

# القيادات النسائية في الفضاءات المدنية:

كسر الحاجز نحو رؤية أكبر





# القيادات النسائية في الفضاءات المدنية:

## كسر الحاجز نحو رؤية أكبر

تم اعداد هذه الدراسة من قبل المرصد اللبناني لحقوق العمال والموظفين، بالشراكة مع هيئة الأمم المتحدة للمرأة، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي وبدعم من حكومة كندا.



## جدول المحتويات

4	<u>الكلمة الافتتاحية</u>
5	<u>ملخص تنفيذي</u>
8	<u>مقدمة</u>
12	<b>اولا- مشاركة المرأة في النقابات العمالية في لبنان: منظور نسوي تاريخي</b>
12	أ- العمل النقابي في لبنان قبل صدور قانون العمل عام 1946
13	ب- دور المرأة غير المعترف به في انتصارات الطبيعة العاملة في حقبة ما قبل الحرب (1940-1970)
14	ج- الإتحاد العمال العام في لبنان بين المهمنة السورية والإصلاحات الليبرالية الجديدة (1991-1993)
15	د- الغياب الكبير للإتحاد العمال العام في لبنان وسط أزمة اقتصادية واجتماعية غير مسبوقة (1993-1995)
17	<b>ثانيا-الحواجز الهيكيلية التي تعيق مشاركة المرأة في الحركات العمالية في لبنان</b>
17	أ- الأسس الهيكيلية لعدم المساواة بين الجنسين في لبنان: التمييز الاقتصادي والقانوني
18	ب- من التمييز الاقتصادي إلى نقص التمثيل السياسي للمرأة
19	ج- الديمقراطية النقابية: من «نقابات بدون عاملين وعاملات» إلى «نقابات بدون عاملات»
21	<b>ثالثاً- النتائج الرئيسية</b>
27	<b>رابعا- التوصيات</b>
28	<u>الخاتمة</u>
29	<u>المراجع</u>

## الكلمة الافتتاحية

هذا التقرير هو جزء من مشروع مشترك بين هيئة الأمم المتحدة للمرأة والمرصد اللبناني لحقوق العمال والموظفين، الهدف هو تكثين القيادة النسائية في النقابات والإتحادات في لبنان. يهدف المشروع إلى المساعدة في تنفيذ تدخلات مجتمعية وحملات تعنى مساعدة تهدف إلى زيادة الوعي حول الدور الهام للقيادة النسائية والمشاركة في هيئات صنع القرار النقابي.<sup>1</sup> لذلك، تعمق دراستنا في أوجه عدم المساواة المهيكلة والهواجر التي تعيق مشاركة المرأة الفعالة في هيئات صنع القرار في النقابات العمالية في لبنان، من أجل فهم كيف يؤثر الإطار التنظيمي، إلى جانب الركود السياسي والاقتصادي الحالي، ويعيق إلى حد ما مشاركة المرأة داخل الدركة العمالية اللبنانية والإتحادات والنقابات العمالية.

تم جمع البيانات من خلال عشر مجموعات نقاش مركزة (FGD)، توزّعت كما يلي: أربع مجموعات في نقابة المعلمين في المدارس الخاصة، وثلاث مجموعات في نقابة العاملين في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، ومجموعتان في نقابة العاملين في المستشفيات الحكومية في بيروت وجنوب لبنان، ومجموعة واحدة في نقابة العاملين في الجامعة الأميركيّة في بيروت. نظمت هذه النقاشات بين 22 كانون الثاني 2024 وآذار 2024، وشارك فيها 90 شخصاً، من بينهم 85 امرأة و5 رجال.

<sup>1</sup> وبالتالي، سيعمل المشروع على تعزيز المعرفة والثقافة القانونية للنساء حول العمل اللائق وقانون وتشريعات العمل اللبناني والمعايير النقابية الديمقراطية، وبناء قدرات المرشحات المرشحات على التواصل وبناء قاعدة داعمة، وتطوير البرنامج المطابق وتنفيذ حملة انتخابية وإعلامية.

## المنهجية المتبعة

نظراً لتعقيدات الديناميكيات الجندرية في لبنان، هناك حاجة إلى منهجية تشاركية نسوية من أجل تقديم استكشاف دقيق لتجارب النساء داخل النقابات العمالية. يُستخدم منهج البحث التشاركي على نطاق واسع كعنصر أساسي في البحوث النسوية (السبرغ وهابز، 2005)، مما يضمن للنساء والفتيات دوراً نشطاً في طرح الأسئلة والإجابة عليها. يضمن المنهج التشاركي إشراك الناشطات النسويات وأصحاب المصلحة الرئيسيين في جمع بيانات البحث وفي تفسير ومناقشة النتائج. والواقع أن المقاربات النوعية التقليدية وغير المراقبة للنوع الاجتماعي قد تغفل عن الخفايا السياقية التي تلعب دوراً مدوراً في إعاقة أو تسهيل مشاركة المرأة. تم تنظيم 10 حلقات نقاش جماعية في الفترة ما بين 22/01/2024 و 01/03/2024، وشارك فيها 90 مشاركاً، 85 امرأة و 5 رجال.

## النتائج الرئيسية

1- يتناقض الوضع الثنائي للمرأة في النقابات العمالية تناقضًا صارخًا مع الخطابات والروايات التي تؤكد على أهمية دورها في النضالات العمالية. فرغم الجهد المبذولة لتعزيز الشمولية والتنوع في السياسات النقابية، لا تزال مشاركة النساء بعيدة عن تحقيق العدالة التمثيلية.

في نقابة معلمي المدارس الخاصة، التي تضم حوالي 12,000 عضو يمثلون ما بين 30% و 24% من العاملين في قطاع التعليم، تشكل النساء نحو 82% من الأعضاء، ومع ذلك، شارك في انتخابات عام 2022 حوالي 2,400 ناخب، ولم تُنتخب سوى امرأة من أصل 12 عضواً في المجلس.

أما في نقابة العاملين في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، فيبلغ عدد الموظفين الدائمين 820 موظفًا، بالإضافة إلى 104 موظفين مياومين، وتشكل النساء 60% من إجمالي الأعضاء. وقد تجاوزت نسبة المشاركة في انتخابات عام 2023 الـ 60%، وشُجّل تساوي في نسبة مشاركة النساء والرجال، إلا أن امرأة واحدة فقط شغلت مقعدها في مجلس النقابة، بعد إعادة انتخابها للمرة الثالثة.

وفي الجامعة الأميركية في بيروت ومركزها الطبي، التي يبلغ عدد العاملين فيها حوالي 3,500 موظف، تشكل النساء 55% من القوى العاملة. ومع ذلك، يتألف مجلس النقابة من 12 عضواً، بينما هم امرأة واحدة فقط.

أما في ما يخص العاملين في المستشفيات الحكومية، فلا توجد حتى الآن نقابة مركبة تُمثّلهم، لكن هناك لجتين تأسسيتين لاشطتين تسعين إلى الحصول على الاعتراف القانوني. اللجنة الأولى تعامل على تأسيس نقابة في مستشفى رفيق الحريري الجامعي، بينما تسعى الثانية لتأسيس نقابة عامة للعاملين في جميع المستشفيات الحكومية. ويبلغ عدد العاملين في هذه المستشفيات حوالي 6,000 موظف، 79% منهم من النساء. ورغم هذه الأغلبية النسائية، لا تضم

## ملخص تنفيذي

واجه لبنان منذ الانهيار المالي عام 2019 تحديات اقتصادية عميقة أثرت بشكل غير مناسب على النساء في سوق العمل. فقد ارتفعت معدلات البطالة من 11% إلى أكثر من 29% بحلول عام 2022، في حين بلغ معدل البطالة بين النساء 32.7% (لجنة تطبيق المعايير ومنظمة العمل الدولية، 2022). تزامن ذلك مع ارتفاع ملحوظ في معدلات الفقر، مما فاقم الأوضاع المعيشية الصعبة.

رغم هذه الأزمات المتراكمة، غاب الاتحاد العمالي العام في لبنان عن المشهد بشكل لافت، مما ساهم في زيادة معاناة العمال والعمالات (ديراني وآخرون، 2019).

وُظهر الدراسات التحريسية المتعددة أن القيادة المتنوعة داخل النقابات تعزز المبادئ الديمقراطية (كوبيل، 2011). وبناءً عليه، لا يمكن فصل النضال العمالاني عن النضال النسوي إذا أردت تحقيق ديمقراطية نقابية فعالية (آكر، 1990 و 1998).

فعندما تُحظى النساء بتمثيل فعلي في مختلف مستويات الحكومة النقابية، لا تقتصر نتائج ذلك على تعزيز الأجندة النسوية داخل النقابات بل تشمل أيضًا زيادة قدرة هذه النقابات على التصدي للهيابات التقليدية المهيمنة. إن استبعاد النساء من مواقع القيادة النقابية لا يُضعف فقط المساواة الاقتصادية بين الجنسين، بل يحدّم النقابات من أدوات فاعلة لمواجهة قضايا حرجية مثل: المساواة في الأجور، مكافحة التدشُّن في أماكن العمل، واعتماد سياسات صديقة للأسرة (فولبرى، 2001).

إن وجود القيادات النسائية دول طاولات صنع القرار يضمن أن تُؤخذ في الاعتبار الاحتياجات والتجارب المتنوعة لجميع مكونات القوى العاملة، مما يُفضي إلى سياسات أكثر عدالة وشمولية.

## استراتيجية أخذ العينات

اخترنا لدراستنا 4 نقابات وأجرينا 10 مجموعات نقاش مركبة موزعة على النحو التالي: 4 في نقابة المعلمين في المدارس الخاصة، 3 في نقابة العاملين في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، 2 في نقابة العاملين في المستشفيات الحكومية في بيروت وجنوب لبنان و 1 في نقابة العاملين في الجامعة الأميركية في بيروت. وكان الهدف من هذا التوزيع أن يعكس دعم هذه النقابات الأربع وتمثيلها الجغرافي.

وعلاوة على ذلك، اخترنا هذه النقابات الأربع بسبب أهمية نشاطها وإمكاناتها المستقبلية لقيادة المرأة. في الواقع، تتميز تلك القطاعات بارتفاع نسبة مشاركة المرأة في القوى العاملة بشكل ملحوظ، حيث تمثل النساء غالبية القوى العاملة. وتتراوح نسبتها بين 55% و 80%， وقد تصل نسبة عضويتها إلى 80% (كما هو الحال في نقابة معلمي المدارس الخاصة) ومع ذلك لا يمثلهن سوى امرأة أو امرأتين في المجلس التنفيذي، كما أكده بمعنا للبيانات.

النقابية، مما يعكس التأثير السائد للذكورة المهيمنة في التقسيم المنزلي للعمل، إلا أن قلة من المشاركات تحدثوا بصرامة كيف تديم هذه الديناميكية هيمنة الذكور على عمل الإناث.

7 - وأقر المشاركون بالإجماع بأن نقص تمثيل المرأة في القوى العاملة وفي عضوية النقابات أو قيادتها ينبع مما يُنظر إليه على أنه «أدوارها التقليدية كمقدمة للرعاية ورثة منزلي». ومع ذلك، عزا عدد قليل من المشاركون هذه الظاهرة إلى عدم اهتمام النقابات العمالية أو انفصالها الواضح عن معالجة هذه القضايا بشكل شامل.

8- على الرغم من أن النقابات قامت بمحاولات لتنفيذ تدابير تهدف إلى تحقيق المساواة بين الجنسين (مثل الكوتا النسوية)، إلا أن الاستراتيجيات الأساسية للعديد من النقابات لا تزال تُعطي الأولوية للأجناد الموجهة للذكور، وغالباً ما تُهمل القضايا الخاصة بالجنسين وتحيل الشواغل النسوية إلى الرابطات النسائية، التي تُعتبر إدارة متخصصة ومنفصلة داخل النقابات (على سبيل المثال لا يُؤدي هذا الانقسام إلى تبني أجندات نسوية من قبل النقابات العمالية).

9 - ومن أهم العقبات التي تعرّض مشاركة المرأة في النقابات والتي بزرت من خلال جلسات النقاش المركزية، تأثير الأحزاب السياسية وتدخلها داخل النقابات إلى جانب التسلسل الهرمي الذكوري داخل الأحزاب السياسية. وفي هذا السياق، أعرب المشاركون عن مخاوفهم بشأن الدعم السائد لممثلي الذكور داخل الهيئات النقابية، مسلمين الضوء على الحاجة إلى مزيد من التنوع والشمولية بين الجنسين في المناصب القيادية. ووفقاً للمشاركون، نادراً ما تدعم الأحزاب السياسية ترشيحات النساء للمناصب القيادية النقابية.

10- كما سلط المشاركون في حلقة النقاش الضوء على الضغوط وجود تدابير انتقامية يتّخذها صاحب العمل ضد أي فرد يشارك في أشطة نقابية. كما أعتبروا عن الحاجة إلى حماية قانونية إضافية ضد هذه التدابير الانتقامية لأن الإطار التشريعي الحالي غير كافٍ.

11- تشير العديد من النساء المشاركات إلى النقابات كهيئات خارجية، وينبئن بأنفسهن عن النقابات، وهذا بدوره يدل على عدم انخراطهن في الأنشطة النقابية والنظرية إلى النقابات على أنها منفصلة عن أدوارها في تمثيل العمال والموظفين.

12- على غرار ما هو موجود في الأحزاب السياسية التقليدية، وفي المكانة المعنوية للمرأة أو حتى المهمة لها ضمن هيكلها الذكوري، نلاحظ أن النقابات في لبنان قد ددت بوضوح دوّراً مسبقاً للمرأة، محصورة في رؤية مغایرة للمعايير الإنسانية تبعد إنتاج الصورة النمطية والتقليدية لتقسيم الأدوار بين الجنسين للأدوار، على سبيل المثال، غالباً ما ترى النساء في أدوار الاتصال، أو في تنظيم الفعاليات، أو في تنظيم الاجتماعات الداخلية، أو يتم إحالتهن إلى أقسام النساء في النقابة، في "اللجنة النسائية"، مما يكشف عن كيفية تقسيم نضال النقابة والنضال النسوبي إلى مجالين متناقضين لا ينبعان أن يتكاملوا.

13- ارتبطت المنظمات النسوية غير الحكومية، في نظر المشاركات،

اللجنة التأسيسية سوية لثلاث نساء من أصل 11 عضواً.

2- في أعقاب الانهيار الاقتصادي في عام 2019، تعاني النساء داخل القوى العاملة من ضغوطات واسعة النطاق لترك وظائفهن بسبب الضغوطات المالية الملحوظة وعدم وجود مكافآت كافية. وغالباً ما يتفاهم هذا الضغط بسبب التوقعات المجتمعية، مما يضع عبئاً غير مناسب على النساء لعطاء الأولوية للمسؤوليات العائلية على حساب المساعي المهنية. في المقابل، لا يواجه الزملاء الذكور نفس المستوى من الضغط لترك وظائفهم، وإذا فعلوا ذلك، فغالباً ما لا يكون ذلك مصدراً بنفس الدلجة التمييزية على أساس الجنس.

3- تُضاعف قيود الوقت والالتزامات العائلية من حجم التحديات التي تواجهها النساء في سوق العمل. وتشير النساء العاملات والنقابيات إلى افتقارهن للوقت الكافي، في ظل محدودية الدعم الذي يتلقونه من الأزواج، مما يزيد من صعوبة التوفيق بين المسؤوليات المهنية والعائلية.

ورغم هذا الواقع، فإن عدم المساواة لا يترجم تلقائياً إلى دعوات لمشاركة أكثر عدالة بين الزوجين في تربية الأطفال وتقاسم الأعباء المنزليّة. بل على العكس، أظهرت مدخلات المشاركات في مجموعات النقاش أن هناك ميلًا داخليًّا لدى العديد من النساء لتدمّل هذه الأعباء وددهن. فقد عبرت العديد منهن عن شعور ذاتي بالمسؤولية تجاه تحقيق التوازن بين العمل والنشاط النقابي من جهة، ومتطلبات الأسرة والعمل المنزلي من جهة أخرى.

4- تعاني النساء من نقص في دعم رعاية الأطفال في مكان العمل، وغالباً ما يمارس أصحاب العمل ضغوطاً عليهم فيما يتعلق بإجازة الأمومة، مما يضغط عليهم للحصول على الإجازة الضرورية للولادة ورعاية الطفل.

5- وعلى الرغم من انخفاض الأجور نسبياً، تفضل بعض النساء العمل في القطاع العام لها يعتبرن ظروف عمل أكثر ملائمة لاحتياجاتهن، مثل الجداول الزمنية المرنّة وانخفاض مستويات التمييز القائم على النوع الاجتماعي.

فعلى سبيل المثال، شهد الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي تأثيراً ملحوظاً في قوام العاملة، نظراً لملاعبة جداول العمل فيه لظروف النساء، وهو ما يُعد نتيجة مباشرة لجهود الضغط والمناصرة التي قادتها النقابة على مدى سنوات.

في المقابل، ترى العديد من النساء في قطاعات أخرى أن وظائف القطاع العام أكثر جاذبية بسبب انخفاض التمييز بين الجنسين فيها.

إن كون القطاع العام يُنظر إليه كمجال يوفر ظروفاً أكثر ملائمة لمشاركة المرأة، يسلط الضوء على الحاجة المُلحة لإجراء تعديلات داخل القطاع الخاص لضمان تكافؤ فرص العمل وتحقيق بيئة عمل أكثر عدالة وشمولًا.

6- وكثيراً ما أشارت النساء إلى «المسؤوليات المنزليّة» و«الالتزامات العائلية» كعقبات كبيرة أمام مشاركتهن الفعالة في الأنشطة

بالنضالات المتعلقة بتحقيق المساواة في قوانين الأدوار الشخصية والجنسية. وعندما طرحت عليهن أسئلة دول تصوراتهن لهذه المنظمات، شددن على أهمية دورها وإنجازاتها، إلا أنهن عبّرن عن شعور بالانفصال، معتبرات أن هذه المنظمات لا تنخرط في النضالات العمالية، ولا تعبر عن أولويات النساء العاملات.

وفي ضوء هذه النتائج، ينتمي على النقابات العمالية اتخاذ تدابير استباقية لمعالجة الفوارق بين الجنسين في صفوها وإعطاء الأولوية لبشرك المرأة وتمثيلها في عمليات صنع القرار. تشدد التوصيات المنبثقة عن نتائج هذا التقرير على عدة استراتيجيات رئيسية لتعزيز مشاركة المرأة وتمثيلها في النقابات العمالية وتعزيز المساواة بين الجنسين في مكان العمل. أولاً، هناك حاجة إلى توفير برامج تدريبية شاملة لأعضاء النقابات، مع التركيز على المعرفة القانونية والمهارات القيادية الضرورية للنشاط الفعال. بالإضافة إلى ذلك، ينبغي تعديل اللوائح الداخلية لتشمل حصة نسائية، كما يتضح من التطبيق الناجح في بعض النقابات، مما يضمن التمثيل المناسب للمرأة في مناصب صنع القرار. يمكن أن يؤدي استخدام وسائل اتصال بديلة، مثل المنصات الإلكترونية، إلى تيسير مشاركة أوسع في أنشطة النقابات، لا سيما بالنسبة للأعضاء الذين يواجهون قيوداً مالية. علاوة على ذلك، فإن تطوير المطالبات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين في مكان العمل والدعوة لها أمر بالغ الأهمية لمعالجة التمييز المنهجي وتعزيز الشمولية. وأخيراً، يمكن أن يوفر إنشاء آليات الدعم القانوني داخل النقابات مساعدة أساسية للأعضاء الذين يواجهون تحديات قانونية متعلقة بمكان العمل. وفي الوقت نفسه، يجب على المنظمات النسوية مواءمة جهود النقابات العمالية، وتعزيز التعاون والتحالفات الاستراتيجية لعلاء أصواتها الجماعية وتعزيز المساواة بين الجنسين في القوى العاملة.

التنوع في الحاجات والتجارب، وبؤدي وبالتالي إلى مبادرات سياسية أكثر عدالة وشمولية (سميث، 1987).

إن أهمية مشاركة المرأة في النقابات العمالية لا يمكن المبالغة فيه، حيث أنها تتجاوز مجرد التمثيل إلى تشكيل نسيج المرکات العمالية الشاملة والفالقة. ولكن تواجه النساء تحديات متعددة الأوجه تعيق مشاركتهن الكاملة والهادفة في الأنشطة النقابية، مما يعيق تحقيق وجهات نظر متنوعة ويديم الفوارق بين الجنسين داخل هذه المنظمات الحيوية. تواجه المرأة اللبنانية تحديات محددة داخل المشهد النقابي بسبب المعايير المجتمعية الراسخة. ولا يؤدي نقص تمثيل المرأة في الأدوار القيادية إلى إدامة عدم المساواة بين الجنسين محسب، بل يعيق أيضًا فعالية هذه النقابات في معالجة مختلف الشواغل العمالية. إن التأكيد على أهمية هذا الموضوع يُعد أمرًا بالغ الأهمية لتعزيز بيئة عمل عادلة وشاملة، وتمكين النساء من المساهمة بشكل فعال وهادف في عمليات صنع السياسات واتخاذ القرارات.

وانطلاقاً من ذلك، يؤكد هذا البحث على ضرورة دراسة مشاركة المرأة في النقابات العمالية اللبنانية، في ضوء السياسات الثقافية والبنيوية الهيكالية للدولة.

اخترنا لدراستنا 4 نقابات وأجرينا 10 مجموعات نقاش مركزة موزعة على الندو التالي: 4 في نقابة المعلمين في المدارس الخاصة، و3 في نقابة العاملين في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، و2 في نقابة العاملين في المستشفيات الحكومية في بيروت وجنوب لبنان و1 في نقابة العاملين في الجامعة الأمريكية في بيروت. وكان الهدف من هذا التوزيع أن يعكس حجم هذه النقابات الأربع وتمثيلها الجغرافي.

اخترنا هذه النقابات الأربع أيضًا بسبب أهمية نشاطها وإمكاناتها المستنيرة لقيادة المرأة. في الواقع، تتميز تلك القطاعات بارتفاع نسبة مشاركة المرأة في القوى العاملة، وتراوح نسبتها بين 55% و80% وقد تصل نسبة عضويتها إلى 80% (كما هو الحال في نقابة معلمي المدارس الخاصة) ومع ذلك لا يمثلهن سوى امرأة أو امرأتين في المجلس التنفيذي، كما أكد جمعنا للبيانات.

بناءً على منهجية نوعية، تجري أبناً تقييمًا يهدف إلى توفير معلومات تستند إلى أدلة لتعزيز مشاركة المرأة في هيئات صنع القرار النقابية، مع التركيز على كيفية تعزيز مهارات المرشحات المدربات ومشاركتهن من خلال التواصل وبناء القدرات وغيرها من الإجراءات الداعمة.

## مقدمة

منذ الانهيار المالي في عام 2019، ألحقت الأزمات الاقتصادية والاجتماعية المتعددة التي تعصف بلبنان معاناة شديدة بالقوى العاملة، حيث تتدنى النساء عبًّا غير مناسب من هذه الموقفة. وتنظر البيانات الأخيرة صورة قاتمة، إذ ارتفعت معدلات البطالة من 11% قبل عام 2019 إلى أكثر من 29% بحلول عام 2022، وفقاً للأحدث استطلاعات القوى العاملة.

وفي حين بلغ معدل البطالة بين الرجال 28.4%， ارتفع إلى 32.7% بين النساء، وذلك بالتزامن مع انخفاض مدخل في نسبة مشاركة النساء في سوق العمل، حيث تراجعت نسبة العاملات إلى عدد السكان إلى 14.9%， مقارنة بـ 47.4% بين الرجال (لجنة تطبيق المعايير ومنظمة العمل الدولية، 2022).

بالتوازي، سُجلت معدلات الفقر ارتفاعاً ملحوظاً، حيث ثُنِّفَت ثلاثة من كل أربعة أشخاص في لبنان كفقراء أو مقراء جدًّا، فيما قدرت دراسة بدبنة نسبة الفقر متعدد الأبعاد بنحو 84% من مجمل السكان (إيسكوا، 2021).

وفي ظل هذا السياق الممطر، بز الغياب اللافت للاتحاد العمالـي العام في لبنان، تاركـاً العـقالـات دون تمثـيلـ فـيـ أوـ دـعمـ لـذـكرـ. وـتـبـرـ هـذـاـ الغـيـابـ فـلـلـاـ مـتـزـاـدـاـ،ـ خـاصـهـ فـيـ ضـوءـ التـدـبـيـاتـ الـكـبـيرـةـ الـتـيـ تـواجهـ سـوقـ العـملـ،ـ مـثـلـ تـسـرـيـعـ العـمـالـ،ـ وـتـخـفيـضـ الـأـجـورـ،ـ وـعـدـمـ دـفـعـ الـرـوـاتـبـ (ديـرـانـيـ وـآـخـرـونـ،ـ 2019ـ).

تنطلق هذه الورقة من فرضية أساسية مفادها أن تعزيز مشاركة النساء في عمليات صنع القرار داخل النقابات يساهم في إضفاء الطابع الديمقراطي عليها، ويعزز تمثيلًا أكثر تنوعًا وشموليةً (آخر، 1988). فقد أظهرت الدراسات التجريبية باستمرار أن القيادة المتعددة تسهم في ترسیخ المبادئ الديمقراطيـةـ داخـلـ العـلـمـ النقـابـيـ (كـوـبـلـ،ـ 2011ـ).

إن زيادة تمثيل النساء في محدثات مستويات الدوكمـةـ النقـابـيةـ يـفتحـ المجالـ أـهمـ تـعـدـدـ وـجـهـاتـ النـظـرـ،ـ وـيـسـاـهـمـ فـيـ كـسـرـ هـيـمنـةـ الـبـنـيـةـ النقـابـيةـ (آخر، 1990ـ).ـ ولاـ تـقـنـصـ آـثـارـ إـقـصـاءـ النـسـاءـ عنـ الـقـيـادـةـ النقـابـيةـ عـلـىـ اـنـتـهـاكـ مـبـدـأـ المـساـواـةـ بـيـنـ الـجـنـسـينـ.ـ بلـ تـمـتـ لـتـقـوـيـضـ فـعـالـيـةـ صـنـعـ الـقـرـارـ دـاـلـهـ.ـ فـوـجـدـ قـيـادـةـ شـامـلـةـ يـعـنـيـ النـقـابـيـ،ـ وـيـضـمـنـ تـوـافـقـ الـسـيـاسـاتـ وـالـإـجـرـاءـاتـ مـعـ الـاحـتـيـاجـاتـ الـمـتـنـوـعةـ لـلـقـوىـ الـعـالـمـةـ بـأـكـملـهـاـ.

القيادات النسائية، من موقعهن داخل النقابات، يقدمن رؤى فريدة تسهم في تطوير حلول أكثر شمولاً وإنصافاً وابتكاراً. كما يتمتعن بموضع فاعل لمعالجة قضايا مدعورة مثل: المساواة في الأجور، مكافحة التحرش في أماكن العمل، وتبني سياسات صديقة للأسرة (فولبر، 1002). إن وجودهن على طاولة صنع القرار يضمن مراعاة

الأميركية في بيروت)، هدفنا خلق مساحة للنساء الأعضاء في هيئات صنع القرار لمشاركة تجاربهن وتعلماً عنهن وتدريجاتهن الفريدة. من خلال تسليط الضوء على هذه التجارب، يسعى البحث إلى تفكير الدواجز المنهجية وتقديم رؤى قابلة للتنفيذ يمكن أن تحفز التغيير الملحوظ. وهو لا يضع النساء كمستفيدات محاسب، بل كمساهمات أساسيات في تشكيل مستقبل ديناميكيات النهايات في لبنان.

ولذلك، تم تنظيم 10 من حلقات النقاش الجماعية بين 22/01/2024 و 01/03/2024، وجمعت مساهمنات من 90 مشاركاً، 85 امرأة و 5 رجال. كما هو مبين في الجدول 1 أدناه، شارك في نصف جلسات الحوار المجتمعي العشرة نساء فقط وبالتالي ضمان حرية المرأة في التحدث في بعض الأحيان دون حضور أي رجل، في حين أن 5 من أصل 10 جلسات حوار مجتمعي تضمنت مشاركاً واحداً من الذكور. وذلك لتنوع ظروف المناقشة. أخيراً، نظمت جلسات الحوار المجتمعي العشرة في مختلف المناطق، لضمان التمثيل الوطني، باستثناء نقابة العاملين في الجامعة الأمريكية في بيروت التي تقع في بيروت فقط.

## المنهجية

إن المنهجية النوعية ضرورية للتقاط التجارب ووجهات النظر الدقيقة للنساء داخل النقابات العمالية. يتم استخدام أساليب التثليث لتعزيز مصداقية وموثوقية النتائج. وهكذا، اعتمدنا على نهج نوعي يجمع بين (1) مراجعة نقدية للبيانات الثانية (بما في ذلك مراجعة الوثائق الموجودة وتحليل المعلومات الكمية الموجودة من الأدبيات) و (2) جمع البيانات الأولية من خلال 10 مناقشات لمجموعات التركيز.

وتوفر مجموعات النقاش المركزية منبراً ثرياً للمناقشات المفتوحة والاستكشاف المعمق لآراء المشاركات. اعتمدت مجموعات النقاش على تحليل الوضع، حيث تم توجيه الأسئلة نحو تحديد نقاط القوة والضعف الرئيسية لمشاركة المرأة في صنع القرار في النقابات وتقدير (عدم) كفاية الإطار القانوني والمؤسسي الحالي. بهذه المعنى، «يمكن لتحليلات الوضع أن تكون بمثابة نوع من «التشخيص» المجتمعي الذي يوفر رؤى دول مجالات الإصلاح المطلوبة»، كما ذكر إلسبurg وهابز، (2005، ص 75).

إن فهم الفروق الدقيقة في سياق مشاركة المرأة في النقابات العمالية اللبنانية من خلال هذه المنهجية النوعية المبتكرة كان مفيداً في تقديم توصيات ملموسة تهدف إلى تحسين تمثيل المرأة وقيادتها. علاوةً على ذلك، تبني العدسة النسوية التفاطعية، مع الاعتراف بالتأثير المتعدد للطبقات للهويات المختلفة على تجارب النساء. تسهل مجموعات التركيز المراعية لنوع الاجتماعي استكشافاً دقيقاً لكيفية تفاصيل عوامل مثل العرق والوضع الاجتماعي والاقتصادي والعمر مع الجنس، مما يؤدي إلى تقديم توصيات تراعي التفاوت بين القضايا وتناسب الاحتياجات المتنوعة.

نظرًا لتعقيدات الديناميكيات الجندرية في لبنان، هناك حاجة إلى منهجية تشاركية نسوية من أجل تقديم استكشاف دقيق لتجارب النساء داخل النقابات العمالية. يستند نهج البحث التشاركي على نطاق واسع كعنصر أساسي في البحوث النسوية (السرع وهايز 2005)، مما يضمن للنساء والفتيات دوراً نشطاً في طرح الأسئلة والإجابة عليها. وينتذر النهج التشاركي من معارف وخبرات أعضاء المجتمع المحلي نقطة مردعة. كما يضمن إشراك الناشطات النسويات وأصحاب المصلحة الرئيسيين في جمع بيانات البحث وفي تفسير ومناقشة النتائج. والواقع أن المقاربات النوعية التقليدية وغير المراعية لنوع الاجتماعي قد تغفل عن الخفايا السياقية التي تلعب دوراً محورياً في إعاقة أو تسهيل مشاركة المرأة. وبالنظر إلى أن هذا البحث يسعى إلى تكثين المرأة داخل النقابات، وتعزيز حركة عمالية أكثر شمولًا وفعالية في لبنان، فإن تطبيق منهجية نوعية مبتكرة تراعي الفوارق بين الجنسين ليس مجرد استراتيجية بدئية بل هو خيار مدروس لتحقيق نتائج توافق مع تعقيدات المشهد الاجتماعي والثقافي في لبنان.

من خلال تنظيم 10 مجموعات تركيز في نقابات متنوعة (وهي 4 مجموعات نقاشية مع نقابة المعلمين في المدارس الخاصة و 3 مجموعات نقاشية مع نقابة العاملين في الضمان الاجتماعي، ومجموعتان مع نقابة للعاملين في المستشفيات الحكومية في بيروت وجنوب لبنان ومجموعة واحدة مع نقابة العاملين في الجامعة

## التوزيع الإقليمي والجندري لمجموعات النقاش العشر

#الرجال	#المرأة	#المشاركون	#المنطقة	النقابات	اللقاءات النقاشية
١	٨	٩	بيروت	نقابة المعلمين في المدارس الخاصة	١
١	٨	٩	جبل لبنان	نقابة المعلمين في المدارس الخاصة	٢
٠	١٤	١٤	الشمال	نقابة المعلمين في المدارس الخاصة	٣
١	٨	٩	البقاع	نقابة المعلمين في المدارس الخاصة	٤
١	٧	٨	بيروت + الجنوب	نقابة مستخدمي الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي	٥
٠	٩	٩	جبل لبنان	نقابة مستخدمي الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي	٦
٠	٤	٤	الشمال	نقابة مستخدمي الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي	٧
١	٨	٩	بيروت	نقابة العاملين في المستشفيات العامة	٨
٠	٧	٧	الجنوب	نقابة العاملين في المستشفيات العامة	٩
٠	١٢	١٢	بيروت	نقابة العاملين في الجامعة الأمريكية في بيروت	١٠
٥	٨٥	٩٠			المجموع ١٠

## اختيار النقابات واستراتيجية أخذ العينات

استهدفت العينة قطاعاتٍ عُدّ أساسيةً في مشهد التوظيف الحالي في لبنان، حيث لعبت النقابات ولا تزال تلعب دوراً فخالاً في حماية حقوق العاملين والعاملات.

فعلى سبيل المثال، مثل قطاع التعليم 9.3% من إجمالي القوى العاملة في عام 2022، مع تمثيل نسائي مرتفع بلغ 68.1% مقارنة بـ 31.9% للرجال. وبالمثل، شكل قطاع الصحة 5.3% من القوى العاملة، وتغلب عليه الطابع المؤنث، حيث بلغت نسبة النساء فيه 61.8% مقابل 38.2% للرجال (لجنة تطبيقية، المعايير منظمة العمل الدولية، 2022).

وبحسب دراسة ددجنة أعدتها هيئة الأمم المتحدة للمرأة، تشكل النساء 50% من أخصائيي الرعاية الصحية المسلمين، و58% من الصيادلة، و81% من مقدمي الرعاية الصحية.

وقد أدت النساء دوراً محورياً في تعزيز المفهوم في مستشفى رفيق الحريري خلال العقد الماضي، لا سيما في عامي 2013 و2014، إذ بلغت نسبة النساء في الفوقي العاملة في مجال الرعاية الصحية في القطاع العام 79% (سلطي ومزهرا، 2020). كان اختيار العينة في هذه القطاعات يهدف عمداً إلى أن يشمل فقط النقابات الدقيقية والقوية، وكذلك تلك التي تشجع على المشاركة الفعالة من قبل الناشطات، نظراً لانتشار النقابات الزائفة والضعيفة داخل نقابة موظفي القطاع العام، وضمن هذا السياق، تبرز النقابات التي تمثل موظفي القطاع العام (مثل الضمان الاجتماعي والكهرباء والضمان الاجتماعي والريحي والمياه) لفعاليتها في التعينة والتنظيم، على الرغم من تأثير الفصائل الطائفية والمذهبية. وقد أختيرت نقابة موظفي الضمان الاجتماعي بناءً على هذه المعايير، مع الأخذ بعين الاعتبار أيضاً تمثيلها وعضويتها النسائية الكبيرة نسبياً مقارنةً بالمنظمات العمالية والنقابات العمالية الأخرى. وقد تأثر قرار إدراج نقابة المعلمين في المدارس الخاصة بسمعتها التاريخية كنقطة كبيرة وأصلحة مؤثرة، بالإضافة إلى قيادتها النشطة والفعالة حالياً. وتتمثل نقابة المستشفى الحكومي تجربة جديدة في العمل النقابي بموظفيها الكبار والديناميكيين، كما أن اللجان التأسيسية ملزمة بتعزيز قدراتها التنظيمية. وبالمثل، تقدم نقابة موظفي الجامعة الأمريكية برنامجاً تطويرياً مسحراً وثيقاً، مع سجل من النشاط والدعوة المقدمة إلى تحسين ظروف العمل.

بالإضافة إلى ذلك، كان قطاع التعليم والصحة من بين أكثر القطاعات تضرراً جراء الأزمة المالية التي اندلعت عام 2019. وفي عام 2020، وبعد انفجار مرفأ بيروت في 4 آب، تم تسريح نحو 4,000 معلم وطالعه، بحسب أرقام نقابة معلمي المدارس الخاصة. كما مُنْهَى 4,000 معلم ومعلمة إضافيهم، بظائفهم نتيجة تدمير المدارس، وزُوِّجَ الطلاب أبو إعادة توزيعهم (ديار، 2021).

وقد ترافق ذلك مع تدفقات حادة في الرواتب في معظم المدارس الخاصة، مما دفع العديد من العائلات إلى التوجه نحو التعليم الرسمي، في ظل ارتفاع الرسم المدرسي.

أما في قطاع التعليم العالي، فقد سرّحت الجامعة الأميركية في بيروت أكثر من 1,300 عامل وعاملة على دفعتين، من دون الحصول على موافقة وزارة العمل، إضافة إلى نحو 800 عامل مياوم فقدوا وظائفهم في مراقب الجامعات (دبراني، 2021).

تجدر الإشارة إلى أن واحدة من أقدم وأهم تراثات معلمي المدارس في لبنان كانت خلال شتاء 1973-1972، حيث طالب معلمو المدارس الرسمية بزيادة الرواتب والحق في التنظيم النقابي. في ذلك الوقت، كان لمعلمي المدارس الابتدائية الرسمية الحق في التنظيم النقابي في إطار رابطات (المرسوم 335 الذي يعود تاريخه إلى عام 1972). ومع ذلك، لم تكن تلك الرابطات الثقافية فُرضية للمعلمين، حيث لم يكن هناك أي ذكر لحقوق العقال أو النقابات في قرار الوزارة (بو خاطر، 2019). وكرد فعل عنيف، بادر وزير التربية والتعليم إلى تسریح جماعي للمعلمين استهدف بعض الناشطين الرئيسيين، مما أشعل موجات من المظاهرات في البلاد كلها، على الرغم من أن مطالب المعلمين لم تلّق آذاناً صاغية.

تعُد نقابة معلمي المدارس الخاصة اليوم من بين أكثر النقابات نشاطاً، إلا أنها تعاني من أزمة شرعية داخلية. ولا شك أن ضعف تمثيل النساء في هيئاتها القيادية يُشكّل أحد أبرز مظاهر هذا الخلل الديمقراطي.

فعلى مستوى العضوية، تفتقر النقابة إلى تمثيل واسع النطاق للمعلمين والمعلمات، نتيجة انخفاض معدلات الانتساب، والانخفاض في نسب المشاركة في الانتخابات. أما على مستوى القيادة، فلا يكاد التمثيل النسائي في مجلس النقابة يتجاوز 15%， في حين تُشكّل المعلمات قرابة 80% من مجلس الأعضاء.

إلى جانب هذا الخلل التمثيلي، تعتمد النقابة في هيئاتها التنظيمية على إرادة المجالس الفرعية في المناطق أكثر من اعتمادها على الجمعية العامة.<sup>2</sup>

وخلال نقابة معلمي المدارس الخاصة، فإن نقابة موظفي الضمان الاجتماعي تباهى بمستوى تمثيلي عالٍ بشكل ملحوظ. وفيما يتعلق بالهيكل الإداري لنقابة مستخدمي الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، فعلى الرغم من أن اللوائح الداخلية تحدد الإدارة من قبل مجلسين - المجلس التنفيذي ومجلس المندوبين - إلا أن هذا الأخير أصبح غير فاعل وعاجز. وبالتالي، تغيب ركيزة أساسية من ركائز السلطة التنفيذية المخولة بصلاحيات إشرافية على المجلس التنفيذي. وعلاوة على ذلك، ينعقد المجلس التنفيذي بشكل غير منتظم، حيث تتركز سلطة اتخاذ القرار إلى حد كبير في يد الرئيس وعدد قليل من الأعضاء المختارين. ولا تزال الجمعية العامة غير منعقدة مما يفاقم من عجز الحكومة الديمocratique في ظل غياب مجلس المندوبين.

2 نظراً لأن عقد الجمعية العامة، وفقاً للوائح الداخلية، يتم من خلال جمعيات منفصلة لمجالس الفروع في جميع المناطق، فإن تأثير مجالس الفروع يظل محدوداً حتى في الجمعيات العامة.

تله تشكيلاً لجنة التنظيم النقابي عام 1925، بقيادة نشطاء التبغ والحزب الشيوعي السوري واللبناني (كولان، 1970). هدفت هذه الجهود التنظيمية إلى صياغة أهداف مشتركة مثل المطالبة بالحد الأدنى للأجور والحماية الاجتماعية، ولكن خارج إطار النشاط الشيوعي وفي الفترة نفسها، برزت نقابات مهنية متعددة، رغم تباين أجنداتها ووجهاتها، وإن كانت أجنداتها مختلفة - بعضها تبني هياباً ذكوراً - مؤسساتية، بينما يعكس بعضها الآخر مخاطرات زبائنية تدفع العزماء التقليديين.

وبحلول ثلثينيات القرن العشرين، تم الاعتراف بالعديد من النقابات بشكل قانوني، وفي عام 1937، احدثت العديد من هذه النقابات المرخصة دليلاً في إطار لجنة وحدة النقابات. وقد تُوّج هذا الضغط الجماعي باعتماد الحد الأدنى للأجور في العام 1941، قبل سن قانون العمل في العام 1946، الذي اعترف رسمياً بالحق في التنظيم النقابي. وبالتزامن مع ذلك، تأسس اتحاد نقابات العمال والموظفين في لبنان عام 1945، وتولى مصطفى العريض منصب الأمين العام، إلى جانب تشكيلاً جبهة العمل، وهو اتحاد يميّزه ترعاه الدولة يهدف إلى تقويض جهود قانون العمل (توفارو، 2018).

تكشف الوثائق من هذه اللحظات التاريخية عن المشاركة الفعالة للنساء في تنظيم الإضرابات، والمشاركة في المفاوضات، والتعبير عن مطالب تحسين ظروف العمل، وتكرر الأدلة على كسر النساء للدواجر، والدفاع عن حقوق العمال، وإعادة تشكيلاً المشهد النقابي العثماني والجدير بالذكر أن الإشارات إلى النشاط العثماني النسائي في القرن التاسع عشر، ولا سيما في مصانع الدرير في جبل لبنان، وكذلك إلى إضرابات عاملات صناعة التبغ في الأربعينيات ضد شركة «الريجي»، مما تزال محدودة في الروايات التاريخية (فبيسي، 2015؛ قاعدي، 2014).

يمكن إرجاع مساهمة النساء المناضلات في الحركة العمالية اللبنانية إلى لحظات محورية، بدءاً من وردة بطرس الشهيره واحتياط (Tombacs et Tabacs des Régie) الفرنسي (Tombacs et Tabacs des Régie) الذي يطلق عليه عادةً اسم «الريجي» في لبنان.<sup>3</sup>

لعبت النساء دوراً محدوداً خلال تلك الفترة في الدعوة إلى تحسين ظروف العمل والدفاع عن حقوق جميع العمال، مع تركيز خاص على العاملات.

وكما يتبين في العمل المؤثر الصادر عن أبي صعب (2010)، ظهر دراسة ظروف عمل النساء - مثل تشغيل اللالات، تعبيئة السجائر، أو توسيع الوظائف الإدارية - إلى جانب نشاطهن الملموس من خلال الإضرابات والاحتجاجات والاضطرابات العمالية، أن حضور المرأة في سوق العمل كان أساسياً في تشكيل الدولة اللبنانية الحديثة.

وقد بلغت مشاركتهن النقابية ذروتها في مرحلة ما قبل إقرار قانون العمل عام 1946، في الواقع، يمكن اعتبار وفاة وردة بطرس الشهيره والاحتجاجات الواسعة التي أعقبتها في مختلف أنحاء البلاد حافزاً

## أ- مشاركة المرأة في النقابات العمالية في لبنان: منظور نسوي تاريخي

تارياً، كانت النقابات في لبنان كما في أماكن أخرى من العالم، مساحات يهيمن عليها الذكور، ما يعكس المعايير المجتمعية على شكل أوسع، حيث تم تصميم أماكن العمل وهياكل النقابات لاستيعاب العمال الذكور والأشطاء النقابيين الذكور غير المفهومين بأنشطة الرعاية والأعمال المنزلية (رايت، 2014). وبالفعل، فرضت التوقعات الثقافية والمعايير المجتمعية للأدوار الجندرية التقليدية في أماكن العمل والنقابات العمالية التي يهيمن عليها الذكور.

اعتبرت المساواة بين الجنسين مراضاً وتكراراً قيمة رمزية بالتأكيد وهدماً نبيلًا للحركة العمالية اللبنانية. لكن، كما في أماكن أخرى من العالم، لم تُترجم هذه السردية إلى تناسب بين الجنسين في عضوية النقابات أو قيادتها (ليدوبيث، 2012). وعلى الرغم من أن العديد من النقابات العمالية أجرت إصلاحات هيكلية لضمان تمثيل أفضل للنساء، إلا أن استراتيجيات النقابات وقياداتها بقيت عملياءً من حيث النوع الاجتماعي. على سبيل المثال، لم يكن الحد من الفصل المهني بين الجنسين أو تحدي البنية الجندرية للعمل المأجور في صلب نضالات النقابات، كما أن العديد من الباحثات والناشطات النسويات أعتبرن عن «التناقض وعدم الثقة بالنقابات التي يهيمن عليها الذكور، والتي طالما ميزت تاريخياً ضد النساء ولا تزال غير مراعية للعديد من مخاوف النساء» (كراين، 1990). ولا يزال هذا الانفصام بين الأجندة النسوية ونضالات النقابات إحدى القضايا الرئيسية في الحركات العمالية المعاصرة.

على الرغم من أن العديد من الناشطات لعبن أدواراً رئيسية في تاريخ الحركة العمالية اللبنانية، إلا أن النساء غالباً ما يواجهن مقاومة وقوى نهضوية وتحيزات تقوض صعودهن إلى أدوار قيادية داخل النقابات. والأهم من ذلك أن إسهامات النساء داخل النقابات غالباً ما يتم تجاهلها أو التقليل من قيمتها. وبُوئي هذا النقص في الظهور إلى إدانة حلقة من التهميش الناقص ويعزز فكرة أن وجهات نظر المرأة ثانوية في الإطار النقابي.

## أ- العمل النقابي في لبنان قبل صدور قانون العمل عام

1946

للحركة العمالية في لبنان جذور تاريخية عميقة تعود إلى نهاية القرن التاسع عشر وأوائل القرن العشرين عندما بدأ العمال بالانتظام في نقابات واتحادات مهنية لتأكيد حقوقهم. تعود جذور الحركة النقابية اللبنانية إلى أواخر القرن التاسع عشر، حيث وُضُع النشاط العثماني والنقابات أنسسها. غير أن انطلاقتها الرسمية تبلورت في أوائل القرن العشرين، ولا سيما خلال حقبة الانتداب الفرنسي، حيث لعب الحزب الشيوعي المزدهر دوراً محدوداً في تنظيم العمال. وأدى هذا الزخم إلى تأسيس الإتحاد العام لعمال التبغ في لبنان عام 1924،

<sup>3</sup> تركت وردة بطرس بصمة لا تُمحى من خلال تنظيم النساء العاملات وتحدي ظروف العمل القمعية في الريجي، وهي شركة كانت تضم 40% من النساء في قوتها العاملة (أبي صعب، 2010). يجسد نشاط بطرس الشهيره الدور المبكر الذي لعبته النساء في إطلاع الدرجات العمالية الدراسية.

التعبيئة النقابية جزئياً في اعتماد قوانين مثل الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي وتعديلات قوانين العمل، مثل المادة 50 المتعلقة بالصرف من العمل، إلا أنها تأثرت أيضاً بالنموذج الاقتصادي الذي أعيد تعريفه في عهد الرئيس فؤاد شهاب. ومع ذلك، وعلى الرغم من الجهود المبذولة لتجديد الدركة النقابية، استمر السخط، حيث انحازت العديد من النقابات والإتحادات الوليدة إلى الدولة أو القيادات التقليدية بدلاً من أن تعكس مصالح الطبقة العاملة ونضالاتها. في أوائل السبعينيات، كانت التعبيرات عن النشاط العمالاني تتجاوز في بعض الأحيان النقابات المنظمة من خلال النقابات غير القانونية أو التعبيئة خارج هياكلها (بو خاطر، 2019).

على غرار ما لاحظناه في الفترة الأولى قبل إقرار قانون العمل، ساهمت النساء بشكل كبير في الدركة العمالية في فترة ما قبل الحرب، ومع ذلك ظل دورهن مُهملاً في التاريخ للحركات العمالية وغير معترف به في سردية النقابات العمالية (أبي صعب، 2010؛ قُببيسي، 2015). على الرغم من ذلك، شكلت النساء نسبة مهمة من القوى العاملة الصناعية قبل بداية الحرب الأهلية، إلا أنهن كن في ظروف أكثر هشاشة مقارنة بالرجال. على سبيل المثال، كانت النساء لا تزال تتقاضى أجوراً أقل من الرجال بما لا يقل عن الثلث، عن نفس الوظائف وحدهن العمل. وكما ذكر توفارو، (2018)، «ظلت العمالة الصناعية النسائية في المتوسط أصغر سنًا وغير مؤهلة مقارنة بالرجال. وبالنظر إلى منطقة شرق البلاد، نجد أن 40% من العاملات الإناث كن دون العشرين من العمر. وإذا كان العمال غير المؤهلين من الذكور يمثلون 58% من الإجمالي، فإن نسبة العاملات من الإناث تمثل 75% من إجمالي العمال. وتتجذر الإشارة إلى أن القوى العاملة النسائية تتركز بشكل كبير في فروع صناعية محددة. وإعطاء بعض الأمثلة، فإن 82.6% من العاملات كن يعملن في قطاع الملابس. كما تم توظيف نسبة عالية من النساء في القطاع الزراعي الغذائي، حيث كن يتساوبن تقريرياً مع القوى العاملة من الرجال - وهو تركيز سيجعل منهن فاعلات ذات أهمية أساسية في الصراعات التي ستتشعل البيئة الصناعية اللبنانيّة عشية الحرب الأهلية» (توفارو، 2018، ص 166-167).

فيما يلي، أظهرت الإضرابات في مصنع غندور للسيكوفيت والبلوي الذي يضم نسبة عالية من النساء العاملات أهمية المرأة في النضالات العمالية التي كانت تُقاد خارج إطار النقابات المنظمة. تم قمع الإضرابات بعنف من قبل الشرطة في 11 نوفمبر 1972، مما أدى إلى وقوع العديد من الإصابات وحالتي وفاة: يوسف العظار وفاطمة الدخواجة (توفارو، 2018؛ سيسرا، 2022).

ومع ذلك، كانت مساهمة المرأة في هذه الدركة العمالية الوليدة مهمة، ولكن غالباً ما لم يتم الاعتراف بها في الأدب. وقد توازى هذا الاتجاه الأكاديمي مع التهميش السياسي للنساء في النقابات العمالية ونقص تمثيلهن في القيادة النقابية، ضمن ثقافة يهيمن عليها الذكور في الغالب (قُببيسي، 2015).

أخيراً، في هذا السياق، كان يُنظر إلى مشاركة النساء في الدركة

أساسياً دفع البرلمان إلى إقرار قانون العمل. كما يمكن النظر إلى هذا الدخت كمحطة انتصار بارزة في مسار النسوية اللبنانية في تلك المرحلة، إذ تناول القانون بشكل مباشر قضايا جوهريّة مثل عدالة النساء والأطفال، وحقوق الأمومة.

يجسد نضال العمال والعمالات داخل نقابة الريجي الدور الهام الذي لعبته المرأة في الدركة العمالية الناشئة في لبنان. ولكن في حين أن النساء لعبن أدواراً محورية في النضال العمالاني، إلا أن مساهماتهن غالباً ما كانت تختزل في إيماءات رمزية في سردية الدركة النقابية. تعميل شخصيات مثل وردة بطرس، التي تم تبنيها كشخصيات رمزيات، إلى حب الجهد الداعم للنساء. وتجرب هذه السردية التي لا تراعي الجندر داخل الدركة العمالية الروابط المعقدة بين الجندر والطبقة الاجتماعية وتشكيل الدولة الوطنية. وكذلك ذكرت أبي صعب، «عندما عملت نساء التبغ اللبنانيات مع النهابين والاشتراكيين، غالباً ما أخذن الهويات الجندرية للهوية الطبقية في بعض الأحيان، رفضن الأبوة الذكورية العمالية، لكنهن في أحيان أخرى تلعن بها لتعزيز أدوارهن كنساء وعاملات يشنّن طريقةً بُشكّل إستراتيجي ضمن حدود النظام القبلي - العرقي ومداره الرأسمالي القمعي الأوسع» (أبي صعب 2010، ص 22).

استمرت الت Cedidat على الرغم من هذه التطورات داخل الديمقراطيات النقابية التي اتسمت بالصراع على السلطة بين الفصائل اليمينية واليسارية، واحتفاظ سلطة الدولة بصلاحية إلغاء التراخيص النقابية، مما أعاد المزيد من الانتشار النقابي والاستقلالية النقابية، خاصة بالنسبة للنقابات والإتحادات اليسارية. علامة على ذلك، استبعدت مدونة العمل العديد من القطاعات الاقتصادية التي تحظى بمشاركة نسائية مهمة من نطاق تطبيقها، مثل العمل المنزلي والزراعة.

## **ب- دور المرأة غير المعترف به في انتصارات الطبقة العاملة في حقبة ما قبل الحرب (1946-1975)**

لقد كان استبعاد الدركة النقابية بمعابرها من الدولة تهدف إلى خلق الانشقاق والانقسامات داخل الدركة العمالية موضوعاً متكرراً في تاريخ لبنان، كما يتضح من تجربة إنشاء جبهة العمل المدعومة من الدولة في عام 1940 لموازنة تأثير المطالبات اليسارية في عملية صياغة قانون العمل (توفارو، 2018). وبالنّتّال، كان اتحاد النقابات جهداً مدعوماً من الدولة تأسّس عام 1948 لموازنة تأثير الحزب الشيوعي والإتحادات اليسارية من خلال تشجيع تشكيل مختلف النقابات والإتحادات اليمينية الجديدة. وفي ظل رئاسة كميل شمعون، تم إنشاء العديد من الإتحادات برعاية الدولة، في حين تم استعمال الإتحادات اليسارية من الداخل، من أجل إحداث انشقاقات أو انقسامات (توفارو، 2018).

في عام 1958، تم الترخيص للاتحاد العام لعمال وموظفي لبنان (الإتحاد العمالاني العام في لبنان) كأول اتحاد نقابي. وفي حين أُررت

طالت الأمين العام إيلاس أبو رزق عدة مرات، إنما تلك الأحداث، وعلى الرغم من عودة أبو رزق القصيرة (في العام 1998 على سبيل المثال) في خضم الصراع على السلطة بين الفصائل السياسية، إلا أن «هيئة التنسيق النقابية» ضعفت بعد انتخابات نيسان 1997. وبحلول عام 1999، حدثت زيادة كبيرة في عدد الإتحادات المرخصة التي ارتفع عددها من 14 إلى 37 اتحاداً، وبالمثل، ارتفع عدد النقابات إلى 210 نقابة، وتشير التقديرات إلى أن حوالي ثلثي هذه النقابات كانت تعامل كواجهات أو نقابات ظل ( توفارو، 2021).

ونجحت عملية إعادة الإعمار بعد الحرب، بتوجهاتها الليبرالية الجديدة في إعادة إنتاج الزبائنية الطائفية داخل الدركة النقابية، وبالتالي تحولت النقابة العامة لنقابات العقال تدريجياً إلى أداة بيد المؤسسة.

وهكذا، قوضت السياسات العقلالية في مرحلة ما بعد الحرب استقلالية النقابات العمالية بإجراءات قمعية: «فقد حظرت التظاهرات في الشوارع، واستدعت الجيش، وقُسّمت اتحاد النقابات العمالية في انتخابات عام 1997، وأنشأت نقابات زائفة مرتبطة بمعطادها الخاصة»، [...] وأيضاً بإعلان «شبه حالة الطوارئ»، التي نقلت رسميًّا مسؤولية الأمن إلى الجيش لمدة ثلاثة أشهر وسمحت بمحاكمات أمام المحاكم العسكرية بموجب الأحكام العرفية (ناوهان، 2016، ص. 634 و 643).

ومنذ ذلك التاريخ، لم يكتفي الإتحاد العمالاني العام بالعمل ضد مصالح الطبقية العمالية فحسب، بل تحالف أيضاً مع أجهزة الدولة والقيادات الطائفية لقمع التعبئة العمالية التي تحدث خارج إطار النقابات المنظمة (سكالا، 2015؛ ديراني وآخرون، 2019).

وهكذا، كانت هيئة التنسيق النقابية، التي جمعت مختلف المنظمات بما فيها رابطة العاملين في القطاع العام، وروابط معلمي المدارس الرسمية الابتدائية والثانوية، ورابطة معلمي المدارس الخاصة، المحفز الرئيسي للنضالات العمالية في أوائل العقد الأول من القرن الحادي والعشرين، غير أن التكتيكات نفسها التي استخدمتها النخبة الطائفية الحاكمة ضد رابطة أساتذة التعليم الثانوي الرسمي في التسعينيات تكررت أيضاً في العام 2015 في انتخاب هيئة التنسيق النقابية لضرب رئيسها حنا غريب، وفي العام 2017 ضد نعمة محفوض، رئيس نقابة المعلمين في القطاع الخاص (بو خاطر، 2019).

وعلى الرغم من إضعاف واستيعاب نقابة عمال لبنان المياومة واستئصالها، شهدت دقبة ما قبل الأزمة العديدة من التحركات العمالية خارج نطاق العمل المنظم، كما تجسّد ذلك في تدرّكات عمال سينيس في محاولتهم إنشاء نقابة (سكالا، 2015) أو إضرابات عمال المياومة في مؤسسة كهرباء لبنان التي نفذت «أطول انتفاضة عمالية في تاريخ لبنان الحديث» (بيكار، 2014). من ناحية أخرى، ما كان ملحوظاً بشكل كبير في تلك الفترة هو الطلق المترافق بين الدركة النسوية والدركة العمالية. وكان الاستثناء الملحوظ هو تعبئة العاملات المنزليات ومحاولتهن إنشاء نقابة تحت مظلة الإتحاد الوطني لنقابات العمال والمستخدمين في لبنان، كما سنتناشه في الأقسام التالية.

النقابية في العالم على أنها مؤقتة وغير متواصلة. «وهذا ما جعل منهن احتياطياً ثمّيناً بشكل خاص من القوى العاملة المطابعة وسهلة الاستغلال و«المنتهية الصلاحية» بشكل طبيعي بالنسبة لأرباب العمل الصناعيين الذين لم يتزدروا في تفضيلهن على نظرائهم من الرجال، خاصة في القطاعات التي تتطلب - كما هو الحال في قطاع النسيج تحديداً - مهارات وقوية بدنية منخفضة» (توفارو، 2018، ص 171).

## ج- الإتحاد العمالاني العام في لبنان بين استئناف النقابات والإتحادات الليبرالية الجديدة (١٩٩٠-٢٠١٩)

كان للدركة الأهلية اللبنانية (1990- 1975) تأثير مزدوج، إذ همشت مشاركة المرأة في القوى العاملة، وبالتالي داخل الدركة النقابية. وفي الوقت نفسه، أضفت الإتحادات والنقابات اليسارية بينما رفعت من شأن الإتحاد العمالاني العام في لبنان كلاعب رئيسي في جهاز الدولة الذي تهيمن عليه الميليشيات والأحزاب السياسية الطائفية. ومع نهاية الحرب، اعتمدت عملية إعادة الإعمار في مرحلة ما بعد الحرب بشكل كبير على العمال السوريين، وهو ما حدث مع تراجع القوى العاملة الزراعية والصناعية في لبنان. خلال أوائل التسعينيات، بدأ لبنان بتوظيف مئات الآلاف من العاملات المهاجرات في الأعمال المنزلية، حيث يعملن بموجب نظام الكفالة الذي تم إدخاله حديثاً (بيكار، 2014). وبمرور الوقت، ازدادت أعدادهن باطراد، لتصل في نهاية المطاف إلى حوالي 250,000 عاملة، ما يشكّل حوالي 16% من القوى العاملة قبل الانهيار العمالى لعام 2019. تكمّن المفارقة في حقيقة أنه في الوقت الذي شهدت فيه القوى العاملة زيادة كبيرة في تمثيل الإناث، فإن هذا الاتجاه اعتمد على العاملات المهاجرات غير المستقرات الالاتي يعتبر دفهناً في التنظيم النقابي محدوداً إلى حد كبير. وفي الوقت نفسه، وجد عدد متزايد من النساء اللبنانيات أنفسهن مستبعadas من القوى العاملة. وكما ذكر العديد من البالذين، تبيّن هذه الفترة التارخية نموذجاً للنضالات العمالية القائمة على التناقض المزدوج بين النقابات دون عمال - والعمال دون نقابات (سكالا 2015؛ توفارو 2018). على الرغم من هذه التحداثات، حافظت نقابة الإتحاد العمالاني العام في لبنان على رأسها المعروفة وانخرطت في احتجاجات واسعة النطاق، مثل معركة المعلمين في عام 1996. خلال هذه الفترة، قادت المركبة العامة لنقابات العمال معركة زيادة الحد الأدنى للأجور، وتم تلبية مطلبها ثلاثة مرات في أوائل التسعينيات (في 1994، 1995، 1996) (بو خاطر، 2019).

لكن، خلال التسعينيات، واجه الإتحاد العمالاني العام في لبنان محاولات استئصال من قبل وزراء العمل المتعاقبين (عبد الله الأمين، أسعد دردان، إلخ). وفي معركة تأسيس اتحاد كونفدرالي مستأسس موالٍ للنظام، تم التغاضي عن كل التحركات غير القانونية، من إحياء اتحادات غير فاعلة، إلى التزخيص لاتحادات ظل جديدة، إلى التهديدات الجسدية والاعتقالات التي طالت المندوبين لمنعهم من التصويت يوم الانتخابات في العام 1997، أو حتى الاعتقالات التعسفية التي

بعد اتفاقية عام 2019، والغياب الملحوظ للإتحاد العمالـي العام في لبنان، أصبح المجتمع المدني اللبناني أكثر حساسية لضرورة تنشيط الدركة العمالـية ومشاركة المرأة في النقابات العمالـية. وهكذا أصبحت مشاركة المرأة وتمثيلها في النقابات العمالـية موضوعاً يحظى باهتمام متزايد في لبنان اليوم<sup>8</sup>. وينبع هذا الاهتمام المتزايد من العديد من منظمات المجتمع المدني التي تناـدي بالقضاء على جميع أنواع التميـز، لا سيما التميـز القائم على النوع الاجتماعي. هناك أيضـاً اعتراف متزايد بأهمـية النهوض بالأهداف المحدـدة في اتفاقية منظمة العمل الدوليـة رقم 190، التي تتناول القضاـء على العنـف والتدـرـش في مكان العمل.

ومع ذلك، تبقى مسـألـة التـمـثـيل النـاقـص لـلـمرـأـة في النقـابـات الـلـبـانـيـة ظـاهـرـة مـعـقـدـة تـسـتـدـيـ اـسـتكـشـافـاً مـعـمـعـاً. عـلـى الرـغـم مـنـ الـدـرـكـاتـ الـتـيـ قـادـتـهاـ النـسـاءـ فـيـ وـقـتـ مـبـكـرـ، إـلـاـ أـنـ التـوـقـعـاتـ الـمـجـتمـعـيةـ تـحـيلـ النـسـاءـ حـالـيـاً إـلـىـ أـدـوـارـ مـسـانـدـةـ دـاـخـلـ النـقـابـاتـ. وـسـاـهـمـتـ ظـاهـرـةـ التـحـولـ إـلـىـ الـمـنـظـمـاتـ غـيرـ الـحـكـوـمـيـةـ (ضـوـ، 2015)ـ فـيـ زـيـادـةـ الـانـفـصالـ الـقـائـمـ مـعـ الـدـرـكـاتـ النـسـوـيـةـ حـيـثـ لـمـ يـتـمـ بـعـدـ تـنـاـولـ نـضـالـاتـ النـسـاءـ دـاـخـلـ الـدـرـكـاتـ غـيرـ الـحـكـوـمـيـةـ بـشـكـلـ كـافـيـ مـنـ قـبـلـ الـمـنـظـمـاتـ غـيرـ الـحـكـوـمـيـةـ الـقـائـمـةـ. وـأـدـىـ الـانـفـصالـ بـيـنـ الـمـنـظـمـاتـ النـسـائـيـةـ وـالـدـرـكـاتـ الـنـقـابـاتـ إـلـىـ إـدـامـةـ بـيـئـةـ لـاـ تـشـجـعـ مـشـارـكـةـ الـمـرـأـةـ إـعـاقـةـ جـهـودـ التـعـبـيـةـ الـجـماـهـيرـيـةـ فـيـ الدـافـعـ عنـ الـحـقـوقـ الـعـمالـيةـ. وـأـدـيـرـاـ، تـسـاـهـمـ أـيـضاـ الـقـوـالـبـ الـنـمـطـيـةـ وـالـتـوـقـعـاتـ الـمـسـتـمـرـةـ بـشـأـنـ أـدـوـاـرـ الـمـرـأـةـ فـيـ نـقـصـ تـمـثـيلـهاـ الـلـيـوـمـ. وـرـبـماـ أـدـىـ الـعـيـابـ الـتـارـيـخـيـ لـسـيـاسـاتـ شـهـوـلـيـةـ قـوـيـةـ دـاـخـلـ النـقـابـاتـ إـلـىـ إـدـامـةـ بـيـئـةـ لـاـ تـشـجـعـ مـشـارـكـةـ الـمـرـأـةـ بـشـكـلـ مـفـاـلـ. إـنـ الـافـتـارـ إـلـىـ الـمـهـارـسـاتـ وـالـسـيـاسـاتـ الـتـيـ تـرـاعـيـ الـفـوـارـقـ بـيـنـ الـجـنـسـيـنـ يـمـكـنـ أـنـ يـكـونـ رـادـعـاـ لـلـنـسـاءـ الـلـاتـيـ يـسـعـينـ إـلـىـ الـمـشـارـكـةـ فـيـ هـيـئـاتـ صـنـعـ الـقـرـارـ. مـاـ لـكـ شـكـ لـمـ يـكـنـ مـنـ الـنـقـابـاتـ قـدـ أـلـشـأـتـ رـابـطـاتـ نـسـائـيـةـ وـتـبـيـتـ خـطـابـاـ سـيـاسـيـاـ وـجـدـولـ أـعـمـالـ يـؤـكـدـ باـسـتـعـارـ عـلـىـ أـهـمـيـةـ الـمـسـاـواـةـ بـيـنـ الـجـنـسـيـنـ. وـمـعـ ذـلـكـ، لـمـ يـكـنـ تـدـقـيقـ هـدـفـ تـنـشـيـطـ مـشـارـكـةـ الـمـرـأـةـ فـيـ النـقـابـاتـ فـقـطـ مـنـ خـلـالـ إـشـاءـ رـابـطـاتـ نـسـائـيـةـ مـنـهـاـتـةـ وـدـحـصـ رـمـيـةـ. فـيـ الـوـاقـعـ، قـدـ تـكـشـفـ تـجـارـبـ أـقـلـيـةـ مـنـ النـسـاءـ الـأـعـضـاءـ أـوـ الـقـيـادـاتـ الـنـسـائـيـةـ الـمـحـوـرـاتـ لـلـمـشـارـكـةـ فـيـ الـاجـتمـاعـاتـ الـنـقـابـاتـ الـتـيـ يـهـيـمـنـ عـلـيـهـاـ الـذـكـورـ فـيـ الـفـالـبـ عـنـ نـتـائـجـ مـتـنـاقـضـةـ، مـاـ يـسـطـلـ الـضـوـءـ عـلـىـ الـأـلـاـرـ الـطـارـةـ لـلـمـهـارـسـاتـ الـرـاسـخـةـ «ـلـلـذـكـورـيـةـ الـإـقـصـائـيـةـ»ـ (ـلـيـدـوـيـثـ، 2012)ـ. تـدـخـعـ

## دـ.ـ الغـيـابـ الـكـبـيرـ لـلـإـتـحـادـ الـعـمالـيـ الـعـامـ فـيـ لـبـانـ وـسـطـ أـرـمـةـ اـقـتصـادـيـةـ وـاجـتمـاعـيـةـ غـيرـ مـسـبـوـقـةـ (ـ2ـ0ـ1ـ9ـ)

تواـصـلـ النـسـاءـ الـلـيـوـمـ لـعـبـ دورـ رـئـيـسيـ فـيـ الدرـكـةـ الـعـمالـيـةـ فـيـ لـبـانـ. وـفـنـسـلـطـ الـأـدـلـةـ الـمـسـتـقـاـةـ مـنـ الـاـحـتـاجـاتـ الـأـخـيـرـةـ فـيـ أـعـقـابـ اـنـتـفـاضـةـ 2019ـ الـضـوءـ عـلـىـ مـشـارـكـتهاـ وـالـتـزـامـهاـ فـيـ إـعـادـةـ تـشـكـيلـ الـدـرـكـاتـ الـاجـتمـاعـيـةـ وـكـذـلـكـ الـمـشـهـدـ الـعـمالـيـ.

وـمـعـ ذـلـكـ، خـلـالـ اـنـتـفـاضـةـ 2019ـ فـيـ لـبـانـ، شـكـلـ غـيـابـ لـفـتـ فـيـ الـدـحـورـ الـعـمالـيـ فـيـ الـمـجـالـ الـعـامـ، إـلـاـ ظـلـ الـإـتـحـادـ الـعـمالـيـ الـعـامـ فـيـ لـبـانـ صـامـمـاـ بـشـكـلـ وـاضـحـ.

وـيعـكـسـ هـذـاـ الـغـيـابـ تـفـاعـلـاـ مـعـقـدـاـ مـنـ الـعـوـافـلـ الـتـيـ شـكـلتـ دـورـ هـذـاـ إـلـتـحـادـ عـلـىـ مـرـ السـنـينـ، مـثـلـ عـمـلـيـةـ الـاـسـتـيـعـابـ الـتـيـ حـدـثـتـ خـلـالـ الـتـسـعـيـنـيـاتـ، وـالـتـيـ أـضـعـفـتـ بـشـكـلـ كـبـيرـ مـنـ نـفـوذـ الـإـتـحـادـ وـاـسـتـقـالـيـتـهـ. فـمـنـ نـاحـيـةـ، يـمـكـنـ النـظـرـ إـلـىـ الـضـعـفـ الـحـالـيـ الـلـلـإـتـحـادـ عـلـىـ أـنـهـ انـعـكـاسـ لـلـتـجـاهـ الـعـالـمـيـ لـتـرـاجـعـ قـوـةـ الـعـمـلـ الـمـنـظـمـ. وـمـنـ نـاحـيـةـ أـخـرـيـ، وـفـيـ سـيـاقـاتـ تـارـيـخـيـةـ مـخـلـصـةـ، كـانـ الـعـمـلـ الـمـنـظـمـ فـيـ لـبـانـ مـتـشـابـكاـ مـعـ الـأـنـتـهـاءـاتـ الـطـائـفـيـةـ وـالـمـعـذـبـيـةـ، وـكـانـ بـمـثـابـةـ مـنـصـةـ لـلـأـحـزـابـ الـسـيـاسـيـةـ الـتـقـيـاديـةـ لـمـهـارـسـةـ السـيـطرـةـ عـلـىـ الدرـكـةـ الـعـمالـيـةـ. وـفـيـ السـيـاقـ

الـمـحـلـيـ لـلـأـرـمـةـ الـاـقـتصـادـيـةـ الـحـادـدـةـ الـتـيـ أـعـقـبـتـ الـانـهـيـارـ الـعـالـيـ لـعـامـ 2019ـ، كـانـ الـإـتـحـادـ الـعـمالـيـ الـعـامـ فـيـ لـبـانـ مـتـواـطـلـاـ بـغـيـابـهـ فـيـ أـعـمـالـ ضدـ مـصـالـحـ الـطـبـقـاتـ الـعـالـمـلـةـ (ـدـيرـانـيـ، 2020ـ).

وـبـالـتـالـيـ، كـانـ مـنـ أـبـرـزـ نـتـائـجـ الـدـرـكـ الـاجـتمـاعـيـ الـلـبـانـيـ فـيـ الـعـامـ 2019ـ نـزـعـ الـشـرـعـيـةـ عـنـ الـمـؤـسـسـاتـ الـتـيـ تـمـحـورـ حـولـ الـدـوـلـةـ وـالـمـؤـسـسـاتـ الـسـلـطـوـيـةـ الـأـخـرـيـ، بـمـاـ فـيـ ذـلـكـ الـإـتـحـادـ الـعـمالـيـ الـعـامـ فـيـ لـبـانـ الـذـيـ اـبـتـقـ عـنـ هـذـهـ اـنـتـفـاضـةـ كـمـنـظـمـةـ غـيرـ شـرـعـيـةـ تـغـصـ تـمـثـيلـ الـعـمالـ الـقـيـاديـ وـآخـرـونـ، 2019ـ: دـيرـانـيـ، 2020ـ). فـيـ هـوـزـاـرـةـ ذـلـكـ، ظـهـرـتـ مـنـظـمـاتـ عـمالـيـةـ بـدـيـلـةـ أـلـنـاءـ اـنـتـفـاضـةـ، بـعـضـهـاـ كـانـ مـؤـمـنـاـ، شـكـلـهـاـ الـعـمالـيـ الـمـؤـسـسـاتـ الـمـتوـسـطـةـ وـالـكـبـيرـةـ رـدـاـ عـلـىـ تـسـرـيـعـ الـعـمالـ الـأـنـتـهـاءـاتـ الـتـيـ وـاجـهـهـاـ، وـبعـضـهـاـ الـآخـرـ اـنـتـظـمـ تـدـبـيـرـاتـ مـخـلـصـةـ (ـمـثـلـ الـنـقـابـاتـ الـمـسـتـقـلـةـ أـوـ الـنـقـابـاتـ الـبـدـيـلـةـ وـغـيـرـهـاـ)ـ وـكـانـ أـكـثـرـهـاـ نـشـاطـاـ تـعـمـلـ عـلـىـ لـوـاـحـ وـوـثـقـ تـأـسـيـسـيـةـ، مـثـلـ نـقـابةـ الصـافـحةـ الـبـدـيـلـةـ وـالـإـتـحـادـ الـعـمالـيـ فـيـ الـمـنـظـمـاتـ غـيرـ الـحـكـوـمـيـةـ.

6 وـمـنـ أـبـرـزـ الـأـمـنـةـ عـلـىـ ذـلـكـ فـضـيـةـ عـمـالـ مـجـمـوعـةـ أـيـشـيـ الـذـيـنـ سـعـواـ إـلـىـ الـحـصـولـ عـلـىـ دـعـمـ الـمـرـصـدـ الـلـبـانـيـ لـحـقـوقـ الـعـمالـ وـالـمـوـظـفـيـنـ رـدـاـ عـلـىـ تـسـرـيـحـهـمـ مـنـ الـعـملـ وـاـنـتـهـاـكـ دـقـوقـهـمـ، وـالـذـيـنـ قـامـواـ بـحـلـ مـبـادـرـهـمـ تـمـثـيلـ الـعـمالـ وـالـمـوـظـفـيـنـ).

7 وـلـعـبـ الـمـرـصـدـ الـلـبـانـيـ لـحـقـوقـ الـعـمالـ وـالـمـوـظـفـيـنـ رـدـاـ عـلـىـ بـثـقـيـلـ الـأـنـتـهـاءـاتـ الـتـيـ اـنـتـهـيـتـ فـيـ الـعـامـ 2021ـ، وـبـعـضـهـاـ بـثـقـيـلـ الـأـنـتـهـاءـاتـ الـتـيـ اـنـتـهـيـتـ فـيـ الـعـامـ 2020ـ.

8 وـبـتـجـلـيـ ذـلـكـ مـنـ خـلـالـ سـلـسلـةـ مـنـ وـرـشـ الـعـملـ الـتـيـ أـدـرـتـهـاـ مـبـادـرـهـمـ تـمـثـيلـ الـعـمالـ وـالـمـوـظـفـيـنـ وـجـمـعـيـةـ وـرـدـةـ بـطـرـسـ بـالـتـعـاـونـ مـعـ وزـارـةـ الـعـملـ هـذـهـ، تـؤـكـدـ وـرـشـ الـعـملـ هـذـهـ، وـمـعـهـمـ تـمـثـيلـ الـعـمالـ وـالـمـوـظـفـيـنـ، رـاجـعـ الـتـقـرـيرـ الـرـسـمـيـ لـلـوـكـالـةـ الـوـطـنـيـةـ 2021ـ، عـلـىـ الـاـهـتـمـامـ الـمـتـزاـيدـ وـالـمـنـاقـشـاتـ دـولـ مـشـارـكـةـ الـمـرـأـةـ فـيـ الـسـيـاقـ الـلـبـانـيـ. رـاجـعـ الـتـقـرـيرـ الـرـسـمـيـ لـلـوـكـالـةـ الـوـطـنـيـةـ 2021ـ، لـلـعـلـامـ،



النساء في هذه السياقات باستمرار لثقافة الإقصاء والازدراء والتعالي التي تتفشى بشكل خاص داخل النقابات وقياداتها الذكورية التقليدية. ومن خلال إدامة الفجوة بين النضالات النقابية والأهداف النسوية، يمكن أن تؤدي هذه الممارسات إلى نتائج عكسية، وتديم هيمنة الذكور داخل العمل النسوي وتعيق تأثير النقابات العمالية إلى حد ما.

## أ- الأسس الهيكلية لعدم المساواة بين الجنسين في لبنان: التمييز الاقتصادي والقانوني

للدواجز القانونية تأثير مباشر على نتائج سوق العمل. فهي تتعكس في الفجوات الكبيرة بين معدلات مشاركة الذكور والإإناث في القوى العاملة. يُصنف لبنان من بين الأسوأ عالمياً من حيث مشاركة المرأة في القوى العاملة. ففي حين شُكلت النساء 52.6% من السكان المقيمين في سن العمل (الأفراد في سن 15 سنة وما فوق) في عام 2019، إلا أن أقل من 30% منهن كن بشاركن في سوق العمل، الذي يشمل الأفراد العاملين والعاطلين عن العمل على حد سواء. وبالفعل، يبلغ معدل مشاركة الإناث في القوى العاملة 29.3% في بداية عام 2019 مقابل 70.4% للرجال (الجنة تطبق المعايير وتنظمها العمل الدولية، 2019-2018)، مما يضع لبنان بين أسوأ 15 دولة في العالم من هذا المنظور.<sup>9</sup>

وتتجدر الإشارة إلى أن معدلات مشاركة الذكور في القوى العاملة ظلت مستقرة نسبياً على مدى العقود الثلاثة الماضية، في حين أن معدلات مشاركة الإناث كانت أكثر تغيراً وحساسية للتغيرات الدورية انخفض معدل مشاركة الإناث من 29.3% في عام 2019 إلى 22% في عام 2022 (لجنة تطبيق المعايير ومنظمة العمل الدولية، 2022) في أعقاب الأزمة المالية لعام 2019. علاوة على ذلك، تظهر معدلات نشاط الإناث تقليبات كبيرة طوال دورات ديمومة المرأة، حيث تشير الدراسات إلى أن فجوة الأجور بين الجنسين تبلغ ذروتها في لبنان بين النساء اللواتي تراوح أعمارهن بين 30 و49 عاماً، مما يسلط الضوء على عدم كفاية التدابير الوقائية للنساء خلال سنوات الإنتساب (كانونجي والدريري، 2019). وبالمثل، في حين أن النساء يشكلن 25.4% فقط من السكان العاملين في لبنان في عام 2022 (مقارنة بـ 74.6% للرجال)، فإن تمثيلهن في السكان العاملين يتناقض مع تقدم العمر. فهن يشكلن أكثر من 30% من السكان العاملين في الفئة العمرية بين 20 و29 سنة، ولكنهن يشكلن أقل من 20% في الفئة العمرية بين 35 و39 سنة (لجنة تطبيق المعايير ومنظمة العمل الدولية، 2022). يشير هذا الاتجاه إلى أن النساء يعلن إلى الخروج من القوى العاملة في سن الإنتساب تدريجياً، وأن الحصول على وظيفة مدفوعة الأجر لا يزال يعتبر مرحلة انتقالية بين التعليم والزواج. أيضاً يشير إلى أن الرجال أكثر نشاطاً باستثمار في القوى العاملة طوال دورة حياتهم بأكملها، بما في ذلك بعد سن التقاعد. على سبيل المثال، يمثل الرجال 87.5% من السكان العاملين الذين تراوح أعمارهم بين 65 و69 عاماً، بينما تمثل النساء 12.5% فقط من السكان العاملين في نفس الفئة العمرية (لجنة تطبيق المعايير ومنظمة العمل الدولية، 2022).

وعلوة على ذلك، فإن النساء مختلفات تمثيلاً زائداً في قطاعات

## ١١- الحاجز الهيكليّة التي تعيق مشاركة المرأة في الحركات العُقاليّة في لبنان

لا يزال الإطار القانوني والمؤسسي في لبنان قاصراً عن مكافحة جميع أشكال التمييز بين الجنسين في مكان العمل بشكل فعال. وعلى الرغم من الإصلاحات القانونية العديدة، لا تزال المرأة اللبنانية تواجه عوائق كبيرة في الحصول على فرص عمل لأنفقة وذات أمر جيد. علاوة على ذلك، فإن مجرد الاعتراف القانوني بالحاجة إلى الفضاء على التمييز القائم على النوع الاجتماعي لا يكفي لتحقيق العدالة بين الجنسين ما لم يقترن بتحول نحو سياسات عمل استباقية تهدف إلى معاقبة جميع أشكال التمييز.

وعلى سبيل المثال، يحظر القانون رقم 207، الصادر في 26/5/2000، جميع أشكال التمييز بين الجنسين فيما يتعلق «بنوع العمل والأجور والتوظيف والترقية والتأهيل المهني والملبس». غير أن القانون رقم 207 لا يحدد آليات المراقبة، ولا يعترف بالتمييز القائم على نوع الجنس، ولا يوضح التزامات أصحاب العمل بمكافحة هذا التمييز. وفي غياب مثل هذه الأحكام، تظل القوانين التي تحظر التمييز القائم على أساس الجنس غير قادرة على تضييق الفجوات بين الجنسين. وبما أن القانون يفتقر إلى أحكام لمعاقبة أرباب العمل أو الشركات التي تمارس التمييز بين العاملين والعاملات، فإن المساواة بين الجنسين في مكان العمل تعتمد على اللوائح الداخلية والممارسات الطوعية المترددة لتقدير أرباب العمل، والتي قد تختلف بشكل كبير من بيئة عمل إلى أخرى، ومما لا شك فيه أن عدداً محدوداً فقط من المؤسسات في لبنان معروفة أن لديها لوائح وإجراءات داخلية تهدف إلى ضمان المساواة بين الجنسين في مكان العمل.

وبالتالي، تواجه النساء العاملات في لبنان عدداً لا يحصى من التدابير والعقوبات في مجالاتهن المهنية، مما يعكس التمييز القانوني والمجتمعي المنهجي. ومن أكثر المشاكل الطارخة استمرار أشكال مختلفة من التمييز ضد المرأة في مكان العمل، بدءاً من ظروف العمل غير المتكافئة إلى تخصيص أنواع محددة من الوظائف والأنشطة على أساس الجنس. ويمتد هذا التمييز ليشمل مجال المزايا والامتيازات الاجتماعية، حيث تجد المرأة نفسها في كثير من الأحيان في وضع غير مواتٍ مقارنة بنظرائها من الرجال. وعلى الرغم من الأحكام التشريعية التي تحظر هذا التمييز، إلا أن تنفيذ هذه القوانين غالباً ما يكون قاصراً، مما يديم الفوارق بين الجنسين في سوق العمل.

صاحب العمل التقييد بها لمنع التحرش الجنسي في مكان العمل. تُستثنى أيضًا فئات معينة من النساء من الحماية التي من المفترض أن تتحقق من خلال مدونة العمل، والواقع أنه وفقًا للمادة 7 من مدونة العمل، فإن العاملات في المنازل الخاصة والعاملات في الشركات الزراعية غير التجارية وغير الصناعية وكذلك العاملات في الأسرة التي يعملن في مؤسسة عائلية فقط تحد إدارة الأب أو الأم أو الوصي مُستبعِدات من نطاق تطبيق قانون العمل.

وبالإضافة إلى ما سبق، وحتى التعديلات التشريعية التي أدخلت مؤخرًا بموجب القانون رقم 323 المؤرخ 22 كانون الأول 2023، كانت المرأة تواجه تمييزاً هاماً فيما يتعلق بحماية الضمان الاجتماعي. فقد حصرت المادة 14 من المرسوم رقم 13955 المؤرخ 26 أيلول 1963 المتعلق بالضمان الاجتماعي دائرة «أفراد الأسرة» المرأة، المؤمن عليها «زوجها الذي بلغ سن الستين أو الذي لا يستطيع، بسبب عجز ديني أو عقلي، كسب الرزق» بينما شملت «أفراد أسرة» الرجل المؤمن عليه المستحقين للحماية الاجتماعية «الزوجة الشرعية للمؤمن عليه، وفي حالة تعدد الزوجات، الزوجة الأولى». وفي نفس السياق، منحت المادة 46 من المرسوم رقم 13955 الصادر في 26 أيلول 1963 بشأن الضمان الاجتماعي العلاوات العائلية للموظف فقط «عن الزوجة الشرعية التي تعيش في البيت، عندما لا يكون لها عمل بأجر» دون النص على منح هذه العلاوة للموظف عن الزوجة التي لا تعمل بأجر. وقد ألغى القانون الأخير رقم 323/2023 هذا الاختلاف في المعاملة.

وأخيرًا، لا يزال القانون رقم 293 الذي سُنه البرلمان في عام 2014 تحت عنوان «حماية المرأة وجميع أفراد الأسرة من العنف الأسري» بحاجة إلى تحسين ليصبح رادعًا ضد العنف القائم على النوع الاجتماعي.

## **ب- من التمييز الاقتصادي إلى نقص التمثيل السياسي للمرأة**

شهدت نسبة النساء من السكان المقيمين ارتفاعاً طفيفاً من حوالي 50.2 في المائة في عام 2004 إلى 51.6 في المائة في عام 2018-2019 (لجنة تطبيق المعايير ومنظمة العمل الدولية، 2019-2020). نسبة الملتحقين بال المؤسسات التعليمية من الجنسين متساوية تقريرًا. ولكن في الفئة العمرية من 25-29 سنة، هناك زيادة ملحوظة في

الخدمات<sup>10</sup>، وممثلات تمثيلاً ناقصاً في الوظائف الصناعية<sup>11</sup>، ومساهمنهن في الزراعة غير مُعترف بها بشكل كافٍ، بسبب الانتشار الكبير للقطاع غير الرسمي في القطاع الأولي وبما أن العمل الأسري في المنازل مستثنى من قانون العمل<sup>12</sup>. الواقع أن النساء مثُلن في عام 2022 نسبة 41.9% من هذه الفئة من العاملين الأسرى العاملين بدون أجر، مقارنة بنسبة 58.1% للرجال، وهي أدنى فجوة بين الجنسين في حالة التوظيف، بينما أعلى نسبة هي لأرباب العمل (8% للنساء مقارنة بـ 92% للرجال)، وللعاملين لحسابهم الخاص 13.8% (للنساء مقارنة بـ 86.2% للرجال) (لجنة تطبيق المعايير ومنظمة العمل الدولية، 2022). وأخيراً، يمكن أيضًا تتبع أوجه عدم المساواة بين الجنسين في التوزيع المهني، حيث يمثل الرجال 81% من المديرين مقارنة بـ 18.9% من النساء، بينما تمثل النساء تمثيلاً رادعًا في أعمال الدعم الكتابية (51.1% مقارنة بـ 48.9% للرجال) (لجنة تطبيق المعايير ومنظمة العمل الدولية، 2022). كما ورد في التقرير الإحصائي الجنسياني «تؤكد البيانات المتابعة تأثير القواعد النمطية الجنسانية على الخيارات القطاعية والمهنية للمرأة [...] ويعكس توزيع النساء والرجال عبر الفئات المهنية عمليات الاختيار (الداخلي) الخاصة بالجنسين في سوق العمل» (لجنة تطبيق المعايير وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، 2021).

وتزيد أوجه القصور<sup>13</sup> والتجزئة الكبيرة لقانون العمل في لبنان من تفاقم هذه التحديات. فبينما تمنع المادة 26 من قانون العمل التمييز القائم على أساس الجنس، هناك غياب ملحوظ للتدابير الاستباقية الهدافلة إلى تعزيز المساواة بين الجنسين في معاشرات التوظيف. فعلى سبيل المثال، تجدر الإشارة إلى أن لبنان لم يصادق بعد على اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 103 المتعلقة بإجازة الأمومة. وعلى الرغم من أن المادة 28 من قانون العمل بصيغتها المعدلة بالقانون رقم 267/2014 قد حددت إجازة الأمومة للموظفات لمدة عشرة أسابيع، كما حدّدت المادة 38 من المرسوم الاشتراكي رقم 112، بصيغتها المعدلة بالقانون رقم 266/2015، إجازة الأمومة للأمومات لموظفات لمدة مماثلة، إلا أن مدة إجازة الأمومة لا تزال غير متوافقة مع المعايير الدولية. لا ينص أيضًا الإطار التشعيعي الحالي على فترات راحة للرضاعة الطبيعية ولا على وجود حضانات للأطفال في مكان العمل. ولا تزال ظروف العمل المتعلقة بالحماية من التحرش الجنسي في العمل غير كافية. على الرغم من اعتماد القانون رقم 205 بتاريخ 21 كانون الأول 2020 بشأن تجريم التحرش الجنسي وإعادة تأهيل ضحاياه، إلا أن القانون لا ينص على التزامات محددة على

10 النساء ممثلات تمثيلاً ناقصاً في قطاع التعليم الذي شكل 9.3% من القوى العاملة في عام 2022، حيث مثلت النساء 68.1% من القوى العاملة مقاًنة بـ 31.9% للرجال، وفي قطاع الصحة الذي وظف 5.3% من القوى العاملة، حيث مثلت النساء 61.8% مقارنة بـ 38.2% للرجال. في حين أن الأنشطة المالية والتأمينية لم تظهر تفاوتات كبيرة بين الجنسين، إلا أن جميع القطاعات الأخرى تتألف في الغالب من العاملين الذكور (لجنة تطبيق المعايير ومنظمة العمل الدولية، 2022).

11 المرأة ممثلة تمثيلاً ناقصاً في قطاع الصناعة التحويلية الذي يمثل 12.1% من القوى العاملة في عام 2022، حيث تمثل النساء 20.1% من القوى العاملة مقارنة بـ 79.1% من الرجال (لجنة تطبيق المعايير ومنظمة العمل الدولية، 2022).

12 وشكلت النساء غالبية الأشخاص العاملين في «أشطة الأسر المعيشية كأرباب عمل ينتجون سلعاً وخدمات غير متميزة أو أنشطة إنتاجية للأسر لاستخدام الخاص»، حيث مثلت 76.5% مقابل 23.5% للرجال (لجنة تطبيق المعايير ومنظمة العمل الدولية، 2022).

على سبيل المثال، تحظر المادة 27 من قانون العمل تشغيل النساء في الصناعات والمهن التي تؤثر سلباً على صحتهن.

13

## ج- الديمocrاطية النقابية: من «نقابات بلا عاملين» وعاملات» إلى «نقابات بلا عاملات»

عانياً الاتحاد العُمالي العام في لبنان، منذ تأسيسه، من قصور هيكلية متعددة أُعاقِبَ تفعيل العمل الديمocrاطي داخله. وقد ظهرت هذه العيوب في بنائه وعملياته منذ البداية، ولم تكن نتيجة تطورات لاحقة أو تراكمات زمنية.

فمنذ نشأته، تأسس الاتحاد على قاعدة كونفدرالية، بحيث تم تشكيل الهيئات النقابية دون مراعاة لحجم العضوية. إذ تُقصى كل نقابة، بغض النظر عن عدد أعضائها، أربعة ممثليين: اثنان في مجلس المندوبين وأثنان في المجلس التنفيذي، وبالتالي، لم يتم انتخاب المجلس التنفيذي من خلال مجلس المندوبين، مما أدى إلى غياب التمثيل النسبي. وقد سُهُلَ هذا النظام، حيث كان لكل نقابة أربعة مندوبين بغض النظر عن عضويتها، هيمنة النقابات الصغيرة والهامشية التي كانت أكثر عرضة لسيطرة الدولة. بالإضافة إلى ذلك، فقد زاد من أهمية العديد من نقابات الظل والنوابات الرائفة. فعلى سبيل المثال، في نهاية الحرب في عام 1990، لم يتجاوز عدد النقابات المُنسبة إلى الإتحاد 21 نقابة. أما في فترة ما بعد الحرب، فقد تضاعف هذا الرقم ثلاث مرات، وكان الهدف الأساسي من ذلك هو تعزيز السيطرة على نتائج الانتخابات، وليس ضمان تمثيل حقيقي للقوى العاملة. وتتجذر الإشارة أيضًا إلى أن الزيادة في عدد الإتحادات لا تتوافق مع زيادة هامشة في عدد النقابات بسبب ظاهرة العضوية المزدوجة، حيث تتناسب النقابة الواحدة إلى أكثر من اتحاد، وأحياناً تصل إلى ثلاثة اتحادات. واليوم، يضم الإتحاد العُمالي العام في لبنان 64 اتحاداً يضم أكثر من 600 نقابة مُرخصة من قبل وزارة العمل، ويتألف من ثلاثة هيئات:

أ) مجلس المندوبين، ويتألف من أربعة مندوبين من كل نقابة عضو، بغض النظر عن دجمها أو عدد أعضائها. قد تضم بعض النقابات دوالي 150 إلى 200 عضو، بينما قد تضم نقابات أخرى أكثر من 8000 عضو، ومع ذلك تعين كل منها أربعة مندوبين.

ب) المجلس التنفيذي للإتحاد العُمالي العام في لبنان، ويتألف من مندوبين اثنين من كل نقابة (مندوبيان من أصل 4 مندوبين المذكورين أعلاه).

ج) مكتب المجلس، ويتألف من 12 عضواً ينتدبهم المجلس التنفيذي. هذه البنية تضفي الطابع الكونفدرالي على الإتحاد العُمالي العام في لبنان: فمن جهة أولى، إن النقابات ممثلة بطريقة غير متكافئة؛ ومن جهة ثانية، فإن الهيكلية بأكملها تفتقر إلى التمثيل والشرعية بسبب تدني مستويات الانتساب النقابي.

إذ لا يتجاوز عدد الأعضاء المنتسبين في النقابات 5% من مجموع القوى العاملة<sup>14</sup>. ومع ذلك، فإن أحد العوائق الرئيسية أمام الديمocratie النقابية في لبنان هو الإقطاع التاريخي لجزء كبير

عديد الإناث الحاصلات على التعليم الثانوي أو الجامعي مقارنة بالذكور (لجنة تطبيق المعايير وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، 2021). تُشير هذه الإحصاءات إلى أنه على مدار العقود الثلاثة الماضية، كان التحصيل العلمي للإناث يتقدم بمعدل أسرع بكثير من الذكور.

على الرغم من التقدم في التحصيل العلمي بين النساء، لا تزال معدلات نشاطهن الاقتصادي متباينة بشكل غير مناسب مقارنة بالرجال، مما يسلط الضوء على استمرار العوائق الهيكيلية التي تحالمساركة الكاملة للمرأة في سوق العمل.

لا تزال أيضًا المرأة في لبنان مُهمَّشة في عمليات صنع القرار، لا سيما في صياغة السياسات الاقتصادية وتنفيذها. وهذا النقص في التمثيل لا يُعُلِّقَ وضع سياسات شاملة ومتقدمةً فحسب، بل يُكَرِّس أيضًاً أوجه عدم المساواة القائمة بين الجنسين في سوق العمل.

تعاني النساء في لبنان، كما هو الحال في جميع دول العالم، باستمرار من نقص في الوقت مقارنة بالرجال، ويعود ذلك في المقام الأول إلى الاعباء غير المتناسبة للأعمال الرعاية والتقسيم الجنسي للمهام المنزليَّة. تُعتبر النساء عالميًّا أكثر ضيقًا في الوقت من الرجال، حيث أن غالبية أعمال الرعاية في جميع أنحاء العالم تقوم بها مقدمات الرعاية غير مدفوعة الأجر. وقد أشارت دراسة حديثة إلى أن النساء يقومن بثلاثة أربعاء أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر في جميع أنحاء العالم، وبخصصن في المتوسط 3.2 أضعاف الوقت الذي يخصصه الرجال لأعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر. ويستمر هذا التفاوت بين الجنسين في كل منطقة حول العالم، دون أي استثناء، ويتراوح بين 1.7 مرة أكثر في القارتين الأمريكيةتين و4.7 مرة أكثر في الدول العربية (آداتي وآخرون، 2018).

مع التركيز بشكل خاص على رعاية الأطفال، يُسلط استطلاع عالمي أجرته مؤسسة غالوب العالمية مؤخرًا، استنادًا إلى بيانات من 46 دولة، الضوء على أن النساء ما زلن يتحملن المسؤلية الرئيسية، حيث يفعلن بهنام رعاية الأطفال أكثر بثلاث مرات من الرجال في المتوسط. وضمن هذه المجموعة التي تضم 46 دولة، احتلت دولة لبنان وقطر المرتبة الثانية الأسوأ بعد سوريا من حيث الفجوة بين الجنسين في مسؤوليات رعاية الأطفال (هافت، 2016).

تؤدي العمليات المهاجرات في لبنان أعمالاً منزليَّة ووظائف رعاية مدفوعة الأجر في لبنان، ومعظمهن من الفتيات والنساء من الفئات الاجتماعية المدرومة. قبل الأزمة المالية لعام 2019، كان يمثلن ما لا يقل عن 16.7% من القوى العاملة. في 29 كانون الأول 2014، تقدمت سُتّ عاملات لبنانيات بطلب إلى وزارة العمل لتشكيل نقابة، بدعم من منظمة العمل الدولية والإتحاد الدولي لنقابات العمال والإتحاد الوطني لنقابات العمال في لبنان. اجتمع ما يقرب من 350 عاملة منزليَّة من مختلف الجنسيات لحضور المؤتمر الافتتاحي للنقابة في 25 كانون الثاني 2015. ومع ذلك، لا تزال النقابة حتى اليوم غير معترف بها من قبل الدولة اللبنانيَّة ( توفارو، 2018).

من القوى العاملة في الحركات النقابية، أي العمال الذين يعملون في وظائف غير رسمية أو في القطاعات غير الرسمية<sup>15</sup>، وكذلك أولئك الذين يعملون في قطاعات مستثناة من قانون العمل. ومع ذلك، وكما سنبين في الأقسام التالية، تبرز النتائج المُستخلصة من جلسات الحوارات الجماعية أن إحدى أهم أزمات الشريعة في الديمقراطية النقابية الطلق بين النقابات والأجندات النسوية، مما يُترجم إلى انخفاض معدلات مشاركة النساء وضعف التمثيل النسائي في قيادتها.

15 تشير التقديرات إلى أن 64% من الوظائف في لبنان هي وظائف غير رسمية، مع وجود جزء مهم من الوظائف غير الرسمية في القطاعات الرسمية، حيث يُقدر أن 36% من العمال يعملون بشكل غير رسمي في القطاعات الرسمية، حتى في الإدارة العامة. وبالفعل، فإن ما بين 30% و35% من الوظائف في القطاع العام يشغلها عمال متعاقدون، من بينهم 10% على الأقل من «المياومين» المستثنين من قانون العمل (المادة 7). ومع ذلك، ترتفع نسبة المياومين إلى 50% في مرفأ بيروت، و60% في مؤسسة كهرباء لبنان، و80% في شركات المياه وبعض المستشفىيات العامة. (الحريري، الدبراني، سكالا، 2021)

أما بالنسبة لنقابة العاملين في الجامعة الأمريكية في بيروت، فعلى الرغم من أن النساء يمثلن 55% من القوى العاملة، إلا أن هناك امرأة واحدة فقط في المجلس التنفيذي.

### 1 - الديمقراطية النقابية من منظور النوع الاجتماعي

يقدم هذا القسم الأول موجزاً عن الديمقراطية النقابية فيما يتعلق بعضوية المرأة ومشاركتها في عمليات صنع القرار، كما يتضمن مجموعات التركيز، بالإضافة إلى ذلك، فإنه يقدم نظرة عامة حول تمثيل المرأة وأهمية كل منها داخل النقابات الأربع التي شملتها الدراسة.

#### أ-نقابة المعلمين في المدارس الخاصة

تضم نقابة معلمي المدارس الخاصة ما يقرب من 12,000 عضو، يمثلون ما بين 24% و30% من العاملين في مجال التعليم<sup>18</sup>، وتشكل النساء 82% من الأعضاء<sup>19</sup>. في انتخابات عام 2022، شارك حوالي 2,400 شخص كنخبين. للأسف، لا تتوفر بيانات محددة عن مشاركة النساء في هذه الانتخابات الأخيرة. ومع ذلك، تجدر الإشارة إلى أن القائمة المعارضة كانت تتألف في الغالب من النساء، على الرغم من عدم اكتمالها بـ 8 عضوات فقط، ولم تتحقق النجاح في مجدها. شهدت هذه الانتخابات، التي كان من المقرر إجراؤها في نهاية عام 2022، تأخيراً لعدة أشهر بسبب اعتراضات من فصيل داخل الإتحاد، كان يطعن في اللوائح الداخلية للعملية الانتخابية. وفي نهاية المطاف، تم تأييد الانتخابات، و Ashton المتنافسة الانتدابية على قائمتين، وخرجت إداتها فائزة بهامش كبير، حيث حصلت على جميع مناصبها، مع وجود أمرأتين فقط منتخبتين من أصل 12 عضواً في القائمة. وقد اعتبر المشاركون في مجموعات نقاش المركزية أن العملية الانتخابية كانت زرقاء دون وجود أي شبهة تزوير، إلا أنهم اتفقوا أيضاً على أن الانتخابات لا يمكن اعتبارها «ديمقراطية». وتعدت بعض المشاركون عن «ديمقراطية تمييزية» ضد المرأة، حيث بلغت نسبة تمثيل المرأة في مجلس النقابة حوالي 16%， في حين أن نسبة النساء بين المعلمين حوالي 82%. وقد استعرت هذه الظاهرة داخل النقابة على مر الزمن، وهي ليست حكراً على الانتخابات الأخيرة، كما يتضح من دراسة أجريت قبل عقد من الزمن (علو وصلبي، 2014).

#### ب - نقابة مستخدمي الضمان الاجتماعي

ويبلغ عدد العاملين في صفوف النقابة 820 موظفاً دائماً و104 موظفين مؤقتين (عقال المياومة)، وتشكل النساء 60% من إجمالي الأعضاء. في انتخابات فبراير 2023، انسربت إحدى القائمتين

### III- النتائج الرئيسية

يتناقض وضع المرأة الثنائي في النقابات العمالية تناقضاً صارخاً مع الخطاب والروايات التي تسلط الضوء على أهمية المرأة في النضالات العمالية. وعلى الرغم من الجهد المبذول لتعزيز الشمولية والتنوع في السياسة النقابية، إلا أن مستويات مشاركة المرأة لا تزال دون ما يعتبر ملائماً.

على الرغم من أن نسبة مشاركة المرأة في النقابات المهنية آخذة في الارتفاع، إلا أنها لا تزال أقل من التطلعات وهي متواترة إلى حد ما في المناطق، خاصة في المناطق الأكثر ترددًا في تأييد مبادئ وقيم المساواة بين الجنسين.

وفي دراسة سابقة قاموا بها سعدة علو وغسان صلبي على عينة مكونة من 8 نقابات<sup>20</sup>، تبين أن ست نقابات من أصل ثمانية نقابات تتراوح نسبة عضوية النساء فيها بين 40% و 75%. أما بالنسبة للنهايتين المتبقيتين (نقابة عقال المياه وأوجبرو)، فقد بلغت نسبة عضوية النساء 11% و 35% على التوالي. وللإطلاع على الدراسة غالباً شبه كامل لحضور المرأة في المجلس التنفيذي للنقابة، والذي لا يتجاوز 2%. واعتبرت الدراسة أن هذا التفاوت بين الجنسين يعكس استبعاد النساء من المناصب القيادية في الإتحاد العمالى العام في لبنان، الذي لا يضم امرأة واحدة في مجلس إدارته (علو وصلبي، 2014).

وكشف البحث نفسه أن نقابة العاملين في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي أظهرت شبه توازن في التوزيع بين الجنسين، حيث بلغت نسبة الرجال 50.9% والنساء 49.1%. إلا أن المجلس التنفيذي أظهر تفاوتاً في التوزيع، حيث تشغّل النساء 25% من المقاعد، أي 3 من أصل 12 عضواً في عام 2014. في الوقت الحالي، لا تزال العضوية متوازنة بين الجنسين، ومع ذلك، فإن المجلس التنفيذي يتتألف في الغالب من الرجال، مع وجود امرأة واحدة فقط من أصل 12 عضواً (مقارنة بـ 3/12 في عام 2014). على أي حال، يُعتبر المجلس غير مفعّل في الوقت الحالي، حيث لم تجر أي انتخابات منذ جائحة كوفيد-19 في عام 2020. وبالمثل، كان اتحاد المعلمين في المدارس الخاصة بضم في عضويته أقلية نسائية، حيث بلغت نسبة الرجال 25% والنساء 75%， وهو ما يتعارض مع وجودهن الكبير في قطاع التعليم<sup>21</sup>. ومن المثير للدهشة أن المجلس التنفيذي يفتقر إلى أي تمثيل نسائي، حيث يتتألف من 12 رجلاً فقط.

16 وهي نقابة موظفي المصادر في الشمال، نقابة موظفي المصادر في بيروت، نقابة موظفي المصادر في الضمان الاجتماعي، نقابة عقال الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، نقابة عمال طيران الشرق الأوسط، نقابة معلمي المدارس الخاصة، نقابة عقال المياه، نقابة أوجبرو، نقابة الريجي.

17 كما ذكرنا من قبل، تمثل النساء حوالي 68% من القوى العاملة في قطاع التعليم (الجنة تطبيق المعايير ومنظمة العمل الدولية 2022).

18 وفقاً للآخر تحديث لوزارة التربية والتعليم، يوجد حوالي 51,215 معلماً في المدارس الخاصة، مقارنة بـ 40,000 في المدارس الحكومية.

[education-in-actors-state-non~/lebanon/asia-western-and-africa-northern/org.profiles-education/](https://education-in-actors-state-non~/lebanon/asia-western-and-africa-northern/org.profiles-education/)

19 كما انعكس ذلك في مجموعات نقاش المركزية.

العمل حتى الآن. وقد تقدمت اللجنة المكونة من أحد عشر عضواً، من بينهم ثلث نساء، بطلبهم إلى وزارة العمل في عهد الوزير سجعان قزي. وبعد استكمال الأوراق اللازمة، أُدخل الملف إلى وزارة الداخلية لمرأجعته. ومع ذلك، أوقفت وزارة الداخلية العمالية<sup>20</sup>.

المرشحتين باستثناء مرشحة واحدة. وتجاوزت نسبة المشاركة في الانتخابات نسبة الـ 60%، وشاركت النساء بنسبة متساوية للرجال. وتشغل امرأة واحدة مقعداً في مجلس النقابة بعد انتخابها لفترة الثالثة على التوالي.

تم انتخاب أعضاء المجلس التنفيذي في قائمة واحدة. وتتجدر الإشارة إلى أن اتحاد الضمان الاجتماعي يتميز بين نظرائه بتكراره في نظامه الداخلي انتخاب مجلس مندوبي يتمتع بسلطات واسعة. ويشكل هذا المجلس تجسيداً للجمعية العمومية للنقابة ويتمنى بصلات يكبرة في إعداد التقارير والتوجيه والإشراف والمساءلة. ويعهد إليه باتخاذ القرارات الحاسمة المتعلقة بعمليات النقابة في إطار القوانين واللوائح المعمول بها. ولقراراته تأثير على كل من المجلس التنفيذي وجميع الأعضاء، الذين هم ملزمون بالامتثال لها وتتنفيذها إذا ما حصلوا على الأغلبية المطلوبة كما ينص القانون. ومع ذلك، فإن المجلس منذ إنشائه كان عاجزاً عن تشكيل هيكله القيادي بسبب الخلافات السياسية. وفي إطار التفاعلات المحدودة لأعضاء مجلس المندوبين، تم التأكيد على أنه لم يجتمعوا سوى مرّة واحدة منذ انتخابهم، وفشلوا خلالها في انتخاب كادرهم القيادي.

#### ت - نقابة العاملين في الجامعة الأمريكية في بيروت

يبلغ إجمالي القوى العاملة في الجامعة الأمريكية في بيروت ومركزها الطبي مجتمعةً بحوالي 3500 موظف، وتشكل النساء بحوالي 55% من هذه القوى العاملة. ويتألف مجلس النقابة من الثنائي عشر عضواً، من بينهم امرأة واحدة فقط. على الرغم من تمثيل الموظفين من الجامعة والمستشفى على حد سواء، إلا أنه لا يوجد مجلس منتدب تم إنشاؤه. وللأسف، لا توجد بيانات متحادة بشأن نسبة مشاركة المرأة في الانتخابات الأخيرة التي أجريت في نهاية عام 2022.

#### ث- لجنة العاملين في المستشفيات الحكومية في بيروت والجنوب

لا يملك العاملون في المستشفيات الحكومية حالياً نقابة مُرخصة، لكن لديهم لجنة تأسست ناشطة عازمة على تأمين الاعتراف بهم وإضفاء الشرعية عليهم. اللجنة الأولى هي من أجل إنشاء نقابة في مستشفى رفيق الحريري، بينما اللجنة الثانية من أجل إنشاء نقابة في المستشفيات الحكومية بشكل عام.

في ما يتعلق باللجنة التأسيسية لنقابة العاملين في مستشفى رفيق الحريري، المؤلفة من أحد عشر عضواً، من بينهم ثلث نساء، فإن طلب تأسيسها يعود إلى 6 نيسان 2014. وعلى الرغم من ذلك لا يزال الطالب معلقاً في وزارة الداخلية، ولم يتم منح أي ترخيص من وزارة

20 يهدف المرصد اللبناني لحقوق العمال والموظفين إلى تعزيز النقابات العمالية المستقلة والديمقراطية منذ عام 2022. وكجزء من هذه المبادرة، تم التوصل إلى اتفاقيات مع العديد من المستشفيات العامة في صيدا وحاصبياً وبعبداً وبعورته وشدور العالي - قبر شمون للسعي إلى إنشاء نقابة مستقلة منفصلة عن مستشفى رفيق الحريري. بعد ذلك، سُيُّدِلُ الجهدُ لإنشاء اتحاد نقابي لموظفي المستشفيات الحكومية. وتجري حالياً الاستعدادات الإدارية لتقديم طلبات إنشاء النقابتين. وتتجدر الإشارة إلى وجود نقابة مماثلة في محافظة الشمال. يبلغ العدد الإجمالي للموظفين في جميع المستشفيات الحكومية بحوالي 6000 موظف، بما في ذلك موظفو مستشفى رفيق الحريري، 79% منهم من النساء (سلطي ومزهر، 2020).

## الجدول ٢- عضوية المرأة ومشاركتها في قيادة النقابات

الاتحاد / النقابات	عدد العاملين والنسبة المئوية للنساء في القوى العاملة	العدد أو النسبة المئوية لأعضاء الإتحاد	عدد أو النسبة المئوية لعضوية المرأة	عدد النساء في المجلس التنفيذي
نقابة المعلمين في المدارس الخاصة	٥١,٠٠٠ ٦٨٪ من النساء	١٢,٠٠٠ ٢٤٪ تمثل النساء	٨٢٪ من النساء ٢ من ١٢	٨٢٪ من النساء ٢ من ١٢
نقابة مستخدمي الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي	٨٢٠ دائم و ٤٠ مؤقت، ٦٠٪ منهم من النساء	جميع العمال أعضاء ١٠٠٪	٦٠٪ من النساء ١ من ١٢	٦٠٪ من النساء ١ من ١٢
نقابة العاملين في الجامعة الأمريكية في بيروت	٣,٥٠٠ عامل، ٥٥٪ منهم من النساء	-	-	-
نقابة العاملين في المستشفيات العامة	٦,٠٠٠ عامل، ٧٩٪ من النساء	لا يوجد اتحاد بعد فتح اللجان التأسيسية	-	٣١٪ من النساء ١١ من أصل في اللجنة التأسيسية من النساء

## **2- التمييز الذي تواجهه المرأة داخل القوى العاملة وأثر الأزمة الاقتصادية**

سلط النساء الضوء خلال جلسات النقاش المركزية على التدبيبات التي يواجهنها في سوق العمل والتي بدورها تترجم إلى عقبة أمام تمثيل إضافي داخل النقابات. في الواقع، في أعقاب الانهيار الاقتصادي في عام 2019، تعاني النساء داخل القوى العاملة من ضغوطات واسعة النطاق لترك وظائفهن بسبب الضغوطات المالية الملحوظة وعدم وجود مكانات كافية. غالباً ما تتفاهم هذه الضغوط بسبب التوقعات المجتمعية، مما يضع عبئاً غير مناسب على النساء لإنفاذ المسؤوليات الأسرية على حساب المساعي المهنية. ونتيجة لذلك، تتعرض النساء لضغوطات كبيرة للاستقالة من وظائفهن بسبب التكاليف المرتفعة ونقص المكافآت المرتبطة بعملهن. يتجلّى هذا الضغط في اقتراح ضمني بالبقاء في المنزل، حيث يُنظر إليه على أنه خيار أقل تكلفة للأسرة. في المقابل، لا يواجه الزملاء الذكور نفس المستوى من الضغط لترك وظائفهم، وإذا فعلوا ذلك، فغالباً ما لا يكون ذلك مصدراً لنيفس الدجج التمييزية القائمة على أساس الجنس.

كما ترجم التمييز الذي تواجهه المرأة داخل القوى العاملة في الأزمة الاقتصادية التي أثرت على النساء بشكل غير مناسب، مما أدى إلى انخفاض نسبة العاملات المسجلات في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي مقابلة بالرجال.<sup>21</sup> يؤكد هذا الانخفاض على زيادة ضعف النساء أمام الصدمات الاقتصادية ويؤكد الحاجة الفعلية إلى تدخلات مستهدفة للتخفيف من أثرها. كما أثرت الأزمة الاقتصادية على مشاركة المرأة في الأنشطة النقابية كما ذكرت المشاركات في جلسات الحوار، التي سلطت الضوء على ارتفاع تكاليف النقل والأعباء المالية من أجل المشاركة في التجمعات النقابية وكذلك الحاجة إلى تحديد أولويات العمل الإضافي للتمكن من ضمان الحد الأدنى لتكاليف المعيشة.

علاوة على ذلك، تُضاعف قيود الوقت والالتزامات العائلية من التحديات التي تواجهها المرأة في القوى العاملة. وعلى الرغم من اضطلاعهن بأدوار الرعاية الأساسية، تُشير النساء إلى محدودية الدعم المقدم من الأزواج، مما يزيد من تعقيد قدرتهن على الموازنة بين المسؤوليات المهنية والشخصية بفعالية. وتشكل مسألة الوقت والمسؤوليات الأسرية تحدياً كبيراً، إذ غالباً ما ترى النساء أن هذه المسؤوليات تُ dap هن بخلاف من تقاسمنها مع أزواجهن. وبدلًا من التعبير عن إدانتهن من عدم وجود دعم من أزواجهن، فإنهن يملن إلى تحميل المسؤولية على أنفسهن داخلياً، ويشعرن أنهن إذا لم يقمن بها فلن يقوم بها غيرهن. وبالتالي، فإنهن يعانين من نقص في دعم رعاية الأطفال في مكان العمل، وغالباً ما يمارسن أرباب العمل ضغطاً عليهم فيما يتعلق بجازة الأمومة، وبضغطهن عليهن للحصول على الإجازة اللازمة للولادة ومسؤوليات رعاية الأطفال.

كما سلطت المشاركات الضوء على ، الواقع ، في ، سياسات إهارات الأهمية الحالية و حجم التغيرات ، مستشهدات بحالات من الملاحظات المهمة

الشّؤون المعنزيّة عن المواقف الذكوريّة الكامنة تجاه العمل والعمل المأجور. وأجمع المشاركون على أنّ ضعف تمثيل المرأة في سوق العمل، وفي عضوية النقابات وقياداتها، يعود في المقام الأول إلى الأدوار التقليديّة الموكّلة إليها، كمقدمة للرعاية وربة منزل. ومع ذلك، أشار عدد قليل من المشاركون إلى أنّ هذا الواقع يعزّز أيضًا إلى غياب الاهتمام الكافي من قبل النقابات العُماليّة، أو إلى انفصالها الواضح عن معالجة قضايا النساء بطريقة شاملة ومنهجيّة.

#### 4 - التسلسل الهرمي الذكوري في الإتحادات والنقابات العمالية اللبنانيّة وفي الأحزاب السياسيّة اللبنانيّة

ومعًا لا شك فيه أنّ مشاركة المرأة في النقابات تتفاوت بين العضوية والترشح للمناصب القياديّة المناسبة. تعتبر نسبة عضوية المرأة في معظم النقابات مرتفعة نسبيًا مقارنة بحضورها في المجالس النقابية ومناصب صنع القرار الذي لا يزال متواضعًا جدًا.

وعلاوة على ذلك، لا يزال تمثيل المرأة في الدرجات العُماليّة والنقابات والمجالس السياسيّة غير كافٍ، مما يعكس العوائق، المجتمعية الأوسع نطاقًا أمام مشاركة المرأة في أدوار صنع القرار. لا تزال المعايير التقليديّة المتعلّقة بالنوع الاجتماعي والتوقعات المجتمعية تعيق وصول المرأة إلى المناصب القياديّة داخل النقابات والجمعيات، على الرغم من بعض التقدّم الذي تحقّق في السنوات الأخيرة. ولا تزال المرأة مُستبعدة من التعيين في المناصب العامّة والمناصب الغلّيّة في المؤسسات الرسميّة والوزارات والتمثيل الدولي. ورغم أنّ قانون النقابات العُماليّة لا يفرق بين الرجل والمرأة من حيث إتاحة فرص الانضمام لهذه النقابات، سواء على مستوى العضوية أو القيادة، إلا أن الواقع يشير إلى أنه رغم الزيادة النسبية في مشاركة المرأة في العمل النقابي في السنوات الأخيرة، إلا أنّ حضورها في الهيئات القياديّة لبعض النقابات والجمعيات لا يزال ضعيفًا، خاصة في ظل غياب الكوّة النسائيّة في النقابات الأربع المفترّة في دراستنا.

وعلى سبيل الاستثناء، يمكن أن نذكر أنّ النساء لعبن أدوارًا قياديّة في بعض المناسبيات النادرة في بعض الرتب المهنّية التي تمثل الطبقات الوسطى والعلياً<sup>22</sup>، وليس في النقابات العُماليّة في دنّاها.

وفي دين أفرزت بعض المشاركات بأنّ النقابات العُماليّة تدرك أهميّة مشاركة المرأة وتعترف بالفارق بين الجنسين داخل هيئاتها الداخليّة، إلا أنّهن أعرّن عن أسفهن لعدم وجود المرأة في الأدوار القياديّة النقابيّة ومحدوديّة مشاركتها في المفاوضة الجماعيّة. وعلى الرغم من المحاولات التي بذلّتها النقابات لتنفيذ تدابير تهدف إلى تحقيق المساواة بين الجنسين، إلا أن الاستراتيجيات الأساسيّة للعديد من النقابات لا تزال تعطي الأولويّة للأجندة الموجّهة للذكور، وغالبًا ما تُهمّل القضايا الخاصة بالجنسين.

من أصحاب العمل. وبؤدي هذا النقص في الدعم إلى تفاقم الشعور بالضعف ويزداد الحاجة إلى سياسات شاملة في مكان العمل تلبي الاحتياجات الفريدة للموظفات.

على الرغم من الأجور المنخفضة نسبيًا، إلا أن العديد من النساء يفضلن العمل في القطاع العام بسبب ظروف العمل الأكثر ملائمة، بما في ذلك الجداول الزمنية المترنة وانسجام طالت التمييز القائم على نوع الجنس. وبؤدي هذا التفضيل على أهميّة ذلك بينات عمل شاملة تعطي الأولويّة للمساواة بين الجنسين ورفاهيّة الموظفين على الرغم من أنّ الأجور في القطاع العام أقل عمومًا من القطاع الخاص، إلا أن العديد من النساء يعتبرن أن العمل في القطاع العام أفضل بسبب جداول العمل الأفضل. فهنّ يعطين الأولويّة لظروف العمل المواتية على الرواتب الأعلى، ويدركن قيمة ساعات العمل المستقرة والروتين الذي يمكن التنبؤ به. على سبيل المثال، شهد الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي تأثيرًا في القوى العاملة فيه لأنّ جداول العمل فيه تستوعب النساء، وهو انتصار ناتج عن جهود الدعوة التي بذلّتها النقابة لفترة طويلة. في المقابل، ترى النساء في القطاعات الأخرى أنّ وظائف القطاع العام أكثر جاذبية بسبب المستويات المنخفضة الملحوظة للتمييز بين الجنسين. بالإضافة إلى ذلك، يُعدّ خيار الحصول على إجازة غير مدفوعة الأجر مع الاحتفاظ بالأمن الوظيفي عاملاً مهمًا بالنسبة للنساء، مما يدفعهن إلى اختيار العمل في القطاع العام عدّة مرات طوال حياتهن المهنيّة.

#### 3 - المعايير والقيم الثقافية

يساهم التقسيم التقليدي للعمل بين الجنسين في الأسرة، المتأثر بالتصورات النمطية الغيرية للأسرة، في عدم المساواة في عبء المسؤولية الأسرية بين المرأة والرجل، مما يُترجم إلى مساهمة أكبر في العمل المنزلي غير مدفوع الأجر للمرأة، ومشاركة أقل في النشاط الاقتصادي المدفوع الأجر وفي تمثيل المرأة في النقابات. أبرزت العديد من النساء في جلسات النقاش المركّزة أنّ المسؤوليات الأسرية والتحدي المتمثّل في تحقيق التوازن بين الحياة الأسرية والمهنية يمثّلان قيودًا كبيرة. إنّ أدوارهن العائلية الواسعة تعيق مشاركتهن في النشاط النقابي. ذكرت المشاركات أيضًا أنّ البيئات المجتمعية والأسرية المتأثرة بالعقليات الذكوريّة تشكّل عقبة إضافية، حيث أنها تُضيف تدابيرًا أخالقيةً إلى جانب القيود الموجودة بالفعل المتمثّلة في الوقت والموارد.

وكتيرًا ما وأشارت النساء إلى المسؤوليات المعنزيّة والالتزامات العائليّة كعوائقات كبيرة أمام مشاركتهن الفعّالة في الأنشطة النقابيّة، مما يعكس التأثير السائد للذكورة المهيمنة في التقسيم المنزلي للعمل. إلا أنّ قلة من المشاركات تناولن صرامةً كيف تديم هذه الديناميكيّة هيمنة الذكور على عمل الإناث.

يكشف الفحص النفدي لضعف مشاركة الدرجة العُماليّة اللبنانيّة في

خارجية، وينأى بنفسه عن النقابات، وهذا بدوره يدل على عدم المشاركة في الأنشطة النقابية والنظرية إلى النقابات على أنها مفيدة له عن أدوارها فيما يتعلق بتمثيل العمال والموظفين.

6- تكليف النساء بأدوار تقليدية في النقابات  
والإتحادات يعكس المعايير التقليدية القائمة على  
النوع الاجتماعي خارج مكان العمل

يُجسّد اتحاد معلمي المدارس الخاصة اتجاهًا يُتمثل في انخفاض تمثيل النساء في المستويات العليا من الهرم البيروقراطي، على الرغم من ارتفاع معدل انضمامهن إلى النقابات. وأعرب المشاركون عن أن النقابات غالباً ما تبدو مجالات حصرية وغير مرنة يُهيمن عليها القياده الذكور، وهو ما يعتبرونه رادعاً للعضوات المُفتتحات، لا سيما بين العاملات الشابات. ورغم الجهد المبذولة لإنشاء لجان نسائية وتنظيم حلقات عمل أو مؤتمرات، فإن أجندات النقابات تفتقر عموماً إلى التركيز على المساواة بين الجنسين أو، في أحسن الأحوال، لا تركز على لها بشكا ، كاف.

على غرار ما هو موجود في الأحزاب السياسية التقليدية، وفي المكانة الممنوعة أو حتى المهمولة للنساء ضمن هيكلها الذكورية، نلاحظ أن النقابات في لبنان قد دددت بوضوح دوّراً محدداً مسّهَا النساء ومحدداً برؤيتها نمطية مغايرة تعيد إنتاج التمثيلات التقليدية والنمطية لتفسيم الأدوار الجندرى. ومن المفارقات أن هذه العيكل النقابية، التي تدعى القاطيعة مع الممارسات التمييزية ضد المرأة في سوق العمل، تعيد إنتاج التقسيم التقليدي الجندرى الذي تدعى محارنته، في إطار تقسيم العمل داخل هيكلها، حيث يتم إسناد أدوار ووظائف نمطية للنساء على سبيل المثال، غالباً ما ترى النساء في أدوار التواصل أو في تنظيم الفعاليات أو في تنظيم الاجتماعات الداخلية أو يتم إدالتهن إلى الأقسام النسائية في النقابة، في «لجنة نسائية»، مما يكشف كيف يتم تجزئة النضالات النقابية والختالات النسوية كمحالٍ ثانٍ، لا ينبع، لأن بتكامله.

تتأثر الديناميكيات البينية داخل الدركة النقابية بشكل كبير بالمفاهيم التقليدية للذكورة، كما أبرزت العديد من المشاركات الالتي أكدن أن بعض الأعضاء يستبعدون النساء من المناصب القيادية النقابية استناداً إلى نظرتهم إلى العمل النقابي على أنه يتطلب صفات يربطونها خطاً بالذكورة، مثل الالتزام والجهد والتضدية ومستويات عالية من المشاركة في مكان العمل وبالتالي، تندحر النساء وينظر إليهن على أنهن أكثر ملائمة للتوظيف والتوعية والتفاوض وحل النزاعات، وهي صفات تُنسب بشكل نمطي إلى الأنثى.

ويوضح هذا التوزيع للأدوار والتصوير النمطي للمهارات والسمات كيف أن النقابات، في جميع أنحاء العالم، لا تزال مهضورةً بالتصوير التاريخي للذكورة المرتبطة بالعمل البدوي، والتي لعبت دوراً هاماً في الدركة العثمانية المبكرة (أكر، 1990). كما يتضح في الحالقة اللبنانيّة، فإن "معايير التوزيع الفاسية سارت أيضًا على نمط ثلائة حندريّة واضحة. ففي حين كانت النساء مُخصصات عمومًا للمهام

ومع ذلك، تجدر الإشارة إلى أن إحدى أهم العقبات التي تعرّض مشاركة المرأة في النقابات والتي بربت من خلال جلسات النقاش المركزة هي تأثير الأحزاب السياسية وتدخلها داخل النقابات إلى جانب التسلسل الهرمي الذكري داخل الأحزاب السياسية. وفي هذا السياق، أعرب المشاركون عن مخاوفهم بشأن الدعم السائد لممثلي الذكور داخل الهيأكال النقابية، مسلطين الضوء على الحاجة إلى مزيد من التنوع والشمولية بين الجنسين في المناصب القيادية. ووفقاً للمشاركين، نادراً ما تدعم الأحزاب السياسية ترشيحات النساء للمناصب القيادية النقابية.

## 5- فقدان الثقة في فعالية النقابات، وعدم حماية النشطاء النقابيين وعدم الالتزام بالأنشطة النقابية

قد تتجاوز في بعض الأحيان النقابات العمالية القيود الدينية أو الطائفية، لا سيما عندما تنجح الحركة في وضع برنامج مشترك، كما يتضح من مساعي لجنة التنسيق للنقابات التي تدعو إلى مراجعة هيكل الرواتب والأجور.

على سبيل المثال، أقرت المشاركات من نقابة العاملين في الجامعة الأمريكية في بيروت بدور النقابة في حماية عدد من الوظائف خلال الأزمة المالية لعام 2019، رغم تنفيذ عمليات تسريح واسعة. لكن العمال الذين يقروا في وظائفهم واجهوا تحديات كبيرة، أبرزها انخفاض الأجور الحقيقية وتأكل القدرة الشرائية نتيجة تدهور سعر الصرف.

ورغم تقديرهم لجهود النقابة في الدد من مزيد من التدهور ومنع تسريحات إضافية، فإن تنفيذ قرار تسريح 500 موظف من أصل 1300 كان مخططاً لهم، أدى إلى زعزعة شعورهم بالأمان الوظيفي داخل المؤسسة.

وعلى الرغم من تمكّن النقابة من تفليس عدد المسرّجين، إلا أن ذلك لم يكن كافياً لاستعادة ثقة الموظفين بفعاليتها بشكل كامل.

ملاحظات مماثلة أبداها أعضاء نقابة المعلمين في المدارس الخاصة التي تعرف بأهمية الانتصارات التي حققتها النقابة لكنها تُعبر عن فقدان الثقة في فعاليتها ووجود حالة من الإحباط والهزيمة. كما تجدر الإشارة في هذا السياق إلى أن ارتفاع معدل التناوب بين الموظفين بسبب الأزمة ولجوء أرباب العمل إلى توظيف أمماد برون أن توظيفهم في بعض القطاعات مؤقت (مثل قطاع التعليم وأو التمريض)، أدى إلى انخفاض مستوى المشاركة والالتزام بالنقابات، وهو ما يترجم إلى ظروف عمل غير مواتية دائمة بالنسبة للموظفين الآخرين المنتدرين في القطاع.

كما سلط المشاركون في جلسات النقاش المركزية الضوء على  
الضغوطات ووجود تدابير انتقامية يتذرّ بها صاحب العمل ضد أي  
فرد يشارك في الأنشطة النقابية. كما أعتبروا عن الحاجة إلى حماية  
قانونية إضافية ضد مثل هذه التدابير الانتقامية لأن الإطار التشريعي  
الحال، غير كاف.

وأخيراً، تشير العديد من النساء المشاركات إلى النقابات كهيئة

وفي هذا الإطار، فإن أي خطة تخفيفية أو إجرائية تهدف إلى تعزيز تمثيل النساء في مواقع صنع القرار داخل النقابات العمالية والمهنية، ينبغي أن تأخذ بعين الاعتبار التدابير الهيكيلية التي تعيق فعالية الحركة العمالية ككل.

إذ إن التدابير التصحيحية الشكلية، إنشاء إدارات نسائية أو توسيع تمثيل النساء ضمن هيكل نقابية غير فاعلة، من المرجح أن تؤدي إلى طريق مسدود.

فعلى سبيل المثال، إذا ما اعتبر الاتحاد العمالی العام في لبنان بمثابة «کيان هامد»، فإن إنشاء رابطات نسائية أو أقسام جندربة ضمنه سيكون أشبه بمحاولة إنعاش عضو داخل جسد ميت.

ومن ثم، فإن زيادة وجود المرأة في قيادة النقابات من شأنه أن يحقق أثراً إيجابياً مزدوجاً، حيث يعالج شواغل المساواة بين الجنسين ويعزز قوة الحركة العمالية. لاتهدف هذه المبادرة إلى تعزيز المساواة بين الجنسين من خلال تعزيز تمثيل أكبر للنساء في المناصب القيادية داخل الحركات النقابية فحسب، بل تسعى أيضاً إلى تحسين كفاءة النقابات وأدائها بشكل عام. ويتتحقق ذلك من خلال إدماج الاعتبارات الجنسانية في هيكلها واستراتيجياتها التنظيمية، ومواعيدها مع المعايير الدولية وأفضل الممارسات.

التي تتطلب الدقة وقوه بدئية محدودة، مثل تجمیع الملابس أو تعليف المنتجات الاستهلاکیة، كانت المهام "الثقيلة" مثل التحمیل أو تعليف المنتجات الكبيرة مُحدّصة للرجال. ورافق هذا التمييز بين الجنسين أيضاً توزیع المهام الإشرافیة. وحتى في الحالات التي كانت فيها غالبية القوى العاملة من النساء، كان من النادر جداً أن يتم ترقیة الآخیرات إلى رتبة وكيل<sup>23</sup> (توفارو، 2018، ص. 181).

## 7 - الانفصال بين المنظمات غير الحكومية النسوية والنقابات

عند سؤالهن عن تصوراتهن للمنظمات غير الحكومية النسوية، شددت المشاركات على أهمية هذه المنظمات وإنجازاتها، إلا أنهن أشرن إلى عدم انخراطهن المباشر في نظائرتها.

كما لفتت بعض المشاركات إلى أن المجتمع المدني اللبناني يركز بصورة أساسية على قضایا المساواة في قوانین الأدوار الشخصية والجنسية، بينما لا يولي النضال العمالی الاهتمام ذاته.

يشکل هذا الانفصال بين المنظمات غير الحكومية النسوية والنقابات في لبنان عائقاً كبيراً أمام القدرة على تعبئة جماهيرية فعالة من أجل تحسين ظروف عمل النساء وتعزيز مشاركتهن في سوق العمل. وهو ما يُعدّ شرطاً أساسياً لتحقيق المساواة وتوسيع حضور النساء في مواقع القيادة داخل النقابات.

## 8 - النضال النسوي العمالی يظلان في حالة ثنائية: عدم التكامل داخل الدرکة العمالية وخارجها

توفر دراسة المشاركة والتمثيل المحدود للنساء في النقابات العمالية فرصة للتفكير في تراجع دور النقابات بشكل عام والأزمة داخل الدرکة العمالية في لبنان والدول العربية الأخرى.

عند تحليل التدابير التي تواجه تمثيل النساء وقيادتهن في النقابات، عادة ما يدخل الخطاب التقليدي الذي لا يراعي النوع الاجتماعي بين العوامل المستمرة من عزوف النساء عن الانخراط في النشاط النقابي والهواجس الهيكيلية التي تُترجم إلى إقصاء النساء. وبالتالي، فإن القراءة النسوية لتلك التدابير تتمثل في استخدام عدسة النوع الاجتماعي لتفكيك تلك الخطابات السائدة، والتمييز بين الدواجس الثقافية التي تؤدي إلى نقص تمثيل المرأة وبني الهيمنة الذكورية التي تولد توزيعاً غير متناظر للسلطة.

وهذا يطرح السؤال المحوري حول دور النقابات نفسها، وتأکل قدرتها الفاعلة على التأثير في المشهد الاقتصادي والسياسي والاجتماعي. فالهشاشة العامة التي تعاني منها هذه الكيانات تؤدي إلى تراجع الدواجس التي قد تشجع النساء على الانخراط في العمل النقابي، ونفاذهم من ضعف مشاركتهن في المواقع القيادية داخلها. بدوره، يُسهم هذا الغياب في تعزيز الشکوك حول فعالية هذه النقابات في التأثير على السياسات العامة ومواكبة التغيرات المجتمعية.

والترشّش الجنسي والعنف في مكان العمل. إلزام أرباب العمل بإدراج أحكام واضحة في سياساتهم الداخلية تتعلق بإجازات الأمومة والرضاعة الطبيعية.

- تمكين الوزارة من إجراء عمليات التفتيش ووضع تدابير تفتيش لمراقبة عدم وجود تمييز في مكان العمل.

- تمكين الوزارة من إجراء عمليات التفتيش ووضع تدابير تفتيش لضمان عدم وجود إجراءات انتقامية ضد أعضاء النقابة.

### إلى النقابات

توفير التدريب المتنوع الذي يدده المشاركون في المجالين القانوني والقيادي. يجب أن يشمل التدريب القانوني معرفة شاملة بالقوانين الخاصة بالقطاع ولوائح الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، وقوانين العمل، وقوانين ولوائح النقابات. يجب أن يركز التدريب على القيادة وتعزيز مهارات التواصل وآليات الإبلاغ الفعالة وصنع القرار التعاوني.

وممارسات الإدارة الاستراتيجية في النشاط النقابي. تعديل اللوائح الداخلية واعتماد الكوتوة النسائية. كانت الكوتوة النسائية هي الاستراتيجية الرئيسية لزيادة تمثيل المرأة ومشاركتها فيديمقراطية النقابات. ففي نقابة أوجيرو على سبيل المثال، طرحت مبادرة لقرار الكوتوة النسائية لكنها واجهت الفشل بسبب معارضه الأحزاب السياسية، وفي الوقت نفسه، في اتحاد إدارة التبغ، تم اعتماد الكوتوة ضمن النظام الداخلي (ثلث المجلس التنفيذي على الأقل) (علو وصلبي، ٢٠١٤).

- اعتماد وسائل بديلة للاتصال عبر الإنترن特 من أجل السماح بمشاركة إضافية في الأنشطة النقابية نظراً لتكليف النقل والعبء المالي للمشاركة في الأنشطة النقابية.

- تطوير المطالبات والمرجعات والاستراتيجيات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين في مكان العمل. تطوير الإجراءات القانونية وضمان التمثيل القانوني لأعضاء النقابة.

### إلى المنظمات النسوية

تطوير المطالبات والمرجعات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين في مكان العمل.

- تطوير التعاون والتحالفات الاستراتيجية مع النقابات والمشاركة في الأنشطة النقابية.

## خامساً. التوصيات

ترتكز التوصيات الواردة في هذا التقرير على النتائج الرئيسية التي تسلط الضوء على القضايا الدرّجة التي تواجه مشاركة المرأة في النقابات العمالية. وقد ُضُمِّنت هذه التوصيات لمعالجة العقبات الهيكلية والقانونية والتنظيمية التي تُعيق مشاركة المرأة في القوى العاملة وانخراطها الهادف في المبادرات النقابية العمالية. وبالتالي، ُضُمِّنت هذه التوصيات في أربع مجموعات متميزة من التوصيات الموجهة إلى البرلمان اللبناني ووزارة العمل والنقابات العممالية والمنظّمات النسوية.

### إلى مجلس النواب اللبناني

إلغاء المادة 7 من مدونة العمل، التي تعفي (1) العمال المنزليين العاملين في المنازل الخاصة (2) الشركات الزراعية التي لا علاقة لها بالتجارة أو الصناعة و (3) المؤسسات التي توظف أفراد الأسرة فقط تحت إدارة الأب أو الأم أو الوصي من جميع أحكام مدونة العمل.

تعديل المادة 86 من مدونة العمل بإلغاء الشرط المتعلق بالترخيص الذي يجب أن يصدر من وزارة العمل بعد استشارة وزارة الداخلية لإنشاء النقابات.

تعديل قانون العمل من خلال وضع عقوبات جنائية ضد أي فرد يضغط أو يمارس إجراءات انتقامية ضد أعضاء النقابة أو الموظفين فيما يتعلق، بأنشطتهم النقابية.

تعديل المادة 92 من قانون العمل للسماح للأجانب بالانضمام إلى النقابات دون أي شروط والاعتراف بأهلية التصويت والترشّش للانتخاب في الهيئات الإدارية للنقابات.

تعديل المادة 83 من قانون العمل للاعتراف بمكانة النقابة في الدفاع عن مصالح أعضائها.

تعديل قانون العمل ليشمل إجازات الأمومة وفترات الرضاعة الطبيعية.

تعديل قانون العمل ليشمل أحكاماً للحماية من التمييز والترشّش الجنسي والعنف في العمل.

تعديل قانون العمل ليشمل أحكاماً تنص على إنشاء أماكن لرعاية الأطفال أثناء ساعات العمل في مكان العمل من قبل صاحب العمل. المصادقة على اتفاقيتي منظمة العمل الدولية رقم 87 المتعلقة بالدرية النقابية ودعاية حق التنظيم النقابي (1948) والاتفاقية رقم 19. المتعلقة بالعنف والترشّش (2019).

### إلى وزارة العمل

- إلزام أرباب العمل بإدراج أحكام واضحة في سياساتهم الداخلية تتعلق بالحماية من التمييز

## أجل معالجة عدم المساواة بين الجنسين بشكل فعال في كل المجالين.

في ضوء هذه النتائج، من الضروري أن تتخذ النقابات العمالية تدابير استباقية لمعالجة التفاوتات بين الجنسين داخل صفوتها وإعطاء الأولوية لإدماج المرأة وتمثيلها في عمليات صنع القرار. وُشدد التوصيات المُستمدة من نتائج هذا التقرير على عدة استراتيجيات رئيسية لتعزيز مشاركة المرأة وتمثيلها في النقابات العمالية وتعزيز المساواة بين الجنسين في مكان العمل. أولاً، هناك حاجة إلى توفير برامج تدريبية شاملة لأعضاء النقابات، تُركّز على المعرفة القانونية ومهارات القيادة الضرورية للنشاط الفعال. بالإضافة، ينبغي تعديل اللوائح الداخلية لتشمل حصة للنساء، كما يتضح من التنفيذ الناجح في بعض النقابات، مما يضمن تمثيل كافٍ للمرأة في مناصب صنع القرار. يمكن أن يُسهل استخدام وسائل الاتصال البديلة، مثل المنصات الإلكترونية، مشاركة أوسع في أنشطة النقابات، لا سيما للأعضاء الذين يواجهون قيوداً مالية. علاوة على ذلك، فإن تطوير المطالبات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين في مكان العمل والدعوة إليها أمر بالغ الأهمية لمعالجة التمييز المنهجي وتعزيز الشمولية. أخيراً، يمكن أن يوفر إنشاء آليات الدعم القانوني داخل النقابات المساعدة الأساسية للأعضاء الذين يواجهون تحديات قانونية متعلقة بمكان العمل.

وفي الوقت نفسه، يجب على المنظمات النسوية مواءمة جهودها في مجال الدعوة مع جهود النقابات العمالية، وتعزيز التعاون والتحالفات الاستراتيجية لتعزيز أصواتها الجماعية وتعزيز المساواة بين الجنسين في القوى العاملة.

وأخيراً، يجب على الحكومة اللبنانية تعديل قانون العمل أو اعتماد قانون جديد لحماية حقوق عاملات المنازل وإلغاء نظام الكفاله، كما ذكرت المنظمات. وينبغي أن يضمن القانون الجديد لحماية عاملات المنازل، كحد أدنى، مساواتهن مع العاملات الآخريات المشمولات بقانون العمل. كما يجب أن تضمن هذه التدابير الحق في حرية تكوين الجمعيات والمفاوضة الجماعية دون تمييز لجميع العمال. صوتت لبنان في حزيران ٢٠١١ لصالح اعتماد اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ٨٩ بشأن العمل اللائق للعمال المنزليين، والتي تحمي عاملات المنازل. إلا أنه لم يتّخذ أي خطوات للتصديق عليها أو الامتثال لها حتى الآن. تهدف اتفاقية منظمة العمل الدولية إلى وضع المعايير العالمية الأولى لما يقدر بـ ٥٠٠ مليون عامل منزلي في جميع أنحاء العالم، وبموجب المادة ٣ منها، فإن الحق في حرية تكوين الجمعيات للعاملات المنزليات مكفول. وبالتالي، لا يزال يتّعَّن على لبنان التصديق على اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ٨٩ وتنفيذ أحكامها. ومطلوب منه أيضاً التصديق على اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ٨٧ بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي.

## الخاتمة

في الختام، يُسلط هذا التقرير الضوء على التحديات العميقية التي تواجه المرأة في القوى العاملة اللبنانية وتمثيلها المحدود داخل النقابات العمالية. وعلى الرغم من أن النساء يشكّلن جزءاً كبيراً من عضوية النقابات، لا يزال تمثيل المرأة تاً فقاً في المجالس النقابية ومناصب صنع القرار، مما يُسلط الضوء على استمرار التفاوت بين الجنسين داخل هذه المنظمات.

تؤكد إحدى النتائج الرئيسية لهذه الدراسة أن النساء اللبنانيات يعانين من ضيق الوقت بسبب انخراطهن المكثف في أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر والأعمال المنزلية التي لا تُحظى بالتقدير الكافي، مما يحد من مشاركتهن في العمل المأجور، وكذلك في النشاط النقابي. منذ الانهيار المالي في عام ٢٠١٩، تواجه النساء ضغوطاً شديدة لترك وظائفهن، مدفوعة بالضغوط المالية الملحوظة والمكافآت غير الكافية، على عكس نظائرهن من الرجال الذين لا يواجهون نفس الضغوط وتنافسهم هذه الضغوط بسبب التوقعات المجتمعية التي تضع عبئاً غير مناسب على عاتق النساء لإنفاذ الأولوية للمسؤوليات الأسرية على حساب التقدّم الوظيفي والمشاركة النقابية. وتبيّن بذلك، غالباً ما تشعر النساء المنتميات إلى نقابات أنهن مدفوعات ضمناً للبقاء في المنزل، وهو دُخَار يُنظر إليه على أنه أقل عبئاً على الأسرة.

علاوة على ذلك، أشارت المشاركات إلى أن البيئة المجتمعية والأسرية المتأثرة بالمنظور الذكوري تُشكّل عائقاً إضافياً، حيث تُضيف تحديات أخلاقية إلى جانب القيود القائمة المتعلقة بالوقت والموارد.

علاوة على ذلك، تساهم التوقعات المجتمعية والضغوط المالية في انتشار الشعور بعدم الأمان بين النساء في القوى العاملة، مما يدفع الكثيرات إلى إعطاء الأولوية لظروف العمل المواتية على الرواتب المرتفعة. وتزداد الضغوط للاستقالة من الوظائف بسبب التكاليف المرتفعة الملحوظة وقلة المكافآت، بسبب الأدوار والتوقعات التقليدية للجنسين، التي تُشكّل كاهم النساء بشكل غير مناسب بالمسؤوليات الأسرية.

بالإضافة إلى ذلك، تكشف النتائج عن وجود فجوة بين العاملات والنقابات العمالية، حيث تنظر العديد من النساء إلى النقابات على أنها هيئات خارجية منفصلة عن دورها في تمثيل العمال والموظفيين. ويعكس هذا الافتقار إلى المشاركة في أنشطة النقابات اتجاههاً أوسع نطاقاً يتمثّل في تهميش النساء في الدركات العمالية.

وفي حين تعلن النقابات عن مكافحة الممارسات التمييزية ضد المرأة في سوق العمل، غالباً ما تُكرّس هيكلها الداخلي التقسيمات الجنسانية التقليدية، وُقصر دور المرأة على أدوار وظائف نمطية. ويؤكد هذا التقسيم بين النضال النقابي والنضال النسوبي على الحاجة إلى مزيد من التكامل والتعاون من



مخلوف يهنى (٢٠٢٣)، «»، في «L'interruption de grossesse en droit comparé»، تحت إشراف غيوم روست، ٢٠٢٢، دار لرسير، ص ٤٤-٣٥.

مخلوف يهنى (٢٠١٥)، «بُرْقُوق، المرأة غير المتساوية وغير المحمية بموجب قوانين الأحوال الشخصية اللبنانيّة»، هيومن رايتس ووتش.

ميكمان روث (٢٠٠٦)، «قصة لوس أنجلوس: العمال المهاجرون ومستقبل الحركة العمالية الأمريكية»، مؤسسة راسل سيج.

مغليان كاثرين وعمار زينة (٢٠١٩)، «بناء الحركة النسوية في لبنان: التحديات والفرص»، برنامج RootsLab، أووكسفام، لبنان.

أوريلي كاربن (١٩٩٨)، "روزماري كرومبتون، الطبقة والتقسيم الطبقي. مقدمة إلى النقاشات الحالية، كامبريدج: بولتي برس، ١٩٩٨." العمل والعملة والمجتمع (٢٠١٣: ٤٧-٤٦).

بيكار إليزابيث (٢٠١٣)، «الانتفاضات العربية والحقوق الاجتماعية: العمال الآسيويون المهاجرون في لبنان»، HAL, Open Science. سلامه ريفا (٢٠١٤)، «سياسات النوع الاجتماعي في لبنان وحدود الإصلاحية القانونية»، مركز المجتمع المدني للمعرفة، دعم لبنان، أيلول ٢٠١٤.

سلطي نسرين ومزهير نادين (٢٠٢٠)، «نساء على حافة الانهيار». هيئة الأمم المتحدة للمرأة، بيروت، لبنان.

سكالا ميشيل (٢٠١٥)، «الزبائنية والتنافسية: مثال على تعبئة عمال سينيس في لبنان»، Méditerranée Confluences (١): ٩٢-١١٣.

سفيث دوروثي (١٩٨٧)، «العالم اليومي كمحكمة. علم الاجتماع النسوّي»، دوروثي سفيث، مطبعة جامعة تورونتو.

ستيفان ريتا (٢٠١٤)، «أربع موجات من النسوية اللبنانيّة»، العلاقات الدوليّة الإلكترونيّة، ٧ تشرين الثاني ٢٠١٤.

طراد موني «المرأة اللبنانيّة في سوق العمل: تقييم لتأثيرات العوامل المتعددة»، في. لولا بافييل وروجيك توماش، المعرفة، الاقتصاد والمجتمع، كراكوف، جامعة كراكوف لل الاقتصاد.

توفارو روسانا (٢٠٢٠)، «رسم خريطة تاريخية للعمل المنظم اللبناني: تتبع الاتجاهات والفاعلين والديناميكيات»، مركز المعرفة للمجتمع المدني، دعم لبنان، تشرين الثاني ٢٠٢٠.

توفارو روسانا (٢٠٢٣)، «أيًّا ساعة قصة (تاريخ): نضالات الطبقة العاملة والتنشئة الاجتماعية السياسية عشية الحرب الأهلية اللبنانيّة»، Méditerranée Confluences (٢١): ٢١-٣٠.

توفارو روسانا (٢٠١٨)، العمل والصراع في لبنان ما قبل الحرب (١٩٧٥-١٩٧١). استرجاع للتجربة السياسية للجان المصانع في المنطقة الصناعية في بيروت، جامعة البنديعية.

ريت تيسا (٢٠١٤)، «الجender والجنسانية والعمل الذي يهيمن عليه الذكور: التناقض بين ساعات العمل الطويلة والحياة المنزلية». العمل والتوظيف والمجتمع (٢٨): ٩٨٠-٩٨٣.