

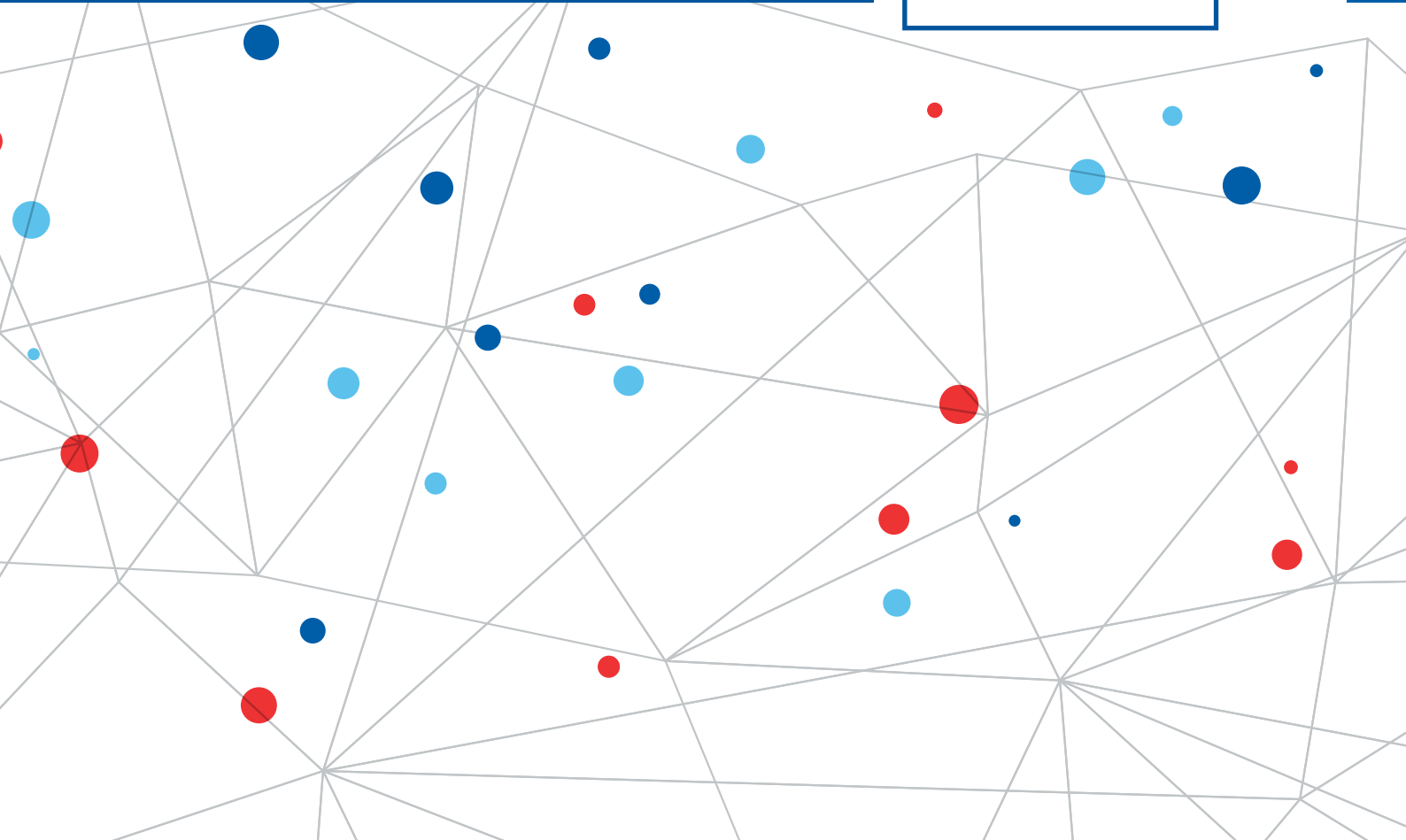
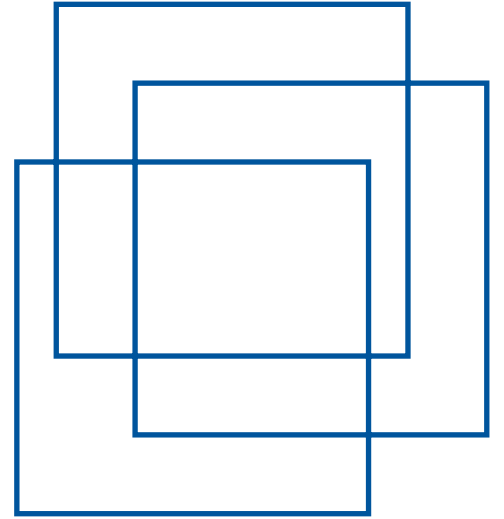


منظمة
العمل
الدولية

100
1919-2019

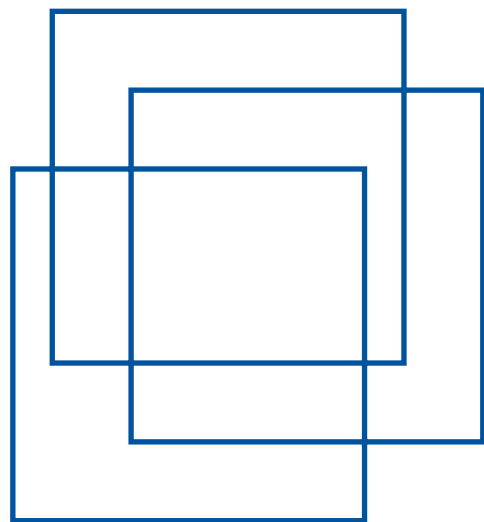
المرأة والنقابات العمالية فى مصر

على ضوء انتخابات ٢٠١٨



المرأة والنقابات العمالية فى مصر

على ضوء انتخابات ٢٠١٨



حقوق النشر محفوظة لمنظمة العمل الدولية، ٢٠١٩
الطبعة الأولى باللغة العربية، ٢٠١٩

تتمتع منشورات مكتب العمل الدولي بحماية حقوق المؤلف بموجب البروتوكول رقم ٢ المرفق بالاتفاقية العالمية لحماية حقوق المؤلف، على أنه يجوز نقل مقاطع قصيرة منها دون إذن، شريطة أن يشار حسب الأصول إلى مصدرها. وأي طلب للحصول على إذن بالنسخ أو الترجمة يجب أن يوجه إلى مكتب مطبوعات منظمة العمل الدولية (الحقوق والتراخيص)، في منظمة العمل الدولية في جنيف على العنوان التالي:

ILO Publications (Rights and Licensing), International Labour Office, CH- 1211 Geneva 22, Switzerland
أو بالبريد الإلكتروني: rights@ilo.org ومكتب العمل الدولي يرحب دائماً بهذه الطلبات.

يجوز للمكتبات والمؤسسات وغيرها من الجهات المستخدمة المسجلة لدى منظمات حقوق الاستنساخ أن تستنسخ هذه الوثيقة وفقاً للتراخيص الممنوحة لها لهذا الغرض. زوروا موقع www.ifrro.org للاطلاع على أسماء منظمات حقوق الاستنساخ في بلدكم.

المرأة والنقابات العمالية في مصر على ضوء انتخابات ٢٠١٨

ISBN: 978-92-2-133926-7 (print)
978-92-2-133927-4 (web pdf)

لا تنطوي التسميات المستخدمة في منشورات منظمة العمل الدولية، التي تتفق مع تلك التي تستخدمها الأمم المتحدة، ولا العرض الوارد فيها للمادة التي تتضمنها، على التعبير عن أي رأي من جانب مكتب العمل الدولي بشأن المركز القانوني لأي بلد أو منطقة أو إقليم، أو لسلطات أي منها، أو بشأن تعيين حدودها.

مسؤولية الآراء المعبر عنها في المقالات، أو الدراسات أو المساهمات الأخرى التي تحمل توقيعاً، هي مسؤولية مؤلفيها وحدهم ولا يمثل النشر مصادقة من جانب مكتب العمل الدولي على الآراء الواردة فيها.

الإشارة إلى أسماء الشركات والمنتجات والعمليات التجارية لا تعني مصادقة مكتب العمل الدولي عليها، كما أن إغفال ذكر شركات ومنتجات أو عمليات تجارية ليس علامة على عدم إقرارها.

يمكن الحصول على معلومات عن منشورات منظمة العمل الدولية ومنتجاتها الإلكترونية على: www.ilo.org/publns

للحصول على مطبوعات مكتب منظمة العمل الدولية بالقاهرة:

٩ ش د. طه حسين، الزمالك، القاهرة - جمهورية مصر العربية

تليفون: ٢٧٣٥٠١٢٣ (٢٠٢+)

زوروا موقعنا: www.ilo.org/cairo

طبع في (جمهورية مصر العربية).

شكرو تقدير

صدرت هذه المطبوعة عن منظمة العمل الدولية بدعم من:

وزارة الشؤون الخارجية لجمهورية فنلندا

في إطار مشروع "العمل اللائق للمرأة في مصر وتونس"

والسفارة الهولندية في القاهرة

في إطار مشروع "تعزيز المساواة بين الجنسين في أماكن العمل في مصر"

ويتوجه مكتب منظمة العمل الدولية بالقاهرة، بالشكر لكل من:

- أ. د. د. هويدا عدلى رومان - أ. منى عزت

علي جهدهما في إعداد هذه المطبوعة.

- د. هدى الشاهد، لمساهمتها في المراجعة والتنسيق بغرض النشر.

المحتويات

ملخص تنفيذي	٥
مقدمة	٦
أولاً: التمثيل النسائي في هياكل التنظيم النقابي	٦
١. النساء في الاتحاد العام والنقابات العامة	٦
٢. النساء في اللجان النقابية	٩
ثانياً: التوصيات	١٤
١- الترتيبات المؤسسية ذات الصلة بالتنظيم النقابي وتنظيم سوق العمل	١٤
٢- الترتيبات ذات الصلة بالانتخابات	١٥
٣- الترتيبات ذات الصلة بالعلاقات مع الأطراف الخارجية	١٥
ثالثاً: محاور التحرك مسبقاً	١٦
ملحق	١٨

ملخص تنفيذي

بذلت منظمة العمل الدولية في مصر جهوداً مكثفة لدعم شركائها الاجتماعيين، وخاصة النقابات والاتحادات العمالية من أجل زيادة نسبة تمثيل النساء في هياكل التيسير النقابي، وفي هذا السياق تأتي هذه الورقة حول المرأة والنقابات العمالية في مصر على ضوء انتخابات ٢٠١٨، وذلك ضمن مشروع «العمل اللائق للمرأة في مصر وتونس»، والذي يهدف إلى تعزيز مكانة المرأة في البلدين للمشاركة في أسواق العمل والحوار الاجتماعي، وتمكينها من الدفاع عن حقوقها وفقاً لمعايير العمل الدولية، ويدعم المشروع ثلاثية منظمة العمل الدولية (الحكومات، والعمال، وأصحاب العمل) للتصدي للتحديات التي تواجهها النساء، وعلى رأسها الحاجة إلى تعزيز توظيف النساء من خلال رفع المستوى المهاري والمعرفي لديهن، ونشر احترام المساواة بين الجنسين. والثاني مشروع «تعزيز المساواة بين الجنسين في أماكن العمل في مصر» الذي يتم تنفيذه منذ أكتوبر ٢٠١٦ بدعم من سفارة هولندا في مصر، بغرض تحسين أوضاع المرأة اقتصادياً واجتماعياً للمشاركة في سوق العمل والحوار الاجتماعي بشكل يستجيب لمنظور النوع الاجتماعي، وتمكينها من الدفاع عن حقوقها المقررة وفقاً لمعايير العمل الدولية.

ويتمثل هدف هذه الورقة في رسم خريطة لتمثيل النساء في الهياكل النقابية المختلفة بعد انتخابات ٢٠١٨، والتعرف عبر مقابلات متعمقة على خبرات مجموعة من النساء النقابيات ممن خضن تلك الانتخابات، وماهية القضايا النقابية والعمالية محل اهتمامهن، وكذلك التحديات التي تواجههن وكيفية التعامل معها، وصولاً إلى وضع تصور من أجل تطوير أنشطة بناء قدرات القيادات النقابية النسائية، وإعدادهن لمشاركة نقابية فعالة.

وخلصت الورقة فيما يخص التمثيل النسائي في هياكل التنظيمات النقابية إلى أن ما أسفرت عنه الانتخابات الأخيرة من تمثيل نسائي ما هو إلا انعكاس لواقع وجودهن في أماكن العمل والنقابات في مصر، حيث تعاني النساء في سوق العمل وبالأخص في القطاع الخاص والقطاع غير المنظم من مشكلات كثيرة، منها ما يتعلق بالتمييز الذي يتعرضن له باعتبارهن نساء، واحتلالهن مواقع متدنية ومتراجعة في سوق العمل نتيجة ضعف التعليم والتأهيل. وأن إحداث تغييرات في الواقع تحتاج للعمل في على مستويين: الأول التغيير من أعلى من خلال دعوة النقابات والقيادات النقابية إلى دمج قضايا النساء وتقديم الدعم الفني المطلوب لذلك، والثاني العمل على المستوى القاعدي من خلال خلق كوادرات فاعلة في الوحدات الإنتاجية المختلفة.

كما خلصت الورقة فيما يتعلق بالأداء الانتخابي من واقع مشاركتهن في الانتخابات الأخيرة، إلى أنه اتسم بضعف ملموس من حيث صياغة البرامج وتشكيل الحملات الانتخابية وغيرها من الخطوات التي تعبر عن نضج نقابي واضح، مما يستلزم مراعاة تدريب النقابيات على مثل هذه الخطوات مستقبلاً لضمان ممارسة نقابية سليمة.

وأختتمت الورقة بمقترح للتحرك المستقبلي من أجل تعزيز انخراط النساء في العمل النقابي، يتضمن العمل على أربعة مستويات: الأول هو المجموعات النسائية التي نجحت في الانتخابات النقابية وتشغل مواقع نقابية سواء على مستوى النقابات العامة أو اللجان النقابية، حيث تحتاج إلى بناء قدرات مكثف على القضايا محل اهتمام العمل النقابي في القطاع الخاص، وعلى رأسها المفاوضة الجماعية وإبرام اتفاقيات العمل الجماعية، وبناء القاعدة الشعبية أو النقابية. والثاني هو لجان المرأة، والتي تحتاج إلى أن تتحول إلى مدرسة للتشعشع النقابية لعضواتها بحيث تؤهلن للانخراط في كافة هياكل العمل النقابي. والثالث هو القيادات المحتملة والتي لا بد من دعم تأهيلها من الآن على خوض الانتخابات النقابية القادمة. والرابع مجالس إدارات النقابات العامة واللجان النقابية باعتباره مدخل مهم لإقناع مجالس إدارات المنظمات النقابية بتبني كوتا اختيارية للنساء.

مقدمة

لا يزال انخراط النساء فى العمل النقابى يمثل تحدياً كبيراً، ليس فى مصر فحسب، ولكن فى مناطق كثيرة من العالم، إلا أن التحدى فى الحالة المصرية ربما يكون أكثر قوة لعدة أسباب، منها ما يتعلق بأوضاع النقابات العمالية بصفة عامة، ومنها ما يتعلق بأوضاع النساء بصفة خاصة، مما ترتب عليه عدم حدوث انخراط نقابى ذا أهمية للنساء على الرغم من وجود صناعات قوامها النساء كصناعة المنسوجات، حيث أنه كثيراً ما يقترن عمل النساء بالعديد من الأعباء (كالأعباء الأسرية، وضعف الوعى بأهمية العمل النقابى، والخوف والرغبة من هذه النوعية من الأنشطة) التى تعوقها عن الانخراط فى العمل النقابى، فضلاً عن العائق الأشد وهو الطابع الذكورى للعمل النقابى، فمن أنشأ النقابات واضطلع بقيادتها عبر فترات زمنية طويلة هم العمال الرجال. ويحتاج وضع رؤية متكاملة الأبعاد لدفع النساء نحو المزيد من الانخراط فى العمل النقابى، إلى رسم صورة متكاملة للوضع الراهن تعكس مشاركتهن فى التنظيمات النقابية وفقاً للانتخابات الأخيرة (انتخابات ٢٠١٨) داخل كافة مستويات التنظيم النقابى.

أولاً: التمثيل النسائى فى هياكل التنظيم النقابى

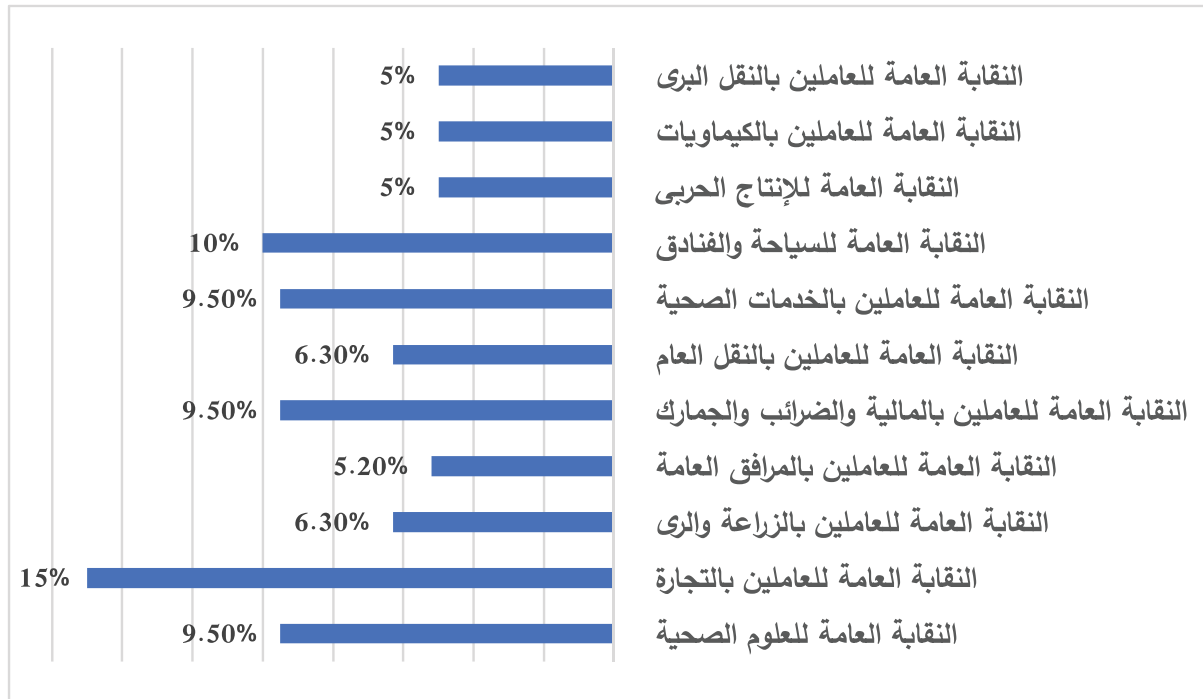
يقوم التنظيم النقابى فى مصر على أساس ثلاثى المستويات: الاتحاد العام، والنقابات العامة، واللجان النقابية. ويتم إجراء الانتخابات النقابية فى تلك المستويات بدء من المستوى القاعدى وصولاً إلى الاتحاد العام.

١. النساء فى الاتحاد العام والنقابات العامة

بداية، تجدر الإشارة إلى عدم توافر بيانات، موثوقة بشأن عضوية النقابات العامة واللجان النقابية بصورة مستقلة، مما يجعل من مسألة تحديد نسب النساء على مستوى الجمعيات العمومية للمنظمات النقابية المختلفة أمر غاية فى الصعوبة. ومع ذلك، تؤشر متابعة المشهد الانتخابى فى عام ٢٠١٨ إلى أن نسبة تمثيل النساء فى مختلف هياكل تيسير التنظيم النقابى قد اتسمت بالانخفاض الشديد، حيث لم تتواجد أي امرأة فى مجلس إدارة الاتحاد العام لنقابات عمال مصر، فى حين بلغت النسبة الاجمالية لتمثيل النساء على مستوى النقابات العامة ٧,٤٪ وهى نسبة منخفضة للغاية.

في إطار هذه النسبة المحدودة لتمثيل النساء، تتباين النقابات صعوداً وهبوطاً، فقد بلغ عدد النقابات التي تراوحت نسب التمثيل فيها بين (٥, ٩% - ١٥%) خمس نقابات (هى: العاملين بالتجارة، والسياحة والفنادق، والعلوم الصحية، والخدمات الصحية، والمالية والضرائب والجمارك بنسبة ١٨, ٥% من إجمالي النقابات العامة. ويوضح الشكل رقم (١) مجالس إدارات النقابات العامة الأعلى تمثيلاً للنساء (٥% فأكثر).

شكل رقم (١): مجالس إدارات النقابات العامة الأعلى تمثيلاً للنساء

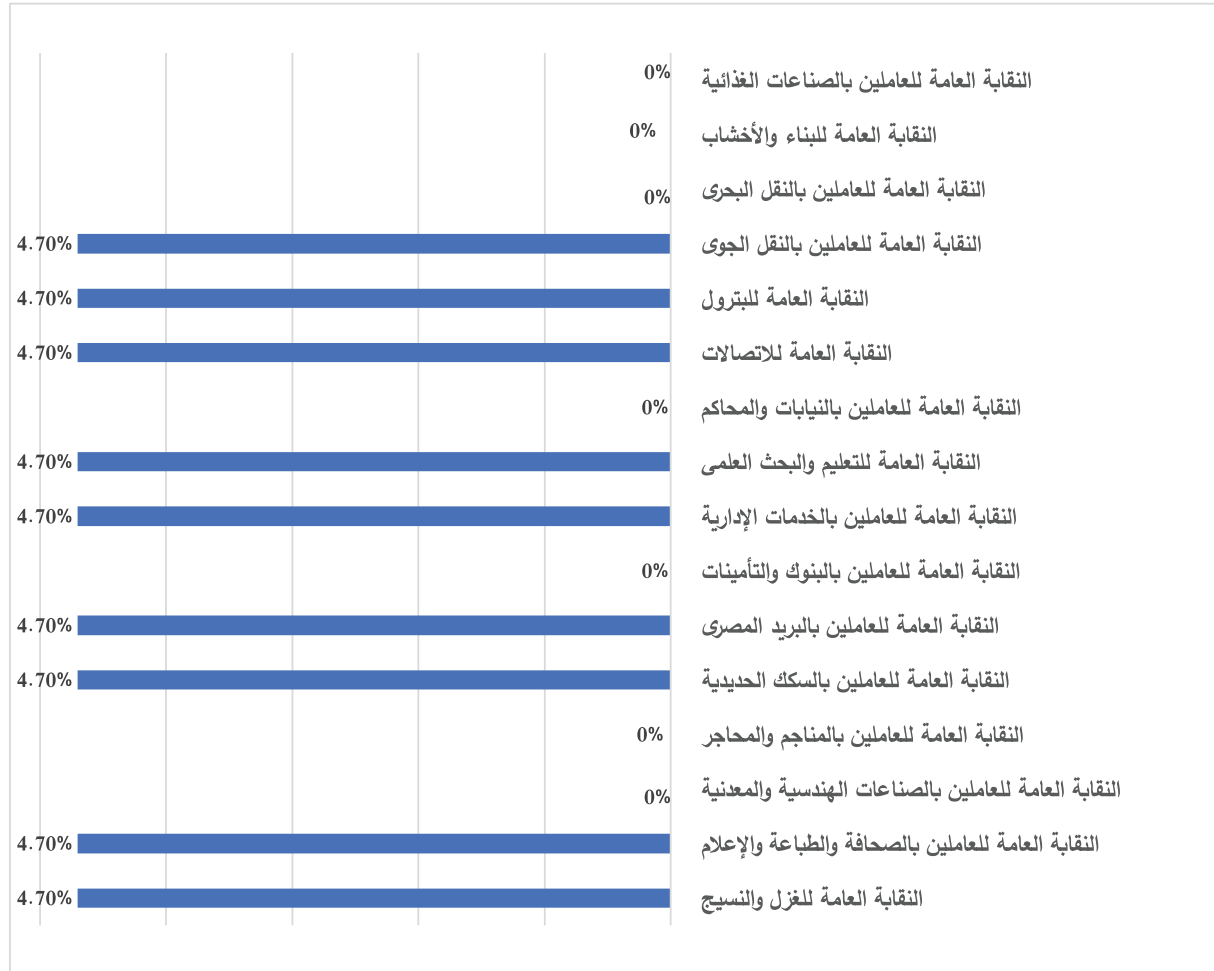


وعلى مستوى الأرقام، نجد أن نسب التمثيل المشار إليها تتراوح بين مقعد واحد إلى ثلاثة مقاعد للنساء في مجالس إدارات النقابات العامة، والذي يتراوح قوام مجالس إداراتها بين (١٦ - ٢١ عضواً)، وهى أعداد محدودة في المطلق، إذا ما نحينا النظر للنسب

وفى مقابل ذلك، بلغ عدد النقابات العامة التى لا يوجد تمثيل نسائى على الإطلاق في مجالس إداراتها ٧ نقابات بنسبة ٢٢% من إجمالي النقابات، وذلك كما يوضحه

الشكل رقم (٢) والذي يبين مجالس إدارات النقابات العامة التي يقل تمثيل النساء بها عن نسبة ٥٪.

شكل رقم (٢): مجالس إدارات النقابات العامة الأدنى تمثيلاً للنساء



وعلى ضوء تحليل النتائج يتبين أنه من الصعب إقامة علاقة ارتباطية إيجابية ومستقرة بين تركيز النساء في قطاعات عمل معينة ونسبة انخراطهن في العمل النقابي من خلال تمثيلهن في مجالس إدارات النقابات العامة، حتى أنه يمكن القول أن النقابات الخمس السابق الإشارة إليها تمثل قطاعات تتركز فيها النساء بدرجات، ربما أعلاها في القطاع الصحي، سواء خدمات صحية أو علوم صحية، وأيضاً قطاع المالية والجمارك والضرائب وهي قطاعات حكومية. ولا يزال التركيز الرئيسي للنساء ضمن العمالة الحكومية، إلا أنه لو نظرنا لنقابات أخرى يفترض أنها تمثل قطاعات كثيفة العمالة النسائية منذ زمن طويل لا نجد هذه العلاقة، ومن أبرز الأمثلة نقابة الصناعات الغذائية والتي تمثل قطاعاً يتسم بكثافة العمالة النسائية، ومع ذلك لا يوجد أي امرأة

فى مجلس إدارتها . وعلى نفس المنوال قطاع الغزل والنسيج، والذى تبلغ نسبة مشاركة النساء فى مجلس إدارة نقابته العامة (٤,٧٪، بواقع عضوة من إجمالى ١٢ عضواً).

علماً أن بعض النساء شغلت مواقع قيادية فى مجالس إدارات النقابات العامة، مثل منصب الأمين العام للنقابة العامة للعلوم الصحية، وأمين صندوق النقابة العامة للخدمات الصحية، ونائب رابع للنقابة العامة للعاملين بالنقل الجوى. كما شغلت مواقع فى أمانات المرأة وسكرتارية المرأة والطفل ببعض النقابات.

ونظراً أنه من الصعوبة أن تؤثر تلك النسب على مسارات صنع القرار واتخاذها فى النقابات من أعلاها إلى أدناها، فإننا نصبح أمام إشكالية بشأن كيفية تعزيز تأثير النساء فى مواقع القيادة، وبالتحديد فيما يتعلق بعمليات صنع القرار وضمان استجابتها/ حساسيتها لقضايا النساء. ففى ظل هذه النسب المتواضعة من الصعب التأثير، وبنفس المنطق من غير العقلانى تصور أن نسب النساء ستصل فى يوم من الأيام إلى نسب مشاركة قادرة على التأثير. وبناء عليه، يصبح البحث عن سبل أخرى لدمج قضايا النساء فى أجندات النقابات مرتبط بقدرة النساء نفسها على بلورة قضاياهن وفهمها جيداً، والدفاع عنها عبر بناء عملية توافقية داخل مجالس إدارات النقابات، تنطلق من ضرورة الحشد وبناء الجبهات فى إطار سيناريو النفع للجميع. وأنه من الأجدى العمل على خلق نماذج نقابية نسائية قوية وواعية، تكون قادرة على تعبئة مزيد من المؤيدين (سواء رجالاً أم نساءً) لدمج قضايا النساء ضمن أجندة النقابات.

ولا يمنع ما سبق من التفكير فى مقترح إجراء حوارات ومناقشات داخل النقابات العامة من أجل البحث عن صيغ لتمثيل النساء، وربما يكون الحصص الاختيارية أمراً يمكن تضمينه فى اللوائح الداخلية للنقابات.

٢. النساء فى اللجان النقابية

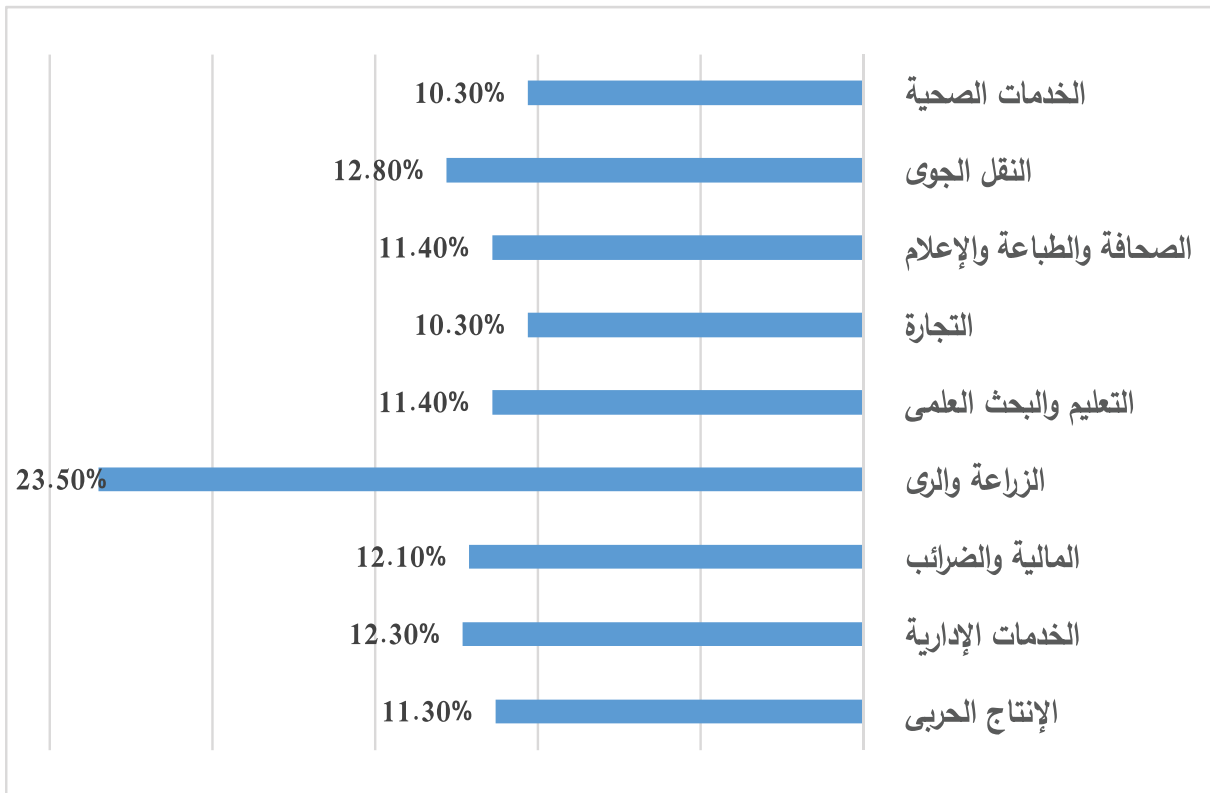
اتسمت انتخابات اللجان النقابية بمزيد من الأهمية فى الدورة الانتخابية الأخيرة بسبب عودة الشخصية الاعتبارية لها، وبذلك أصبحت المستويات النقابية الثلاث (الاتحاد العام، النقابة العامة، واللجنة النقابية) تتمتع بشخصية اعتبارية. ويعنى عودة الشخصية الاعتبارية للجنة النقابية أنها كيان مستقل، قادر على المفاوضة الجماعية وإبرام اتفاقيات العمل الجماعية.

لقد أسفرت الانتخابات عن تمثيل نسائى أعلى من التمثيل فى مجالس إدارات النقابات العامة، حيث جاء إجمالى تمثيل النساء على مستوى مجالس إدارات اللجان

النقابية أعلى من تمثيلها على مستوى مجالس إدارات النقابات العامة (نسبة ٧,٨٪ مقابل نسبة ٧,٤٪)، وهذا مؤشر جيد إلى حد كبير، حيث إن أى تغيير حقيقى لابد أن يبدأ من القاعدة ويتحرك إلى القمة.

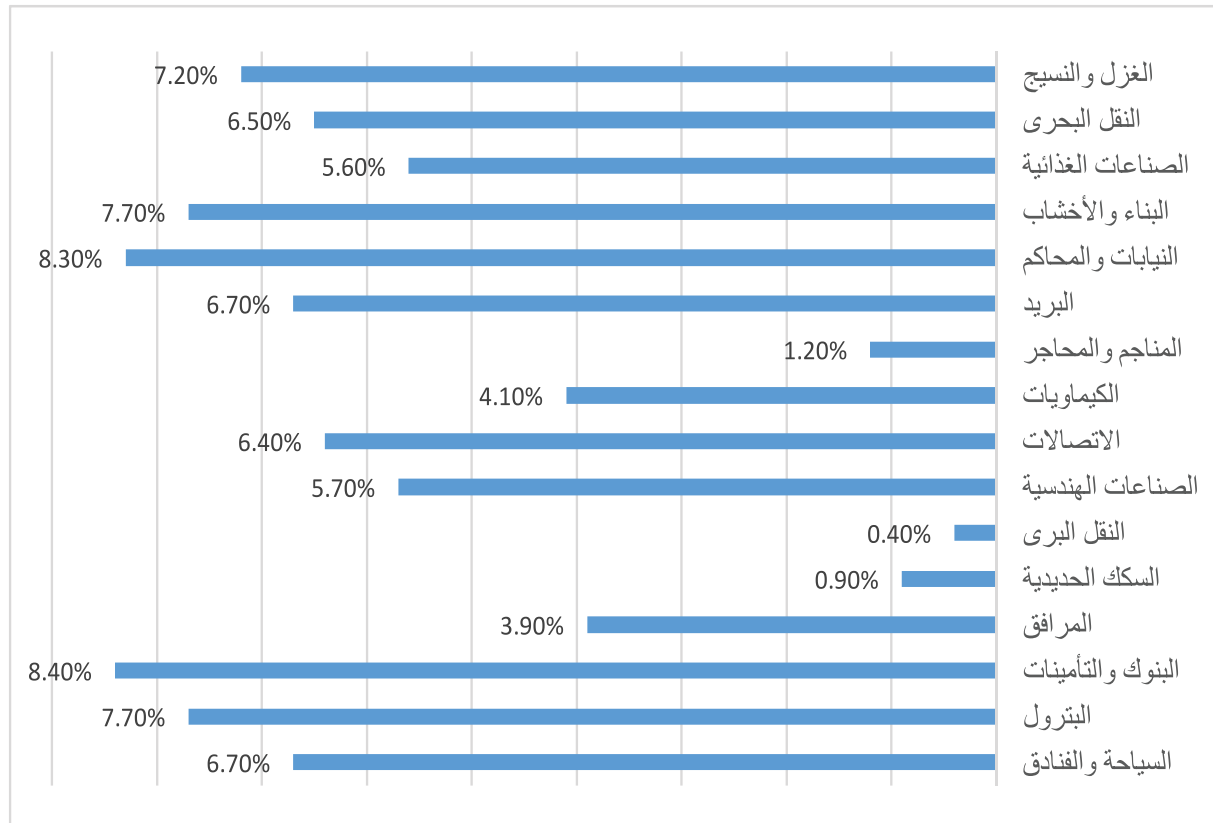
وعموماً فإن التجربة التاريخية المصرية فى الانتخابات النقابية كانت تشهد دائماً قدراً من التغيير - حتى ولو كان طفيفاً - على مستوى القاعدة، إلا أنه لا يؤثر فى الغالب على المستويات الأعلى، ولعل ذلك يفسر ظهور آلية التزكية بقوة على مستوى النقابات العامة والاتحاد العام لنقابات عمال مصر، فى الوقت الذى كانت فيه الانتخابات هى الآلية الرئيسية للتجديد على مستوى مجالس إدارات اللجان النقابية. وكما هو موضح أدناه بالشكل رقم (٣)، كانت أعلى النقابات من حيث تمثيل النساء فى مجالس إداراتها وبفارق كبير عن باقى النقابات، نقابة عمال الزراعة والرى بنسبة ٢٣,٥٪، يليها نقابة العاملين بالنقل الجوى بنسبة ١٢,٨٪، ثم نقابة الخدمات الإدارية بنسبة ١٢,٣٪، ونقابة العاملين بالمالية والضرائب بنسبة ١٢,١٪، وكانت نسبة تمثيل النساء فى نقابات التعليم والبحث العلمي ١١,٤٪، ومثلها فى الصحافة والطباعة والإعلام، وبلغت فى الإنتاج الحربى نسبة ١١,٣٪.

شكل رقم (٣): مجالس إدارات اللجان النقابية الأعلى تمثيلاً للنساء



أما نسب التمثيل الأدنى لتمثيل النساء فظهرت، كما هو موضح أدناه بالشكل رقم (٤)، في مجالس إدارات اللجان النقابية في نقابات المناجم والمحاجر بنسبة ١,٢٪، والسكك الحديدية بنسبة ٠,٩٪، والنقل البرى بنسبة ٠,٤٪.

شكل رقم (٤): مجالس إدارات اللجان النقابية الأدنى تمثيلاً للنساء



بوجه عام، يكشف التأمل في نتائج الانتخابات على مستوى اللجان النقابية عن عدد من النتائج، لعل أهمها:

- يظل التعويل على نقابة عمال الزراعة والرى مضملاً إلى حد كبير باعتبارها من أكثر النقابات الذى حدث فيها تمثيل نسائى على مستوى مجلس الإدارة، فهذه النقابة تاريخياً هي نقابة شبه ورقية، تستهدف عمالة زراعية فى أغلبها غير منظمة، تمثل النساء منها نسبة كبيرة، ولكنها بحكم إنها لا تمثل قطاعاً اقتصادياً منتظماً مثل القطاعات الصناعية، فإن التعويل عليها فى طرح قضايا النساء طرحاً سليماً وقوياً قد يكون أمر شديد الصعوبة.

وتؤكد قراءة تاريخ الحركة العمالية أن القطاعات والنقابات الأكثر تنظيماً، ومن ثم تأثيراً هي تلك ذات الصلة بقطاع الصناعة حيث يجتمع العمال والعاملات فى مكان واحد، ليتبلور وعيهم الجمعى معاً، مع الإقرار بالطبع باختلاف الدرجات فضلاً عن أن قدرتهم على التعبئة والحشد تكون أعلى، وهو ما قد لا يتوفر فى نقابة مثل نقابة عمال الزراعة والرى. وهنا تجدر الإشارة إلى أن هذه النقابة تمثل أيضاً العمالة الحكومية فى وزارة الرى والزراعة.

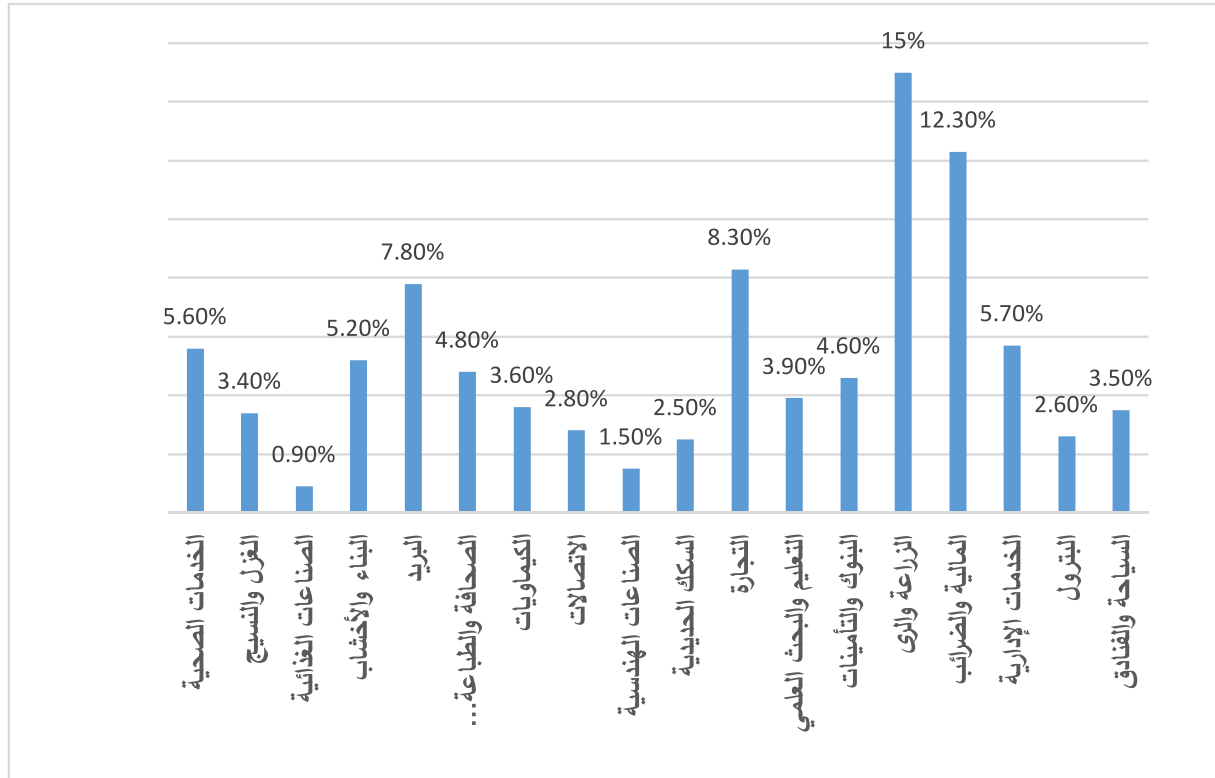
- من المفترض - ولو نظرياً - أن تكون العلاقة بين كثافة العمالة النسائية فى قطاعات ما وتمثيلها على مستوى مجالس إدارات اللجان النقابية أكثر وضوحاً باعتبار أن هذه اللجان تمثل المستوى القاعدى والذى يرتبط بشكل مباشر بالقواعد العمالية فى المنشآت المختلفة. فباستثناء النقابة العامة للزراعة والرى، تمثلت النقابات التى تلتها مباشرة فى عضوية النساء فى مجالس الإدارة فى: نقابة النقل الجوى بنسبة ١٢,٨٪، ثم نقابة الخدمات الإدارية بنسبة ١٢,٣٪، ونقابة العاملين بالمالية والضرائب بنسبة ١٢,١٪، وهى نسب منطقية فى ضوء أن أكثرية تلك النقابات تعمل بقطاع الخدمات، وأن نسبة كبيرة من النساء يعملن فى القطاع الحكومى.

وفى نفس الإطار، وبمنظرة على القطاعات كثيفة العمالة النسائية مثل الصناعات الغذائية وصناعة الغزل والنسيج، وهى صناعات تضم جزءاً من مصانع قطاع الأعمال العام والقطاع الخاص، فإن تحليل نتائج انتخابات اللجان النقابية مثلما حدث على مستوى النقابات العامة لم يعكس تلك الكثافة، فقد كانت نسبة تمثيل النساء فى مجالس إدارات اللجان النقابية لنقابة الغزل والنسيج ٧,٢٪، وهى أعلى من نسبة التمثيل على مستوى النقابات العامة والتى بلغت - كما هو موضح أعلاه بالشكل رقم (٢) - نسبة ٤,٧٪، إلا أنها نسبة لا تتوافق مع كثافة العمالة النسائية فى هذا القطاع. وبلغت نسبة تمثيل النساء فى مجالس إدارات اللجان النقابية للنقابة العامة للصناعات الغذائية ٥,٦٪، مع التذكير إنه لم يكن هناك تمثيل للنساء فى مجلس إدارة النقابة.

- على صعيد تمثيل النساء فى رئاسة مجالس إدارات اللجان النقابية، فقد أسفرت الانتخابات عن شغل عدد من النساء رئاسة عدد من اللجان النقابية. فكما هو موضح أدناه بالشكل رقم (٥)، بلغت النسبة الإجمالية لمن شغلن هذا المنصب ٤,٦٪، تباين توزيعها فيما بين النقابات، فكانت أعلى النسب فى نقابة عمال الزراعة والرى وبلغت ١٥٪، وهو أمر طبيعى فى ضوء ارتفاع نسبة النساء اللواتى دخلن مجالس إدارات النقابة، يليها لجان نقابة العاملين بالمالية والضرائب بنسبة ١٢,٣٪، ثم لجان نقابة عمال التجارة بنسبة ٨,٣٪، ثم البريد بنسبة ٧,٨٪.

وتجدر الإشارة الى أن هناك ١١ فائزة فى الانتخابات النقابية من عينة الدراسة بنسبة ٢٢٪، فاز ٧ منهن بالانتخاب فيما فاز ٤ بالتزكية.

شكل رقم (٥): تمثيل النساء فى رئاسة اللجان النقابية



أما الدروس المستفادة من مشاركة النساء فى انتخابات ٢٠١٨ - ٢٠٢٢، فبحسب ما كشفت عنه نتائج المقابلات المتعمقة التى تم تنفيذها مع عدد من النقابيات اللواتى خضن تلك الانتخابات (فزن أم خسرن)، فيمكن تلخيصها بغرض التعرف على تفاصيل تجربتهن فيما يلى:

- أن للنساء قضايا تتعلق بالحقوق والمبادئ الأساسية فى العمل، مثل الفجوات التى تحتاج للتعامل معها مثل فجوة الترقى والتمييز فى الأجور وغيرها، مما يستلزم تغييرات مؤسسية فى العمل النقابى تتيح للنساء مساحة للتأثير، ومن ثم الدخول فى عملية تفاوضية مع مجالس إدارات المنظمات النقابية من أجل ذلك .

- بعض القضايا الأخرى ذات صلة بحقوقهن كنساء فى أماكن العمل مثل دور الحضانه، والبعض الثالث ذو صلة بالعنف والتحرش اللواتى يتعرضن له. وإن التعامل مع كل هذه التحديات يحتاج إلى تغيير فى الوعى وبناء للمهارات .

- إن مشكلات النساء فى أماكن العمل والنقابات عابرة للانتماء النقابى، ولم يظهر أن هناك فروقات بين النقابات المستقلة والنقابات التابعة للاتحاد العام لنقابات عمال مصر، وهذه نقطة قوة، ومن ثم فإن إمكانيات حشد النساء حول قضاياهن أعلى.
- كانت الانتخابات النقابية كاشفة عن ضعف قدرات النساء على الانخراط الفعال فيها، وبالتالي هناك احتياج إلى تدريب على كيفية إدارة العملية الانتخابية بكل تفاصيلها، بدءاً من إعداد البرنامج الانتخابى، مروراً بتشكيل الحملة الانتخابية وكيفية الحشد والتعبئة.

ثانياً: التوصيات

يمكن تصنيف التوصيات إلى ثلاث فئات، توصيات متعلقة ببعض الترتيبات المؤسسية ذات الصلة بالتنظيم النقابى وتنظيم سوق العمل، وأخرى مختصة بالانتخابات النقابية القادمة وكيفية الاستعداد لها، وثالثة تركز على العلاقات مع الأطراف الخارجية.

١- الترتيبات المؤسسية ذات الصلة بالتنظيم النقابى وتنظيم سوق العمل

- قضية تنظيم النساء العاملات من خلال العمل على بناء كوادرنقابية، وتعليمها كيف تنظم القواعد النسائية فى أماكن العمل، وكيف ترفع وعيهن بقضاياهن أمراً هاماً. وإن كان هذا لا ينبغى أن يتم بمعزل عن باقى العمال من الرجال.
- إحداث تغييرات فى الواقع تحتاج للعمل فى اتجاهين: اتجاه التغيير من أعلى من أجل دمج قضايا النساء وتقديم الدعم الفنى المطلوب لذلك فى العمل النقابى، واتجاه العمل على المستوى القاعدى من خلال خلق كوادرفاعلة فى الوحدات الإنتاجية المختلفة.
- السعى لتطبيق ما يطلق عليه الكوتا الاختيارية من خلال التخصيص بقرار من مجلس إدارة النقابة.

- العمل على تعديل القانون ٢١٣ لسنة ٢٠١٧ بما يقلل حد العدد المطلوب لتكوين لجنة نقابية، وهو ١٥٠ عاملاً، مما يعد محفزاً لمزيد من التنظيم بالنسبة للنساء خاصة من يعملن فى منشآت صغيرة. بالإضافة إلى العمل على إدماج العاملات فى القطاع غير الرسمى وخصوصاً العاملات فى المنازل تحت مظلة النقابات وتشريعات العمل الوطنية. وفى هذا الصدد، ينبغى التتويه إلى إنه على الرغم من نص المادة ١١ من

القانون على أنه يحق عند عدم اكتمال العدد المحدد لتكوين لجنة نقابية تشكيل لجنة من عمال عدة منشآت متماثلة أو مترابطة ولتصبح هى اللجنة النقابية المهنية.

إن تنفيذ ذلك على أرض الواقع ليس أمراً سهلاً فى ضوء انخفاض الوعى النقابى بصفة عامة، ولدى النساء بصفة خاصة، والمعوقات التى قد تواجه من يسعى للقيام بهذه المبادرة من أصحاب الأعمال خاصة فى هذه النوعية من المنشآت محدودة العضوية.

- العمل على دعم اللجان النقابية من أجل إيجاد كوادرنسائية حقيقية، ذات صلة بقواعدها العمالية. والحقيقة أن عودة الشخصية الاعتبارية للجان النقابية أمر محمود ويشجع على التعويل عليها فى إفراز كوادرنسائية أكثر تعليماً ووعياً.

- إنشاء لجان للمرأة على المستويات النقابية الثلاثة، مع تبنى استراتيجيات مستجيبة للنوع الاجتماعى، تركز على قضايا النساء داخل أماكن العمل والمنظمات النقابية.

٢- الترتيبات ذات الصلة بالانتخابات

تتمثل بالأساس فى العمل على المزيد من التدريبات للنقابات على كيفية الانخراط فى العملية الانتخابية، وما يستتبع ذلك من الفهم الجيد لقانون المنظمات النقابية واللوائح الخاصة بالانتخابات من ناحية، وكيفية إعداد برنامج انتخابى وإدارة حملة انتخابية من ناحية أخرى.

٣- الترتيبات ذات الصلة بالعلاقات مع الأطراف الخارجية

- العمل على دمج كل أطراف العملية الإنتاجية فى حوار اجتماعى حقيقى، تكون النساء طرفاً أصيلاً فيه لاسيما ما ينتج عنه من لجان حوار اجتماعى واتفاقيات عمل جماعية، مع مراعاة إدماج قضايا النساء فى التفاوض واتفاقيات العمل الجماعية.

- تعزيز العلاقات والتشبيك بين النقابات والمجالس والمنظمات المعنية بالنساء فى مصر مثل المجلس القومى للمرأة.

- العمل على تقوية ودعم وحدات تكافؤ الفرص فى الوزارات المختلفة، والتأكد من أن نطاق عملها يشمل العاملات فى القطاع الخاص.

ثالثاً: محاور التحرك مستقبلاً

يستلزم ما سبق من نتائج التحرك فى المستقبل على أربعة مستويات أساسية، وذلك على النحو التالى:

- **المستوى الأول: مستوى المجموعات النسائية**، التي نجحت فى الانتخابات النقابية وتشغل مواقع نقابية سواء على مستوى النقابات العامة أو اللجان النقابية. حيث تحتاج تلك المجموعات التى خاضت الانتخابات ونجحت إلى برامج بناء قدرات مكثفة تهتم بقضيتين أساسيتين يمثلان محور اهتمام العمل النقابى داخل القطاع الخاص، وهما:

- **قضية المفاوضة الجماعية وإبرام اتفاقيات العمل الجماعية وكيفية دمج قضايا النساء فيها.**

إذ إن حدوث نقلة كيفية فى مهارات النساء على القيام بهذه المهمة سيدفع مزيد من النساء مستقبلاً نحو العمل النقابى وتولى المواقع القيادية النقابية، وسيغير الأنماط الثقافية السائدة عن الدور النقابى للمرأة. مع مراعاة ألا تكون عملية بناء القدرات قائمة فى هذا الإطار على كيفية دمج قضايا النساء فى المفاوضة الجماعية واتفاقيات العمل الجماعية فحسب، وإنما فى العملية كلها بكافة تفاصيلها، فالهدف هنا هو خلق النموذج النقابى النسوى الذى يمثل دافعاً للكثيرات للانخراط فى العمل النقابى.

وفى هذه الحالة من المتوقع ألا تقتصر التغييرات على مستوى اللجان النقابية فقط، وإنما تمتد للمستويات الأعلى. وتمثل عودة الشخصية الاعتبارية للجنة النقابية فرصة جيدة يجب استغلالها، إذ أصبح بمقدور تلك اللجان القيام بمهمة المفاوضة الجماعية، وإبرام اتفاقيات العمل الجماعية.

- **قضية بناء القاعدة الشعبية أو النقابية من خلال تشجيع النساء العاملات غير المنظمات على الانضمام للنقابات**، والحقيقة أن القوة الفاعلة المنوطة بهذه المهمة هي القيادات النقابية النسائية. فهناك إحجام حقيقى لدى النساء العاملات عن الانخراط فى العمل النقابى، وهذا وضع فى نتائج المقابلات المتعمقة التى أجريت على عينة من العمال والعاملات فى الصناعات التصديرية سواء الغذائية أو النسيجية.

وهناك أدبيات وحزم تدريبية عديدة تشرح كيفية بناء القاعدة الشعبية، وبالطبع إن النجاح فى هذه المهمة حتى عام ٢٠٢٢ كفىل بتحريك قاعدة نسائية على مستوى الترشيح والتصويت فى الانتخابات.

- **المستوى الثانى: مستوى لجان المرأة،** حيث تظل قضية لجان المرأة قضية إشكالية، بين أن وجودها يجعل التمثيل النسائى متركز فى هذه اللجان مقابل الحرمان من وجود النساء فى باقى هياكل التيسير النقابى وبين الحاجة إلى انتشار النقابيات فى كافة المواقع النقابية. والحقيقة أن الأمر مرهون بالتغيير المطلوب فى دور لجان المرأة لتتحول من مجرد تقديم الخدمات إلى مدرسة للتشئة النقابية لعضواتها، مما يؤهلن للانخراط فى كافة هياكل تسيير العمل النقابى. كما أنه من الممكن تأسيس مجموعات عمل حول قضايا بعينها، لبلورتها موضوعياً وإجرائياً.

- **المستوى الثالث: مستوى القيادات المحتملة،** والتى لابد من تأهيلها من الآن على خوض الانتخابات النقابية القادمة، وهذا التأهيل لابد أن يشمل التأهيل على الانخراط فى العملية الانتخابية بكل تفاصيلها والتأهيل على ممارسة العمل النقابى.

- **المستوى الرابع: مستوى مجالس إدارات النقابات العامة واللجان النقابية،** والحقيقة أن العمل على هذا المستوى هام للغاية نظراً إلى أنه أحد الوسائل لإقناع مجالس إدارات المنظمات النقابية بتبنى كوتا اختيارية للنساء، وبالطبع إن تأهيل كوادرنقابية نسائية تأهيلاً جيداً - كما سبق وأشرنا - سيجعل هذه المهمة أكثر يسراً.

ملحق:

جداول التمثيل النقابي للنساء وفقاً لانتخابات ٢٠١٨^(١)

جدول رقم (١) : تمثيل النساء في مجالس إدارات النقابات العامة

النقابة	إجمالي الأعضاء	العضوات النساء	نسبة النساء
النقابة العامة للغزل والنسيج	٢١	١	٤,٧%
النقابة العامة للعلوم الصحية	٢١	٢	٩,٥%
النقابة العامة للعاملين بالتجارة	٢٠	٣	١٥%
النقابة العامة للعاملين بالصحافة والطباعة والإعلام	٢١	١	٤,٧%
النقابة العامة للإنتاج الحربي	٢٠	١	٥%
النقابة العامة للعاملين بالصناعات الهندسية والمعدنية	١٩	٠	٠%
النقابة العامة للعاملين بالمناجم والمحاجر	٢١	٠	٠%
النقابة العامة للعاملين بالسكك الحديدية	٢١	١	٤,٧%
النقابة العامة للعاملين بالبريد المصري	٢١	١	٤,٧%
النقابة العامة للعاملين بالبنيوك والتأمينات	٢٠	٠	٠%
النقابة العامة للعاملين بالخدمات الإدارية	٢١	١	٤,٧%
النقابة العامة للعاملين بالزراعة والرى	١٦	١	٦,٣%
النقابة العامة للتعليم والبحث العلمى	٢١	١	٤,٧%
النقابة العامة للعاملين بالمرافق العامة	١٩	١	٥,٢%
النقابة العامة للعاملين بالمالية والضرائب والجمارك	٢١	٢	٩,٥%
النقابة العامة للعاملين بالنيابات والمحاكم	٢١	٠	٠%
النقابة العامة للاتصالات	٢١	١	٤,٧%
النقابة العامة للعاملين بالكيماويات	٢٠	١	٥%
النقابة العامة للبترول	٢١	١	٤,٧%
النقابة العامة للعاملين بالنقل الجوى	٢١	١	٤,٧%
النقابة العامة للعاملين بالنقل البرى	٢٠	١	٥%
النقابة العامة للعاملين بالنقل البحرى	٢٠	٠	٠%
النقابة العامة للعاملين بالنقل العام	١٦	١	٦,٣%
النقابة العامة للعاملين بالخدمات الصحية	٢١	٢	٩,٥%
النقابة العامة للبناء والأخشاب	٢١	٠	٠%
النقابة العامة للسياحة والفنادق	٢٠	٢	١٠%
النقابة العامة للعاملين بالصناعات الغذائية	٢١	٠	٠%
الإجمالي	٥٤٦	٢٦	٤,٧%

١- تم الاعتماد في تصميم هذه الجدول على الوقائع المصرية ودراسة دار الخدمات النقابية.

جدول (٢): تمثيل النساء في مجالس إدارات اللجان النقابية

التصنيف النقابي	عدد اللجان النقابية	إجمالي الأعضاء	العضوات النساء	نسبة النساء
السياحة والفنادق	٥٧	٥٣٩	٣٦	٦,٧٪
الإنتاج الحربى	١٩	٢٠٤	٢٣	١١,٣٪
البترول	٧٦	٨٠٣	٦٢	٧,٧٪
الخدمات الإدارية	١٥٨	١٥٥٧	١٩٢	١٢,٣٪
المالية والضرائب	٦٥	٦٠٣	٧٣	١٢,١٪
الزراعة والرى	١٥٣	١٢٧٤	٢٩٩	٢٣,٥٪
البنوك والتأمينات	٤٣	٤٣٠	٣٦	٨,٤٪
التعليم والبحث العلمى	١٠٣	١٠٨٨	١٢٤	١١,٤٪
المرافق	١٠٢	١١٠٣	٤٤	٣,٩٪
التجارة	٦٠	٥٥٥	٥٧	١٠,٣٪
السكك الحديدية	٣٩	٤١٨	٤	٠,٩٪
النقل البرى	١٢٩	١٢٠٣	٥	٠,٤٪
الصناعات الهندسية	٦٤	٦٠٩	٣٥	٥,٧٪
الاتصالات	٣٦	٣٨٨	٢٥	٦,٤٪
الكيمائيات	٥٥	٥٦٣	٢٣	٤,١٪
الصحافة والطباعة والإعلام	٤١	٤٢٠	٤٨	١١,٤٪
النقل الجوى	٢١	٢١١	٢٧	١٢,٨٪
المناجم والمحاجر	٢٥	٢٤٢	٣	١,٢٪
البريد	٣٨	٤١٦	٢٨	٦,٧٪
النيابات والمحاكم	٣١	٣١٢	٢٦	٨,٣٪
البناء والأخشاب	١١٤	١٠٨٢	٨٣	٧,٧٪
الصناعات الغذائية	١٠٣	١٠٥٩	٥٩	٥,٦٪
النقل البحرى	٣٤	٣٣٨	٢٢	٦,٥٪
الغزل والنسيج	٥٨	٧١٨	٥٢	٧,٢٪
الخدمات الصحية	١٠٧	١٠٥٣	١٠٩	١٠,٣٪
الإجمالي	١٧٣١	١٧١٨٨	١٤٩٥	٨,٧٪

جدول (٣): نسب النساء اللواتي تقلدن مواقع رؤساء اللجان النقابية

التصنيف النقابي	عدد اللجان النقابية	عدد اللجان برئاسة نساء	نسبة النساء
السياحة والفنادق	٥٧	٢	٣,٥ %
الإنتاج الحربى	١٩	٠	٠ %
البتروى	٧٦	٢	٢,٦ %
الخدمات الإدارية	١٥٨	٩	٥,٧ %
المالية والضرائب	٦٥	٨	١٢,٣ %
الزراعة والرى	١٥٣	٢٣	١٥ %
البنوك والتأمينات	٤٣	٢	٤,٦ %
التعليم والبحث العلمى	١٠٣	٤	٣,٩ %
المرافق	١٠٢	٠	٠ %
التجارة	٦٠	٥	٨,٣ %
السكك الحديدية	٣٩	١	٢,٥ %
النقل البرى	١٢٩	٠	٠ %
الصناعات الهندسية	٦٤	١	١,٥ %
الاتصالات	٣٦	١	٢,٨ %
الكىماويات	٥٥	٢	٣,٦ %
الصحافة والطباعة والإعلام	٤١	٢	٤,٨ %
النقل الجوى	٢١	٠	٠ %
المناجم والمحاجر	٢٥	٠	٠ %
البريد	٣٨	٣	٧,٨ %
النيابات والمحاكم	٣١	٠	٠ %
البناء والأخشاب	١١٤	٦	٥,٢ %
الصناعات الغذائية	١٠٣	١	٠,٩ %
النقل البحرى	٣٤	٠	٠ %
الغزل والنسيج	٥٨	٢	٣,٤ %
الخدمات الصحية	١٠٧	٦	٥,٦ %
الإجمالى	١٧٣١	٨٠	٤,٦ %

مكتب منظمة العمل الدولية بالقاهرة
الفريق الفني للعمل اللائق لدول شمال افريقيا
٩ شارع الدكتور طه حسين - الزمالك.
١١٢١١ - القاهرة، مصر.

