



مؤسسة المرأة الجديدة
New Woman Foundation



WOMEN, LABOR,
& ECONOMIC RIGHTS
النساء والعمل والحقوق الاقتصادية



لجان المرأة في النقابات بين الواقع والمأمول

إعداد: انتصار بدر

مقدمة

لا شك أن المرأة النقابية مرشحة بقوة للعب دور كبير في تعزيز المساواة بين الجنسين ومكافحة التمييز على أساس النوع الاجتماعي داخل أماكن العمل، باعتباره جزءًا من دورها الأوسع في الدفاع عن حقوق العمال، رجالًا ونساءً على حدٍ سواء، وحمايتهم من الاستغلال، أيًا كانت انتماءاتهم السياسية والاجتماعية والثقافية والدينية.

وإطار سعيها الدائم للوصول إلى شروط عمل عادلة ولائقة للجميع، تُواجه المرأة النقابية تحديات كبيرة، سواءً على المستوى الثقافي ونظرة المجتمع للمرأة، أو على مستوى المتغيرات التي طرأت على علاقات العمل الجديدة، والتي تُمثّل تحديًا لمجمل الحركة النقابية.

ولكن، تُعقد الآمال على المرأة النقابية في تأكيد مكانة المرأة في العمل النقابي بكفاءة واقتدار، استنادًا إلى قاعدة معرفة بخريطة العمل النسائي في مصر وقوانين العمل وقانون النقابات ومواثيق العمل الدولية المعنية بحقوق النساء وحقوقهنّ في أماكن العمل، وامتلاكها لمهارات العمل النقابي ورؤية واضحة لتحسين شروط عمل النساء والتصدي لكافة أشكال التمييز التي يتعرّضن لها وحمايتهنّ.

ولا يمكن النظر إلى قضية التمييز ضدّ النساء في أماكن العمل بعيدًا عن الفجوة في الأجور أو فرص الترقّي، أو بعيدًا عن الفجوة بين الجنسين في المشاركة في النشاط الاقتصادي، وهي القضية التي أصبحت محلّ اهتمام الدولة ومنظمات المجتمع المدني.

كما لا يمكن النظر إليها بعيدًا عن حرمان شرائح واسعة من العمالة النسائية من الحق في التنظيم، أو سياسات تقليص العمالة في القطاع الحكومي المستوعب الأكبر للعمالة النسائية، وتزايد الاتجاه للاستعانة بعمالة مؤقتة أو موفدة عن طريق شركات، وما يترتب عليها من تمييز في الحقوق.

وهذه كلّها من الأمور التي تلعب دورًا كبيرًا في تفتيت القوة العاملة وإضعاف النقابات، ومن ثمّ ترديّ أوضاع العمالة المصرية كلّ وأوضاع العمالة النسائية، باعتبار النساء الحلقة الأضعف في المجتمع.

واستكمالاً لجهود المرأة النقابية الجديدة، التي أولت اهتماماً كبيراً بدعم المرأة في النقابات وبرفع قدرات القيادات النقابية النسائية، تمّ التركيز على الحقّ في المساواة ومكافحة العنف والتمييز ضدّ المرأة العاملة، ورصد كافة أشكال التمييز التي تتعرض لها العاملات وكيفية التصدّي لها.

ونُفذت لهذا الغرض عدد من الورش التدريبية شارك بها عدد من القيادات النقابية، نساءً ورجالاً، من مواقع نقابية مختلفة، سواءً على مستوى خبرة العمل النقابي أو على المستوى الجغرافي أو على مستوى الانتماء لاتحادات عمال مختلفة.

وهدف ذلك هو خلق رؤية موحّدة حول حقوق المرأة في العمل، ليس فقط باعتبارها قضية نقابية بامتياز، ولكن أيضاً باعتبارها قضية عامة.

وشهدت الدورتان الأخيرتان للنقابات العمالية اهتماماً من قبل النقابيين بضمّ نساء إلى قوائمهم وتكوين لجان للمرأة، بعد صدور قانون النقابات رقم 213 لسنة 2017 وتوصيته بتمثيل ملائم للنساء والشباب في النقابات.

ويأتي هذا الاهتمام في إطار سعي الدولة لتمكين النساء سياسياً واقتصادياً، ويمثّل فرصة يجب استثمارها لرصد أشكال التمييز ضدّ النساء داخل أماكن العمل والتصدي لها، وتسهيل الضوء عليها، ووضعها على طاولات الحوار المجتمعي وعلى أجندة الهيئات البرلمانية والإعلام.

وذلك باعتبارها قضية ذات أولوية لتحقيق المساواة بين الجنسين، وتحسين أوضاع النساء في سوق العمل، ممّا من شأنه رفع معدلات النمو الاقتصادي.

وتسعى هذه الورقة في قسمها الأول إلى تسليط الضوء على أوضاع العمالة النسائية في سوق العمل والتحديات التي تواجه الحركة النقابية، استناداً إلى ما ورد في تقارير منظمة العمل الدولية وتقارير المنظمات الأهلية الرابدة للحراك العمالي.

أما في قسمها الثاني، فترصد تجارب عدد من النقابيات ممن شاركن بورش العمل بالمرأة الجديدة داخل لجان المرأة،

وذلك لتحديد مدى نجاحهنّ في التصدي لأشكال التمييز التي تتعرض لها العاملات في مواقع عملهنّ، والمعوقات التي تحول دون قيامهنّ بدورهنّ النقابي.

أولاً: وضع النساء في سوق العمل

يُعدّ سوق العمل وقضية العمل نفسها من المجالات التي تتعرض فيها المرأة للتمييز، حيث تستند قوة عمل المرأة على افتراض الاختلافات الطبيعية بين الرجال والنساء، ممّا انعكس على حصر المرأة في وظائف ومهن نمطية.

ولا يزال الاعتقاد السائد أنّ المرأة للمنزل ورعاية الأطفال، وأنها واجبات غير مدفوعة الأجر.

ويتمّ استنساخ هذا النمط في التنشئة ونظم التعليم ونوع العمل.

ولا يتمّ الترويج لعمل النساء مثل الرجال بسبب الافتراض بأنّ واجبات المنزل الملقاة على عاتق النساء قد تؤثر على انتظامهنّ وكفاءتهنّ في العمل.

إضافة إلى أنّ النساء يكنّ أكثر عرضة للعنف والتحرش الجنسي والتمييز.

وحتى بعد أن نجحت النساء في كسر هذه القاعدة، إلا أنّ البنية التشريعية الخاصة بسوق العمل وأصحاب العمل، وحتى زملاء العمل، لم تتغير، وتقف حائلاً دون مشاركة النساء في النشاط الاقتصادي وحصرهنّ في القطاعات منخفضة النموّ والإنتاجية.

على الجانب الآخر، فإنّ عبء الأدوار المزدوجة وتقييد حركة النساء وارتفاع تكلفة وصعوبة المواصلات، وارتفاع تكلفة رعاية الطفل والأسرة، وفجوة الأجور وانخفاضها، تُفرض على الكثير من النساء تفضيل عدم العمل بسبب عدم جدواه الاقتصادية.

لذا، فإنّ النساء في مصر أقلّ مشاركة في النشاط الاقتصادي.

وهذا ما تفصح عنه إحصاءات العمالة في مصر، حيث تُقدّر قوة العمالة النسائية بنحو 15.4% من إجمالي القوى العاملة في القطاع الرسمي عام 2023، مقابل 84.6% للرجال.

كما أشارت التقديرات إلى وجود فجوة كبيرة في توزيع العمالة النسائية بين كلّ من القطاع الحكومي وقطاع الأعمال العام والقطاع الخاص، حيث لم تتجاوز نسب النساء العاملات بالقطاع الخاص 18% مقابل 39% بالقطاع الحكومي وقطاع الأعمال العام.

وهذه النسب المنخفضة لمساهمة المرأة في النشاط الاقتصادي الرسمي توضح حجم الفجوة في فرص العمل المتاحة للمرأة في القطاع الرسمي، كما تضع الكثير من التساؤلات حول طبيعة جهود الدولة المصرية لتقليص الفجوة بين الجنسين في النشاط الاقتصادي.

وهذا ما أشار إليه التقرير الأخير للمنتدى الاقتصادي العالمي، الذي يقيس التقدم المحرز في إغلاق الفجوة بين الجنسين في أربعة مجالات هي الصحة وفرص الحياة والتحصيل العلمي

وفرص المشاركة الاقتصادية والتمكين السياسي.

حيث جاء ترتيب مصر في المركز 134 من بين 146 دولة، وذكر التقرير أنّ مصر سجلت درجة تكافؤ 19.7% فقط في تقليص الفجوة في النشاط الاقتصادي، وأكد أنّ الجهود المبذولة لتقليص الفجوة بين الجنسين مازالت دون المستوى¹.

والواقع أنّ تلك الجهود لم تحقق أيّ ارتفاع يُذكر في معدلات مشاركة الإناث في القوة العاملة في مصر في الفترة ما بين 1990 و2018، لم تحقق معدلات مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي أيّ ارتفاع يُذكر.

ففي عام 1990 كانت نسبة مشاركة المرأة في قوة العمل الرسمية حوالي 23%، وفي عام 2018 كانت 24.7%، بينما شهدت انخفاضًا ملحوظًا في السنوات التالية، حيث وصلت إلى نحو 16% عام 2021.

واستمرت في الانخفاض حتى وصلت إلى 15.4 عام 2023، وهي من أدنى معدلات مشاركة النساء في النشاط الاقتصادي في العالم.

فيما معدلات مشاركة الذكور في تلك الفترة أعلى بكثير وتقع ضمن المتوسط العالمي، ففي عام 1990 كانت حوالي 65.3%، ووصلت إلى نحو 76.9% في 2018، و 71% في 2021، وفي عام 2023 وصلت إلى حوالي 84.6%.

ومن المتوقع المزيد من الانخفاض في نسب مساهمة المرأة في قوة العمل الرسمية مستقبلاً مع استمرار سياسات تقليص العمالة في القطاع الحكومي، المستوعب الأكبر للعمالة النسائية.

وعلى عكس المأمول من برنامج الإصلاح الاقتصادي والتحول إلى السوق الحر والدعم الذي حظي به القطاع الخاص خلال الثلاثين عامًا الماضية، فإنّ نسبة مساهمة المرأة في القطاع الخاص تعدّ منخفضة للغاية بسبب العدائية التي يمارسها القطاع الخاص تجاه عمل النساء، وأيضًا بسبب عدم التزامه بقوانين العمل وانعكاس ذلك سلبيًا على بيئة وشروط العمل، إلى جانب التمييز الصارخ في الأجور بين الرجال والنساء وفي نوعية الوظائف، ممّا يجعل النساء لا تفضل العمل به.

وتمتدّ الفجوة بين الجنسين إلى معدلات البطالة، حيث بلغت بين النساء أربعة أضعاف معدلها بين الرجال.

فقد أظهرت البيانات أنّ معدل البطالة بين الذكور بلغ 4.8%، فيما سجلت البطالة بين الإناث 17.3% في الربع الثاني من عام 2023².

ورغم أنّ برامج التنمية أدّت إلى تحسينات في مجال الصحة والتعليم للمرأة، إلا أنّها لم تُحقق أيّ تحسّن في النشاط الاقتصادي.

وتتركز أغلب العمالة النسائية الرسمية في قطاعات التعليم والصحة والخدمات والعمل الأهلي، وفي الوزارات والهيئات الحكومية، بينما يقلّ وجودها بصورة كبيرة في الصناعات التحويلية والثقيلة (حوالي 2%).

فالشركات الصناعية ترفض تشغيل النساء لاعتقاد سائد بين مسؤوليها أنّ نوعية الأعمال بها لا تناسب طبيعة المرأة البيولوجية، ويعتبرون النساء أقلّ إنتاجية من الرجال.

ورغم أنّ القطاع الحكومي وقطاع الأعمال العام من أفضل أماكن العمل التزاقًا بقوانين العمل من حيث ساعات العمل وإجازات رعاية الأمومة... الخ، إلا أنّ هناك تراجعًا في تلك الحقوق.

فالمساواة في الأجر الأساسي أقرّتها قوانين العمل (قانون الخدمة المدنية/ قانون العمل الموحد)، إلا أنّ التمييز ضدّ المرأة يحدث في الأجر المتغير وفرض الترقّي.

ونحبّ أن نلفت النظر إلى أنّ التمييز ضدّ المرأة داخل القطاع الحكومي وقطاع الأعمال العام مكمّنه في اللوائح الداخلية المنظمة للعمل وسياسات التشغيل، وما زالت بعض القوانين تمنع ترقّي النساء للمناصب القيادية، مثل قانون الشركات.

ويجب الإشارة هنا إلى أنّ قانون التأمين الصحي لم يراعِ النوع الاجتماعي، إذ لا يغطّي الأمراض الخاصة بالنساء ويستلزم تعديلًا في لوائحه.

الاتجاه المتبع منذ فترة في الحكومة وشركات قطاع الأعمال لتوظيف العمالة المؤقتة، أو عمالة موفدة عن طريق شركات، أوجد تمييزًا حادًا داخل هذا القطاع.

فالعمالة المؤقتة والوافدة محرومة من كافة الامتيازات ومن الحق في الانضمام للتنظيمات النقابية الموجودة.

وهذه قضية يجب أن توليها النقابات عناية واهتمامًا.

أما أوضاع النساء العاملات في شركات القطاع الخاص الصناعي، وبخاصة في الصناعات القائمة على عمالة المرأة مثل صناعة الملابس والصناعات الدوائية والتجميعة... الخ، والتي لا تتطلب مستويات تعليم عالية، فإنّ حقوق العاملات تنتهك فيها بشكلٍ كامل.

حيث اعتاد أصحاب العمل بتلك الشركات التحويل على قوانين العمل، بدايةً من تشغيل أكثر من ثلثي العمالة بها بلا عقود، ومن ثمّ حرمان العمالة من كافة حقوقها.

مروراً بعدم الالتزام بشروط الصحة والسلامة المهنية، ممّا يجعل بيئة العمل أكثر خطورة.

وانتهاءً بسوء المعاملة، علاوةً على التمييز الصارخ ضدّ العاملات في الأجور.

فقد أوضحت دراسة سابقة للباحثة «نساء في سوق العمل»، أنّ أصحاب الشركات، في سبيل تهريبهم من الضرائب والتأمينات وكافة الالتزامات القانونية، يقومون بتشغيل أغلب العمالة النسائية بغير عقود.

ويختارون فتيات تقلّ أعمارهنّ عن 25 سنة وبأجرٍ أقلّ من الحدّ الأدنى للأجر، مستغلين حاجة الفتيات الفقيرات للعمل.

ويتمّ اختيارهنّ من غير المتزوجات، تفادياً لأعباء وتكاليف إجازات الوضع ورعاية الطفل.

فعلاوةً على الأجر المتدنّي الذي تحصل عليه العاملات، يمارس زدهنّ تمييزاً صارخاً في الأجور.

ويعملن في بيئة وشروط عمل بالغة السوء، من حيث ضعف إجراءات الصحة والسلامة المهنية، وسوء المعاملة، وطول ساعات العمل، وصعوبة الوصول إلى أماكن العمل، وتخصّم الإجازات الأسبوعية وإجازات الأعياد من رواتبهنّ.

ولا تحصل العاملات على رعاية صحية، أو أيّ تعويضات عن إصابات العمل أو الوفاة أثناء العمل.

وتتعرض للفصل بدون أسباب، علاوةً على تعرضها الدائم للتحرش.

وهناك عشرات الشكاوى وردت لمرصد المرأة الجديدة ووحدة المرأة بدار الخدمات حول تلك الانتهاكات.

ورغم صدور القرار الوزاري رقم (1) لسنة 2019 بإنشاء إدارة المساواة بين الجنسين، والقرار رقم 33 لسنة 2020 بإنشاء وحدات فرعية تابعة لها لمتابعة اتفاقيات منظمة العمل الدولية الخاصة بالمساواة في كل من القطاع الرسمي والقطاع غير الرسمي، إلا أنّها لا تمتلك أيّ صلاحيات للتدخل في حال المخالفات.

ونشير في هذا الصدد إلى أنّ حملات التفتيش التي تقوم بها وزارة القوى العاملة على المصانع لا تشكل ردّاً لأصحابها بسبب ضعف العقوبات المدرجة بالقانون، ما يستلزم تعديلاً في بنوده.

ويجب الإشارة هنا إلى أنّ العمالة في القطاع الخاص محرومة من حقّها في تأسيس النقابات بسبب الممارسات العدائية التي يمارسها أصحاب العمل ضدّ كلّ من يحاول تأسيس نقابة من العمال.

لذا فهي عمالة بلا حماية أو تنظيم، وغير قادرة على الدفاع عن حقوقها، وهذه قضية يجب أن توليها الاتحادات النقابية للعمال أولوية.

فلا يعقل أن يُسمح لأصحاب الأعمال بتشكيل تنظيماتهم، ويُحرم العمال من هذا الحقّ.

على الجانب الآخر، فإنّ النساء ترفض العمل في القطاع الخاصّ بسبب عدم ملاءمة العمل به للمرأة، حيث تعجز عن الموازنة بين العمل ودورها داخل الأسرة، خاصةً بعد الزواج. فلا تستطيع العمل لساعات عمل طويلة، أو قبول المهام الخارجية التي تستدعي في بعض الأحيان السفر إلى الخارج.

وكثيراً ما تُفاجأ العاملة بفسلها بعد عودتها من إجازة الوضع.

ونشير هنا إلى أنّ قانون العمل الموحد أعطى صاحب العمل صلاحيات مثل الفصل من جانب واحد، وكثيراً ما يُساء استخدامها مع العاملات في حال الزواج أو الحمل.

كذلك يمنح القانون صاحب العمل الحقّ في تحديد مدة العقد (غالباً لا تتجاوز الثلاث سنوات)، ما يقوض حالة الأمان الوظيفي للعاملات/العمال، كما يؤدي إلى سرعة تدوير العمالة.

وذلك بدوره يُحدّ من إمكانية تطور مهارات العاملات/العمال نتيجة لتغيير نوعية العمل وقصر مدته.

وللأسباب التي عرضناها، إلى جانب الأزمة الاقتصادية وارتفاع معدلات الفقر خلال سنوات الخصخصة، أصبح القطاع غير الرسمي الملاجئ للباحثات عن فرص عمل.

فقد تراوحت تقديرات نسب العمالة النسائية في القطاع غير الرسمي ما بين 47.3% إلى 57% من قوة العمل في هذا القطاع³.

أي أنّ النساء يشكلن ما يقرب من نصف هذا القطاع.

وهو قطاع يضم الورش والمصانع الصغيرة «تحت بير السلم»، وخدام المنازل، والعاملين من المنازل، والعاملين في المحال الصغيرة غير المرخصة، وبأعبي الشوارع، والبائعين في الأسواق، والعمالة حسب الطلب، وغيرها من الأعمال خارج الأطر الرسمية.

وانضم إليهم مؤخرًا عمالة المنصات الرقمية، التي جذبت قطاعًا عريضًا من النساء في كل المستويات التعليمية.

والمدهش أن عمل النساء في هذا القطاع لم يعد قاصراً على النساء الأقل تعليماً والأكثر فقراً، بل أصبح الملاذ للباحثات عن فرص عمل من حاملات الشهادات المتوسطة والجامعية. وتعمل معظم النساء داخل هذا القطاع في ظروف عمل تُوصف بأنها الأسوأ على الإطلاق من حيث المعاملة وطول ساعات العمل وتدني الأجور وخطورة بيئة العمل وغياب الحماية القانونية والرعاية الصحية والضمان الاجتماعي. وتتعرض العاملات فيه لأسوأ أشكال التمييز والعنف البدني واللفظي، والذي قد يصل إلى حد الاغتصاب. وهناك محاولات لتنظيم العمالة في هذا القطاع بدأت بعد إعلان حرية النقابات، وعلى الرغم من محدودية عدد نقابات العمالة غير المنظمة التي تأسست حتى الآن، إلا أنها، بعد صدور قانون النقابات الجديد، قد تشهد صعودًا في المستقبل، خاصة أنها بعيدة عن الحالة التنافسية للنقابات داخل القطاع الرسمي.

وللأسف، فإن الشريحة الأكبر من العمالة في مصر محرومة من أحد أهم حقوق العمل وهو الحق في التنظيم، الذي يكرس بدوره غياب ثقافة الحقوق بين العاملات والعمال على حد سواء واستمرار معاناتهم. كما يكرس ضعف الحركة النقابية ككل ويهدد وجودها. فعدد المنضمين إلى النقابات العمالية في مصر يُقدَّر بنحو 3.1 مليون عامل وعاملة في عام 2020، إلا أن هؤلاء لا يشكلون سوى 11.8% من مجمل القوة العاملة المُقدَّر عددها بنحو 26.2 مليون عامل وعاملة في نفس العام، وبالتالي يكون ما يقرب من 23.1 مليون عامل وعاملة خارج التنظيمات النقابية، وهي قوة هائلة تفتقدها الحركة النقابية المصرية⁴.

إن الأوضاع المتردية للنساء في سوق العمل ليست سوى انعكاسًا لتردي أوضاع العمالة المصرية. فقد أشارت العديد من التقارير المراقبة لأوضاع العمالة المصرية إلى أن الأجور، بعد عام 2008، اتجهت نحو الأسوأ. وارتفعت نسبة الفقراء بين العاملين في الحكومة من 13% في عامي 2010-2011 إلى 19% في عامي 2017-2018، وارتفعت نسبة الفقراء بين عمال القطاع الخاص في المنشآت من 22% إلى 28.5% في الفترة نفسها، بينما ارتفعت نسبة الفقراء بين العاملين في القطاع الخاص خارج المنشآت من 33% إلى 43.1% في نفس الفترة.

4- مؤسسة الحق - تقرير ربع سنوي - الاحتجاجات العمالية في مصر - كريم النوبي.

كما أشارت إلى أن أحد أهم أسباب التراجع في أوضاع العمال يرجع إلى تنامي عدم التوازن ما بين أطراف علاقات الإنتاج المتمثلة في وزارة العمل والنقابات العمالية وأصحاب العمل وكانت النقابات العمالية الطرف الأضعف في العلاقة وانعكس ذلك بشكل سلبي على حقوق العمال وعلى اتساع ظاهرة الانتهاكات والاعتداءات على الحقوق الأساسية وبالأخص حقوق النساء العاملات باعتبارهن الحلقة الأضعف والأكثر تهميشاً وتعرضاً للتمييز في العمل، ولم تتمكن النقابات ووزارة العمل من ضمان تمتع العمال بالحقوق الأساسية المنصوص عليها في قوانين العمل والمواثيق الدولية مما أدى إلى اندلاع الإضرابات والاحتجاجات العمالية صعوداً وهبوطاً في الفترة من عام 2004 حتى 2017.

ورغم المشاركة الواسعة من العاملات في احتجاجات تلك الفترة وظهور قيادات نسائية لم تكن قضية التمييز ضد النساء العاملات مدرجة ضمن المطالب العمالية التي تركزت آنذاك على وقف بيع الشركات وتسريح العمال والمطالبة بزيادة الأجور وصرف الرواتب والحوافز المتأخرة وعودة العمال المفصولين إضافة إلى المطالبة برفع الحد الأدنى للأجور والتعددية النقابية، كما لم تكن نسب تمثيل النساء في النقابات العمالية معبرة عن حجم مشاركتها في سوق العمل الرسمية ولم يتجاوز تمثيلها في الاتحاد العام لنقابات عمال مصر أكثر من امرأة واحدة في أي من فترات تشكيله حتى 2006 الذي أجريت فيه آخر انتخابات عمالية قبل صدور قانون النقابات الجديد.

وتعد الفترة من 2010 حتى 2017 هي أكثر الفترات مشاركة من العاملات في الإقبال على العمل النقابي حيث تواكبت مع انتفاضة شعبية مطالبة بالتغيير ورافعة لشعار العدالة والمساواة وظهور حركة نقابية جديدة ومستقلة عن الاتحاد العام لنقابات عمال مصر الذي جمد نشاطه خلال تلك الفترة أدت إلى تغيير المشهد النقابي في مصر بعد إعلان الحريات النقابية في 2010⁵.

ولم تقتصر عضوية النساء على المواقع القيادية في النقابات المستقلة بل امتدت إلى المواقع القيادية بالاتحادات المستقلة، والمُلاحَظ في تلك الفترة تأسيس عدد من النقابات (تضم عضوية نسائية فقط)، نذكر منها -على سبيل المثال-: النقابة المستقلة لبائعات الخبز بالسويس⁶.

5- صدر في 10 مارس 2011، وزير القوى العاملة السابق الدكتور أحمد حسن البرعي «إعلان الحريات النقابية» الذي استندت إليه النقابات المستقلة في عملية تأسيسها وإشهارها، تلا ذلك إعداد وزارة القوى العاملة والهجرة مشروع قانون جديد للحريات النقابية، يلغي قانون النقابات العمالية السابق رقم (35) لسنة 1976، ويراعي معايير الحريات النقابية وفقاً للاتفاقيات الدولية، وأدارت الوزارة حواراً مجتمعياً حول هذا المشروع وانتهت إلى نسخة ظُلت حبيسة أدراج الحكومة حتى الآن.

6- الاتحاد المصري للنقابات المستقلة هو أول اتحاد للنقابات المستقلة تم تشكيله، وعُقد في يناير 2012 أول جمعية عمومية، وقد بلغ عدد المرشحين للمكتب التنفيذي 94 مرشحاً، من بينهم 18 امرأة، من أوراق الاتحاد المصري للنقابات المستقلة.

ونتيجةً للمشاركة الواسعة للنساء في أحداث 25 يناير وطرح قضايا المرأة وحقوقها الاجتماعية والسياسية والاقتصادية وحققها في المساواة على نطاق شعبي واسع، وطرح قضية مناهضة التمييز ضد المرأة في أماكن العمل، أُدرجت القضية ضمن برامج كلٍّ من الاتحاد المصري للنقابات والاتحاد الديمقراطي للنقابات المستقلة، وتبنتها كلاهما وعددٌ من النساء الناشطات بالمنظمات الأهلية النسائية حملةً هي الأولى من نوعها في الحركة النقابية لمناهضة التمييز ضد المرأة في أماكن العمل والمطالبة بالمساواة بين الجنسين تحت عنوان «شركاء في النضال شركاء في القرار».

في دراسة أعدتها منى عزت لمجلة المرأة الجديدة عام 2012 تحت عنوان «المرأة والعمل النقابي»، رصدت الباحثة العديد من المشكلات التي تعوق مشاركة المرأة في النقابات المستقلة، منها:

- ضعف خبرة ومهارات النقابيات في العمل النقابي.
 - انخفاض وعي النقابيات بقوانين العمل ومواثيق العمل الدولية.
 - تأثر بعض النقابيين داخل النقابات المستقلة بالثقافة السائدة في المجتمع، والتي تركز للنظرة الدونية للمرأة.
 - وجود عدد من المشكلات المتعلقة بالبناء المؤسسي للنقابات المستقلة، تهدد استمرارها، مثل:
 - غياب ثقافة العمل الجماعي.
 - ضعف الموارد المالية.
 - عدم وجود خطط أو أهداف واضحة لعمل النقابة.
- وأوصت الدراسة بضرورة:

- تدريب النقابيات على المعارف القانونية الخاصة بالعمل والعمل النقابي.
- تمكينهن بمهارات العمل النقابي.
- خلق شبكة داعمة للنقابيات من المنظمات الأهلية.

وقد شهدت الأعوام من 2010 حتى 2017 صراعًا شديدًا بين أطراف الحركة النقابية، القديمة والمستقلة، ومحاولات كليهما احتواء العمال في صفوفهم. وقد هدأت حدة هذا الصراع بعد

صدر قانون النقابات العمالية الجديد رقم 213 لسنة 2017، وتوفيق أوضاع النقابات المستقلة، تمهيداً لعودة الانتخابات النقابية عام 2018.

ورغم أن القانون اعترف بالتعددية النقابية، وأوصى بتمثيل النساء والشباب تمثيلاً مناسباً في النقابات، إلا أن تمثيل النساء في انتخابات النقابات العمالية لعام 2018 جاء ضعيفاً ومخيباً للآمال، حيث لم يتجاوز 4.7%.

ولم تمثل أي امرأة في مجلس إدارة الاتحاد العام لنقابات مصر صاحب الثقل النقابي الأكبر مقارنة بالاتحادات المستقلة حيث ضم آنذاك نحو 2500 نقابة فرعية و27 نقابة عامة مقابل عدد 28 نقابة مستقلة من بين ما يزيد على 800 نقابة مستقلة لم تستطع توفيق أوضاعها والمدهش أن لجنة المرأة والطفل بالاتحاد كان يترأسها في البداية رجل.

في دراسة أعدتها الدكتورة هويدا عدلي لمنظمة العمل الدولية تحت عنوان «المرأة والنقابات العمالية في مصر على ضوء انتخابات 2018» عام 2019، ضمن مشروعين الأول بعنوان «مشروع العمل اللائق للمرأة في مصر وتونس» والثاني بعنوان «تعزيز مكانة المرأة في البلدين للمشاركة في أسواق العمل والحوار المجتمعي بشكل يستجيب للنوع الاجتماعي وتمكينها من الدفاع عن حقوقها وفقاً للمعايير الدولية»، أشارت الدراسة إلى أن ضعف تمثيل المرأة في الانتخابات النقابية لعام 2018 ما هو إلا انعكاس لواقع النساء في أماكن العمل والنقابات المصرية.

ففي سوق العمل، وخاصة في القطاع الخاص والقطاع غير المنظم، تعاني النساء من مشكلات كثيرة، سواء تعلق بالتمييز الذي تتعرض له باعتبارها امرأة، أو باحتلالها مواقع متدنية ومراجعة في سوق العمل نتيجة ضعف التعليم والتأهيل.

يُضاف إلى ذلك الفجوات المتعددة التي تعاني منها، سواء كانت تتعلق بالأجر، أو فرص الترقى، أو الحصول على تدريبات، أو الحماية الاجتماعية، وغيرها.

وانحصرت المقاعد التي حصلت عليها النساء في مجالس إدارات النقابات العمالية، فضلاً عن الأعباء الأسرية الملقاة على عاتق المرأة العاملة، وضعف وعيها بأهمية العمل النقابي، والخوف والرغبة من هذه النوعية من الأنشطة. بينما العائق الأشد الذي أشارت إليه الدراسة هو الطابع الذكوري للعمل النقابي لفترات زمنية طويلة.

وأكدت الدراسة على أن النسب المحدودة التي حصلت عليها المرأة في الانتخابات لا تعزز قدرتها على التأثير في عمليات صنع القرار داخل النقابات وضمان حساسيتها لقضايا النساء.

كما أشارت الدراسة إلى أن وجود النساء في النقابات الفرعية بنسب أعلى منها في المستوى النقابي الأعلى «النقابات العامة» يعد مؤشرًا جيدًا، حيث إن أي تغيير حقيقي لا بد أن يبدأ من القاعدة ويتحرك إلى القمة.

وأوصت الدراسة بالعمل في اتجاهين:

- اتجاه التغيير من أعلى من خلال الضغط على النقابات والقيادات النقابية من أجل دمج قضايا النساء وتقديم الدعم الفني المطلوب لهن.
- العمل على المستوى القاعدي من خلال خلق كوادرنسائية فاعلة في الوحدات الإنتاجية المختلفة والعمل على دمج كل أطراف العملية الإنتاجية في حوار اجتماعي حقيقي، تكون النساء طرفًا أصيلاً فيه.

وفي تقرير متابعة الانتخابات الصادر عن دار الخدمات النقابية⁷ ذكر أن عددًا كبيرًا من المرشحين/ المرشحات في الانتخابات العمالية، وبالأخص في النقابات المستقلة، لم يستوفوا الأوراق المطلوبة للترشح بسبب تعنت الأجهزة الحكومية ورفض أصحاب العمل منحها لهم؛ استمرارًا لنفس النهج الذي اتبعته في عملية توفيق أوضاع النقابات؛ مما أدى لعدم قدرة أغلبها على توفيق أوضاعه، كما أدت لانسحاب كثير من النقابات والنقابيين من الترشح للانتخابات.

الدراسات السابقة

رغم غزارة الدراسات التي تناولت وضع المرأة في النقابات، إلا أن الدراسات التي تناولت لجان المرأة في النقابات مازالت قليلة.

وذلك ربما لحدثة تشكيل تلك اللجان، حيث بدأ الاهتمام بها بعد صدور قانون النقابات رقم 213 لسنة 2017 وعودة الانتخابات العمالية عام 2018.

أي أنه لم يمض على تجربة لجان المرأة أكثر من 6 سنوات عبر دورة كاملة ومرور عام على الدورة الأخيرة.

وتركزت أغلب الدراسات التي تناولت دور المرأة في النقابات على أسباب ضعف مشاركة المرأة في النقابات وأهمية التدريب للمرأة النقابية.

وذلك لتعزيز مكانتها في العمل النقابي وتعزيز قدرتها على التأثير في صناعة القرار داخل النقابة. وصولاً إلى وضع قضية التمييز ضد المرأة على برامج النقابات.

وذكرت تلك الدراسات أن ضعف مهارات المرأة النقابية تضاف إلى الأسباب التي تحول دون خوض النساء للعمل النقابي.

وسوف نعرض لبعض هذه الدراسات وعلاقتها بموضوع الورقة في القسم التالي.

دراسة بعنوان «أهمية التدريب النقابي للمرأة العاملة ودوره في تطبيق التشريعات العمالية»:

وتناولت الدراسة ظروف المرأة العاملة والمسئوليات الاجتماعية المنوطة بها وأكدت الدراسة أن التدريب النقابي أكثر أهمية للمرأة النقابية من الرجل النقابي؛ بسبب الظروف الصعبة التي تعيشها المرأة في المجتمعات العربية، تدريبها ليس فقط من أجل شرح التشريعات العمالية بل من أجل تعديلها للأفضل، كما أن مساهمة المرأة في تطبيق التشريعات العمالية وتعديلها يتطلب زيادة دورها في الحياة العامة والهيئات البرلمانية، وأن هذا يتطلب زيادة دورها في الحياة العامة وفي السلطة التنفيذية.⁸

دراسة أخرى بعنوان «الجنود والعمل - هل يمكن ان تستفيد النساء من النقابات العمالية»:

ذكر فيها أن إمكانية إنشاء النقابات هي أحد الحلول التي تُعظم تأثير المرأة على تحسين شروط وعلاقات العمل في النظم الرأسمالية وأن التحركات العمالية الجماعية واحدة من أكثر أساليب العمال فعالية في تحقيق المطالب ومواجهة أنظمة القوة.⁹

وفي دراسة بعنوان "النساء في نقابات العمال»:

صادرة عن معهد الاتحاد الأوروبي للبحوث والتعليم والصحة والسلامة المهنية، نُشرت عام 2006 تقدم المزايا المختلفة لمشاركة المرأة وتوليها مناصب قيادية في النقابات وانتهت إلى: أن النساء المهمشات يجب أن يكون لهنّ صوت في المنظمات العمالية لمعالجة مشكلات انخفاض الأجور أو عدم مساواتها بالرجال، وإجازات الأمومة والتحرش الجنسي، وغيرها من مظاهر التمييز، وهي أمور لم تُناقش تاريخياً لتأخر دخول المرأة إلى سوق العمل.

8- أهمية التدريب الفني للمرأة العاملة ودوره في تطبيق التشريعات العمالية، حيدر رشيد، 2010.

9- Gender and labor-women can benefit from trade unions.

وطرح تقرير «أنا أعرف أنني أقدر على هذا العمل»:

الصادر عن معهد أبحاث سياسات المرأة - واشنطن عام 2007, سبع استراتيجيات تعزز تأثير المرأة النقابية داخل النقابة, واستخدم أسلوب المقابلة المعمقة لاستكشاف تجارب النساء في النقابات وانتهى إلى أن:

الاستراتيجية الأولى مناقشة مشكلات المرأة في هياكل السلطة في النقابة لسمع صوت النساء لاختلاف مشكلات الرجال عن النساء.

والثانية وضع برنامج توجيه وتدريب للنساء.

والثالثة والرابعة تمكين النساء من الوصول للمناصب القيادية بإنشاء مجموعات عمل نسائية لإدراج مطالب النساء في جدول أعمال النقابة.

والخامسة تحفيز النساء من أصحاب المهارة العالية في التنظيم على الترشح لدخول النقابة.

والسادسة على النقابية اختيار الأنشطة التي تلائم احتياجات وظروف حياة النساء, وضرب مثلاً باختيار مواعيد الأنشطة بحيث تلائم الأمهات.

والسابعة تدريب النساء على كيفية حشد النساء لتتحول إلى قوة ضاغطة لتحقيق مطالبها.

لجان المرأة بالنقابات

هذا القسم من الورقة يعرض لنتائج المقابلات مع عدد من النقابيات يعملن في القطاع الحكومي وقطاع الأعمال ويرأسن لجان المرأة في اللجان الفرعية والنقابات المستقلة, وهن:

• اللجنة النقابية للعاملين بنيايات ومحاكم طنطا.

• اللجنة النقابية للعاملين بنيايات ومحاكم شمال القاهرة.

• اللجنة النقابية للعاملين بالبريد المصري.

• النقابة المستقلة للعاملين بالقصر العيني الفرنسي.

• النقابة المستقلة للعاملين بالاتصالات وي.

وقد تم اختيارهن بناءً على مشاركتهن في الورش التدريبية التي نفذتها منظمة العمل الدولية وبعض مؤسسات المجتمع المدني حول قضايا التمييز ضد العاملات في أماكن العمل وأهمية إدراجها ضمن برامج النقابات.

كما حرصنا في عملية الاختيار أن يكون من بينهن نقابيات في مختلف الهياكل النقابية بالاتحاد العام لنقابات عمال مصر (لجان فرعية - نقابات عامة - لجنة المرأة والطفل) ومواقع قيادية في النقابات المستقلة.

فمنهن:

- رئيسة لجنة المرأة للعاملين بالبريد المصري وعضوة في النقابات العامة وسكرتيرة ثانية بلجنة المرأة والطفل بالاتحاد العام.
- رئيسة النقابة الفرعية للعاملين بنيابات ومحاكم طنطا وعضو في النقابة العامة وسكرتيرة في لجنة المرأة والطفل بالاتحاد العام.
- عضوتان في النقابة.
- واحدة تم اختيارها من الجمعية العمومية لتفعيل لجنة المرأة.

وكلهن يشغلن منصب رئيسة لجنة المرأة بنقاباتهم.

وقد تراوحت مدد ممارسة العمل النقابي للمشاركات من (10 إلى 8 سنوات) بالنسبة للعضوات في النقابات المستقلة، بينما تتراوح مدة ممارسة العمل النقابي بين دورتين ودورة أي ما بين (5 سنوات وسنة) للنقابيات في النقابات التابعة للاتحاد العام لنقابات عمال مصر.

وواحدة لم تمارس العمل النقابي، وإن مارست النشاط في لجنة المرأة بنقابتها لمدة سنتين.

ومن ثم، فإن تجربة العمل النقابي للنقابيات في النقابات المستقلة تعتبر أكثر نضجًا، خاصة وأنها تزامنت مع صعود حركة نقابية جديدة «النقابات المستقلة» وفي ظل حراك جماعي مطلبى للعمال في مصر داخل أوساط العمل المختلفة.

بينما بدأت العضوات في النقابات التابعة للاتحاد العام العمل النقابي مع عودة الانتخابات النقابية عام 2018، وبعد توقف دام لاثني عشر عامًا جمدت خلالها الحركة النقابية، وأيضًا مع هدوء في الحركات الاجتماعية المطالبة بالتغيير.

وقد حاولنا عبر النقاش التعرف على أسباب ترشحهن والممارسات التمييزية التي تتعرض لها العاملات في مواقعهن، وإلى أي مدى نجحن في التصدي لها، وموقف النقابة من تلك الممارسات، وما يعوق قدرتهن على أداء دورهن النقابي.

وقد جاءت النتائج كالتالي:

أولاً: أسباب الترشح

يتضح تباين واضح بين أسباب انضمام النقابيات في النقابات المستقلة والنقابيات في النقابات التابعة للاتحاد العام لنقابات مصر، على الرغم من أن القاسم المشترك بينهما كان غياب أعضاء النقابة السابقين وعزلتهم عن العمال وعدم وجودهم وقت الحاجة، سواء في المشكلات الفردية للعمال أو الجماعية.

فقد ذكرت رئيسة النقابة الفرعية لنيابات ومحاكم طنطا: «أن النقابة السابقة جاء جميع أعضاء بالتزكية وكانت بالنسبة لهم غير مرئية أي غائبة».

وفي نقابة العاملين بالهيئة العامة للبريد المصري، قالت النقابية: «أنا كنت كارهة للنقابة، بنشوفهم وقت الانتخابات فقط».

بينما ذكرت رئيسة لجنة المرأة بالنقابة المستقلة للاتصالات: «كان عندنا مشاكل كثيرة والشركة عملت إضراباً، فصدرت النقابة السابقة بياناً تتبرأ فيه من العمال وأعلنت رفضها للإضراب».

وقد ذكرت جميع النقابيات أن الحافز لترشحن كان تشجيع الزملاء بسبب مواقفهن الداعمة لهم، والتي اتسمت بالطابع الدفاعي لدى النقابيات في النقابات المستقلة وبالطابع الخدمي والاجتماعي لدى العضوات في النقابات التابعة للاتحاد العام.

فعلى سبيل المثال، ذكرت مسؤولة لجنة المرأة بنقابة العاملين بالهيئة العامة للبريد المصري: «أنا أحب العمل الخدمي وكنت أساعد زملائي عند الإدارة في دفع الجزاءات أو إجراءات العلاج وأعمل رحلات ومعارض».

وذكرت مسؤولة لجنة المرأة بنيابات شمال القاهرة: «أنا عضو جمعية عمومية لم أدخل الانتخابات النقابية وتم اختياري من قبل رئيس اللجنة النقابية لأكون مسؤولة لجنة المرأة لنشاطي بين الزملاء (رحلات - حفلات الأم المثالية)».

وذكرت رئيسة اللجنة النقابية بمحكمة طنطا: «كان عندي جروب من 2010 «ساعد جارك» قدمنا خدمات من خلاله لا حصر لها، وكنت أدخل على رئيس المحكمة لأخلص أي حاجة للعاملين، كنت في دايمها في زهرهم».

على الجانب الآخر، كان دعم العضوات في النقابات المستقلة للزملاء أقرب للعمل النقابي بمفهومه الدفاعي.

فقد ذكرت مسؤولية لجنة المرأة بالنقابة المستقلة للاتصالات: «أنا مارست العمل النقابي دون أن أعرف، كان شروط عملنا في السنترالات سيئة للغاية وغير مسموح للعاملة بالإجازات أو بالنقل حتى في حالة إصابة العاملة بالصمم أو إصابتها في الأحيال الصوتية، ولا ترقى، يعني نظل على سماعة التليفون من التعيين إلى المعاش ونعمل بلا راحة، وغير مسموح بالذهاب إلى الحمامات، لدرجة أن زميلة حامل لم يسمح لها بإجازة حتى أصيبت بنزيف حاد في العمل وتم نقلها بالإسعاف وأجهضت. وشاركنا في إضراب بالشركة وقمت بالتفاوض مع إدارتنا أنا وعشرة من زملائي، والمدير هو الذي أوحى لنا بالفكرة، قال لنا «أنتم لا تمثلون العمال» وطلب ناس فنتخبه من العمال، فانضمنا للنقابة المستقلة».

أما رئيسة لجنة المرأة بالنقابة المستقلة للعاملين بالقصر العيني الفرنسي، فشاركت في إضراب العاملين بالمستشفى عام 2012 بسبب إلغاء البطاقة العلاجية للعاملين، وشاركت في التفاوض الجماعي مع زملائها مع مدير المستشفى.

ونتيجة لموقفها، تعرضت للاضطهاد بإلغاء المهام الإضافية ومحاولة نقلها، فشجعها زملاؤها على الانضمام للنقابة التي تكونت في ذلك الوقت.

وذكرت: «وقتها كنا على وشك انتخابات النقابة، فطلب مني زملائي الذين تضامنوا معي وشاهدوني وأنا أدافع عن حقهم في العلاج، وبالأخص الزميلات، طلبوا مني الترشح في الانتخابات، وبالفعل ترشحت ونجحت باكتساح».

ثانياً: عن تجربة الانتخابات

كشفت المقابلات عن شراسة المنافسة التي خاضتها النقابيات في كل من النقابات التابعة للاتحاد العام أو النقابات المستقلة.

فقد ذكرت رئيسة اللجنة النقابية بمحكمة طنطا أنها خاضت منافسة شرسة ضد اثنين من الرجال على مقعد الرئاسة، وأكدت أنها أول امرأة تفوز بهذا المقعد في النقابة منذ تأسيسها، وأنها المرأة الوحيدة مع 20 رجلاً داخل المجلس، دون وجود أي امرأة أخرى.

وذكرت رئيسة لجنة المرأة بنقابة العاملين بالبريد: «نزلت على قائمة من الشباب أمام قائمة ثقيلة، وكل أعضائها من النقابيين السابقين، وتضم امرأة واحدة، ولم ينجح من قائمتي سوى اثنين فقط، أنا وواحد ثاني».

وأشارت إلى صعوبة إجراءات الترشح بقولها: «كانوا طالبين ورق كثير ومن أماكن مختلفة، تعبت جدا في تجهيزه، حتى اختبار المخدرات عملته».

بينما واجهت النقابات المستقلة صعوبات وعراقيل من قبل بعض الأماكن في استخراج الأوراق المطلوبة، بسبب العدائية تجاه النقابات المستقلة، الأمر الذي دفع عددًا من المرشحات في النقابات المستقلة لعدم الترشح بسبب انتهاء الوقت المحدد لذلك.

مدة العمل النقابي

تراوحت مدد ممارسة العمل النقابي للمشاركات من (10 إلى 8 سنوات) بالنسبة للعضوات في النقابات المستقلة، بينما تتراوح مدة ممارسة العمل النقابي بين دورتين ودورة أي ما بين (5 سنوات وسنة) للنقابيات في النقابات التابعة للاتحاد العام لنقابات عمال مصر.

وواحدة لم تمارس العمل النقابي، وإن مارست النشاط في لجنة المرأة بنقابتها لمدة سنتين.

ومن ثم، فإن تجربة العمل النقابي للنقابيات في النقابات المستقلة تعتبر أكثر نضجًا، خاصة وأنها تزامنت مع صعود حركة نقابية جديدة «النقابات المستقلة» وفي ظل حراك جماعي مطلبى للعمال داخل أوساط العمل المختلفة.

بينما بدأت العضوات في النقابات التابعة للاتحاد العام العمل النقابي مع عودة الانتخابات النقابية عام 2018، وبعد توقف دام لاثني عشر عامًا جمدت خلالها الحركة النقابية.

إلا أن جميع النقابيات في الجانبين كان لديهن إدراك جيد لمشكلات العمال وحقوق العاملات، ورغبة في تطوير قدرتهن في العمل النقابي من خلال الورش التدريبية التثقيفية.

«أنا دخلت ما عرفش أي حاجة عن النقابات وباتعلم من الممارسة وحضور التدريبات».

ثالثًا: الدور النقابي ومهارات العمل النقابي

وضوح الدور النقابي بشقيه الدفاعي والخدمي والمعرفة الجيدة بقوانين وحقوق العمل والإدراك الجيد لطبيعة علاقات العمل ولوائح العمل الداخلية وما يحتاجه أعضاء الجمعية العمومية، علاوة على الخبرة التي تُكتسب بالممارسة، وكلها عوامل أساسية يجب أن تتوفر في العضو النقابي ليتمكن من أداء دوره النقابي.

وقد أظهرت المقابلات فهمًا جيدًا للدور النقابي وحقوق العمل واهتمامًا كبيرًا بحقوق المرأة لدى جميع النقابيات، وإن كان الدور النقابي، خاصة في شقه الدفاعي، أكثر وضوحًا لدى العضوات في النقابات المستقلة، ربما لأسباب تتعلق بطبيعة التجربة النقابية والظروف والأحداث العامة التي تزامنت مع تأسيس النقابات المستقلة. بينما تجربة النقابيات في الاتحاد العام أحدثت وفي ظروف مختلفة.

ذكرت إحداهن: «أنا دخلت معرفش أي حاجة عن النقابات وبتعلم من زملائي القدام وحضور التدريبات».

وقالت أخرى: «النقابات الجدد خبرتهن ضعيفة وفيه ناس أول مرة تدخل نقابة ومحتاجين يتعلموا وفيه نقابيات في لجان أخرى لا تعرف أي شيء عن العمل النقابي تم اختيارهن لاستكمال القائمة».

وعن سؤالهن عن مدى اطلاعهن على قوانين العمل المختلفة، ظهرت تباينات بين من قرأت القانون الذي تعمل تحت مظلته (قانون الخدمة المدنية / قانون العمل الموحد) وبين من اطلعت على كلاهما، وبين من لم تقرأ نهائياً أي قانون ولكنها ستحاول قريباً.

وعن سؤالهن عن اللوائح الداخلية المنظمة للعمل وهل لها علاقة بالممارسات التمييزية ضد النساء، تباينت الإجابات بين (نعم، ولا، ولا أعرف).

وعندما طلبت لائحة للاطلاع عليها، كانت الإجابة «صعب الحصول عليها» أو «ممنوع تخرج».

رابعاً: التمييز والعنف ضد العاملات

شغلت قضية التمييز وعدم المساواة والتحرش اهتمام النقابات ووضح إدراكهن لأشكال التمييز، وقد اكتسبن هذا الإدراك في وقت سابق قبل ممارستهن العمل النقابي.

وهنا يجب أن نشيد بالجهود التي بذلتها منظمات المجتمع المدني على مدار سنوات في تسليط الضوء على تلك القضية، وسط شرائح واسعة من النساء في المجتمع.

فقد حضرت معظم النقابيات ندوات حول التمييز ضد المرأة نظمتها جمعيات أهلية وناشطات في العمل الأهلي والعمل العام.

بالإضافة إلى المعاناة الشخصية لبعض النقابيات بسبب التمييز، ذكرت عضوة النقابة المستقلة للعاملين بالاتصالات: «لقد فقدت فرصة الترقية وتم منعي من زيادة راتبي بسبب فترة الحمل».

وفيما يتعلّق بمشكلة التحرش، أظهرت المقابلات أن أكثر الأشخاص الذين يعانون من هذه الظاهرة همّ الممرضات والموظفات في قطاع البريد.

الورش التدريبية للنقابيات

وقد وضح أثر التدريبات وورش العمل حول حقوق المرأة في العمل ومكافحة التمييز في قدرات النقابيات. وأوضح أن التمييز راجع للممارسات نتيجة للثقافة السائدة في المجتمع والإدارة، حيث أن جميع أفراد الإدارة من الرجال الذين يتأثرون بهذه الثقافة، وهم من يضعون اللوائح المنظمة للعمل التي تُظلم النساء في كثير من الأحيان.

كما حدد أشكال التمييز المتعلقة بالقانون، فعلى سبيل المثال، تحظى العاملة التي تعمل تحت مظلة قانون الخدمة المدنية بشهر إضافي في إجازات الوضع وإجازات رعاية الأسرة، مقارنة بالعاملة التي تعمل تحت مظلة قانون العمل الموحد.

وأكدت ضرورة أن تكون حقوق المرأة متساوية في كافة قوانين العمل المختلفة.

وقد أكدنا أيضاً أن ورش العمل التي نظمتها منظمة العمل الدولية والمؤسسات الأهلية، مثل جمعية أبناء الصعيد ودار الخدمات النقابية والمرأة الجديدة، ساهمت في معرفتهن بحقوق العمل وتعريفهن بالمواثيق الدولية، علاوة على رفع قدرتهن بمهارات التفاوض وغيرها من المهارات التي أفادتهن كثيراً، خاصة أن بعض زملائهن الرجال في النقابة شاركوا بها وأصبحوا داعمين لهن داخل مجلس إدارة النقابة.

ذكرت إحدى النقابيات: «عددنا 16 في المجلس، وأنا الست الوحيدة، لذلك يجب أن يأخذ الجميع تدريبات».

وأكدت جميع النقابيات على ضرورة استمرار تلك الورش ودعوة النقابيين والعاملات من غير النقابيات إليها.

أشكال من التمييز

وبسؤالهن عن أشكال التمييز التي تتعرض لها العاملات في قطاعات العمل التي يمثلنها، جاء أغلبها ضمن الممارسات التمييزية للإدارة، والتي غالباً ما تكون في توزيع الأعمال الإضافية أو توزيع جداول العمل. وذلك نتيجة لاعتقاد سائد لدى الإدارة بأحقية الرجل في زيادة دخله باعتباره المعيل الأول في الصرف على أسرته، أو من باب العقاب.

وذكرن أمثلة كثيرة على ذلك، ففي محكمة طنطا، ذكرت رئيسة النقابة «أنّ رئيس المحكمة كان يُصرّ على حضور النساء في الجلسات المسائية التي غالباً ما تمتدّ لساعات متأخرة ليلاً، وأحياناً لا يُسمح لهنّ بساعة الرضاعة»

ونفس النهج اتبعته إدارة المصرية للاتصالات سابقاً بإصرارها على تكليف العاملات من ساكني المحافظات بالعمل في «وردية الساعة 7 صباحاً»، مما يضطرهنّ إلى أخذ قطار الفجر والوصول إلى القاهرة الساعة الخامسة، ثم الانتظار في الشوارع حتى بدء العمل. ولولا تصدّي اللجنة النسائية لتحسين بيئة العمل آنذاك، لما تمّ تعديل جدول المواعيد بصورة عادلة وملائمة لظروف العاملات.

وذكرت رئيسة لجنة المرأة بنقابة العاملين بالبريد: «الترقيات محجوبة عَنَّا، ما فيش ست بتترقى للمناصب القيادية». لكننا من خلال النقابة نجحنا في التصدي لتلك المشكلة، وصدر قرار بترقية النساء للمناصب القيادية.

وذكرت مسئولة لجنة المرأة بنيايات شمال القاهرة: «التأمين الصحي لا يغطي الأمراض النسائية، ونحاول علاج ذلك من خلال القوافل الطبية».

وكشفت المقابلات عن عدم التزام القطاعات الحكومية بتأسيس دور حضانة لأبناء العاملات، حتى في الأماكن التي تستوفي شروط القانون.

وقد حاولت رئيسة اللجنة النقابية لنيابات ومحاكم طنطا تأسيس حضانة، إلا أن رئيس المحكمة رفض، وتكرّر نفس الشيء في المصرية للاتصالات، حيث رفضت الإدارة، كما اتفقت النقابيات على عدم توفير وسائل المواصلات.

وظهرت مشكلة التحرش بشكلٍ أكثر وضوحاً في قطاع التمريض والبريد، كما أشرنا، ولم تظهر في المحاكم، فقد ذكرت مسئولة نشاط لجنة المرأة بمحاكم ونيابات شمال القاهرة: «وجود الهيئات القضائية وأعضاء النيابة بالمحكمة يضيف هيبة على المكان تمنع حدوث ذلك».

أما في قطاع الاتصالات، فقد حُفّت حدة التحرش نتيجة جهود النقابة الحالية، حيث طالبت الإدارة بوضع كاميرات في المكاتب، وتمّ الاستجابة لها.

بينما ظهرت مشكلة اضطهاد النقابيات في النقابات المستقلة، حيث تعرّضت مسئولة لجنة المرأة بالنقابة المستقلة للعاملين في القصر العيني الفرنسي للاضطهاد من قبل مدير المستشفى نتيجة لمواقفها السابقة.

وذكرت مسئولة المرأة بالنقابة العامة للاتصالات: «لقد تمّ نقلي إلى عمل إداري أفضل، ليس كمكافأة، وإنما لإبعادي عن العاملات وفتيت النقابة».

وهذا الاضطهاد لم تتعرض له عضوات النقابات التابعة للاتحاد، ربّما لحرص النقابيات على إقامة علاقة طيّبة مع الإدارة.

فقد ذكرت رئيسة لجنة المرأة للعاملين بالبريد: «حسّنت علاقتي بالإدارة عشان أقدر أساعد زملائي».

وذكرت أخرى: «ما ينفعش نهائي الصدام مع الإدارة، مش هنحقق حاجة».

وفي هذا الصدد، ذكرت رئيسة لجنة المرأة بنقابة العاملين بالبريد: «كان فيه نقابة مستقلة بالبريد، لكنّها كانت صدامية ودا ما ينفعش، أنا أتفاوض بالراحة، وآخذ مكسب أو اتنين للعمال أفضل عندي».

وأكدت أنّ هذه النقابة لا تُمثّل عمال البريد، ومن يمثلهم النقابة الفرعية للعاملين بالبريد التابعة للاتحاد العام بوحدة تكافؤ الفرص، سواء في وزارة القوى العاملة أو الوزارات.

إلى أي مدى تصدّت النقابيات لقضية التمييز ضد العاملات وتضمنها في برنامج النقابة؟

وقد كشفت المقابلات عن تصدّي النقابيات للمشكلات التي تتعرض لها العاملات بشكلٍ فردي، فعلى حدّ قول إحداهنّ: "نحن نتصدّى للمشكلات الفردية، يعني كلّ ما واحدة تشتكي بتدّخل". وقالت إن النقابة تتصدّى للمشكلات الجماعية.

وبالنظر إلى مطالب النقابات، لم نجد سوى نقابة وحيدة، هي نقابة العاملين بالبريد، تصدّت لأحد أشكال التمييز الشائعة في الهيئات الحكومية، وهو عدم ترقية النساء للمناصب القيادية، وقامت برفع قضية على الهيئة، وبالفعل أصدر رئيس الهيئة قرارًا بترقية النساء للمناصب القيادية.

النقابة المستقلة للاتصالات نجحت في تعديل جدول مواعيد العمل، ونقل العاملات إلى فروع في المحافظات التي يقمن بها، وتركيب كاميرات في أغلب فروع الشركة، من خلال الضغط والمفاوضة الجماعية.

بينما احتلّت قضايا أخرى قائمة المطالب النقابية، مثل:

- ملف المعاشات
- العلاوات الخمسة
- إعادة هيكلة الأجور
- العلاوات الاستثنائية
- تثبيت العقود المؤقتة
- تحسين نظام التأمين الصحي

إلى جانب مطالب أخرى وفقاً لطبيعة احتياجات العاملين في كل قطاع، مثل:

- إسقاط اللائحة ورفض التخارج من فودان وتحسين نظام التقييمات في الاتصالات
- إعادة هيكلة صندوق الـ 9% بمحاكم القاهرة
- ضمّ أسر العاملين لمشروع التأمين الصحي بمحاكم طنطا
- زيادة الأجور والحوافز في البريد

وأتخذت النقابات فيها آليات مثل:

- التقاضي
- كتابة المذكرات
- المفاوضة الجماعية

نشاط لجان المرأة

أوضحت غالبية النقابات أن النقابة عادةً ما تضم عددًا من اللجان، ويتولى كل عضو رئاسة لجنة معينة، لكن يتعاون جميع الأعضاء في صياغة برنامج النقابة وأهدافها والقضايا ذات الأولوية وطريقة التحرك عليها.

وتختص بعض اللجان بالشؤون الداخلية للنقابة، مثل شؤون العضوية والمالية والقانونية، بينما تختص لجان أخرى بالأنشطة الموجهة لأعضاء الجمعية العمومية وتقديم خدمات متنوعة لها (الدور الخدمي).

وتعدّ هذه اللجان بمثابة وسيلة النقابة في التواصل المستمر مع أعضاء الجمعية العمومية والتعرف على احتياجاتهم، سواءً المتعلقة بالعمل أو بالحياة الشخصية.

وليس بعيدًا عن هذا الدور، تأتي لجان المرأة، حيث تتنوع أنشطتها بين الأنشطة الاجتماعية والترفيهية والتدريبية والتثقيفية والرحلات والمعارض... الخ

وقد شغلت قضية التمييز والمساواة حيزًا كبيرًا في الأنشطة التثقيفية التي تنظمها لجان المرأة.

وعن وجهة نظر النقابات في لجان المرأة، اتفقت جميع النقابات على أهمية الدور الذي تلعبه هذه اللجان بين العاملات، بشرط أن تكون برئاسة نساء وليس رجال كما هو الحال في بعض اللجان.

فالمراة صاحبة مصلحة وقضية، وهي الأجدر بالدفاع عنها. كما أكدت النقابيات أن لجان المرأة من أكثر اللجان قدرة على حشد العاملات، نظرًا لتعدد أدوارها، والتي تشمل:

- تلقي شكاوى العاملات.
- تقديم أنشطة ثقافية ترفع وعي العاملة.
- تنظيم أنشطة خدمية للتخفيف من أعبائهنّ المادية.
- تنظيم أنشطة ترفيهية.

وبالتعرف على أنشطة اللجان تبين وجود أنشطة متنوعة وفقًا لرؤية كل نقابية وطبيعة احتياجات العاملات في موقع عملها ولوظ أن أكثر اللجان اهتمامًا بنشر الوعي بحقوق المرأة العاملة وحمايتها من العنف والتحرش، لجنتا المرأة بالنقابة المستقلة للعاملين بالقصر العيني الفرنسي ونقابة العاملين بالبريد حيث اهتمت الأولى بتوعية الممرضات عبر سلسلة من الندوات بمستشفيات «القصر العيني - أبو الريش ومدرسة التمريض». كما خصّصت جروب للتواصل معهن والرد على أسئلتهن إلى جانب عمل رحلات إلى الأماكن القريبة للترويج عن الممرضات وخلق علاقات صداقة بينهن.

نقابة العاملين بالبريد خصّصت عددًا من الندوات على مستوى لجان المرأة في النقابات الفرعية تحت عنوان «أهمية العمل النقابي ودور المرأة النقابية والمساواة بين الجنسين» واهتمت بتشجيع العاملات على حضور الورش التدريبية بمنظمات المجتمع الأهلي وعلى المستوى الخدمي نظمت ورش تدريب على الحرف اليدوية لأبناء العاملات وقالت رئيسة اللجنة: «أنا مهتمة بالسياسة لذا شاركت في حملة الاتحاد العام لدعم الرئيس وقمت بحشد وتحفيز العمال على نزول الانتخابات».

جمعت رئيسة نقابة العاملين بنيايات ومحاكم طنطا بين رئاستها للنقابة ورئاستها للجنة المرأة، مما دعاها إلى دمج أنشطة النقابة التي استهدفت تخفيف الأعباء الاقتصادية على العاملين، وتضمنت هذه الأنشطة: (إقامة معارض للملابس ومستلزمات الدراسة والمواد التموينية بأسعار مخفض، تنفيذ مشروع علاج بأسعار مخفضة لعائلات العاملين، تسهيل حصول العاملين على قروض حسنة، تنظيم رحلات صيفية ورحلات ليوم واحد).

والفلاظ أن المطلب الوحيد على برنامج النقابة كان تعديل الأجور، بينما لم يُدرج أي مطلب نسائي ضمن مطالب النقابة، وعن هذا ذكرت رئيسة النقابة: "نحتاج إلى كوتا للنساء في النقابات وتعديل قانون الخدمة المدنية والشركات، هذه الأمور محل مناقشة في الاتحاد، لكنني أريد أن

أفاوض بنفسى لا أن يفاوض الاتحاد باسمى».

كما ذكرت: «هناك خطة لتدريب النقابيات الجدد على العمل النقابي وحقوق المرأة، قامت لجنة المرأة والطفل في الاتحاد بإعداد هذه الخطة، وأنا عضو فيها، قامت الأستاذة عايذة رئيسة اللجنة بعمل بروتوكول تعاون مع المجلس القومي للمرأة في هذا الشأن، طلبت من أعضاء اللجنة تكوين فرق عمل في كل لجان المرأة (10 عضوات من الجمعية العمومية) لتنفيذ الأنشطة وتأهيلهن للعمل النقابي»

وعن لجنة المرأة بنقابيتها، قالت: «أنا الآن وحدي ولدي مسؤوليات كثيرة، وسأقوم بتكوين فريق لتنشيط اللجنة»

اهتمت لجنة المرأة بنيابات ومحاكم شمال القاهرة بالجانب الصحي للعاملين رجالاً ونساءً. وتقوم بعمل قوافل تستعين فيها بأطباء متخصصين في الأمراض التي لا يغطيها التأمين الصحي، مثل الكشف المبكر لسرطان الثدي وتحليلات السكر ووظائف الكلى والكشف عن جرثومة المعدة وتحليلات الكورونا. كما تقوم بالتعاقد مع عيادات الأسنان والمستشفيات، وتساعد الزملاء في عمل الإجراءات المطلوبة للعلاج.

والملاحظ أن لجان المرأة لم تتبنّ حتى الآن برنامجًا موحدًا تحشد عليه النساء رغم كل مظاهر التمييز الواقعة على النساء وتركيزها منصبًا على الأنشطة الخدمية، وربما يرجع هذا إلى عدم وجود تنسيق بين لجان المرأة المختلفة أو خطة عمل واضحة حتى الآن.

بينما لم يتم تفعيل لجنة المرأة في الاتصالات بعد الانتخابات الأخيرة، ويرجع ذلك إلى انخفاض العضوية النسائية المنظمة للنقابة بعد توفيق الأوضاع وانخراط رئيسة اللجنة في أكثر من مهمة داخل النقابة، مما لم يمنحها الوقت لتفعيل اللجنة، وذكرت النقابية: «عندنا حاجات كثير مالحقناش».

المعوقات التي تواجه النقابيات

بيّنت المقابلات عددًا من العوائق التي تواجه النقابيات، نذكرها فيما يلي:

أولاً: عدم وجود مقار لبعض النقابات يضعف القدرة على تنظيم العمل وتطويره، وينعكس سلبًا على العلاقة مع أعضاء الجمعية العمومية.

ثانيًا: عدم وجود ميزانية لنشاط لجان المرأة، وتتحمل النقابة كلفة الأنشطة بمفردها.

ثالثًا: لا تتوفر أماكن للاجتماعات في بعض الأماكن، وترفض الإدارة السماح للنقابة باستخدام القاعات المخصصة لذلك إلا بمقابل.

رابعًا: التنافسية والصراع بين النقابات المستقلة والنقابات التابعة للاتحاد العام في بعض المواقع يدفع كثيرًا من العاملات للابتعاد عن أي نشاط نقابي.

خامسًا: الانخراط في مهام النقابة يطغى على نشاط لجنة المرأة.

سادسًا: حجب فرص المشاركة في المؤتمرات والورش التدريبية عن النقابات في الفرعية، واقتصار المشاركة على أعضائها.

سابعًا: عدم فهم المديرين لطبيعة العمل النقابي.

المقترحات لتطوير أداء النقابات:

اتفقت النقابات على أهمية التدريب في رفع قدرات المرأة النقابية، وضرورة تدريب النقابات الجدد خصوصًا في محافظات الصعيد والمناطق الريفية التي تظل أكثر تحفظًا تجاه عمل المرأة ونشاطها العام، ونشر التوعية بأهمية دور المرأة النقابي في العمل العام.

وأكدن على احتياج عدد كبير من النقابات في النقابات الفرعية لمثل التدريبات التي حصلن عليها، وطالبن بتكرار تجربة ضم النقابيين الرجال مع النساء في كل الورش التدريبية اللاحقة لما لها من تأثير إيجابي داخل مجالس إدارة النقابات.

وأكدن على ضرورة أن تتضمن هذه التدريبات كافة مهارات العمل النقابي، مثل التفاوض والحوار، وقراءة اللوائح الداخلية وقوانين العمل المختلفة، والقوانين المرتبطة بها، إضافة إلى إدارة الحملات الانتخابية ومهارات التشبيك، وطالبن بتدريب النقابات الأكثر خبرة على مهارات التدريب والتيسير لتوسيع دائرة تثقيف العاملات في مواقع العمل المختلفة بحقوق المرأة في العمل، مع مراعاة معايير العمل اللائق والاتفاقيات الدولية لحماية المرأة من العنف.

كما طالبن المجتمع المدني بمواصلة دعمه للنقابات ودعوتهن للتشاور والحوار حول القضايا المتعلقة بالعمل، وتعريفهن بمنظمات المجتمع المدني الداعمة للمرأة في كافة المجالات.

الخلاصة:

- ❖ دوافع الترشح: دفعت عزلة أعضاء النقابات السابقة عن العمال واتخاذهم مواقف عدائية ضدهم، بالإضافة إلى رغبة زملاء النقابيات في ترشحن نتيجة لمواقفهن في الدفاع عن حقوق العاملين وبروز بعضهن في المفاوضات الجماعية أو مبادرة تقديم المساعدة للزملاء في إنجاز الإجراءات الإدارية المرهقة، سواء لطلب العلاج أو استيفاء أوراق التأمينات أو المعاشات أو طلبات الإجازة، أو التدخل لدى الإدارة لرفع الجزاءات، ناهيك عن الأنشطة الاجتماعية التي قدمنها للعاملين، كل ذلك دفع النقابيات إلى الترشح في الانتخابات النقابية.
- ❖ النجاح في الانتخابات: خاضت جميع النقابيات الانتخابات النقابية ونجحن باكتساح، وحصلن على مواقع في الهياكل النقابية المختلفة عبر منافسة شرسة، واستناداً إلى قاعدة تصويتية وليس بالتركية. تنوعت مواقعهن داخل مجالس إدارات النقابات ما بين رئاسة النقابة الفرعية وعضوية النقابة العامة وعضوية النقابة الفرعية. باستثناء واحدة لم ترشح نفسها في الانتخابات وتم تكليفها برئاسة لجنة المرأة لنشاطها السابق باللجنة.
- ❖ الاهتمام بقضية التمييز: شغلت قضية التمييز ضد المرأة داخل العمل وحقوقها حيزاً كبيراً من اهتمام النقابيات، وذلك نتيجة لجهود المجتمع المدني في تسليط الضوء عليها. وأشادت النقابيات بالورش التدريبية التي نظمتها مؤسسات المجتمع المدني لتدريبهن على حقوق المرأة في العمل ومكافحة التمييز ضدها، مؤكدات أن هذه الورش أفادتهن في رصد الممارسات التمييزية في مواقع العمل التي يعملن بها.
- ❖ التمييز في أماكن العمل: كشفت الدراسة عن ممارسة التمييز ضد المرأة في جميع أماكن العمل التي تعمل بها النقابيات، وذلك في الأجر الإضافية وفرص الترقى، كما تنتشر حالات التحرش في بعض هذه الأماكن، وبيّنت الدراسة أيضاً عدم التزام غالبية أماكن العمل بتأسيس دور حضانة رغم استيفائها الشروط الواردة في قانون العمل، ولم تفلح محاولات النقابيات في تنفيذ هذا الحق لتعنت الإدارة.
- ❖ التصدي للممارسات التمييزية: كشفت الدراسة عن قيام النقابيات بالتصدي للممارسات التمييزية، ولكن بشكل فردي في الغالب، باستثناء نقابتين، الأولى استخدمت آليات الضغط، والثانية استخدمت الطريق القانوني، وحققتا مكاسب.
- ❖ لجان المرأة: تفاوتت درجة فاعلية لجان المرأة وفقاً للإمكانات المادية للنقابة، وتوفر أماكن للأنشطة، وأولويات العمل داخل النقابة. ونشاط اللجان الفاعلة يقترب من أنشطة الجمعيات الأهلية، مثل عمل معارض لمستلزمات الدراسة أو الملابس أو المواد التموينية

بأسعار مخفضة لتخفيف العبء الاقتصادي على أعضاء الجمعية العمومية. كما تُخصص بعض هذه اللجان أنشطتها للتدريب والندوات التثقيفية حول التمييز وحقوق المرأة في العمل.

- ❖ أهمية لجان المرأة: اتفقت النقابيات على أن أهمية لجان المرأة تكمن في العلاقة المباشرة بينها وبين أعضاء الجمعية العمومية، وقدرتها على الحشد، وأن الأنشطة التثقيفية التي تقدمها مفيدة في رفع وعي العاملات بحقوقهن.
- ❖ وسائل التواصل الاجتماعي: كشفت الدراسة عن استخدام النقابيات لوسائل التواصل الاجتماعي (صفحات فيس بوك، واتساب) للتواصل مع الأعضاء وتنظيم رحلات للأماكن القريبة من العمل للترويج، وخلق علاقات إنسانية.

أهم العوائق التي كشفت عنها الدراسة:

- اجتمعت النقابيات على وجود تفاوت بين أعضاء مجلس الإدارة في رؤيتهم لأهمية الدور النقابي للمرأة، فبعضهم لا يقدر هذا الدور، بينما يقدرونه بعضهم الآخر وهم الأغلبية. وكانت أحد أسباب تقدير الزملاء لهذا الدور حضورهم الورش التدريبية مع النقابيات، نتيجة لمجهودهن ولكفاءتهن في العمل داخل النقابة.
- عدم توفر ميزانية لأنشطة اللجان أو أماكن للنشاط في بعض النقابات.
- أغلب النقابيات تعمل داخل اللجنة بمفردها، باستثناء واحدة نجحت في تكوين مجموعة.
- يقتصر الترشح للدورات التدريبية وحضور المؤتمرات على عضوات لجنة المرأة والعضوات في النقابة العامة، دون العضوات في لجان المرأة في النقابات الفرعية.
- تعنت الإدارة وعدم تقبل بعض الزملاء لعمل المرأة والنقابي.

الاحتياجات:

- أكدت النقابيات على احتياجهن لتدريبات:
 - رفع القدرات على مهارات العمل النقابي وقوانين العمل.
 - تدريب مدرّبين.
 - التخطيط الإستراتيجي.
- وإشراك النقابيين والنساء المميزات والشباب من بين أعضاء الجمعية العمومية.

كما أكدت على:

- حضور الفعاليّات الخاصة بالمرأة وكل ما يتعلق بحقوق العمل وحقوق المرأة عامّةً ورغبتهن في التواصل مع منظمات العمل الأهلي، وأن يضم لها عضوات غير نقابيات ويشارك بها أعضاء رجال.
- التعاون مع منظمات المجتمع المدني المعنية بالمرأة؛ لتوسيع دائرة العلاقات التي من الممكن أن تفيّد النقابية والأعضاء بالجمعية العمومية.

وقد طالبت النقابيات بـ:

- ضرورة العمل على إقناع النقابيات بتبني ما يطلق عليه الكوتا الاختيارية وهي التخصيص بقرار من مجلس إدارة النقابة.

التوصيات:

هناك فرصة كبيرة لإحداث تغيير في اتجاه المساواة بين الجنسين في أماكن العمل والحد من مظاهر التمييز ضد المرأة، وذلك لوجود لجان المرأة في كل من البناء الهرمي للاتحاد العام لنقابات عمال مصر والنقابات المستقلة، على المستويات القيادية والقاعدية.

يؤخذ في الاعتبار المناخ الداعم والداعي للمساواة وتعزيز مكانة المرأة في العمل وفي المواقع القيادية، والإجراءات الحمائية التي اتخذتها الدولة لحماية النساء من التحرش، وتأسيس وحدات لتكافؤ الفرص في الوزارات المختلفة، وفي مقدمتها وزارة العمل.

كما أن تلك القضية تحظى باهتمام منظمة العمل الدولية ومنظمات المجتمع المدني الحقوقية والنسائية، وكلها تهيئ وتيسر العمل على نشر ثقافة المساواة ومكافحة أشكال التمييز التي تتعرض لها المرأة، سواء في المجتمع أو في أماكن العمل.

يمكن العمل على تلك القضية على عدة مستويات:

على مستوى القواعد العمالية، نساءً ورجالاً على حد سواء، من خلال لجان المرأة في النقابات الفرعية.

فهي لجان نشاط ذات صلة مباشرة بالجمعيات العمومية للنقابات وارتباطها بقضايا العاملات وتصديها لمشكلاتهن يمنح النقابية قاعدة تصويتية، وفي ذات الوقت قوة ومؤثرة لوضع قضايا العاملات على برامج النقابة.

لذا من المهم:

أولاً: إعداد النقابيات ومن يترأسن اللجان النقابية في النقابات الفرعية والنقابات العامة والنقابات المستقلة إعداداً جيداً على المستوى النظري والعملي لتمكينهن من الإلمام بكافة المعارف القانونية من قوانين العمل والنقابات والمواثيق والاتفاقيات الدولية المعنية بحقوق المرأة وحقوقها في العمل والتميز القائم على النوع الاجتماعي ومعايير العمل اللائق، وتمكينهن من كافة مهارات العمل النقابي، وتعزيز مكانتهن داخل النقابة، وزيادة تأثيرهن في مجالس الإدارة، ورفع قدرتهن التفاوضية.

يجب تصميم حزم تدريبية مناسبة لذلك، مع مراعاة ربط التمييز الواقع على المرأة في المجتمع بالتمييز الذي تتعرض له في أماكن العمل، لتكوين رؤية واضحة لدى النقابيات حول التمييز القائم على النوع الاجتماعي والمستويات الثقافية للعاملات.

وتشمل هذه الحزم التدريبية:

1. التمييز القائم على النوع الاجتماعي وعلاقته بسوق العمل.

الاتفاقيات الدولية الخاصة بمكافحة كافة أشكال التمييز ضد المرأة ومناهضة التمييز ضد المرأة في أماكن العمل وحقوق المساواة.

قوانين العمل المصرية وقانون النقابات واتفاقيات العمل الدولية ومعايير العمل اللائق والاتفاقيات المعنية بمكافحة التمييز ضد المرأة.

المهارات النقابية (المفاوضة الجماعية - استخدام آليات الضغط المختلفة - الحشد إلى جانب مهارات إدارة العمل داخل النقابة ومراقبة الميزانية وتوثيق الاجتماعات وإعداد البرامج والمطلبيات ووضع خطط تنفيذ البرامج ومتابعتها).

2. عمل قاعدة بيانات تفصيلية بعدد أعضاء الجمعية العمومية الذكور والإناث ونوع التعاقدات وعدد سنوات العمل ونوع الوظيفة.

3. التدريب على كيفية تكوين فرق العمل من بين عضوات وأعضاء الجمعيات العمومية وإشراكهم/ن في أنشطة لجان المرأة لتعظيم عمل اللجنة، وفي ذات الوقت تدريبهم/ن على ممارسة العمل النقابي، الأمر الذي سيدفع بمزيد من النساء مستقبلاً للترشح على القوائم النقابية.

4. تدريب النقابيات على رصد وتوثيق أشكال التمييز والعنف التي تتعرض لهما العاملات حتى

يمكن استخدامها في الحوار المجتمعي وفي دوائر صنع القرار وفي عمل حملات. ومن الضروري إشراك أعضاء وعضوات من الجمعيات العمومية في التدريبات وكذلك الزملاء النقابيين.

ثانيًا: تكوين شبكة تضم النقابيات المصريات، تستهدف مكافحة التمييز والعنف ضد النساء في أماكن العمل المختلفة، وتساند النقابيات في المواقع المختلفة، وتنشر أخبارهن وتطرح آراءهن في كل ما يتعلق بسياسات العمل في مصر.

ويمكن للمنظمات الأهلية لعب دور كبير في جعل المرأة النقابية شريكًا دائمًا في الفعاليات الخاصة بالمرأة التي تنظمها مؤسسات المجتمع المدني على المستوى المحلي والإقليمي والعالمى ودمجها مع منظمات المجتمع المدني التي تدعم العمال / العاملات.