



مركز حقوق المرأة للدراسات والأبحاث  
Women's Rights Study and Research Centre

# المرأة اللبنانية العاملة والموظفة

## الواقع والدور في القرار النقابي

دراسة ميدانية



إعداد:  
د. ماري ناصيف الدبسي

بيروت

كانون الثاني ٢٠٠٣



FRIEDRICH  
EBERT  
STIFTUNG



لجنة حقوق المرأة اللبنانية بالتعاون مع  
مؤسسة فريدريش ايبرت  
وبدعم من الاتحاد الأوروبي

## مقدمة

بعد أكثر من قرن على انخراطها في مجال التعليم، وبعد أكثر من نصف قرن على دخولها بكثافة في عالمي الصناعة والتجارة (ولا نتحدث عن الزراعة التي ارتبطت بها، جزئياً، منذ مئات السنين)، لا تزال المرأة اللبنانية تعاني من التمييز الشديد في كافة مجالات العمل والنشاط الاقتصادي .

تميز في الأجور والتقديمات الاجتماعية. فلا أجر متساوٍ للعمل المتساوي في القطاع الخاص، ولا حقوق تقدمها لأفراد عائلتها، إلا النذر اليسير في القطاعين العام والخاص .

تميز في الموقع والدور. فالمرأة، مهما علت ثقافتها، ومهما أظهرت من كفاءة وفاعلية، ومهما قدمت من مبادرات، تبقى في المستويات الأدنى للهرم الوظيفي: فهي العاملة والمستكبة والمحررة... الخ؛ ونادراً ما تصل إلى مواقع المسؤولية، خاصة تلك التي لها علاقة بقيادة العمل وتوجيهه، حتى ولو كانت هي من يضع الخطط لذلك .

تميز في الموقع النقابي، حيث من النادر أن تتواجد امرأة في قيادة الاتحادات النقابية وحتى في قيادة بعض النقابات التي تعنى بالمهن التي تشكل فيها المرأة أكثر من نصف إجمالي العاملين .

تميز في القوانين والتشريعات، في الحقوق وفي مواقع العمل . كل ذلك يتم في تناقض واضح مع الدستور اللبناني (المادة ٧ والمادة ١٢) .

ما هو واقع المرأة اللبنانية العاملة اليوم ، بعد مرور ١١ عاماً على انتهاء الحرب الأهلية ؟ كيف تنظر إلى نفسها؟ كيف تقيم وجودها في مواقع القرار ؟

أسئلة أجابت عنها ٥٦٩ امرأة في القطاعين العام والخاص ٣٥ مسؤولة ومسؤولاً في النقابات والروابط المهنية .



## المحتوى والمنهجية

أعدت هذه الدراسة - التي تحمل عنوان " المرأة اللبنانية العاملة والموظفة : الواقع والدور في القرار النقابي " - بطلب من " مركز حقوق المرأة للدراسات والأبحاث في لبنان ، الذي أقيم بالتعاون بين لجنة حقوق المرأة اللبنانية ومؤسسة فريدريش إيبيرت وبدعم من الاتحاد الأوروبي .

### الهدف العام للدراسة :

تأمين قاعدة معلوماتية تحدد، أولاً ، وضع المرأة اللبنانية ، سابقاً وحالياً ، في ميادين العمل والإنتاج المختلفة، وثانياً، الدور الذي تلعبه (من خلال موقعها في الهرم المؤسسي) في صنع القرار داخل مؤسسات القطاعين العام والخاص وفي قيادة العمل النقابي . إذ أن رؤية هذا الوضع وهذا الدور تؤسس لوضع خطة عمل وأولويات عمل من أجل التغيير باتجاه المساواة بين المرأة والرجل .

من أجل الوصول إلى الهدف العام للدراسة، وضعت استمارتين عممتا على مراكز عمل محددة في القطاعين العام والخاص . وقام فريق مؤلف من عشر جامعيات من "قطاع الشابات في لجنة حقوق المرأة اللبنانية" بملئها في مراكز العمل المذكورة ... إضافة إلى مساهمة، مشكورة، من بعض الأساتذة في قطاع التعليم الرسمي العام والجامعي.

### أولاً. المحتوى:

على أساس الهدف العام للدراسة، والمذكور سابقاً، وضعت الأهداف المحددة لصياغة الاستمارتين الموجهتين إلى العاملات والأجيرات اللبنانيات في القطاع الخاص وإلى المستخدمات والموظفات في القطاع العام .

ويمكن تلخيص هذه الأهداف المحددة بالآتي :

1. تحديد الأسباب الاجتماعية والقانونية التي ساعدت أو منعت النساء المنتجات من الانتساب للنقابات ؛  
التأثيرات الاجتماعية داخل المؤسسة وخارجها ؛



تأثيرات القوانين وبالتحديد قانون العمل (والتعديلات الأخيرة التي أدخلت إلى بعض مواده) وقانون الموظفين؛ أسباب أخرى ...

٢. تحديد بعض العوائق التي تضعها أنظمة المؤسسات على وضع المرأة في ميدان العمل وتأثير هذه العوائق على العمل النقابي وانتساب المرأة للنقابات .

٣. عبر هذه الأسباب وتلك العوائق ، تحديد أسباب التواجد الضئيل للنساء داخل المجالس التنفيذية للنقابات والروابط وعدم تقدم المرأة للعب دور قيادي بارز في العمل النقابي .

٤. رؤية منطلقات النساء العاملات والموظفات لتحديد دور (أو أدوار) النقابة في تلبية حاجات العمال والعاملات لتطوير أوضاعهم المادية والمهنية .

٥. توضيح بعض الرؤى والمواقف النقابية والعوائق الموضوعية تجاه تطور العمل النقابي داخل صفوف النساء المنتجات .

هذا إلى جانب أهداف أخرى للدراسة ، لعل أهمها

يكمن في لفت النظر إلى تحديد الخطوط العامة لبعض البرامج المتخصصة اللاحقة الهادفة إلى حث المرأة اللبنانية المتواجدة في ميدان العمل (في القطاعين العام والخاص) لتطوير وتفعيل مشاركتها في صنع القرار النضالي من خلال تطوير تواجدها الكمي والنوعي في صفوف كل الأشكال التنظيمية النقابية وعلى صعيد قيادة هذا العمل .

### ثانياً. منهجية العمل :

لقد تم تحديد منطقة بيروت الكبرى (أي بيروت الإدارية وضواحيها القريبة ، الممتدة من أنطلياس إلى الشويفات) كم منطقة لإجراء المسح الميداني وكذلك لدراسة تاريخية لتطور وضع المرأة اللبنانية وموقعها في ميادين العمل المختلفة . واستندت الدراسة ، في هذا المجال الأخير ، إلى دراسات سابقة تعود أولها إلى نهاية الستينات وبداية السبعينات ، أي إلى الحقبة التي سبقت الحرب الأهلية والتي شهدت التطور الأبرز للقوى العاملة (ومن بينها النساء) في لبنان .



## ١. المسح الميداني:

على أساس اعتماد منطقة بيروت الكبرى ميداناً للدراسة، تم تحديد المؤسسات المسوحة في القطاعين العام والخاص ضمن هذه المنطقة؛ كما تمت، كذلك، مراعاة التوازن في الانتشار بين مختلف المكونات الجغرافية لهذه المنطقة.

وقد بلغ عدد المؤسسات التي طالتها الدراسة، عبر ٥٩٤ استمارة موزعة بالتساوي تقريباً، تسعة وأربعين مؤسسة في القطاع الخاص وستين مؤسسة في القطاع العام.

❖ في القطاع الخاص: توزعت هذه المؤسسات على خمسة من أنواع النشاطات الإنتاجية، رأينا فيها التعبير الأوضح على تطور عمل المرأة واتساعه أفقياً.

هذه النشاطات الإنتاجية هي :

- الخياطة: حيث طال المسح ١١ م ملاً يمكن تصنيفها ضمن المؤسسات الإنتاجية "المتوسطة"، كون كل واحد منها

يضم أكثر من ١٥ عاملة وعاملاً . وهذه المعامل موزعة كالاتي: ٢ في برج حمود ، ٣ في الأشرفية ، ٤ في المصيطة والمزرعة ، ٢ في الشويفات والضاحية الجنوبية لبيروت .

وقد واجهتنا صعوبات في الدخول إلى معامل الخياطة ، الأمر الذي أدى إلى نقص في الاستثمارات التي كان من المفترض إنجازها ؛ وقد بلغ هذا النقص حوالي خمسين استمارة .

- التمريض : حيث طال المسح ثلاثة عشر مستشفى ، تعد اليوم ، من كبريات المستشفيات في لبنان وتتوزع كالاتي : ٨ مستشفيات في بيروت الإدارية و ٥ مستشفيات في الضواحي القريبة (سن الفيل ، عين الرمانة، الضاحية الجنوبية ، خلدة).

- الأعمال المصرفية : وفي هذا المجال جرى اختيار أربعة عشر فرعاً لمصارف كبرى في لبنان ؛ واختيرت الفروع ، هنا أيضاً ، في نفس المناطق المشار إليها سابقاً .

- النشاطات التجارية : التي حصرت ، هنا ، بعدد من المؤسسات الكبرى التي لها عدة فروع داخل بيروت الكبرى :



مؤسسات تعاونية ، سوبر ماركت ، ألبسة وغيرها (١١) مؤسسة) .

❖ أما في القطاع العام : فقد ارتكزت الدراسة على قسمين كبيرين من النشاط : التعليم في كافة مراحلها (الإبتدائية والثانوية والجامعية) والعمل الإداري داخل الوزارات والإدارات العامة .

وتجدر الإشارة ، في هذا المجال ، إلى أن تعبئة الاستثمارات كانت غير متوازنة بعض الشيء بين هذين القسمين ، إذ تم تخصيص عدد أكبر منها للموظفات في قطاع التعليم . كما تجدر الإشارة إلى أن المسح قد شمل ٤٧ مؤسسة تعليمية عامة وجامعية و١٣ وزارة وإدارة عامة .

هذه الصورة توضح المعيارين اللذين اعتمدا لاختيار المؤسسات (في القطاع الخاص ، على وجه التحديد) :

❖ المعيار الأول : وهو موقع المؤسسات ، حسب خريطة معدة سلفاً ، أخذت بالاعتبار ألا تكون أغلبية هذه المؤسسات في منطقة واحدة ، وألا تكون الغلبة فيها لمنطقة بيروت

الإدارية ، مثلاً، على حساب الضواحي القريية (أو العكس).

وقد ساعدنا في الاختيار ، خاصة في ميدان الخياطة والتعليم الرسمي ، اعتمادنا على النقابات والروابط التي تعنى بشؤون هذا القطاع أو ذاك ، إذ قدم لنا بعض مسؤولوها - مشكورين - اقتراحات (تبيننا بعضاً منها) عبر خارطة للمؤسسات ضمنوها عدداً أكبر من الذي طلبناه ، بحيث استطعنا تأمين التوزيع والانتشار المطلوبين .

اشتتاء وحيد في هذا المجال كان بالنسبة للموظفات (الإداريات والفنيات) في الوزارات والإدارات الرسمية ، حيث انحصر خيارنا داخل بيروت الإدارية ، تقريباً .

❖ المعيار الثاني : وهو عدد العاملين في المؤسسات التي طالها المسح . وإذا كنا قد أشرنا إلى هذا الجانب ، سابقاً ، عندما تحدثنا عن معامل الخياطة ، فإننا نضيف إلى أن المدارس والثانويات (والكليات ، بالطبع) التي كانت محوراً للدراسة تضم ، بأغلبيتها أكثر من ١٥ معلماً ومعلمة أو استاذاً وأستاذة .

## ٢. اختيار النماذج:

استناداً إلى أنواع النشاطات الإنتاجية المختارة ، تم التركيز على فئة من النساء العاملات ، تلك التي تعمل في قطاعات ومجالات فتحت أبوابها ، مبكراً ، أمام المرأة اللبنانية وكان للنساء فيها ، دوماً ، وجود كثيف .

أما العينة التي تم اختيارها ، كما يتبين من نموذجي الاستثمارات المرفقين بالدراسة ، فهي عينة لا تستند كثيراً إلى الفئات العمرية ، بل تتعداها إلى مسألة أساسية ، وهي: موقع المرأة ودورها داخل المؤسسة. وقد أرفقت هذه المسألة بالتركيز على قضايا أخرى ، أهمها : المعوقات التي تعترض المساواة والترقي ، التمييز في التقديمات الاجتماعية ، الوضع النقابي ... الخ .

إضافة إلى ما تقدم ، تم وضع مرتكزات ( critères ) لاختيار النماذج المدروسة . فقد اتفق على نسب (تفاوتت بشكل بسيط بين قطاع وآخر) اعتمدت لملء الاستمارة ٨٠٪ للعاملات أو الأجيريات أو الموظفات اللواتي وافقن على تقديم المعلومات . إنما نشير ، استدراكاً ، إلى احتمال حصول

أخطاء ، نلخصها بثلاثة أنواع :

- أغلط مادية

- إفادات خاطئة

- تغيرات في الأوضاع الخاصة بعد ملء الاستمارة ...

د. ماري ناصيف الدبس

بيروت ، أوائل كانون الأول ٢٠٠٢



## الأسئلة التي طرحت على مسؤولين ومسؤولات في النقابات والروابط

١. ما هو عدد النساء المنتسبات إلى النقابة (أو الرابطة) وما هي نسبتهن إلى عدد المنتسبين الإجمالي؟
٢. هل تهتم النساء المنتسبات بالتحركات التي تقررها النقابة (الرابطة)؟ وما هو مستوى المشاركة في الاجتماعات العامة وفي التحركات المطلوبة؟
٣. هل اهتمت النقابة (الرابطة)، تاريخياً وفي الوقت الحاضر، بالقضايا الخاصة بالمرأة العاملة، إن في برنامجها أم في تحركاتها؟ وفي حال الإيجاب، كيف يمكن تقييم مستوى الاهتمام؟
٤. هل سبق وتواجدت امرأة في مجلس النقابة (الهيئة الإدارية للرابطة)؟ وإذا ما حصل ذلك، ما هي المهمات التي أوكلت إليها؟
٥. هل ترشح امرأة لرئاسة النقابة (الرابطة)؟
٦. هل أنت مع "الكوتا"، أي مع تحديد نسبة معينة لتواجد

النساء في مواقع القرار النقابي ، كشكل أولي ومؤقت من أشكال المشاركة ؟

هدف هذه الأستمارة إجراء دراسة حول  
وضع المرأة العاملة في النقبابات في القطاع  
الخاص

١. القطاع أو المهنة :
٢. عدد العاملين في المؤسسة : عدد العاملات من ضمنهم:
٣. العمر :
  - أقل من ١٦
  - ١٦ - ٢٩
  - ٣٠ - ٤٤
  - ٤٥ - ٦٤
  - غير محدد
٤. الوضع العائلي : عزباء متزوجة أرملة مطلقة
٥. المستوى التعليمي : ابتدائي ثانوي جامعي دراسات عليا
٦. تاريخ بدء العمل للمرة الأولى :

٧. عدد المؤسسات التي عملت فيها :

٨. في حال الانقطاع ، أذكر السبب الرئيسي :

- الصرف

- إقفال المؤسسة

- الزواج

- الحمل أو الولادة

- تغيير مكان السكن

- تغيير نوع العمل

- المرض

٩. هل أثرت الحرب الأهلية على وضعك في العمل ؟ كيف ؟

- سلباً

- إيجاباً

١٠. تاريخ بدء العمل في المؤسسة الحالية :

١١. نوع العمل : عاملة عادية      مسؤولة

١٢. عدد ساعات العمل اليومي :

١٣. الأجر : من ٣٠٠ إلى ٥٠٠ ألف ليرة لبنانية



من ٥٠٠ إلى ٧٥٠ ألف ليرة لبنانية  
من ٧٥٠ ألف إلى مليون ليرة لبنانية  
غير ذلك حدي

١٤. هل أنت منتسبة للضمان ؟  
في حال الإيجاب منذ متى :  
نعم كلا

١٥. الفروقات في التقديمات الاجتماعية

وجودة غير موجودة

١٦. هل توجد نقابة للمهنة التي تعملين فيها ؟

نعم كلا

١٧. في حال الإيجاب، هل أنت منتسبة إليها ؟

نعم كلا منذ متى :

١٨. هل توجد امرأة في مجلس نقابة المهنة التي تمارسينها ؟

نعم كلا لا أعرف

١٩. هل تعتقدين أن النقابة ضرورية ؟ نعم كلا

٢٠. في حال الإيجاب ، حدي السبب الرئيسي :

- منع الصرف

- تحسين الأجر والتقديمات

- الدفاع عن العمال وتوحيدهم.

٢١. هل توافقين على انتخاب امرأة لتمثيلك في مجلس النقابة؟

كلا

نعم

٢٢. في حال الإيجاب ، أذكرى السبب :

- الكفاءة

- المشاركة في القرار

- المثابرة

- المساواة

- المبادرة

٢٣. هل ترشحن امرأة لقيادة النقابة : نعم كلا

٢٤. ٢٤- ما هو، برأيك ، العائق أمام انتساب المرأة إلى

النقابات أو قيادتها : - الخوف من الصرف

- ضغوطات عائلية

- عدم فعالية النقابات

- قصور النقابات عن القيام بدورها

هدف هذه الاستمارة إجراء دراسة لدور  
المرأة الموظفة في الروابط والأشكال  
التنظيمية الأخرى في القطاع العام

١- الوزارة المؤسسة

٢- عدد الموظفين الاجمالي عدد الموظفات

٣- العمر : ٢٩ - ١٨

٤٤ - ٣٠

٦٤ - ٤٥

غير محدد

٤- الوضع العائلي : عزباء

متزوجة

أرملة

مطلقة

٥- المستوى التعليمي : ابتدائي

ثانوي

جامعي

دراسات عليا

٦- الاختصاص :

٧- تاريخ بدء العمل :

٨- الرتبة : - أجيبة - معلمة

- مستكبة - أستاذة ثانوية

- محررة - أستاذة جامعية

- رئيسة دائرة - مديرة ابتدائية أو متوسطة

- رئيسة مصلحة - مديرة ثانوية

- مديرة - مديرة كلية

- مديرة عامة

٩- الفروقات في التقديمات بين الموظف والموظفة :

موجودة                      غير موجودة

١٠- في حال وجودها ، ما هي الأسباب :

المرسوم ٣٩٥٠                      أسباب أخرى



١١- هل توجد نقابة في العمل ؟ نعم كلا

١٢- هل توجد رابطة أو شكل تنظيمي آخر ؟

نعم كلا

١٣- في حال الإيجاب ، هل تتواجد المرأة في قيادتها ؟

نعم كلا

١٤- هل أنت مع قيام تنظيم نقابي : نعم كلا

١٥- لماذا : - للدفاع عن حقوق الموظفين

- لتحسين الأوضاع المعيشية

- لتحسين الأوضاع المهنية

١٦- هل تعتقد أن التنظيم النقابي يؤسس للمساواة بين المرأة

والرجل في الوظيفة العامة ؟ نعم كلا

١٧- في حال الإيجاب ، هل أنت مستعدة للتحرك من أجل

الحصول على حق التنظيم النقابي : نعم كلا

١٨- هل توافقين على اعتماد "كوتا" نسائية داخل التنظيم

النقابي؟ نعم كلا

١٩- هل ترشحين امرأة لتمثيلك في قيادة العمل النقابي؟

نعم كلا

٢٠- في حال الإيجاب ، أذكرني السبب : - الكفاءة

- المشاركة

- المثابرة

- المساواة

- المبادرة

## الفصل الأول

### المرأة والعمل: لمحة تاريخية

(من الستينات وحتى نهاية الحرب الأهلية)

من غير المؤلف كثيراً المزج بين دراسة ميدانية مرتكزة إلى استمارات ودراسة مرتكزة إلى وثائق .

غير أن البحث في وضع المرأة اللبنانية ، اليوم ، ضمن ميادين العمل والنشاط المختلفة لا يمكن له أن يعطي سوى صورة إحصائية جامدة ، لا دلالات عملية واضحة لها ، إذا لم ننظر إلى تلك الصورة على ضوء المرحلة التاريخية التي سبقت ، والتي يمكن قسمتها إلى مرحلتين مختلفتين ، إن من حيث النشاط الاقتصادي وانعكاساته على الواقع الاجتماعي ، أم من حيث تطور دور القوى العاملة عبر حركة نقابية تركزت في القطاع الخاص ، بصورة أساسية ، وكذلك في بعض مؤسسات القطاع العام (التعليم ، مثلاً) ، بالرغم مما ينص عليه قانون الموظفين من حرمان هؤلاء من حقهم في التنظيم النقابي .

والمرحلتان هما : الفترة الممتدة من أواخر الستينات وحتى بدايات الحرب الأهلية (١٩٧٧) وتلك التي تتوافق وتطور الحرب وصولاً إلى أوائل التسعينات . عاماً بأننا سنركز على الفترة الأولى لتوفر المعلومات الإحصائية ، من جهة ، ولكون



قياس التطور والتراجع في واقع المرأة العاملة والموظفة يتم بين مرحلتين سمتهما العامة ( بالرغم من الاختلاف الكبير بينهما ) هي في كون النشاط الاقتصادي يتم في ظل ظروف السلم الأهلي ، الأمر الذي يعني أن الإمكانيات متوفرة ، أولاً ، أمام النقابات للقيام بالتحرك المطلبي الضروري من أجل صيانة حق العمل ، وثانياً ، أمام النساء الموظفات والعاملات لخوض غمار هذا التحرك ، وإثبات دورهن ، بالتالي ، ضمنه .

### أولاً : عمل المرأة

إذا انطلقنا من الدراسة التي أعدتها وزارة التصميم في أوائل السبعينات حول " القوى العاملة في لبنان " \* ، نجد أن عدد النساء العاملات ونسبتهن إلى مجموع الإناث العاملات في لبنان هي الأعلى في القطاع الزراعي . فالمرأة اللبنانية كانت ولا تزال العمود الفقري لهذا القطاع الذي انحسر دوره كثيراً وانحسرت كذلك أهميته في الاقتصاد الوطني . أما الأسباب ، فكثيرة ، نذكر منها على سبيل المثال : اقتصار النسبة الأعلى

---

\* — القوى العاملة في لبنان ، دراسة بالعينة ١٩٧٠ ، تموز ١٩٧٢ .

من النزوح من الريف إلى المدينة ، حتى أواخر الستينات على الرجال؛ التقاليد والأعراف التي كانت مسيطرة والتي منعت المرأة، لفترات طويلة ، من الخروج عن بيتها وبيئتها ؛ الاهتمام بالعائلة والأولاد ... الخ .

إلا أن تياراً معاكساً كان قد بدأ منذ أوائل الستينات، أي بعيد نكبة فلسطين، ومن ثم بداية اكتشاف البترول وكل التغيرات الاقتصادية التي طالت لبنان نتيجة ذلك ونتيجة تحوله إلى المركز الأول للترانزيت والخدمات بين حاجات الأنظمة المنشأة حديثاً (خاصة في سوريا والعراق) وبين المنتجات الآتية من الدول الغربية . وهذا ما يفسر، إلى حد كبير ، التغير الذي طرأ على وضع المرأة في أوائل الستينات والذي أشارت له دراسة وزارة التصميم بأن عدد الإناث في قطاع الخدمات قد بلغ ، في العام ١٩٧٠ ، ٢١١٦٥ ، أي ما نسبته ٢٢,٥٪ من مجموع الإناث العاملات و ٣٣,٧٪ من مجموع العاملين ، وما يوازي ، تقريباً مجموع الإناث العاملات في الزراعة آنذاك .

ويمكن القول أن هذه التغيرات الاقتصادية ، الناجمة عن عوامل خارجية وداخلية، ومنها بالتحديد تراجع نسبة دور

القطاع الزراعي في الدخل الوطني ، والتي ترافقت مع نشوء صناعات خفيفة وانتقال بعضها من دول مجاورة إلى لبنان (غزل، نسيج، خياطة، سكاكر... الخ)، ومع تطور التعليم الرسمي وانتشاره في المدينة وبعض الريف، قد ساعدت في زيادة عدد العاملات بين النساء الذي بلغ ، في العام ١٩٧٠، أكثر من ٩٤ ألف (أي ١٧,٥٪ من المقيمين الذين لديهم عملاً والبالغين ٥٣٨٠٠٠) .

كما ويلاحظ ، حسب الجدول رقم ٦٨ من دراسة وزارة التصميم المذكورة سابقاً، أن عدد العاملات في بيروت وضواحيها يتجاوز نصف العدد الإجمالي للإناث العاملات، وأن بيروت لوحدها تجاوزت ٢١,٦٪ من نسبتهن :

توزيع المقيمين الذين يمارسون عملاً بحسب الجنس

| الجنس                  | بيروت  | ضواحي بيروت | المدن الأخرى | المناطق الريفية | لبنان  |
|------------------------|--------|-------------|--------------|-----------------|--------|
| ذكور                   | ١٠٧٠٤٠ | ١٠١٠٤٠      | ٦٥١٣٠        | ١٧١٠٧٥          | ٤٤٤٢٨٥ |
| إناث                   | ٢٩٥٦٥  | ١٧٨٢٠       | ١٠٣٨٠        | ٣٦٣٦٠           | ٩٤١٢٥  |
| المجموع                | ١٣٦٦٠٥ | ١١٨٨٦٠      | ٧٥٥١٠        | ٢٠٧٤٣٥          | ٥٣٨٤١٠ |
| الإناث بالنسبة المثوية | ٢١,٦   | ١٥,٠        | ١٣,٧         | ١٧,٥            | ١٧,٥   |

ويعود ارتفاع نسبة النساء العاملات في بيروت إلى أسباب عدة، أهمها: إن مراكز المهن الأساسية التي تمارسها النساء في لبنان كانت موجودة في بيروت وضواحيها القريبة: الوزارات والإدارات العامة، التجارة والمهن الحرة، صناعة النسيج، معامل الخياطة، المستشفيات... الخ؛ هذا، عدا عن أن بيروت قد شكلت، منذ أواخر الستينات وحتى اليوم، المركز الأساسي لتواجد مؤسسات التعليم (في القطاعين العام والخاص)، وانفردت، تقريباً، حتى بدايات الحرب الأهلية، باستقطاب مؤسسات التعليم العالي والجامعي في القطاعين الرسمي والخاص.

- إن المهن الحرة والتقنية، التي كانت تضم ما نسبته الإجمالية ٣٧,٨٪ من النساء (أو ٢١,٣٪ من مجموع الإناث العاملات)، إنما تنحصر، غالباً، بالمرضات والعاملات في الجسم الطبي، المتواجدات في أسفل الهرم (إذ لم يكن في لبنان أكثر من ١٠٠٠ ممرضة قانونية و١٠٥ طبيبة)، وكذلك بالمدرّسات في المرحلتين الابتدائية والمتوسطة في القطاعين الرسمي والخاص (٥٢٤٤ في التعليم الرسمي الابتدائي من أصل ٥٦٨٧ و١١٣١٣ في التعليم الخاص ككل).

- إن عمل المرأة في قطاع الخدمات تركز آنذاك في المهن التالية :  
مدبرات منزل، طاهيات، خدم مطاعم وفنادق... الخ. وإذا  
ما أضفنا إلى هذا القطاع قطاع الإدارة، لوجدنا أن النسبة  
الأكبر من الإناث يعملن كبائعات وما شابه ذلك، بينما  
الأقلية تتعاطى مهنة إدارية (مستكبات وموظفات مكاتب).  
وهذا يعني أن نوعية الأعمال التي كانت تتعاطاها النساء لا  
تؤثر كثيراً على التوجه العام للإنتاج؛ بل على العكس من  
ذلك.

- إن حوالي ٥٠٪ من عدد الإناث العاملات ينتمين إلى فئة  
الأجراء الدائمين وحوالي ٢٠٪ أخريات مصنفات في فئة  
"المساعدين العائليين"، بينما ينخفض العدد وتنخفض النسبة  
إذا ما انتقلنا إلى فئات الذين يعملون منفردين أو، خاصة،  
إلى أرباب العمل (حتى صغار هؤلاء). فحسب ما جاء في  
الجدول رقم ٧٠ من دراسة وزارة التصميم، التي  
اعتمدها مرجعاً إحصائياً لتلك المرحلة، لا يوجد سوى  
١٣٣٥ امرأة ربة عمل مقابل ٣٩٦٧٥ رجلاً...

وهذا الأمر يعود، بالأساس، لعدم تملك المرأة الإمكانيات

المادية التي تخولها القيام بالأعمال وكذلك لأن القوانين المرعية الإجراء آنذاك في مجال التجارة البرية لم تكن تسهل دخول النساء المتزوجات بالتحديد إلى هذا الموقع .

توزيع المقيمين المشتغلين بحسب الوضع في العمل والجنس

| وضع في العمل      | ذكور   | إناث  | مجموع  | ذكور  | إناث  | مجموع الجنسين | نسبة النساء       |
|-------------------|--------|-------|--------|-------|-------|---------------|-------------------|
|                   |        |       |        |       |       |               | بالنسبة المئوية % |
| عمال مفردين       | ١١٨٠٥٠ | ١١٠٥٥ | ١٢٩١٠٥ | ٢٦,٦  | ١١,٨  | ٢٤,٠          | ٨,٦               |
| أرباب عمل         | ٣٩٦٧٥  | ١٣٣٥  | ٤١٠١٠  | ٨,٩   | ١,٤   | ٧,٦           | ٣,٣               |
| أجراء دائمون      | ١٥٥٣١٠ | ٤٨٠٤٥ | ٢٠٣٣٥٥ | ٣٥,٠  | ٥١,٠  | ٣٧,٨          | ٢٣,٦              |
| مياومون           | ١٠٤٤٤٥ | ١٣٨٣٠ | ١١٨٢٧٥ | ٢٣,٥  | ١٤,٧  | ٢٢,٠          | ١١,٧              |
| مساعدون عائليون   | ١١٧٩٠  | ١٨٢٥٥ | ٣٦٠٤٥  | ٤,٠   | ١٩,٤  | ٦,٧           | ٥٠,٦              |
| غير ذلك وغير معين | ٩٠١٥   | ١٦٠٥  | ١٠٦٢٠  | ٢,٠   | ١,٧   | ١,٩           | ١٥,١              |
| جميع الأراضاع     | ٤٤٤٢٨٥ | ٩٤١٢٥ | ٥٣٨٤١٠ | ١٠٠,٠ | ١٠٠,٠ | ١٠٠,٠         | ١٠٠,٠             |

## ثانياً. الموقع في عملية الإنتاج والقرار

أن التواجد الكمي للإناث لا ينعكس ، إذاً ، وبشكل آلي ، على موقعهن داخل المستويات العليا من الهرم الوظيفي . وهذا ما توضحه ، مثلاً ، تلك النسبة الضئيلة جداً : ٢,١٪ إلى مجموع المديرين والموظفين في الملاكات العليا في القطاعين العام

والخاص .

وتجدر الإشارة، هنا، إلى أنه إذا كان من غير المفهوم بعض الشيء ألا تتقدم المرأة في الوظائف الخاصة، فإن عدم الفهم هذا يزداد بالنسبة للوظائف العامة، حيث المادة ١٢ من الدستور اللبناني تؤكد صراحة على المساواة وحيث أن موظفي وموظفات القطاع العام يختارون وفق معايير واحدة وينحضعون لمباريات واحدة ... الخ .

وللدلالة على ما نقول، ارتأينا إعطاء نموذج واحد، حصلنا عليه من "مؤسسة البحوث والاستشارات"، عن الموظفين في وزارة التصميم، حسب إحصاء صدر في ١٤/٩/١٩٧٢ :

| نوع العمل     | ذكور | إناث  |
|---------------|------|---|
| موظفون دائمون | ١٠٨  | ٣٧ (بينهن ٢ في الفئة الثالثة و ٣٥ في الفئة الرابعة) |
| متعاقدون      | ٤٦   | ١٢ (فئة ثالثة)                                      |
| مياومون       | ٥٠   | ١٢ (فئة رابعة)                                      |
| المجموع       | ٢٠٤  | ٦١ (نسبة الإناث العامة = ٣٠٪)                       |



يتبين من هذا النموذج أن تقييم المرأة الأساسي هو في الفئتين الرابعة (٤٧ من أصل ٦١) والثالثة، بينما لا ذكر لإحداهن إن في الفئة الثانية أم في الفئة الأولى .

وهذا النموذج لا يختلف كثيراً بمضامينه عما كان موجوداً في الوزارات والإدارات العامة الأخرى ، بما في ذلك التعليم، حيث انعكس تطور الفتيات ونسبتهن داخل كلية التربية (وغيرها من كليات الجامعة اللبنانية) على زيادة وجود الإناث في التعليم الثانوي الرسمي بشكل ملحوظ: ازداد عدد الإناث بين الأساتذة في التعليم الثانوي من ٤٤٣ ، العام ١٩٧٠ (٢٧,٦٪) ، إلى أكثر من ١٠٠٠ بقليل ، عشية العام ١٩٧٥ (٤٠,٣٪) ... بينما لم يرتفع عدد الإناث بين أساتذة الجامعة اللبنانية (أي بين موظفي الفئة الثانية) بنفس الوتيرة ؛ هذا، عدا عن أن امرأة واحدة لم ترق، في تلك الفترة ، إلى مركز مدير عام أو ما يوازيه في الفئة الأولى .

وإذا كان الموقع في عملية الإنتاج مؤثراً بشكل مباشر على الدور الذي يمكن للمرأة اللبنانية أن تلعبه في صياغة التوجهات العامة في هذا المجال، فيمكن استخلاص السبب



الأساسي في بقاء المرأة خارج دائرة التأثير في القرار أو حتى المشاركة في وضعه؛ هذا، إلى جانب التمييز الواضح في عدد من مواد أنظمة الموظفين (نظام المنافع والخدمات، التعويضات العائلية... الخ) باتجاه جعل من الموظفة أدنى مستوى من زميلها كون القوانين ترفض اعتبارها مسؤولة عن عائلتها، وأولادها بالتحديد، إلا في حالات استثنائية (عجز الزوج أو وفاته أو تمنعه عن دفع النفقة في حالات الطلاق).

أما في القطاع الخاص، فتضاف إلى هذين العاملين (التمييز في الموقع داخل عملية الإنتاج والتمييز في القوانين) عوامل قانونية أخرى، كان لها انعكاساتها على عدم ثبات اليد العاملة النسائية في القطاع الخاص على وجه التحديد، نذكر منها على سبيل المثال لا الحصر:

– إجازة "قانون العمل" لأرباب العمل الاستغناء عن خدمات المرأة الحامل قبل بلوغها الشهر الخامس من الحمل (المادة ٥٢ البند الأول).

– إجازة المادة ٥٠ من القانون المذكور لأرباب العمل صرف عمالهم متى شاؤوا: وهذا الأمر ينطبق على المرأة حالما

تزوجت . وقد لحظت دراسة وزارة التصميم للعام ١٩٧٠  
أن الأغلبية الساحقة للإناث اللواتي يعملن هن من غير  
المتزوجات .

- عدم التعاطي الجدي مع حوادث الصرف من العمل إبان  
مدة الولادة خلافاً لمضمون المادة ٢٩ من قانون العمل .

- عدم معاقبة التحرش الجنسي واستفادة رب العمل من  
مركزه في هذا المجال .

وإذا ما تذكرنا ، إلى جانب كل ذلك ، التقاليد والأعراف  
والتأثيرات العائلية، لفهمنا لماذا كانت النساء في القطاع  
الخاص مستبعدات عن مركز القرار النقابي . وبما أننا لم نجد  
أي دراسة أو تقرير حول وضع المرأة داخل النقابات  
والاتحادات النقابية التي كان مرخصاً لها حتى العام ١٩٧٥،  
فقد استقيننا بعض المعلومات من خلال إما اتصالات مباشرة  
أو مراجعة ما تبقى من أرشيف لدى بعض النقابات . ولقد  
تبين لنا أنه باستثناء نقابة عمال الخياطة، التي ضمت نساء  
ابتداءً من العام ١٩٥٥، ونقابة عمال المطابع ، التي ضمت  
امرأة واحدة في العام ١٩٧٢، ونقابة المعلمين في المدارس

الخاصة، التي ضمت أستاذة واحدة، فإن باقي النقابات العمالية، بما فيها نقابة مستخدمي الفنادق والمطاعم ، ونقابة موظفي المصارف ... لم ترشح أو تنتخب امرأة واحدة لمجلس قيادتها خلال الفترة المحددة سابقاً .

أما في الوظيفة العامة، حيث قانون الموظفين كان يحظر (وما زال) قيام النقابات، فإن تواجد المرأة النقابي انحصر بشكل خاص - وباستثناء بعض النماذج في لجان قامت إبان إضراب العاملين في الريجي أو الهاتف وانتهت بانتهاء تلك الإضرابات - في رابطة معلمي المدارس الرسمية وفي اللجنة التحضيرية لرابطة أساتذة التعليم الثانوي الرسمي حيث احتلت المرأة موقعاً مميزاً في العام ١٩٧٥؛ إنما لم تعكس في هذه اللجنة لا النسبة العامة للأستاذات في القطاع الثانوي، ولا حتى عدد المندوبات المنتخبات من الثانويات .

ثالثاً. المرأة العاملة والموظفة من العام ١٩٧٥ وحتى

العام ٢٠٠٠

لقد شهدت هذه الفترة تقلبات خطيرة في عملية الإنتاج

وفي الأوضاع الاقتصادية العامة، خاصة وأن بعض المناطق الصناعية والتجارية في العاصمة وضواحيها تحولت "خطوط تماس"، مما أدى إلى إقفال المؤسسات أو انتقال قسم منها إلى مناطق أخرى بعيدة عن مواقع القتال الدائر آنذاك .

وقد انعكست هذه التقلبات سلباً على وضع النساء، إن بالنسبة للحقوق (ساعات العمل، التقديرات، الضمانات) أم بالنسبة للدور (الجنيني) داخل النقابات وفي موقع القرار منها، خاصة وأن هذه النقابات لم تستطع، طوال ما يقارب الخمسة عشر عاماً، أن تجري انتخابات لمرة واحدة، نظراً للظروف العامة في البلاد .

وإذا أردنا إجراء مقارنة سريعة بين أوضاع المرأة العاملة قبل الحرب وبعدها بالاعتماد إلى الدراسة الصادرة عن مديرية الإحصاء المركزي (في وزارة التصميم الملغاة) في العام ١٩٧٠ وإلى دراسة جديدة أجريت في العام ١٩٩٧ حول "القوى العاملة" في لبنان\* . لتبين لنا الآتي :

١. إن نسبة الإناث إلى مجموع القوى العاملة في لبنان قد

---

\* — القوى العاملة في عام ١٩٩٧، آب ١٩٩٨ .

ارتفعت ، في العام ١٩٩٧ ( حسب دراسة إدارة الإحصاء المركزي المذكورة سابقاً)، إلى ٢٢٪ مقابل ١٧,٥٪ للعام ١٩٧٠ .

وهذه النسبة تساوي ، بالأرقام ، ما يقارب ثلاثة أضعاف ما كان عليه وجود المرأة في قطاعات النشاط الاقتصادي في العام ١٩٧٠: ٢٧٢٥٨٦ في العام ١٩٩٧ و ٩٤١٢٥ في العام ١٩٧٠.

صحيح أن هذين العددين يشملان كل النساء الناشطات اقتصادياً ، من لبنانيات وغير لبنانيات؛ إلا أننا ، حتى وإن حذفنا من هؤلاء "المساعدات العائليات" (٤,٦٪) وقسم من العاملات في الزراعة ، لوجدنا أن المرأة اللبنانية قد دخلت بقوة ميادين النشاط الاقتصادي المختلفة ، بسبب عاملين تضافرا للوصول إلى هذه النتيجة: ارتفاع نسبة ومستوى التعليم بين الإناث والأزمة الاقتصادية التي ظهرت جلية في السنوات الأولى لوقف الحرب الأهلية .

٢. ارتفعت نسبة الإناث العاملات في بيروت (الإدارية) إلى ٢٢,٧٪ (مقابل ٢١,٦٪ في العام ١٩٧٠) . وقفزت هذه

النسبة في ضواحي العاصمة إلى ٣٢٪ (مقابل ١٥٪ في العام ١٩٧٠).

وهذه النسب تؤشر إلى عودة المؤسسات الإنتاجية والاقتصادية لتركز مجدداً في بيروت وضواحيها، بعد بضع سنوات فقط على توقف القتال، الأمر الذي يفسر خيارنا لدراسة واقع المرأة اللبنانية العاملة والموظفة في منطقة بيروت الكبرى، خاصة وأنها تحوي ٥٥,٧٪ من مجمل الإناث العاملات.

٣. يلاحظ من المؤشرات المقدمة في دراسة مديرية الإحصاء المركزي أن نسب توزع الإناث على مجالات النشاط الاقتصادي المختلفة في بيروت وضواحيها قد سجلت تغيرات مهمة، بل وأساسية في البعض منها.

ففي بيروت الإدارية انخفضت نسبة اللواتي يعملن في الصناعة إلى ٧٪ من مجموع الإناث العاملات، كما تراجعت هذه النسبة في الضواحي إلى ١٦,٦٪ بينما ارتفعت في الوقت نفسه، نسبة العاملات في قطاع التجارة والخدمات بشكل لافت (٧٤,٥٪ من مجموع العاملات

والموظفات في العاصمة و٦٢٪ في ضواحيها) .

وهذا الأمر عائد ، من جهة ، إلى بعض التغيرات التي طرأت على

القطاع الصناعي بشكل عام ، نتيجة المنافسة الخارجية ، وعلى الصناعات التي كان للمرأة دور أساسي فيها (إقفال مصانع الغزل والنسيج ، تراجع في قطاعي الخياطة والسكاكر) ، وكذلك إلى التطور المطرد الذي يميز اليوم ، مجدداً ، قطاع التجارة والخدمات ، من جهة أخرى (تحول لبنان إلى بلد مستهلك وقليل الإنتاج) .

٤. لا زالت نسبة النساء ضئيلة في فئة أرباب العمل أو الذين يعملون لحسابهم الخاص ، بينما ارتفعت هذه النسبة كثيراً بين الموظفين الدائمين (٧٢٪) .

٥. أشارت الدراسة إلى تساوي المرأة والرجل في فئتي الإخصائين والموظفين الإداريين .

رجال

نساء

% ٥٥

% ٤٥

إحصائيون

% ٥٠

% ٥٠

موظفون إداريون

ويعود هذا الأمر، بشكل خاص ، إلى التطور الكمي والنوعي لتواجد المرأة في قطاع التعليم ، حيث تشهد المدارس والثانويات ، وحتى بعض الجامعات ، الرسمية والخاصة ، تغيراً ملحوظاً في دور المرأة ضمنها . كما يعود، كذلك ، إلى التغيرات التي طرأت على قطاعي الصحة والمال (انتشار فروع المصارف الكبرى) .

٦. إلا أننا ، وفي الوقت الذي شهدنا فيه هذه المساواة في مجالات الاختصاص التقني والعلمي، لا زلنا نشهد ضعف نسبة النساء إلى الرجال على مستوى الكوادر العليا والمدراء : ٩% مقابل ٩١% للرجال .

هذه النسبة الأخيرة تؤشر بما لا يدع مجالاً للشك إلى أن الازدياد المطرد (الكمي) للمرأة اللبنانية في ميادين العمل



والنشاط الاقتصادي المختلفة لم ينعكس على دورها (النوعي) لجهة المشاركة في صنع القرار الاقتصادي والإداري والإشراف على تنفيذه . فنادرأ ما عينت امرأة في موقع المسؤولية الأول عن مدرسة أو ثانوية رسمية مختلطة أو عن فرع أو كلية في الجامعة اللبنانية؛ فموقعها في التعليم العام محدد، تقريباً ، في مدارس و ثانويات البنات . ونادرأ ما وصلت اللبنانية إلى مركز مدير أو، بالأخص ، مدير عام، وإن يكن الوضع قد سجل بعض النقاط الإيجابية (النسبية) غداة العام ١٩٩٢ . كما ونرى ، في السياق نفسه، أنه من النادر أن تعطي المرأة المسؤولية الأولى أو حتى مسؤولية أساسية في مجال الأعمال الكبرى (المالية، خاصة) ، حتى وإن كان يقع على عاتق بعض النساء وضع الدراسات الموجهة لتطور هذه الأعمال .

أما بالنسبة لصورة المرأة ودورها في النقابات العمالية ونقابات الموظفين ، فيمكن تلخيص الواقع ، حتى العام ٢٠٠٠، كالآتي :

## ١. في البرامج

أ. من خلال دراسة البرامج أو التصريحات الصادرة في عامي ١٩٩٩ و ٢٠٠٠ عن ١٠ نقابات و ٥ اتحادات في القطاع الخاص ( بما فيها نقابة المعلمين في المدارس الخاصة و نقابة عمال الخياطة ، حيث تشكل النساء ما يقارب ٦٠ ٪ من مجموع المنتسبين ) ، تبين لنا أن النقابات والاتحادات كلها لم تعتمد إلى إبراز المطالب النسائية الخاصة أو إلى وضع توجه خاص باتجاه حث المرأة العاملة والموظفة على التحرك ... الخ .

وفي الرد على السؤال الذي وجهناه إلى مسؤولين (وحتى مسؤولات) في هذه الاتحادات والنقابات حول هذا الغياب ، قال بعضهم أن قضايا المرأة بارزة في البرامج التنفيذية وفي التحركات العملية، من "مواجهة الممارسات التي تؤدي إلى التمييز" إلى طرح مسألة "إجازة الأمومة" و "حضانة الأطفال" ... الخ، بينما اكتفى البعض الآخر بالإشارة إلى أن قضية المرأة في قطاعه تشكل جزءاً لا يتجزأ من القضية المطالبة العامة؛

ولذلك، فإن المكتسبات التي تحققها الحركة المطالبة العامة تعود بالنفع على الأوضاع الخاصة للنساء العاملات .

ب - من خلال دراسة البرامج المقررة، خلال العامين المذكورين سابقاً، في المجلس المركزي لروابط المعلمين ورابطة أساتذة التعليم الثانوي ورابطة الأساتذة المتفرغين في الجامعة اللبنانية ولجنة التنسيق لكل العاملين في القطاع العام، تبين لنا أن الأغلبية (باستثناء رابطة الأساتذة المتفرغين في الجامعة اللبنانية) قد أشارت إلى ضرورة "مساواة الموظفة بالموظف"، إنما في آخر سلم الأولويات في برامجها المختلفة للعام ١٩٩٩. بينما اختلف الوضع بعض الشيء في العام ٢٠٠٠، حيث تضمن البرنامج العام لهذه القطاعات توضيحاً للمطالب النسائية الفئوية، من تعديل أنظمة الموظفين، باتجاه تثبيت المساواة في مجالات الرعاية الصحية وتعويض نهاية الخدمة والتعويضات العائلية، إلى تعديل ضريبة الدخل، بحيث يلغى التمييز الذي يطال المرأة المتزوجة كون الضريبة المستوفاة منها تعاملها كما الرجل

## ٢. في الموقع والدور داخل النقابات :

بحسب محاضر الانتخابات المحولة ، بين العامين ١٩٩٩ و ٢٠٠٠ ، إلى دائرة النقابات في وزارة العمل من قبل ٢٤ اتحاداً نقابياً مرخصاً لها في المجالات المختلفة للصناعة والخدمات في القطاع الخاص\* ، يتبين ما يلي:

- إن عدد النساء المتواجدات ضمن الهيئات القيادية لهذه الاتحادات لا يتعدى ١١ امرأة موزعات بين ٨ اتحادات، هي: اتحاد النهضة العمالية في لبنان، وفيه امرأة واحدة هي مفوضة الإعلام؛ اتحاد نقابات العاملين في التقنيات الحديثة، وفيه ٣ نساء بينهن الرئيسة ونائبة الرئيسة؛ اتحاد نقابات العمال والمستخدمين في البقاع، وفيه امرأة واحدة هي ، في آن، مسؤولة شؤون المرأة العاملة وأمينة للصندوق؛ اتحاد نقابات العمال والمستخدمين في صيدا والجنوب، حيث النساء ممثلات بالمحاسبة ومسؤولة الثقافة والتدريب النقابي ،

---

\* هذه المحاضر موجودة في أرشيف الاتحاد العمالي العام .

الاتحاد اللبناني للنقابات العمالية، وفيه مستشارة؛ الاتحاد اللبناني للنقابات الحرة، وفيه نائبة للرئيس؛ الاتحاد الوطني لنقابات العمال والمستخدمين في لبنان ، وفيه أمينة المرأة العاملة؛ اتحاد نقابات عمال ومستخدمي القطاع الصحي والتعليمي ، وفيه امرأة تحتل موقع أمين سر داخلي .

- إن التمثيل الضئيل للمرأة في المناطق قد اقتصر على بيروت والبقاع والجنوب ، بينما لا نجد امرأة واحدة في أي من قيادتي اتحاد نقابات عمال ومستخدمي جبل لبنان أو الشمال .

- إن تواجد المرأة في قيادة العمل النقابي معدوم كلياً في "الاتحاد العمالي للمصالح المستقلة والمؤسسات العامة والخاصة" ، بالرغم من تواجد أعداد كبيرة من النساء في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي ، وكذلك في مؤسسة كهرباء لبنان، على سبيل المثال لا الحصر .

- إن قيادة القطاع الصحي والتعليمي ، الذي تتواجد فيه أكثرية نسائية ، لم ينتخب سوى امرأة واحدة في قيادته .

هذا مع العلم، أننا إذا درسنا الوضع في النقابات المكونة لبعض هذه الاتحادات ، لوجدنا عدداً من الكادرات النسائية في قيادة العمل المباشر (المجالس التنفيذية للنقابات) يمكن لهن أن يأخذن مواقع نقابية عليا .

هذا على صعيد القطاع الخاص . أما في القطاع العام، فالوضع لا يختلف كثيراً في المستويات العليا، حيث نرى الآتي:

- لم يسجل وجود امرأة واحدة في الهيئة الإدارية لرابطة الأساتذة المتفرغين في الجامعة اللبنانية، منذ قيامها وحتى أواسط العام ٢٠٠٢ . كما أن عدد النساء في مجلس المندوبين قليل جداً .

- يتم انتخاب امرأة واحدة في كل مرة تتجدد فيها الهيئة الإدارية لرابطة أساتذة التعليم الثانوي الرسمي، منذ العام ١٩٧٥ .

وفي مكاتب الفروع التابعة للرابطة، فيختلف الوضع بين منطقة وأخرى :

• ٦ من أصل ٩ أعضاء في مكتب فروع بيروت .

• ٢ من أصل ٩ أعضاء في مكتب جبل لبنان .

• ١ من أصل ٩ أعضاء في مكتب البقاع .

بينما لا تتواجد امرأة واحدة في كل من فرعي الشمال والجنوب . أما في مجلس مندوبي أساتذة التعليم الثانوي ، فتتواجد ٦٣ امرأة من أصل ٣٣١ (أي ١٩٪ من المجموع العام للمندوبين في وقت يتجاوز عدد الأستاذات نسبة ٤٥٪ من مجموع العاملين) .

- هنالك عدد قليل من النساء في قيادة المناطق ضمن المجلس المركزي لرابطات المعلمين في لبنان . وتحتل المرأة المركز الأول في رابطة بيروت والشمال .

- هنالك ، أخيراً ، بضعة نساء على صعيد اللجان التي تم تشكيلها ، منذ بضع سنوات ، على مستوى خريجي معهد الإدارة وفي بعض الوزارات والإدارات العامة .

### ٣ نموذج لواقع المرأة ودورها في التعليم الثانوي

#### الرسمي:

لتوضيح استنتاجاتنا، ارتأينا أن نقدم لوحة إحصائية شاملة للتعليم الثانوي الرسمي، مستندة إلى الأرقام المتواجدة في وزارة التربية الوطنية ( وكذلك لدى رابطة أساتذة التعليم الثانوي ) حتى أيلول ٢٠٠٢؛ وهي أرقام تعكس واقع الأساتذة وتوزعهم على المحافظات اللبنانية حتى نهاية العام ٢٠٠١ :

| المحافظة  | العدد الإجمالي | الأستاذات | الأساتذة | نسبة الإناث |
|-----------|----------------|-----------|----------|-------------|
| بيروت     | ٥٥٢            | ٣٠٥       | ٢٤٧      | % ٥٥,٤٩     |
| جبل لبنان | ١٤٠١           | ٦١٦       | ٧٨٥      | % ٤٩,٦٩     |
| الشمال    | ٨١٨            | ٣١٩       | ٤٩٩      | % ٣٨,٩٩     |
| الجنوب    | ٤٥٩            | ١٠٨       | ٣٥١      | % ٢٣,٥٢     |
| البقاع    | ٥٦٦            | ١٢٢       | ٤٤٤      | % ٢٠        |
| المجموع   | ٣٧٩٦           | ١٤٦٠      | ٢٣٣٦     | % ٣٨,٤٦     |



إن هذه الأرقام تدل على أن نسبة الإناث إلى الذكور في التعليم الثانوي الرسمي لا تزال مهمة، على الرغم من تساؤل عدد الأستاذات في خلال السنوات العشر الأخيرة، نتيجة لرسقالات التي تمت في العامين ١٩٩٢ (عند فتح الملاك) و١٩٩٩ (بعد إعطاء البدل المالي وربطه بالبقاء في الوظيفة العامة لمدة ست سنوات والتي كانت أغلبية المتقدمين بها من النساء .

غير أن هذه النسبة العام (٣٨,٤٦%) وتلك النسب المختلفة بين المحافظات (وأقلها نسبة ٢٠% في البقاع) . لا تنعكس لا في مجالس مندوبي المحافظات ولا في مكاتب فروعها (كما أشرنا سابقاً) ولا، خاصة، في المواقع التي تحتلها المرأة ضمن هذه المجالس .

## مجالس مندوبي المحافظات

| الفرع     | العدد الإجمالي للمندوبين | عدد المندوبات | نسبة المندوبات إلى العدد الإجمالي |
|-----------|--------------------------|---------------|-----------------------------------|
| بيروت     | ٥٣                       | ٢٢            | % ٤١,٥                            |
| جبل لبنان | ١١٧                      | ٢٣            | % ٢٠                              |
| الشمال    | ٧٠                       | ١٠            | % ١٤,٢٨                           |
| الجنوب    | ٥٢                       | ٥             | % ٩,٦١                            |
| البقاع    | ٤١                       | ٣             | % ٧,٤٦                            |
| المجموع   | ٣٣٣                      | ٦٣            | % ١٨,٩١                           |

## مجالس الفروع القائمة لعمل المحافظات

| الفرع     | عدد الأعضاء الإجمالي | عدد الإناث | نسبة الإناث إلى العدد الإجمالي |
|-----------|----------------------|------------|--------------------------------|
| بيروت     | ٩                    | ٦          | % ٦٦,٦٦                        |
| جبل لبنان | ٩                    | ٢          | % ٢٢,٢٢                        |
| الشمال    | ٩                    | ٠          | -                              |
| الجنوب    | ٩                    | ٠          | -                              |
| البقاع    | ٩                    | ١          | % ١١,١١                        |
| المجموع   | ٤٥                   | ٩          | % ٢٠                           |

أما المواقع التي تحتلها الأستاذات المنتخبات في مجالس فروع المحافظات ، فهي :

- مقرر : ٢
- لجنة الإعلام : ١
- اللجنة الاجتماعية : ٢
- لجنة الدراسات والإحصاء : ٢
- اللجنة التربوية : ١
- اللجنة الفنية : ١

علماً أن أغلبية لجان العمل لم تشكل ، لا على صعيد مكاتب الفروع ولا على الصعيد المركزي ، مما جعل مواقع الإناث في تركيبة مكاتب الفروع غير ذات أهمية أو فاعلية .

نستج من هذه اللوحة المعتمدة إلى وقائع العام ١٩٩٩ - ٢٠٠٠ ، أن تحسناً نسبياً طرأ على وعي المرأة العاملة والموظفة لحقوقها وعلى إنخراطها في العمل النقابي وتسلمها بعض المسؤوليات في النقابات ، وذلك من خلال التطور النسبي الذي طرأ على وزنها في بعض قطاعات النشاط الاقتصادي

المهمة في لبنان وعلى المهمات التي تتولاها في مجالات  
الاختصاص المختلفة .

غير أننا لا بد وأن نشير ، كما عمدنا سابقاً، إلى أن هذه  
المهام لم تخولها، بعد، من أن تلعب دوراً أساسياً في هذه  
القطاعات ولا أن تتواجد بنسب معقولة (ولا نقول كبيرة)  
ضمن مواقع القرار الاقتصادي والإداري والنقابي؛ وهذه  
السلبيات انعكست بشكل فاضح على وجود المرأة في "المجلس  
الاقتصادي والاجتماعي": ٦ نساء، بينهن امرأة واحدة فقط  
معتمدة من ضمن الكوتا المخصصة للنقابات العمالية في  
القطاع الخاص ولنقابات وروابط الموظفين في القطاع العام.

## الفصل الثاني

### المرأة العاملة والموظفة اليوم:

الوضع في العمل والدور في العمل النقابي

تجدر الإشارة، قبل طرح الجداول الناتجة عن الاستمارتين والتعليق عليهما، إلى مجموعة استنتاجات سريعة استخلصناها من خلال قراءة ما طرحته العاملات والموظفات المستفتيات من آراء حول المساواة في العمل والوظيفة، وكذلك حول أوضاع النقابات ودورها :

### ❖ في القطاع الخاص

- لا تزال أعداد كبيرة من العاملات والمستخدمات في القطاع الخاص خارج دائرة الانتساب للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، الأمر الذي يعني أنهن لا يتمتعن، لا بالخدمات الصحية التي يؤمنها الانتساب إلى الضمان ولا كذلك بإمكانية الحصول على تعويضات الصرف من الخدمة أو تعويض نهاية الخدمة. في الوقت عينه، نجد أن ساعات العمل المطبقة على شريحة واسعة منهن تتجاوز الثماني ساعات المقررة يومياً، خاصة بالنسبة لعاملات الخياطة.

- لا تتناسب الأجور المعطاة، في أحبان كثيرة، لا مع ساعات العمل ولا، كذلك، مع المستوى التعليمي للعاملة أو

المستخدمة . فمن أصل ٢٧٧ أجيحة في القطاع الخاص،  
هنالك ١٠١ (أي ما نسبته ٣٦,٤٦%) لا تتجاوز أجورهن الحد  
الأدنى المعمول به في لبنان .

- هنالك جهل للقوانين، بما فيها قانون العمل المعدل منذ ثلاث  
سنوات، الأمر الذي يجعل نصف المستفتيات في القطاع  
الخاص يعلن عن عدم وجود فروقات في التقديمات  
الاجتماعية بينهن وبين زملائهن.

- هنالك مجموعة من العاملات والمستخدمات (١٠%) يرين أن  
النقابة غير ضرورية أو يرفضن انتخاب امرأة لقيادة العمل  
النقابي، علماً بأن قسماً لا يستهان به منهن غير منتسبات  
لنقابات المهنة وأن بعضهن لا يعلم حتى أن هنالك نقابة  
للمهنة ، أو أن امرأة تتواجد في قيادة هذه النقابة (قطاع  
الخياطة ، مثلاً) .

### ❖ في القطاع العام :

- هنالك ٢٧% من الموظفات المستفتيات (بمن فيهن أستاذات في  
الجامعة اللبنانية) يجهلن وجود فروقات في التقديمات بين  
الموظف والموظفة ولم يسمعن بالمرسوم ٣٩٥٠ الصادر

بتاريخ ٢٧/٤/١٩٦٠ والذي ينص في المادة ٦ على التمييز  
الحاصل في مجال التعويضات العائلية .

هنالك شبه إجماع بين الموظفين في القطاع العام على  
ضرورة قيام نقابات في هذا القطاع، بدلاً من الروابط  
الموجودة حالياً . وقد أعلنت أغلبية منهن (٢٤٧) أن  
النقابات تؤسس للمساواة بين الموظفة والموظف في القطاع  
العام .

أبدى قسم مهم من المستفتيات استعداداً للعمل والتحرك من  
أجل الحصول على حق التنظيم النقابي في القطاع العام ( ٩٢,٧%  
من اللواتي أجبن بالإيجاب على أن التنظيم النقابي  
يؤسس للمساواة بين المرأة والرجل في الوظيفة العامة ) .

بالرغم من موافقة كبيرة على ضرورة وجود نساء في قيادة  
التنظيم النقابي، الحالي، بهدف تحقيق المساواة والمشاركة في  
القرار، ولأن المرأة تمتلك الكفاءة الضرورية لمثل هذا  
النشاط، رفضت ١١٥ موظفة من أصل ٢٩٢ أي ما نسبته  
(٣٩,٣%) فكرة إيجاد "كوتا" للنساء داخل الروابط  
الموجودة، اليوم، في القطاع العام .

### أولاً. العاملات والمستخدمات في القطاع الخاص

جرى استفتاء ٢٧٧ عاملة ومستخدمة بدلاً من ٣٠٠ ،



وذلك لعدم تمكننا من الدخول إلى بعض معامل الخياطة وبعض المؤسسات التجارية المتواجدة في بيروت الكبرى والتي رفض أصحابها السماح لنا بولوج مراكز العمل . وقد تمكننا من استبدال معامل الخياطة بأخرى ، إلا أننا لم نتمكن من إجراء التدبير عينه في مجال المؤسسات التجارية .

### ١. الوضع العائلي والوضع الوظيفي

وتتوزع العاملات والمستخدمات على قطاعات الخياطة والمستشفيات والمصارف والمؤسسات التجارية الكبرى (مخازن كبرى وسوبر ماركت) كالتالي :

جدول رقم (١) : عدد العاملات المستفتيات حسب القطاعات

| النسبة  | العدد | القطاع        |
|---------|-------|---------------|
| ٢٧,٧٠ % | ٧٥    | معامل الخياطة |
| ٢٨,١٥ % | ٧٨    | مستشفيات      |
| ٢٧,٤٣ % | ٧٦    | مصارف         |
| ١٧,٣٢ % | ٤٨    | مؤسسات تجارية |

## ❖ عدد العاملات :

يظهر الجدول رقم (٢) أن تواجد المرأة كبير في معامل الخياطة والمستشفيات والمصارف والمؤسسات التجارية ، بحيث باتت عنصراً لم يعد بالإمكان الاستغناء عنه ، خاصة في مجال الخدمات .

جدول رقم (٢) : عدد العاملات والمستخدمات في المؤسسات المستفتاة ونسبتهن إلى مجموع العاملين

| النسبة | عدد العاملات | إجمالي العاملين | القطاع        |
|--------|--------------|-----------------|---------------|
| ٥٦,٦٢  | ٢٤٨          | ٤٣٨             | معامل الخياطة |
| ٥٣,٨١  | ٣٠٧١         | ٥٧٠٧            | مستشفيات      |
| ٤٢,٥٠  | ٩٣٥          | ٢٢٠٠            | مصارف         |
| ٥٥,٣٠  | ١٢٥          | ٢٢٦             | مؤسسات تجارية |
| ٥١,٠٩  | ٤٣٧٩         | ٨٥٧١            | المجموع       |

وتظهر الدراسة التي أجريناها حول إجمالي العاملين في المؤسسات التي دخلناها وعدد الإناث العاملات منهم أن هذا العدد يتجاوز عدد الرجال في معامل الخياطة وفي إجمالي المستشفيات والمؤسسات التجارية الكبرى الموجودة في بيروت وضواحيها القريبة .

وحتى في فروع المصارف الأساسية العاملة في بيروت الكبرى، نجد أن نسبة الإناث قد تطورت بشكل مطرد خلال السنوات العشر التي تلت وقف الحرب الأهلية لتصل إلى ٤٢,٥٠٪ من إجمالي العاملين في هذه المؤسسات المالية. يضاف إلى ذلك أن نسبة النساء اللواتي يعملن في قسمي التمريض والإدارة في المستشفيات الكبرى قد أصبح مهماً إلى حد أن سير العمل ككل، وليس فقط الخدمات الصحية، بات يرتكز على الوجود النسائي. هذا الأمر يعود، ربما، إلى تطور المستوى التعليمي لدى النساء في هذا القطاع الخدماتي وكذلك في القطاعات الأخرى، إضافة إلى الاختصاصات الجامعية في مجالات تحتاجها، اليوم، بعض المهن: تمريض، معلوماتية، إدارة أعمال، تجارة، اقتصاد...

### ❖ المستوى التعليمي:

جدول رقم (٣): العمر والمستوى التعليمي

| المجموع | غير ذلك | ٤٥ - ٦٤ | ٣٠ - ٤٤ | ١٦ - ٢٩ | أقل من ١٦ |             |
|---------|---------|---------|---------|---------|-----------|-------------|
| ٦٧      | ١       | ٩       | ٢٥      | ٣٠      | ٢         | ابتدائي     |
| ٨١      | ٢       | ٩       | ٢٩      | ٤٠      | ١         | ثانوي       |
| ١٠٤     | ٥       | ٤       | ٣٨      | ٥٧      | ٠         | جامعي       |
| ٢٥      | ٠       | ٤       | ١٣      | ٨       | ٠         | دراسات عليا |
| ٢٧٧     | ٨       | ٢٦      | ١٠٥     | ١٣٥     | ٣         | المجموع     |

يظهر الجدول رقم (٣) أن عدد النساء اللواتي أنهين دراستهن الجامعية والدراسات العليا هو ١٢٩ أي ما نسبته ٤٦,٥٪ من مجموع المستفتيات الـ ٢٧٧، بينهن ٢٥ تابعن ما بعد الشهادة الجامعية . وأغلب هؤلاء متواجدات في قطاعي المصارف والمستشفيات ( كما يبين ذلك، لاحقاً، الجدول رقم (٨). أما عدد اللواتي أنهين فقط المرحلة الابتدائية، فلا يتجاوز ٦٧ من أصل ٢٧٧ (٢٤,١٨٪) ؟

هذه الأرقام والنسب تظهر مدى تحسن المستوى التعليمي لدى الفتيات والنساء منذ نهاية السبعينات، أي مع توسع انتشار مؤسسات التعليم الثانوي الرسمي والتعليم المهني الرسمي وإنشاء الكليات التطبيقية في الجامعة اللبنانية ، حيث تضاعف عدد الثانويات الرسمية المخصصة للإناث في بيروت وضواحيها، وأنشئت في المهنيات الرسمية فروع للتمريض وللمعلوماتية، إلى جانب كلية الصحة العامة وكلية إدارة الأعمال وغيرهما .

بالإضافة إلى ما تقدم، يظهر هذا الجدول، من جهة أخرى ، وإذا ما درسنا مسألة العمر، أن القسم الأكبر من العاملات والمستخدمات (النصف تقريباً) لم يتعدن الثلاثين

عاماً من العمر، بينما يخف هذا العدد قليلاً ما بين الثلاثين والأربعين ليتراجع بشكل ملفت بعد سن الرابعة والأربعين .

إن صغر سن الإناث العاملات في القطاع الخاص يعود بشكل أساسي إلى عدم ثبات اليد العاملة النسائية نتيجة استفادة أصحاب المؤسسات في هذا القطاع من المادة ٥٠ من قانون العمل التي كانت تسهل لهم صرف ذوي وذوات الأجور الكبيرة نسبياً واستبدالهم بالوافدات والوافدين الجدد إلى سوق العمل الذين يطبق عليهم الحد الأدنى للأجور أو أكثر منه بقليل .

هذا، وتجدر الإشارة، أخيراً، في الجدول المذكور إلى وجود ٣ عاملات دون السادسة عشرة من العمر؛ صحيح أن العدد قليل، إنما يؤشر لاستمرار خرق أرباب العمل (خاصة في الصناعة) للقوانين المرعية الإجراء، وليس فقط في مجال السن كما سنلاحظ من خلال الجداول التالية .

### ❖ الوضع العائلي:

يظهر الجدول رقم (٤) أن ١٦٦ هن من العاملات والمستخدمات العواذب (أي ما نسبته ٥٩,٩%) بينما يتراجع هذا العدد بين المتزوجات (٨١). من أصل هؤلاء، هنالك ١٠٧

لم يتجاوزن الثلاثين و ٢٤٣ لم يتجاوزن الرابعة والأربعين من العمر . بينما لا يتجاوز عدد العاملات والأجيرات اللواتي بلغن الخامسة والأربعين ال ٢٦ .

وهناك أخيراً ٨ لم يحددن أعمارهن .

جدول رقم (٤) : العمر والوضع العائلي

| المجموع | غير محدد | ٤٥ - ٦٤ | ٣٠ - ٤٤ | ١٦ - ٢٩ | أقل من ١٦ |         |
|---------|----------|---------|---------|---------|-----------|---------|
| ١٦٦     | ٦        | ١٠      | ٤٣      | ١٠٤     | ٣         | عزباء   |
| ٨١      | ٢        | ٩       | ٤٥      | ٢٥      | ٠         | متزوجة  |
| ١٥      | ٠        | ٤       | ٩       | ٢       | ٠         | أرملة   |
| ١٥      | ٠        | ٣       | ٨       | ٤       | ٠         | مطلقة   |
| ٢٧٧     | ٨        | ٢٦      | ١٠٥     | ١٣٥     | ٣         | المجموع |

هذه الأرقام والنسب تدل على أن أصحاب المؤسسات غالباً ما يقومون بصرف النساء المتزوجات، على الرغم من التعديلات التي أدخلت على قانون العمل، بما فيها منع صرف المرأة الحامل . كما تدل على أن فترة النشاط المهني

لدى المرأة العاملة في القطاع الخاص قصيرة جداً (بين ١٥ و ٢٥ سنة) إذ أن ٢٦ عاملة فقط تتجاوز أعمارهن الرابعة والأربعين.

### ❖ الوضع الوظيفي:

لقد أشرنا ، سابقاً ، إلى تطور المستوى التعليمي وإلى ازدياد الاختصاصات الجامعية وما بعد الجامعية لدى النساء في القطاع الخاص.

إلا أن الجدول رقم (٥) حول " نوع العمل " يشير إلى أن عدد المسؤولات في المؤسسات التي دخلنا إليها لا يتناسب وعدد الجامعات الذي أشرنا إليه . فقد تبين لنا أن عدد اللواتي يحملن شهادة جامعية فما فوق بلغ ١٢٩ من أصل ٢٧٧ ، بينما نجد في هذا الجدول أن عدد اللواتي هن في مواقع المسؤولية لا يتجاوز ٨٨ ، والقسم الأكبر من هؤلاء (٦٦) موجودات في قطاعي المستشفيات والمصارف ، بينما لم يتجاوز عدد من هن في موقع مسؤولية ما الـ ١٦ داخل معامل الخياطة ، بالرغم من أن النساء يشكلن حوالي ٥٧٪ من إجمالي العاملين؛ وهناك ، أخيراً ، ٩ في موقع مسؤولية ما في المؤسسات التجارية الكبرى حيث نسبة النساء تتجاوز الـ ٥٥٪.

جدول رقم (٥) : نوع العمل

أ. عادية

| المجموع | غير محدد | ٦٤ - ٤٥ | ٤٤ - ٣٠ | ٢٩ - ١٦ | أقل من ١٦ | القطاع        |
|---------|----------|---------|---------|---------|-----------|---------------|
| ٥٩      | ٢        | ٥       | ٢٠      | ٢٩      | ٣         | معامل خياطة   |
| ٤٨      | ٠        | ٢       | ١٩      | ٢٧      | ٠         | مستشفيات      |
| ٤٣      | ١        | ٤       | ١٤      | ٢٤      | ٠         | مصارف         |
| ٣٩      | ٢        | ١       | ٩       | ٢٧      | ٠         | مؤسسات تجارية |

ب. مسؤولة

| المجموع | غير محدد | ٦٤ - ٤٥ | ٤٤ - ٣٠ | ٢٩ - ١٦ | أقل من ١٦ | القطاع        |
|---------|----------|---------|---------|---------|-----------|---------------|
| ١٦      | ١        | ٣       | ٥       | ٧       | ٠         | معامل خياطة   |
| ٣٠      | ١        | ٤       | ١٧      | ٨       | ٠         | مستشفيات      |
| ٣٣      | ١        | ٦       | ١٨      | ٨       | ٠         | مصارف         |
| ٩       | ٠        | ١       | ٣       | ٥       | ٠         | مؤسسات تجارية |



وتجدر الإشارة في هذا المجال إلى أن الأغلبية الساحقة لمن  
حسبن أنفسهن في خانة المسؤولات يعملن مسؤولات عن قسم  
في معمل أو عن جناح في مستشفى أو عن نشاط محدود في فرع  
مصرف . هناك فقط مسؤولة واحدة عن معمل خياطة  
ومسؤولتان عن إدارة جهاز التمريض في مستشفين و٤  
مسؤولات أساسيات عن فروع مصارف . علماً أن  
الاختصاصات التي سجلتها بعض المستشفيات تؤهلهن لتبوؤ  
مراكز أهم في أماكن عملهن .

## ٢. الأجرور وساعات العمل اليومي

يشير الجدول رقم (٦) إلى انخفاض الأجرور وتدني أكثر  
من ثلثها تحت الحد الأدنى للأجرور: الخانة الأولى تدل على أن  
١٠١ يتقاضين أجروراً تتراوح بين ٣٠٠ ألف فقط . أما الأجرور  
التي تتراوح بين ٥٠٠ و٧٥٠ ألفاً فتطال ٧٩ أجيبة ( ٢٨,٥١٪) .  
في مقابل ذلك ينخفض الرقم بالنسبة للأجرور المعقولة ، أي  
تلك التي تتجاوز ٧٥٠ ألفاً إلى ٦٤ ( ٢٣,١٠٪) . وهنالك،  
أخيراً، ٣٣ أعلن عن رواتب تتعدى المليون، منهن ١٣ في  
القطاع المصرفي و١٣ في بعض المستشفيات الكبرى .

إن هذا الجدول لا يظهر فقط تدني الأجور في القطاع الخاص، بل يظهر كذلك، ومقارنة بأجور العمال، التمييز بين المرأة والرجل : حتى الآن، لا يزال مبدأ "الأجر المتساوي للعمل المتساوي" غير مطبق في لبنان .

جدول رقم (٦) : الأجور حسب القطاعات

| القطاع        | ٣٠٠ - ٥٠٠<br>ألف ل.ل. | ٥٠٠ - ٧٥٠<br>ألف ل.ل. | ٧٥٠ ألف إلى<br>مليون ل.ل. | أكثر من<br>مليون ل.ل. |
|---------------|-----------------------|-----------------------|---------------------------|-----------------------|
| معامل خياطة   | ٤٨                    | ١٨                    | ٢                         | ٧                     |
| مستشفيات      | ١٤                    | ٢٩                    | ٢١                        | ١٣                    |
| مصارف         | ٣                     | ٢١                    | ٣٩                        | ١٣                    |
| مؤسسات تجارية | ٣٥                    | ١١                    | ٢                         | ٠                     |
| المجموع       | ١٠١                   | ٧٩                    | ٦٤                        | ٣٣                    |

وإذا ما نظرنا إلى الجدول رقم (٧) ، لوجدنا أن الأجور المنخفضة تترافق وساعات عمل تفوق ما هو مقرر في هذا المجال: هنالك أربعين امرأة في قطاع الخياطة و٣٤ في المؤسسات التجارية يتقاضين ما بين ٣٠٠ و٥٠٠ ألف ليرة مقابل أكثر من ٩ ساعات عمل يومياً، بينما ٧ يعملن ١٢ ساعة في

اليوم . بينما عدد اللواتي يعملن أكثر من ٩ ساعات في المصارف لا يتجاوز الأربعة؛ إلا أن أجورهن تفوق ٧٥٠ ألف ليرة . أما في المستشفيات ، فهناك أربع يعملن ١٢ ساعة (١) منهن تتقاضى أقل من ٥٠٠ ألفاً و ٣ بين ٥٠٠ و ٧٥٠ ألفاً) .

جدول رقم (٧) : الأجور وعدد ساعات العمل

| القطاع | ٣٠٠ - ٥٠٠ ألف ل.ل | ٥٠٠ - ٧٥٠ ألف ل.ل | ٧٥٠ ألف إلى أكثر من مليون ل.ل |
|--------|-------------------|-------------------|-------------------------------|
| القطاع | ٣٠٠ - ٥٠٠ ألف ل.ل | ٥٠٠ - ٧٥٠ ألف ل.ل | ٧٥٠ ألف إلى أكثر من مليون ل.ل |

معامل الخياطة

| ٧-٦ ساعات | ٠  | ١  | ٠ | ٠ |
|-----------|----|----|---|---|
| ٧-٦ ساعات | ٠  | ١  | ٠ | ٠ |
| ٨ ساعات   | ٦  | ٣  | ٠ | ١ |
| ٩-١١ ساعة | ٣٦ | ١١ | ٢ | ٦ |
| ١٢ ساعة   | ٤  | ٢  | ٠ | ٠ |

مستشفيات

| ٧-٦ ساعات | ٨ | ٤  | ١  | ٢  |
|-----------|---|----|----|----|
| ٧-٦ ساعات | ٨ | ٤  | ١  | ٢  |
| ٨ ساعات   | ٥ | ٢٤ | ١٣ | ١١ |
| ٩-١١ ساعة | ١ | ٠  | ٤  | ٠  |
| ١٢ ساعة   | ١ | ١  | ٢  | ٠  |

## مصارف

|   |    |    |   |           |
|---|----|----|---|-----------|
| ٣ | ١٧ | ١٢ | ١ | ٧-٦ ساعات |
| ٧ | ٢١ | ٩  | ٢ | ٨ ساعات   |
| ٣ | ١  | ٠  | ٠ | ٩-١١ ساعة |
| ٠ | ٠  | ٠  | ٠ | ١٢ ساعة   |

## مؤسسات تجارية

|   |   |   |    |           |
|---|---|---|----|-----------|
| ٠ | ٠ | ٠ | ٠  | ٧-٦ ساعات |
| ٠ | ١ | ٥ | ١٥ | ٨ ساعات   |
| ٠ | ١ | ٦ | ١٦ | ٩-١١ ساعة |
| ٠ | ٠ | ٠ | ٣  | ١٢ ساعة   |

وتجدر الإشارة إلى أنه لم يتم احتساب وضع ٥ عاملات في هذا التقرير: ٢ منهن يعملن أقل من ٦ ساعات (أي دوام نصفي) و ٣ منهن أكثر من ١٢ ساعة في اليوم؛ ثلاث من هؤلاء النساء الخمس ينتمين إلى قطاع الخياطة (أجور ٢ منهن لا تتعدى الحد الأدنى وواحدة تقبض أكثر من ٥٠٠ ألف ليرة)، وواحدة تنتمي إلى القطاع الصحي (راتبها بين ٧٥٠ ألف ومليون ليرة)، والأخيرة موجودة في إحدى المؤسسات التجارية (وتحصل على الحد الأدنى).

أما إذا ما نظرنا إلى الجدول رقم ٨ - فنجد أن ١٦ جامعة (بينهن ١٢ في المؤسسات التجارية) يتقاضين الحد الأدنى

للأجور و٤٠ (٣١ منهم في قطاعي المستشفيات والمصارف) لا تزيد أجورهن عن ٧٥٠ ألف ليرة، في وقت يعمل بعضهن أكثر من ٩ أو ١٠ ساعات في اليوم .

### جدول رقم (٨) : الأجور والمستوى التعليمي

| القطاع            | ٥٠٠- ٣٠٠ ألف ل.ل | ٧٥٠- ٥٠٠ ألف ل.ل | ٧٥٠ ألف إلى أكثر من مليون ل.ل |
|-------------------|------------------|------------------|-------------------------------|
| أكثر من مليون ل.ل | ألف ل.ل          | ألف ل.ل          | أكثر من مليون ل.ل             |

### معامل الخياطة

|             |    |   |   |   |
|-------------|----|---|---|---|
| ابتدائي     | ٣٤ | ٨ | ٠ | ٦ |
| ثانوي       | ١٢ | ٤ | ٢ | ٠ |
| جامعي       | ٢  | ٥ | ٠ | ٠ |
| دراسات عليا | ٠  | ١ | ٠ | ٠ |

### مستشفيات

|             |   |    |    |   |
|-------------|---|----|----|---|
| ابتدائي     | ٤ | ٢  | ١  | ٠ |
| ثانوي       | ٩ | ١٤ | ٤  | ٢ |
| جامعي       | ٢ | ١٣ | ١٣ | ٨ |
| دراسات عليا | ٠ | ٠  | ٣  | ٣ |

| القطاع            | ٥٠٠- ٣٠٠ ألف ل.ل | ٧٥٠- ٥٠٠ ألف ل.ل | ٧٥٠ - مليون ل.ل | أكثر من مليون ل.ل |
|-------------------|------------------|------------------|-----------------|-------------------|
| أكثر من مليون ل.ل | ألف ل.ل          | ألف ل.ل          | ل.ل             | أكثر من مليون ل.ل |

## المصارف

|   |    |    |   |             |
|---|----|----|---|-------------|
| ٠ | ٠  | ٠  | ٠ | ابتدائي     |
| ١ | ٥  | ٣  | ٣ | ثانوي       |
| ٤ | ٢٧ | ١٥ | ٠ | جامعي       |
| ٨ | ٧  | ٣  | ٠ | دراسات عليا |

## مؤسسات تجارية

|   |   |   |    |             |
|---|---|---|----|-------------|
| ٠ | ١ | ٢ | ٩  | ابتدائي     |
| ٠ | ١ | ٦ | ١٤ | ثانوي       |
| ٠ | ٠ | ٣ | ١٢ | جامعي       |
| ٠ | ٠ | ٠ | ٠  | دراسات عليا |

وهكذا يتبين، من خلال المقارنة التي تضمنها الجدولان السابقان بين الأجر وساعات العمل والأجر والمستوى التعليمي (والاختصاص)، أن الأجور التي تتقاضاها ٣٦,٤٦٪ من الإناث في القطاع الخاص مقابل ٨ ساعات عمل، وأكثر، في اليوم تقع في حدود الحد الأدنى للأجور؛ بل أن أغلبية الأجور لا تتوافق لأمع ساعات العمل ولا مع المستوى التعليمي للأجيرات ... وإذا كانت ١٠ من الإناث العاملات غير المؤهلات علمياً يتقاضين أكثر من مليون ليرة شهرياً، كما ذكرنا، فذلك يعود، خاصة في قطاع الخياطة (٧ من أصل الـ ١٠ المذكورات)، إلى سببين: الخبرة والأقدمية (أكثر من ١٨ عاماً في المؤسسة نفسها).

### ٣. الانتساب إلى الضمان والتقديرات

لا يقتصر انتهاك القوانين، كما يشير الجدول رقم (٩) ، على تشغيل الأحداث وزيادة ساعات العمل وعدم تناسب هذه الساعات والأجور المعطاة فحسب ، بل نجد الأمر نفسه في مسألة أخرى، أساسية، هي مسألة الانتساب إلى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي : هناك ٧١ امرأة من أصل ٢٧٧ (أي ما نسبته ٢٥,٦٣٪) صرحن بعدم انتسابهن إلى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي .

#### ❖ الانتساب إلى الضمان

ففي قطاع الخياطة، هنالك ٤٤ عاملة من أصل ٧٥ (أي ما نسبته ٥٨,٨١٪) غير منتسبات للضمان، منهن ١٦ عاملة تزيد أعمارهن عن الثلاثين ويعملن في هذا القطاع منذ أكثر من عشر سنوات . وفي القطاع التجاري (المؤسسات التجارية الكبرى)، نجد كذلك أن ١٦ مستخدمة من أصل ٤٨ (أي ٣٣,٣٣٪) لم يتم تسجيلهن في الضمان (ست مستخدمات منهن يعملن منذ أكثر من ٥ سنوات) . أما في قطاعي الاستشفاء والمصارف، فيتقلص هذا العدد إلى ٩ و٢؛ إنما يبقى

القانون غير مطبق على الجميع والرقابة المفترضة غير موجودة؛  
 وعدم تطبيق القانون هذا كان - حسب رأينا - سبباً لمنعنا من  
 الدخول إلى بعض معامل الخياطة التي اضطررنا لاستبدالها  
 (كما أشرنا سابقاً) ، وكذلك إلى عدد من المؤسسات التجارية  
 الكبرى .

جدول رقم (٩) : العمر والانتساب إلى الضمان

القطاع أقل من ١٦ ١٦-٢٩ ٣٠-٤٤ ٤٥-٦٤ غير محدد المجموع

معامل الخياطة

|     |   |    |    |   |   |    |
|-----|---|----|----|---|---|----|
| نعم | ٠ | ١١ | ١٣ | ٧ | ٠ | ٣١ |
| كلا | ٣ | ٢٥ | ١٢ | ١ | ٣ | ٤٤ |

مستشفيات

|     |   |    |    |   |   |    |
|-----|---|----|----|---|---|----|
| نعم | ٠ | ٢٩ | ٣٣ | ٦ | ١ | ٦٩ |
| كلا | ٠ | ٦  | ٣  | ٠ | ٠ | ٩  |

مصارف

|     |   |    |    |    |   |    |
|-----|---|----|----|----|---|----|
| نعم | ٠ | ٣٠ | ٣٢ | ١٠ | ٢ | ٧٤ |
| كلا | ٠ | ٢  | ٠  | ٠  | ٠ | ٢  |



## مؤسسات تجارية

|    |   |   |    |    |   |     |
|----|---|---|----|----|---|-----|
| ٣٢ | ٢ | ١ | ١١ | ١٨ | ٠ | نعم |
| ١٦ | ٠ | ١ | ١  | ١٤ | ٠ | كلا |

### ❖ الفروقات في التقديمات:

يشير الجدول رقم (١٠) إلى مسألتين أساسيتين :

- المسألة الأولى، وتكمن في جهل قسم كبير من العاملات لأوضاعهن المهنية وعدم اطلاعهن على القوانين المرعية الإجراء، وبالتحديد قانوني العمل والضمان الاجتماعي، وعدم متابعتهن للتحركات حول هذه المواضيع الحساسة من قبل نقاباتهم أو بعض التجمعات النسائية .

وفي هذا المجال الأخير، يلفت الجدول رقم ١٠ إلى أن ١٣٩ عاملة (أكثر من نصف المستفتيات بوحدة) أجبن على السؤال حول الفروقات في التقديمات الصحية والاجتماعية بأن هذه الفروقات غير موجودة، علماً أن مرحلة تعبئة الاستمارة قد ترافقت وبعض التحركات المطالبة بحق المرأة المضمونة في تأمين الرعاية الصحية لأولادها . وأن الصحف ووسائل الإعلام المرئية والمسموعة قد أشارت إلى هذه التحركات .

جدول رقم (١٠) : الفروقات في التقديمات

| القطاع        | موجودة | غير موجودة |
|---------------|--------|------------|
| معامل الخياطة | ٣٣     | ٤٢         |
| مستشفيات      | ٣١     | ٤٧         |
| مصارف         | ٤٢     | ٣٤         |
| مؤسسات تجارية | ٣٢     | ١٦         |
| المجموع       | ١٣٨    | ١٣٩        |

- أما المسألة الثانية فتكمن في كون التحرك الذي تقوم به النقابات العمالية والتجمعات النسائية إعلامي أكثر مما هو ميداني في أغلب الأحيان ، الأمر الذي لا يحل مشكلة عدم الاطلاع على القوانين وما تعطيه من حقوق ، بل على العكس من ذلك ، خاصة وأن هذا الوضع يترافق مع عوامل مؤثرة عدة، نذكر منها على سبيل المثال لا الحصر : الخوف من الصرف والتأثيرات العائلية على مسار عمل المرأة وتحركها من أجل الوصول إلى حقوقها .

#### ٤. الانقطاع عن العمل

يشير الجدولان (١١) و(١٢)، إلى سؤالين: الأول يشير

مسألة التنقل بين مؤسسات عدة منذ تاريخ بدء العمل للمرة الأولى، والثاني يركز على ذكر أسباب الانقطاع عن العمل .

وقد تبين من الإجابات على السؤال الأول، المتضمنة في الجدول رقم (١١)، أن الأغلبية الساحقة للعاملات والمستخدمات اللواتي تم الاتصال بهن قد انقطعن عن العمل مرة على الأقل منذ بدء عملهن ، وأن ١٣٩ (أي ما يقارب ٥٠,١٨%) انقطعن أكثر من مرتين . أما أسباب الانقطاع المتكرر، فنوردها حسب أهميتها :

جدول رقم (١١) أسباب الانقطاع عن العمل

| السبب            | عدد العاملات |
|------------------|--------------|
| تغيير مكان العمل | ٤٦           |
| إقفال المؤسسة    | ٢٥           |
| الزواج           | ٢٠           |
| الحمل أو الولادة | ١٦           |
| الصرف            | ١٥           |
| تغيير مكان السكن | ١٠           |
| المرض            | ٧            |
| المجموع          | ١٣٩          |

كما تبين من خلال هذا الجدول أن ٧٧ حالة من

أصل ١٣٩ (٥٥,٣٩٪) تعود إلى الصرف، وإن تغيرت الأسماء : تغيير مكان العمل، الحمل أو الولادة؛ خاصة وأن قانون العمل اللبناني، وقبل إدخال التعديلات على البند الأول من المادة ٥٢، عبر القانون ٢٠٧ / ١٩٩٩، كان يسمح بتوجيه الإنذار إلى المرأة الحامل التي لم تصل بعد إلى الشهر الخامس من الحمل؛ كما عدداً كبيراً من المؤسسات كان يلجأ إلى توجيه الإنذار إلى المرأة المجازة بداعي الولادة، خلافاً لمضمون البند ٢ من المادة المذكورة وكذلك لنص المادة ٢٩ .

أما الجدول رقم (١٢)، فيفصل الجدول الذي سبقه بحسب القطاعات الأربعة التي ركزت الاستثمارة عليها. ويظهر هذا الجدول أن ٥٢ عاملة خياطة من أصل ٧٥ تمت مقابلتهن (٦٩,٣٣٪، أي أكثر من الثلثين) قد انقطعت لأسباب مختلفة عن العمل، مقابل ٣٧ مستخدمة من أصل ٧٨ (٤٧,٤٣٪) في مجال الاستشفاء و٢٦ من أصل ٧٦ (٣٤,٢١٪) في المصارف و٢٤ من أصل ٤٨ (٥٠٪) في المؤسسات التجارية .

كما ويتبين من خلال هذا الجدول، أن السبب الأساسي لانقطاع العاملات في الخياطة هو إقفال المؤسسة (يليه الصرف)، بينما يتركز في القطاعات الثلاثة الأخرى على تغيير مكان العمل .

## جدول رقم (١٢) : أسباب الانقطاع عن العمل

| القطاع   | الصرف | إقفال المؤسسة | الزواج | الحمل أو الولادة | تغيير مكان | تغيير مكان | المرض |
|----------|-------|---------------|--------|------------------|------------|------------|-------|
| معامل    | ١٠    | ١٧            | ٤      | ٢                | ٦          | ٩          | ٤     |
| مستشفيات | ٠     | ٣             | ١٠     | ٨                | ٢          | ١٢         | ٢     |
| مصارف    | ٢     | ٢             | ١      | ٣                | ٢          | ١٥         | ١     |
| مؤسسات   | ٣     | ٣             | ٥      | ٣                | ٠          | ١٠         | ٠     |
| المجموع  | ١٥    | ٢٥            | ٢٠     | ١٦               | ١٠         | ٤٦         | ٧     |

## ثانياً. المرأة والنقابات: دور النقابات وانتساب

### المرأة إليها

في بحثنا عن انتساب المرأة إلى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، وعن التقديرات الاجتماعية والتميز الذي يطال المرأة العاملة والمستخدمة في هذا المجال، أشرنا إلى أن النقابات لا تقوم بالدور المنوط بها، الأمر الذي يفسر جهل العاملات والمستخدمات لما يجري، إن في مجال القوانين المتعلقة بالعمل والضمانات الاجتماعية، أم في مجال الحقوق التي تتمتع بها المرأة العاملة، اليوم، وإن كان لا يزال هنالك الكثير لم ينجز بعد. وهذا ما سنراه وندرسه من خلال الجداول الموجودة في هذا القسم.

## ١. وجود النقابة والعوائق

يشير الجدول رقم (١٣) إلى جهل قسم كبير من العاملات اللواتي تم الاتصال بهن لوجود نقابة (أو نقابات) في المهنة التي يمارسنها . فمن أصل ٢٧٧ أجابت ١٠٩ عاملات ومستخدمات (٣٩,٣٥٪) بعدم وجود تنظيم نقابي في دائرة عملهن .

جدول رقم (١٣) : وجود نقابة للمهنة

| القطاع        | موجودة | غير موجودة |
|---------------|--------|------------|
| معامل الخياطة | ٥١     | ٢٤         |
| مستشفيات      | ٢٨     | ٥٠         |
| مصارف         | ٧٠     | ٦          |
| مؤسسات تجارية | ١٩     | ٢٩         |
| المجموع       | ١٦٨    | ١٠٩        |

ويبرز هذا الجهل واضحاً لدى العاملات في القطاع الصحي (٦٤,١٨٪) ، بينما تتراجع هذه النسبة في قطاع الخياطة (٣٢٪) ، حيث يوجد تنظيم نقابي منذ الخمسينات ، وخاصة في قطاع المصارف الذي سجلت فيه النسبة الأقل : ٦ من أصل ٧٦ .

إن هذا التمييز بين القطاعات يعود، ربما، كما أسلفنا، إلى تاريخية وجود تنظيم نقابي في هذه المهنة أو تلك، إلا أن مفاعيله الإيجابية قليلة.

### ❖ الانتساب إلى النقابة:

فالجدول رقم (١٤) يشير، بدوره، إلى أن فقط ٥٣ امرأة من أصل ١٦٨ نساء يعرفن بوجود تنظيم نقابي في مهنتهن وهن منتسبات إلى هذا التنظيم، مقابل ١١٥ غير منتسبات.

جدول رقم (١٤) : في حال الإيجاب، هل أنت منسبة للنقابة؟

| القطاع        | نعم | لا  |
|---------------|-----|-----|
| معامل الخياطة | ٦   | ٤٥  |
| مستشفيات      | ٨   | ٢٠  |
| مصارف         | ٣٥  | ٣٥  |
| مؤسسات تجارية | ٤   | ١٥  |
| المجموع       | ٥٣  | ١١٥ |

وهذه الأرقام تعني أن من بين إجمالي عاملات

الخياطة الـ ٧٥، هنالك فقط ٨٪ منتسبات إلى نقابتهن مقابل ٨,٣٪ من العاملات في المؤسسات التجارية و١٠٪ منهن في القطاع الاستشفائي؛ وهي سب متدنية جداً وتدل على انحسار العمل النقابي، لأن النساء في القطاعات الثلاثة المذكورة يشكلن أغلبية واضحة، كما بيّنا في الجدول رقم (٢). وحدها المرأة في القطاع المصرفي مهتمة أو قادرة على الانخراط في نقابة مهنتها بشكل يتناسب وحجم تواجدها في هذه المهنة والمستوى التعليمي الذي تحتله والتحسين النسبي في الدور الذي تلعبه داخل المؤسسات المصرفية: هنالك ٣٥ امرأة منتسبات لنقابة موظفي المصارف (٤٦,٠٥٪ من المستفتيات الـ ٧٦).

### ❖ العوائق:

أما العوائق الموضوعية أمام المرأة والتي تحول بينها وبين الانتساب للنقابة، فتركزت، حسب الجدول رقم (١٥)، على أربعة مجالات، هي: أولاً، الخوف من أن يؤدي الانتساب إلى اتخاذ رب العمل قراراً بصرف العاملة؛ ثانياً، الضغوطات العائلية التي تمارس على المرأة العاملة من الأهل (أب، شقيق...) أو الزوج، إن لجهة رفض مشاركتها في الاجتماعات



خارج دوام العمل، أو لجهة منعها من التحرك، الأمر الذي يفقد انتسابها معناها الحقيقي؛ ثالثاً، عدم فعالية النقابات في الدفاع عن مصالح عمال المهنة، خاصة في الوقت الحاضر؛ رابعاً وأخيراً، قصور النقابات عن القيام بدورها طوعاً، وقد أضافت بعض العاملات ملاحظات خطية في هذا المجال الأخير، مفادها أن النقابات تتعرض لضغوط سياسية وأن بعض القياديين فيها وُضعوا في مناصبهم "عنوة" كونهم "يخدمون" توجهات سياسية لها دور مؤثر في السلطة اللبنانية.

جدول رقم (١٥) : العائق أمام انتساب المرأة إلى النقابات

| النسبة | العدد | العامل                  |
|--------|-------|-------------------------|
| ١٨,٧٧  | ٥٢    | الخوف من الصرف          |
| ٥٠,٩٠  | ١٤١   | ضغوطات عائلية           |
| ٢٣,١٠  | ٦٤    | عدم فعالية النقابات     |
| ٧,٢٢   | ٢٠    | قصور النقابات عن القيام |

ويتبين من هذا الجدول، كذلك، أن عامل "الضغوطات العائلية" يحتل المركز الأول بين العوائق المذكورة سابقاً، إذ

تفوق نسبة اللواتي سجلوا هذا العامل النصف . ويأتي التركيز على "عدم فعالية النقابات" في المركز الثاني : وهو أمر أشارت المستفتيات إليه بأشكال مختلفة ، كما يلاحظ .

أما الجدول رقم (١٦) ، فيشير بشكل تفصيلي إلى أهمية كل عامل من العوامل المذكورة سابقاً بالنسبة للعاملات في كل من القطاعات الأربعة .

جدول رقم (١٦) : العوائق حسب القطاعات

| القطاع        | الخوف من الصرف | ضغوطات عائلية | عدم فعالية النقابات | قصور النقابات |
|---------------|----------------|---------------|---------------------|---------------|
| معامل الخياطة | ٢١             | ٣٩            | ١٤                  | ٣             |
| مستشفيات      | ٨              | ٤١            | ٢١                  | ٦             |
| مصارف         | ١٢             | ٤٠            | ١٤                  | ٥             |
| مؤسسات تجارية | ١١             | ٢١            | ١٥                  | ٦             |
| المجموع       | ٥٢             | ١٤١           | ٦٤                  | ٢٠            |

نرى أن عامل "الخوف من الصرف" مؤثر بالنسبة إلى عاملات الخياطة والمؤسسات التجارية (نسبياً) ، بينما تأتي

"الضغوطات العائلية" في مركز الصدارة بالنسبة لجميع العاملات والمستخدمات في جميع القطاعات ؛ وهذا الأمر يظهر بوضوح استمرار السلطة العائلية الذكورية (الأب، الشقيق، الزوج) على الرغم من كل المتغيرات التي طرأت على أوضاع الإناث، وبالتحديد الأوضاع الاقتصادية الناجمة عن المداخل التي يؤمنها عملهن خارج المنزل والدور الذي يلعبه على صعيد المساهمة في تأمين معيشة العائلة .

## ٢. المرأة وقيادة العمل النقابي

يشير الجدول رقم (١٧) إلى حاجة العاملات لوجود تنظيم نقابي في المهنة التي يعملن فيها . وهذه الحاجة موجودة لدى المنتسبات وغير المنتسبات ، وكذلك لدى اللواتي يعرفن بوجود نقابة للمهنة أو اللواتي لا يدركن ذلك .

### ❖ ضرورة وجود النقابات :

فقد أعلنت ٢٥٥ عاملة ومستخدمة أن وجود النقابة ضروري ، في مقابل ٢٢ فقط رفضن هذه الضرورة :

جدول رقم (١٧) : ضرورة النقابة

| لا | نعم | القطاع        |
|----|-----|---------------|
| ٨  | ٦٧  | معامل الخياطة |
| ٢  | ٧٦  | مستشفيات      |
| ٧  | ٦٩  | مصارف         |
| ٥  | ٤٣  | مؤسسات تجارية |
| ٢٢ | ٢٥٥ | المجموع       |

أما السبب الرئيسي لضرورة وجود نقابة، فقد حددته العاملات، حسب الجدول رقم (١٨)، بـ"الدفاع عن العمال وتوحيدهم"، حيث اختارت ١٤٧ عاملة ومستخدمة (٥٣,٠٦ %) هذا السبب، مقابل ٩٦ (٣٤,٦٥ %) وجدن أن النقابة تساعد، في حال وجودها، على تحسين الأجور و٣٤ (١٢,٢٧ %) رأين في وجودها حماية لهن ضد الصرف من العمل.

جدول رقم (١٨) : الأسباب

| القطاع        | منع الصرف | تحسين الأجور | الدفاع عن العمال وتوحيدهم |
|---------------|-----------|--------------|---------------------------|
| معامل الخياطة | ٩         | ٢٢           | ٤٤                        |
| مستشفيات      | ٩         | ٢٩           | ٤٠                        |
| مصارف         | ١٠        | ٣٠           | ٣٦                        |
| مؤسسات تجارية | ٦         | ١٥           | ٢٧                        |
| المجموع       | ٣٤        | ٩٦           | ١٤٧                       |

والتركيز على مسألة الوحدة كعامل أساسي ملفت للنظر؛ إذ أن اختيار هذا العامل ينم عن مستوى رفيع من الوعي يتناقض وما أشرنا إليه من جهل أبدته العاملات حول مسألة التمييز في التقديرات أو حول وجود النقابات ... الخ .

فهذا العامل ، "الدفاع عن العمال وتوحيدهم" يختصر العاملين الآخرين، بل وكل العوامل التي تؤسس لضرورة قيام النقابات؛ فبدون الوحدة لا يمكن للنضال أن يأتي بشمار جدية، أي أن يحقق مكاسب للعمال (وخاصة للعاملات) ويمنع، في آن، صرفهم من العمل في حال تحركوا من أجل تحسين ظروفهم المعيشية والمهنية .

## ❖ وجود المرأة في مجلس النقابة

يلفت الجدول رقم (١٩) ، الذي يجيب على السؤال القائل : "هل توجد امرأة في مجلس نقابة المهنة التي تمارسها" ، إلى تفاوت في الاطلاع بين العاملات المئة وثمانية وستين اللواتي أجبن بالإيجاب على السؤالين المتعلقين بوجود نقابة في المهنة وبعدهد المنتسبات إليها من بين العاملات المستفتيات .

جدول رقم (١٩) : تواجد المرأة في مجالس النقابات

| القطاع        | موجودة | غير موجودة |
|---------------|--------|------------|
| معامل الخياطة | ١٧     | ٣٤         |
| مستشفيات      | ١١     | ١٧         |
| مصارف         | ٦      | ٦٤         |
| مؤسسات تجارية | ٢      | ١٧         |
| المجموع       | ٣٦     | ١٣٢        |

ففي حين نفت ٣٤ عاملة خياطة وجود امرأة في نقابة عمال الخياطة (التي تضم ، اليوم ، ١١ نساء بينهن نائبة الرئيس) ، توازنت إجابات العاملات في القطاع الصحي تقريباً

بين الوجود وعدمه، وأكدت ست مستخدمات في المصارف على أن المرأة "موجودة" في مجلس لم يضم امرأة واحدة منذ تأسيسه وحتى اليوم .

### ❖ انتخاب المرأة للمرأة:

أما الجدول رقم (٢٠) فيشير إلى موافقة شبه إجماعية على انتخاب امرأة في مجلس النقابة : ٢٥١ مقابل ٢٦ عاملة قلن "نعم" لتواجد المرأة في موقع قيادي داخل النقابات .

جدول رقم (٢٠) : انتخاب امرأة في مجلس النقابة

| القطاع        | موافقة | غير موافقة |
|---------------|--------|------------|
| معامل الخياطة | ٦٢     | ١٣         |
| مستشفيات      | ٧٦     | ٢          |
| مصارف         | ٦٩     | ٧          |
| مؤسسات تجارية | ٤٤     | ٤          |
| المجموع       | ٢٥١    | ٢٦         |

وأكثر المتحمسات في هذا المضمار هن العاملات في القطاع الصحي، في حين أن عاملات الخياطة بدون أكثر فتوراً

وأقل حماساً ( نصف عدد اللواتي سجلن عدم موافقتهن :  
 ١٣ من أصل ٢٦ ) .

ويفصل الجدول (٢١) نسب الموافقة حسب الفئات العمرية . ويلاحظ في هذا المجال أن لا فرق بين صغيرات السن واللواتي شارفن على بلوغ سن التقاعد .

جدول رقم (٢١) : انتخاب امرأة في مجلس النقابة حسب الفئات العمرية

| الموقف/العمر | ٢٩-١٦ | ٤٤-٣٠ | ٦٤-٤٥ | غير محدد |
|--------------|-------|-------|-------|----------|
| نعم          | ١٢٣   | ٩٧    | ٢٤    | ٧        |
| كلا          | ١٥    | ٨     | ٢     | ١        |

فالأرقام والنسب تظهر اهتماماً جدياً من قبل النساء العاملات والأجيرات تجاه تمثيلهن في مجالس النقابات .

ويتأكد هذا التوجه، كذلك ، في الجدول رقم (٢٢) الذي يعتمد على الوضع العائلي للمرأة العاملة .

جدول رقم (٢٢) : انتخاب امرأة في مجلس النقابة والوضع العائلي

|            | عزباء | متزوجة | أرملة | مطلقة | المجموع | النسبة |
|------------|-------|--------|-------|-------|---------|--------|
| موافقة     | ١٥٤   | ٧١     | ١٣    | ١٣    | ٢٥١     | ٩٠,٦١  |
| غير موافقة | ١٢    | ١٠     | ٢     | ٢     | ٢٦      | ٩,٣٨   |



أما السبب الأول والأساسي للموافقة، فهو، كما يشير الجدول (٢٣)، "المشاركة في القرار"؛ إذ يبلغ عدد الواتي اخترن هذا السبب ١١٩ من أصل ٢٥١ صرحن باستعدادهن لانتخاب امرأة في مجلس نقابة المهنة، أي ما نسبته ٤٧,٤١٪ مجموع الموافقات .

جدول رقم (٢٣) : سبب الموافقة على انتخاب امرأة في مجلس النقابة

| النسبة | العدد | السبب              |
|--------|-------|--------------------|
| ١٦,٣٣  | ٤١    | الكفاءة            |
| ٤٧,٤١  | ١١٩   | المشاركة في القرار |
| ٤,٧٨   | ١٢    | المثابرة           |
| ٢٥,٩٠  | ٦٣    | المساواة           |
| ٦,٣٧   | ١٦    | المبادرة           |

أما السببين الثاني والثالث من حيث الأهمية ، فهما: المساواة (٢٥,٩٠٪) والكفاءة (١٦,٣٣٪) ... بينما لا يحتل عنصراً المبادرة والمثابرة إلا نسباً ضئيلة .

وهذه التحديدات لها مدلولاتها الواضحة : المرأة العاملة تشعر بالغبن اللاحق بها في ميدان العمل، كما في البيت؛ لذلك لم تركز، مثلاً، على عناصر الكفاءة والمبادرة والمثابرة

لدى ممثلتها في النقابة ، إذ أن العناصر لا تؤثر على الواقع المعاش ولا تؤدي، في حال توفرها ، إلى أي تغيير إيجابي في أوضاعها المهنية: فكفاءة المرأة وقدرتها على المبادرة في مجال عملها لم تغير من محدودية دورها على صعيد المواقع القيادية داخل مؤسسات العمل . بينما مشاركتها في صنع القرار والإقرار لها بالمساواة يؤيدان ، بالضرورة ، إلى إبراز الكفاءات العملية التي يمكن أن تتمتع بها .

### ❖ قيادة العمل النقابي

يشير الجدول رقم (٢٤) إلى موافقة أغلبية العاملات والمستخدمات المستفتيات على ترشيح امرأة لترؤس التنظيمات النقابية في المهن التي يمارسها .

جدول رقم (٢٤) : ترشيح امرأة لرئاسة النقابة

| العمر - الموقف | ٢٩ - ١٦ | ٤٤ - ٣٠ | ٦٤ - ٤٥ | غير محدد | المجموع |
|----------------|---------|---------|---------|----------|---------|
| نعم            | ١١١     | ٩٣      | ٢١      | ٧        | ٢٣٢     |
| كلا            | ٢٧      | ١٢      | ٥       | ١        | ٤٥      |

وقد بلغ عدد اللواتي وافقن على ترشيح زميلة لهن لموقع القيادة الأول ٢٣٢ ، أي أقل بقليل من عدد اللواتي وافقن

على انتخاب امرأة كعضو في مجلس النقابة .

وتأتي هذه الموافقة لتؤكد وجهة نظر الأكثرية التي تضمنها الجدول (٢٣) والقائلة بضرورة مشاركة المرأة في صنع القرار ، انطلاقاً من مبدأ المساواة مع الرجل .

### ثالثاً. واقع المرأة في القطاع العام

جرى استفتاء ٢٩٢ موظفة في ملاك القطاع العام، توزعت كالاتي : ١٢٠ في الوزارات والإدارات العامة و١٧٢ في التعليم العام والجامعي .

وفي ما يلي الجدولان رقم (٢٥) و(٢٦) اللذين يقدمان لوحة تفصيلية للمستفتيات حسب موقعهن الوظيفي :

جدول رقم (٢٥) : التوزيع الوظيفي في الوزارات

|     |             |
|-----|-------------|
| ١٩  | أجيرة       |
| ٣٢  | مستكبة      |
| ٣٣  | محررة       |
| ١٩  | رئيسة قسم   |
| ١٧  | رئيسة دائرة |
| ١٢٠ | المجموع     |

جدول رقم (٢٦) : التوزيع الوظيفي في التعليم الرسمي

|     |                |
|-----|----------------|
| ٨٠  | معلمة          |
| ٥١  | أستاذة ثانوية  |
| ٢٧  | أستاذة جامعية  |
| ١٢  | مديرة ابتدائية |
| ١   | مديرة ثانوية   |
| ١   | مديرة كلية     |
| ١٧٢ | المجموع        |

يلاحظ في هذا التوزيع في الجدول الأول عدم وجود نساء في المستويات العليا للهرم الوظيفي: رئيسة مصلحة ، مديرة ومديرة عامة.

كما يلاحظ في الجدول الثاني وجود ١٢ مديرة في التعليم الابتدائي ومديرة واحدة في التعليم الثانوي ومديرة لكلية من كليات الجامعات اللبنانية .

صحيح أن بعض المسؤولات في الوزارات والإدارات العامة والتعليمية قد رفضن ملء الاستمارة ، إلا أن هذا

البعض لا يتجاوز أصابع اليد الواحدة : فعدد المديرات والمديرات العامات ، بالأساس ، قليل جداً؛ كما لا توجد أكثر من ٧ مديرات في ثانويات بيروت وضواحيها القريبة ...

### ❖ عدم التجدد

يشير الجدول رقم (٢٧) إلى أن أعمار أغلبية الموظفات في القطاع العام تتعدى الثلاثين عاماً : ١١٥ تجاوزن الثلاثين (٣٩,٣٨%) و ١٣٣ تجاوزن الخامسة والأربعين (٤٥,٥%) ، بينما لا يتجاوز عدد من هن دون التاسعة والعشرين الـ ٣٧ موظفة (١٢,٦٧%) .

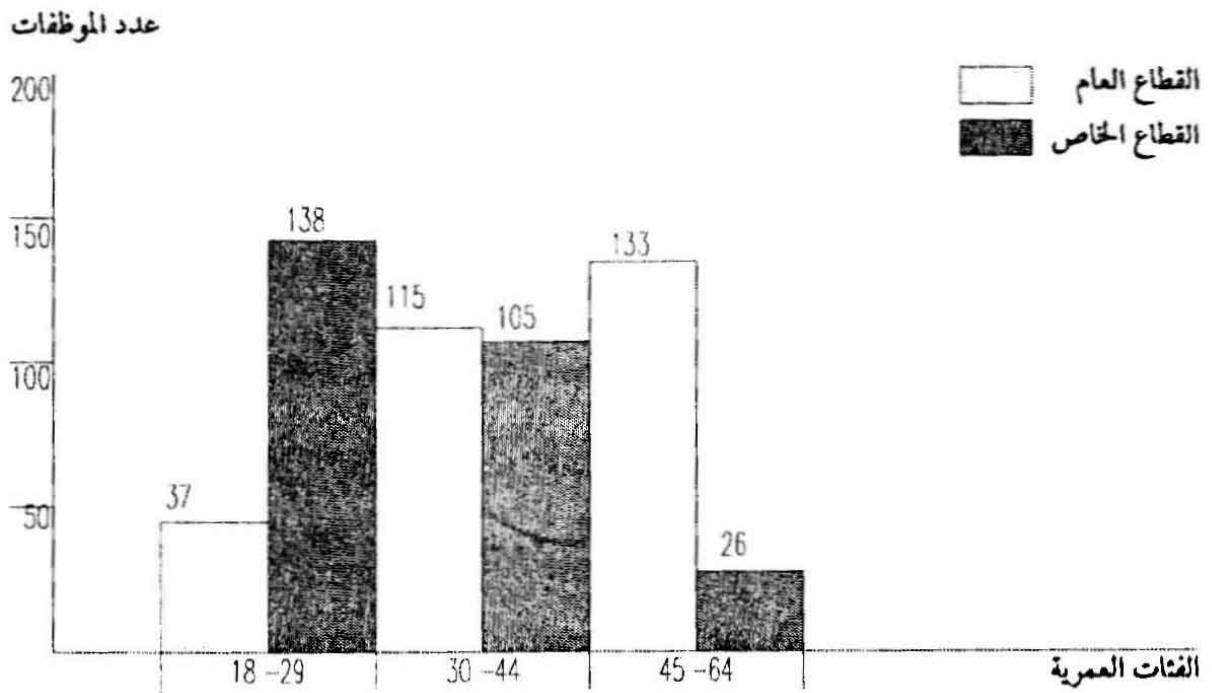
جدول رقم (٢٧) : العمر والوضع العائلي

| العمر - الوضع العائلي | ٢٩ - ١٨ | ٤٠ - ٣٠ | ٦٤ - ٤٥ | غير محدد | المجموع |
|-----------------------|---------|---------|---------|----------|---------|
| عزباء                 | ٢٤      | ٣٤      | ٢٠      | ٤        | ٨٢      |
| متزوجة                | ١٣      | ٧٧      | ٩٦      | ٢        | ١٨٨     |
| أرملة                 | ٠       | ٠       | ٩       | ١        | ١٠      |
| مطلقة                 | ٠       | ٤       | ٨       | ٠        | ١٢      |
| المجموع               | ٣٧      | ١١٥     | ١٣٣     | ٧        | ٢٩٢     |

ويعود ذلك ، بالأساس ، إلى كون أغلبية الموظفات قد مضى على وجودهن في القطاع العام أكثر من ٢٠ عاماً ( ٦٣٪ ) منهن دخلن إلى الوظيفة العامة قبل العام (١٩٨٣)، بينما أغلبية الشابات هن من المتعاقبات ، الأمر الذي يعني أن لا تجديد في الملاك الوظيفي ؛ بل أن التجديد يتم من خارج هذا الملاك . وكون هذا التجديد يتم ببطء ، فإننا نرى ، على عكس ما أشرنا إليه في دراستنا لوضع المرأة في القطاع الخاص ، أن أغلبية النساء المتواجدات اليوم في ملاك الوظيفة العامة والتعليم الرسمي تزيد أعمارهن على الثلاثين وحتى الأربعين عاماً .

أما بالنسبة للوضع العائلي ، فنجد أن الأغلبية الكبيرة هن من فئة المتزوجات (وتضم هذه الفئة الأرامل والمطلقات أيضاً) : ٢١٠ من أصل ٢٩٢ ، على عكس الوضع في القطاع الخاص ، حيث تشكل أغلبية الإناث العاملات من العوازب ، نظراً إلى أن قانون العمل كان يسمح ، كما أسلفنا ، بتوجيه إنذار بالصرف إلى المرأة الحامل (قبل الشهر الخامس من الحمل) ... الخ .

## جدول رقم (٢٨) : مقارنة حول العمر في القطاع الخاص والعام



### ❖ المرسوم ٣٩٥٠ وأسباب أخرى

تؤكد المادة ١٢ من الدستور اللبناني أن لا فرق بين موظف وآخر إلا بمقدار الكفاءة .

غير أن القوانين المرعية الإجراء في مجال الوظيفة العامة، وبالتحديد أنظمة الموظفين، تشرع لوجود فروقات بين الموظفة والموظف ، إن على صعيد التقديمات الاجتماعية أم على الصعيد الضريبي .

وترى ٢١٥ موظفة في القطاع العام (٧٣,٦٣٪) أن هذه الفروقات موجودة ، بينما تعتبر ٦٧ أنها غير موجودة .

أما أسباب هذه الفروقات ، فموضحة في الجدول (٢٩) :  
فأغلبية الموظفات ، أي ١١٨ من أصل ٢١٥ ، يرين أن المرسوم ٣٩٥٠ ( المتعلق بالتعويضات العائلية التي لا تمنح للمرأة إلا في حالات استثنائية) هو ، وحده ، السبب الأول والأساسي في التمييز الحاصل ضد الموظفة؛ وهناك ٩٧ قلن بوجود أسباب أخرى ، بينهن ٣٩ لم يحددن هذه الأسباب و٥٨ تحدثن ، إلى جانب المرسوم ٣٩٥٠ ، عن ضريبة الدخل التي تقتطع من المرأة المتزوجة بنفس النسبة التي تقتطع من الرجل الأعزب ( مما يدل على أن السلطات اللبنانية تخرق المادة ١٢ من الدستور وكذلك شرعة حقوق الإنسان ، كونها لا تقر للمرأة بإمكانيتها على تحمل مسؤولية أسرتها إلا في حال تعذر الأمر على الرجل) .

جدول رقم (٢٩) : التقديمات والمرسوم ٣٩٥٠

| الفروقات غير موجودة | الفروقات موجودة |
|---------------------|-----------------|
| ٧٧                  | ٢١٥             |



## الأسباب

|         |            |                 |              |
|---------|------------|-----------------|--------------|
| المجموع | أسباب أخرى | المرسوم والضرية | المرسوم ٣٩٥٠ |
| ٢١٥     | ٣٩         | ٥٨              | ١١٨          |

ويفصل الجدول (٣٠) أجوبة الموظفين حول وجود الفروقات أو عدمه ، انطلاقاً من التوزيع على القطاعات (وقد جمعنا، في هذا الجدول، الموظفين في الوزارات والإدارات العامة، كما أدخلنا المديرات مع زميلاتهن في المراحل التعليمية المختلفة) :

جدول رقم (٣٠) : الفروقات في التقديمات حسب أي القطاعات

| المجموع | غير موجودة | موجودة | القطاع/الفروقات    |
|---------|------------|--------|--------------------|
| ٩٢      | ١٧         | ٧٥     | معلمة              |
| ٥٢      | ١٠         | ٤٢     | أستاذة ثانوية      |
| ٢٨      | ١١         | ١٧     | أستاذة جامعية      |
| ١٢٠     | ٣٩         | ٨١     | موظفات في الوزارات |

ويلاحظ في هذا الجدول أن النسبة الأكبر للواتي لا يعرفن بوجود تمييز في التقديمات هن من الموظفات في الوزارات والإدارات العامة ، والأستاذات في الجامعة اللبنانية . فقد

أجابت ٣٩ موظفة من أصل ٨١ (٤٨,١٤٪) و١١ أستاذة جامعية من أصل ٢٨ (٣٩,٢٨٪) أن الفروقات غير موجودة بين الموظف والموظفة في القوانين . بينما أكدت معلمة (٨١,٥٪) و٤٢ أستاذة ثانوية (٨٠,٧٦٪) وجود هذه الفروقات .

ويعود هذا التفاوت في الاطلاع والمعرفة إلى وجود المرأة في روابط المعلمين وأساتذة التعليم الثانوي وإلى التحركات التي تمت من قبل هذه الروابط من أجل تعديل أنظمة الموظفين باتجاه إلغاء التمييز بين الموظفة والموظف\* والتي كانت نتيجتها ، حتى الآن، تعديل نظام المنافع والخدمات في تعاونية موظفي الدولة لجهة المساواة في التقديمات الاجتماعية والتقاعد و لجهة حق المرأة المتزوجة من أجنبي الاستفادة عن عائلتها في مجال التقديمات الصحية والطبية .

#### رابعاً. المرأة وحق التنظيم النقابي في القطاع العام

من خلال الأجوبة على الأسئلة المطروحة حول التنظيم النقابي ودوره في التأسيس للمساواة بين الموظف والموظفة

\* المجلس المركزي لرابطات المعلمين في لبنان ورابطة أساتذة التعليم الثانوي عضوان في "اللقاء الوطني من أجل القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة" .

وكذلك حول ترشيح نساء لقيادة هذا العمل وضرورة اعتماد "الكوتا" ... الخ، يتبين أن الموظفين في القطاع العام متحمسات لتغيير الواقع وتحويل الرابطة إلى نقابة ، عبر تعديل قانون الموظفين في هذا الاتجاه .

### ١. التنظيم النقابي والمساواة والدور

ويبين الجدول (٣١) أن ٢٤٦ موظفة (٨٤,٣١٪) يرين في حق التنظيم النقابي لموظفي القطاع العام أساساً للمساواة بين المرأة والرجل، مقابل ٤٦ (١٥,٦٩٪) رفضن هذا المبدأ .

جدول رقم (٣١) : التنظيم النقابي يؤسس للمساواة ؟

| نعم    | كلا    |
|--------|--------|
| ٢٤٦    | ٤٦     |
| ٨٤,٣١٪ | ١٥,٦٩٪ |

|  |
|--|
| في حال الإيجاب ؟<br>عدد المستعدات للتحرك |
| ٢٢٩ ( من أصل ٢٤٦ )                       |
| ٩٢,٧١٪                                   |

وإذا فصلنا الموافقة (وعدمها) استناداً إلى الرتب، فإننا نجد، بحسب الجدول (٣٢) أن النساء المسؤولات هن أكثر تحفظاً من اللواتي يتواجدن في المراتب الأدنى على السلم الوظيفي .

جدول رقم (٣٢) : التنظيم النقابي والمساواة حسب الرتبة

| المرتبة     | نعم | كلا | المجموع |
|-------------|-----|-----|---------|
| أجيرة       | ١٤  | ٥   | ١٩      |
| مستكبة      | ٢٧  | ٥   | ٣٢      |
| محررة       | ٢٥  | ٨   | ٣٣      |
| رئيسة قسم   | ١٢  | ٧   | ١٩      |
| رئيسة دائرة | ٩   | ٨   | ١٧      |
| المجموع     | ٨٧  | ٣٣  | ١٢٠     |

فقد وافقت ٢٧ مستكبة من أصل ٣٢ على أن التنظيم النقابي يؤسس للمساواة بين الموظفة والموظف، بينما تراجع هذا العدد إلى ١٢ من أصل ١٩ بالنسبة لرئيسات الأقسام وإلى ٩ من أصل ١٧ بالنسبة لرئيسات الدوائر .

أما في التعليم ، فقد أجابت ١٥٩ معنمة وأستاذة من أصل ١٧٢ بالإيجاب ، وفق الجدول (٣٣) .

جدول رقم (٣٣) : التنظيم النقابي والمساواة حسب فئات التعليم\*

| الفئة         | نعم | كلا  | المجموع |
|---------------|-----|------|---------|
| معلمة         | ٨٧  | ٥    | ٩٢      |
| أستاذة ثانوية | ٤٩  | ٣    | ٥٢      |
| أستاذة جامعية | ٢٣  | ٥    | ٢٨      |
| المجموع       | ١٥٩ | ١٣١٣ | ١٧٢     |

وهذان الجدولان يظهران وجود فروقات في التعاطي مع التنظيم النقابي ودوره بين الموظفات في الوزارات والإدارات العامة ، حيث لا وجود لتنظيم نقابي تسترشد المرأة من تجربتها ضمنه إمكانيات السعي لتحقيق المساواة ، وبين العاملات في حقل التعليم العام والجامعي ، حيث التجربة دلت على إمكانية تضمين البرنامج مطالب فئوية نسائية والعمل على تحقيقها .

### ❖ انتخاب امرأة في الرابطة

أعلنت ٢٨٣ موظفة من أصل ٢٩٢ عن استعدادهن لانتخاب امرأة إلى الهيئات الإدارية للروابط أو إلى مجالس

\* — جمعت " مديرة ابتدائية" و"مديرة ثانوية" و"مديرة كلية" مع الفئات الثلاثة .

النقابات في حال نشوئها . وتوزعت الموظفين الموافقات كالاتي : ١٦٩ معلمة وأستاذة مقابل ١١٤ موظفة في الوزارات والإدارات العامة .

وقد حددت الأسباب الأساسية لهذا الاستعداد على الشكل التالي:

- السبب الأول : المشاركة في القرار ، ونال ٩٠ صوتاً .
- السبب الثاني : المساواة ، ونال ٨٨ صوتاً .
- السبب الثالث : الكفاءة ، ونال ٨٢ صوتاً .
- السبب الرابع : المثابرة ، ونال ١٢ صوتاً .
- السبب الخامس والأخير : المبادرة ، ونال ١١ صوتاً .

هذا التدرج يظهر تقارباً في الأصوات بين عناصر "المشاركة" و"المساواة" و"الكفاءة" . كما يظهر فارقاً بين هذه العناصر وعنصري "المثابرة" و"المبادرة" اللذين يلعبان ، في حال وجودهما ، دوراً مهماً في إبراز الإمكانيات القيادية لدى المرأة .

أما في التفاصيل ، فيبين الجدول (٣٤) أن السبب الأول لدى الموظفات في الوزارات والإدارات العامة هو "المشاركة في القرار" ، بينما ركزت الموظفات العاملات في حقل التعليم على "المساواة" أولاً .

جدول رقم (٣٤) :

| المجموع | قطاع الإدارة العامة | قطاع التعليم | الأسباب            |
|---------|---------------------|--------------|--------------------|
| ٨٢      | ٣٣                  | ٤٩           | الكفاءة            |
| ٩٠      | ٤٢                  | ٤٨           | المشاركة في القرار |
| ١٢      | ٤                   | ٨            | المثابرة           |
| ٨٨      | ٣٣                  | ٥٥           | المساواة           |
| ١١      | ٢                   | ٩            | المبادرة           |
| ٢٨٣     | ١١٤                 | ١٦٩          | المجموع            |

ويبين الجدول رقم (٣٥) الاختلاف بين الأسباب التي طرحتها المرأة العاملة في القطاع الخاص والمرأة العاملة في القطاع العام :

جدول رقم (٣٥) : مقارنة حول أسباب انتخاب امرأة

| الأسباب            | القطاع العام | القطاع الخاص |
|--------------------|--------------|--------------|
| الكفاءة            | ٨٢           | ٤١           |
| المشاركة في القرار | ٩٠           | ١١٩          |
| المثابرة           | ١٢           | ١٢           |
| المساواة           | ٨٨           | ٦٣           |
| المبادرة           | ١١           | ١٦           |
| المجموع            | ٢٨٣          | ٢٥١          |

فالمقارنة بين القطاعين تظهر التقارب بين عناصر الكفاءة والمشاركة في القرار والمساواة بالنسبة للموظفات في القطاع العام، بينما نرى أن المرأة في القطاع الخاص قد ركزت بشكل أساسي على المشاركة في القرار ووضعت عنصر المساواة في المرتبة الثانية، مع فارق واضح في عدد الأصوات، وتركت المرتبة الثالثة لعنصر الكفاءة الذي نال ثلث ما ناله العنصر الأول من أصوات.



## ٢. "الكوتا" وقيادة النقابة

وإذا كانت الموظفات في القطاع العام، والمعلمات والأستاذات بشكل خاص، قد رأين أهمية قيام تنظيم نقابي للأسباب التي ذكرناها، وبالتحديد التأسيس للمساواة في الوظيفة العامة، إلا أنهن لم يبدن نفس الحماس بالنسبة للسؤال المتعلق باعتماد "كوتا" نسائية داخل التنظيم النقابي الموجودة في قطاعات التعليم أو المقترح قيامه.

### ❖ الموقف من "الكوتا"

فالجدول رقم (٣٦) يشير إلى أن أغلبية ضئيلة (نسبياً) وافقت على "الكوتا": ١٧٤ من أصل ٢٩٢ (أي ما نسبته ٥٩,٥٨ %) قلن "نعم"، بينما رفضت ١١٨ موظفة اعتماد هذا المبدأ.

جدول رقم (٣٦) : الموافقة على اعتماد الكوتا

| المجموع | كلا | نعم | القطاع        |
|---------|-----|-----|---------------|
| ١٢٠     | ٤٩  | ٧١  | موظفات        |
| ٩٢      | ٣٤  | ٥٨  | معلمات        |
| ٥٢      | ٢١  | ٣١  | أستاذة ثانوية |
| ٢٨      | ١٤  | ١٤  | أستاذة جامعية |
| ٢٩٢     | ١١٨ | ١٧٤ | المجموع       |

ويلاحظ هنا أن النسبة الأكبر من اللواتي وافقن على "الكوتا" هن من الموظفات في الوزارات والإدارات العامة، إذ بلغ عدد اللواتي قلن "نعم" ٧١ من أصل ١٢٠ (٥٩,١٦%) بينما تعادل الرأي الموافق والرأي الراض للكوتا لدى مجموعة الأستاذات في الجامعة اللبنانية : ١٤ قلن "نعم" و ١٤ أجن بـ "كلا"...

وعندما سألنا بعض اللواتي رفضن عن أسباب ذلك، كانت الأجوبة متقاربة : الكوتا ضد الديمقراطية (!) ، وإذا كانت المرأة كفوءة ونشيطة ، فإنها ستبرز حتماً في مجال عملها

وفي المجال النقابي؛ علماً أن أستاذة واحدة في الجامعة اللبنانية لم تصل حتى الآن كما أسلفنا ، إلى الهيئة الإدارية لرابطة الأساتذة المتفرغين في الجامعة اللبنانية ، بالرغم من أن عدد النساء في بعض الكليات متقارب جداً وعدد زملائهن .

أما ترشيح امرأة لقيادة العمل النقابي ، فنال - كما نرى في الجدول (٣٧) - ما مجموعه ١٩٧ صوتاً (٦٧,٤٦٪) . وهذه النتيجة تدل على أن النساء في القطاع العام على استعداد شبه كلي لانتخاب زميلات لهن في الرابطة ، بينما نجد أن ثلث هؤلاء يرفضن إحدى هؤلاء الزميلات في المركز الأول .

جدول رقم (٣٧) : ترشيح امرأة لقيادة العمل النقابي حسب الفئات

| المجموع | كلا | نعم | الفئة                                     |
|---------|-----|-----|---|
| ١٢٠     | ٥٣  | ٦٧  | الموظفات في الوزارات والإدارات العام      |
| ١٧٢     | ٤٢  | ١٣٠ | الموظفات في التعليم الرسمي العام والجامعي |
| ٢٩٢     | ٩٥  | ١٩٧ | المجموع                                   |

يلاحظ من هذا الجدول أن النسبة الأعلى للرفض مسجلة

لدى فئة الموظفات : ٥٣ من أصل ١٢٠ (٤٤,١٦٪) رفضن ترشيح امرأة لقيادة النقابة أو الرابطة مقابل ٤٢ فقط من أصل ١٧٣ (٢٤,٤١٪) في قطاع التعليم . ويأتي هذا الفارق نتيجة اختبار القدرات النقابية للمرأة في التعليم الابتدائي (حيث المرأة تتأخر ، اليوم ، رابطة بيروت) وفي التعليم الثانوي (حيث تحتل المرأة موقع مقرر فرعي بيروت وجبل لبنان) ، في حين أن رابطة معهد الإدارة حديثة العهد ولا تطال سوى شريحة محدودة من الموظفين الإداريين .

## خاتمة

### الاقتراحات والتوصيات

يتبين مما تقدم كم هي كبيرة المسؤولية التي تتحملها النقابات والهيئات المعنية بشؤون المرأة، إن في مجال رفع مستوى الوعي لدى النساء العاملات والموظفات، أم في مجال تطوير الاستعدادات الواضحة للتحرك من أجل إلغاء التمييز، أم ، أخيراً ، في تحويل الحماس الظاهر لوجود المرأة في موقع القرار إلى تحركات جديّة تؤدي بالمرأة العاملة إلى نيل حقوقها.

وهذا كله يدفعنا إلى طرح بعض الاقتراحات الأساسية التي نجد فيها سبلاً لمعالجة الثغرات والنواقص .

١- من الواضح في الدراسة أن النساء العاملات (وعلى وجه التحديد ضمن القطاع الخاص) يجهلن القوانين المرعية الإجراء في مجال عملهن وما تؤمنه هذه القوانين ، وما ينقصها

في مجال المساواة بين الأجيال والأجير والموظفة والموظف .

إن سد هذه الثغرات يتطلب وضع برنامج توعية حقوقية وتثقيف نقابي، يشارك في تنفيذه طرفان أساسيان : نقابة أو رابطة المهنة والهيئات النسائية ، خاصة تلك التي تتحرك في هذا المجال، والهيئات المعنية بحقوق الإنسان عامة .

إن وضع مثل هذا البرنامج والعمل على تطبيقه يؤديان ، بدون أدنى شك، إلى إجراء تغييرات جوهرية داخل النقابات، من جهة ، وعلى صعيد المجتمع ككل، من جهة أخرى . ذلك أن توعية المرأة العاملة والموظفة على حقوقها المهنية ودعم هذه الحقوق يكسبان النقابات المزيد من الجماهيرية والفعالية؛ كما أنهما يؤسسان لتحرك مبرمج ومدروس وأكثر شمولية باتجاه تحقيق العدالة الاجتماعية التي يتجسد أحد أركانها الأساسية في العمل على إلغاء جميع أشكال التمييز ضد المرأة .

٢ - إن الإسهام الذي تقدمه المرأة في الحركة النقابية ، اليوم، ضئيل ، وكذلك الدور الذي تلعبه ضمن الهيئات القيادية للنقابات وللاتحادات النقابية . (مع بعض الاستثناءات

في بعض قطاعات التعليم أو قطاع التقنيات الحديثة) . وهذا يعني عدم الاستفادة من إمكانيات قيادية جديّة من الممكن أن تتوفر لدى بعض النساء العاملات اللواتي يتم استبعادهن عن مواقع القرار بشتى الأساليب والأشكال : التهديد بالصرف ، التدخلات العائلية، عدم الوعي الكافي لدى زملائهن في العمل ، عدم الجرأة الكافية لدى بعضهن على خوض المعترك وتبوؤ مواقع المسؤولية والقرار، عدم الوضوح الكافي لدى عدد من النساء لما يعنيه مفهوم "الكوتا" ... الخ .

وطالما أن الدراسة أظهرت استعداداً (جديراً بالاهتمام) لدى المرأة لانتخاب المرأة ، ليس فقط ضمن الهيئات القيادية ، بل وكذلك في المركز الأول للنقابات والروابط ، لا بد من تشجيع هذا التوجه ، ليس فقط عبر دورات التدريب على "القيادة" ، بل وكذلك عبر إيصال مفهوم "الكوتا" إلى أوسع الجماهير النسائية وصولاً إلى إقراره ووضع موضع التنفيذ العملي . وهذا يعني أن الدراسات والتحليل الفوقية غير كافية؛ بل أن الأمر يتطلب خطاً ميدانية ملموسة مع جماهير العمال والموظفين عبر أماكن عملهن وبالتعاون الوثيق مع بعض اللجان النيابية (ربما) التي تُعنى بحقوق المرأة - الإنسان .

٣ - من خلال ما تقدم ، يبدو جلياً قصور برامج النقابات في طرح حقوق المرأة العاملة ودورها كقضية اجتماعية . كما يبدو هذا القصور جلياً أيضاً في مجال الربط بين النظرية والتطبيق ، بالنسبة لبعض البرامج التي حاولت طرح وجهة جديدة في هذا المجال .

وهذا ما نلخصه بالآتي : بعض النقابات وافقت على تبوؤ المرأة مواقع قيادية فيها ، إنما من دون أن ترفق ذلك بمطالب نسائية فئوية تساعد المرأة في نضالها من أجل إلغاء التمييز اللاحق بها في مجال العمل . أما البعض الآخر من النقابات ، فقد وضعت توجهات "نسائية" في برنامجها، إنما من دون إيجاد الآليات الضرورية للتنفيذ أو من دون الإفصاح في المجال أمام النساء كي يشاركن في مراكز القرار .

وهذا القصور يطال أيضاً برامج المنظمات النسائية والمنظمات الأهلية الأخرى العاملة في مجال حقوق المرأة أو حقوق الإنسان عامة . الأمر الذي يدفع إلى اقتراح عقد مؤتمر نقابي وطني عام ، يتم التحضير له في قواعد النقابات العمالية وروابط الموظفين في القطاع العام . هدف هذا المؤتمر



هو وضع البرامج التفصيلية في مجال مساواة العاملة والموظفة  
بالعامل والموظف واقتراح الآليات التي تساعد على تحقيقه .  
مع الأخذ بعين الاعتبار مدى أهمية إدخال خلاصات هذا  
البرنامج في المناهج التعليمية في الثانويات والجامعات والمهنيات  
ودور المعلمين والمعلمات بهدف تعميم الفائدة .

## الملاحق

لقد سبق وذكرنا أننا أجرينا ٣٥ مقابلة مع رؤساء ورئيسات نقابات في القطاع الخاص وروابط المعلمين والأساتذة الثانويين في القطاع العام.

وقد اخترنا من بين هذه المقابلات أربعة نماذج ، اثنتين منها في القطاع الخاص (نقابة عمال الخياطة ونقابة العاملات في التقنيات الحديثة) واثنتين منها في القطاع العام (رابطة معلمي بيروت ورابطة أساتذة التعليم الثانوي) .

الأسباب التي أدت إلى هذا الاختيار هي :

- تشكل المرأة أكثرية بين العاملين في هذه المهن وكذلك بين المنتسبين إلى النقابتين والرابطين .

- تلعب المرأة في التنظيمات الأربعة دوراً أساسياً في مواقع القرار .

- تشارك النساء النقابيات بفعالية في كل الاجتماعات التي  
تعقدتها التنظيمات الأربعة وكذلك في وضع البرامج  
النضالية وتنفيذها .

- يحتل واقع المرأة العاملة والموظفة حيزاً مهماً في البرامج  
والتحركات المطالبة لهذه النقابات والروابط .

## يوسف حرب

### رئيس نقابة عمال الخياطة في بيروت وجبل لبنان

١- في الإحصاء الأخير الذي قمنا به، منذ بضعة أسابيع، تبين لنا أن عدد النساء المنتسبات إلى النقابة هو ٩٤٠ من أصل ١٤٢٥ منتسباً، أي ما تشكل نسبته حوالي ٦٦٪ من مجموع المنتسبين : وهي نسبة جيدة بالمطلق .

٢- إنمّا، وإذا ما انتقلنا إلى الحديث عن المشاركة، فهذه النسبة تتراجع كثيراً . هنالك قلة من النساء والفتيات العاملات في مجال الخياطة يشاركن في الاجتماعات العامة وفي التحركات المطلوبة . أما السبب، فيعزى، برأبي، إلى تدني نسبة الوعي النقابي لديهن، هذا دون نسيان العوائق الأخرى،

وفي مقدمتها تأثيرات الوضع العائلي و"الأفكار العائلية"  
والخوف من الفصل عند الزواج ... الخ .

على هذا الأساس ، يمكن القول أن مقاومة هذه  
التأثيرات شبه مفقودة على عدد كبير من العاملات ، والفتيات  
منهن على وجه الخصوص ، وهذا ، كما قلت سابقاً ، ما يجعل  
مستوى المشاركة في الاجتماعات العامة وفي التحركات المطالبة  
ضئيل جداً؛ كما أنه لا يتناسب مع عدد المنتسبات إلى النقابة .

٣- حتى اليوم ، لم نطرح في برامجنا المتتالية قضايا خاصة  
بالمرأة العاملة في مجال الخياطة . غير أن هذا لا يعني أن النقابة  
لم تقف في تحركها اليومي بمواجهة الممارسات التي تؤدي إلى  
التمييز في الأجور والموقع والتقديمات وغيرها .

قضية واحدة خاصة بالمرأة وضعت على جدول عملنا الحالي  
وهي العمل على إنشاء دور للحضانة تساعد الأم العاملة على  
الاطمئنان إلى مصير صغارها وإلى كونهم يتلقون الرعاية  
الضرورية في أثناء غيابها عن البيت . ومطلبنا هذا موجه  
بشكل أساسي إلى الدولة التي يجب أن تسهر على تأمين

الرعاية لمواطنيها وتدافع عن حقوقهم الأساسية .

هنالك بعض الاقتراحات التي ناقشناها مؤخراً والتي يمكن أن تساعد النساء العاملات في مهنتنا :

- وضع ضريبة (واحد أو ١,٥٪) في الضمان الصحي لتغذية دور الحضانة .

- إيجاد قوانين تطبيقية تسمح للمرأة أن تمارس عملها في حال الحمل والولادة .

- وضع خطة لمعالجة أسباب الأمراض المهنية .

- إيجاد مدارس ليلية، للنساء بشكل خاص، من أجل تحسين أوضاعهن في مجال العمل وبهدف تخريج عاملات ماهرات في مجال الخياطة .

٤ - لقد انتخبت أول امرأة عضو في مجل النقابة في العام ١٩٥٥ (السيدة جميلة حشيمة) . ومنذ ذلك الحين ، لم يدخل مجلس نقابة واحد من الوجود النسائي .

وهذا الوضع المتميز في نقابتنا، منذ أوائل عهدها

النضالي، قد تحسن كثيراً منذ التسعينات، حيث كانت المناصفة (على الأقل) متبعة. حالياً، هناك ٦ نساء في مجلس النقابة، بينهن نائبة رئيس وأمينة سر.

٥ - نعم، من الممكن أن أرشح امرأة إلى رئاسة النقابة، إذا ما توفرت لديها المؤهلات لذلك. لا فرق في هذا المجال بين عامل وعاملة؛ المهم أن تكون لديها (أو لديه) الكفاءة والخبرة والصلابة الضرورية لمتابعة هذه المهمة. ولا يجب أن ننسى عامل الوقت الذي يضمن تلقي المراجعات والشاوى والذهاب إلى المعامل ومقابلة المسؤولين فيها ومتابعة قضايا التحكيم... الخ.

٦ - بالنسبة لنقابتنا، تعدينا مسألة "الكوتا". أما بالنسبة لمبدأ "الكوتا" في الحركة النقابية عموماً، فلا بأس بها؛ إنما يجب أن تبدي المرأة العاملة الاهتمام المطلوب والاندفاع الضروري.

## كالين كرم

رئيسة نقابة الموظفين والعاملين

في الصف الآلي والكمبيوتر

ورئيسة اتحاد التقنيات الحديثة

١ - تشكل النساء ما تقارب نسبه ٤٠٪ من مجموع النقابيين المسجلين في "نقابة الموظفين والعاملين في الصف الآلي والكمبيوتر" (وأقل من ذلك بكثير على صعيد النقابت المنضوية إلى اتحاد التقنيات الحديثة).

٢ - بالنسبة لاهتمام النقابيات ومشاركتهن في التحركات ، يمكن القول أن حضورهن جيد في الجمعيات العمومية للنقابة، وكذلك مستوى نقاشهن للقضايا المطروحة ونوعية



الاقتراحات الملموسة التي يتقدم بها .

إلا أن مستوى المشاركة يتراجع في الأعمال التنفيذية ، وذلك نتيجة البيئة التي نعيش فيها والمفاهيم السائدة التي غالباً ما تترك تأثيراتها السلبية على طبيعة المهمات التي تنفذها المرأة أو تتولاها. هذا ، إلى جانب التأثيرات الناجمة عن المستوى التعليمي والثقافي وكذلك عن الوضع الشخصي لكل امرأة تتعاطى الشأن النقابي العام .

٣ - أما بالنسبة للبرامج ، فيمكن القول أن لا وجود ضمنها لمطالب فئوية تطال حقوق المرأة . حتى الاتحاد العمالي العام لم يضمن برامجه مرة قضية فئوية ولا حتى مطلباً فئوياً من مطالب المرأة العاملة . أكثر من ذلك ، نقول أن الاتحاد لم يضع ، بعد ، مهمة جدية للجنة امرأة والشباب التي شكلها .

هذا على صعيد البرنامج . أما على صعيد التحركات ، فلا يزال مستوى الاهتمام بالمسائل المتعلقة بالدفاع عن الأوضاع الخاصة للمرأة العاملة خجولاً بعض الشيء .

٤ - في الوقت الحاضر ، تتواجد امرأة واحدة في مجلس نقابتنا ، هي في موقع الرئاسة . أما في اتحاد التقنيات الحديثة فيرتفع العدد إلى اثنين . وسبب وصول المرأة إلى مواقع القرار في النقابة والاتحاد يعود إلى مسعى قام به مكتب العمل الدولي (جنيف) مع الاتحاد العمالي العام لإشراك المرأة في مواقع القرار النقابي ، وكان أن وجد كادر أساسي في المجال الذي أعمل فيه ، فتم اختيار هذا الكادر .

٥ - ترشيح امرأة لرئاسة نقابة ما يتطلب تحليلها بمواصفات الكفاءة والقدرة والثقافة والاندفاع ؛ وكذلك ترشيح الرجل يجب أن يستند إلى المواصفات عينها .

٦ - أنا مع المناصفة كمبدأ ، أي توزيع المواقع بالتساوي بين الرجال والنساء في موقع القرار النقابي . إنما في حال عدم توفر الكادر المهياً والكفوء ، فيمكن وضع برنامج متدرج للوصول إلى ذلك ( ٢٠٪ أو ٣٠٪ في المراحل الأولى ، مثلاً ) ، شرط أن نقرن هذا البرنامج بآليات لإعداد الكادر وبالتركيز على أهمية التثقيف النقابي وضرورته .

## ملحق رقم (٣)

د. أحمد سنجقदार

رئيس رابطة أساتذة التعليم الثانوي في لبنان

١ - كل أستاذة في ملاك التعليم الثانوي هي ، حكماً ،  
منتسبة لرابطة الأساتذة في هذا القطاع . لذلك نقول أن عدد  
الأستاذات، اليوم، هو ١٤٦٠ من أصل ٣٧٩٦، أي ما تقارب  
نسبته ٣٩٪ من العدد الإجمالي لأساتذة التعليم الثانوي؛  
وتبقى هذه النسبة ، التي كانت في الماضي تقارب إلى ٥٠٪،  
مهمة ، خاصة في بيروت والمناطق المحيطة .

٢ - بالنسبة لاهتمام الزميلات بالتحرك النقابي، تجدر  
الإشارة إلى أن النساء المندوبات هن الأكثر التزاماً، إن في  
الجمعيات العمومية أم في التحركات التي تقترحها الرابطة .

ومشاركتهن فعالة على الصعيد الوطني العام، رغم قلة عددهن في الهيئة العامة للرابطة . هذه المشاركة تحتاج إلى المزيد من الفعالية عبر الانخراط بشكل أكثر اتساعاً في المناطق والثانويات ؛ وأعني بذلك أن يزداد عدد المرشحات في الثانويات بما يؤثر على تطور عدد المندوبات في المناطق وعلى الصعيد الوطني .

٣- في السابق ، طرحت الهيئات الإدارية للرابطة بضعة مطالب فئوية تهتم الزميلات . إنما لم يأت هذا الطرح من ضمن البرامج العامة للتحرك ، بل من خارجها وبأشكال تدل على موسمية الاهتمام بهذه المطالب .

إلا أن الأمر اختلف في السنوات الأربع الأخيرة ؛ بل يمكننا القول أن برنامج الرابطة أعطى حيزاً لا بأس به لطرح مفهومنا لشعار "مساواة الموظفة بالموظف" في القطاع العام . وقد ترافق هذا الطرح الواضح مع متابعة ميدانية جدية من قبل الزملاء والزميلات : فعلى سبيل المثال ، كلفت الهيئة الإدارية للرابطة زميلة وزميلاً (مندوبين) لمتابعة كل

التحركات التي تتعاطى مع حقوق المرأة وللتواجد في اللجان التي شكلت لتعديل أنظمة الموظفين والقوانين الأخرى التي تتضمن نصوصها مواقف تمييزية لغير صالح المرأة .

٤ - من جهة أخرى، تتواجد المرأة ، اليوم، في كل مجالس مندوبي المحافظات، وإن بنسب متفاوتة بين محافظة وأخرى : ما لا يقل عن ٢٠٪ من إجمالي المندوبين هم من النساء ( ٦٣ من أصل ٣٣٣ ) . كما أن عدد الإناث ودورهن في مكاتب الفروع في المحافظات قد ازداد خلال السنوات الأربع الماضية، وخاصة منذ العام ٢٠٠٠ .

أما على صعيد الهيئة الإدارية، فالعنصر النسائي كان موجوداً على الدوام في هذا الموقع الأساسي : هنالك امرأة من أصل ١٨ عضواً في الهيئة الإدارية .

ربما هذه الأعداد غير كافية ولا تعبر عن العدد الإجمالي للزميلات ودورهن في نهوض التعليم الثانوي الرسمي ؛ إنما يعود للزميلات أن يطورن دورهن وموقعهن في قيادة العمل النقابي على كافة المستويات، وذلك بالتواجد ، كما أشرت

سابقاً، بشكل أكبر في مجالس المندوبين والهيئة العامة للرابطة .

٥ - إذا رشحت امرأة نفسها إلى الموقع الأول في الرابطة ،  
يمكن البحث بانتخابها في حال توفر المؤهلات الضرورية لديها  
تماماً كما بالنسبة للرجل .

٦ - أنا لست مع "الكوتا" . فهي لا تعطي المرأة حقوقها .  
يجب أن تكون المرأة أكثر حماساً واندفاعاً ، فترشح نفسها إلى  
مواقع القرار . إضافة إلى عدم توفر الاستمرارية في متابعة  
العمل ، في بعض الأحيان ، ربما يعود تقاعس المرأة ، اليوم ،  
لانشغالات عائلية ؛ إنما لا أعتقد أنه كان بالإمكان التغاضي  
عن وجود أكثر من امرأة ، لو أن الزميلات رشن أنفسهن  
لعضوية الهيئة الإدارية للرابطة . التمييز ضد المرأة نفسي .  
على النساء أن يفرضن أنفسهن في مواقع القرار .

من جهة أخرى ، وعلى صعيد آخر غير العمل النقابي ،  
ربما كانت "الكوتا" ضرورية ، أو بالأحرى شكل من أشكال

"الكوتا" ، أسميها "كوتا بالتوجه" ، كأن تعتمد الدولة إلى وضع توجه يأخذ بالاعتبار توسيع رقعة تواجد المرأة في مراكز المسؤولية : فيقال ، مثلاً ، أن ٣٠٪ من مراكز المدراء والمدراء العامين ستكرس للنساء لفترة ما ... الخ .

## عايدة الخطيب

### رئيسة رابطة المعلمين الرسميين في بيروت

١. كل معلمات ومعلمي بيروت منتسبون إلى الرابطة ،  
مع غلبة في عدد المنتسبات : هنالك ١٢٢٨ معلماً في الملاك في  
بيروت ، من بينهم ٩٩٠ امرأة (أي ما نسبته ٨٠,٦٪ من العدد  
الإجمالي) ، إضافة إلى ١٢٧ امرأة متعاقدة من أصل ١٧٥  
متعاقداً .

وهذا يتجلى في مجلس المندوبين ، حيث انتخبت ١١٨  
معلمة مقابل ٥٠ معلماً ؛ مما يعني أن عدد النساء في مجلس  
مندوبي بيروت يتناسب وعددهن الإجمالي على صعيد  
المحافظة .



٢ - من الطبيعي أن تهتم المعلمة بالتحركات التي تقررها الرابطة . فهي مشاركة طبيعية في صنع القرار ، إن من حيث العدد الإجمالي أم من حيث كون النساء يشكلن الأغلبية بين المندوبين . ويمكن القول أن مستوى الاهتمام عال جداً ، وكذلك مستوى المشاركة . وإذا أردنا تحديد هذين المستويين ، نقول أنه يتجاوز الستين بالمئة : وهذه النسبة كبيرة جداً ، إن في الجمعيات العمومية أم إبان الإضرابات والتظاهرات .

٣ - تأسست الرابطة في أوائل السبعينات وخاضت نضالات مهمة جداً بهدف تحقيق القضايا الفئوية وكذلك المطالب المطروحة باسم سائر موظفي وموظفات القطاع العام . إلا أننا لا يمكن أن نقول أن البرامج السابقة للرابطة تضمنت قضايا خاصة بالمرأة . فقد كان ينظر في المطالب على أساس أنها ، في حال تحققت ، ستعود بالنفع على المعلم والمعلمة في آن ، وكذلك ، وهذا هو الأهم ، على التعليم الرسمي ككل . هذا الوضع تغير في الآونة الأخيرة ، حيث خاضت المرأة المعارك المطالبة واستطاعت أن تحقق بعض النجاحات ، الجزئية ، وأن تنتزع بعض المكتسبات المهنية والمادية . وقد أثر

هذا التغيير على البرامج التي وضعتها الرابطة والتي تضمنت المطالب المتعلقة بحقوق الموظفة أسوة بزميلها الموظف ، إن في مجال نظام المنافع والخدمات أم في مجال التعويضات ...

٤ - كان للمرأة موقع في كل الهيئات الإدارية لرابطة المعلمين في بيروت، منذ نشأة الرابطة في أوائل السبعينات . وقد أوكلت للمعلمات المنتخبات مهام مختلفة .

وتتشكل الهيئة الإدارية الحالية من ٥ نساء و١٥ رجال . وتحتل المرأة منصب الرئيسة ونائبة الرئيسة .

٥ - طبعاً أرشح امرأة لرئاسة الرابطة ؛ الشرط الوحيد هو الكفاءة .

٦ - لست مع "الكوتا" . ربما لأن المسألة غير مطروحة في التعليم الرسمي حيث وجود المرأة ، عددياً ، كبير ولا لزوم لتخصيص "حصّة" لها داخل الهيئة الإدارية للرابطة . هذا،

عدا عن وجود كادرات نسائية عديدة في هذا القطاع ، الأمر  
الذي يؤمن عنصر الكفاءة المطلوب .

## لائحة المراجع

### التي اعتمدت في الفصل الأول

- ١- "العاملات في الصناعة في لبنان" ، الاتحاد الوطني للجمعية المسيحية للشابات في لبنان ، إدما بيوض ، تشرين الأول ، ١٩٦٧ ، حزيران ١٩٦٨ .
- ٢- "التعليم العالي في لبنان" ، وزارة التصميم العام ، ١٩٧١ .
- ٣ - القوى العاملة في لبنان" (دراسة بالعينة / تشرين الثاني ١٩٧٠) ، دراسة لوزارة التصميم العام ، ١٩٧٢ .
- ٤- "المرأة اللبنانية والتنمية الوطنية / الوضع الراهن وآفاق التطور" ، مذكرة مقدمة للحلقة الدراسية حول "المرأة العربية والتنمية القومية" حسين حمدان ، القاهرة ، ٢٤ - ٣٠ أيلول ١٩٧٢ .

- ٥ - "دراسة مقارنة للأسعار والأجور في الفترة بين ١٩٨٤ - ١٩٩٢"، مؤسسة البحوث والاستشارات ، لحساب منظمة العمل الدولية والاتحاد العمالي العام في لبنان ، ١٩٩٣ .
- ٦ - "التقرير الوطني إلى المؤتمر الرابع للمرأة المنعقد في بيجين"، أيلول ١٩٩٥ .
- ٧ - "مسح السكان والمساكن" ، مديرية الإحصاء المركزي ، ١٩٩٦ .
- ٨ - "واقع المرأة اللبنانية ١٩٧٠ - ١٩٩٥ / أرقام ومعان" ، ١٩٩٧ .
- ٩ - "القوى العاملة في عام ١٩٩٧"، إدارة الإحصاء المركزي / ١٩٩٨ .
- ١٠ - "الأوضاع المعيشية للأسر لعام ١٩٩٧"، إدارة الإحصاء المركزي ، ١٩٩٨ .
- ١١ - نتائج انتخابات الاتحادات النقابية للعمال والمستخدمين في لبنان للعام ١٩٩٩ ، وثائق الاتحاد العمالي العام ، ١٩٩٩ .

١٢ - نتائج انتخابات روابط المعلمين في التعليم الرسمي ورابطة  
أساتذة التعليم الثانوي الرسمي ورابطة الأساتذة  
المتفرغين في الجامعة اللبنانية (١٩٩٨ - ٢٠٠٠) .

١٣ - دراسة مؤسسة البحوث والاستشارات إلى القمة العالمية  
للتنمية ، لحساب وزارة الشؤون الاجتماعية وبرنامج  
الأمم المتحدة الإنمائي في لبنان ، حزيران ٢٠٠٠ .

١٤ - "القوى العاملة النسائية في لبنان"، مؤسسة البحوث  
والاستشارات، ٢٠٠٠ .

الصفحة

|   |    |
|---|----|
| مقدمة.....  | ٥  |
| المحتوى والمنهجية.....  | ٧  |
| الهدف العام للدراسة.....  | ٧  |
| <u>أولاً: المحتوى</u> .....   | ٨  |
| <u>ثانياً: منهجية العمل</u> .....   | ١٠ |
| ١- المسح الميدني.....   | ١١ |
| ٢- اختيار النماذج.....  | ١٥ |
| <u>الفصل الأول: المرأة والعمل لمحة تاريخية (في الستينات وحتى نهاية الحرب الأهلية)</u> ..... | ٢٧ |
| أولاً - عمل المرأة.....   | ٣٠ |
| ثانياً - الموقع في عملية الانتاج والقرار.....   | ٣٥ |
| ١- في البرامج.....  | ٤٧ |
| ٢- في الموقع والدور داخل النقابات.....  | ٤٩ |
| ٣- نموذج لواقع المرأة ودورها في التعليم الثانوي والرسمي.....                                | ٥٣ |

|   |    |
|---|----|
| الفصل الثاني: المرأة العاملة والموظفة اليوم: الوضع في العمل |    |
| والدور في العمل النقابي.....                                | ٥٩ |
| • في القطاع الخاص.....                                      | ٦١ |
| • في القطاع العام.....                                      | ٦٢ |
| أولاً- العاملات والمستخدمات في القطاع الخاص.....            | ٦٣ |
| ١- الوضع العائلي والوضع الوظيفي.....                        | ٦٤ |
| • عدد العاملات.....   | ٦٥ |
| • المستوى التعليمي.....                                     | ٦٦ |
| • الوضع العائلي.....  | ٦٨ |
| • الوضع الوظيفي.....  | ٧٠ |
| ٢- الأجور وساعات العمل اليومي.....                          | ٧٢ |
| ٣- الانتساب إلى الضمان والتقديمات.....                      | ٧٨ |
| • الانتساب إلى الضمان.....                                  | ٧٨ |
| • الفروقات في التقديمات.....                                | ٨٠ |
| ٤- الانقطاع عن العمل.....                                   | ٨١ |
| ثانياً- المرأة والنقابات: دور النقابات وانتساب المرأة       |    |
| إليها.....  | ٨٤ |
| ١- وجود النقابة والعوائق.....                               | ٨٥ |
| • الانتساب إلى النقابة.....                                 | ٨٦ |



- العوائق..... ٨٧
- ٢- المرأة وقيادة العمل النقابي..... ٩٠
- ضرورة وجود النقابات..... ٩٠
- وجود المرأة في مجلس النقابة..... ٩٣
- انتخاب المرأة للمرأة..... ٩٤
- قيادة العمل النقابي..... ٩٧
- ثالثاً: واقع المرأة في القطاع العام..... ٩٨
- عدم التجدد..... ١٠٠
- المرسوم ٣٩٥٠ وأسباب أخرى..... ١٠٢
- رابعاً: المرأة وحق التنظيم النقابي في القطاع العام..... ١٠٥
- ١- التنظيم النقابي والمساواة والدور..... ١٠٦
- انتخاب امرأة في الرابطة..... ١٠٨
- ٢- "الكوتا" وقيادة النقابة..... ١١٢
- الموقف من "الكوتا"..... ١١٢
- خاتمة: الاقتراحات والتوصيات..... ١١٧
- الملاحق:..... ١٢٣
- ملحق رقم (١): يوسف حرب - رئيس نقابة عمل الخياطة في بيروت وجبل لبنان..... ١٢٥

- ملحق رقم (٢): كالين كرم - رئيسة نقابة الموظفين والعاملين في  
الصف الآلي والكمبيوتر ورئيسة اتحاد التقنيات الحديثة..... ١٢٩
- ملحق رقم (٣): د. أحمد سنجقدار - رئيس رابطة أساتذة  
التعليم الثانوي في لبنان ..... ١٣٢
- ملحق رقم (٤): عايدة الخطيب - رئيسة رابطة المعلمين  
الرسميين في بيروت..... ١٣٧
- لائحة المراجع..... ١٤١



**مركز حقوق المرأة للدراسات والأبحاث**  
**Women's Rights Study and Research Centre**

كورنيش المزرعة - طلعة المصيطة - بناية يشرطي - الطابق الأرضي

هاتف/ فاكس : ٣١٧٩٨٧ - ٠١

<http://www.wsrc.org> - e-mail: [info@wsrc.org](mailto:info@wsrc.org)