

تشغيل النساء الشروح والتعليقات والتطبيقات القضائية

المبادئ التي أقرها الشارع في خصوص عمل النساء وتجريم مخالفة ذلك

المبدأ الأول ٠٠

المساواة التامة بين الرجال والنساء من العمال في الحقوق والواجبات ، فقد أخضع الشارع النساء العاملات لذات القواعد القانونية التي يخضع لها العمال من الرجال وعلي ذلك جري نص المادة ٨٨ من قانون العمل الجديد " مع عدم الإخلال بأحكام المواد التالية تسري علي النساء العاملات جميع الأحكام المنظمة لتشغيل العمال ، دون تمييز بينهم متي تماثلت أوضاع عملهم " والمساواة التي اعلمها قانون العمل بنصوصه هي تطبيق للمبدأ الدستوري القاضي بها.

المبدأ الثاني ٠٠

الأحوال التي لا يجوز تشغيل النساء خلالها حيث قرر الشارع بنص المواد ٨٩ ، ٩٠ من قانون العمل الأحوال التي يحدد فيها بقرار وزاري - الأوقات التي لا تعمل فيها المرأة - الأعمال الضارة التي لا تعمل فيها المرأة - " يصدر الوزير المختص قراراً بتحديد الأحوال والأعمال والمناسبات التي لا يجوز فيها تشغيل النساء في الفترة ما بين الساعة السابعة مساءً والسابعة صباحاً ، كما يصدر وزير القوي العاملة بقرار منه الأعمال الضارة بالنساء صحياً أو أخلاقياً وكذلك الأعمال التي لا يجوز تشغيل النساء فيها ، وقد جرم الشارع مخالفة قواعد تشغيل النساء وهو ما سيلي التعرض له تفصيلاً بالقسم الخاص بالجرائم والعقوبات.

المبدأ الثالث ٠٠

حظر فصل المرأة العاملة أو إنهاء خدمتها أثناء اجازة الوضع حيث نص المشرع بالمادة ٩١ من قانون العمل " يحظر علي صاحب العمل فصل العاملة أو إنهاء خدمتها أثناء إجازة الوضع المبينة بالمادة السابقة.

ولصاحب العمل حرمانها من التعويض عن أجرها عن مدة الإجازة أو استرداد ما تم أداءه إليها

منه إذا ثبت اشتغالها خلال الإجازة لدى صاحب عمل آخر وذلك مع عدم الإخلال بالمسائلة التأديبية .

حق المرأة العاملة في إجازة وضع وضوابط عمل المرأة بعد الوضع

للمرأة العاملة التي أمضت عشرة أشهر في خدمة صاحب العمل أو أكثر الحق في إجازة مدتها تسعون يوماً بتعويض مساو للأجر الشامل تشمل المدة التي تسبق الوضع والتي تليه بشرط أن تقدم شهادة طبية مبيناً بها التاريخ الذي يرجع حصول الوضع فيه ، ولا يجوز تشغيل العاملة خلال الخمسة والأربعين يوماً التالية للوضع ، ولا تستحق إجازة الوضع لأكثر من مرتين طوال مدة خدمة العاملة .

حق المرأة العاملة في رعاية الصغير بارضاعة

يكون للعاملة التي ترضع طفلها في خلال الأربعة والعشرين شهراً التالية لتاريخ الوضع - فضلاً عن مدة الراحة المقررة - الحق في فترتين أخريين للرضاعة لا تقل كل منهما عن نصف ساعة ، وللعاملة الحق في ضم هاتين الفترتين .

وتحسب هاتين الفترتين الإضافيتان من ساعات العمل ولا يترتب عليهما أي تخفيض في الأجر .

حق المرأة العاملة في إجازة بدون أجر لمدة لا تتجاوز سنتين لرعاية صغيرها

يكون للعاملة في المنشأة التي تستخدم خمسين عاملاً فأكثر الحق في الحصول على إجازة بدون أجر لمدة لا تتجاوز سنتين وذلك لرعاية طفلها ، ولا تستحق هذه الإجازة لأكثر من مرتين طوال مدة خدمتها .

نظام تشغيل النساء : يجب على صاحب العمل في حالة تشغيله خمس عاملات فأكثر أن يعلق في أمكنة العمل أو تجمع العمال نسخة من نظام تشغيل النساء .

التزام صاحب المنشأة - بشروط - بإنشاء دار للحضانة

علي صاحب العمل الذي يستخدم مائة عاملة فأكثر في مكان واحد أن ينشئ داراً للحضانة أو يعهد إلي دار للحضانة برعاية أطفال العاملات بالشروط والأوضاع التي تحدد بقرار من وزير القوي العاملة ، 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 وزير القوي العاملة .

تشغيل المعاقين

وفقاً لصريح نص المادة ٩ من القانون رقم ٣٩ لسنة ١٩٧٥ بشأن تأهيل المعوقين فإنه يجب علي أصحاب الأعمال الذين يستخدمون خمسين عاملاً فأكثر ، سواء كانوا يشتغلون في مكان واحد أو بلد واحد أو في أمكنة أو بلاد متفرقة - استخدام المعوقين الذين ترشحهم مكاتب القبول العاملة من واقع سجل قيد المعوقين بها بنسبة خمسة في المائة من مجموع عدد العمال في الوحدة التي يرشحون لها ، وتسري هذه النسبة علي كل فرع علي حدة من الفروع التابعة للمركز الرئيسي لصاحب العمل ، ومع ذلك يجوز لأصحاب الأعمال المشار إليهم شغل هذه النسبة باستخدام المعوقين عن غير طريق الترشيح من مكاتب القوي العاملة ، ويجب في جميع الأحوال علي كل مكن يستخدم معوقاً إخطار مكتب القوي العاملة وذلك بكتاب موصى عليه بعلم الوصول خلال عشرة أيام من تاريخ استلام المعوق للعمل ووفقاً لصريح نص المادة ١٤ من قانون العمل الجديد فإنه لصاحب العمل الحق في تعيين من يقع عليه اختياره ، فإذا لم يكن المرشح من بين الحاصلين علي شهادة القيد المشار إليها في المادة ١٢ من قانون العمل وجب عليه قيد اسمه خلال خمسة عشر يوماً من إلحاقه بالعمل ، ويجوز لصاحب العمل أن يستوفي احتياجاته الوظيفية والمهنية والحرفية بالنسبة للوظائف والأعمال التي خلت أو أنشئت لديه ممن ترشحهم الجهة الإدارية المختصة التي يقع في دائرتها محل عمله من المسجلين لديها مراعية أسبقية القيد.