

تقرير مخرجات الموائد المستديرة "المسئولية الاجتماعية للشركات من منظور النوع"

نبذة عن المشروع:

المركز العربي للإدارة و التنمية (مداك) وهو شركة متخصصة في الدراسات الاستشارية والتدريب ومؤسس منذ عام ١٩٨٤ وللمركز سجل حافل من الخبرات في العمل مع الشركات على المستوى الوطنى والعربي بالقطاعات الحكومى والخاص وبقطاع العمل الأهلي فضلا عن تقديم مهام استشارية وتنفيذية للعديد من الهيئات الدولية منها منظمة العمل الدولية واليونسيف والجهات المانحة.

وفي إطار اهتمام المركز وتخصصه في مجال الإدارة والتنمية عمل على مدار العام الماضي مع 12 شركة في قطاعى الملابس الجاهزة والصناعات الغذائية في أربع محافظات هي القاهرة والإسكندرية وبورسعيد ومدينة السادات بمحافظة المنوفية بالإضافة إلى النقابتين العامتين للعاملين بالغزل والنسيج، وللعاملين والصناعات الغذائية. وقام المركز بالاستعانة بخبرة مؤسسة المرأة الجديدة في مجال النوع الاجتماعى بتقديم المهام الخاصة لتنفيذ مشروع المسئولية الاجتماعية للشركات من منظور النوع الاجتماعى.

عمل المشروع على تحقيق هدف أساسى يتعلق بتوفير بيئة عمل آمنة ومحفزة للنساء مما يسهم في توفير فرص عمل مستدامة لهن. ويتوافق هذا الهدف مع أهداف الاستراتيجيات الوطنية ومنها إستراتيجية تمكين المرأة 2030 الصادرة عن المجلس القومى للمرأة في مارس 2017 والتي نصت بشكل واضح عن دور القطاع الخاص والمجتمع المدنى والنقابات والحكومة من أجل العمل معا على زيادة أعداد النساء في سوق العمل وتوفير الخدمات اللازمة للمرأة العاملة .

نظم المشروع خلال العام 2018 أربعة ورش عمل فى المحافظات الاربع بحضور ممثلى الشركات من الإدارات المختلفة وممثلى النقابات العامة فى قطاعى الغزل والنسيج والصناعات الغذائية وقد تناولت ورش العمل المحاور التالية :

- مفهوم المسئولية الاجتماعية للشركات
- حقوق النساء فى العمل والاتفاقيات الدولية والقوانين الوطنية
- الاستراتيجيات الوطنية للتنمية المستدامة 2030 وقضايا التمكين الاقتصادى للنساء

تضمنت هذه الورش جلسات تفاعلية قدم فيها المشاركون والمشاركات مقترحات بشأن زيادة تشغيل النساء فى أماكن العمل وتوفير دور الحضانة وسياسات الحماية من العنف داخل أماكن العمل، تضمنت تعديلات تشريعية وإجراءات يمكن تنفيذها مع الجهات المعنية. وتلى ذلك تنظيم أربع ورش أخرى فى المحافظات حول مهارات المفاوضات والحوار الاجتماعى وأسفرت عن مقترحات تتعلق بالتالى :

- إنشاء آليات للحوار ومنع النزاع داخل أماكن العمل، وتفعيل الحوار والتواصل بين الإدارات المختلفة .
- تشكيل لجان الحوار داخل الشركات لمناقشة القضايا المتعلقة ببيئة وعلاقات العمل وتحسين الخدمات .

كما خرجت ورش العمل بعدد من القضايا التي تحتاج إلى مزيد من الحوار المجتمعى وهى:

- توفير دور الحضانة فى أماكن العمل
- سياسات تشغيل من منظور النوع الاجتماعى

كانت هذه القضايا محل نقاش في أربعة موائد مستديرة، تم تنفيذها خلال المرحلة الثانية من المشروع خلال الفترة من يناير إلى مارس 2019 حيث تم تنظيم أربعة موائد مستديرة في المحافظات الأربع. وقد شارك في هذه الموائد ممثلي عن الجهات التالية :

الوزارات : وزارة التضامن الاجتماعي – وزارة القوى العاملة

المجالس القومية : القومي للمرأة – القومي للسكان – القومي للطفولة والأمومة

الشركات :

- شركاء المشروع: دايس للملابس الجاهزة – المتحدة للمفروشات – كوكاكولا الاسكندرية – كوتون كلوب للملابس الجاهزة – بلونيل للصناعات الغذائية – اكوا دلتا للمياه – مجموعة شركات ريجينا – لوتس للملابس الجاهزة – بلازا للملابس الجاهزة .
- شركات جديدة تم دعوتها للمشاركة في موائد المستديرة : النيل للصناعات الغذائية – حلوان للاسمدة – مأرب للملابس الجاهزة - جولدن ستارز للملابس الجاهزة – الاخوة للزيوت – تاون تيم للملابس الجاهزة – سفنكس للزجاج - النهر الخالد للملابس الجاهزة – سبأ للملابس الجاهزة – ميتكو للملابس الجاهزة

النقابات :

- شركاء المشروع النقابيتين العامتين للعاملين بالغزل والنسيج، وللعاملين والصناعات الغذائية
- نقابات أخرى و هي نقابة القصر العيني – العاملين بالنيابات والمحاكم – الضرائب العقارية، ولديهم خبرات سابقة في العمل على توفير دور الحضانه من خلال حملة " مطالبة أماكن العمل بتوفير دور الحضانه " التي أطلقتها مؤسسة المرأة الجيدة في 2102 مع خمسين نقابية

الجمعيات الأهلية :

- جمعية المستثمرين والهيئة العامة للاستثمار ببورسعيد - الائتلاف المصري لحقوق الطفل – الاتحاد النوعي لمناهضة الممارسات الضارة بالمرأة والطفل – جمعية بور فؤاد لرعاية الاسرة والطفل

وقد تم مراجعة ما تنص عليه التشريعات بشأن سياسات التشغيل على المستوى الدولي والوطني وخاصة ما يلي:

الاتفاقيات الدولية : تنص الاتفاقية رقم 111 بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة لعام 1958 على تطبيق سياسات وطنية ترمي إلى تشجيع تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة في الاستخدام والمهنة بهدف القضاء على أي تمييز في مجال التوظيف والتدريب المهني

الدستور: تنص المادة 53 على أن "المواطنون لدي القانون سواء ، وهم متساوون في الحقوق والحريات والواجبات العامة، لا تمييز بينهم بسبب الدين او العقيدة أو الجنس أو الأصل، أو العرق أو اللون، أو اللغة أو الإعاقة، أو المستوى الاجتماعي، أو الانتماء السياسي أو الجغرافي أو لأي سبب آخر. وأن التمييز والحض على الكراهية جريمة، يعاقب عليها القانون. وأن تلتزم الدولة باتخاذ التدابير اللازمة للقضاء على كافة اشكال التمييز، وينظم القانون إنشاء مفوضية مستقلة لهذا الغرض".

قانون العمل رقم 12 لسنة 2003:

تنص المادة 11 على أن تنشأ لجنة عليا لتخطيط واستخدام القوى العاملة في الداخل و الخارج برئاسة الوزير المختص، وتضم ممثلين للوزارات المعنية، وكذلك ممثلين من المنظمات النقابية ومنظمات أصحاب الأعمال تختارهم منظماتهم بالتساوي بينهم . ويدخل في اختصاص هذه اللجنة رسم السياسة العامة لاستخدام العمالة المصرية في داخل جمهورية مصر العربية أو خارجها، ووضع النظم و القواعد و الإجراءات اللازمة لهذا الاستخدام. ويصدر بتشكيل اللجنة ونظام سير العمل بها قرار من رئيس مجلس الوزراء.

تنص المادة 12 على أن كل قادر على العمل وراغب فيه أن يتقدم بطلب لقيده اسمه بالجهة الإدارية المختصة التي تقع في دائرتها محل إقامته وعلى هذه الجهة قيد تلك الطلبات بأرقام سلسلة فور ورودها وإعطاء الطالب شهادة بحصول هذا القيد دون .

تنص المادة 14 على أن لصاحب العمل الحق في تعيين من يقع عليه اختياره، فإذا لم تكن المرشح من بين الحاصلين على شهادة القيد المشار إليها في المادة (12) من هذا القانون، وجب عليه قيد اسمه خلال خمسة عشر يوما من إلحاقه بالعمل .

تنص المادة 15 على أن يلتزم صاحب العمل بأن يرسل إلى الجهة الإدارية المختصة التي يقع في دائرتها محل العمل بيانا مفصلا بعدد العمال طبقاً لمؤهلاتهم ومهنتهم وفئات أعمارهم

تنص المادة 16 على أن لصاحب العمل الإعلان عن الوظائف الشاغرة بمختلف وسائل الإعلان وأن يعهد إلى أحد المكاتب الاستشارية بدراسة الطلبات التي تقدم إليه وإبداء الرأي أو التوصية أو المساعدة بشأن اختيار أفضل المرشحين لهذه الوظائف ولا يجوز له تشغيل عمال عن طريق متعهد أو مقاول توريد عمال . ويجوز للوزير المختص بقرار منه الترخيص للجمعيات والمؤسسات و المنظمات النقابية بالنسبة لأعضائها بإنشاء مكاتب لتشغيل المتعطلين.

الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة 2030 :

تنص على العمل على تحقيق أهدافها من خلال التعاون بين الحكومة والقطاع الخاص والمجتمع المدني (منظمات غير حكومية – نقابات) ، وفي محور التمكين الاقتصادي على زيادة نسبة دخول النساء في قوة العمل لتصل إلى 35% في عام 2030 و ذلك من خلال العمل على تحقيق عدد من الأهداف الخاصة بنفاذ النساء إلى الموارد الاقتصادية، والعمل على فتح مجالات العمل الجديدة أمام النساء، والقضاء على جميع أشكال التمييز في مجال العمل، وتوفير برامج التأهيل والتدريب والعمل على رفع إنتاجيتها وتوفير الخدمات اللازمة للمرأة العاملة.

وقد نتج عن النقاشات عدد من المقترحات المهمة التي تحتاج الى مزيد من نقاش مع صناع القرار بجميع الجهات المشاركة في من أجل الخروج بخطة عمل قابلة للتنفيذ . ونعرض فيما يلي ملخصاً لما خرجت به الموائد المستديرة من نتائج خاصة ما يتعلق بارتفاع معدلات البطالة بين الإناث أو عدم توفر دور الحضانة بالشركات:

أولاً: مشكلة ارتفاع معدلات البطالة بين الإناث

يعرض الجدول التالي لتقديرات تطور معدل البطالة خلال العقد الماضي:

معدلات البطالة في مصر خلال الفترة 2005-2017¹

السنة	ذكور	إناث	المعدل الكلي
2005	%7.1	%25.1	%11.2
2006	%6.8	%24.0	%10.6
2007	%5.9	%18.6	%8.9
2008	%5.6	%19.3	%8.7
2009	%5.2	%23.0	%9.4
2010	%4.9	%22.6	%9.0
2011	%8.9	%22.7	%12.0
2012	%9.3	%24.1	%12.7
2013	%9.8	%24.2	%13.2
2014	%9.6	%24	%13
2015	%9.4	%24.2	%12.8
2016	%8.9	%23.6	%12.5
2017	%8.2	%23.1	%11.8

ويلاحظ من الجدول السابق ما يلي :

- انخفاض معدلات البطالة خلال الفترة من 2005 إلى 2010 ثم العودة إلى الصعود خلال الفترة من 2011 إلى 2013 وهذه الفترة التي كانت تمر بها البلاد بحالة عدم استقرار اقتصادي وأمني ، ثم العودة مجددا إلى الانخفاض خلال الفترة من 2014 إلى 2018 .
- بالنسبة لمعدلات البطالة عند الرجال تنخفض خلال الفترة من 2005 إلى 2008 ثم تعود إلى الارتفاع خلال الفترة من 2009 إلى 2014 ثم الانخفاض مجددا خلال الفترة من 2015 إلى 2017
- تذبذب معدلات الارتفاع والانخفاض في معدلات بطالة النساء مما يعكس درجة من عدم الاستقرار في فرص التشغيل للنساء، فضلا عن أن معدلات بطالة النساء تساوي ضعفين أو أكثر من معدلات بطالة الرجال .

ويعزى ذلك لغياب سياسات التشغيل من منظور النوع الاجتماعي الأمر الذي سوف يؤدي إلى استمرار هذه الاختلالات في التشغيل واتساع الفجوة بين الجنسين لصالح الرجال ، خاصة مع توقف الدولة عن التعيينات في القطاع الحكومي، وتفضيل القطاع الخاص لتشغيل الرجال عن النساء لكي لا

¹ النشرة السنوية المجمع، بحث القوى العاملة " تقرير تحليلي " 2017، اصدار مايو 2018، الصادر عن الجهاز المركز للتعبيئة العامة والاحصاء.

يتحمل الالتزامات القانونية الخاصة بأشكال الحماية الدور الانجابي للنساء من توفير اجازات الوضع ورعاية الطفل ودور الحضانه والساعة الرضاعة، فضلا عن التصور الخاطئ بان بعض مهام العمل لا تصلح للنساء القيام بها وهذا سوف يظهر جليا في نسب توزيع النساء في الأنشطة الاقتصادية.

الحلول المقترحة من الموائد المستديرة :

1. دمج النوع الاجتماعي في سياسات التشغيل وإلزام الوزارات المعنية بالعمل على تطبيقها
 2. تشكيل لجنة تنسيقية بين وزارة القوى العاملة وأصحاب الأعمال و النقابات للعمل على تطبيق مواد القانون المذكورة اعلاه (11 – 12- 14- 15- 16)
 3. تنظيم ندوات للتوعية بأهمية تشغيل النساء وعلاقة ذلك بتغيير الاتجاهات الانجابية و تحسين مؤشرات التنمية، ويمكن أن تنظم هذه الندوات من خلال تعاون بين المجلسين القوميين للمرأة والسكان والمجتمع المدني من اتحاد الصناعات وجمعيات المستثمرين والنقابات .
 4. اقرار اعفاءات ضريبية للقطاع الخاص الذي يعمل على تقديم برامج تأهيل وتدريب مهني لتأهيل النساء للدخول في سوق العمل و توظيف النساء داخل منشاتهم، وتوفير بيئة عمل آمنة ومحفزة للنساء والرجال.
 5. تفعيل ودعم مراكز خدمة المرأة العاملة التابعة لوزارة التضامن الاجتماعي : حيث توفر الوزارة خدمات من خلال 39 مركز في 22 محافظة تتلخص في توفير وجبات نصف مطهية وخدمات تنظيف جاف و جليسات للمسنين والأطفال ويبلغ عدد المستفيدات 165 ألف. وقدمت الموائد المستديرة توصيات بشأن هذه المراكز من خلال التالي :
- دعم هذه المراكز لكي تغطي جميع المحافظات ومناطق جغرافية أوسع داخل كل محافظة في إطار المسؤولية الاجتماعية للشركات والتي تركز على دور القطاع الخاص في عملية التنمية وتطور وتحسين اوضاع المجتمع .
 - أن يقوم المشروع "المسؤولية الاجتماعية للشركات من منظور النوع الاجتماعي" بإعداد مطويات بمراكز الخدمات في المحافظات التي يستهدفها المشروع كمبادرة يمكن تكرارها للعمل على نشر معلومات بشأن هذه المراكز ووصل النساء العاملات لها .

ثانيا: مشكلة دور الحضانه في أماكن العمل :

رغم من وجود نصوص قانونية واضحة، إلا أن معظم جهات العمل الحكومية والخاصة تخالفها ، أو يتم التحايل بخفض أعداد النساء داخل المنشأة. وهناك جهات عمل وتحديد القطاع الخاص يرفض تشغيل النساء، وبذلك يتحايل على تنفيذ القانون، حتى لا يتحمل تبعات مالية أو مسؤولية سلامة الأطفال، كما أن تعتقد بعض جهات العمل أن توفير دور حضانه بمكان العمل سوف يشغل النساء عن العملية الانتاجية أو مهام العمل الموكلة لها .

كما لا تضع كثير من العاملات توفير دور الحضانه ضمن قائمة مطالبها بسبب عدم المعرفة بحقها القانوني أو بسبب تأثير ثقافة المجتمع بأن مسؤولية رعاية الأطفال هي مسؤولية النساء، وبالتالي تتحمل النساء هذه المسؤولية مما يحملها أعباء نفسية وبدنية ومالية بسبب البحث عن توفير دور حضانه وتكون ذات تكلفة عالية لكي تحصل على حضانه بمواصفات ملائمة .

فالاتفاقية (156) منظمة العمل الدولية لعام 1981 تنص على توفير مراكز العناية بالطفل " دور الحضانه"

كما تنص الفقرة الثانية من المادة 11 من الدستور على أن تلتزم الدولة بحماية المرأة ضد كل أشكال العنف، وتكفل تمكين المرأة من التوفيق بين واجبات الأسرة ومتطلبات العمل.

كما تنص المادة 96 من قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 على أن 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 الوزير المختص. كما تلتزم المنشآت التي تستخدم أقل من مائة عاملة في منطقة واحدة أن تشترك في تنفيذ الالتزام المنصوص عليه في الفقرة السابقة.

وهناك قرار وزير القوى العاملة و الهجرة رقم 121 لسنة 2003 بشأن دور الحضانة وينص على أنه يجب على كل صاحب عمل يستخدم مائة عاملة فأكثر في مكان واحد أن ينشئ أو يعهد الي دار للحضانة بإيواء أطفال العاملات . وعلى أن تلتزم المنشآت التي تستخدم أقل من مائة عاملة في منطقة واحدة لا يزيد نصف قطرها عن (500) متر أن تشترك في إنشاء دار للحضانة لإيواء أطفال العاملات بهذه المنشآت أو أن تعهد بذلك إلى دار حضانة قائمة.

الحلول المقترحة من الموائد المستديرة :

1. هناك شركات من الشركاء في المشروع تعاقدوا مع دور حضانة ويتم تسديد الاشتراك بالمناصفة بين العاملة والإدارة ويوجد مصانع أخرى أنشأت دور حضانة بالمنشأة
2. اقتراح تعديل شرط المائة عاملة ليصبح خمسين عامل او عاملة بحيث تكون مادة دور الحضانة في قانون العمل رقم 12 أن تلتزم جهة العمل بتوفير دور الحضانة إذا توافر في مكان العمل خمسين عامل أو عاملة "
3. قيام وزارة التضامن الاجتماعي بتطوير 600 دور حضانة في ست محافظات وتعمل على توسع فيها بشكل ابتكاري لاستقبال أطفال العاملات،
4. إمكانية المساهمة المالية للقطاع الخاص في إطار المسؤولية الاجتماعية للشركات بغرض زيادة أعداد دور الحضانة، ويكون الأشراف لوزارة التضامن الاجتماعي .
5. أن يتم مخاطبة المحافظ بكل محافظة يوجد بها منطقة صناعية بأن يصدر قرار بتخصيص قطعة أرض قريبة من المنطقة الاستثمارية بمسافة مناسبة تجعل عدم تأثر على دور الحضانة من أى ابخرة أو انبعاثات من المصانع وتمول من أصحاب المصانع و تشرف عليها وزارة التضامن الاجتماعي.
6. تشجيع المصانع على ذلك من خلال اعفاءات ضريبية أو امتيازات نتيجة لالتزامها بدورها نحو المجتمع وتحسين فرص تشغيل النساء، بما يسهم في تحسين مستوى دخل الأسرة وبالتالي تحسين مؤشرات التنمية .
7. تعديل المادة الخاصة بدور الحضانة في قانون العمل رقم 12 لتتناسب مع المقترحات السابقة .
8. العمل على رفع وعى المجتمع بضرورة إعادة النظر في مسؤوليات رعاية الأسرة وتقسيم الأدوار بين الرجال والنساء وأن مسؤولية رعاية الأطفال هي مسؤولية مجتمعية يجب أن يتحمل جميع الأطراف المعنية مسؤوليتهم (الحكومة و أصحاب الأعمال والنقابات) والمنظمات غير الحكومية .