لكل النساء والفتيات

هيئة الأمم المتحدة للمرأة

UNDP

المرصد اللبناني لحقوق العمال والموظفين

In partnership with Canada

القيادات النسائية في الفضاءات المدنية:

كسر الحواجز نحو رؤية أكبر

القيادات النسائية في الفضاءات المدنية:

كسر الحواجز نحو رؤية أكبر

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

إن الآراء الواردة في هذه الدراسة تعبر عن آراء المرصد اللبناني لحقوق العمال والموظفين, ولا تمثل بالضرورة آراء حكومة كندا أو هيئة الأمم المتحدة للمرأة أو برنامج الأمم المتحدة الإنمائي أو الأمم المتحدة.

In partnership with Canada
المرصد اللبناني لحقوق العمال والموظفين
UNDP
هيئة الأمم المتحدة للمرأة
لكل النساء والفتيات

جدول المحتويات

الكلمة الافتتاحية	**4**
ملخص تنفيذي	**5**
مقدمة	**8**
اولا- مشاركة المرأة في النقابات العمّالية في لبنان: منظور نسوي تاريخي	**12**
أ- العمل النقابي في لبنان قبل صدور قانون العمل عام 1946	12
ب- دور المرأة غير المعترف به في انتصارات الطبقة العاملة في حقبة ما قبل الحرب (١٩٤٦-١٩٧٥)	13
ج- الإتحاد العمّالي العام في لبنان بين الهيمنة السورية والإصلاحات الليبرالية الجديدة (١٩٩٠-٢٠١٩)	14
د- الغياب الكبير للإتحاد العمّالي العام في لبنان وسط أزمة اقتصادية واجتماعية غير مسبوقة (٢٠١٩)	15
ثانيا-الحواجز الهيكلية التي تُعيق مشاركة المرأة في الحركات العمّالية في لبنان	**17**
أ- الأُسس الهيكلية لعدم المساواة بين الجنسين في لبنان: التمييز الاقتصادي والقانوني	17
ب- من التمييز الاقتصادي إلى نقص التمثيل السياسي للمرأة	18
ج- الديمقراطية النقابية: من «نقابات بدون عاملين وعاملات» إلى «نقابات بدون عاملات»	19
ثالثاً- النتائج الرئيسية	**21**
رابعا- التوصيات	**27**
الخاتمة	**28**
المراجع	**30**

الكلمة الافتتاحية

هذا التقرير هو جزء من مشروع مشترك بين هيئة الأمم المتحدة للمرأة والمرصد اللبناني لحقوق العمّال والموظفين. الهدف هو تمكين القيادة النسائية في النقابات والإتحادات في لبنان. يهدف المشروع إلى المساعدة في تنفيذ تدخلات مجتمعية وحملات تعبئة مستهدفة تهدف إلى زيادة الوعي حول الدور الهام للقيادة النسائية والمشاركة في هيئات صنع القرار النقابي[1]. لذلك، تتعمق دراستنا في أوجه عدم المساواة الهيكلية والحواجز التي تعيق مشاركة المرأة الفعّالة في هيئات صنع القرار في النقابات العمّالية في لبنان، من أجل فهم كيف يؤثر الإطار التنظيمي، إلى جانب الركود السياسي والاقتصادي الحالي، ويعيق إلى حد ما مشاركة المرأة داخل الحركة العمّالية اللبنانية والإتحادات والنقابات العمّالية.

تم جمع البيانات من خلال عشر مجموعات نقاش مركّزة (FGDs)، توزّعت كما يلي: أربع مجموعات في نقابة المعلمات و المعلمين في المدارس الخاصة، وثلاث مجموعات في نقابة العاملات و العاملين في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، ومجموعتان في نقابة العاملات و العاملين في المستشفيات الحكومية في بيروت وجنوب لبنان، ومجموعة واحدة في نقابة العاملات و العاملين في الجامعة الأميركية في بيروت. نُظّمت هذه النقاشات بين 22 كانون الثاني 2024 و1 آذار 2024، وشارك فيها 90 شخصًا، من بينهم 85 امرأة و5 رجال.

1 وبالتالي، سيعمل المشروع على تعزيز المعرفة والثقافة القانونية النساء حول العمل اللائق وقانون وتشريعات العمل اللبنانية والمعايير النقابية الديمقراطية، وبناء قدرات المرشحات المحتملات على التواصل وبناء قاعدة داعمة، وتطوير البرنامج المطلبي وتنفيذ حملة انتخابية وإعلامية.

لكل النساء والفتيات
هيئة الأمم المتحدة للمرأة
UNDP
المرصد اللبناني لحقوق العمال والموظفين
In partnership with Canada

ملخص تنفيذي

واجه لبنان منذ الانهيار المالي عام 2019 تحديات اقتصادية عميقة أثّرت بشكل غير متناسب 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، ما فاقم الأوضاع المعيشية الصعبة.

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

وتُظهر الدراسات التجريبية المتعددة أن القيادة المتنوعة داخل النقابات تعزّز المبادئ الديمقراطية (كوبل، 2011). وبناءً عليه، لا يمكن فصل النضال العمالي عن النضال النسوي إذا أُريد تحقيق ديمقراطية نقابية فعلية (آكر، 1990 و1998).

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

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

استراتيجية أخذ العينات

اخترنا لدراستنا 4 نقابات وأجرينا 10 مجموعات نقاش مركزة موزعة على النحو التالي: 4 في نقابة المعلمات و المعلمين في المدارس الخاصة، 3 في نقابة العاملات و العاملين في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، 2 في نقابة العاملات و العاملين في المستشفيات الحكومية في بيروت وجنوب لبنان و1 في نقابة العاملات و العاملين في الجامعة الأميركية في بيروت. وكان الهدف من هذا التوزيع أن يعكس حجم 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 نسبتهن بين 55% و80%، وقد تصل نسبة عضويتهن إلى 80% (كما هو الحال في نقابة معلمي ومعلمات المدارس الخاصة) ومع ذلك لا يمثلهن سوى امرأة أو امرأتين في المجلس التنفيذي، كما أكد جمعنا للبيانات.

المنهجية المتبعة

نظرًا لتعقيدات الديناميكيات الجندرية في لبنان، هناك حاجة إلى منهجية تشاركية نسوية من أجل تقديم استكشاف دقيق لتجارب النساء داخل النقابات العمّالية. يُستخدم منهج البحث التشاركي على نطاق واسع كعنصر أساسي في البحوث النسوية (إلسبرغ وهايز، 2005)، مما يضمن للنساء والفتيات دورًا نشطًا 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 المراعية للنوع الاجتماعي قد تغفل عن الخفايا السياقية التي تلعب دورًا محوريًا في إعاقة أو تسهيل مشاركة المرأة. تم تنظيم 10 مجموعات نقاش مركزة في الفترة ما بين 22/01/2024 و01/03/2024، وشارك فيها 90 مشاركًا، 85 امرأة و5 رجال.

النتائج الرئيسية

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

في نقابة معلمي ومعلمات المدارس الخاصة، التي تضمّ حوالي 12,000 عضو يمثّلون ما بين 24% و30% من العاملين في قطاع التعليم، تشكّل النساء نحو 82% من الأعضاء. ومع ذلك، شارك في انتخابات عام 2022 حوالي 2,400 ناخب، ولم تُنتخب سوى امرأتين من أصل 12 عضوًا في المجلس.

أما في نقابة العاملات و 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 الـ60%، وسُجّل تساوٍ في نسبة مشاركة النساء والرجال، إلا أن امرأة واحدة فقط تشغل مقعدًا 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 عضوًا، بينهم امرأة واحدة فقط.

أما في ما يخص العاملين في المستشفيات الحكومية، فلا توجد حتى الآن نقابة مرخصة تمثّلهم، لكن هناك لجنتين تأسيسيتين ناشطتين تسعيان إلى الحصول على الاعتراف القانوني. اللجنة الأولى تعمل على تأسيس نقابة في مستشفى رفيق الحريري الجامعي، بينما

تسعى الثانية لتأسيس نقابة عامة للعاملين والعاملات في جميع المستشفيات الحكومية. ويبلغ عدد العاملين والعاملات في هذه المستشفيات حوالي 6,000 موظف، 79% منهم من النساء. ورغم هذه الأغلبية النسائية، لا تضم اللجنة التأسيسية سوى 3 نساء من أصل 11 عضوًا.

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 يتفاقم هذا الضغط بسبب التوقعات المجتمعية، مما يضع عبئاً غير متناسب على النساء لإعطاء الأولوية للمسؤوليات العائلية على حساب المساعي المهنية. في المقابل، لا يواجه الزملاء الذكور نفس المستوى من الضغط لترك وظائفهم، وإذا فعلوا ذلك، فغالبًا ما لا يكون ذلك مصحوبًا بنفس الحجج 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 يتلقينه من الأزواج، مما يزيد من صعوبة التوفيق بين المسؤوليات المهنية والعائلية.

ورغم هذا الواقع، فإن عدم المساواة لا يُترجم تلقائيًا إلى دعوات لمشاركة أكثر عدالة بين الزوجين في تربية الأطفال وتقاسم الأعباء المنزلية. بل على العكس، أظهرت مداخلات المشاركات في مجموعات النقاش أن هناك ميلاً داخليًا لدى العديد من النساء لتحمّل هذه الأعباء وحدهن. فقد عبّرت العديد منهن عن شعور ذاتي بالمسؤولية تجاه تحقيق التوازن بين العمل والنشاط النقابي من جهة، ومتطلبات الأسرة والعمل المنزلي من جهة أخرى.

4- تعاني المشاركات من نقص في دعم رعاية الأطفال في مكان العمل، وغالبًا ما يمارس أصحاب العمل ضغوطًا عليهن فيما يتعلق بإجازة الأمومة، مما يضغط عليهن للحصول على الإجازة اللازمة للولادة ورعاية الطفل.

5 - وعلى الرغم من انخفاض الأجور نسبيًا، تفضّل بعض النساء العمل في القطاع العام لما يعتبرنه ظروف عمل أكثر ملاءمة لاحتياجاتهن، مثل الجداول الزمنية المرنة وانخفاض مستويات التمييز القائم على النوع الاجتماعي.

فعلى سبيل المثال، شهد الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي تأنيثًا ملحوظًا في قواه العاملة، نظرًا لملاءمة جداول العمل فيه لظروف النساء، وهو ما يُعدّ 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 ظروفًا أكثر ملاءمة لمشاركة المرأة، يسلّط الضوء على الحاجة المُلحّة لإجراء تعديلات داخل القطاع الخاص لضمان تكافؤ فرص العمل وتحقيق بيئة عمل أكثر عدالة وشمولًا.

6 - وكثيرا ما أشارت النساء إلى «المسؤوليات المنزلية» و «الالتزامات العائلية» كعقبات كبيرة أمام مشاركتهن الفعّالة في الأنشطة النقابية، مما يعكس التأثير السائد للذكورة المهيمنة في التقسيم المنزلي للعمل. إلا أن قلّة من المشاركات تحدثوا بصراحة كيف تديم هذه الديناميكية هيمنة الذكور على عمل الإناث.

7 - وأقرّ المشاركون بالإجماع بأن نقص تمثيل المرأة في القوى العاملة وفي عضوية النقابات أو قيادتها ينبع مما يُنظر إليه على أنه «أدوارها التقليدية كمقدمة للرعاية وربة منزل». ومع ذلك، عزا عدد قليل من المشاركين هذه الظاهرة إلى عدم اهتمام النقابات العمّالية 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 للأجندات الموجهة للذكور، وغالباً ما تُهمَل القضايا الخاصة بالجنسين وتُحيل الشواغل النسوية إلى الرابطات النسائية، التي تُعتبر إدارة متخصصة ومنفصلة داخل النقابات (على سبيل المثال لا يؤدي هذا الانقسام إلى تبني أجندة نسوية من قبل النقابات العمّالية).

9 - ومن أهم العقبات التي تعترض مشاركة المرأة في النقابات والتي برزت من خلال مجموعات النقاش المركزة، 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 الهياكل النقابية، مسلطين الضوء على الحاجة إلى مزيد من التنوع والشمولية بين الجنسين في المناصب القيادية. ووفقًا للمشاركين، نادرًا ما تدعم الأحزاب السياسية ترشيحات النساء للمناصب القيادية النقابية.

10- كما سلّط المشاركون في مجموعة النقاش الضوء على الضغوط ووجود تدابير انتقامية يتخذها صاحب العمل ضد أي فرد يشارك في أنشطة نقابية. كما أعربوا عن الحاجة إلى حماية قانونية إضافية ضد هذه التدابير الانتقامية لأن الإطار التشريعي الحالي غير كافٍ.

11- تُشير العديد من النساء المشاركات إلى النقابات كهيئات خارجية، وينأين بأنفسهن عن النقابات، وهذا بدوره يدل على عدم انخراطهن في الأنشطة النقابية والنظرة إلى النقابات على أنها منفصلة عن أدوارها في تمثيل العمّال والموظفين.

12- على غرار ما هو موجود في الأحزاب السياسية التقليدية، وفي المكانة الممنوحة للمرأة أو حتى المهملة لها ضمن

هياكلها الذكورية، نلاحظ أن النقابات في لبنان قد حددت بوضوح دورًا مسبقًا للمرأة، محصورة في رؤية مغايرة للمعايير الجنسانية تعيد إنتاج الصورة النمطية والتقليدية لتقسيم الأدوار بين الجنسين للأدوار. على سبيل المثال، غالباً ما نرى 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 النسوي إلى مجالين متناقضين لا ينبغي أن يتكاملوا.

13- ارتبطت المنظمات النسوية غير الحكومية، في نظر المشاركات، بالنضالات المتعلقة بتحقيق المساواة في قوانين الأحوال الشخصية والجنسية. وعندما طُرحت عليهن أسئلة حول تصوراتهن لهذه المنظمات، شدّدن على أهمية دورها وإنجازاتها، إلا أنهن عبّرن عن شعور بالانفصال، معتبرات أن هذه المنظمات لا تنخرط في النضالات العمّالية، ولا تعبّر عن أولويات النساء العاملات.

وفي ضوء هذه النتائج، يتحتم على النقابات العمّالية اتخاذ تدابير استباقية لمعالجة الفوارق بين الجنسين في صفوفها وإعطاء الأولوية لإشراك المرأة وتمثيلها في عمليات صنع القرار. تشدد التوصيات المنبثقة عن نتائج هذا التقرير على عدة استراتيجيات رئيسية لتعزيز مشاركة المرأة وتمثيلها في النقابات العمّالية 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 قيودًا مالية. علاوة على ذلك، فإن تطوير المطالبات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين في مكان العمل والدعوة لها أمر بالغ الأهمية لمعالجة التمييز المنهجي وتعزيز الشمولية. وأخيرًا، 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 جهودها مع جهود النقابات العمّالية، وتعزيز التعاون والتحالفات الاستراتيجية لإعلاء أصواتها الجماعية وتعزيز المساواة بين الجنسين في القوى العاملة.

In partnership with Canada
المرصد اللبناني لحقوق العمال والموظفين
UNDP
هيئة الأمم المتحدة للمرأة
لكل النساء والفتيات

مقدمة

منذ الانهيار المالي في عام 2019، ألحقت الأزمات الاقتصادية والاجتماعية المتعددة التي تعصف بلبنان معاناة شديدة بالقوى العاملة، حيث تتحمّل النساء عبئًا غير متناسب من هذه المشقة. وتُظهر البيانات الأخيرة صورة قاتمة، إذ ارتفعت معدلات البطالة من 11% قبل عام 2019 إلى أكثر من 29% بحلول عام 2022، وفقًا لأحدث استطلاعات القوى العاملة. وفي حين بلغ معدل البطالة بين الرجال28.4 %، ارتفع إلى 32.7% بين النساء، وذلك بالتوازي مع انخفاض مذهل في نسبة مشاركة النساء في سوق العمل، حيث تراجعت نسبة العاملات إلى عدد السكان إلى 14.9%، مقارنة بـ47.4% بين الرجال (لجنة تطبيق المعايير ومنظمة العمل الدولية، 2202). بالتوازي، سجّلت معدلات الفقر ارتفاعًا مقلقًا، حيث طُنّ 3 من كل 4 أشخاص في لبنان كفقراء أو فقراء جدًا، فيما قدّرت دراسة حديثة نسبة الفقر متعدد الأبعاد بنحو 84% من مجمل السكان (الإسكوا، 2021).

وفي ظل هذا السياق المضطرب، برز الغياب اللافت للاتحاد العمالي العام في لبنان، تاركًا العمّال والعاملات دون تمثيل فعّال أو دعم يُذكر. ويُثير هذا الغياب قلقًا متزايدًا، خاصةً في ضوء التحديات الكبيرة التي تواجه سوق العمل، مثل تسريح العمال، وتخفيض الأجور، وعدم دفع الرواتب (ديراني وآخرون، 2019).

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 وشمولية (آكر، 1988). فقد أظهرت الدراسات التجريبية باستمرار أن القيادة المتنوعة تساهم في ترسيخ المبادئ الديمقراطية داخل العمل النقابي (كوبل، 2011).

إن زيادة تمثيل النساء في مختلف مستويات الحوكمة النقابية يفتح المجال أمام تعدّد وجهات النظر، ويساهم في كسر هيمنة البنى التقليدية (آكر، 1990). ولا تقتصر آثار إقصاء النساء عن القيادة النقابية على انتهاك مبدأ المساواة بين الجنسين، بل تمتد لتقويض فعالية صنع القرار ذاته. فوجود قيادة شاملة يُغني النقاش النقابي، ويضمن توافق السياسات والإجراءات مع الاحتياجات المتنوعة للقوى العاملة بأكملها.

القيادات النسائية، من موقعهن داخل النقابات، يقدّمن رؤى فريدة تسهم في تطوير حلول أكثر شمولًا وإنصافًا وابتكارًا. كما يتمتعن بموقع فاعل لمعالجة قضايا محورية مثل: المساواة في الأجور، مكافحة التحرش في أماكن العمل، وتبني سياسات صديقة للأسرة (فولبر، 1002). إن وجودهن على طاولة صنع القرار يضمن مراعاة التنوع في الحاجات والتجارب، ويؤدي بالتالي إلى مبادرات سياسية أكثر عدالة وشمولية (سميث، 1987).

إن أهمية مشاركة المرأة في النقابات العمّالية لا يمكن المبالغة فيه، حيث أنها تتجاوز مجرد التمثيل إلى تشكيل نسيج الحركات العمّالية الشاملة والفعّالة. 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 فحسب، بل يعيق أيضًا فعالية هذه النقابات في معالجة مختلف الشواغل العمّالية. إن التأكيد على أهمية هذا الموضوع يُعد أمرًا بالغ الأهمية لتعزيز بيئات عمل عادلة وشاملة، وتمكين النساء من المساهمة بشكل فعّال وهادف في عمليات صنع السياسات واتخاذ القرارات.

وانطلاقًا من ذلك، يؤكد هذا البحث على ضرورة دراسة مشاركة المرأة في النقابات العمالية اللبنانية، في ضوء السياقات الثقافية والبُنى الهيكلية للدولة.

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

اخترنا هذه النقابات الأربع أيضًا 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 نسبتهن بين 55% و80%، وقد تصل نسبة عضويتهن إلى 80% (كما هو الحال في نقابة معلمي ومعلمات المدارس الخاصة) ومع ذلك لا يمثلهن سوى امرأة أو امرأتين في المجلس التنفيذي، كما أكد جمعنا للبيانات.

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

المنهجية

إن المنهجية النوعية ضرورية لالتقاط التجارب ووجهات النظر الدقيقة للنساء داخل النقابات العمّالية. يتم استخدام أساليب التثليث لتعزيز مصداقية وموثوقية النتائج. وهكذا، اعتمدنا على نهج نوعي يجمع بين 1) مراجعة نقدية للبيانات الثانوية (بما في ذلك مراجعة الوثائق الموجودة وتحليل المعلومات الكمية الموجودة من الأدبيات) و2) جمع البيانات الأولية من خلال 10 حلقات لمجموعات النقاش المركزة.

وتوفر مجموعات النقاش المركزة منبراً ثرياً للمناقشات المفتوحة والاستكشاف المتعمق 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 وتقييم (عدم) كفاية الإطار القانوني والمؤسسي الحالي. بهذا المعنى، «يمكن لتحليلات الوضع أن تكون بمثابة نوع من «التشخيص» المجتمعي الذي يوفر رؤى حول مجالات الإصلاح المطلوبة»، كما ذكر إلسبرغ وهايز، (2005، ص 75).

إن فهم الفروق الدقيقة في سياق مشاركة المرأة في النقابات العمّالية اللبنانية من خلال هذه المنهجية النوعية المبتكرة كان مفيدًا في تقديم توصيات ملموسة تهدف إلى تحسين تمثيل المرأة وقيادتها. علاوةً على ذلك، تتبنى العدسة النسوية التقاطعية، مع الاعتراف بالتأثير المتعدد الطبقات للهويات المختلفة على تجارب النساء. تسهّل مجموعات التركيز المراعية للنوع الاجتماعي استكشافًا دقيقًا لكيفية تقاطع عوامل مثل العرق والوضع الاجتماعي والاقتصادي والعمر مع الجنس، مما يؤدي إلى تقديم توصيات تراعي التقاطع 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 العمّالية. يُستخدم نهج البحث التشاركي على نطاق واسع كعنصر أساسي في البحوث النسوية (إلسبرغ وهايز 2005)، مما يضمن للنساء والفتيات دورًا نشطًا في طرح الأسئلة والإجابة عليها. ويتخذ النهج التشاركي من معارف وخبرات أعضاء المجتمع المحلي نقطة مرجعية. كما يضمن إشراك الناشطات النسويات وأصحاب المصلحة الرئيسيين في جمع بيانات البحث وفي تفسير ومناقشة النتائج. والواقع أن المقاربات النوعية التقليدية وغير المراعية للنوع الاجتماعي قد تغفل عن الخفايا السياقية التي تلعب دورًا محوريًا في إعاقة أو تسهيل مشاركة المرأة. وبالنظر إلى أن هذا البحث يسعى إلى تمكين المرأة داخل النقابات، وتعزيز حركة عمّالية أكثر شمولاً وفعالية في لبنان، فإن تطبيق منهجية نوعية مبتكرة تراعي الفوارق بين الجنسين ليس مجرد استراتيجية بحثية بل هو خيار مدروس لتحقيق نتائج تتوافق مع تعقيدات المشهد الاجتماعي والثقافي في لبنان.

من خلال تنظيم 10 مجموعات نقاش مركزة في نقابات متنوعة (وهي 4 مجموعات نقاشية مع نقابة المعلمات و المعلمين في المدارس الخاصة، و3 مجموعات نقاشية مع نقابة العاملات و العاملين في الضمان الاجتماعي، ومجموعتان مع نقابة العاملات والعاملين في المستشفيات الحكومية في بيروت وجنوب لبنان ومجموعة واحدة مع نقابة العاملات و العاملين في الجامعة الأميركية في بيروت)، هدفنا خلق مساحة للنساء الأعضاء في هيئات صنع القرار لمشاركة تجاربهن وتطلعاتهن وتحدياتهن الفريدة. من خلال تسليط الضوء على هذه التجارب، يسعى البحث إلى تفكيك الحواجز المنهجية وتقديم رؤى قابلة للتنفيذ يمكن أن تحفز التغيير الملموس. وهو لا يضع النساء كمستفيدات فحسب، بل كمساهمات أساسيات في تشكيل مستقبل ديناميكيات النقابات في لبنان.

ولذلك، تم تنظيم 10 من مجموعات النقاش المركزة بين 22/01/2024 و01/03/2024، وجمعت مساهمات من 90 مشاركًا، 85 امرأة و5 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 مشاركًا واحدًا من الذكور، وذلك لتنويع ظروف المناقشة. أخيرًا، نُظمت مجموعات النقاش المركزة العشرة في مختلف المناطق، لضمان التمثيل الوطني، باستثناء نقابة العاملات و العاملين في الجامعة الأميركية في بيروت التي تقع في بيروت فقط.

الجدول ١- التوزيع الإقليمي والجندري لمجموعات النقاش المركزة العشر

FGD#	النقابات	المنطقة	عدد المشاركين والمشاركات	عدد النساء	عدد الرجال
١	نقابة المعلمات والمعلمين في المدارس الخاصة	بيروت	٩	٨	١
٢	نقابة المعلمات والمعلمين في المدارس الخاصة	جبل لبنان	٩	٨	١
٣	نقابة المعلمات والمعلمين في المدارس الخاصة	الشمال	١٤	١٤	٠
٤	نقابة المعلمات والمعلمين في المدارس الخاصة	البقاع	٩	٨	١
٥	نقابة العاملات والعاملين في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي	بيروت + الجنوب	٨	٧	١
٦	نقابة العاملات والعاملين في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي	جبل لبنان	٩	٩	٠
٧	نقابة العاملات والعاملين في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي	الشمال	٤	٤	٠
٨	نقابة العاملات والعاملين في المستشفيات العامة	بيروت	٩	٨	١
٩	نقابة العاملات والعاملين في المستشفيات العامة	الجنوب	٧	٧	٠
١٠	نقابة العاملات والعاملين في الجامعة الأمريكية في بيروت	بيروت	١٢	١٢	٠
المجموع ١٠			٩٠	٨٥	٥

اختيار النقابات واستراتيجية أخذ العينات

استهدفت العيّنة قطاعات تُعدّ أساسية في مشهد التوظيف الحالي في لبنان، حيث لعبت النقابات ولا تزال تلعب دورًا فعّالًا في حماية حقوق العاملات و العاملين.

فعلى سبيل المثال، مثّل قطاع التعليم 9.3% من إجمالي القوى العاملة في عام 2022، مع تمثيل نسائي مرتفع بلغ 68.1% مقارنة بـ31.9% للرجال. وبالمثل، شكّل قطاع الصحة 5.3% من القوى العاملة، وتغلب عليه الطابع المؤنث، حيث بلغت نسبة النساء فيه 61.8% مقابل 38.2% للرجال (لجنة تطبيق المعايير ومنظمة العمل الدولية، 2022).

وبحسب دراسة حديثة أعدّتها هيئة الأمم المتحدة للمرأة، تشكّل النساء 50% من أخصائيي الرعاية الصحية المُسجّلين، و58% من الصيادلة، و81% من مقدّمي الرعاية الصحية.

وقد أدّت النساء دورًا محوريًا في تعبئة الموظفين في مستشفى رفيق الحريري خلال العقد الماضي، لا سيّما في عامي 2013 و2014، إذ بلغت نسبة النساء في القوى العاملة في مجال الرعاية الصحية في القطاع العام 79% (سلطي ومزهر، 2020).كان اختيار العينة في هذه القطاعات يهدف عمداً إلى أن يشمل فقط النقابات الحقيقية والقوية، وكذلك تلك التي تشجع على المشاركة الفعّالة 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 والريجي والمياه) لفعاليتها في التعبئة والتنظيم، على الرغم من تأثير الفصائل الطائفية والمذهبية. وقد اختيرت نقابة العاملات والعاملين في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي بناءً على هذه المعايير، مع الأخذ بعين الاعتبار أيضًا تمثيلها وعضويتها النسائية الكبيرة نسبيًا مقارنةً بالمنظمات العمّالية والنقابات العمّالية الأخرى. وقد تأثر قرار إدراج نقابة المعلمات و المعلمين في المدارس الخاصة بسمعتها التاريخية كنقابة كبيرة وأصيلة ومؤثرة، بالإضافة إلى قيادتها النشطة والفعّالة حاليًا. وتمثل نقابة المستشفيات الحكومية تجربة جديدة في العمل النقابي بموظفيها الكبار والديناميكيين، كما أن اللجان التأسيسية ملتزمة بتعزيز قدراتها التنظيمية. وبالمثل، تقدم نقابة موظفي الجامعة الأمريكية برنامجًا نقابيًا مستقرًا وثابتًا، مع سجل حافل من النشاط والدعوة الهادفة إلى تحسين ظروف العمل.

بالإضافة إلى ذلك، كان قطاعا التعليم والصحة من بين أكثر القطاعات تضررًا جرّاء الأزمة المالية التي اندلعت عام 2019. ففي عام 2020، وبعد انفجار مرفأ بيروت في 4 آب، تم تسريح نحو 4,000 معلم ومعلمة من وظائفهم، بحسب أرقام نقابة معلمي ومعلمات المدارس الخاصة. كما فقد 4,000 معلم ومعلمة إضافيون وظائفهم نتيجة تدمير المدارس، ونزوح الطلاب أو إعادة توزيعهم (ديراني، 2021).

وقد ترافق ذلك مع تخفيضات حادّة في الرواتب في معظم المدارس الخاصة، ما دفع العديد من العائلات إلى التوجّه نحو التعليم الرسمي، في ظل ارتفاع الرسوم المدرسية.

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

تجدر الإشارة إلى أن واحدة من أقدم وأهم تحركات 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 مُرضية للمعلمين والمعلمات، حيث لم يكن هناك أي ذِكر لحقوق العمّال أو النقابات في قرار الوزارة (بو خاطر، 2019). وكرد فعل عنيف، بادر وزير التربية والتعليم إلى تسريح جماعي للمعلمين استهدف بعض الناشطين الرئيسيين، مما أشعل موجات من المظاهرات في البلاد كلها، على الرغم من أن مطالب المعلمات و المعلمين لم تلقَ آذانًا صاغية.

تُعدّ نقابة معلمي ومعلمات المدارس الخاصة اليوم من بين أكثر النقابات نشاطًا، 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 مجمل الأعضاء.

وإلى جانب هذا الخلل التمثيلي، تعتمد النقابة في هيكليتها التنظيمية على إرادة المجالس الفرعية في المناطق أكثر من اعتمادها على الجمعية العامة[2].

وخلافاً لنقابة معلمي ومعلمات المدارس الخاصة، فإن نقابة موظفي الضمان الاجتماعي تتباهى بمستوى تمثيلي عالٍ بشكل ملحوظ. وفيما يتعلق بالهيكل الإداري لاتحاد موظفي الضمان 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 الحوكمة الديمقراطية 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 مهيمناً حتى في الجمعيات العامة.

١- مشاركة المرأة في النقابات العمّالية في لبنان: منظور نسوي تاريخي

تاريخيًا، 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 العمّال الذكور والنُشطاء النقابيين الذكور غير المقيدين بأنشطة الرعاية والأعمال المنزلية (رايت، 2014). وبالفعل، فرضت التوقعات الثقافية والمعايير المجتمعية الأدوار الجندرية التقليدية في أماكن العمل والنقابات العمّالية التي يهيمن عليها الذكور. اعتُبرت المساواة بين الجنسين مرارًا وتكرارًا قيمة رمزية بالتأكيد وهدفًا نبيلًا للحركة العمّالية اللبنانية. لكن، كما في أماكن أخرى من العالم، لم تُترجم هذه السرديات إلى تناسب بين الجنسين في عضوية النقابات أو قيادتها (ليدويث، 2012). وعلى الرغم من أن العديد من النقابات العمّالية أجرت إصلاحات هيكلية لضمان تمثيل أفضل للنساء، إلا أن استراتيجيات النقابات وتكتيكاتها بقيت عمياء 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 أعربن عن «التناقض وعدم الثقة بالنقابات التي يهيمن عليها الذكور، والتي طالما ميّزت تاريخيًا 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 العمّالية المعاصرة.

على الرغم من أن العديد من الناشطات لعبن أدوارًا رئيسية في تاريخ الحركة العمّالية اللبنانية، إلا أن النساء غالبًا ما يواجهن مقاومة وقوالب نمطية وتحيّزات تقوض صعودهن إلى أدوار قيادية داخل النقابات. والأهم من ذلك أن إسهامات النساء داخل النقابات غالبًا ما يتم تجاهلها أو التقليل من قيمتها. ويؤدي هذا النقص في الظهور إلى إدامة حلقة من التمثيل الناقص ويعزز فكرة أن وجهات نظر المرأة ثانوية في الإطار النقابي.

أ- العمل النقابي في لبنان قبل صدور قانون العمل عام 1946

للحركة العمّالية في لبنان جذور تاريخية عميقة تعود إلى نهاية القرن التاسع عشر وأوائل القرن العشرين عندما بدأ العمّال بالانتظام في نقابات واتحادات مهنية لتأكيد حقوقهم. تعود جذور الحركة النقابية اللبنانية إلى أواخر القرن التاسع عشر، حيث وَضَعَ النشاط العمّالي والنقابات أُسسها. غير أن انطلاقتها الرسمية تبلورت في أوائل القرن العشرين، ولا سيما خلال حقبة الانتداب الفرنسي، حيث لعب الحزب الشيوعي المزدهر دورًا محوريًا في تنظيم العمّال. وأدى هذا الزخم إلى تأسيس الإتحاد العام لعمّال التبغ في لبنان عام 1924، تلاه تشكيل 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 وتوجهاتها، وإن كانت أجنداتها مختلفة - بعضها تبنى هياكل ذكورية - مؤسساتية، بينما عكس بعضها الآخر مخططات زبائنية تحمي الزعماء التقليديين.

وبحلول ثلاثينيات القرن العشرين، تم الاعتراف بالعديد من النقابات بشكل قانوني، وفي عام 1937، اتحدت العديد من هذه النقابات المرخصة حديثًا في إطار لجنة وحدة النقابات. وقد تُوِّج 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 العمّال والموظفين في لبنان عام 1945، وتولى مصطفى العريس منصب الأمين العام، إلى جانب تشكيل جبهة العمل، وهو اتحاد يميني ترعاه الدولة يهدف إلى تقويض جهود قانون العمل (توفارو، 2018).

تكشف الوثائق من هذه اللحظات التاريخية عن المشاركة الفعّالة للنساء في تنظيم الإضرابات، والمشاركة في المفاوضات، والتعبير عن مطالب تحسين ظروف العمل. وتكثر الأدلة على كسر النساء للحواجز، والدفاع عن حقوق العمّال، وإعادة تشكيل المشهد النقابي العمّالي. والجدير بالذكر أن الإشارات إلى النشاط العمّالي النسائي في القرن التاسع عشر، ولا سيما في مصانع الحرير في جبل لبنان، وكذلك إلى إضرابات عاملات صناعة التبغ في الأربعينيات ضد شركة «الريجي»، ما تزال محدودة في الروايات التاريخية (قُبيسي، 2015؛ قاعدبي، 2014).

يمكن إرجاع مساهمة النساء المناضلات في الحركة العمّالية اللبنانية إلى لحظات محورية، بدءًا من وردة بطرس الشهيرة واحتكار التبغ الفرنسي (Tombacs et Tabacs des Régie) الذي يُطلق عليه عادةً اسم «الريجي» في لبنان [3].

لعبت النساء دورًا محوريًا خلال تلك الفترة في الدعوة إلى تحسين ظروف العمل والدفاع عن حقوق جميع العمّال، مع تركيز خاص على العاملات.

وكما يتبيّن في العمل المؤثر الصادر عن أبي صعب (2010)، تُظهر دراسة ظروف عمل النساء – مثل تشغيل الآلات، تعبئة السجائر، أو تولي الوظائف الإدارية – إلى جانب نشاطهن الملموس من خلال الإضرابات والاحتجاجات والاضطرابات العمالية، أن حضور المرأة في سوق العمل كان أساسيًا في تشكيل الدولة اللبنانية الحديثة.

3 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 الشجاع الدور المبكر الذي لعبته النساء في إطلاق الحركات العمالية الحاسمة.

وقد بلغت مشاركتهن النقابية ذروتها في مرحلة ما قبل إقرار قانون العمل عام 1946، في الواقع، يمكن اعتبار وفاة وردة بطرس والاحتجاجات الواسعة التي أعقبتها في مختلف أنحاء البلاد حافزًا أساسيًا دفع البرلمان إلى إقرار قانون العمل. كما يُمكن النظر إلى هذا الحدث كمحطة انتصار بارزة في مسار النسوية اللبنانية في تلك المرحلة، إذ تناول القانون بشكل مباشر قضايا جوهرية مثل عمالة النساء والأطفال، وحقوق الأمومة.

يجسّد نضال العمّال والعاملات داخل نقابة الريجي الدور الهام الذي لعبته المرأة في الحركة العمّالية الناشئة في لبنان. ولكن، في حين أن النساء لعبن أدوارًا محورية في النضال العمّالي، إلا أن مساهماتهن غالبًا ما كانت تُختزل في إيماءات رمزية في سرديات الحركة النقابية. تميل شخصيات مثل وردة بطرس، التي تم تبجيلها كشهيدات رمزيات، إلى حجب الجهود الجماعية للنساء. وتحجب هذه السردية التي لا تراعي الجندر داخل الحركة العمّالية الروابط المعقدة بين الجندر والطبقة الاجتماعية وتشكيل الدولة الوطنية. وكما ذكرت أبي صعب، «عندما عملت نساء التبغ اللبنانيات مع النقابيين والاشتراكيين، غالبًا ما أخضعن الهويات الجندرية للهوية الطبقية. في بعض الأحيان، رفضن الأبوية الذكورية الحمائية، لكنهنّ في أحيانٍ أخرى تلاعبن بها لتعزيز أدوارهنّ كنساءٍ وعاملاتٍ يشقّن طريقهنّ بشكل إستراتيجي ضمن حدود النظام القبلي-العرقي ومداره الرأسمالي القمعي الأوسع » (أبي صعب 2010، ص. 22).

استمرت التحديات على الرغم من هذه التطورات داخل الديمقراطية النقابية التي اتسمت بالصراع على السلطة بين الفصائل اليمينية واليسارية، واحتفاظ سلطة الدولة بصلاحية إلغاء التراخيص النقابية[4]، مما أعاق المزيد من الانتشار النقابي والاستقلالية النقابية، خاصة بالنسبة للنقابات والإتحادات اليسارية. علاوة 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 استتباع الحركة النقابية بمبادرات من الدولة تهدف إلى خلق الانشقاق والانقسامات داخل الحركة العمّالية موضوعًا متكررًا في تاريخ لبنان، كما يتضح من تجربة إنشاء جبهة العمل المدعومة من الدولة في عام 1945 لموازنة تأثير المطالبات اليسارية في عملية صياغة قانون العمل (توفارو، 2018). وبالمثل، كان اتحاد النقابات جهدًا مدعومًا من الدولة تأسس عام 1948 لموازنة نفوذ 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 استمالة الإتحادات اليسارية من الداخل، من أجل إحداث انشقاقات أو انقسامات (توفارو، 2018). في عام 1958، تم الترخيص للاتحاد العام لعمّال وموظفي لبنان (الإتحاد العمّالي العام في لبنان) كأول اتحاد نقابي. وفي حين أثّرت التعبئة النقابية جزئيًا في اعتماد قوانين مثل الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي وتعديلات قوانين العمل، مثل المادة 50 المتعلقة بالصرف من العمل، إلا أنها تأثرت أيضًا بالنموذج الاقتصادي الذي أعيد تعريفه في عهد الرئيس فؤاد شهاب. ومع ذلك، وعلى الرغم من الجهود المبذولة لتوحيد الحركة 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 العمّالي تتجاوز في بعض الأحيان النقابات المنظمة من خلال النقابات غير القانونية أو التعبئة خارج هياكلها (بو خاطر، 2019).

على غرار ما لاحظناه في الفترة الأولى قبل إقرار قانون العمل، ساهمت النساء بشكل كبير في الحركة العمّالية في فترة ما قبل الحرب، ومع ذلك ظل دورهن مُهمّلًا في التأريخ للحركات العمّالية وغير مُعترف به في سرديات النقابات العمّالية (أبي صعب، 2010؛ قُبيسي، 2015). على الرغم من ذلك، شكلت النساء نسبة مهمة من القوى العاملة الصناعية قبل بداية الحرب الأهلية، إلا أنهن كنّ في ظروف أكثر هشاشة مقارنة بالرجال. على سبيل المثال، كانت النساء لا تزال تتقاضى أجورًا أقل من الرجال بما لا يقل عن الثلث، عن نفس الوظائف وجهد 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 العمّال غير المؤهلين من الذكور يمثلون 58% من الإجمالي، فإن نسبة العاملات من الإناث تمثل 75% من إجمالي العمّال. وتجدر الإشارة إلى أن القوى العاملة النسائية تتركز بشكل كبير في فروع صناعية محددة. ولإعطاء بعض الأمثلة، فإن 82.6% من العاملات كن يعملن في قطاع الملابس. كما تم توظيف نسبة عالية من النساء في القطاع الزراعي الغذائي، حيث كنّ يتساوين تقريباً مع القوى العاملة من الرجال - وهو تركيز سيجعل منهن فاعلات ذوات أهمية أساسية في الصراعات التي ستشعل البيئة الصناعية اللبنانية عشية الحرب الأهلية» (توفارو، 2018، ص 167-166).

فمثلًا، أظهرت الإضرابات في مصنع غندور للبسكويت والحلوى الذي يضم نسبة عالية من النساء العاملات أهمية المرأة في النضالات العمّالية 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 العطّار وفاطمة الخواجة (توفارو، 2018؛ سيسرا، 2022).

ومع ذلك، كانت مساهمة المرأة في هذه الحركة العمّالية الوليدة مهمة، ولكن غالبًا ما لم يتم الاعتراف بها في الأدبيات. وقد توازى هذا الاتجاه الأكاديمي مع التهميش السياسي للنساء

4 المرسوم 7993، الصادر في 3 أبريل 1952.

في النقابات العمّالية ونقص تمثيلهن في القيادة النقابية، ضمن ثقافة يهيمن عليها الذكور في الغالب (قُبيسي، 2015).

أخيرًا، في هذا السياق، كان يُنظر إلى مشاركة النساء في الحركة النقابية في الغالب على أنها مؤقتة وغير متواصلة. «وهذا ما جعل منهن احتياطيًا ثمينًا بشكل خاص من القوى العاملة المطيعة وسهلة الاستغلال و»المنتهية الصلاحية» بشكل طبيعي بالنسبة لأرباب العمل الصناعيين الذين لم يترددوا في تفضيلهن على نظرائهن من الرجال، خاصة في القطاعات التي تتطلب - كما هو الحال في قطاع النسيج تحديدًا - مهارات وقوة بدنية منخفضة» (توفارو، 2018، ص 171).

ج- الإتحاد العمّالي العام في لبنان بين استتباع النقابات والإصلاحات الليبرالية الجديدة (1990-2019)

كان للحرب الأهلية اللبنانية (1975-1990) تأثير مزدوج، إذ همّشت مشاركة المرأة في القوى العاملة، وبالتالي داخل الحركة النقابية. وفي الوقت نفسه، أضعفت الإتحادات والنقابات اليسارية بينما رفعت من شأن الإتحاد العمّالي 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 العمّال 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 حديثًا (بيكار، 2014). وبمرور الوقت، ازدادت أعدادهنّ باطراد، لتصل في نهاية المطاف إلى حوالي 250,000 عاملة، ما يشكّل حوالي 16% من القوى العاملة قبل الانهيار المالي لعام 2019[5]. تكمن 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 اللواتي يعتبر حقهن في التنظيم النقابي محدودًا إلى حد كبير. وفي الوقت نفسه، وجد عدد متزايد من النساء اللبنانيات أنفسهن مستبعدات من القوى العاملة. وكما ذكر العديد من الباحثين، تبيّن هذه الفترة التاريخية نموذجًا للنضالات العمّالية القائمة على التناقض المزدوج بين النقابات دون عمّال - والعمّال دون نقابات (سكالا 2015؛ توفارو 2018). على الرغم من هذه التحديات، حافظت نقابة الإتحاد العمّالي العام في لبنان على رأسمالها المعروف وانخرطت في احتجاجات واسعة النطاق، مثل معركة المعلمين في عام 1996. خلال هذه الفترة، قادت المركزية العامة لنقابات العمّال معركة زيادة الحد الأدنى للأجور، وتم تلبية مطلبها ثلاث مرات في أوائل التسعينيات (في 1994، 1995، 1996) (بو خاطر، 2019).

لكن، خلال التسعينيات، واجه الإتحاد العمّالي العام في لبنان محاولات استلحاق من قبل وزراء العمل المتعاقبين (عبد الله الأمين، أسعد حردان، إلخ). وفي معركة تأسيس اتحاد كونفدرالي مستأنس موالٍ للنظام، تم التغاضي عن كل التحركات غير القانونية، من إحياء اتحادات غير فاعلة، إلى الترخيص لاتحادات ظل جديدة، إلى التهديدات الجسدية والاعتقالات التي طالت المندوبين لمنعهم من التصويت يوم الانتخابات في العام 1997، أو حتى الاعتقالات التعسفية التي طالت الأمين العام إلياس أبو رزق عدة مرات، إثر 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 اتحادًا، وبالمثل، ارتفع عدد النقابات إلى 210 نقابة، وتشير التقديرات إلى أن حوالي ثلثي هذه النقابات كانت تعمل كواجهات أو نقابات ظل (توفارو، 2021).

ونجحت عملية إعادة الإعمار بعد الحرب، بتوجهاتها الليبرالية الجديدة، في إعادة إنتاج الزبائنية الطائفية داخل الحركة النقابية، وبالتالي تحولت النقابة العامة لنقابات العمّال تدريجيًا إلى أداة بيد المؤسسة. وهكذا، قوضت السياسات العمّالية في مرحلة ما بعد الحرب استقلالية النقابات العمّالية بإجراءات قمعية: «فقد حظرت التظاهرات في الشوارع، واستدعت الجيش، وقسّمت اتحاد النقابات العمّالية في انتخابات عام 1997، وأنشأت نقابات زائفة مرتبطة بمصالحها الخاصة»، [...] وأيضًا بإعلان «شبه حالة الطوارئ»، التي نقلت رسميًا مسؤولية الأمن إلى الجيش لمدة ثلاثة أشهر وسمحت بمحاكمات أمام المحاكم العسكرية بموجب الأحكام العرفية (باومان، 2016، ص. 634 و 643).

ومنذ ذلك التاريخ، لم يكتفِ الإتحاد العمّالي العام بالعمل ضد مصالح الطبقة العمّالية فحسب، بل تحالف أيضًا مع أجهزة الدولة والقيادات الطائفية لقمع التعبئة العمّالية 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 العمّالية 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 المعلمات و المعلمين في القطاع الخاص (بو خاطر، 2019).

وعلى الرغم من إضعاف واستيعاب نقابة عمّال لبنان المياومة واستمالتها، شهدت حقبة ما قبل الأزمة العديد من التحركات العمّالية خارج نطاق العمل المنظم، كما تجسّد ذلك في تحركات عمّال "سبينيس" في محاولتهم إنشاء نقابة (سكالا، 2015) أو

5 لقوة عاملة تقدر بحوالي 1.5 مليون شخص (لجنة تطبيق المعايير ومنظمة العمل الدولية 2019-2018).

إضرابات عمّال المياومة في مؤسسة كهرباء لبنان التي نفذت «أطول انتفاضة عمّالية في تاريخ لبنان الحديث (بيكار, 2014). من ناحية أخرى, ما كان ملحوظًا بشكل كبير في تلك الفترة هو الطلاق المتزايد بين الحركة النسوية والحركة العمّالية. وكان الاستثناء الملحوظ هو تعبئة العاملات المنزليات ومحاولتهن إنشاء نقابة تحت مظلة الاتحاد الوطني لنقابات العمال والمستخدمين في لبنان, كما سنناقشه في الأقسام التالية.

د- الغياب الكبير للإتحاد العمّالي العام في لبنان وسط أزمة اقتصادية واجتماعية غير مسبوقة (٢٠١٩)

تواصل النساء اليوم لعب دورا رئيسيا في الحركة العمّالية في لبنان. وتُسلّط الأدلة المستقاة من الاحتجاجات الأخيرة في أعقاب انتفاضة 2019 الضوء على مشاركتها والتزامها في إعادة تشكيل الحركات الاجتماعية وكذلك المشهد العمّالي.

ومع ذلك, خلال انتفاضة عام 2019 في لبنان, سُجّل غياب لافت في الحضور العمّالي في المجال العام, إذ ظلّ الاتحاد العمّالي العام في لبنان صامتًا بشكل واضح.

ويعكس هذا الغياب تفاعلاً معقداً من العوامل التي شكلت دور هذا الإتحاد على مر السنين, مثل عملية الاستيعاب التي حدثت خلال التسعينيات, والتي أضعفت بشكل كبير من نفوذ الإتحاد واستقلاليته. فمن ناحية, يمكن النظر إلى الضعف الحالي للإتحاد على أنه انعكاس للاتجاه العالمي لتراجع قوة العمل المنظم. ومن ناحية أخرى, وفي سياقات تاريخية مختلفة, كان العمل المنظم في لبنان متشابكًا مع الانتماءات الطائفية والمذهبية, وكان بمثابة منصة للأحزاب السياسية التقليدية لممارسة السيطرة على الحركة العمّالية. وفي السياق المحلي للأزمة الاقتصادية الحادة التي أعقبت الانهيار المالي لعام 2019, كان الإتحاد العمّالي العام في لبنان متواطئًا بغيابه في أعمّال ضد مصالح الطبقات العاملة (ديراني, 2020).

وبالتالي, كان من أبرز نتائج الحراك الاجتماعي اللبناني في العام 2019 نزع الشرعية عن المؤسسات التي تتمحور حول الدولة والمؤسسات السلطوية الأخرى, بما في ذلك الإتحاد العمّالي العام في لبنان الذي انبثق عن هذه الانتفاضة كمنظمة غير شرعية تغتصب تمثيل العمّال (ديراني وآخرون, 2019؛ ديراني, 2020). في موازاة ذلك, ظهرت منظمات عمّالية بديلة أثناء الانتفاضة, بعضها كان مؤقتًا, شكّلها العمّال في المؤسسات المتوسطة والكبيرة ردًا على تسريح العمّال والانتهاكات التي واجهوها[6] , وبعضها الآخر انتظم تحت مسميات مختلفة (مثل النقابات المستقلة أو النقابات البديلة وغيرها) وكان أكثرها نشاطًا تعمل على لوائح ووثائق تأسيسية, مثل نقابة الصحافة البديلة واتحاد العمّال في المنظمات غير الحكومية [7].

بعد انتفاضة عام 2019, والغياب الملحوظ للإتحاد العمّالي العام في لبنان , أصبح المجتمع المدني اللبناني أكثر حساسية لضرورة تنشيط الحركة العمّالية ومشاركة المرأة في النقابات العمّالية. وهكذا أصبحت مشاركة المرأة وتمثيلها في النقابات العمّالية موضوعًا يحظى باهتمام متزايد في لبنان اليوم[8] . وينبع هذا الاهتمام المتزايد من العديد من منظمات المجتمع المدني التي تنادي بالقضاء على جميع أنواع التمييز, لا سيما التمييز القائم على النوع الاجتماعي. هناك أيضًا اعتراف متزايد بأهمية النهوض بالأهداف المحددة في اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 190, التي تتناول القضاء على العنف والتحرش في مكان العمل.

ومع ذلك, تبقى مسألة التمثيل الناقص للمرأة في النقابات اللبنانية ظاهرة معقدة تستدعي استكشافًا متعمقًا. على الرغم من الحركات التي قادتها النساء في وقت مبكر, إلا أن التوقعات المجتمعية تحيل النساء حاليًا إلى أدوار مساندة داخل النقابات. وساهمت ظاهرة التحوّل إلى المنظمات غير الحكومية (ضو, 2015) في زيادة الانفصال القائم مع الحركات النسوية حيث لم يتم بعد تناول نضالات النساء داخل الحركة العمّالية بشكل كافٍ من قبل المنظمات غير الحكومية القائمة. وأدى الانفصال بين المنظمات النسائية والحركة النقابية إلى إعاقة جهود التعبئة الجماهيرية في الدفاع عن الحقوق العمّالية.

وأخيرًا, تساهم أيضًا القوالب النمطية والتوقعات المستمرة بشأن أدوار المرأة في نقص تمثيلها اليوم. وربما أدى الغياب التاريخي لسياسات شمولية قوية داخل النقابات إلى إدامة بيئة لا تشجع مشاركة المرأة بشكل فعّال. إن الافتقار إلى الممارسات والسياسات التي تراعي الفوارق بين الجنسين يمكن أن يكون

6 ومن أبرز الأمثلة على ذلك قضية عمال مجموعة أيشتي الذين سعوا إلى الحصول على دعم المرصد اللبناني لحقوق العمال والموظفين رداً على تسريحهم من العمل وانتهاك حقوقهم, والذين قاموا بحل مبادرتهم الجماعية بعد التوصل إلى اتفاق مع صاحب العمل (مقابلة مع أ. ديراني, المدير التنفيذي للمرصد اللبناني لحقوق العمال والموظفين).

7 ولعب المرصد اللبناني لحقوق العمال والموظفين والمفكرة القانونية دورًا داعمًا في هذه المساعي, وارتبط نشاط هذه الأطر العمّالية ارتباطًا وثيقًا بزخم الانتفاضة, حيث شهدت صعودًا وهبوطًا (ديراني, 2021).

8 ويتجلى ذلك من خلال سلسلة من ورش العمل التي أجرتها منظمة «فيناسول»(الاتحاد الوطني لنقابات العمال والمستخدمين في لبنان) وجمعية وردة بطرس بالتعاون مع وزارة العمل. تؤكد ورش العمل هذه, التي عقدت تحت عنوان «تأمين المساواة بين الجنسين في لبنان» في عامي 2021 و2022», على الاهتمام المتزايد والمناقشات حول مشاركة المرأة في النقابات العمّالية في السياق اللبناني. راجع التقرير الرسمي للوكالة الوطنية للإعلام, https://www.nna-leb.gov.lb/ar/%D9%85%D8%AA%D9%82%D8%A7%D8%B1%D9%81%D8%A9-522019

رادعًا للنساء اللواتي يسعين إلى المشاركة في هيئات صنع القرار. مما لا شك فيه أن العديد من النقابات قد أنشأت رابطات نسائية وتبنّت خطابًا سياسيًا وجدول أعمال يؤكد باستمرار على أهمية المساواة بين الجنسين. ومع ذلك، لا يمكن تحقيق هدف تنشيط مشاركة المرأة في النقابات فقط من خلال إنشاء رابطات نسائية منفصلة وحصص رمزية. في الواقع، قد تكشف تجارب أقلية من النساء الأعضاء أو القيادات النسائية المدعوات للمشاركة في الاجتماعات النقابية التي يهيمن عليها الذكور في الغالب عن نتائج متناقضة، مما يسلط الضوء على الآثار الضارة للممارسات الراسخة «للذكورية الإقصائية» (ليدويث، 2012). تخضع 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 تأنيث النقابات العمّالية إلى حد ما.

II- الحواجز الهيكلية التي تُعيق مشاركة المرأة في التحركات العمّالية في لبنان

لا يزال الإطار القانوني والمؤسسي في لبنان قاصراً عن مكافحة جميع أشكال التمييز بين الجنسين في مكان العمل بشكل فعّال. وعلى الرغم من الإصلاحات القانونية العديدة، لا تزال المرأة اللبنانية تواجه عوائق كبيرة في الحصول على فرص عمل لائقة وذات أجر جيد. علاوة على ذلك، فإن مجرد الاعتراف القانوني بالحاجة إلى القضاء 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 يُحدد آليات المراقبة، ولا يعترف بالتمييز القائم على نوع الجنس، ولا يوضّح 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 العاملات و العاملين، فإن المساواة بين الجنسين في مكان العمل تعتمد على اللوائح الداخلية والممارسات الطوعية المتروكة لتقدير أرباب العمل، والتي قد تختلف بشكل كبير من بيئة عمل إلى أخرى. ومما لا شك فيه أن عددًا محدودًا فقط من المؤسسات في لبنان معروف أن لديها لوائح وإجراءات داخلية تهدف إلى ضمان المساواة بين الجنسين في مكان العمل.

وبالتالي، تواجه النساء العاملات في لبنان عددًا لا يحصى من التحديات والعقبات في مجالاتهن المهنية، مما يعكس التمييز القانوني والمجتمعي المنهجي. ومن أكثر المشاكل الصارخة استمرار أشكال مختلفة من التمييز ضد المرأة في مكان العمل، بدءًا 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 غالبًا ما يكون قاصرًا، مما يديم الفوارق بين الجنسين في سوق العمل.

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

للحواجز القانونية تأثير مباشر على نتائج سوق العمل. فهي تنعكس في الفجوات الكبيرة بين معدلات مشاركة الذكور والإناث في القوى العاملة. يُصنّف لبنان من بين الأسوأ عالمياً من حيث مشاركة المرأة في القوى العاملة. ففي حين شكّلت 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 كنّ يشاركن في سوق العمل، الذي يشمل الأفراد العاملين والعاطلين عن العمل على حد سواء. وبالفعل، بلغ معدل مشاركة الإناث في القوى العاملة 29.3% في بداية عام 2019 مقابل 70.4% للرجال (لجنة تطبيق المعايير ومنظمة العمل الدولية، 2019-2018)، مما يضع لبنان بين أسوأ 15 دولة في العالم من هذا المنظور[9].

وتجدر الإشارة إلى أن معدلات مشاركة الذكور في القوى العاملة ظلت مستقرة نسبيًا على مدى العقود الثلاثة الماضية، في حين أن معدلات مشاركة الإناث كانت أكثر تغيرًا 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، تُظهر معدلات نشاط الإناث تقلبات كبيرة طوال دورات حياة المرأة، حيث تُشير الدراسات إلى أن فجوة الأجور بين الجنسين تبلغ ذروتها في لبنان بين النساء اللواتي تتراوح أعمارهن بين 30 و49 عامًا، مما يسلط الضوء على عدم كفاية التدابير الوقائية للنساء خلال سنوات الإنجاب (كانونجي والحريري، 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 يتناقص 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). يُشير هذا الاتجاه إلى أن النساء يملن إلى الخروج من القوى العاملة في سن الإنجاب تقريبًا، وأن الحصول على وظيفة مدفوعة الأجر لا يزال يعتبر مرحلة انتقالية بين التعليم والزواج. أيضًا يُشير إلى أن الرجال أكثر نشاطًا باستمرار في القوى العاملة طوال دورة حياتهم بأكملها، بما في ذلك بعد سن التقاعد. على سبيل المثال، يمثل الرجال 87.5% من السكان العاملين الذين تتراوح أعمارهم بين 65 و69 عامًا، بينما تمثل النساء 12.5% فقط من السكان العاملين في نفس الفئة العمرية (لجنة تطبيق المعايير ومنظمة العمل الدولية، 2022).

وعلاوة على ذلك، فإن النساء ممثلات تمثيلاً زائداً في قطاعات

9 ويحتل لبنان مرتبة أسوأ من جميع دول الخليج العربي باستثناء اليمن. https://www.theglobaleconomy.com/rankings/participation_force_female_labor/#:~:text=Female%20labor%20force%20participation%20rate,available%20from%201990%20to%202021.

الخدمات[10]، وممثلات تمثيلًا ناقصاً في الوظائف الصناعية[11]، ومساهمتهن في الزراعة غير مُعترف بها بشكل كافٍ، بسبب الانتشار الكبير للقطاع غير الرسمي في القطاع الأولي وبما أن العمل الأُسري في المنازل مستثنى من قانون العمل[12]. والواقع أن النساء مثلّن في عام 2022 نسبة 41.9% من هذه الفئة من العاملين الأسريين 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). وأخيرًا، 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 زائدًا في أعمّال الدعم الكتابية (51.1% مقارنة بـ 48.9% للرجال) (لجنة تطبيق المعايير ومنظمة العمل الدولية، 2022). كما ورد في التقرير الإحصائي الجنساني «تؤكد البيانات المتاحة تأثير القوالب النمطية الجنسانية على الخيارات القطاعية والمهنية للمرأة [...] ويعكس توزيع النساء والرجال عبر الفئات المهنية عمليات الاختيار (الذاتي) الخاصة بالجنسين في سوق العمل» (لجنة تطبيق المعايير وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، 2021).

وتزيد أوجه القصور[13] 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 الهادفة إلى تعزيز المساواة بين الجنسين في ممارسات التوظيف. فعلى سبيل المثال، تجدر الإشارة إلى أن لبنان لم يصادق بعد على اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 103 المُتعلقة 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 حددت المادة 38 من المرسوم الاشتراعي رقم 112، بصيغتها المعدلة بالقانون رقم 266/2015، إجازة الأمومة للموظفات لمدة مماثلة، إلا أن مدة إجازة الأمومة لا تزال غير متوافقة مع المعايير الدولية. لا ينص أيضًا الإطار التشريعي 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 التحّرش الجنسي

وإعادة تأهيل ضحاياه، إلا أن القانون لا ينص على التزامات مُحددة على صاحب العمل التقيد بها لمنع التحرش الجنسي في مكان العمل.

تُستثنى أيضًا فئات معينة من النساء من الحماية التي من المُفترض أن تتحقق من خلال مدونة العمل. والواقع أنه وفقاً للمادة 7 من مدونة العمل، فإن العاملات في المنازل الخاصة والعاملات في الشركات الزراعية غير التجارية وغير الصناعية وكذلك العاملات في الأسرة اللاتي يعملن في مؤسسة عائلية فقط تحت إدارة الأب أو الأم أو الوصي مُستبعدات من نطاق تطبيق قانون العمل.

وبالإضافة إلى ما سبق، وحتى التعديلات التشريعية التي أُدخلت مؤخرا بموجب القانون رقم 323 المؤرخ 22 كانون الأول 2023، كانت المرأة تواجه تمييزا هاما فيما يتعلق بحماية الضمان الاجتماعي. فقد حصرت المادة 14 من المرسوم رقم 13955 المؤرخ 26 أيلول 1963 المتعلق بالضمان الاجتماعي دائرة «أفراد الأسرة» المرأة المؤمّن عليها «زوجها الذي بلغ سن الستين أو الذي لا يستطيع، بسبب عجز بدني أو عقلي، كسب الرزق» بينما شملت «أفراد أسرة» الرجل المؤمَّن عليه المستحقين للحماية الاجتماعية «الزوجة الشرعية للمؤمّن 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 النصّ 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 سنّه 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.

10 النساء ممثلات تمثيلًا زائداً في قطاع التعليم الذي شكّل 9.3% من القوى العاملة في عام 2022، حيث مثلت النساء 68.1% من القوى العاملة مقارنة 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 تمثيلًا ناقصًا 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 «أنشطة الأُسر المعيشية كأرباب عمل ينتجون سلعًا وخدمات غير متمايزة أو أنشطة إنتاجية للأسر للاستخدام الخاص»، حيث مثلت 76.5% مقابل 23.5% للرجال (لجنة تطبيق المعايير ومنظمة العمل الدولية، 2022).

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

ب- من التمييز الاقتصادي إلى نقص التمثيل السياسي للمرأة

شهدت نسبة النساء من السكان المقيمين ارتفاعًا طفيفًا من حوالي 50.2% في عام 2004 إلى 51.6% في عام 2019-2018 (لجنة تطبيق المعايير ومنظمة العمل الدولية، 2019-2018). نسبة الملتحقين بالمؤسسات التعليمية من الجنسين متساوية تقريبًا. ولكن في الفئة العمرية من 29-25 سنة، هناك زيادة ملحوظة في عدد 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 منخفضة بشكل غير متناسب مقارنة بالرجال، مما يسلّط الضوء على استمرار العوائق الهيكلية التي تحول دون المشاركة الكاملة للمرأة في سوق العمل.

لا تزال أيضًا المرأة في لبنان مُهمّشة في عمليات صنع القرار، لا سيما في صياغة السياسات الاقتصادية وتنفيذها. وهذا النقص في التمثيل لا يُعيق وضع سياسات شاملة ومُنصِفة فحسب، بل يُكرّس أيضاً 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 العبء غير المتناسب لأعمال الرعاية والتقسيم الجنساني للمهام المنزلية. تُعتبر النساء عالميًا 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 يقومون بثلاثة أرباع أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر في جميع أنحاء العالم، ويخصصن 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 الأمريكيتين و4.7 مرة أكثر في الدول العربية (أداتي وآخرون، 2018).

مع التركيز بشكل خاص على رعاية الأطفال، يُسلّط استطلاع عالمي أجرته مؤسسة غالوب العالمية مؤخرًا، استنادًا إلى بيانات من 46 دولة، الضوء على أن النساء ما زلن يتحملّن المسؤولية الرئيسية، حيث يقمن بمهام 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 (هانت، 2016).

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

ج- الديمقراطية النقابية: من «نقابات بلا عاملين وعاملات " إلى "نقابات بلا عاملات»

عانى الاتحاد العمّالي العام في لبنان، منذ تأسيسه، من قصور هيكلي متجذّر أعاق تفعيل العمل الديمقراطي داخله. وقد ظهرت هذه العيوب في بنيته 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 خُصّص لكل نقابة، بغضّ النظر عن عدد أعضائها، أربعة ممثلين: اثنان في مجلس المندوبين واثنان في المجلس التنفيذي. وبالتالي، لم يتم انتخاب المجلس التنفيذي من خلال مجلس المندوبين، مما أدى إلى غياب التمثيل النسبي. وقد سهّل 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 والنقابات الزائفة. فعلى سبيل المثال، في نهاية الحرب في عام 1990، لم يتجاوز عدد النقابات المُنتسبة 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. وتجدر الإشارة أيضًا إلى أن الزيادة في عدد الإتحادات لا تتوافق مع زيادة مماثلة في عدد النقابات بسبب ظاهرة العضوية المزدوجة، حيث تنتسب النقابة الواحدة إلى أكثر من اتحاد، وأحيانًا تصل إلى ثلاثة اتحادات. واليوم، يضمّ الإتحاد العمّالي العام في لبنان 64 اتحاداً يضم أكثر من 600 نقابة مرخصة من قبل وزارة العمل، ويتألف من ٣ هيئات:

أ) مجلس المندوبين، ويتألف من ٤ مندوبين من كل نقابة عضو، بغض النظر عن حجمها أو عدد أعضائها. قد تضم بعض النقابات حوالي 150 إلى 200 عضو، بينما قد تضم نقابات أخرى أكثر من 8000 عضو، ومع ذلك تعين كل منها ٤ مندوبين.

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

ج) مكتب المجلس، ويتألف من 12 عضوًا ينتخبهم المجلس التنفيذي.

هذه البنية تضفي الطابع الكونفدرالي على الإتحاد العمّالي 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[14]. ومع ذلك، فإن أحد العوائق الرئيسية أمام الديمقراطية النقابية في لبنان هو الإقصاء التاريخي لجزء كبير من القوى العاملة في الحركات النقابية، أي العمّال الذين يعملون في وظائف غير رسمية أو في القطاعات غير الرسمية[15]، وكذلك أولئك الذين يعملون في قطاعات مستثناة من قانون العمل. ومع ذلك، وكما سنبيّن في الأقسام التالية، تبرز النتائج المُستخلصة من جلسات الحوارات الجماعية أن إحدى أهم أزمات الشرعية في الديمقراطية النقابية الطلاق بين النقابات والأجندة النسوية، مما يُترجم إلى انخفاض معدلات مشاركة النساء وضعف التمثيل النسائي في قيادتها.

14 ويُقدّر عدد المنتسبين إلى تلك النقابات بـ 60,000 شخص، في بلد كان يُقدّر عدد القوى العاملة فيه بـ 1.5 مليون شخص قبل الانهيار المالي لعام 2019 (لجنة تطبيق المعايير ومنظمة العمل الدولية، 2019-2018).

15 تُشير التقديرات إلى أن 64% من الوظائف في لبنان هي وظائف غير رسمية، مع وجود جزء مهم من الوظائف غير الرسمية في القطاعات الرسمية، حيث يُقدّر 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 المستشفيات العامة. (الحريري، الديراني، سكالا، 2021)

III- النتائج الرئيسية

يتناقض وضع المرأة الثانوي في النقابات العمّالية تناقضًا صارخًا مع الخطاب والروايات التي تُسلّط الضوء على أهمية المرأة في النضالات العمّالية. وعلى الرغم من الجهود المبذولة لتعزيز الشمولية والتنوع في السياسة النقابية، إلا أن مستويات مشاركة المرأة لا تزال دون ما يُعتبر مُنصِفًا.

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

وفي دراسة سابقة قاموا بها سعدة علاو وغسّان صليبي على عينة مكونة من 8 نقابات[16]، تبين أن 6 نقابات من أصل 8 نقابات تتراوح نسبة عضوية النساء فيها بين 40% و 75%. أما بالنسبة للنقابتين المتبقيتين (نقابة عمّال المياه وأوجيرو)، فقد بلغت نسبة عضوية النساء 11% و35% على التوالي. ولاحظت هذه الدراسة غياباً 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 العمّالي العام في لبنان، الذي لا يضم امرأة واحدة في مجلس إدارته (علاو وصليبي، 2014).

وكشف البحث نفسه أن نقابة العاملات و 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 تفاوتًا في التوزيع، حيث تشغل النساء 25% من المقاعد، أي 3 من أصل 12 عضوًا في عام 2014. في الوقت الحالي، لا تزال العضوية متوازنة بين الجنسين، ومع ذلك، فإن المجلس التنفيذي يتألف في الغالب من الرجال، مع وجود امرأة واحدة فقط من أصل 12 عضوًا (مقارنة بـ 3/12 في عام 2014). على أي حال، يُعتبر المجلس غير فعال في الوقت الحالي، حيث لم تُجرَ أي انتخابات منذ جائحة كوفيد-19 في عام 2020.

وبالمثل، كان اتحاد المعلمين في المدارس الخاصة يضم في عضويته أغلبية نسائية، حيث بلغت نسبة الرجال 25% والنساء 75%، وهو ما يتماشى مع وجودهن الكبير في قطاع التعليم[17]. ومن المثير للدهشة أن المجلس التنفيذي يفتقر إلى أي تمثيل نسائي، حيث يتألف من 12 رجلًا فقط.

أما بالنسبة لنقابة العاملات و 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 موجزًا عن الديمقراطية النقابية فيما يتعلق بعضوية المرأة ومشاركتها في عمليات صنع القرار، كما يتضح من مجموعات التركيز. بالإضافة إلى ذلك، فإنه يقدم نظرة عامة حول تمثيل المرأة وأهمية كل منها داخل النقابات الأربع التي شملتها الدراسة.

أ- نقابة المعلمات و المعلمين في المدارس الخاصة

تضم نقابة معلمي ومعلمات المدارس الخاصة ما يقرب من 12,000 عضو، يمثلون ما بين 24% و30% من العاملين في مجال التعليم[18]، وتشكل النساء 82% من الأعضاء[19]. في انتخابات عام 2022، شارك حوالي 2,400 شخص كناخبين. 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 تحقق النجاح في مجملها. شهدت هذه الانتخابات، التي كان من المقرر إجراؤها في نهاية عام 2022، تأخيرًا لعدة أشهر بسبب اعتراضات من فصيل داخل الإتحاد، كان يطعن في اللوائح الداخلية للعملية الانتخابية. وفي نهاية المطاف، تم تأييد الانتخابات. واشتملت المنافسة الانتخابية على قائمتين، وخرجت إحداهما فائزة بهامش كبير، حيث حصلت على جميع مناصبها، مع وجود امرأتين فقط منتخبتين من أصل 12 عضوًا في القائمة. وقد اعتبر المشاركون في مجموعات نقاش المركزة أن العملية الانتخابية كانت نزيهة دون وجود أي شبهة تزوير، إلا أنهم اتفقوا أيضًا على أن الانتخابات لا يمكن اعتبارها «ديمقراطية». وتحدث بعض المشاركين 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 استمرت هذه الظاهرة داخل النقابة على مر الزمن، وهي ليست حكرًا على الانتخابات الأخيرة، كما يتضح من دراسة أجريت قبل عقد من الزمن (علاو وصليبي، 2014).

16 وهي نقابة موظفي المصارف في بيروت، نقابة موظفي المصارف في الشمال، نقابة موظفي الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، نقابة عمّال الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، نقابة عمال طيران الشرق الأوسط، نقابة معلمي ومعلمات المدارس الخاصة، نقابة عمّال المياه، نقابة أوجيرو، نقابة الريجي.

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

18 وفقًا لآخر تحديث لوزارة التربية والتعليم، يوجد حوالي 51,215 معلمًا في المدارس الخاصة، مقارنة بحوالي 40,000 في المدارس الحكومية. https:/profiles-education/asia-western-and-africa-northern/lebanon/~non-state-actors-education-in

19 كما انعكس ذلك في مجموعات نقاش المركزة.

ب- نقابة مستخدمي ومستخدمات الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي

ويبلغ عدد العاملين في صفوف النقابة 820 موظفًا دائمًا و104 موظفين مؤقتين (عمّال المياومة)، وتشكل النساء 60% من إجمالي الأعضاء. في انتخابات فبراير 2023، انسحبت إحدى القائمتين المرشحتين باستثناء مرشحة واحدة. وتجاوزت نسبة المشاركة في الانتخابات نسبة الـ60%، وشاركت النساء بنسبة مساوية للرجال. وتشغل امرأة واحدة مقعدًا في مجلس النقابة بعد انتخابها للفترة الثالثة على التوالي.

تم انتخاب أعضاء المجلس التنفيذي في قائمة واحدة. وتجدر الإشارة إلى أن اتحاد الضمان الاجتماعي يتميز بين نظرائه بتكريسه في نظامه الداخلي انتخاب مجلس مندوبين يتمتع بسلطات واسعة. ويُشكل هذا المجلس تجسيداً للجمعية العمومية للنقابة ويتمتع بصلاحيات كبيرة في إعداد التقارير والتوجيه والإشراف والمساءلة. ويُعهد 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 وتنفيذها إذا ما حصلوا على الأغلبية المطلوبة كما ينص القانون. ومع ذلك، فإن المجلس منذ إنشائه كان عاجزًا عن تشكيل هيكله القيادي بسبب الخلافات السياسية. وفي إطار التفاعلات المحدودة لأعضاء مجلس المندوبين، تم التأكيد على أنهم لم يجتمعوا سوى مرة واحدة منذ انتخابهم، وفشلوا خلالها في انتخاب كادرهم القيادي.

ت- نقابة العاملات و العاملين في الجامعة الأمريكية في بيروت

يبلغ إجمالي القوى العاملة في الجامعة الأمريكية في بيروت ومركزها الطبي مجتمعةً حوالي 3500 موظف، وتشكل النساء حوالي 55% من هذه القوى العاملة. ويتألف مجلس النقابة من 12عضوًا، 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 متاحة بشأن نسبة مشاركة المرأة في الانتخابات الأخيرة التي أجريت في نهاية عام 2022.

ث- لجنة العاملات والعاملين في المستشفيات الحكومية في بيروت والجنوب

لا يملك العاملون في المستشفيات الحكومية حالياً نقابة مُرخصّة، لكن لديهم لجنتان تأسيسيتان نشطتان عازمتان 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 العاملات و العاملين في مستشفى رفيق الحريري، المؤلفة من 11 عضواً، من بينهم 3 نساء، فإن طلب تأسيسها يعود إلى 6 نيسان 2014. وعلى الرغم من ذلك لا يزال الطلب معلقًا في وزارة الداخلية، ولم يتم منح أي ترخيص من وزارة العمل حتى الآن. وقد تقدمت اللجنة المكونة من 11 عضوًا، من بينهم ٣ نساء، بطلبهم إلى وزارة العمل في عهد الوزير سجعان قزي. وبعد استكمال الأوراق اللازمة، أُحيل الملف إلى وزارة الداخلية لمراجعته. ومع ذلك، أوقفت وزارة الداخلية العملية[20].

20 يهدف المرصد اللبناني لحقوق العمال والموظفين إلى تعزيز النقابات العمالية المستقلة والديمقراطية منذ عام 2022. وكجزء من هذه المبادرة، تم التوصل إلى اتفاقات مع العديد من المستشفيات العامة في صيدا وحاصبيا وبعبدا وبعورته وشحرور الغربي - قبرشمون للسعي إلى إنشاء نقابة مستقلة منفصلة عن مستشفى رفيق الحريري. بعد ذلك، ستُبذل الجهود لإنشاء اتحاد نقابي لموظفي المستشفيات الحكومية. وتجري حاليًا الاستعدادات الإدارية لتقديم طلبات إنشاء النقابتين. وتجدر الإشارة إلى وجود نقابة مماثلة في محافظة الشمال. يبلغ العدد الإجمالي للموظفين في جميع المستشفيات الحكومية حوالي 6000 موظف، بما في ذلك موظفو مستشفى رفيق الحريري، 79% منهم من النساء (سلطي ومزهر، 2020).

الجدول ٢- عضوية المرأة ومشاركتها في قيادة النقابات

الإتحاد	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 المعلمات والمعلمين في المدارس الخاصة	٥١,٠٠٠ ٦٨٪ من النساء	١٢,٠٠٠ تمثل ٢٤٪	تمثل النساء ٨٢٪ من الأعضاء	٢ من ١٢
نقابة العاملات والعاملين في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي	٨٢٠ دائم و١٠٤ مؤقت، ٦٠٪ منهم من النساء	جميع العمّال أعضاء ١٠٠٪	تمثل النساء ٦٠٪ من الأعضاء	١ من ١٢
نقابة العاملات و العاملين في الجامعة الأمريكية افي بيروت	٣,٥٠٠ عامل، ٥٥٪ منهم من النساء	–	–	١ من ١٢
نقابة العاملات و العاملين في المستشفيات العامة	٦,٠٠٠ عامل، ٧٩٪ من العمّال من النساء	لا يوجد اتحاد بعد فقط اللجان التأسيسية	–	٣ أعضاء من أصل ١١ في اللجنة التأسيسية من النساء

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

سلطت النساء الضوء خلال مجموعات النقاش المركزة على التحديات التي يواجهنها في سوق العمل والتي بدورها تُتَرجم 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 مكافآت كافية. وغالباً ما تتفاقم هذه الضغوط بسبب التوقعات المجتمعية, مما يضع عبئاً غير متناسب على النساء لإعطاء الأولوية للمسؤوليات 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, فغالبًا ما لا يكون ذلك مصحوبًا بنفس الحجج التمييزية القائمة على أساس الجنس.

كما تُرجم التمييز الذي تواجهه المرأة داخل القوى العاملة في الأزمة الاقتصادية التي أثرت على النساء بشكل غير متناسب, مما أدى إلى انخفاض نسبة العاملات المسجلات في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي مقارنة بالرجال[21]. يؤكد هذا الانخفاض على زيادة ضعف النساء أمام الصدمات الاقتصادية ويؤكد الحاجة المُلحّة 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 تحديًا كبيرًا, إذ غالبًا ما ترى النساء أن هذه المسؤوليات تخصّهنّ وحدهنّ بدلًا من تقاسمها مع أزواجهن. وبدلاً من التعبير عن إحباطهن من عدم وجود دعم من أزواجهن, فإنهن يملن إلى تحميل المسؤولية على عاتقهن داخليًا, ويشعرن أنهن إذا لم يقمن بها فلن يقوم بها غيرهن. وبالتالي, فإنهن يعانين من نقص في دعم رعاية الأطفال في مكان العمل, وغالبًا ما يمارس أرباب العمل ضغوطًا عليهن فيما يتعلق بإجازة الأمومة, ويضغطون عليهن للحصول على الإجازة اللازمة للولادة ومسؤوليات رعاية الأطفال.

كما سلطت المشاركات الضوء على نواقص في سياسات إجازات الأمومة الحالية وحزم التعويضات, مستشهدات بحالات من الملاحظات

21 ذكرت النساء في جلسات الحوار أن 34% من الموظفين المسجلين كانوا من النساء قبل الأزمة, بينما انخفضت النسبة الحالية إلى 28% اليوم.

المهينة من أصحاب العمل. ويؤدي هذا النقص في الدعم إلى تفاقم الشعور بالضعف ويؤكد 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 ملاءمة، بما في ذلك الجداول الزمنية المرنة وانخفاض حالات التمييز القائم على نوع الجنس. ويؤكد هذا التفضيل على أهمية خلق بيئات عمل شاملة تعطي الأولوية للمساواة بين الجنسين ورفاهية الموظفين. على الرغم من أن 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. فهن يعطين الأولوية لظروف العمل المواتية على الرواتب الأعلى، ويدركن قيمة ساعات العمل المستقرة والروتين الذي يمكن التنبؤ به. على سبيل المثال، شهد الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي تأنيثاً في القوى العاملة فيه لأن جداول العمل فيه تستوعب النساء، وهو انتصار ناتج عن جهود الدعوة التي بذلتها النقابة لفترة طويلة. في المقابل، ترى النساء في القطاعات الأخرى أن 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 مهماً بالنسبة للنساء، مما يدفعهن إلى اختيار العمل في القطاع العام عدة مرات طوال حياتهن المهنية.

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 مجموعات النقاش المركزة أن المسؤوليات الأسرية والتحدي المتمثل في تحقيق التوازن بين الحياة الأسرية والمهنية يمثّلان قيودًا كبيرة. إن أدوارهن العائلية الواسعة تعيق مشاركتهن في النشاط النقابي. ذكرت المشاركات أيضًا أن البيئات المجتمعية والأسرية المتأثرة بالعقليات الذكورية تُشكل عقبة إضافية، حيث أنها تضيف تحيّزًا أخلاقيًا إلى جانب القيود الموجودة بالفعل المتمثلة في الوقت والموارد.

وكثيرًا ما أشارت النساء إلى المسؤوليات المنزلية والالتزامات العائلية كعقبات أمام مشاركتهن الفعّالة في الأنشطة النقابية، مما يعكس استمرار تأثير الذكورة المهيمنة في التقسيم المنزلي للعمل. ومع ذلك، تناولت قلة من المشاركات صراحةً كيف تُسهم هذه الديناميكية في تعزيز هيمنة الذكور على عمل النساء.

يكشف الفحص النقدي لضعف مشاركة الحركة العمّالية اللبنانية في الشؤون المنزلية عن المواقف الذكورية الكامنة تجاه العمل والعمل المأجور. وأجمع المشاركون على أن ضعف تمثيل المرأة في سوق العمل، وفي عضوية النقابات وقياداتها، يعود في المقام الأول إلى

الأدوار التقليدية الموكلة إليها، كمقدّمة للرعاية وربة منزل. ومع ذلك، أشار عدد قليل من المشاركين إلى أن هذا الواقع يُعزَى أيضًا إلى غياب الاهتمام الكافي من قِبل النقابات العمّالية، أو إلى انفصالها الواضح عن معالجة قضايا النساء بطريقة شاملة ومنهجية.

4 - التسلسل الهرمي الذكوري في الإتحادات والنقابات العمّالية اللبنانية وفي الأحزاب السياسية اللبنانية

ومما لا شك فيه أن مشاركة المرأة في النقابات تتفاوت بين العضوية والترشح للمناصب القيادية 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 الحركات العمّالية والنقابات والمجالات السياسية غير كافٍ، مما يعكس العوائق المجتمعية الأوسع نطاقاً أمام مشاركة المرأة في أدوار صنع القرار. لا تزال المعايير التقليدية المتعلقة بالنوع الاجتماعي والتوقعات المجتمعية تعيق وصول المرأة إلى المناصب القيادية داخل النقابات والجمعيات، على الرغم من بعض التقدم الذي تحقق في السنوات الأخيرة. ولا تزال المرأة مستبعدة من التعيين في المناصب العامة والمناصب العُليا في المؤسسات الرسمية والوزارات والتمثيل الدولي. ورغم أن قانون النقابات العمّالية 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 أن حضورها في الهيئات القيادية لبعض النقابات والجمعيات لا يزال ضعيفاً، خاصة في ظل غياب الكوتا النسائية في النقابات الأربع المختارة في دراستنا.

وعلى سبيل الاستثناء، يمكن أن نذكر أن النساء لعبن أدوارًا قيادية في بعض المناسبات النادرة في بعض الرتب المهنية التي تمثل الطبقات الوسطى والعليا[22]، وليس في النقابات العمّالية في حد ذاتها.

وفي حين أقرّت بعض المشاركات بأن النقابات العمّالية تُدرك أهمية مشاركة المرأة وتعترف بالفوارق بين الجنسين داخل

22 فعلى سبيل المثال، فازت المحامية أمل حداد في انتخابات نقابة المحامين في بيروت في العام 2009 ومرة أخرى في العام 2017. وفي العام 2017، فازت الدكتورة رولا ديب بمنصب نقيب أطباء الأسنان في طرابلس والشمال.

هياكلها الداخلية، إلا أنهن أعربن عن أسفهن لعدم وجود المرأة في الأدوار القيادية النقابية ومحدودية مشاركتها في المفاوضة الجماعية. وعلى الرغم من المحاولات التي بذلتها النقابات لتنفيذ تدابير تهدف إلى تحقيق المساواة بين الجنسين، إلا أن الاستراتيجيات الأساسية للعديد من النقابات لا تزال تعطي الأولوية للأجندات الموجهة للذكور، وغالبًا ما تُهمل القضايا الخاصة بالجنسين.

ومع ذلك، تجدر الإشارة إلى أن إحدى أهم العقبات التي تعترض مشاركة المرأة في النقابات والتي برزت من خلال مجموعات النقاش المركزة هي 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 الهياكل النقابية، مسلطين الضوء على الحاجة إلى مزيد من التنوع والشمولية بين الجنسين في المناصب القيادية. ووفقًا للمشاركين، نادرًا 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 العمّالية القيود الدينية أو الطائفية، لا سيما عندما تنجح الحركة في وضع برنامج مشترك، كما يتضح من مساعي لجنة التنسيق للنقابات التي تدعو إلى مراجعة هياكل الرواتب والأجور.

على سبيل المثال، أقرّت المشاركات من نقابة العاملات و العاملين في الجامعة الأميركية في بيروت بدور النقابة في حماية عدد من الوظائف خلال الأزمة المالية لعام 2019، رغم تنفيذ عمليات تسريح واسعة.

لكن العمّال الذين بقوا في وظائفهم واجهوا تحديات كبيرة، أبرزها انخفاض الأجور الحقيقية وتآكل القدرة الشرائية نتيجة تدهور سعر الصرف.

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

وعلى الرغم من تمكّن النقابة من تقليص عدد المسرّحين، إلا أن ذلك لم يكن كافيًا لاستعادة ثقة الموظفين بفعاليتها بشكل كامل.

ملاحظات مماثلة أبداها أعضاء نقابة المعلمات و المعلمين في المدارس الخاصة التي تعترف بأهمية الانتصارات التي حققتها النقابة لكنها تُعبّر 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 أفراد يرون أن توظيفهم في بعض القطاعات مؤقت (مثل قطاع التعليم و/أو التمريض)، أدى إلى انخفاض مستوى المشاركة والالتزام بالنقابات، وهو ما يُترجم إلى ظروف عمل غير مواتية دائمة بالنسبة للموظفين الآخرين المتجذرين في القطاع.

كما سلّط المشاركون في مجموعات النقاش المركزة الضوء على الضغوطات ووجود تدابير انتقامية يتخذها صاحب العمل ضد أي فرد يشارك في الأنشطة النقابية. كما أعربوا عن الحاجة إلى حماية قانونية إضافية ضد مثل هذه التدابير الانتقامية لأن الإطار التشريعي الحالي غير كافٍ.

وأخيرًا، تُشير العديد من النساء المشاركات إلى النقابات كهيئات خارجية، وينأين بأنفسهن عن النقابات، وهذا بدوره يدل على عدم المشاركة في الأنشطة النقابية والنظرة إلى النقابات على أنها مُنفصلة عن أدوارها فيما يتعلق بتمثيل العمّال والموظفين.

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

يُجسد اتحاد معلمي المدارس الخاصة اتجاهاً يتمثل 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 القادة الذكور، وهو ما يعتبرونه رادعاً للعضوات المُحتملات، لا سيما بين العاملات الشابات. ورغم الجهود 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 عليها بشكل كاف.

على غرار ما هو موجود في الأحزاب السياسية التقليدية، وفي المكانة الممنوحة أو حتى المهملة للنساء ضمن هياكلها الذكورية، نلاحظ أن النقابات في لبنان قد حددت بوضوح دورًا مُحددًا مُسبقًا للنساء ومُحدّدًا برؤية نمطية مغايرة تعيد إنتاج التمثيلات التقليدية والنمطية لتقسيم الأدوار الجندري. ومن المفارقات أن هذه الهياكل النقابية، التي تدّعي القطيعة مع الممارسات التمييزية ضد المرأة في سوق العمل، تعيد إنتاج التقسيم التقليدي الجندري الذي تدّعي محاربته، في إطار تقسيم العمل داخل هياكلها، حيث يتم إسناد أدوار ووظائف نمطية للنساء. على سبيل المثال، غالبًا ما تُرى النساء في أدوار التواصل أو في تنظيم الفعاليات أو في تنظيم الاجتماعات الداخلية أو يتم إحالتهن إلى الأقسام النسائية في النقابة، في «لجنة نسائية»، مما يكشف كيف يتم تجزئة النضالات النقابية والنضالات النسوية كمجالين ثنائيين لا ينبغي أن يتكاملا.

تتأثر الديناميكيات الجندرية داخل الحركة النقابية بشكل كبير بالمفاهيم التقليدية للذكورة، كما أبرزت العديد من المشاركات اللواتي أكدن أن بعض الأعضاء يستبعدون النساء من المناصب

القيادية النقابية استناداً إلى نظرتهم إلى العمل النقابي على أنه يتطلب صفات يربطونها خطأً بالذكورة، مثل الالتزام والجهد والتضحية ومستويات عالية من المشاركة في مكان العمل. وبالتالي، تنحصر النساء وينظر إليهن على أنهن أكثر ملاءمة للتوظيف والتوعية والتفاوض وحل النزاعات، وهي صفات تُنسب بشكل نمطي إلى الأنوثة.

ويوضح هذا التوزيع للأدوار والتصوير النمطي للمهارات والسمات كيف أن النقابات، في جميع أنحاء العالم، لا تزال محصورةً بالتصوير التاريخي للذكورة المرتبطة بالعمل اليدوي، والتي لعبت دورًا مهمًا في الحركة العمّالية المبكرة (آكر، 1990). كما يتضح في الحالة اللبنانية، فإن "معايير التوزيع القاسية سارت أيضاً على نمط ثنائية جندرية واضحة. ففي حين كانت النساء مُخصصات عموماً للمهام التي تتطلب الدقة وقوة بدنية محدودة، مثل تجميع الملابس أو تغليف المنتجات الاستهلاكية، كانت المهام "الثقيلة" مثل التحميل أو تغليف المنتجات الكبيرة مُخصصة للرجال. ورافق هذا التمييز بين الجنسين أيضاً توزيع المهام الإشرافية. وحتى في الحالات التي كانت فيها غالبية القوى العاملة من النساء، كان من النادر جدًا أن يتم ترقية الأخيرات إلى رتبة وكيل[23] » (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 نضالاتها. كما لفتت بعض المشاركات إلى أن المجتمع المدني اللبناني يركّز بصورة أساسية على قضايا المساواة في قوانين الأحوال الشخصية والجنسية، بينما لا يولي النضال العمّالي الاهتمام ذاته.

يشكّل هذا الانفصال بين المنظمات غير الحكومية النسوية والنقابات في لبنان عائقًا كبيرًا أمام القدرة على تعبئة جماهيرية فعّالة من أجل تحسين ظروف عمل النساء وتعزيز مشاركتهن في سوق العمل. وهو ما يُعدّ شرطًا أساسيًا لتحقيق المساواة وتوسيع حضور النساء في مواقع القيادة داخل النقابات.

8 - النضال النسوي العمّالي يظلان في حالة ثنائية: عدم التكامل داخل الحركة العمّالية وخارجها

توفر دراسة المشاركة والتمثيل المحدود للنساء في النقابات العمّالية فرصة للتفكير في تراجع دور النقابات بشكل عام والأزمة

داخل الحركة العمّالية في لبنان والدول العربية الأخرى.

عند تحليل التحديات التي تواجه تمثيل النساء وقيادتهن في النقابات، عادة ما يخلط الخطاب التقليدي الذي لا يراعي النوع الاجتماعي بين العوامل المستمدة من عزوف النساء عن الانخراط في النشاط النقابي والحواجز الهيكلية التي تُترجم إلى إقصاء النساء. وبالتالي، فإن القراءة النسوية لتلك التحديات تتمثل في استخدام عدسة النوع الاجتماعي لتفكيك تلك الخطابات السائدة، والتمييز بين الحواجز الثقافية التي تؤدي إلى نقص تمثيل المرأة وبنى الهيمنة الذكورية التي تولد توزيعًا غير متكافئ للسلطة.

وهذا يطرح السؤال المحوري حول دور النقابات نفسها، وتآكل قدرتها الفاعلة على التأثير في المشهد الاقتصادي والسياسي والاجتماعي. فالهشاشة العامة التي تعاني منها هذه الكيانات تؤدي إلى تراجع الحوافز التي قد تشجّع النساء على الانخراط في العمل النقابي، وتُفاقم من ضعف مشاركتهن في المواقع القيادية داخلها.

بدوره، يُسهم هذا الغياب في تعزيز الشكوك حول فعالية هذه النقابات في التأثير على السياسات العامة ومواكبة التغيرات المجتمعية.
وفي هذا الإطار، فإن أي خطة تخفيفية أو إجرائية تهدف إلى تعزيز

تمثيل النساء في مواقع صنع القرار داخل النقابات العمّالية والمهنية، ينبغي أن تأخذ بعين الاعتبار التحديات الهيكلية التي تعيق فعالية الحركة العمّالية ككل.
إذ إن التدابير التصحيحية الشكلية، كإنشاء إدارات نسائية أو توسيع تمثيل النساء ضمن هياكل نقابية غير فاعلة، من المرجح أن تؤدي إلى طريق مسدود.

فعلى سبيل المثال، إذا ما اعتُبر الاتحاد العمّالي العام في لبنان بمثابة «كيان هامد»، فإن إنشاء رابطات نسائية أو أقسام جندرية ضمنه سيكون أشبه بمحاولة إنعاش عضو داخل جسد ميت.

ومن ثمَّ، فإن زيادة وجود المرأة في قيادة النقابات من شأنه أن يحقق أثرًا إيجابيًا مزدوجًا، حيث يُعالج شواغل المساواة بين الجنسين ويُعزز قوة الحركة العمّالية: لا تهدف هذه المبادرة إلى تعزيز المساواة بين الجنسين من خلال تعزيز تمثيل أكبر للنساء في المناصب القيادية داخل الحركات النقابية فحسب، بل تسعى أيضًا إلى تحسين كفاءة النقابات وأدائها بشكل عام. ويتحقق ذلك من خلال إدماج الاعتبارات الجنسانية في هياكلها واستراتيجياتها التنظيمية، ومواءمتها مع المعايير الدولية وأفضل الممارسات.

[23] مصطلح عربي يعني المُشرف.

خامساً- التوصيات

ترتكز التوصيات الواردة في هذا التقرير على النتائج الرئيسية التي تُسلّط الضوء على القضايا الحرِجة التي تواجه مشاركة المرأة في النقابات العمّالية. وقد صُممت هذه التوصيات لمعالجة العقبات الهيكلية والقانونية والتنظيمية التي تُعيق مشاركة المرأة في القوى العاملة وانخراطها الهادف في المبادرات النقابية العمّالية. وبالتالي، صُنّفت هذه التوصيات في أربع مجموعات متميزة من التوصيات الموجهة إلى البرلمان اللبناني ووزارة العمل والنقابات العمّالية والمنظمات النسوية.

إلى مجلس النواب اللبناني

- إلغاء المادة 7 من مدونة العمل، التي تعفي (1) العمّال والعاملات 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 بأهليتهم للتصويت والترشح 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 أحكامًا للحماية من التمييز والتحرّش 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 بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي (1948) والاتفاقية رقم ١٩٠ المتعلقة بالعنف والتحرّش (2019).

إلى وزارة العمل

- إلزام أرباب العمل بإدراج أحكام واضحة في سياساتهم الداخلية تتعلق بالحماية من التمييز والتحرّش 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 حدده 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 يُركّز التدريب على القيادة وتعزيز مهارات التواصل وآليات الإبلاغ الفعّالة وصنع القرار التعاوني وممارسات الإدارة الاستراتيجية في النشاط النقابي.
- تعديل اللوائح الداخلية واعتماد الكوتا النسائية. كانت الكوتا النسائية هي الاستراتيجية الرئيسية لزيادة تمثيل المرأة ومشاركتها في ديمقراطية النقابات. ففي نقابة أوجيرو على سبيل المثال، طُرحت مبادرة لإقرار الكوتا النسائية لكنها واجهت الفشل بسبب معارضة الأحزاب السياسية. وفي الوقت نفسه، في اتحاد إدارة التبغ، تم اعتماد الكوتا ضمن النظام الداخلي (ثلث المجلس التنفيذي على الأقل) (علاو وصليبي، ٢٠١٤).
- اعتماد وسائل بديلة للاتصال عبر الإنترنت من أجل السماح بمشاركة إضافية في الأنشطة النقابية نظراً لتكاليف النقل والعبء المالي للمشاركة في الأنشطة النقابية.
- تطوير المطالبات والمراجعات والاستراتيجيات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين في مكان العمل.
- تطوير الإجراءات القانونية وضمان التمثيل القانوني لأعضاء النقابة.

إلى المنظمات النسوية

- تطوير المطالبات والمراجعات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين في مكان العمل.
- تطوير التعاون والتحالفات الاستراتيجية مع

النقابات والمشاركة في الأنشطة النقابية.

الخاتمة

في الختام، يُسلّط هذا التقرير الضوء على التحديات العميقة التي تواجه المرأة في القوى العاملة اللبنانية وتمثيلها المحدود داخل النقابات العمّالية. وعلى الرغم من أن النساء يشكّلن جزءًا كبيرًا من عضوية النقابات، لا يزال تمثيل المرأة ناقصًا في المجالس النقابية ومناصب صنع القرار، مما يُسلّط 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 تحظى 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 نظرائهن من الرجال الذين لا يواجهون نفس الضغوط. وتتفاقم هذه الضغوط بسبب التوقعات المجتمعية التي تضع عبئًا غير متناسب على عاتق النساء لإعطاء الأولوية للمسؤوليات الأسرية على حساب التقدم الوظيفي والمشاركة النقابية. ونتيجة لذلك، غالبًا ما تشعر النساء المنتميات إلى نقابات أنهن مدفوعات ضمناً للبقاء في المنزل، وهو خيار يُنظر إليه على أنه أقل عبئًا على الأسرة. علاوة على ذلك، أشارت المشاركات إلى أن البيئة المجتمعية والأسرية المتأثرة بالمنظور الذكوري تُشكّل عائقًا إضافيًا، حيث تُضيف تحيّزات 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 تثقل كاهل النساء بشكل غير متناسب بالمسؤوليات الأسرية.

بالإضافة إلى ذلك، تكشف النتائج عن وجود فجوة بين العاملات والنقابات العمّالية، حيث تنظر العديد من النساء إلى النقابات على أنها هيئات خارجية منفصلة عن دورها في تمثيل العمّال والموظفين. ويعكس هذا الافتقار إلى المشاركة في أنشطة النقابات اتجاهاً أوسع نطاقاً يتمثّل في تهميش النساء في الحركات العمّالية.

وفي حين تعلن النقابات عن مكافحة الممارسات التمييزية ضد المرأة في سوق العمل، غالباً ما تُكرّس هياكلها الداخلية التقسيمات الجنسانية التقليدية، وتُقصر دور المرأة على أدوار ووظائف نمطية. ويؤكد هذا التقسيم بين النضال النقابي والنضال النسوي على الحاجة إلى مزيد من التكامل والتعاون من أجل معالجة عدم المساواة بين الجنسين بشكل فعال في كلا المجالين.

في ضوء هذه النتائج، من الضروري أن تتخذ النقابات العمّالية تدابير استباقية لمعالجة التفاوتات بين الجنسين داخل صفوفها وإعطاء الأولوية لإدماج المرأة وتمثيلها في عمليات صنع القرار. وتُشدد التوصيات المُستمدة من نتائج هذا التقرير على عدة استراتيجيات رئيسية لتعزيز مشاركة المرأة وتمثيلها في النقابات العمّالية 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 يُسهّل 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. أخيرًا، يُمكن 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 العمّالية، 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 الكفالة، كما ذكرت المنظمات. وينبغي أن يضمن القانون الجديد لحماية عاملات المنازل، كحد أدنى، مساواتهن مع العاملات الأخريات المشمولات بقانون العمل. كما يجب أن تضمن هذه التدابير الحق في حرية تكوين الجمعيات والمفاوضة الجماعية دون تمييز لجميع العمّال. صوّت لبنان في حزيران ٢٠١١ لصالح اعتماد اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٨٩ بشأن العمل اللائق للعمّال المنزليين، والتي تحمي عاملات المنازل. إلا أنه لم يتخذ أي خطوات للتصديق عليها أو الامتثال لها حتى الآن. تهدف اتفاقية منظمة العمل الدولية إلى وضع المعايير العالمية الأولى لما يقدر بـ ٥٠-١٠٠ مليون عامل منزلي في جميع أنحاء العالم. وبموجب المادة ٣

منها، فإن الحق في حرية تكوين الجمعيات للعاملات المنزليات مكفول. وبالتالي، لا يزال يتعيّن على لبنان التصديق على اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٨٩ وتنفيذ أحكامها. ومطلوب منه أيضًا التصديق على اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ٨٧ بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي.

المراجع

أبي صعب مالك (٢٠١٠)، النساء المناضلات في أُمّة هشة، مطبعة جامعة سيراكيوز.

آكر جوان (١٩٩٠)، «التسلسلات الهرمية والوظائف والهيئات: نظرية المنظمات الجنسانية». النوع الاجتماعي والمجتمع ٤,٢ (١٩٩٠): ١٣٩-١٥٨.

آكر جوان (١٩٨٨). الطبقة والنوع الاجتماعي وعلاقات التوزيع. العلامات: مجلة المرأة في الثقافة والمجتمع، ١٣ (٣)، ٤٧٣-٤٩٧.

أداتي لورا، كاتانيو أمبيرتو، إسكيفيل فالاريا، فالارينو إيزابيل (٢٠١٨)، أعمال الرعاية ووظائف الرعاية من أجل مستقبل العمل اللائق، منظمة العمل الدولية، جنيف.

علاو سعدة، صليبي غسّان (٢٠١٤)، الاحتياجات التنظيمية لتعزيز مشاركة المرأة في النقابات في لبنان، التجمع النسائي الديمقراطي اللبناني، بيروت، لبنان.

باومان هانيس (٢٠١٦)، «الاحتجاج الاجتماعي والاقتصاد السياسي للطائفية في لبنان»، الخطاب العالمي، ٦ (٤): ٦٣٤-٦٤٩.

بو خاطر ليا (٢٠١٩)، «فهم إدماج الدولة للحركة العمّالية في لبنان في بدايات ما بعد الحرب وردود فعلها على المجتمع المدني»، مركز المعرفة للمجتمع المدني، دعم لبنان، كانون الثاني ٢٠١٩.

لجنة تطبيق المعايير ومنظمة العمل الدولية (٢٠١٨-٢٠١٩)، استطلاع للقوى العاملة، بيروت، لبنان.

لجنة تطبيق المعايير ومنظمة العمل الدولية (٢٠٢٢)، « استطلا متابعة القوى العاملة في لبنان - كانون الثاني ٢٠٢٢»، بيروت، لبنان.

لجنة تطبيق المعايير وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي (٢٠٢١)، «حياة المرأة والرجل في لبنان. تقرير إحصائي»، بيروت، لبنان.

سيسرا (٢٠٢٢)، «الحركات النسائية في لبنان: الجدول الزمني: من كانون الثاني ١٩٢٠ إلى كانون الأول ٢٠٠٤»، مركز المعرفة للمجتمع المدني ، موجود على الإنترنت: https://civilsociety-centre.org/gen/movements-women/timeline#event-٤٩٣٨_womens-union-established-in-lebanon-and-syria

كوبل دوروثي سو (٢٠١١)، "حركة النساء الأخريات: العدالة في مكان العمل والحقوق الاجتماعية في أمريكا الحديثة"، برينستون: مطبعة الجامعة.

كولان جاك (١٩٧٠)، الحركة النقابية في لبنان، ١٩١٩-١٩٤٦: تطورها خلال الانتداب الفرنسي من الاحتلال إلى الانسحاب وقانون العمل. باريس، الإصدار الإجتماعي.

كراين ماريون «تأنيث النقابات: تحدي البنية الجندرية للعمل المأجور.» Mich. L. Rev. ٨٩ (١٩٩٠): ١١٥٠.

ضو برناديت (٢٠١٥)، «النسويات في لبنان: بعد إثبات الولاء لـ«الوطن»، هل سينهض «الجسد» في «الربيع العربي»؟ ، مركز المعرفة للمجتمع المدني، دعم لبنان، لبنان.

ديراني أحمد (٢٠٢٠)، «تحليل ما قبل الانفجار وبعده لسوق العمل»، مع الحريري نزار وبو نادر ريمون (تحرير)، تقييم أثر انفجار مرفأ بيروت: دراسة متعددة الأبعاد للآثار الاجتماعية والاقتصادية لانفجارات ٤ آب ٢٠٢٠ في بيروت، تقرير بحثي، المعهد الفرنسي للشرق القريب (Ifpo)، ٢٠٢١.

ديراني أحمد، وصليبي غسّان، والحريري نزار، وسكالا ميشيل (٢٠١٩)، «الحركة العمّالية اللبنانية في مواجهة اختبار انتفاضة ١٧ تشرين الأول ٢٠١٩». Mediterranée Confluences، ١١١(٤): ١٣٥-١٤٧.

إسبرغ ماري وهايز لوري (٢٠٠٥)، «البحث في العنف ضد المرأة: دليل عملي للباحثين والناشطين»، منظمة الصحة العالمية، واشنطن العاصمة، الولايات المتحدة.

فيديريتشي سيلفيا (١٩٧٥)، «الأجور مقابل العمل المنزلي»، بريستول: مطبعة Wall Falling.

فولبر نانسي (٢٠٠١)، «القلب الخفي: الاقتصاد وقيم الأسرة»، نيويورك: مطبعة New Press.

حلاوي إبراهيم، صلوخ باسل، (٢٠٢٠)، «تشاؤم الفكر وتفاؤل الإرادة بعد احتجاجات ١٧ أكتوبر في لبنان»، الشرق الأوسط للقانون والحوكمة، ١٢: ٣٢٢-٣٣٤.

الحريري نزار، ديراني أحمد، سكالا ميشيل (٢٠٢١)، «"الأزمة اللبنانية تدمر سوق العمل المتعثر أصلاً"، L'Orient-Le-Jour ، ٢٠٢١/٠٦/٢٦.

حجازي علي، حجازي حسين، حجازي حسين، «فجوة الأجور بين الجنسين في لبنان: تحليل استكشافي»، مجلة الاقتصاد التطبيقي وبحوث الأعمال، ٥(١): ١-١٩.

هوشيلد أرلي (١٩٨٣)، «القلب المُدار: تسويق الشعور الإنساني»، في. إنتاج الواقع: مقالات وقراءات في التفاعل الاجتماعي.

هانت أبيجيل، سامان إيما (٢٠١٦)، «التمكين الاقتصادي للمرأة في التنقل بين العوامل التمكينية والقيود». تقدم التنمية.

قاعدبي ديما، نبر نادين (٢٠١٩)، «تأملات في التدخلات النسوية ضمن احتجاجات مكافحة الفساد في لبنان عام ٢٠١٥»، Meridians، ١٨ (٢). ٤٥٧-٤٧٠.

كانونجي ريان والحريري نزار (٢٠١٩)، فجوات الأجور بين الجنسين في لبنان، المفكرة القانونية، بيروت، لبنان.

خنيصر منى (٢٠١٨)، «تسويق الاحتجاج ومضادات التنظيم الجماعي في لبنان»، علم الاجتماع النقدي، ٤٥ (٧): ١-٢١.

قبيسي فرح (٢٠١٥)، تنظيم غير المنظّمات: تنظيم نقابات عمّالية للعاملات المنزليات المهاجرات في لبنان، رسالة ماجستير، معهد سينثيا نيلسون لدراسات النوع الاجتماعي والمرأة، الجامعة الأميركية في القاهرة.

دعم لبنان (٢٠١٦)، «لمحة عامة عن الجهات الفاعلة والتدخلات في مجال النوع الاجتماعي في لبنان: بين التحرر والتنفيذ»، دعم لبنان، لبنان.

ليدويث سو (٢٠١٢)، «سياسات النوع الاجتماعي في النقابات العمّالية. تمثيل المرأة بين الإقصاء والإدماج.» المراجعة الأوروبية للعمل والبحوث ١٨,٢ (٢٠١٢): ١٨٥-١٩٩.

مغربي ريم ومخلوف يمنى (٢٠٢٠)، «إصلاح قانون الأسرة في لبنان: دور استراتيجي للنسوية الإسلامية. النسوية الإسلامية وقوانين الأسرة العربية: وجهات نظر من المغرب ومصر ولبنان»، مجلة الرائدة، المجلد ٤٤، العدد ٢، ٢٠٢٠ ص ١٣٩ - ١٥٥.

مخلوف يمنى (٢٠٢٢)، «» .Liban : le maintien d'une pénalisation moralisatrice » in « L'interruption de grossesse en droit comparé Entre cultures et universalisme » تحت إشراف غيوم روست، ٢٠٢٢، دار لارسير، ص ٣٥-٤٤.

مخلوف يمنى (٢٠١٥)، «حقوق المرأة غير المتساوية وغير المحمية بموجب قوانين الأحوال الشخصية اللبنانية»، هيومن رايتس ووتش.

ميلكمان روث (٢٠٠٦)، «قصة لوس أنجلوس: العمّال المهاجرون ومستقبل الحركة العمّالية الأمريكية»، مؤسسة راسل سيج.

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

أوريلي كارين (١٩٩٨)، "روزماري كرومبتون، الطبقة والتقسيم الطبقي. مقدمة إلى النقاشات الحالية، كامبريدج: بوليتي برس، ١٩٩٨." العمل والعمالة والمجتمع ١٣(٢): ٤٠٧-٤١٧.

بيكار إليزابيث (٢٠١٣)، «الانتفاضات العربية والحقوق الاجتماعية: العمّال الآسيويون المهاجرون في لبنان»، HAL, Open Science.

سلامة ريوا (٢٠١٤)، «سياسات النوع الاجتماعي في لبنان وحدود الإصلاحية القانونية»، مركز المجتمع المدني للمعرفة، دعم لبنان، أيلول ٢٠١٤.

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

سكالا ميشيل (٢٠١٥)، «الزبائنية والتنافسية: مثال على تعبئة عمّال سبينيس في لبنان»، Méditerranée Confluences، ٩٢ (١): ١١٣-٢٣.

سميث دوروثي (١٩٨٧)، «العالم اليومي كمشكلة. علم الاجتماع النسوي»، دوروثي سميث، مطبعة جامعة تورونتو.

ستيفان ريتا (٢٠١٤)، «أربع موجات من النسوية اللبنانية»، العلاقات الدولية الإلكترونية، ٧ تشرين الثاني ٢٠١٤.

طراد موني «المرأة اللبنانية في سوق العمل: تقييم لتأثيرات العوامل المتعددة»، في. لولا بافيل وروجيك توماش، المعرفة، الاقتصاد والمجتمع، كراكوف، جامعة كراكوف للاقتصاد.

توفارو روسانا (٢٠٢١)، «رسم خريطة تاريخية للعمل المنظم اللبناني: تتبّع الاتجاهات والفاعلين والديناميكيات»، مركز المعرفة للمجتمع المدني، دعم لبنان، تشرين الثاني ٢٠٢١.

توفارو روسانا (٢٠٢٠)، «أيضًا ساعة قصة (تاريخ): نضالات الطبقة العاملة والتنشئة الاجتماعية السياسية عشية الحرب الأهلية اللبنانية»، Méditerranée Confluences، ١/٢٠٢٠ العدد ١١٢: ٢١-٣٥.

توفارو روسانا (٢٠١٨)، العمل والصراع في لبنان ما قبل الحرب (١٩٧٠-١٩٧٥). استرجاع للتجربة السياسية للجان المصانع في المنطقة الصناعية في بيروت، جامعة البندقية.

رايت تيسا (٢٠١٤)، «الجندر والجنسانية والعمل الذي يهيمن عليه الذكور: التقاطع بين ساعات العمل الطويلة والحياة المنزلية». العمل والتوظيف والمجتمع ٢٨ (٦): ٩٨٥-١٠٠٢.