المنتدى العربي للمرأة العاملة

تحت عنوان

" التمكين من منظور التنمية المستدامة "

(القاهرة، جمهورية مصر العربية | 06 - 07 نوفمبر 2019)

مداخلة

" تعزيز تواجد النساء في المنظمات النقابية "

إعداد

الأستاذة / منجية هادفي

خبيرة بمنظمة العمل العربية

تعزيز تواجد النساء في المنظمات النقابية

القاهرة ، 06 – 07 نوفمبر 2019

أستاذة منجية هادفي

خبيرة بمنظمة العمل العربية

التنظيمات النقابية

العمل النقابي حق من الحقوق الأساسية للعمال، ويتأتى الحق في التنظيم من الحريات النقابية وهو ما أقرته التشريعات الدولية والعربية كما يلي:

- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، المادة 23الفقرة الرابعة
- العهد الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والبيئية
- دستور منظمة العمل الدولية وإعلان فيلادلفيا سنة 1944

وجملة من الاتفاقيات الدولية والعربية مثل:

-الاتفاقية الدولية عدد87 لسنة 1948المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم

-الاتفاقية الدولية عدد98 لسنة 1949المتعلقة بالحق في التنظيم النقابي وفي المفاوضة الجماعية

-الاتفاقية العربية عدد 8 لسنة 1977 المتعلقة بالحريات النقابية

- النقابة هي تنظيم جماعي اختياري للعمال أو لأصحاب الأعمال وتقوم على مبادئ حرية الانضمام و عدم التمييز و لا تحتاج في تكوينها لإذن مسبق من أية جهة أو شخص فهي تنطلق من إرادة أعضائها ووعيهم بمصالحهم
- تهم الذين يعملون في مجال عمل واحد عند صاحب عمل أو أكثر أو ممن يعملون لحسابهم الخاص في صناعة أو تجارة أو زراعة أو صيد أو خدمات أو مهنة أو حرفة أو أي عمل سواء كان دائما أو مؤقتا منتظما أو غير منتظم .....

- تنص المادة 2 من اتفاقية العمل الدولية رقم 87 لسنة 1948 الخاصة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي على أن :

- للعمال وأصحاب العمل، دون تمييز من أي نوع، الحق في إنشاء ما يختارونه هم أنفسهم من منظمات، ولهم كذلك، دون أن يرتهن ذلك بغير قواعد المنظمة المعنية، الحق في الانضمام إلى تلك المنظمات، وذلك دون ترخيص مسبق.

كما تنص المادة الأولى من الاتفاقية العربية رقم 11 لسنة 1978 المتعلقة بالحريات والحقوق النقابية على أنه :

- لكل من العمال وأصحاب الأعمال، أيا كان القطاع الذى يعملون فيه، أن يكونوا دون إذن مسبق، فيما بينهم منظمات، أو ينضموا إليها، لترعى مصالحهم، وتدافع عن حقوقهم وتعمل على تحسين حالتهم المادية والاجتماعية، وتمثلهم أمام الجهات المختلفة، وتسهم في رفع الكفاية الإنتاجية، وفى تحقيق الخطط التي تهدف إلى التقدم الاقتصادي والاجتماعي.

1- أهمّية النقابات بالنسبة للمرأة العاملة

تزايد في نسبة النساء النشيطات في سوق العمل مقابل غياب في تحسين ظروف العمل والحماية الاجتماعية

- النساء هن أولى ضحايا تقلبات وهشاشة سوق العمل ومحدودية السياسات التنموية والاقتصادية مثل التسريح والطرد والبطالة

كما يشكلن نسبة هامة في سوق العمل غير المنظم (غير الرسمي).....

- لا تزال المنظومة الثقافية التقليدية تهيمن على التقسيم الاجتماعي لأدوار المرأة والرجل داخل المنزل بحيث تظل أعباء الأسرة على كاهل النساء مما يجعل إمكانية التوفيق بين الالتزامات الأسرية والمهنية صعب وهو ما يتطلب

يمكن للنقابات أن تضغط على الحكومات في اتجاه تغيير وتطوير التشريعات الخاصة بالمرأة العاملة

2 - الانضمام للنقابات

على النقابات أن تكسب ثقة العاملات وذلك ب:

- الاعتراف بحاجاتهن وأولوياتهن والتعبيرعن مشاغلهن
- الاعتراف بخصوصية قضايا المرأة العاملة يعتبر خطوة لجذب العاملات وتقديم الخدمات التي تتجاوب مع حاجاتهن ومشاكلهن في العمل
- زيادة الوعي بمميزات النقابة وأهميتها في المؤسسة
- القيام بحملات خاصة تستهدف انضمام النساء إلى النقابات
- تشجيع وتثمين الدور الهام والايجابي للنساء في النقابات
- زيادة الوعي بأهمية النقابة عبر التثقيف والأنشطة المتعلقة بأوضاع المرأة العاملة

- تجميع المعطيات والبيانات الإحصائية حسب الجنس لإقناع صناع القرار
- الإعلام عن الأنشطة وعن القضايا الخاصة بالمرأة العاملة في شكل مطويات أو كتيبات تصل إلى أكثر ما يمكن من العمال والعاملات

3-التدابير الايجابية لتواجد النساء بالهياكل النقابية والمواقع القيادية

تشخيص واقع المرأة في الهياكل النقابية والقيادية

- تتواجد المرأة العاملة بكثافة على مستوى النقابات القاعدية
- وتتقلص هذه التمثيلية في مستوى الهياكل الوسطي(هياكل اقليمية ,النقابات العامة) مقارنة بنسبة عضويتها في النقابات
- تمثيلية المرأة داخل المنظمات النقابية لا تعكس بتاتا حضور المرأة في القطاعات والمهن (التعليم , الصحة , النسيج , المهن والخدمات , البريد ..)
- انعدام وجود المرأة في مستوى الهياكل العليا والقيادية للمنظمات النقابية .

بشكل عام يمكن القول بأن:

- تتقلص نسبة تحمّل المرأة للمسؤولية النقابية كلما ارتقينا في سلم المسؤولية النقابية

تحديد أسباب وعوامل ضعف تمثيلية النساء في الهياكل النقابية والمواقع القيادية

الأسبـاب الذاتـيـة

- عزوف المرأة وانكماشها وعدم الثقة بنفسها
- عدم فهم القانون .
- الخوف
- عدم فهم دور النقابة وعدم الاقتناع بجدوى العمل النقابي .
- نقص الوعي العمالي ..
- نقص النيابات النسائية في المؤتمرات النقابية نظرا لعزوف المرأة عن المشاركة في المؤتمرات

أسباب موضوعية تتعلق بالمنظمة النقابية

- عدم ادراج قضايا المرأة ضمن الاهتمامات النقابية اليومية وضمن أولويات المنظمة
- العقلية السائدة داخل المنظمة التي تعتبر أن المرأة قاصرة عن تحمل المسؤولية النقابية وانها غير كفأة
- تناقض الخطاب النقابي المتطور مع الممارسة التي لم ترتق الى مستوى الخطاب
- التشريعات الداخلية لا تشجع على بلوغ المرأة مراتب المسؤولية

- الأفكار المسبقة عن العمل النقابي تؤدي إلى نفور النساء
- نقص الاهتمام بمشاغل المرأة وعدم إدراج مطالبها الخصوصية في جدول أعمال المفاوضات .
- عدم تشريكها في لجان التفاوض
- تنظيم الاجتماعات النقابية خارج أوقات العمل وأحيانا في أماكن لا تسمح بحضور المرأة (مقهى ...)
- محدودية لجان المرأة العاملة نظرا لطابعها الاستشاري فتكون قراراتها أحيانا غير قابلة للتنفيذ

- صعوبة تفعيل بعض اللجان خاصة في القطاع الخاص نظرا لصعوبة المواظبة في اجتماعات وأنشطة اللجان
- نقص التكوين والتأطير النقابي للمرأة من اجل أن تكتسب الجرأة والتجربة
- عدم وجود فضاءات خاصة للمرأة في بعض الاتحادات و المنظمات النقابية في الأقاليم بشكل خاص
- غياب فضاءات لتنشيط الاطفال في أوقات الاجتماعات أو التظاهرات النقابية (تجربة مؤتمر العمل لكندا)

أسباب موضوعية ذات علاقة بالوضع العام

- الموروث الثقافي والاجتماعي الذي يعتبر ان العمل النقابي مقتصرا على الرجل
- نظرة المجتمع للمرأة النقابية
- الأعباء الأسرية الملقاة على عاتق المرأة وعدم تقاسم الأدوار داخل الأسرة

- غياب المرافق الأساسية كدور الحضانة ورياض الأطفال
- صعوبة حضور الاجتماعات خارج أوقات العمل
- يشكو العمل النسائي من الهشاشة :
- النساء هن أولى ضحايا التسريح زمن الأزمات
- النساء في المرتبة الدنيا في إحداث مواطن الشغل
- وتشكو النساء من نسبة بطالة أعلى بكثير من نسبة الرجال

الأعمال
والمشروعات الصغيرة والمتوسطة

- وجود عدد كبير من النساء صاحبات مشاريع صغيرة في القطاع غير الرسمي
- غياب إجراءات لتسهيل انتقال النساء من القطاع غير الرسمي للقطاع الرسمي خاصة فيما يتعلق بالآداء الضريبي
- غياب آليات تتعلق بالضمانات للحصول على قروض بنكية لبعث المشاريع لعدم ملكية النساء لأصول (العقارات والأرض والحرمان من الميراث)
- غياب اجراءات خاصة بالنساء تتعلق بالخدمات المالية والضريبية
- عدم وجود التوعية الكافية بثقافة المؤسسة وريادة الأعمال النسائية
- غياب شبكات تضم صاحبات الأعمال و استراتيجيات تواصل واعلام

د- ما هي الآليات الكفيلة بتعزيز تواجد المرأة في مراكز القرار والتسيير النقابي؟

1-تبني تدابير ايجابية لرفع تمثيل النساء في المواقع القيادية(مع الاستئناس بتجارب منظمات نقابية عربية وعالمية).

- **الآلية الأولى** **إحداث لجان للمرأة العاملة(صاحبات الأعمال) أو إقامة وحدات للمساواة** كما هو الشأن لعدد من المنظمات النقابية العربية العمالية أو لأصحاب الاعمال
- هذه اللجان والوحدات محدثة وفقا للقوانين الأساسية لجنة المرأة العاملة أو هيكلا مكلفا بمسألة المساواة بين المرأة والرجل

.

- **الآلية الثانية-** **الكوتا** أو نظام الحصة : أنجع وسيلة لتدريب مرحلي لتحسين مشاركة المرأة في مواقع صنع القرار وتعيين نسبة مائوية معينة من المقاعد للنساء وهو تمييز إيجابي (الثلث كحد أدنى) في أفق المناصفة

- الآلية الثالثة: تخصيص أو احداث مقاعد إضافية : تخصيص مقاعد محددة على مستوى هيكل معين يسن بصورة آلية للنساء (القانون الأساسي للاتحاد المغربي للشغل).

- الآلية الرابعة : تطبيق مبدأ النسبية أو التمثيل النسبي في مختلف البنى النقابية والمناصب القيادية

2-تبني سياسات وأهداف المساواة بين الجنسين لتفعيل الآليات والتدابير الايجابية

- القيام بإحصائيات دورية لعدد الأعضاء توضح نسبة النساء منهم ونسبة الرجال وتقييم النتائج.
- القيام بدراسات وببحوث حول مقاربة النوع الاجتماعي.
- القيام بتدريب المرأة النقابية وإعدادها لممارسة النشاط النقابي مثال تقنيات التفاوض والتصرف في الموارد البشرية.

- القيام بدراسات وببحوث حول تواجد المرأة في مواقع اتخاذ القرارات.
- القيام بحملات لتشجيع النساء على تقديم ترشحاتهن لتولي المهام بالهياكل النقابية
- تعديل اللوائح التنظيمية للنقابات وأنظمتها الأساسية:وذلك لخلق مناخ مناسب للمساواة بين الجنسين
- زيادة وعي الأعضاء رجالا ونساء بالمساواة وبالواقع الخصوصي للمرأة العاملة
- توفير الموارد المالية والبشرية الضرورية للهيئات واللجان المعنية بقضايا المرأة العاملة/صاحبات الأعمال

شكرا لحسن الاستماع