

الحماية القانونية للمرأة الريفية العاملة في ظل تشريعات قانون العمل المصري بمحافظة الشرقية

خالد أنور لبن و سحر محمد شلبي نويصر

قسم الاقتصاد الزراعي - شعبة الاجتماع الريفي والإرشاد الزراعي (اجتماع ريفي) - كلية الزراعة - جامعة الزقازيق - مصر

استهدفت الدراسة الراهنة التعرف على درجة معرفة المرأة الريفية العاملة بمواد الحماية القانونية لحقوقها في ظل تشريعات قانون العمل المصري بكل من القطاع الحكومي والقطاع الخاص بمحافظة الشرقية، والتعرف على درجة تطبيق قطاع العمل (الحكومي - الخاص) لمواد الحماية القانونية لحقوق المرأة العاملة في ظل تشريعات قانون العمل المصري، من وجهة نظر الريفيات العاملات، مع تحديد الفجوة التطبيقية بين القطاعين لهذه المواد بمحافظة الشرقية، وتحديد العوامل المؤثرة على درجة معرفة المرأة الريفية العاملة بمواد الحماية القانونية لحقوقها في ظل تشريعات قانون العمل المصري، ودرجة مساهمة كل عامل من العوامل المؤثرة معنوية، وتحديد العوامل المؤثرة على درجة تطبيق قطاع العمل (الحكومي - الخاص) لمواد الحماية القانونية لحقوق المرأة العاملة في ظل تشريعات قانون العمل المصري، ودرجة مساهمة كل عامل من العوامل المؤثرة معنوية، بالإضافة إلى التعرف على الآثار الإيجابية والسلبية المترتبة على خروج المرأة الريفية للعمل بمحافظة الشرقية. وتم إجراء الدراسة على عينة عشوائية من النساء العاملات بالقطاع الحكومي والقطاع الخاص بقرىتي النكارية والهجرسة بمحافظة الشرقية، وبلغ عددها نحو ١٧١ مجوثة بنسبة ٥٪ من إجمالي عدد النساء في قوة العمل بالقريتين، وتم تجميع البيانات الميدانية بواسطة استمارة استبيان بالمقابلة الشخصية، خلال الفترة من بداية شهر مايو وحتى نهاية شهر أغسطس ٢٠١٨، وتم تحليل البيانات الميدانية باستخدام عدة أساليب إحصائية هي: التكرارات والنسب المئوية، والمتوسط الحسابي، والمتوسط المرجح، ومعامل الارتباط البسيط لبيرسون، ومعامل الانحدار المتعدد المتدرج الصاعد "Step Wise"، وتم استخدام معادلة لحساب الفجوة التطبيقية. وتوصلت الدراسة لعدة نتائج أهمها: (أ) أن درجة معرفة المرأة الريفية العاملة بالقطاع الحكومي بمواد قانون العمل المصري فيما يتعلق بتشغيل النساء متوسطة بنسبة (٨٣,١٪)، في حين أن درجة معرفة المرأة الريفية العاملة بالقطاع الخاص بهذه المواد منخفضة بنسبة (٥٨,٧٪). (ب) أن درجة تطبيق القطاع الحكومي لمواد قانون العمل المصري فيما يتعلق بتشغيل النساء متوسطة بنسبة (٨٩٪)، بينما كانت درجة تطبيق القطاع الخاص لهذه المواد منخفضة بنسبة (٩٦,١٪). (ج) وجود فجوة تطبيقية بين القطاع الحكومي والقطاع الخاص فيما يتعلق بتطبيق مواد الحماية القانونية لحقوق المرأة العاملة في ظل تشريعات قانون العمل المصري، وهذه الفجوة لصالح القطاع الحكومي. (د) وجود أربعة متغيرات مستقلة تفسر نحو ٦٨,٤٪ من التباين الكلي في درجة تطبيق قطاع العمل لمواد الحماية القانونية لحقوق المرأة العاملة في ظل تشريعات قانون العمل المصري، ويمكن تحديد نسبة الإسهام النسبي لكل متغير من هذه المتغيرات مرتبة ترتيب تنازلي من الأكبر للأصغر كما يلي: درجة المعرفة بمواد الحماية القانونية للنواحي الاجتماعية، ودرجة المعرفة بمواد الحماية القانونية للنواحي المالية، وعدد الدورات التدريبية والندوات، ودرجة التنمية الذاتية للمرأة والمطالبة بحقوقها، بنسب (٥٧,٦٪)، (٧,٣٪)، (١,٥٪)، (٢٪)، وكانت تأثيرات هذه المتغيرات إيجابية.

الكلمات الاسترشادية: الحماية القانونية، المرأة العاملة، قانون العمل المصري، محافظة الشرقية.

المقدمة

شهدت المجتمعات الحديثة تغيرات وتطورات لم تقتصر على جانب دون غيره، بل شملت جميع الجوانب الاقتصادية، والسياسية، والاجتماعية والثقافية والفكرية والقانونية (Divya 2017)، والمجتمع المصري كغيره من المجتمعات فقد شهد أيضاً عدة تغيرات لعل أبرزها التغير في البنية الاجتماعية والأسرية، والتي تتجلى بشكل بارز في تغير بنية الأدوار الملقاة على عاتق المرأة (المجلس القومي للمرأة، ٢٠١٧)، حيث لم يعد دور المرأة قاصر على رعاية شؤون الأسرة ومتطلباتها فقط، بل أضيف إليه أعباء ومهام أخرى، فالتحاق المرأة بالعمل وإن كان بحسب الأصل نابعاً من حقلها، إلا أنه بات في كثير من الأحيان لازماً عليها بحكم الواقع، وصعوبة توفير مصادر للعيش لها ولأسرتها (المصاروة، ٢٠١٣)، وبالتالي فإن موضوع عمل المرأة يكتسب

أهمية كبيرة باعتبار أنها تكون نصف المجتمع، فالمجتمع كما هو معلوم يبني برجال هو نساؤه، ودخول هذه الطاقة البشرية الهائلة عالم العمل سيؤدي حتماً إلى رفع قدرات البلد، أما إذا أهملت أو أسئء توظيفها فإن ذلك يؤدي إلى حدوث نتائج عكسية في عصر أصبح يمتاز بالعمولة الاقتصادية (تاج، ٢٠١٦)، وقد أجمع المهتمون بشؤون المرأة العاملة أن هناك أكثر من مبرر لاعتماد معايير دولية لكفالة الحماية القانونية للمرأة العاملة، والقيام بنشاط دولي متواصل من أجل بلوغ هذا الهدف، حيث تم إصدارات فاقية في مؤتمر BURNE عام ١٩٠٦ تتعلق بحماية المرأة من ظروف العمل الخطيرة (Husni, 2018)، كما إتضح أن هناك اهتمام دولي ووطني على الحرص لتوفير حق المرأة في المساواة مع الرجل، وكفالة حماية الأمهات في العمل من حيث توفير الظروف التي تساعدهم على التوفيق بين وظيفتهن كأم، وتأدية المطلوب منهن في بيئة العمل (إلياس، ٢٠٠٨)، حيث وجد ١٦٢ إتفاقية

المرأة العاملة في ظل تشريعات قانون العمل المصري، من وجهة نظر الريفيات العاملات، مع تحديد الفجوة التطبيقية بين القطاعين لهذه المواد بمحافظة الشرقية؟ ما هي العوامل المؤثرة على درجة معرفة المرأة الريفية العاملة بمواد الحماية القانونية لحقوقها في ظل تشريعات قانون العمل المصري، ودرجة مساهمة كل عامل من العوامل المؤثرة معنوياً؟ ما هي العوامل المؤثرة على درجة تطبيق قطاع العمل (الحكومي- الخاص) لمواد الحماية القانونية لحقوق المرأة العاملة في ظل تشريعات قانون العمل المصري، ودرجة مساهمة كل عامل من العوامل المؤثرة معنوياً؟ ما هي الآثار الإيجابية والسلبية المترتبة على خروج المرأة الريفية للعمل بمحافظة الشرقية؟.

أهداف الدراسة

وإنشاقاً مما تم عرضه في المشكلة البحثية، تستهدف الدراسة الراهنة ما يلي:

- ١- التعرف على درجة معرفة المرأة الريفية العاملة بمواد الحماية القانونية لحقوقها في ظل تشريعات قانون العمل المصري بكل من القطاع الحكومي والقطاع الخاص بمحافظة الشرقية.
- ٢- التعرف على درجة تطبيق قطاع العمل (الحكومي- الخاص) لمواد الحماية القانونية لحقوق المرأة العاملة في ظل تشريعات قانون العمل المصري، من وجهة نظر الريفيات العاملات، مع تحديد الفجوة التطبيقية بين القطاعين لهذه المواد بمحافظة الشرقية.
- ٣- تحديد العوامل المؤثرة على درجة معرفة المرأة الريفية العاملة بمواد الحماية القانونية لحقوقها في ظل تشريعات قانون العمل المصري، ودرجة مساهمة كل عامل من العوامل المؤثرة معنوياً.
- ٤- تحديد العوامل المؤثرة على درجة تطبيق قطاع العمل (الحكومي- الخاص) لمواد الحماية القانونية لحقوق المرأة العاملة في ظل تشريعات قانون العمل المصري، ودرجة مساهمة كل عامل من العوامل المؤثرة معنوياً.
- ٥- التعرف على الآثار الإيجابية والسلبية المترتبة على خروج المرأة الريفية للعمل بمحافظة الشرقية.

الإطار النظري والاستعراض المرجعي للدراسة

يعد موضوع الحماية القانونية للمرأة موضوع حديث نسبياً، وترجع حداثة العهد به إلى أن هذه الحماية لم يكن يختص بها تشريع أو قانون بعينه، بل كانت ومازالت تتكفلها تشريعات متنوعة ومتفرقة تنتمي إلى فروع القانون المختلفة التي تختلف في طبيعتها وموضوعها، والمقاصد التي تسعى إلى تحقيقها باتخاذ جميع الإجراءات الكفيلة التي من خلالها نستطيع أن نوفر الحماية القانونية الكاملة للمرأة العاملة (محسن، ٢٠١٦)، ولذلك سوف نتطرق لسرد مفهوم الحماية القانونية، وأهميته للمرأة العاملة، ومعوقات تطبيقه، بالإضافة إلى سرد التوجهات النظرية التي اعتمدت عليها الدراسة الراهنة في تفسير الحماية القانونية للمرأة العاملة، وذلك كما يلي:

أولاً: تعريف الحماية القانونية للمرأة العاملة

تعرف الحماية القانونية للمرأة العاملة على أنها «توفير الأمان والإطمئنان والضمان للمرأة العاملة في ممارسة حقوقها ومصالحها ومكانتها القانونية في عملها، بصورة تجعلها قادرة على الدفاع عن حقوقها ومصالحها ومكانتها، من خلال وسائل وأدوات هيأ القانون

صادرة عن منظمة العمل الدولية، منهم ١٢ إتفاقية تتعلق بالحماية القانونية للمرأة بصفة رئيسية، ومنها: (أ) الإتفاقيات التي تهدف إلى تكريس مبدأ المساواة والقضاء على أشكال التمييز في العمل خاصاً في مجال المساواة في الأجر (يوسف، ٢٠١٣)، لاسيما عندما يكون العمل متماثل، وبذلك فإن عدم مساواة الجنسين في الأجر عن العمل المتماثل يعتبر إجحافاً وتعدياً على حقوق المرأة.

(ب) الإتفاقيات الخاصة بالحماية القانونية لخصوصيات وضع المرأة العاملة ومثل إتفاقية تشغيل النساء تحت سطح الأرض في المناجم، وإتفاقية تشغيل النساء ليلاً، وإتفاقية حماية الأمومة (الذيربي، ٢٠٠٦).

مشكلة الدراسة

أثار دخول المرأة لسوق العمل وإقامها التدريجي لمجالاتها، العديد من المشكلات التي فرضتها طبيعة المرأة وظروفها وشروط عملها، حيث تقتضي طبيعة المرأة وظروفها البيولوجية الخاصة وإحتياجاتها كأم، كفالة حماية خاصة لها في ظروف العمل وبيئته، وتوفير ظروف مناسبة لها أثناء تأدية عملها، مع إقرار العديد من القواعد القانونية لحمايتها وتمكينها من النهوض برسالتها في العمل والمنزل (سلامة، ١٩٩٩)، وتبرز الفجوة في تغطية الحماية القانونية بين الرجل والمرأة بوضوح على المستوى العالمي، وبشكل أكثر عمقاً في المنطقة العربية، حيث تعدد الأسباب العالمية وراء هذه الثغرة في الحماية القانونية وفقاً للجنس، حيث تتضمن هذه الفجوة نوعية العمل المختار بين الرجل والمرأة، ومستويات أدنى من الأجر، وعدد ساعات أقل، وعدد سنوات أقل من العمل المضمون للنساء، وكنتيجة لهذه الفجوات بين الرجل والمرأة في العمل، تكون الحماية القانونية للنساء إلزامية ووجوبية، فعلى المستوى العالمي سجلت نسبة النساء اللاتي وصلن إلى سن التقاعد ولايحصلن على أي معاش تقاعد منتظم نحو ٦٥٪ من النساء المسنات ما يعني أن ٢٠٠ مليون امرأة مسنة تعيش من دون أي دخل منتظم ناجم عن الحماية الاجتماعية (منظمة العمل الدولية، ٢٠١٧)، ووفقاً لتقرير الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء المصري لعام ٢٠١٨ يتضح وجود فجوة بين الذكور والإناث في معدل البطالة، ومتوسط أجر العامل، حيث يشير التقرير إلى أن معدل بطالة الذكور في جمهورية مصر العربية بلغ ٨,٢٪، في حين بلغ معدل بطالة الإناث نحو ٢٣,١٪، أي أن بطالة الإناث تقدر بما يقارب ثلاث أضعاف الذكور، كما تبين أن معدل بطالة الإناث في محافظة الشرقية بلغ نحو ٢٨,١٪ مقابل ٩٪ لمعدل بطالة الذكور (الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، ٢٠١٨)، مما يشير ذلك إلى ارتفاع معدل البطالة للإناث مقارنة بالرجال، وفيما يخص متوسط أجر العامل في القطاع الخاص على مستوى الجمهورية، يتضح انخفاض متوسط أجر الإناث حيث بلغ أجرهم نحو ٥٧٨ جنيه/أسبوع، مقابل ٦٩٥ جنيه/أسبوع للذكور، ومما سبق يتضح وجود فروق بين العاملين من الذكور والإناث في الحصول على عمل وعلى نوعية العمل الذي يقوم به كل منهما، بالإضافة لوجود خلل في تطبيق آليات الحماية القانونية للمرأة العاملة مما يستوجب ذلك الدراسة والبحث، ولذا سعت الدراسة الراهنة إلى إبراز مستوى الحماية القانونية والضمانات الاجتماعية والصحية والإدارية للمرأة العاملة في ظل تشريعات قانون العمل المصري، وقانون الطفل، وذلك من خلال محاولة الإجابة على عدة تساؤلات هي: ما هي درجة معرفة المرأة الريفية العاملة بمواد الحماية القانونية لحقوقها في ظل تشريعات قانون العمل المصري بكل من القطاع الحكومي والقطاع الخاص بمحافظة الشرقية؟ ما هي درجة تطبيق قطاع العمل (الحكومي - الخاص) لمواد الحماية القانونية لحقوق

مناطق العمل.

رابعاً: التوجهات النظرية المفسرة للحماية القانونية للمرأة العاملة هناك عدة نظريات يمكن على أساسها تفسير مستوى الحماية القانونية للمرأة العاملة في عملها، وحفظ حقوقها مقارنة بالرجل ومن هذه النظريات التي اعتمدت عليها الدراسة الراهنة في تفسير نتائجها ما يلي:

١- النظرية الماركسية: حيث يعتبر الماركسيون من دعاة حقوق المرأة، فكل من ماركس وإنجلز و بير أعطوا اهتماماً خاصاً لقضية حماية المرأة من جميع صور التمييز والاضطهاد، وأكدوا على أن خضوعها وقهرها يكون نتيجة للتطور الاقتصادي التي مرت بها لمجتمعات الإنسانية، وأن تطور قوة الإنتاج ونشأة نظام تقسيم العمل أدى إلى تدني مكانتها، كما أوضح إنجلز أن النساء هم ضحايا الرأسمالية حيث أن أصحاب المغازل يفضلون عمل النساء على الرجال لأنهن أكثر عدداً وأقل أجراً، وبذلك لابد من ضرورة التأكيد على تطوير نظام جديد يعمل على حماية المرأة العاملة من هذا الاستغلال (حقيقي، ٢٠١٤).

٢- النظرية النسوية: تتبنى هذه النظرية أي جهد نظري أو عملي يهدف إلى مراجعة أو تعديل النظام السائد في البناء الاجتماعي، والذي يجعل الرجل هو المركز المهيمن، ويضع المرأة في منزلة أدنى حيث تفرض عليها حدود وقيود تمنع عنها وسائل تطوير إمكانيات الانتماء والعطاء (شيفرد، ٢٠٠٥)، كما تدعو هذه النظرية إلى إعطاء المرأة المكانة وفرص العمل نفسها التي تعطى للرجل، وزيادة مشاركة المرأة في ميادين العمل وعلى كل المستويات من خلال اللجوء إلى جماعات الضغط لتوجيه النشاطات نحو إحداث تغييرات جذرية في التشريعات والقوانين الخاصة بالمرأة العاملة، ومحاولة القضاء على التفرقة بين الجنسين داخل بيئة العمل ذاتها (Brandth, 2001).

٣- الاتجاه الليبرالي: ينطلق هذا الاتجاه من مبدأ الحد من كافة أشكال التمييز ضد المرأة من خلال مسارين الأول يعبر عن المساواة التامة في الحقوق والواجبات، أما الثاني فيعتبر أن النساء تختلف عن الرجال في دورهن في الحمل والإنجاب، وبالتالي يجب أن يتمتعن بحقوق وواجبات مختلفة نظراً لهذا الاختلاف البيولوجي، وذلك من استراتيجيات لبناء مشروعات قانونية تعمل على ضمان حقوق المرأة سواء على مستوى الأسرة أو العمل (Phillips, 1993).

٤- النظرية البطريركية: تعتبر هذه النظرية هي الأكثر انتشاراً في محيط الحركة النسائية، ويطلق عليها نظرية «السيطرة الذكورية» حيث ترى أن الرجال هم مصدر الاضطهاد الواقع على النساء في جميع جوانب الحياة، وأن الرجال تحالفوا مع رأس المال لاستبعاد النساء من بعض الوظائف أو إتاحتها لهن بأجور أقل من الرجال، ونتيجة هذه الأوضاع ظهرت المطالبة بتشريعات لحماية حقوق النساء الراغبات في العمل وتحسين أوضاع النساء العاملات (جيرمان، ٢٠٠٦).

الدراسات السابقة المتعلقة بالدراسة

هناك عدة دراسات سابقة تتناول موضوع الحماية القانونية لحقوق النساء في قانون العمل مقارنة بالرجال، وبالإطلاع على هذه الدراسات تبين قلة الدراسات التي تناولت الحماية القانونية للمرأة العاملة في ظل تشريعات قانون العمل المصري، ولذلك

لها استخدامها عند مواجهتها لخطر أو التعرض لضرر» (حدة، ٢٠١٤)، كما يمكن تعريفها على أنها «مجموعة من الإجراءات والنصوص القانونية التي يسعى المشرع من خلالها مواجهة الشروط التعسفية في العقد الذي يبرم بين مالك العمل أو إدارته من جهة، والمرأة العاملة من جهة أخرى» (سعيد، ٢٠١١).

ثانياً: أهمية الحماية القانونية للمرأة العاملة يمكن حصر أهمية الحماية القانونية للمرأة العاملة في عدة نقاط هي (صندوق الأمم المتحدة لمواجهة العنف ضد المرأة، ٢٠١٦)

١- حماية حقوق المرأة العاملة من عادات وتقاليد مجتمع العمل التي تنشر أفكار غير مناسبة مثل أن الرجل في مرتبة أعلى من المرأة، وأن له الحق في السيطرة عليها وأن رأي الرجل دائماً هو الصحيح، وأن المرأة ليس من حقها أن تشارك في القرارات، وهي مجرد منفذة للأوامر فقط، حيث اعتادت المرأة التخلي عن حقوقها، وأصبح احتقار حقوقها هو المعتاد وأخذها لحقها أصبح هو الاستثناء.

٢- مواجهة إفتقاد العاملين لمهارات التواصل الإنسانية في ما بينهم خاصاً التعامل مع الآخرين بمهنية من خلال بيئة اجتماعية شاملة للكل، حيث نجد المرأة في الغالب ينظر إليها على أنها الطرف الضعيف نتيجة عدم رغبتها في التعامل بأسلوب صارم في معظم المواقف داخل بيئة العمل، وبالتالي فالصورة الذهنية التي تتكون حولها أنه يستطيع أن يمارس العنف ضدها بدون أي عواقب.

٣- الحد من تحيز صاحب العمل لجنسه، بمعنى أنه عندما يكون صاحب العمل رجل يكون متحيز ضد النساء، ويستغل حاجة المرأة المادية للعمل في ممارسة كل أشكال العنف ضدها، لأنه يعلم أنها مضطرة للسكرت تحت ضغط الحياة المادية، حيث تشكل الظروف الاقتصادية عبئاً عليها، فمن الصعب الحصول على فرصة عمل أخرى بسرعة مما يضطرها في النهاية إلى الخضوع والاستسلام.

ثالثاً: معوقات تطبيق الحماية القانونية للمرأة العاملة:

توجد العديد من المعوقات التي تحد من التطبيق الأمثل للحماية القانونية للمرأة في بيئة عملها، وهذه المعوقات هي (النمري، ٢٠١٤):

١- ضعف الرقابة في تنفيذ قانون العمل وتعديلاته وخاصة في القطاع الخاص، مما يتسبب في تعريض المرأة للتهميش والإجحاف في حقوقها واستغلالها نتيجة للظروف الاقتصادية المتردية.

٢- غياب التوزيع العادل، وانحياز معايير التوظيف لصالح الرجل في مختلف القطاعات، وبصورة مخالفة للقانون.

٣- عدم التقيد بقوانين الوقاية والسلامة الصحية والمهنية في كثير من قطاعات العمل التي تستلزم التعامل مع مواد مضرّة بالصحة.

٤- ندرة توظيف النساء في مراكز وظيفية مرتفعة الأجر، إذ عادة ما تُعطى للرجال خاصة في القطاع الخاص.

٥- إتباع أصحاب العمل عن قصد أو عن غير قصد سياسة تجهيل المرأة بحقوقها القانونية في العمل، واستغلال ظروفها من خلال عدم منشر الوعي بين العاملين بالحقوق والواجبات.

٦- غياب التسهيلات وخدمة المرأة العاملة الأموال مرضعة، مثل توفير حضانات مؤهلة وآمنة، بأسعار مناسبة وقريبة من

التدريبية والندوات، ودرجة التنمية الذاتية للمرأة والمطالبة بحقوقها، ودرجة المعرفة بمواد الحماية القانونية للنواحي الاجتماعية، ودرجة المعرفة بمواد الحماية القانونية للنواحي المالية، ودرجة المعرفة بمواد الحماية القانونية للنواحي الصحية، ودرجة المعرفة بمواد الحماية القانونية للنواحي الإدارية».

الفرض البحثي الرابع

«تسهم المتغيرات المستقلة المدروسة ذات الارتباط مجتمعة إسهاماً معنوياً في تفسير التباين الكلي لدرجة تطبيق قطاع العمل لمواد الحماية القانونية لحقوق المرأة العاملة في ظل تشريعات قانون العمل المصري».

الطريقة البحثية للدراسة

تم إجراء الدراسة اعتماداً على منهج المسح الاجتماعي بقريتي النكارية والهجرسة بمحافظة الشرقية، حيث تم إختيار قرى الدراسة بإسلوب المعاينة العشوائية البسيطة باستخدام طريقة الكيس المثالي من بين قرى أكبر وأقل مركز في قوة عمل الإناث، فتم إختيار قرية النكارية التابعة لمركز الزقازيق (المركز الأكبر في قوة عمل الإناث بنسبة ٢٢,٨٦٪)، وبلغ عدد سكانها نحو ١٣٧٢١ فرد، وقوة عمل الإناث بها نحو ٢٥٦٢ امرأة، كما تم إختيار قرية الهجرسة التابعة لمركز أولاد صقر (المركز الأقل في قوة عمل الإناث بنسبة ٢,٤٧٪) وبلغ عدد سكانها نحو ١١٠٧٤ فرد، وقوة عمل الإناث بها نحو ٨٤٩ امرأة، وبذلك بلغت قوة عمل الإناث بالقريتين نحو ٣٤١١ امرأة (مركز المعلومات ودعم إتخاذ القرار، ٢٠١٧) أ) (مركز المعلومات ودعم إتخاذ القرار، ٢٠١٧) ب) وتم تحديد عدد مفردات العينة البحثية للدراسة الميدانية بنسبة ٥٪ من إجمالي قوة عمل الإناث بالقريتين، فيبلغ نحو ١٧١ مبحوثة، وتم توزيع مفردات العينة على كل قرية وفقاً لنسبة مساهمتها في إجمالي قوة عمل الإناث بالقريتين فيبلغ عدد المبحوثات من قرية النكارية نحو ١٢٨ مبحوثة، بينما بلغ عدد المبحوثات من قرية الهجرسة نحو ٤٣ مبحوثة، بنسبة بلغت ٧٥٪، ٢٥٪ من إجمالي قوة عمل الإناث بالقريتين النكارية والهجرسة على الترتيب، سواء كن عاملات بالقطاع الحكومي أو بالقطاع الخاص، كما تم حصر عدد المبحوثات العاملات بالقطاع الحكومي نحو ١١٨ مبحوثة، في حين بلغ عدد المبحوثات العاملات بالقطاع الخاص نحو ٥٣ مبحوثة، تم إختيارهن بإسلوب عشوائي من بين النساء الريفيات العاملات داخل كل قرية، وتم تجميع البيانات الميدانية بواسطة إستمارة إستبيان بالمقابلة الشخصية، وجمعت البيانات في الفترة من بداية شهر مايو وحتى بداية شهر أغسطس ٢٠١٨، وتم تحليل البيانات الميدانية باستخدام عدة أساليب إحصائية هي: التكرارات والنسب المئوية، المتوسط الحسابي، المتوسط المرجح، معامل الارتباط البسيط لبيرسون، معامل الإنحدار المتعدد المتدرج الصاعد "Step Wise"، وإستخدام معادلة حساب الفجوة التطبيقية بين القطاع الحكومي والقطاع الخاص لمواد الحماية القانونية للمرأة العاملة، وهي كالآتي:

$$\frac{\text{متوسط تطبيق القطاع الحكومي} - \text{متوسط تطبيق القطاع الخاص}}{\text{متوسط تطبيق القطاع الحكومي}} = \text{الفجوة التطبيقية} \times 100$$

التعريفات الإجرائية للدراسة وقياس المتغيرات البحثية:
أولاً: قياس المتغيرات الشخصية والاقتصادية والاجتماعية المستقلة

١- السن: تم قياسه بإجمالي عدد سنوات عمر المبحوثة وقت إجراء الدراسة، وتم حسابه بإستخدام الأرقام المطلقة.

جاءت الدراسة الراهنة للتعرف على مستوى الحماية القانونية للمرأة العاملة في ظل تشريعات قانون العمل المصري، ومن أهم نتائج الدراسات التي أتيح للباحثين الإطلاع عليها في مجال توفير الحماية القانونية للمرأة العاملة ما يلي: وجود تزايد دخول النساء في القطاع الخاص إلا أنه لا يوجد لهن تأمين اجتماعي أو حقوق عمالية في هذا القطاع، بالإضافة إلى طول ساعات العمل وانعدام البيئة الصحية وذلك كما أشارت دراسة (نصار، ٢٠٠٤)، في حين أشارت دراسة (شعبان، ٢٠٠٦) أن نصوص القانون المصري بها ملامح تمييز في حقوق كل من الرجل والمرأة، كما أوضحت دراسة (الرويلي، ٢٠٠٨) أن وعى المرأة بحقوقها ذو مستوى متدنى، وأن من العوامل المؤثرة على درجة الوعي الحقوقي لديها: المكانة الاجتماعية، والخلفية الثقافية لها، ومعدل إستخدامها للإنترنت، وأضافت دراسة عبد الرحمن (٢٠١٥) أن التشريع الجزائري أضفى حماية قانونية في المجالات الاجتماعية والصحية والاقتصادية للمرأة العاملة، وعدم التفريق بينها وبين الرجل في تقلد المناصب الإدارية، كما أوضحت دراسة دار الخدمات النقابية والعمالية (٢٠١٦) إلى أن غالبية العاملات بنسبة ٨٠٪ يشعرون بتمييز الرجال في عملهن، وأن نحو ٧٦,٧٪ من العاملات ليس لديهن دار حضانة داخل مكان عملهن، وأن ٥٨,٧٪ من العاملات لا يشعرون بالأمن على صحتهم في مكان العمل من حيث توفير وسائل الأمن الصناعي والسلامة والصحة المهنية، وأن غالبية العاملات بنسبة ٧٦٪ ليس لديهن إلمام بالقوانين المطبقة عليهن، في حين رأي ٧٤٪ من العاملات بأنهن لا يشعرون بتوفير الحماية القانونية لهن، كما أوضحت دراسة (Burnett, 2017) أن هناك عدم إلتزام بمواد القانون التي تمنع تشغيل المرأة في المهن الخطرة والضارة بصحتها، وأن هناك تقصير لتولى الرجال المناصب الإدارية العليا عن النساء، بالإضافة لوجود تمييز في الأجر لصالح الرجال.

الفروض البحثية للدراسة الراهنة

من خلال الإستعراض النظري والدراسات السابقة التي تم الإطلاع عليها في مجال الحماية القانونية للمرأة العاملة في ظل تشريعات القانون، تم صياغة عدة فروض بحثية للدراسة الراهنة، هي:

الفرض البحثي الأول

«توجد علاقة ارتباطية معنوية بين درجة معرفة المرأة الريفية العاملة بمواد الحماية القانونية لحقوقها في ظل قانون العمل المصري وبين المتغيرات المستقلة المدروسة التالية: السن، وعدد سنوات التعليم، والدخل الشهري، وعدد الدورات التدريبية والندوات، ودرجة التنمية الذاتية للمرأة والمطالبة بحقوقها، ودرجة المشاركة الاجتماعية غير الرسمية، والاتجاه نحو خروج المرأة للعمل، ودرجة توفير مؤسسة العمل خدمات تنمية مهارات المرأة العاملة، ودرجة المشاركة في إتخاذ القرارات الأسرية».

الفرض البحثي الثاني

«تسهم المتغيرات الشخصية والاقتصادية والاجتماعية المدروسة ذات الارتباط مجتمعة إسهاماً معنوياً في تفسير التباين الكلي لدرجة معرفة المرأة الريفية العاملة بمواد الحماية القانونية لحقوقها في ظل تشريعات قانون العمل المصري».

الفرض البحثي الثالث

«توجد علاقة ارتباطية معنوية بين درجة تطبيق قطاع العمل لمواد الحماية القانونية لحقوق المرأة العاملة في ظل قانون العمل المصري وبين المتغيرات المستقلة المدروسة التالية: عدد الدورات

٢- عدد سنوات التعليم: تم قياسه بإجمالي عدد سنوات التعليم التي أتمتها الباحثة بنجاح في مراحل التعليم المختلفة، وتم قياسه كمتغير كمي باستخدام الأرقام المطلقة.

٣- الحالة الزوجية: تم قياس هذا المتغير بسؤال الباحثة عن حالتها الزوجية، وتم قياسه كمتغير إسمي مكون من فئتين، وتم ترميز الإستجابات كالآتي: متزوجة = ١، غير متزوجة = ٢.

٤- عدد الأبناء: تم قياسه بسؤال الباحثة عن عدد أبنائها أثناء تجميع بيانات الدراسة الميدانية، وتم حسابه باستخدام الأرقام المطلقة.

٥- نوع الأسرة: تم قياس هذا المتغير بسؤال الباحثة عن نوع الأسرة التي تنتمي إليها وتعيش في كنفها، وتم قياسه كمتغير إسمي مكون من فئتين، ورمزت الإستجابات كما يلي: أسرة نووية= ١، أسرة مركبة= ٢.

٦- الدخل الشهري: تم قياسه بسؤال الباحثة عن إجمالي الدخل الشهري لها وقت إجراء الدراسة، وتم حسابه كمتغير كمي باستخدام الأرقام المطلقة.

٧- عدد الدورات التدريبية والندوات: تم قياسه بسؤال الباحثة عن إجمالي عدد الدورات التدريبية التي تحصلت عليها للتنمية مهاراتها، وتم قياسه كمتغير كمي باستخدام الأرقام المطلقة.

٨- درجة المشاركة الاجتماعية غير الرسمية: تم قياسه بمتغير كمي مكون من ثماني عبارات تعبر عن درجة مشاركة الباحثة في الحياة الاجتماعية داخل مجتمعها من حيث مشاركتها في فض المنازعات بين الجيران، وحضور المناسبات الاجتماعية من أفراح وماتم، وتبادل الزيارات مع الجيران، وتقديم تبرعات ومساهماتها في تقديم الخدمات الخيرية والتطوعية داخل مجتمعها المحلي، وتم ترميز الاستجابات لهذا المتغير كما يلي: دائماً= ٤، أحياناً= ٣، نادراً= ٢، لا= ١، وتم حساب الدرجة الكلية التي حصل عليها كل الباحثة.

٩- درجة المشاركة في اتخاذ القرارات الأسرية: تم قياسه بمتغير كمي مكون من ثماني عبارات تعبر عن درجة مشاركة الباحثة في الحياة الاجتماعية داخل مجتمعها من حيث مشاركتها في فض المنازعات بين الجيران، وحضور المناسبات الاجتماعية من أفراح وماتم، وتبادل الزيارات مع الجيران، وتقديم تبرعات ومساهماتها في تقديم الخدمات الخيرية والتطوعية داخل مجتمعها المحلي، وتم ترميز الاستجابات لهذا المتغير كما يلي: دائماً= ٤، أحياناً= ٣، نادراً= ٢، لا= ١، وتم حساب الدرجة الكلية التي حصل عليها كل الباحثة.

١٠- درجة التنمية الذاتية للمرأة والمطالبة بحقوقها: تم قياسه كمتغير كمي مكون من ثماني عبارات تعبر عن قدرة الباحثة على تنمية مهاراتها الشخصية سواء فيما يتعلق بمناقشة الأمور السياسية في المجتمع، وتحليل المواقف التي تواجهها والبحث عن حلول لها، وتنمية مهارات فن الحوار والمناقشة مع الغير، والاعتماد على نفسها في أداء الواجبات المطلوبة منها بكفاءة، وتم ترميز الاستجابات لهذا المتغير كما يلي: دائماً= ٤، أحياناً= ٣، نادراً= ٢، لا= ١، وتم حساب الدرجة الكلية التي حصل عليها كل الباحثة.

١١- الإتجاه نحو خروج المرأة للعمل: تم قياسه بمتغير كمي مكون من عشر عبارات تعبر عن ميل الباحثة ورغبتها في العمل ومدى تأثيره على حياتها وأسرتها وعلاقتها الاجتماعية مع الآخرين، وتأثيره على استقلالها مادياً وحياتها، وتم صياغة بعض العبارات بصور إيجابية وبعضها بصورة سلبية، وتم ترميز الاستجابات على العبارات الإيجابية كالآتي:

موافق= ٣، محايد= ٢، غير موافق= ١، مع عكس الترميز في حالة العبارات السلبية، وتم حساب الدرجة الكلية التي حصل عليها كل الباحثة.

١٢- وسيلة الحصول على عمل: تم قياسه بسؤال الباحثة عن كيفية حصولها على العمل، وتم قياسه كمتغير إسمي مكون من ثلاث فئات، ورمزت الإستجابات كما يلي: قوى عاملة= ١، إعلان= ٢، مساعدة بعض ذوي النفوذ= ٣.

١٣- وجود صعوبات عند الحصول على العمل: تم قياسه بسؤال الباحثة عما إذا واجهها صعوبات عند حصولها على عملها أم لا، وتم قياسه كمتغير إسمي مكون من فئتين، ورمزت الإستجابات كما يلي: نعم= ٢، لا= ١.

١٤- أخذ رأي الباحثة في العمل الذي تقوم به: تم قياسه بسؤال الباحثة عما إذا كان يتم أخذ رأيها في العمل الذي تقوم به داخل المؤسسة التي تعمل بها أم لا، وتم قياسه كمتغير إسمي مكون من فئتين، ورمزت الإستجابات كما يلي: نعم= ٢، لا= ١.

١٥- درجة تفضيل الباحثة للقطاع الوظيفي: تم قياسه بسؤال الباحثة عن القطاع الوظيفي التي تفضلته في العمل، وتم قياسه كمتغير إسمي مكون من ثلاث فئات، ورمزت الإستجابات كما يلي: قطاع حكومي= ١، قطاع خاص= ٢، المتاح أي كان= ٣.

١٦- درجة توفير مؤسسة العمل لخدمات تنمية مهارات المرأة: تم قياسه بمتغير كمي مكون من عشر عبارات تعبر عن درجة توفير مؤسسة العمل التي تعمل بها الباحثة لعدة خدمات تساعدها في القيام بأداء العمل المطلوب منها بكفاءة كتوفير دورات تدريبية، وندوات توعوية، وإكسابها مهارات الاندماج الإيجابي مع زملائها في العمل وتعاونهم معاً لتحقيق أهداف المؤسسة، وتم ترميز الإستجابات لهذا المتغير كما يلي: دائماً= ٤، أحياناً= ٣، نادراً= ٢، لا= ١، وتم حساب الدرجة الكلية التي حصل عليها كل الباحثة.

ثانياً: قياس متغير الحماية القانونية للمرأة العاملة (المتغير التابع)

الحماية القانونية للمرأة العاملة في ظل تشريعات قانون العمل: ويقصد بهادرجة معرفة المرأة الريفية العاملة بمواد قانون العمل المصري التي تكفل لها حقوقها سواء من المتعلقة بالنواحي الاجتماعية أو المالية أو الصحية أو الإدارية داخل بيئة العمل التي تعمل بها، وما مدى التزام قطاع العمل التي تعمل به في تطبيق هذه المواد.

وقد تم الاطلاع على المواد المتعلقة بتشغيل النساء في الفصل الثالث من قانون العمل المصري رقم ٢١ لسنة ٢٠٠٢، بالإضافة إلى الاطلاع على مواد رعاية الأم العاملة في قانون الطفل رقم ١٢ لسنة ١٩٩٦ والمعدل بالقانون رقم ١٢٦ لسنة ٢٠٠٨، وذلك من خلال بوابة خدمات الحكومة المصرية (٢٠١٥)، وموقع المجلس القومي للطفولة والأمومة (٢٠٠٨)، فأتضح أن هذه المواد تكفل لحد ما قدر من الحماية القانونية لحقوق المرأة العاملة من الناحية الاجتماعية والمالية والصحية والإدارية، ولذلك لجأت الدراسة الراهنة عند قياس هذا المتغير إلى صياغة مواد قانون العمل المصري التي تكفل الحماية القانونية لحقوق المرأة العاملة في شكل بنود في استمارة استبيان لمعرفة درجة معرفة الريفيات العاملات بهذه المواد، وما مدى تطبيق قطاع العمل الذي تعمل به من وجهة نظرهن في الالتزام بتطبيق هذه المواد وإعطائهن حقوقهن سواء كان قطاع العمل حكومي أم قطاع خاص، وتم تقسيم مقياس الحماية القانونية للمرأة إلى أربعة محاور هي: المواد المتعلقة بتأمين الحماية القانونية للنواحي الاجتماعية، والمواد المتعلقة بتأمين الحماية القانونية للنواحي المالية، والمواد المتعلقة

المقرر لها مقابل نصف الأجر المستحق لها. (٦) وجود تفريق في القطاع الرسمي والقطاع الخاص بالنسبة للاستحقاقات المالية خلال إجازة رعاية الطفل، حيث في القطاع الخاص تكون الإجازة بدون أجر، أما في القطاع الرسمي فللعاملة حق اختيار أحد أمرين: الأول: تحمل جهة عملها اشتراكات التأمين المستحقة عليها وعلى العاملة. والثاني: منح العاملة تعويضاً عن أجرها يساوي ٢٥٪ من المرتب الذي كانت تستحقه في تاريخ بدء كل فترة من الإجازة. (٧) تدفع العاملة اشتراكات شهرية للانتفاع بخدمات دار الحضانة وحددت بنسبة ٥٪، ٤٪ من أجر العاملة عن طفلين، مع تحمل صاحب العمل باقي النفقات، وإذا زاد عدد الأطفال عن اثنين تتحمل العاملة تكاليف الإيواء الفعلية عن العدد الزائد.

ج- الحماية القانونية للنواحي الصحية: وتم قياسها بست عبارات من المواد المتعلقة بتأمين الحماية القانونية للمرأة العاملة من الناحية الصحية، وهذه المواد هي: (١) نص المادة ٩٠ وبموجبها يصدر الوزير المختص قرار بتحديد الأعمال الصارة صحياً وأخلاقياً وكذلك الأعمال الشاقة التي لا يجوز فيها تشغيل النساء مثل العمل أمام أفران صهر المعادن واللحام بالأكسجين. (٢) نص المادة ٩١ وتوافقاً مع المادة رقم ٧٠ من قانون الطفل فيما يتعلق برعاية الأم العاملة يكون للعاملة التي أمضت عشرة أشهر في خدمة صاحب عمل أو أكثر الحق في إجازة وضع منتهتة تسعون يوماً بتعويض مساو للأجر الكامل تشمل المدة التي تسبق الوضع والتي تليه، بشرط أن تقدم شهادة طبية مبيّنا بها التاريخ الذي يرجح حصول الوضع فيه، ويحد أقصى ثلاث مرات طوال مدة خدمتها. (وتم تعديل هذه المادة في القطاع الحكومي فأصبحت مدة إجازة الوضع ١٢٠ يوم). (٣) حظر تشغيل المرأة العاملة خلال الخمس والأربعين يوماً التالية للوضع وذلك أيضاً بموجب المادة رقم ٩١. (٤) نص المادة ٩٢ يحظر على صاحب العمل فصل العاملة أثناء إجازة الوضع المبينة بالمادة رقم ٩١. (٥) نص المادة ٧٠ من قانون الطفل بتخفيض ساعات العمل اليومية للمرأة الحامل ساعة على الأقل اعتباراً من الشهر السادس للحمل، ولا يجوز تشغيلها ساعات عمل إضافية طوال مدة الحمل وحتى نهاية ستة أشهر من تاريخ الولادة. (٦) نص المادة ٩٣ وتوافقاً مع المادة رقم ٧١ من قانون الطفل المتعلقة برعاية الأم العاملة أن يكون للعاملة التي ترضع طفلها في خلال الثمانية عشر 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 هاتان الفترتان الإضافيتان من ساعات العمل، ولا يترتب عليهما أي تخفيض في الأجر.

د- الحماية القانونية للنواحي الإدارية: وتم قياسها بأربع عبارات من المواد المتعلقة بتأمين الحماية القانونية للمرأة العاملة من الناحية الإدارية، وهذه المواد هي: (١) نص المادة رقم ٩٥ أنه يجب على صاحب العمل في حالة تشغيله خمس عملات فأكثر أن يعلق في أمكنة العمل أو تجمع العمل نسخة من نظام تشغيل النساء. (٢) لا يوجد نص في القانون يشترط أن يكون المتقدم للوظيفة العاملة من الرجال، ولكن نص القانون على تساوي جميع العاملين على اختلاف جنسهم. (٣) لصاحب العمل حرمان العاملة من التعويض عن أجرها الكامل عن مدة الإجازة أو استرداد ماتم أدائه منه إذا ثبت اشتغالها خلال الإجازة لدى صاحب عمل آخر، وذلك مع عدم الإخلال بالمساعدة التأديبية وفقاً لنص المادة ٩٢. (٤) تقرر المادة ٧٤ من قانون الطفل عقوبة الغرامة التي لا تقل عن مائة جنية ولا تزيد على خمسمائة جنية لكل من يخالف الأحكام الخاصة برعاية الأم العاملة.

٢- بالنسبة لدرجة تطبيق قطاع العمل لمواد الحماية القانونية لحقوق المرأة العاملة في ظل تشريعات قانون العمل المصري: تم قياس هذا المتغير بسؤال المبحوثة عن درجة تطبيق مؤسسة العمل التي تعمل بها والتزامها بمواد قانون العمل المصري والتي تؤمن لها الحماية القانونية لحقوقها، والتي تم قياسها في

بتأمين الحماية القانونية للنواحي الصحية، وأخيراً المواد المتعلقة بتأمين الحماية القانونية للنواحي الإدارية، وتم سؤال كل مبحوثة عن درجة معرفتها بهذه المواد، بالإضافة إلى مدى تطبيق مؤسسة العمل التي تعمل بها بهذه المواد، وذلك كما يلي:

١- الدرجة الكلية لمعرفة المرأة الريفية العاملة بمواد الحماية القانونية لحقوقها في ظل تشريعات قانون العمل المصري: تم قياس هذا المتغير بسؤال المبحوثة عن درجة معرفتها بمواد قانون العمل المصري التي تكفل لها حقوقها، والتي تم تقسيمها تحت أربعة محاور هي: المواد المتعلقة بتأمين الحماية القانونية للنواحي الاجتماعية، والمواد المتعلقة بتأمين الحماية القانونية للنواحي المالية، والمواد المتعلقة بتأمين الحماية القانونية للنواحي الصحية، والمواد المتعلقة بتأمين الحماية القانونية للنواحي الإدارية، ورمزت الاستجابات كالآتي: يعرف=٣، لا يعرف لحد ما=٢، لا يعرف=١، وذلك كما يلي:

أ- الحماية القانونية للنواحي الاجتماعية: وتم قياسها بثماني عبارات من المواد المتعلقة بتأمين الحماية القانونية للمرأة العاملة من الناحية الاجتماعية، وهذه المواد هي: (١) نص المادة ٨٩ وبموجبها يقوم الوزير المختص بتحديد الأحوال والأعمال والمناسبات التي لا يجوز فيها تشغيل النساء في أي منشأة صناعية في الفترة من ٧ مساءً إلى ٧ صباحاً. (٢) في حالة استثناء عمل المرأة ليلاً يشترط على صاحب العمل توفير كافة ضمانات الحماية والرعاية والانتقال والأمن للنساء العاملات. (٣) نص المادة رقم ٩٤ مع مراعاة حكم الفقرة الثانية من المادة ٧٢ من قانون الطفل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ١٩٩٦، 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. (٤) لا يشترط تعدد الأطفال لتعدد مرات الحصول على إجازة رعاية الطفل، فيجوز للعاملة أن تحصل على عدد المرات المحددة للإجازة لرعاية طفل واحد قبل أن يتجاوز عمره الثامنة عشرة. (٥) في القطاع الرسمي لا يشترط حد أدنى لعدد العاملين أما في القطاع الخاص فيلزم استخدام خمسين عاملاً على الأقل حتى تستحق العاملة إجازة رعاية الطفل. (٦) نص المادة رقم ٩٦ بأن على صاحب العمل الذي يستخدم مائة عاملة فأكثر في مكان واحد أن ينشئ دار للحضانة، أو يعهد إلى دار للحضانة موجودة فعلاً لرعاية أطفال العاملات. (٧) إذا كانت المنشأة تستخدم أقل من مائة عاملة، فتلتزم بالاتفاق مع المنشآت المجاورة لها على توفير خدمات الحضانة لأطفال العاملات، إما بالاشتراك في إنشاء دار حضانة واحدة لهذه المنشآت، أو أن تعهد إلى دار حضانة قائمة برعاية أطفال العاملات لديها وفقاً لما ورد في نص المادة ٩٦. (٨) لم يفرق قانون الطفل في شأن التزامات صاحب العمل بتوفير دور الحضانة لأبناء العاملات بين القطاع الرسمي والقطاع الخاص.

ب- الحماية القانونية للنواحي المالية: وتم قياسها بسبع عبارات من المواد المتعلقة بتأمين الحماية القانونية للمرأة العاملة من الناحية المالية، وهذه المواد هي: (١) مادة رقم ٨٨ والتي تنص على أنه تسري على النساء العاملات جميع الأحكام المنظمة لتشغيل العمال دون التمييز بينهم متى تماثلت أوضاع عملهم. (٢) المادة رقم ٩٧ والتي تنص على حرمان العاملات بالزراعة البحث بالحقوق والضمانات الخاصة بتشغيل النساء في قانون العمل. (٣) حق الزوجة في إجازة بدون مرتب لمصاحبة الزوج في السفر للخارج للعمل أو الدراسة لمدة ستة أشهر على الأقل. (٤) عدم تمييز قوانين العاملين بين الرجل والمرأة في سن الإحالة للتقاعد أو في الحق في مكافأة نهاية الخدمة أو المعاش أو أي استحقاقات مالية مترتبة على الاستقالة أو التقاعد. (٥) نص المادة ١٧٩ لسنة ٢٠٠٥ بإمكانية عمل المرأة نصف الوقت

أكثر من ثلثي المبحوثات العاملات يعيشون في أسرة منفردة تقتصر على الأم والأب والأولاد فقط بنسب ٧٠,٣٪، ٦٢,٣٪ للقطاع الحكومي والقطاع الخاص على التوالي. (٦) بالنسبة للدخل الشهري: أن غالبية المبحوثات العاملات دخل أسرهم الشهري أقل من ٢٥٠٠ جنيه بنسب ٤٨,٣٪، ٦٧,٩٪ للقطاع الحكومي والقطاع الخاص على التوالي. (٧) بالنسبة لعدد الدورات التدريبية: أن غالبية المبحوثات العاملات لم يحصلن على دورات تدريبية أو حصلن على دورة تدريبية واحدة فقط بنسب ٨٠,٦٪، ٩٤,٣٪ للقطاع الحكومي والقطاع الخاص على التوالي. (٨) بالنسبة لدرجة المشاركة الاجتماعية غير الرسمية: أن غالبية المبحوثات العاملات درجة مشاركتهم الاجتماعية في شؤون مجتمعهم بصورة تطوعية متوسطة بنسب ٦٦,٩٪، ٨٤,٩٪ للقطاع الحكومي والقطاع الخاص على التوالي. (٩) بالنسبة لدرجة المشاركة في اتخاذ القرارات الأسرية: أن غالبية المبحوثات العاملات درجة مشاركتهم في اتخاذ القرارات الأسرية متوسطة بنسب ٤٥,٨٪، ٧١,٧٪ للقطاع الحكومي والقطاع الخاص على التوالي. (١٠) بالنسبة لدرجة التنمية الذاتية للمرأة: أن غالبية المبحوثات العاملات في القطاع الحكومي يقمن بتنمية مهارتهن الذاتية بدرجة مرتفعة بنسبة ٥٥,٩٪، بينما غالبية العاملات في القطاع الخاص يقمن بتنمية مهارتهن الذاتية بدرجة متوسطة بنسبة ٦٤,٢٪. (١١) بالنسبة للاتجاه نحو خروج المرأة للعمل: أن غالبية المبحوثات اتجهن إيجابياً نحو خروج المرأة للعمل بنسب ٧٥,٤٪، ٥٨,٥٪ للقطاع الحكومي والقطاع الخاص على التوالي.

درجة المعرفة بهذه البنود، ورمزت الاستجابات لدرجة تطبيق قطاع العمل لهذه المواد كالآتي: تطبيق=٣، لا تطبيق=١، لا تطبيق=٠، وتم حساب الدرجة الكلية التي حصلت عليها كل مبحوثة.

توصيف عينة الدراسة

أولاً: الخصائص الشخصية والاقتصادية والاجتماعية للمبحوثات الريفيات العاملات

تبين من جدول (١) بعض الخصائص الشخصية والاقتصادية والاجتماعية التي تتميز بها المبحوثات موضع الدراسة، وذلك كما يلي: (١) بالنسبة للسن: أن أكثرية المبحوثات في الفئة العمرية أكبر من ٤٠ سنة بنسب ٣٥,٦٪، ٣٧,٧٪ للقطاع الحكومي والقطاع الخاص على التوالي. (٢) بالنسبة عدد سنوات التعليم: أن غالبية المبحوثات استمرروا في المراحل التعليمية من (١٢-١٦) سنة بنسب ٧١,٢٪، ٨١,١٪ للقطاع الحكومي والقطاع الخاص على التوالي. (٣) بالنسبة الحالة الزوجية: أن غالبية المبحوثات متزوجات بنسب ٩٣,٢٪، ٩٤,٣٪ للقطاع الحكومي والقطاع الخاص على التوالي. (٤) بالنسبة لعدد الأبناء: أن غالبية المبحوثات لديهن أقل من ٤ أبناء بنسب ٥٦,٨٪، ٤٩,١٪ للقطاع الحكومي والقطاع الخاص على التوالي وبذلك يتضح أن المرأة العاملة تسعى لتقليل عدد الأبناء لديها لعدم توفر الوقت الكافي لرعايتهم وانشغالها جزئياً بعملها. (٥) بالنسبة لنوع الأسرة: أن

جدول ١. الخصائص الشخصية والاجتماعية والاقتصادية للمبحوثات الريفيات العاملات عينة الدراسة الميدانية

المتغير	الفئات	القطاع الحكومي		القطاع الخاص		المتغير	الفئات				
		التركرار	%	التركرار	%						
١- السن.	أقل من ٣٠ سنة من ٣٠-٤٠ سنة أكبر من ٤٠ سنة	٣٩	٣٣,١	١٥	٢٨,٣	٧- عدد الأبناء.	لا يوجد أبناء	٨	٦,٨	٣	٥,٧
		٣٧	٣١,٤	١٨	٣٤		من ١-٣ أبناء	٦٧	٥٦,٨	٢٦	٤٩,١
		٤٢	٣٥,٦	٢٠	٣٧,٧		من ٤-٥ أبناء	٣٨	٣٢,٢	٢١	٣٩,٦
		١٧	١٤,٤	٧	١٣,٢		أكثر من ٥ أبناء	٥	٤,٢	٣	٥,٧
٢- عدد سنوات التعليم.	من ١٢-١٦ سنة أكثر من ١٦ سنة	٨٤	٧١,٢	٤٣	٨١,١	٨- درجة المشاركة الاجتماعية غير الرسمية.	منخفضة (٨-١٥ درجة)	١٠	٨,٥	٦	١١,٣
		١٧	١٤,٤	٣	٥,٧		متوسطة (١٦-٢٤ درجة)	٧٩	٦٦,٩	٤٥	٨٤,٩
		٨	٦,٨	٣	٥,٧		مرتفعة (٢٥-٣٢ درجة)	٢٩	٢٤,٦	٢	٣,٨
٣- الحالة الزوجية.	متزوجة	١١٠	٩٣,٢	٥٠	٩٤,٣	٩- عدد الدورات التدريبية والندوات.	عدم الحصول على دورات	٥٨	٤٩,٢	٣٠	٥٦,٦
		٨٣	٧٠,٣	٣٣	٦٢,٣		دورة واحدة	٣٧	٣١,٤	٢٠	٣٧,٧
٤- نوع الأسرة	مركبة	٣٥	٢٩,٧	٢٠	٣٧,٧	١٠- درجة التنمية الذاتية للمرأة والمطالبة بحقوقها.	من ٢-٣ دورات	١٦	١٣,٦	٣	٥,٧
		٥٧	٤٨,٣	٣٦	٦٧,٩		أكثر من ٣ دورات	٧	٥,٩	صفر	صفر
		٢٤	٢٠,٣	١٤	٢٦,٤		منخفضة (٨-١٥ درجة)	٦	٥,١	٣	٥,٧
٥- الدخل الشهري.	أقل من ٢٥٠٠ جنيه من ٢٥٠٠-٣٥٠٠ جنيه أكثر من ٣٥٠٠ جنيه	٣٧	٣١,٤	٣	٥,٧	١١- درجة المشاركة في اتخاذ القرارات الأسرية.	منخفضة (٨-١٥ درجة)	٤٦	٣٩	٣٤	٦٤,٢
		٤	٣,٤	٣	٥,٧		متوسطة (١٦-٢٤ درجة)	٦٦	٥٥,٩	١٦	٣٠,٢
		٢٥	٢١,٢	١٩	٣٥,٨		مرتفعة (٢٥-٣٢ درجة)	١٨	١٥,٣	١٠	١٨,٩
٦- الاتجاه نحو خروج المرأة للعمل.	محايد (١٧-٢٣ درجة) إيجابي (٢٤-٣٠ درجة)	٢٥	٢١,٢	١٩	٣٥,٨	مفردات العينة البحثية (القطاع الحكومي=١١٨) (القطاع الخاص=٥٣)	متوسطة (١٤-٢١ درجة)	٥٤	٤٥,٨	٣٨	٧١,٧
		٨٩	٧٥,٤	٣١	٥٨,٥		مرتفعة (٢٢-٢٨ درجة)	٤٦	٣٩	٥	٩,٤

نتائج الدراسة الميدانية ومناقشتها

أولاً: درجة معرفة المرأة الريفية العاملة بمواد الحماية القانونية لحقوقها في ظل تشريعات قانون العمل المصري لتحقيق الهدف الأول من الدراسة الراهنة والمتعلق بدرجة معرفة المرأة الريفية العاملة بمواد قانون العمل المصري فيما يتعلق بتشغيل النساء، والتي تؤمن لهن الحماية القانونية لحقوقهن في بيئة عملهن، تم استخدام التكرارات والنسب المئوية، وقد تم تقسيم مواد قانون العمل المصري تحت أربعة محاور توضح الحماية القانونية من الناحية الاجتماعية، والمالية، والصحية والإدارية في كل من قطاع العمل الحكومي أو قطاع العمل الخاص، ويمكن توضيح النتائج المتحصلة عليها من البيانات التي جمعت ميدانياً فيما يلي:

أ- درجة معرفة المرأة الريفية العاملة بالمواد التي تؤمن الحماية القانونية للنواحي الاجتماعية في قانون العمل المصري يوضح الشكل (١) أن ما يقارب من ثلثي المبحوثات العاملات بالقطاع الحكومي درجة معرفتهن بالمواد التي تؤمن لهن الحماية الاجتماعية في قانون العمل المصري متوسطة بنسبة ٥٧,٦٪، بينما الغالبية العظمى من المبحوثات العاملات في القطاع الخاص درجة معرفتهن بهذه المواد منخفضة بنسبة ٩٠,١٪، وبذلك يتضح وجود تفاوت في درجة معرفة المرأة الريفية العاملة وفقاً لقطاع العمل التي تعمل به.

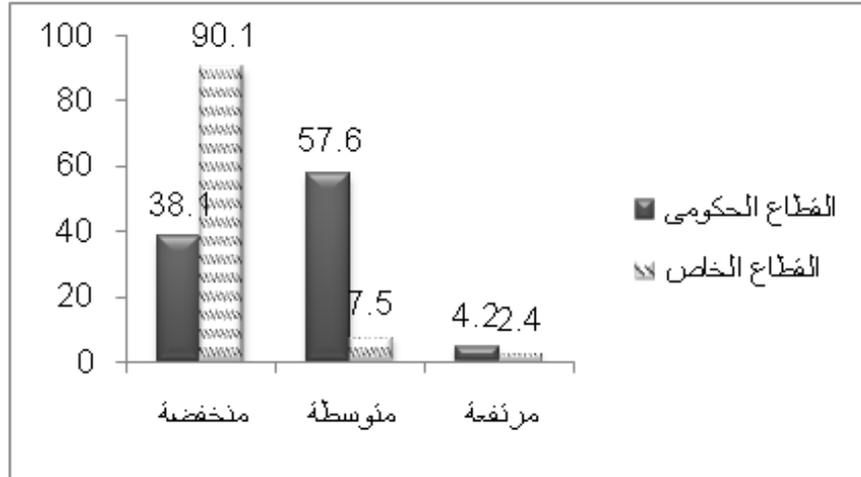
ب- درجة معرفة المرأة الريفية العاملة بالمواد التي تؤمن الحماية القانونية للنواحي المالية في قانون العمل المصري يتضح من الشكل (٢) أن غالبية المبحوثات الريفيات العاملات بكل من القطاع الحكومي والقطاع الخاص أشرن إلى أن درجة معرفتهن متوسطة بالمواد التي توفر لهن الحماية القانونية للنواحي المالية بنسبة ٧٠,٣٪، ٨٣٪ على التوالي، وبذلك يتضح تقارب درجتي معرفة المرأة الريفية العاملة بمواد القانون التي تؤمن حقوقهن المالية سواء كانت تعمل في القطاع الحكومي أو القطاع الخاص.

ثانياً: الخصائص المتعلقة بحصول المبحوثات الريفيات عينة الدراسة الميدانية على عملها

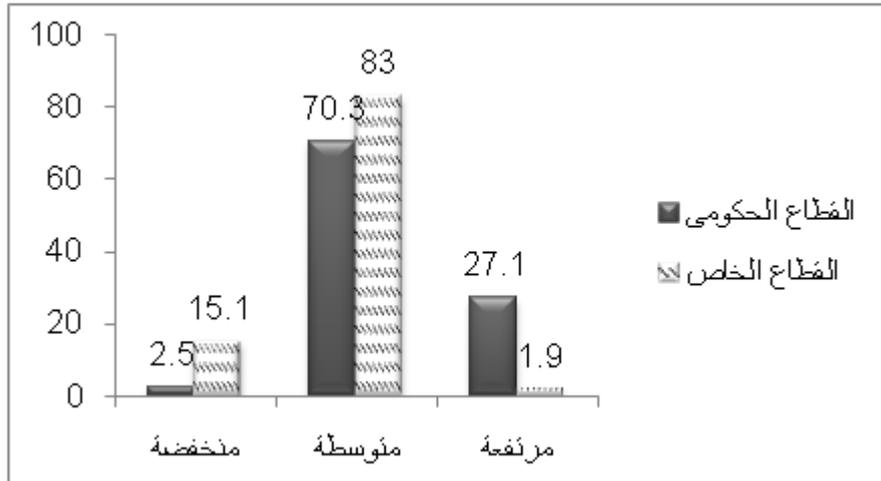
تبين من جدول (٢) بعض الخصائص التي تتعلق بحصول العاملات الريفيات على العمل التي تقوم به سواء في القطاع الحكومي أو القطاع الخاص حتى تستطيع أن تساعد أسرتهن على تحسين مستوى معيشتهم، ومحاولة منها لتأمين حياتها من الناحية الاقتصادية، وفيما يلي عرض هذه الخصائص: (١) بالنسبة لوسيلة الحصول على العمل: أن غالبية المبحوثات العاملات حصلن على عمل من خلال إعلان بنسب ٤٥,٨٪، ٨٦,٨٪، يليها المبحوثات الحاصلات على عمل من خلال مساعدة بعض ذوي النفوذ بنسب ٣٠,٥٪، ١٣,٢٪ على التوالي للقطاع الحكومي والقطاع الخاص. (٢) بالنسبة لوجود صعوبات عند الحصول على العمل: أن غالبية المبحوثات أشرن إلى وجود صعوبات واجهتهن في الحصول على عمل بنسب ٦٩,٥٪، ٧١,١٪ للقطاع الحكومي والقطاع الخاص على التوالي. (٣) بالنسبة لأخذ رأي المبحوثة في العمل التي تقوم به: أن غالبية المبحوثات العاملات أشرن لعدم أخذ رأيهن في العمل الذي يقوم به بنسب ٧٨٪، ٨٤,٩٪ للقطاع الحكومي والقطاع الخاص على التوالي. (٤) بالنسبة لدرجة تفضيل المبحوثة للجهة الوظيفية: أن غالبية المبحوثات العاملات أشرن أن الجهة المفضلة في الحصول على عمل هي القطاع الحكومي بنسب ٧٤,٦٪، ٦٤,٢٪، في حين أن بعضهن أشرن إلى أن من المهم أن يتم توفير فرصة عمل أي كان مصدرها بنسب ١٩,٥٪، ٢٢,٦٪ للقطاع الحكومي والقطاع الخاص على التوالي. (٥) بالنسبة لدرجة توفير جهة العمل لخدمات تنمية مهارات ورفع كفاءة المرأة: أن غالبية المبحوثات أشرن إلى أن مؤسسة العمل تقوم بتوفير عدة خدمات تساعد على تنمية مهارتهن ورفع كفاءتهن في أداء عملهن بدرجة منخفضة بنسب ٦١٪، ٩٠,٦٪ للقطاع الحكومي والقطاع الخاص على التوالي.

جدول ٢. الخصائص المتعلقة بحصول المبحوثات عينة الدراسة الميدانية على عملها

المتغير	الفئات	القطاع الحكومي		القطاع الخاص	
		التكرار	%	التكرار	%
١- وسيلة الحصول على العمل.	قوى عاملة	٢٨	٢٣,٧	صفر	صفر
	إعلان	٥٤	٤٥,٨	٤٦	٨٦,٨
	مساعدة بعض ذوي النفوذ	٣٦	٣٠,٥	٧	١٣,٢
٢- وجود صعوبات عند الحصول على العمل.	نعم	٨٢	٦٩,٥	٣٨	٧١,١
	لا	٣٦	٣٠,٥	١٥	٢٨,٣
٣- أخذ رأي المبحوثة في العمل التي تقوم به.	نعم	٢٦	٢٢	٨	١٥,١
	لا	٩٢	٧٨	٤٥	٨٤,٩
٤- درجة تفضيل المبحوثة للجهة الوظيفية.	القطاع الحكومي	٨٨	٧٤,٦	٣٤	٦٤,٢
	قطاع خاص	٧	٥,٩	٧	١٣,٢
	المتاح أي كان	٢٣	١٩,٥	١٢	٢٢,٦
٥- درجة توفير مؤسسة العمل لخدمات تنمية مهارات المرأة.	منخفضة (١٠-١٩ درجة)	٧٢	٦١	٤٨	٩٠,٦
	متوسطة (٢٠-٣٠ درجة)	٣٤	٢٨,٨	٥	٩,٤
	كبيرة (٣١-٤٠ درجة)	١٢	١٠,٢	صفر	صفر
عدد مفردات العينة البحثية		ن=١١٨		ن=٥٣	



شكل ١. درجة معرفة المرأة الريفية بمواد الحماية القانونية للنواحي الاجتماعية



شكل ٢. درجة معرفة المرأة الريفية بمواد الحماية القانونية للنواحي المالية

بنسبة (٧٦,٣٪)، (٨٠,٢٪) على التوالي، وبذلك يتضح انخفاض درجة معرفة المرأة الريفية العاملة بالمواد التي تؤمن الحماية القانونية لحقوقهن الإدارية على إختلاف القطاع التي تعمل به.

هـ- درجة المعرفة الكلية للمرأة الريفية العاملة بمواد الحماية القانونية لحقوقها في ظل تشريعات قانون العمل المصري:

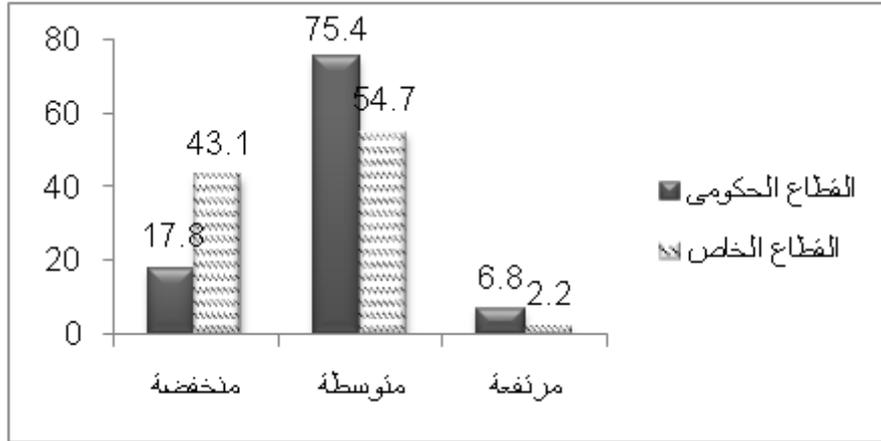
يبين جدول (٥) أن درجة معرفة غالبية المبحوثات الريفيات العاملات بالقطاع الحكومي بالمواد القانون التي توفر لهن الحماية القانونية لحقوقهن الاجتماعية والمالية والصحية والإدارية في عملهن والتي يكفلها لهن نص قانون العمل المصري وبعض مواد قانون الطفل متوسطة بنسبة (٨٣,١٪)، بينما إتضح أن درجة معرفة ما يقارب من ثلثي المبحوثات الريفيات العاملات في القطاع الخاص بهذه المواد منخفضة بنسبة (٥٨,٧٪)، ومن هنا يتضح أن درجة معرفة العاملات بالقطاع الحكومي بمواد قانون العمل المصري أفضل من درجة معرفة العاملات بالقطاع الخاص بهذه المواد.

جـ- درجة معرفة المرأة الريفية العاملة بالمواد التي تؤمن الحماية القانونية للنواحي الصحية في قانون العمل المصري:

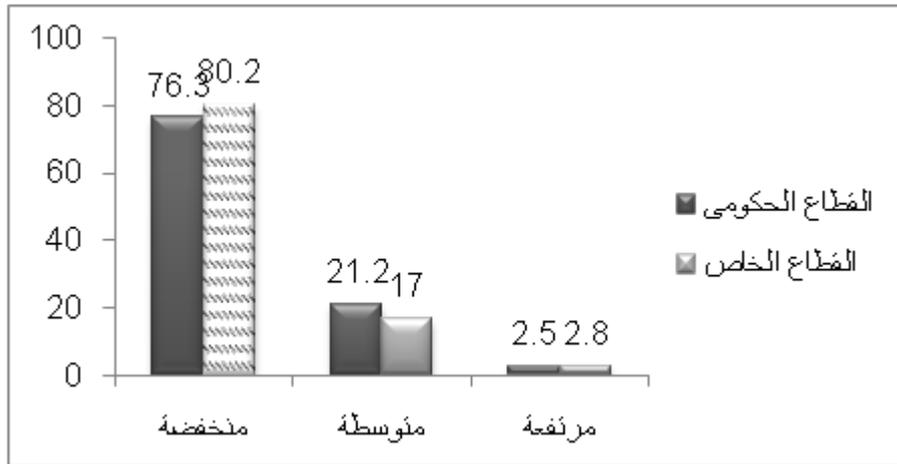
يشير الشكل (٣) أن غالبية الريفيات العاملات في كل من القطاع الحكومي والقطاع الخاص أشرن إلى أن درجة معرفتهن بالمواد التي توفر لهن الحماية القانونية للنواحي الصحية في قانون العمل المصري متوسطة بنسبة (٧٥,٤٪)، (٥٤,٧٪) على التوالي، وذلك يتبين عدم تفاوت درجة معرفة الريفيات العاملات بالمواد التي تؤمن الحقوق الصحية لهن ولأبنائهن الرضع على إختلاف قطاع العمل اللاتي تعملن به.

د- درجة معرفة المرأة الريفية العاملة بالمواد التي تؤمن الحماية القانونية للنواحي الإدارية في قانون العمل المصري:

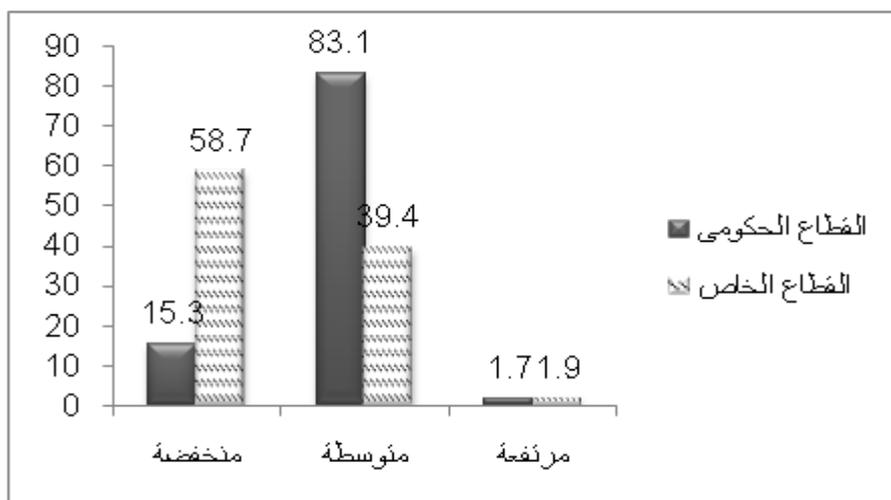
يبين الشكل (٤) أن غالبية المبحوثات العاملات في كل من القطاع الحكومي والقطاع الخاص أشرن إلى أن درجة معرفتهن بالمواد التي توفر لهن الحماية القانونية للنواحي الإدارية منخفضة



شكل ٣. درجة معرفة المرأة الريفية بمواد الحماية القانونية للنواحي الصحية



شكل ٤. درجة معرفة المرأة الريفية بمواد الحماية القانونية للنواحي الإدارية



شكل ٥. درجة المعرفة الكلية للمرأة الريفية بمواد الحماية القانونية لفي ظل قانون العمل المصري

القطاع الخاص أن درجة تطبيق مؤسسات هذا القطاع لمواد قانون العمل المتعلقة بتوفير الحماية القانونية لحقوقهن الاجتماعية منخفضة بنسبة (٩٦,٤٪)، كما يشير جدول (٣) لوجود فجوة تطبيقية بين مؤسسات القطاع الحكومي ومؤسسات القطاع الخاص بالنسبة لتطبيق مواد قانون عمل المصري فيما يتعلق بتشغيل النساء والتي تكفل الحماية القانونية لحقوقهن من الناحية الاجتماعية، وهذه الفجوة لصالح مؤسسات القطاع الحكومي.

ب- درجة تطبيق قطاع العمل لمواد الحماية القانونية لحقوق المرأة العاملة من الناحية المالية فيظل قانون العمل المصري من وجهة نظر الريفيات العاملات:

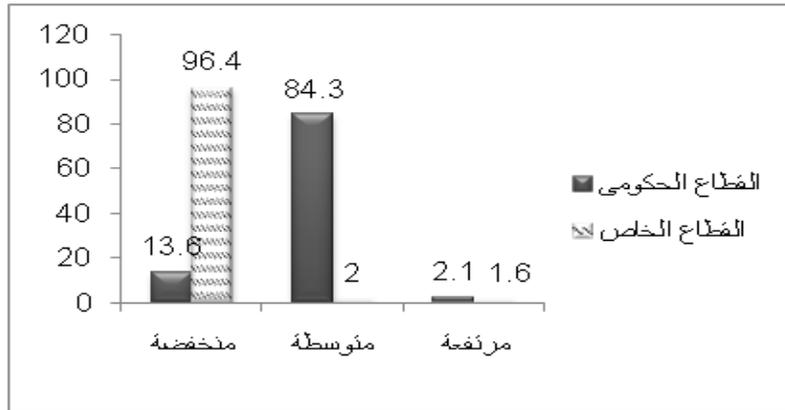
تبين من الشكل (٧) أن ما يقارب ثلثي المبحوثات الريفيات العاملات في القطاع الحكومي أشرن إلى أن درجة تطبيق مؤسسات هذا القطاع لمواد قانون العمل المصري التي تؤمن الحماية القانونية للحقوق المالية للمرأة العاملة مرتفعة بنسبة (٥٦,٨٪)، بينما أشارت غالبية المبحوثات الريفيات العاملات في القطاع الخاص أن درجة تطبيقه للمواد التي توفر لهن الحماية القانونية لحقوقهن المالية منخفضة بنسبة (٨٥,٦٪)، كما يتضح من جدول (٣) وجود فجوة تطبيقية بين مؤسسات القطاع الحكومي ومؤسسات القطاع الخاص فيما يتعلق بدرجة تطبيق مواد قانون العمل المصري التي تكفل الحماية القانونية للمرأة العاملة بالنسبة للنواحي المالية، وهذه الفجوة لصالح مؤسسات القطاع الحكومي.

ثانياً: درجة تطبيق قطاع العمل (الحكومي- الخاص) لمواد الحماية القانونية لحقوق المرأة العاملة في ظل تشريعات قانون العمل المصري من وجهة نظر الريفيات العاملات، مع تحديد الفجوة التطبيقية بين القطاعين لهذه المواد

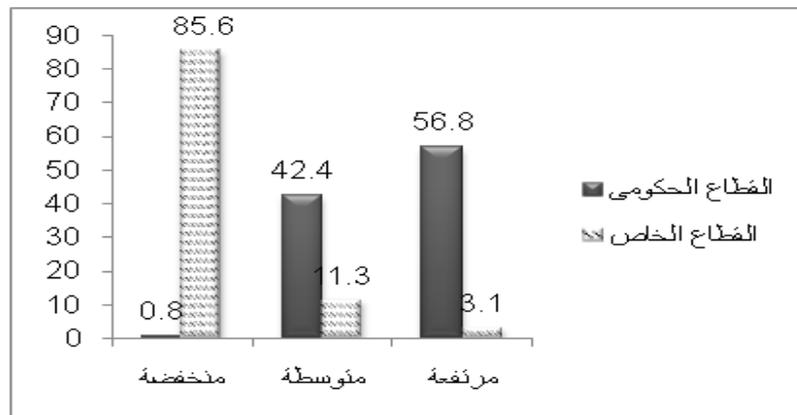
لتحقيق الهدف الثاني من الدراسة الراهنة، والذي يتعلق بدرجة تطبيق قطاع العمل لمواد قانون العمل المصري فيما يتعلق بتشغيل النساء، والالتزام بها للمحافظة على الحقوق القانونية للمرأة والتي يكفلها لها القانون داخل بيئة عملها، سواء كانت تعمل بالقطاع الحكومي أو بالقطاع الخاص، تم استخدام التكرارات والنسب المنوية لاستجابات المبحوثات على مدى تطبيق قطاع العمل لهذه المواد، كما تم حساب الفجوة التطبيقية ما بين القطاعين باستخدام المتوسط الحسابي لإستجابات المبحوثات، ويمكن توضيح النتائج وفقاً للدراسة الميدانية كما يلي:

أ- درجة تطبيق قطاع العمل لمواد الحماية القانونية لحقوق المرأة العاملة من الناحية الاجتماعية فيظل قانون العمل المصري من وجهة نظر الريفيات العاملات:

تبين من الشكل (٦) أن درجة تطبيق مؤسسات القطاع الحكومي لمواد قانون العمل المصري المتعلقة بتوفير الحماية القانونية للمرأة العاملة من الناحية الاجتماعية متوسطة وفقاً لرأي غالبية المبحوثات الريفيات العاملات في هذا القطاع بنسبة (٨٤,٣٪)، في حين أوضحت غالبية المبحوثات العاملات في



شكل ٦. درجة تطبيق قطاع العمل لمواد الحماية القانونية للنواحي الاجتماعية



شكل ٧. درجة تطبيق قطاع العمل لمواد الحماية القانونية للنواحي المالية

الإدارية في بيئة العمل منخفضة بنسبة (٧٥,٤٪)، (٩٢,٣٪) على التوالي، كما يتضح من جدول ٣ وجود فجوة تطبيقية بين مؤسسات القطاع الحكومي ومؤسسات القطاع الخاص في درجة تطبيقها لمواد قانون العمل المصري فيما يتعلق بتشغيل النساء والتي تؤمن الحماية القانونية لحقوقهن من الناحية الإدارية، وهذه الفجوة لصالح مؤسسات القطاع الحكومي.

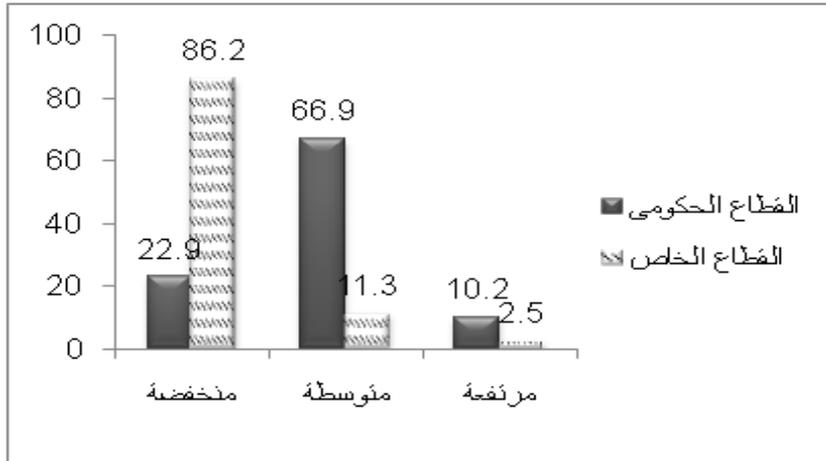
هـ- الدرجة الكلية لتطبيق قطاع العمل لمواد الحماية القانونية لحقوق المرأة العاملة في ظل تشريعات قانون العمل المصري: تبين من الشكل (١٠) أن غالبية المبحوثات الريفيات العاملات في مؤسسات القطاع الحكومي أشرن إلى أن درجة تنفيذها للمواد التي تحفظ حقوقهن من الناحية الاجتماعية والمالية والصحية والإدارية متوسطة بنسبة (٨٩٪)، بينما أشارت الغالبية العظمى من المبحوثات العاملات في مؤسسات القطاع الخاص أن درجة تطبيق هذه المؤسسات منخفضة لمواد الحماية القانونية لحقوقهن بنسبة (٩٦,١٪)، كما يشير جدول (٣) لوجود فجوة تطبيقية بين مؤسسات القطاع الحكومي ومؤسسات القطاع الخاص فيما يتعلق بدرجة تطبيق مواد الحماية القانونية لحقوق المرأة العاملة والتي يكفلها لها قانون العمل المصري، وهذه الفجوة لصالح مؤسسات القطاع الحكومي.

جـ- درجة تطبيق قطاع العمل لمواد الحماية القانونية لحقوق المرأة العاملة من الناحية الصحية في ظل قانون العمل المصري من وجهة نظر الريفيات العاملات:

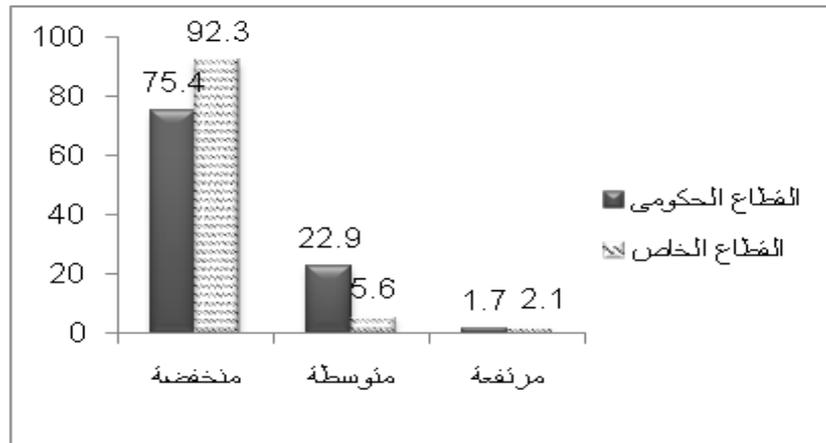
يبين الشكل (٨) أن أكثر من ثلثي المبحوثات العاملات في القطاع الحكومي أشرن إلى أن درجة تطبيق مؤسساته للمواد التي تحفظ حقوقهن من الناحية الصحية وحقوق أطفالهن في الرضاعة متوسطة بنسبة (٦٦,٩٪)، في حين أن غالبية المبحوثات العاملات بالقطاع الخاص أشرن إلى أن درجة تطبيق مؤسساته لهذه المواد منخفضة بنسبة (٨٦,٢٪)، كما يتبين من جدول (٣) وجود فجوة تطبيقية بين مؤسسات القطاع الحكومي ومؤسسات القطاع الخاص في درجة تطبيقها لمواد قانون العمل المصري فيما يتعلق بتشغيل النساء والتي تكفل الحماية القانونية للنواحي الصحية للأم العاملة وطفلها، وهذه الفجوة لصالح مؤسسات القطاع الحكومي.

د- درجة تطبيق قطاع العمل لمواد الحماية القانونية لحقوق المرأة العاملة من الناحية الإدارية في ظل قانون العمل المصري من وجهة نظر الريفيات العاملات:

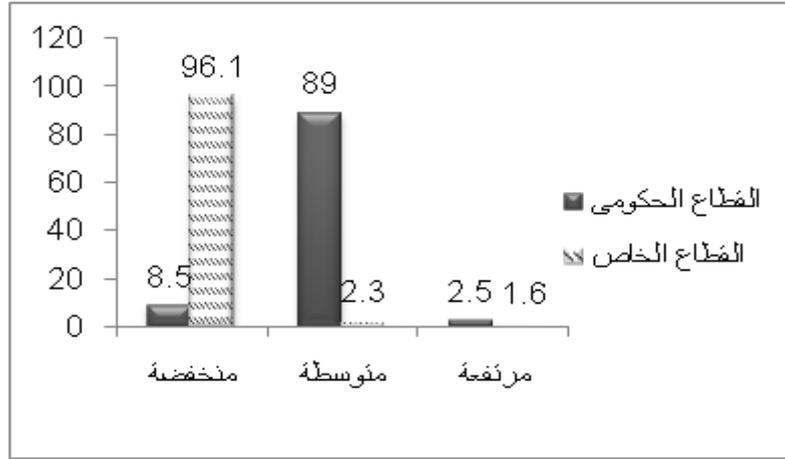
يشير الشكل (٩) أن غالبية المبحوثات الريفيات العاملات في كل من مؤسسات القطاع الحكومي ومؤسسات القطاع الخاص أشرن إلى أن درجة تطبيق هذه المؤسسات لمواد قانون العمل المصري التي تكفل لهن الحماية القانونية لحقوقهن من الناحية



شكل ٨. درجة تطبيق قطاع العمل لمواد الحماية القانونية للنواحي الصحية



شكل ٩. درجة تطبيق قطاع العمل لمواد الحماية القانونية للنواحي الإدارية



شكل ١٠ . الدرجة الكلية لتطبيق مواد الحماية القانونية لحقوق المرأة العاملة في قانون العمل المصري

جدول ٣ . الفجوة التطبيقية بين القطاع الحكومي والقطاع الخاص في درجة تطبيق مواد الحماية القانونية لحقوق المرأة العاملة في ظل تشريعات قانون العمل المصري

الفجوة التطبيقية (%)	المتوسط الحسابي		المتغير
	القطاع الخاص	القطاع الحكومي	
٤١,٤٥	٨,٥٣	١٤,٥٧	١ - درجة تطبيق مواد الحماية القانونية للنواحي الاجتماعية.
٣٨,٣٨	١٠	١٦,٢٣	٢ - درجة تطبيق مواد الحماية القانونية للنواحي المالية.
٣٢,٣٧	٧,٥٦	١١,١٨	٣ - درجة تطبيق مواد الحماية القانونية للنواحي الصحية.
١٤,٩٣	٤,٦٧	٥,٤٩	٤ - درجة تطبيق مواد الحماية القانونية للنواحي الإدارية.
٣٥,٢١	٣٠,٧٧	٤٧,٤٩	٥ - الدرجة الكلية لتطبيق مواد الحماية القانونية للمرأة العاملة.
	ن=٥٣	ن=١١٨	عدد مفردات العينة البحثية

الذاتية للمرأة والمطالبة بحقوقها، ودرجة المشاركة الاجتماعية غير الرسمية، والاتجاه نحو خروج المرأة للعمل، ودرجة توفير مؤسسة العمل خدمات تنمية مهارات المرأة العاملة، ودرجة المشاركة في اتخاذ القرارات الأسرية»، ولاختبار صحة هذا الفرض الصفري، تم استخدام معامل الارتباط البسيط لبيرسون، وجدول (٤) يوضح النتائج المتحصل عليها.

تبين من جدول (٤) وجود علاقة ارتباطية معنوية موجبة بين درجة معرفة المبحوثات الريفيات العاملات بمواد الحماية القانونية لحقوقهن في ظل قانون العمل المصري وبين المتغيرات المستقلة المدروسة التالية: عدد سنوات التعليم، والدخل الشهري، وعدد الدورات التدريبية والندوات، ودرجة التنمية الذاتية للمرأة والمطالبة بحقوقها، ودرجة المشاركة الاجتماعية غير الرسمية، والاتجاه نحو خروج المرأة للعمل، ودرجة توفير مؤسسة العمل لخدمات تنمية مهارات المرأة العاملة، كما تبين وجود علاقة ارتباطية معنوية سالبة مع متغير درجة المشاركة في اتخاذ القرارات الأسرية وذلك عند مستوى معنوية ٠,٠١، أي أنه كلما زاد عدد سنوات تعليم المبحوثات وزاد الدخل الشهري لها، وزاد عدد الدورات التدريبية التي تحصلت عليها، وزادت درجة مشاركتها الاجتماعية غير الرسمية داخل مجتمعها، وكان إتجاهها

ثالثاً: العوامل المؤثرة على درجة معرفة المرأة الريفية العاملة بمواد الحماية القانونية لحقوقها في ظل تشريعات قانون العمل المصري لتحقيق الهدف الثالث من الدراسة الراهنة والمتعلق بتحديد العوامل المؤثرة على درجة معرفة المرأة الريفية العاملة بمواد الحماية القانونية لحقوقها في ظل تشريعات قانون العمل المصري، تم استخدام معامل الارتباط البسيط لبيرسون، ومعامل الانحدار المتعدد المتدرج الصاعد "step wise"، ويمكن توضيح النتائج المتحصل عليها كالآتي:

١ - العلاقة الارتباطية بين درجة معرفة المرأة الريفية العاملة بمواد الحماية القانونية لحقوقها في ظل تشريعات قانون العمل المصري:

لتحديد العوامل المرتبطة بدرجة معرفة المرأة الريفية العاملة بمواد الحماية القانونية لحقوقها في ظل قانون العمل المصري، تم صياغة الفرض البحثي الأول، وللتأكد من صحته تم صياغة الفرض الإحصائي الصفري التالي: «لا توجد علاقة ارتباطية معنوية بين درجة معرفة المرأة الريفية العاملة بمواد الحماية القانونية لحقوقها في ظل قانون العمل المصري وبين المتغيرات المستقلة المدروسة التالية: السن، وعدد سنوات التعليم، والدخل الشهري، وعدد الدورات التدريبية والندوات، ودرجة التنمية

بمواد الحماية القانونية لحقوقها في ظل تشريعات قانون العمل المصري»، ولاختبار هذا الفرض تم استخدام التحليل الانحداري المتعدد التدريجي الصاعد «step wise»، وجدول (٤) يوضح النتائج المتحصل عليها.

يتضح من الجدول (٤) أن هناك ثلاث متغيرات مستقلة أسهمت مجتمعة إسهاماً معنوياً في تفسير جزء من التباين الكلي لدرجة معرفة المبحوثات الريفيات العاملات بمواد الحماية القانونية لحقوقهن في ظل تشريعات قانون العمل المصري، حيث بلغت قيمة معامل التحديد نحو ٠,٨٧٦، وبلغت قيمة "ف" المحسوبة ٣٩١,٨٠٧، وهي دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠١، مما يشير إلى أن هذه المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية المدروسة والمرتبطة معنوياً مجتمعة تفسر نحو ٨٧,٦٪ من التباين الكلي في درجة معرفة المبحوثات الريفيات العاملات بمواد الحماية القانونية لحقوقهن في ظل تشريعات قانون العمل المصري، ويمكن تحديد نسبة الإسهام النسبي لكل متغير من المتغيرات الثلاث على الترتيب من الأكبر للأصغر كما يلي: الإتجاه نحو خروج المرأة للعمل، ودرجة توفير منظمة العمل لخدمات تنمية مهارات المرأة العاملة، ودرجة المشاركة في اتخاذ القرارات الأسرية، وكانت نسبة مساهمة كل متغير من هذه المتغيرات في تفسير جزء من التباين الكلي كل على حده بالترتيب كما يلي: ٨٠,٧٪، ٦,٤٪، ٠,٥٪، وكانت تأثيرات هذه المتغيرات إيجابية فيما عدا متغير: درجة المشاركة في اتخاذ القرارات الأسرية كان تأثيرها تأثيراً سلبياً.

وبناءً على هذه النتائج يمكن رفض الفرض الإحصائي الصفري وقبول الفرض البديل لمعنوية تأثير المتغيرات المدروسة مجتمعة في تفسير التباين الكلي لدرجة معرفة المبحوثات الريفيات العاملات بمواد الحماية القانونية لحقوقهن في ظل تشريعات قانون العمل المصري.

إيجابي نحو خروج المرأة للعمل، وزادت درجة توفير مؤسسة العمل التي تعمل بها للخدمات التي تساعدها في تنمية مهاراتها، وإنخفاض درجة مشاركتها في اتخاذ القرارات الأسرية كلما أدى ذلك لمساعدتها في زيادة درجة معرفتها بمواد قانون العمل التي تكفل لها الحماية القانونية لحقوقها في بيئة عملها، كما أشارت نتائج الجدول أن متغير السن لا يرتبط معنوياً بدرجة معرفة المبحوثات الريفيات العاملات بمواد الحماية القانونية لحقوقهن في ظل تشريعات قانون العمل المصري.

وبناءً على ذلك يمكن رفض الفرض الإحصائي الصفري وقبول الفرض البديل فيما يتعلق بالمتغيرات التي ثبتت معنوية علاقتها الارتباطية مع درجة معرفة المبحوثات الريفيات العاملات بمواد الحماية القانونية لحقوقهن في ظل قانون العمل، كما لا يمكن رفض الفرض الإحصائي الصفري بالنسبة للمتغير الذي لم يثبت معنوية علاقتها الارتباطية بدرجة معرفة المبحوثات بمواد الحماية القانونية لحقوقهن وهو متغير السن.

٢- درجة الإسهام النسبي للمتغيرات المرتبطة معنوياً في تفسير التباين الكلي لدرجة معرفة المرأة الريفية العاملة بمواد الحماية القانونية لحقوقها في ظل تشريعات قانون العمل المصري: لتحديد درجة إسهام كل متغير من المتغيرات المرتبطة معنوية في تفسير جزء من التباين الكلي لدرجة معرفة المبحوثات الريفيات العاملات بمواد الحماية القانونية لحقوقهن في ظل قانون العمل المصري، تم صياغة الفرض البحثي الثاني، وللتأكد من صحة هذا الفرض تم صياغة الفرض الإحصائي الصفري التالي: «لا تسهم المتغيرات الشخصية والاقتصادية والاجتماعية المدروسة ذات الارتباط مجتمعة إسهاماً معنوياً في تفسير التباين الكلي لدرجة معرفة المرأة الريفية العاملة

جدول ٤. العوامل المؤثرة على درجة معرفة المرأة الريفية بمواد الحماية القانونية لحقوقها في ظل تشريعات قانون العمل المصري

المتغيرات المستقلة المدروسة	معامل الارتباط البسيط لبيرسون (r)	معامل الإتحاد الجزئي غير المعياري (B)	معامل الإتحاد الجزئي المعياري (Beta)	% التراكمية للتباين المفسر للمتغير التابع (R ²)	% للتباين المفسر للمتغير التابع	قيمة "ت" المحسوبة	الترتيب
١- السن.	-٠,٠٠٨	-	-	-	-	-	-
٢- عدد سنوات التعليم.	**٠,٤٠٤	-	-	-	-	-	-
٣- الدخل الشهري.	**٠,٨٥٠	-	-	-	-	-	-
٤- عدد الدورات التدريبية والندوات.	**٠,٢٦٧	-	-	-	-	-	-
٥- درجة التنمية الذاتية للمرأة والمطالبة بحقوقها.	**٠,٨٦٦	-	-	-	-	-	-
٦- درجة المشاركة الاجتماعية غير الرسمية.	**٠,٨٩١	-	-	-	-	-	-
٧- الإتجاه نحو خروج المرأة للعمل.	**٠,٨٩٨	١,٤٣٦	٠,٧٤٧	٠,٨٠٧	٠,٨٠٧	**٩,٦٢٧	الأول
٨- درجة توفير منظمة العمل لخدمات تنمية مهارات المرأة العاملة.	**٠,٨٥٦	٠,٤٠٢	٠,٤٤٦	٠,٨٧١	٠,٨٧١	**٩,٤٩٥	الثاني
٩- درجة المشاركة في اتخاذ القرارات الأسرية.	**٠,٨٥٤-	٠,٢٦٣-	٠,٢٠٧-	٠,٨٧٦	٠,٨٧٦	*٢,٤٦٣-	الثالث
قيمة معامل التحديد = ٠,٨٧٦			قيمة ف المحسوبة = ٣٩١,٨٠٧**				
* = مستوى معنوية ٠,٠٥			** = مستوى معنوية ٠,٠١				
			ن = ١٧١				

في ظل تشريعات قانون العمل المصري»، ولاختبار هذا الفرض تم استخدام التحليل الانحدار المتعدد التدريجي الصاعد «step wise»، ويمكن توضيح النتائج بجدول (٥).

يبين جدول (٥) أن هناك أربعة متغيرات مستقلة أسهمت مجتمعة إسهاماً معنوياً في تفسير التباين الكلي لدرجة تطبيق قطاع العمل لمواد الحماية القانونية لحقوق المرأة العاملة التي يكفلها لها قانون العمل المصري، حيث بلغت قيمة معامل التحديد 0.684 ، وبلغت قيمة «ف» المحسوبة 92.964 وهي دالة إحصائياً عند مستوى 0.01 ، مما يشير إلى أن هذه المتغيرات المستقلة المدروسة والمرتبطة معنوياً مجتمعة تفسر نحو 68.4% من التباين الكلي في درجة تطبيق قطاع العمل لمواد الحماية القانونية لحقوق المرأة العاملة في ظل تشريعات قانون العمل المصري، ويمكن تحديد نسبة الإسهام النسبي لكل متغير من المتغيرات الأربعة مرتبة ترتيب تنازلي من الأكبر للأصغر كما يلي: درجة المعرفة بمواد الحماية القانونية للنواحي الاجتماعية، ودرجة المعرفة بمواد الحماية القانونية للنواحي المالية، وعدد الدورات التدريبية والدورات، ودرجة التنمية الذاتية للمرأة والمطالبة بحقوقها، وكانت نسبة مساهمة كل متغير من هذه المتغيرات في تفسير جزء من التباين كل على حده بالترتيب كما يلي: 0.576 ، 0.073 ، 0.15 ، 0.02 وكانت تأثيرات هذه المتغيرات إيجابية.

وبناءً على هذه النتائج يمكن رفض الفرض الإحصائي الصفري وقبول الفرض البديل لمعنوية تأثير المتغيرات المدروسة مجتمعة في تفسير التباين الكلي لدرجة تطبيق قطاع العمل لمواد الحماية القانونية لحقوق المرأة العاملة في ظل تشريعات قانون العمل المصري.

خامساً: الآثار الإيجابية والسلبية المترتبة على خروج المرأة الريفية للعمل بمحافظة الشرقية

لتحديد الآثار المترتبة على خروج المرأة الريفية للعمل سواء على ذاتها أو على استقرار العلاقة بينها وبين أفراد أسرتها، وتم تقسيم هذه الآثار إلى محورين هما: مجموعة الآثار الإيجابية، ومجموعة الآثار السلبية، وللتعرف على هذه الآثار من وجهة نظر المبحوثات الريفيات العاملات تم استخدام التكرارات والنسب المئوية، كما تم حساب المتوسط المرجح لترتيب الآثار داخل كل محور حسب أهميته بالنسبة للمبحوثات، ويمكن توضيح النتائج المتحصلة عليها من الدراسة الميدانية بجدول (٦). تبين من جدول (٦) مجموعة الآثار المترتبة على خروج المرأة الريفية للعمل بمحافظة الشرقية سواء كانت هذه الآثار إيجابية أو سلبية، وذلك كما يلي:

(أ) بالنسبة للآثار الإيجابية المترتبة على خروج المرأة الريفية للعمل: أن من أكثر الآثار الإيجابية الناتجة عن خروج المرأة الريفية للعمل وفقاً لرأي المبحوثات أن عمل المرأة مظهر من مظاهر التطور الحضاري للمجتمع المحلي ويسهم في عمليات التنمية بمتوسط (0.506) ، وأن المرأة العاملة أكثر قدرة على إدارة شؤون منزلها وإكسابها الثقة بنفسها بمتوسط (0.595) ، والمساعدة في حل المشكلات المادية للأسرة، واستقلالية المرأة مادياً عن زوجها وعائلتها بمتوسط (0.581) ، المساهمة في تعديل الاتجاهات المجتمعية السلبية نحو النظرة الدونية للمرأة، وتتنال التقدير من أهلها وزوجها ومجتمعها بمتوسط (0.579) .

(ب) بالنسبة للآثار السلبية المترتبة على خروج المرأة الريفية للعمل: أن من أكثر الآثار السلبية المؤثرة على المرأة الريفية نتيجة خروجها للعمل من وجهة نظر المبحوثات أن المرأة العاملة أكثر حدة في المزاج مقارنة بغيرها نتيجة الضغوط النفسية التي تعاني منها بمتوسط (0.509) ، وأن المرأة العاملة ليس لديها الوقت الكافي لحل مشكلات أطفالها وبالتالي حدوث تغيرات عنيفة في سلوكياتهم بمتوسط (0.396) ، أن المرأة العاملة تهتم بمظهرها الجمالي أكثر من اهتمامها بمنزلها بمتوسط (0.395) .

رابعاً: العوامل المؤثرة على درجة تطبيق قطاع العمل لمواد الحماية القانونية لحقوق المرأة العاملة في ظل تشريعات قانون العمل المصري

لتحقيق الهدف الرابع من الدراسة الراهنة والمتعلق بتحديد العوامل المؤثرة على درجة تطبيق جهة العمل لمواد الحماية القانونية لحقوق المرأة العاملة التي يكفلها لها قانون العمل المصري، تم استخدام معامل الارتباط البسيط لبيرسون، ومعامل الانحدار المتعدد المتدرج الصاعد «step wise»، ويمكن توضيح النتائج المتحصلة عليها كالآتي:

١- العلاقة الارتباطية بين درجة تطبيق قطاع العمل لمواد الحماية القانونية لحقوق المرأة العاملة في ظل تشريعات قانون العمل المصري: لتحديد العوامل المرتبطة بدرجة تطبيق قطاع العمل لمواد الحماية القانونية لحقوق المرأة العاملة في ظل تشريعات قانون العمل المصري، تم صياغة الفرض البحثي الثالث، وللتأكد من صحته تم صياغة الفرض الإحصائي الصفري التالي:

«لا توجد علاقة ارتباطية معنوية بين درجة تطبيق قطاع العمل لمواد الحماية القانونية لحقوق المرأة العاملة في ظل تشريعات قانون العمل المصري وبين المتغيرات المستقلة المدروسة التالية: عدد الدورات التدريبية والدورات، ودرجة التنمية الذاتية للمرأة والمطالبة بحقوقها، ودرجة المعرفة بمواد الحماية القانونية للنواحي الاجتماعية، ودرجة المعرفة بمواد الحماية القانونية للنواحي المالية، ودرجة المعرفة بمواد الحماية القانونية للنواحي الصحية، ودرجة المعرفة بمواد الحماية القانونية للنواحي الإدارية»، ولاختبار صحة هذا الفرض تم استخدام معامل الارتباط البسيط لبيرسون، وجدول (٥) النتائج المتحصلة عليها.

تبين من جدول (٥) وجود علاقة ارتباطية معنوية موجبة بين درجة تطبيق قطاع العمل التي تعمل لديه المبحوثات لمواد الحماية القانونية التي يكفلها لها قانون العمل المصري وبين المتغيرات المستقلة المدروسة التالية: عدد الدورات التدريبية والدورات، ودرجة التنمية الذاتية للمرأة والمطالبة بحقوقها، ودرجة المعرفة بمواد الحماية القانونية للنواحي الاجتماعية ودرجة المعرفة بمواد الحماية القانونية للنواحي الصحية، ودرجة المعرفة بمواد الحماية القانونية للإدارية وذلك عند مستوى معنوية 0.01 ، أي أنه كلما زاد عدد الدورات التدريبية التي حصلت عليها المبحوثة، وزادت درجة التنمية الذاتية لها ومحاولة مطالباتها بحقوقها، وزادت درجة معرفتها بمواد القانون التي تكفل لها الحماية القانونية لكل من النواحي الاجتماعية، والنواحي المالية، والنواحي الصحية لنفسها وطفلها الرضيع، والنواحي الإدارية لعملها كلما أدى ذلك إلى زيادة درجة تطبيق والتزام مؤسسة العمل التي تعمل بها لمواد الحماية القانونية التي يكفلها لها قانون العمل المصري.

وبناءً على ذلك يمكن رفض الفرض الإحصائي الصفري وقبول الفرض البديل وذلك لمعنوية المتغيرات التي ثبتت معنوية علاقتها الارتباطية بدرجة تطبيق قطاع العمل لمواد الحماية القانونية لحقوق المرأة العاملة في ظل تشريعات قانون العمل المصري.

٢- درجة الإسهام النسبي للمتغيرات المرتبطة معنوياً مجتمعة في تفسير التباين الكلي لدرجة تطبيق قطاع العمل لمواد الحماية القانونية لحقوق المرأة العاملة في ظل تشريعات قانون العمل المصري: لتحديد درجة إسهام كل متغير من المتغيرات المرتبطة معنوية في تفسير جزء من التباين الكلي لدرجة تطبيق قطاع العمل لمواد الحماية القانونية لحقوق المرأة العاملة في ظل تشريعات قانون العمل المصري، تم صياغة الفرض البحثي الرابع، وللتأكد من صحته هذا الفرض تم صياغة الفرض الإحصائي الصفري التالي: «لا تسهم المتغيرات المستقلة المدروسة مجتمعة إسهاماً معنوياً في تفسير التباين الكلي لدرجة تطبيق قطاع العمل لمواد الحماية القانونية لحقوق المرأة العاملة

جدول ٥ العوامل المؤثرة على درجة تطبيق قطاع العمل لمواد الحماية القانونية لحقوق المرأة العاملة في ظل تشريعات قانون العمل المصري

الترتيب	المتغيرات المستقلة المدروسة	معامل الارتباط البسيط لبيرسون (r)	معامل الإنحدار الجزئي غير المعياري (B)	معامل الإنحدار الجزئي المعياري (Beta)	% التراكمية للمتغير التابع (R')	% للمتباين المفسر للمتغير التابع	قيمة "ت" المحسوبة
-	١- درجة المعرفة بمواد الحماية القانونية للنواحي الصحية.	**٠,٤٩٦	-	-	-	-	-
-	٢- درجة المعرفة بمواد الحماية القانونية للنواحي الإدارية.	**٠,٢٢٩	-	-	-	-	-
الأول	٣- درجة المعرفة بمواد الحماية القانونية للنواحي الاجتماعية.	**٠,٧٦٠	١,٥٣٠	٠,٥١٤	٠,٥٧٦	٠,٥٧٦	**٧,٧٣٢
الثاني	٤- درجة المعرفة بمواد الحماية القانونية للنواحي المالية.	**٠,٧٤٣	١,٩٦٤	٠,٤٥٨	٠,٦٤٩	٠,٠٧٣	**٦,٩٩٦
الثالث	٥- عدد الدورات التدريبية والندوات.	**٠,٧٤٣	٠,٩٥٦	٠,١٥٤	٠,٦٦٤	٠,٠١٥	**٣,٤٨٣
الرابع	٦- درجة التنمية الذاتية للمرأة والمطالبة بحقوقها.	**٠,٤٠٤	٠,٣٩٢	٠,١٩١	٠,٦٨٤	٠,٠٢	**٣,٤٣٤
قيمة معامل التحديد = ٠,٦٨٤ قيمة ف المحسوبة = ٩٢,٩٦٤**							
**= مستوى معنوية ٠,٠١ ن=١٧١							

جدول ٦. الآثار المترتبة على عمل المرأة الريفية مرتبة على حسب المتوسط المرجح

الترتيب	المتوسط المرجح	لا		نادراً		أحياناً		دائماً		الآثار
		عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	
الأول	٦٠,٥	٦	٣,٥	٩	٥,٣	٢٥,١	٤٣	٦٦,١	١١٣	أولاً: الآثار الإيجابية المترتبة على خروج المرأة الريفية للعمل: ١- عمل المرأة مظهر من مظاهر التطور الحضاري للمجتمع المحلي ويسهم في عمليات التنمية. ٢- المرأة العاملة أكثر قدرة على إدارة شؤون منزلها وإكسابها الثقة بنفسها. ٣- المساعدة في حل المشكلات المادية للأسرة، واستقلالية المرأة مادياً عن زوجها وعائلتها. ٤- المساهمة في تعديل الاتجاهات المجتمعية السلبية نحو النظرة الدونية للمرأة، وتثال التقدير من أهلها وزوجها ومجتمعها. ٥- عمل المرأة يحثها على ترشيد الاستهلاك في الموارد الطبيعية. ٦- عمل المرأة يحقق مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة ٧- أبناء المرأة العاملة أكثر اعتماداً على أنفسهم في تلبية احتياجاتهم.
الثاني	٥٩,٥	٩	٥,٣	١٥	٨,٨	١٨,٧	٣٢	٦٧,٣	١١٥	ثانياً: الآثار السلبية المترتبة على خروج المرأة الريفية للعمل: ١- المرأة العاملة أكثر حدة في المزاج مقارنة بغيرها نتيجة الضغوطات النفسية التي تعاني منها. ٢- المرأة العاملة ليس لديها الوقت الكافي لحل مشكلات أطفالها وبالتالي حدوث تغيرات عنيفة في سلوكياتهم. ٣- المرأة العاملة تهتم بمظهرها الجمالي أكثر من اهتمامها بمنزلها. ٤- عدم إرضاع الأطفال رضاعة طبيعية. ٥- قلة التواصل بين الأم العاملة وأبنائها مما يؤدي لتوتر العلاقة بينهم. ٦- ضعف العلاقة العاطفية بين المرأة العاملة وزوجها.
الثالث	٥٨,١	١١	٦,٤	١١	٦,٤	٢٨,١	٤٨	٥٩,١	١٠١	١١٣
الرابع	٥٧,٩	٥	٢,٩	١٤	٨,٢	٣٦,٣	٦٢	٥٢,٦	٩٠	١١٥
الخامس	٥٤,٢	٧	١٢	١٣	٧,٦	٤٦,٨	٨٠	٣٨,٦	٦٦	٩٠
السادس	٥١,٨	٣٥	٢٠,٥	١٤	٨,٢	١٩,٣	٣٣	٥٢	٨٩	٦٦
السابع	٤٩	٢٧	١٥,٨	١٣	٧,٦	٥٠,٩	٨٧	٢٥,٧	٤٤	٨٩
الأول	٥٠,٩	١٣	٧,٦	٢٦	١٥,٢	٤٩,١	٨٤	٢٨,١	٤٨	٤٤
الثاني	٣٩,٦	٥٠	٢٩,٢	٣٤	١٩,٩	٤٠,٩	٧٠	٩,٩	١٧	٤٨
الثالث	٣٩,٥	٥٣	٣١	٣٣	١٩,٣	٣٧,٤	٦٤	١٢,٣	٢١	١٧
الرابع	٣٥,١	٧٧	٤٥	١٦	٩,٤	٤٠,٩	٧٠	٤,٧	٨	٢١
الخامس	٣٥,٣	٧٠	٤٠,٩	٣٣	١٩,٣	٣٢,٢	٥٥	٧,٦	١٣	٨
السادس	٣٣,٨	٨٢	٤٨	٢٣	١٣,٥	٣١,٦	٥٤	٧	١٢	١٣
ن=١٧١										

درجة المعرفة بمواد الحماية القانونية للنواحي الاجتماعية، ودرجة المعرفة بمواد الحماية القانونية للنواحي المالية، وعدد الدورات التدريبية والندوات، ودرجة التنمية الذاتية للمرأة والمطالبة بحقوقها، ولذلك يجب على المرأة العاملة زيادة عدد الدورات التدريبية التي تهدف إلى تعريفها بمواد قانون العمل وتوعيتها بحقوقها وواجباتها المطلوبة منها في العمل.

٤- أن عمل المرأة له عدة إيجابيات وسلبيات ولكن إتضح من نتائج الدراسة الراهنة أن إيجابياته أكثر من سلبياته حيث أن عمل المرأة يزيد من ثقته بنفسها ويساعدها على الإستقلال المادي بعيداً عن زوجها وأسرته، بالإضافة إلى أنه يساعد على تغيير النظرة الدونية للمرأة خاصة في المناطق الريفية ويعطى لها أهمية بين أفراد أسرتها، كما يزيد من إنتاجية الدولة نتيجة إستغلال طاقات بشرية ذات كفاءة عالية، أما بالنسبة لسلبيات خروج المرأة الريفية للعمل فمن الممكن أن يؤثر على أبنائها من ناحية التحصيل العلمي وعدم متابعتهم في أداء دروسهم نتيجة قضاء المرأة وقت أطول في العمل، كما يؤدي عملها إلى توتر العلاقة العاطفية مع زوجها وحدوث الطلاق في بعض الأحيان، ولذلك يجب على المرأة العاملة الموازنة ما بين متطلبات عملها وتحقيق ذاتها مع احتياجات أسرتها ومتطلباتها الحياتية حتى لا يكون نجاح أحدهما سبب في فشل الآخر.

توصيات الدراسة

وفقاً لما تم التوصل إليه من نتائج خاصة بدرجة معرفة الريفيات العاملات بمواد الحماية القانونية التي يكفلها لن قانون العمل المصري، وبدرجة تطبيق مؤسسة العمل التي تعمل بها لهذه المواد، توصى الدراسة الراهنة بما يلي:

١- قيام وزارة المالية بتشكيل لجان خاصة بمتابعة دورية لتطبيق القطاع الخاص لمواد قانون العمل الخاصة بضمان حصول المرأة العاملة على حقوقها المادية دون تمييز، وتوقيع العقوبة التي ينص عليها القانون على المخالفين.

٢- التعاون بين وزارة التجارة والصناعة ووزارة الصحة للقيام بدور رقابي على القطاع الخاص في تطبيق مواد قانون العمل المتعلقة الرعاية الصحية للمرأة العاملة أثناء فترة الحمل والرضاعة، والعمل على متابعة الحالة الصحية لها على فترات منتظمة.

٣- العمل على توقيع شراكة بين وزارة التضامن الاجتماعي وجمعية رجال الأعمال بمتابعة إنشاء دور حضانية تابعة لمنشآت القطاع الخاص والحكومي وإلزامهم بذلك، لرعاية أبناء العاملات وفقاً لشروط التي ينص عليها القانون.

٤- قيام وزارة التخطيط والمتابعة والإصلاح الإداري بتنفيذ برنامج تدريبي شامل يهدف إلى رفع درجة معرفة المرأة الريفية العاملة بمواد قانون العمل المصري والتي تؤمن لها الحماية القانونية داخل بيئة العمل.

المراجع

الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء (٢٠١٨) الكتاب الإحصائي السنوي ٢٠١٨، باب العمل، الإصدار التاسع بعد المائة، مصر.

الديربي، عبدالعال (٢٠٠٦) الحماية الدولية لحقوق العمال في ضوء أحكام القانون الدولي، الطبعة الأولى، المركز القومي للإصدارات القانونية، القاهرة.

ومن خلال السرد السابق للنتائج المتحصل عليها من الدراسة الميدانية يتضح لنا عدة نقاط يمكن إيجازها فيما يلي:

أولاً: بالنسبة لدرجة معرفة المرأة الريفية العاملة بمواد الحماية القانونية لحقوقها في ظل تشريعات قانون العمل المصري ١- أن درجة معرفة المبحوثات الريفيات بمواد قانون العمل المصري التي تكفل لهن الحماية القانونية لحقوقهن، متوسط ومتدنى مما يدل على إنخفاض وعي الريفيات العاملات بحقوقهن التي يكفلها لها القانون سواء كانوا عاملات في القطاع الحكومي أو في القطاع الخاص وتتفق هذه النتيجة مع النتائج التي توصلت إليه دراسة كل من (الرويلي، ٢٠٠٨)، (دار الخدمات النقابية والعمالية، ٢٠١٦).

٢- زيادة نسبة معرفة المبحوثات العاملات بالقطاع الحكومي بمواد القانون المصري التي تكفل لهن الحماية القانونية في الجوانب المختلفة عن نسبة معرفة المبحوثات العاملات بالقطاع الخاص، ويمكن تفسير ذلك أن الوظيفة الحكومية معالمها واضحة لجميع العاملين على إختلاف مستويات وظائفهم حيث يقوم القطاع الحكومي حالياً بإلزام جميع العاملين لديه بالحصول على عدة دورات تدريبية سواء كانت لرفع مهارات العاملين أو لتوعيتهم بحقوقهم والواجبات المطلوبة منهم، أما العمل الخاص يقوم بتعيين الموظفين بأجر منخفض، ثم بعد ذلك بفترة يقوم بالإستغناء عنهم وتعيين أخريات إذا طالبا بأجر وخدمات أكثر.

٣- أن درجة معرفة المرأة الريفية العاملة بمواد الحماية القانونية لحقوقها في ظل تشريعات قانون العمل المصري تتأثر إيجابياً بعاملين أساسيين هما: إتجاهها نحو خروج المرأة للعمل، ودرجة توفير قطاع العمل لخدمات تنمية مهارات المرأة العاملة، في حين أن درجة معرفتها تتأثر سلبياً بدرجة مشاركتها وإنشغالها بالقرارات الأسرية، وبذلك يتضح أنه على المرأة العاملة أن تزيد من وعيها بمواد قانون العمل التي تؤمن لها حقوقها، مع الموازنة بمشاركتها في بناء أسرتها وتسيير شؤون حياة أفرادها، وتتفق هذه النتيجة مع ما النتائج التي أشارت إليها دراسة (الرويلي، ٢٠٠٨).

ثانياً: بالنسبة لدرجة تطبيق قطاع العمل (الحكومي- الخاص) لمواد الحماية القانونية لحقوق المرأة العاملة في ظل تشريعات قانون العمل المصري

١- أن درجة تطبيق القطاع الحكومي لمواد الحماية القانونية لحقوق المرأة العاملة في ظل تشريعات قانون العمل المصري متوسطة في حين أن درجة تطبيق القطاع الخاص لهذه المواد منخفضة، مما يتضح من ذلك أن القطاع الحكومي يقوم بحماية حقوق العاملات فيه بالرغم من وجود قصور في تطبيق بعض هذه المواد، في حين أن حقوق العاملات مهذور بدرجة كبيرة في القطاع الخاص، وتتفق هذه النتيجة مع ما أشارت إليه نتائج دراسة كل من (نصار، ٢٠٠٤)، (Burnett, ٢٠١٧).

٢- وجود تفاوت في درجة تطبيق القطاع الحكومي لمواد الحماية القانونية سواء من الناحية الاجتماعية أو الاقتصادية أو الصحية أو المالية حيث يوجد تمييز من وجهة نظر المبحوثات بينهم وبين الرجال في تادية عملهم، خاصة في النواحي المالية والنواحي الإدارية، وتتفق هذه النتيجة مع النتائج التي أشارت إليها دراسة كل من (شعبان، ٢٠٠٦)، (دار الخدمات النقابية والعمالية، ٢٠١٦)، (Burnett, ٢٠١٧).

٣- أن درجة تطبيق قطاع العمل لمواد قانون العمل المصري والإلتزام به يتأثر إيجابياً بأربعة متغيرات أساسية هي:

- الرويلي، نورة بنت مفلح (٢٠٠٨) «العوامل المؤثرة بوعي الشابة السعودية بحقوقها-دراسة استطلاعية على عينة من طالبات جامعة الملك سعود في مدينة الرياض»، رسالة ماجستير، كلية الآداب، جامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية.
- المجلس القومي للطفولة والأمومة (٢٠٠٨) «قانون رقم ١٢ لسنة ١٩٩٦ بإصدار قانون الطفل والمعدل بالقانون رقم ١٢٦ لسنة ٢٠٠٨»، رئاسة مجلس الوزراء، جمهورية مصر العربية.
- المجلس القومي للمرأة (٢٠١٧) الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠ الرؤية ومحاور العمل، الطبعة الأولى، مصر.
- المصاروة، هيثم حامد (٢٠١٣) حقوق المرأة في قانون العمل، الطبعة الأولى، دارقنديل للنشر، عمان.
- النمري، ناريمان فضيل (٢٠١٤) الأليات والدولية والشرعية الخاصة بحماية حقوق المرأة في ظل العولمة»، رسالة ماجستير، قسم القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط، الأردن.
- إلياس، يوسف (٢٠٠٨) أطروحات في القانون الدولي والوطني للعمل رؤية تحليلية بمنظور مستقبلي، الطبعة الأولى، داروائل، عمان.
- بوابة خدمات الحكومة المصرية (٢٠١٥) «قانون العمل»، الدستور ووثائق قانونية، جمهورية مصر العربية، <https://www.egypt.gov.eg>
- تاج، عطاء الله (٢٠١٦) المرأة العاملة في تشريع العمل الجزائري بين المساواة والحماية القانونية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
- جيرمان، ليند ساي (٢٠٠٦) النظريات البطريركية، ترجمة نور منصور، مركز الدراسات الاشتراكية، مصر.
- حده، حجيبي (٢٠١٤) الحماية القانونية للمرأة في الجزائر، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، الجزائر.
- حقيقي، فاتحة (٢٠١٤) الدراسات الاجتماعية عن المرأة في العالم العربي، المؤسسة العربية للدراسات والنشر اليونيسكو، بيروت، لبنان.
- دار الخدمات النقابية والعمالية (٢٠١٦) النساء العاملات بين التمييز والتهميش، المؤتمر الدائم للمرأة العاملة، التقرير الأول، بدعم نقابية يونسن، القاهرة.
- سعيد، هالة (٢٠١١) «حقوق المرأة في ظل اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة»، الطبعة الأولى، دار الحلبي للنشر، لبنان.
- سلامة، محمود (١٩٩٩) الحماية الدولية والعربية للمرأة العاملة، مجلة الحقوق، المجلد ٢٣، العدد (٢)، الكويت.
- شعبان، محمود بسطامي (٢٠٠٦) المرأة بين القانون الوضعي والشرعية الإسلامية-دراسة حول بعض أوضاع المرأة في الأسرة والمجتمع»، مؤتمر المرأة في مجتمعاتنا على ساحة أطر حضارية متباينة، الجزء الثاني، كلية الآداب، جامعة عين شمس بالاشتراك مع مركز الدراسات المعرفية، المنعقد في الفترة من ١٤-١٦ نوفمبر ٢٠٠٦.
- شيفرد، ليندا (٢٠٠٥) أنثوية العلم: العلم من منظور الفلسفة النسوية، ترجمة يمني الخولي، عالم المعرفة، المجلس الوطني للثقافة، العدد ٣٠٦، الكويت.
- صندوق الأمم المتحدة لمواجهة العنف ضد المرأة (٢٠١٦) «الحماية القانونية للمرأة العاملة»، مؤسسة المشرق للتنمية والسكان، القاهرة.

(Received:27/12/2018;
accepted:31/1/2019)

Legal Protection for Rural Working Women in Light of Egyptian Labor Law in Sharkiah Governorate

Khaled Anwar Laban* and Sahar Mohamed Newaser

Agricultural Economics Dept., Branch of Rural Sociology, Faculty of Agriculture, Zagazig University, Zagazig, Egypt

THE STUDY aimed to identify the degree of knowledge of rural working women for the materials of the legal protection of their rights under the Egyptian Labor Law in both the government sector and the private sector in Sharkia Governorate. Determination of the degree of application of the labor sector (governmental - private) to the materials of the legal protection of the rights of working women under the legislation of the Egyptian Labor Law, from the point of view of rural working women, and measure the applied gap between two sector (governmental - private) for this materials in Sharkia Governorate, also determining the factors affecting the degree of knowledge of materials of rural working women in the legal protection of their rights under the legislation of the Egyptian Labor Law, and The degree of the contribution of each of all influencing factors significantly, finally determining the factors affecting the degree of application of the (governmental - private) sector to the legal protection of the rights of rural working women under the legislation of the Egyptian law, and the degree of contribution of each of the factors affecting significantly, in addition to identify the positive and negative effects of working of rural women in the Sharkia Governorate. The study was conducted data on a random sample of women working in the governmental sector and the private sector in the villages of al-Nakhariyya and al-Hajarsah in Sharkia Governorate about 171 researched women by 5% of the total number of women in the labor force in the two villages, the field data were collected by a questionnaire of a personal interview form from the beginning of May to the end of August 2018. The field data were analyzed using several statistical methods: Frequency and percentage, mean, weighted average, Pearson coefficient, "Step Wise". The study reached several results, which are: (A) The degree of knowledge of rural women working in the governmental sector with the provisions of the Egyptian Labor Law regarding the employment of women is Medium (83.1%), While the degree of knowledge of rural women working in the private sector of these materials is low (58.7%). (B) The degree of application by the governmental sector of the provisions of the Egyptian Labor Law with respect to the employment of women is 89%, while the private sector has a low rate of 96.1%. (C) There is an application gap between the governmental sector and the private sector regarding the application of the legal protection materials for the rights of working women under the Egyptian labor law legislation. This gap is in favor of the governmental sector. (D) There are a four independent variables explain about 68.4% of the total variance in the degree of application of the labor sector to the legal protection of the rights of working women under the Egyptian labor law legislation, these variables as follows: the degree of knowledge of legal protection materials for the social aspects, The degree of knowledge of the legal protection materials for financial fields, the number of training courses and seminars, The degree of women's self-development and the demand for their rights, In percentages (57.6%), (7.3%), (1.5%), (2%), respectively.

Key words: Legal protection, Working woman, Egyptian Labor Law, Sharkia Governorate