٤) تاريخ الميلاد : / / ١٩ ..... السن (بالسنوات الكاملة) .....
- (٥) الحالة الزوجية : لم تتزوج أبداً ( ) متزوجة ( ) مطلقة ( )  
أرملية ( ) أخرى (تبين) .....
- (٦) المهنة الحالية : أسيطة ( ) تقرأ وتكتب ( ) الإعدادية ( )  
مؤهل متوسط ( ) مؤهل عال ( )
- (٧) هل هناك مشاعر غير مريحة في العمل ؟  
نعم ( ) لا ( )
- (٨) في حالة الإجابة بنعم على السؤال رقم (٨) ، ماضي ؟  
الضوضاء ( ) الإزدحام في المنبر ( ) روائح كريهة ( )  
أخرى (تبين) .....
- (٩) في حالة الإجابة بنعم على السؤال رقم (٨) ، من مدى تعرضك لهذه المظاهر ؟  
نادراً ( ) معنم الوقت ( ) باستمرار ( )
- (١٠) في حالة الإجابة بنعم على السؤال رقم (٨) ، هل تؤدي هذه المظاهر إلى تغيبك أحياناً عن العمل ؟  
نعم ( ) لا ( )
- (١١) نضع علامة لـ أمام الأسباب التي تدفعك إلى أخذ أجازة مرضية أو أجازة بدون أجر :  
"١" مرضك أو اصابتك ( ) .  
"٢" المضايقات من ظروف العمل الداخلية ( ) .  
"٣" شغل البيت ( ) .  
"٤" مرض الزوج أو الخلافات مع الزوج ( ) .  
"٥" مرض الأطفال أو مشاكل خاصة بهم ( ) .  
"٦" أخرى (تبين) .

(١٢) تعتبر اعدادة الشهيرة أمراً طبيعياً بالنسبة للمرأة . وهي تختلف - من ناحية درجة الألم الذي تسببه -  
من امرأة إلى أخرى . فالبعض من النساء لا يتأثرن منها كثيراً ، في حين أن البعض الاخر منهن  
يتألمن كثيراً . وقد يحتاج الأمر إلى الراحة يوماً أو بعض يوم . والمطلوب معرفة الأمر بالنسبة لك :

١" هل تأخذين أجازة أثناء فترة الحيض ؟

نعم ( ) لا ( )

٢" هل تؤثر العادة الشهرية على مزاجك أثناء العمل ؟

نعم ( ) لا ( )

(١٣) (يجيب على هذا السؤال العاملات اللاتي لم يتزوجن أبدأً)

هل تنوين تنظيم الأسرة بعد زواجك ؟

نعم ( ) لا ( )

(١٤) ماهو - في رأيك - العدد المثالي للأولاد في الأسرة ؟

كل الل ييجي كويس ( ) واحد ( ) اثنين ( )

ثلاثة ( ) أربعة ( ) خة ( )

سة ( ) سبعة ( ) ثمانية ( )

تعة ( ) عشرة فأكثر ( )

(١٥) مارأيك في المقترحات الآتية بالنسبة لعمل المرأة في الصناعة ؟

١" اتباع نظام العمل لنصف الوقت بنصف الأجر

أوافق ( ) لا أوافق ( )

٢" اتباع نظام العمل لثلاثة أرباع الوقت بثلاثة أرباع الأجر

أوافق ( ) لا أوافق ( )

٣" الإبقاء على النظام الحالي للعمل

أوافق ( ) لا أوافق ( )

(١٦) إذا كانت الإجابة بالموافقة على بقاء النظام الحالي للعمل (سؤال رقم ١٥ ، ٣) لماذا ؟

١" بسبب الحاجة إلى المرتب بأكله ( )

٢" بسبب الفراغ ( )

٣" لأسباب أخرى (تبين)

(١٧) لو توفر لديك الدخل الكافي الذي يهيء لك حاجاتك الأساسية وكذلك الكماليات ، فهل تفضلين

الاستمرار في العمل ؟

نعم ( ) لا ( )

(١٨) هل توافقين على نظام فترة الرضاعة المتبع حالياً بالشركة ؟

نعم ( ) لا ( )

(١٩) (يجيب على هذا السؤال فقط المتزوجات والمطلقات والأرامل والمهجورات)

هل لديك أطفالاً دون سن السادسة ؟

نعم ( ) لا ( )

(٢٠) في حالة الإجابة بنعم على السؤال رقم (١٩) أين تركب الأطفال أثناء فترة عمالك ؟ -

- "١" مع أقارب في البيت ( )  
"٢" مع خادمة في البيت ( )  
"٣" في بيوت أقارب ( )  
"٤" عند الجيران ( )  
"٥" في دار حضائنة ( )  
"٦" أخرى (تبين)

(٢١) هل توافقين على أن تنشئ إدارة المصنع داراً لحضانة أطفال الأمهات العاملات ؟ -

نعم ( ) لا ( )

(٢٢) في حالة الإجابة بنعم على السؤال رقم (٢١) ، ما رأيك بالنسبة لموقع هذه الدار ؟

"١" أن تكون بجوار المصنع ( )

"٢" أن تكون بجوار مسكنك ( )

(٢٣) في حالة الإجابة بالنفي على السؤال رقم (٢١) ، توضح الأسباب :

"١" بسبب ارتفاع الاشتراك الشهري ( )

"٢" أخرى (تبين)

c e ملاحظات :

توقيع الباحث

التاريخ : / / ١٩