

السيدة هند الصوفي عساف،

خبيرة في قضايا المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

**عرض التجربة الوطنية : لبنان**

#### الإشكالية

- ما هو وضع المرأة في سوق العمل والتشغيل ؟
- هل السياسات الوطنية إيجابية وصالحة ؟
- ما هي المبادرات الأهلية ؟ ما هي التحولات المعاصرة في سوق العمل ؟

#### المخطط العام

1. المنهجية.
2. أرقام مقلقة وإحصائيات لعمل النساء والرجال.
3. البطالة : آفة تهدد النساء والشباب...
4. العمل غير النظامي.
5. سياسات غائبة ومجتمع مدني حي.
6. نتائج الدراسة : النساء في سوق العمل.
7. سوق العمل والتحولات الأخيرة.
8. المستقبل : اقتصاد المعرفة وتحرير عمل النساء.
9. توصيات.

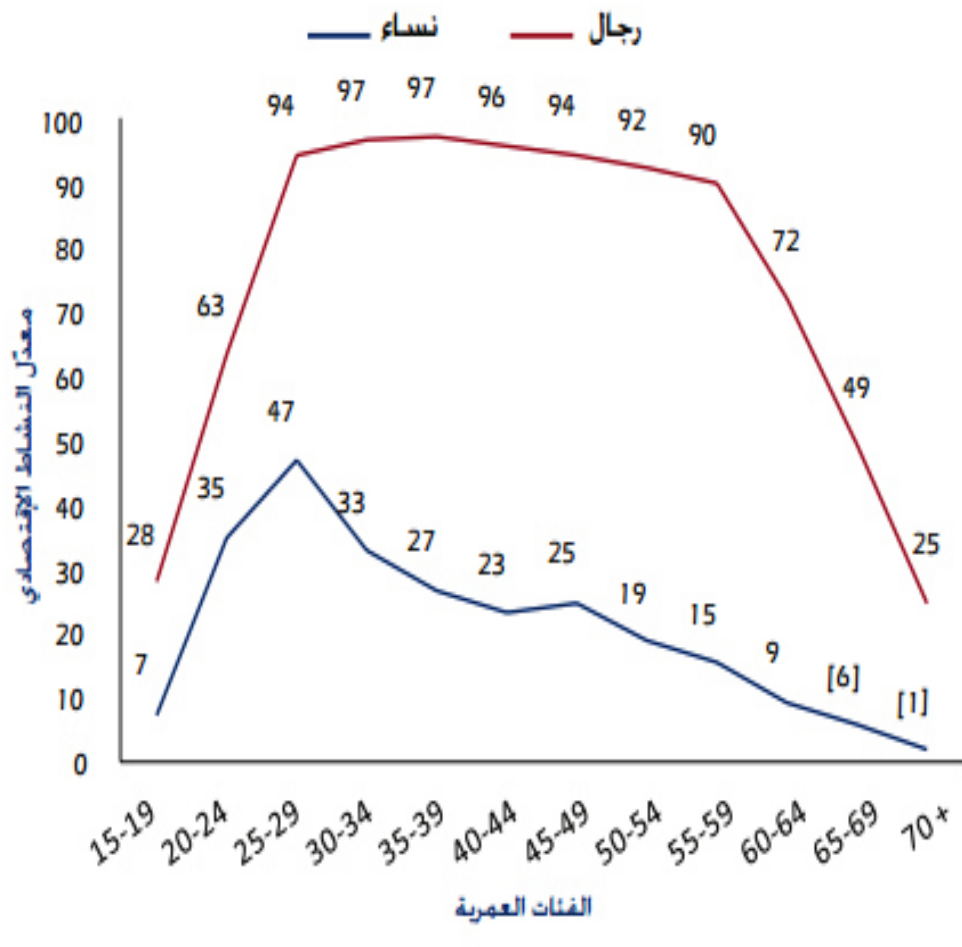
## I- المنهجية

- 1- ركزت على مسوحات للشركات والمؤسسات اللواتي تقدمن لجائزة « المساواة » (هدفها دراسة - بمقاربة الجندر- لعمل المرأة والسياسات المتبعة لتفعيل عمل النساء من قبل الشركات العامة والخاصة).
- 2- زيارات للشركات الكبيرة والمتوسطة ومقابلات مع الكوادر المختلفة...
- 3- مقابلات شخصية مع أعضاء وعضوات النقابات في بعض المهن.
- 4- طاولات مستديرة مع موظفات وأجيرات وأساتذة جامعات...
- 5- كما تم الاستعانة بإحصائيات جديده مشهود لها : المركز الوطني للإحصاء، والبنك الدولي ومراكز أبحاث، إلى جانب دراسات قامت بها بعض الجمعيات المتخصصة.

## II- إحصائيات شائكة وأرقام مقلقة

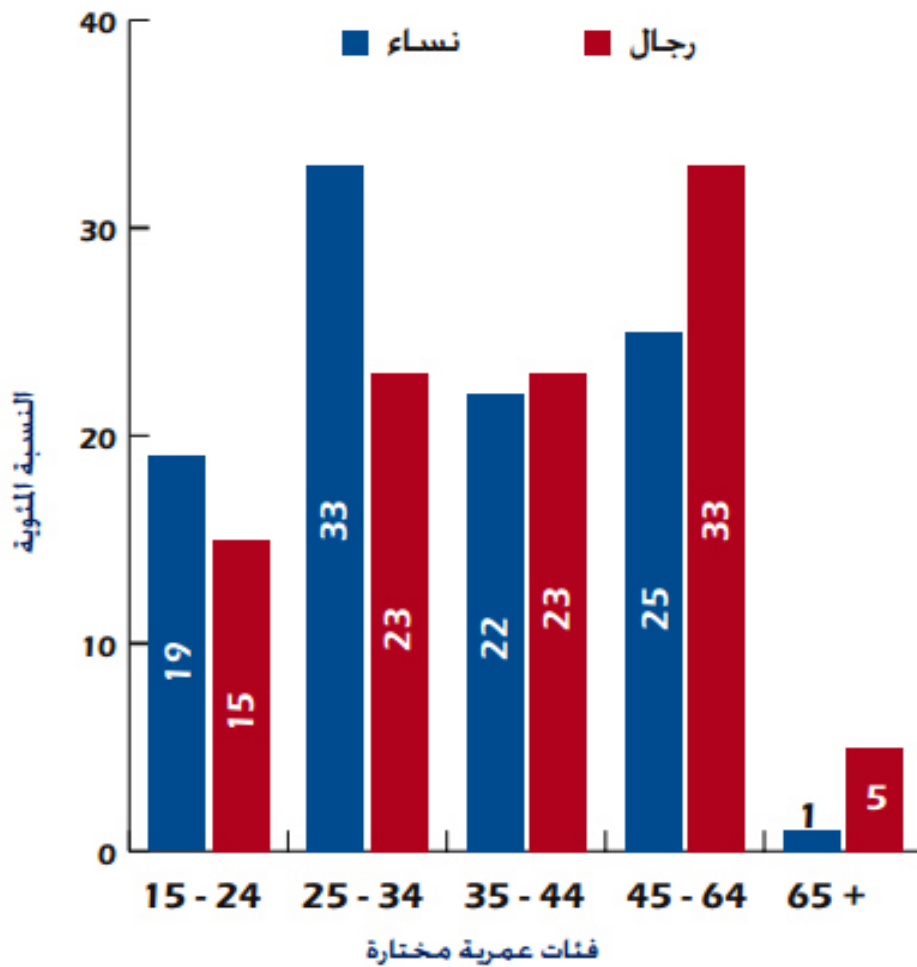
- معدّل النشاط الاقتصادي لدى النساء سجل ارتفاعا بعد الحرب الأهلية وبلغ 23 % عام 2009 (CAS)، وتتكم بعض الدراسات الحديثة عن 27 أو 28 % (2011 والبنك الدولي)، إلا أن أعدادا أكبر من النساء (والرجال أيضا) تقوم بأعمال غير محتسبة (في الإقتصاد اللانظامي).
- يبلغ النشاط الاقتصادي ذروته لدى النساء قبل سنّ الـ 35، ويأخذ بالانخفاض تدريجياً مع تقدّم الفئات العمرية. بينما يبقى الرجال ناشطين حتى بعد بلوغ سنّ التقاعد (75 سنة).
- مجالات عمل المرأة :
  1. الخدمات والتجارة.
  2. الصناعة 12 % تراجعت إلى 9%.
  3. الزراعة 6 %.

## الرسم البياني رقم 1 : معدّل النشاط الاقتصادي لدى النساء والرجال حسب الفئات العمرية

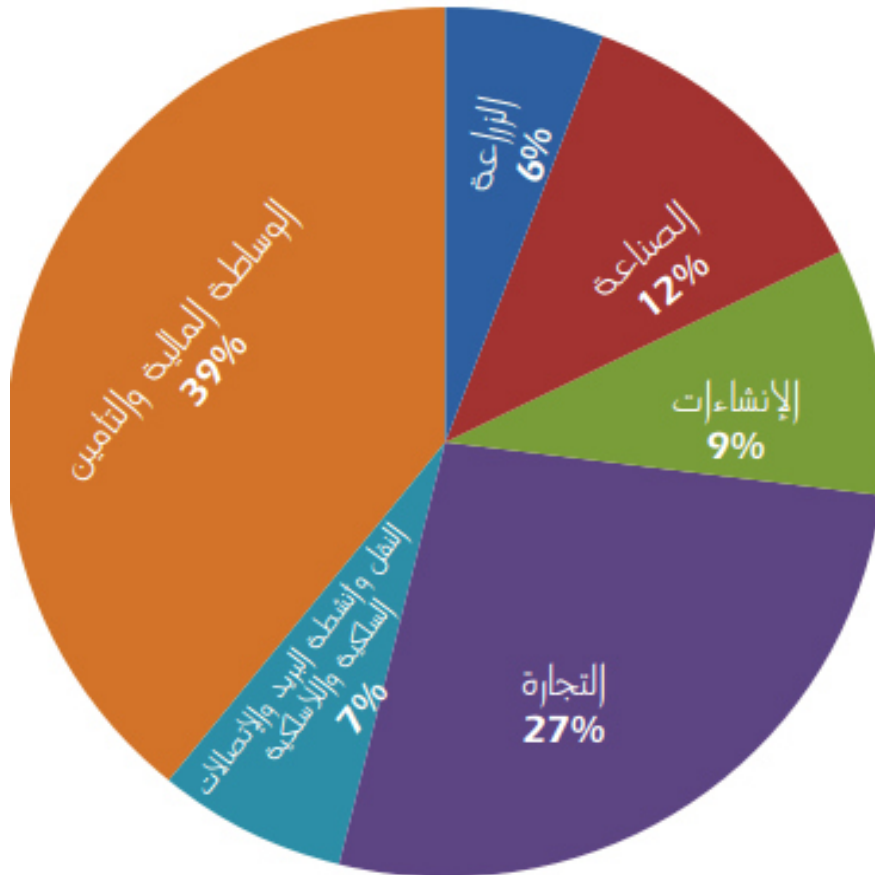


تتميز النساء العاملات في لبنان بكونهنّ أصغر سناً من الرجال: % 52 منهم دون 35 عاماً مقابل % 38 من الرجال العاملين.

الرسم البياني رقم 6 : النساء والرجال في العمل  
(فئات عمرية مختارة)

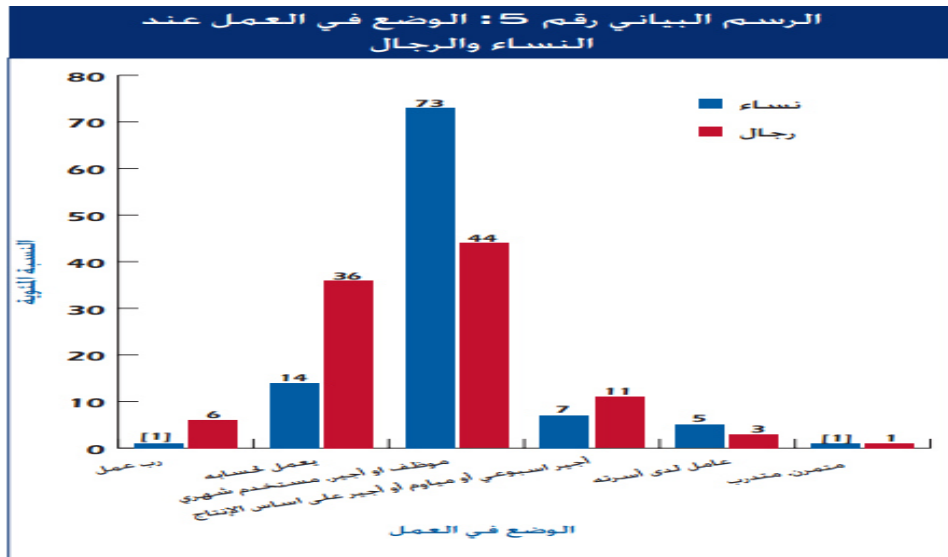


الرسم البياني رقم 2: العمالة حسب قطاع النشاط الاقتصادي



يبدو جلياً أنَّ الخدمات تحوز على الجزء الأكبر من الاقتصاد، تليها التجارة ثم الصناعة.

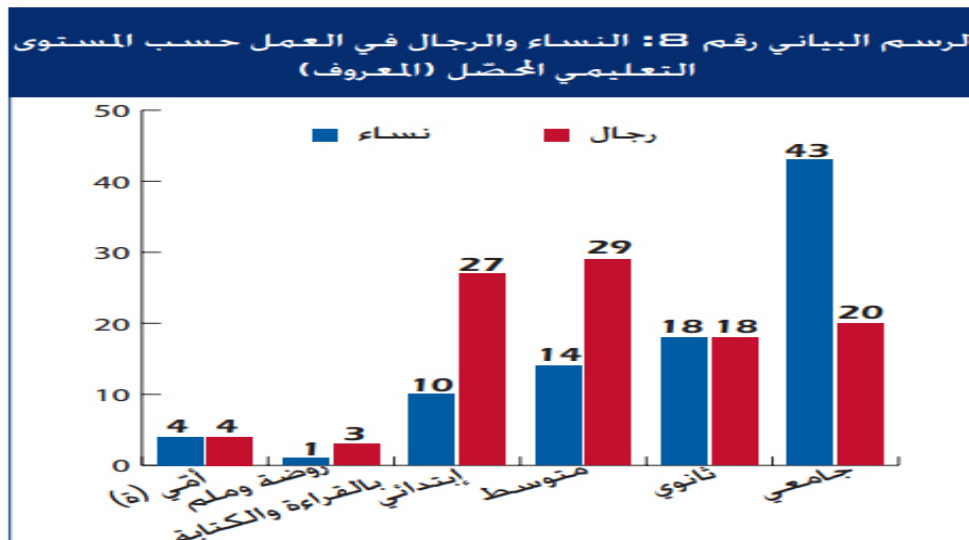
- تبين أنّ 50 % من الملّحقين بالعمل هم من الأجراء أو الموظفين الشهرين، تليهم فئة الذين يعملون لحسابهم الخاص 31 %، ثمّ فئة الأجراء الأسبوعيين أو اليوميين أو الذين يتقاضون أجراً على أساس الإنتاج بنسبة 10 %. ويمثّل أرباب العمل 5 % من مجمل العاملين، يليهم الأشخاص العاملون لدى أسرهم بنسبة 3 %.
- تختلف هذه النسب بشكل بارز حسب الجنس. فحوالي 73 % من النساء العاملات هنّ موظفات وأجيرات لمدة محدّدة وعمل مؤقت (شهري، أسبوعي، يومي...).
- بالنسبة لأرباب العمل : بلغت نسبة النساء اللواتي يعملن لحسابهنّ 15 % من إجمالي النساء العاملات (42 % من الرجال).
- أما في مجال ريادة الأعمال، لا تزال نسب مشاركة النساء متدنية : 5 %.
- لا يزال وجود المرأة في الكوادر العليا ضئيلاً.
- وتشكّل الأسر التي ترأسها النساء نسبة 15 % من اجمال الاسر في لبنان، وغالبية ربات الأسر هن سيّدات متقدّمات في العمر وأمهات .



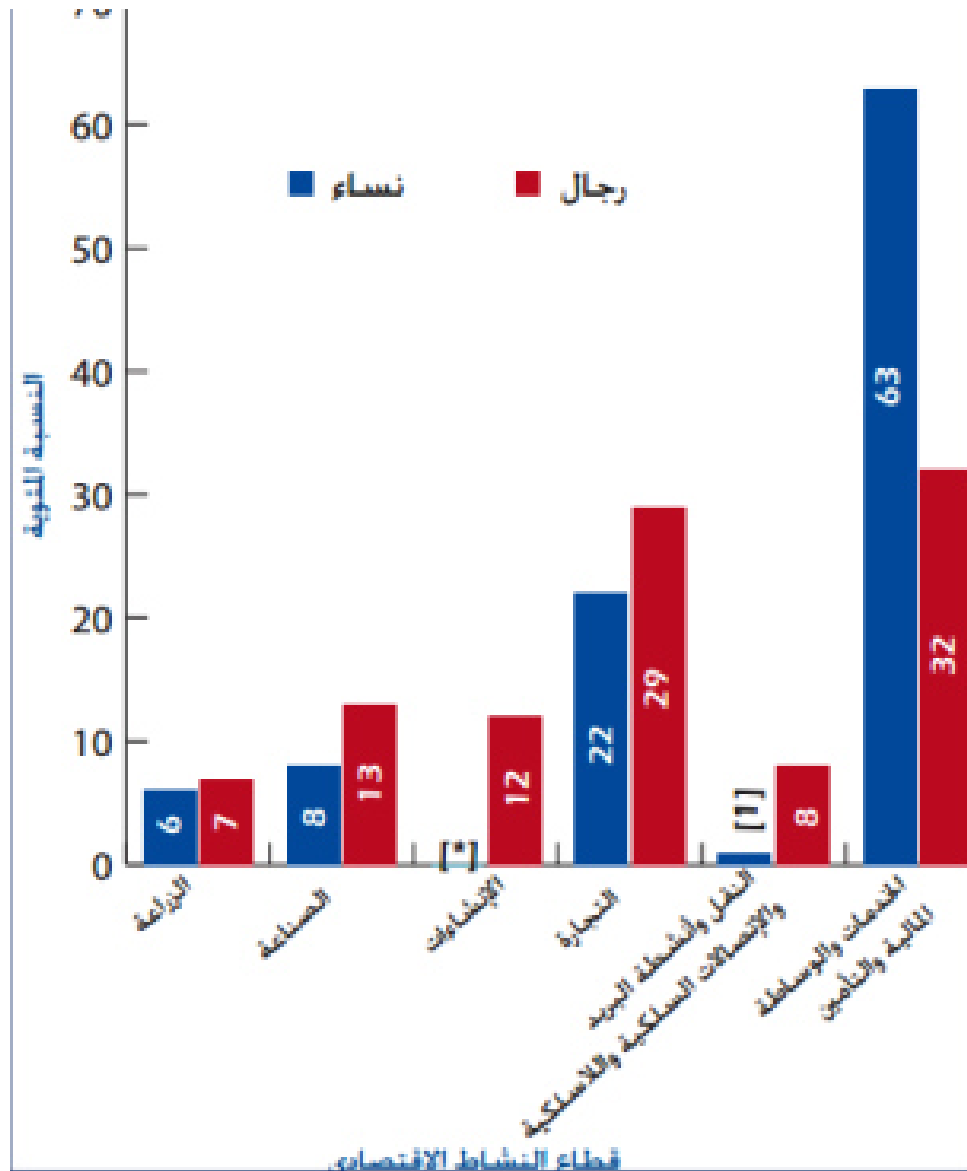
- اللبنانيات اخترن الوظيفة...
- اسوة بالنساء في العالم عامة، تفضل النساء الوظائف حيث الأجر مؤمن شهريا، وتكتفي النساء بالحصول على التأمين الصحي، وهذا هو سقف هدفها من العمل بشكل عام : فقط 61 % من العاملین يحظون بالتأمين.
- ولا تحظى النساء بالضمان في العمل كالرجال. وغالبا ما تتوقف المرأة عن البحث عن العمل لتصبح غير ناشطة اقتصاديا بعد الستينات، على عكس الرجل.
- وعلى الرغم من كون نسبة النساء العاملات في لبنان أقل من نسبة الرجال العاملين، إلا أنّ 26 % منهم يتولين مهناً متخصصة (أطباء، معلميّن، مهندسين،...)، نسبة إيجابية جديرة بالتنويه، يقابلها نسبة 8 % من الرجال.

#### العمل والمستوى التعليمي

1. نسبة النساء الناشطات اقتصاديا ترتفع مع درجة التحصيل العلمي.
2. الأميات تعملن في الزراعة والخدمة المنزلية غالبا.



- 43 % من النساء العاملات يحملن شهادات جامعية، بينما تبلغ نسبة الرجال العاملين حملة الشهادات الجامعية 20 %.
- هناك فجوة في قطاعات مختلفة (المصارف، الانشاءات، النقل... وريادة الأعمال).

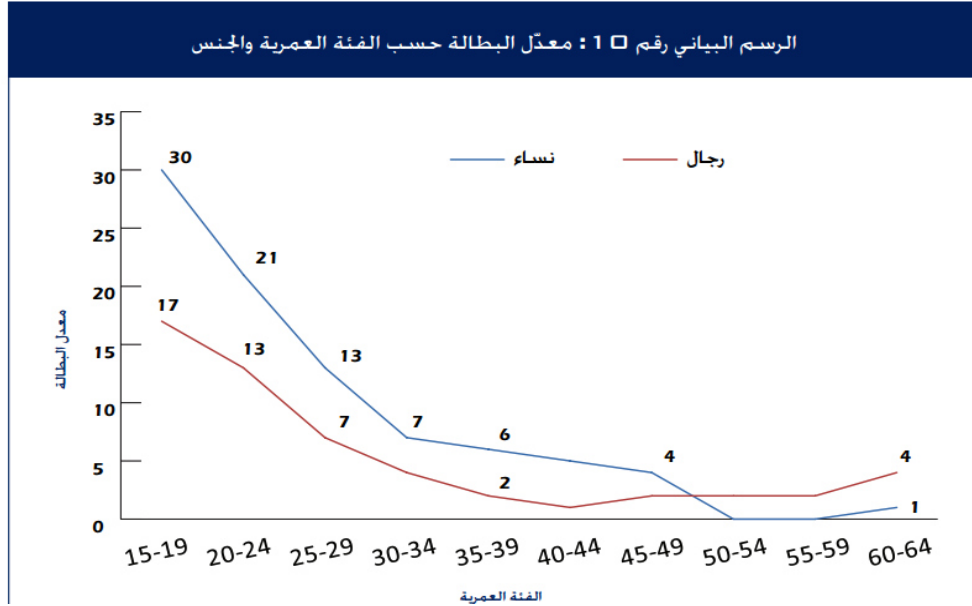


**من المهم أن نذكر !!!**

- هناك 11 % من اليد العاملة المستوردة (2009) في لبنان، ومعظمهم من الآسيويات والأفارقة ذوي الكفاءة العلمية المتواضعة لإنجاز مهام منزلية.
- دعونا نذكر أن تكاثر هذه الفئة بالذات لها التأثير المباشر والوثيق بتفعيل دور المرأة خارج المنزل في النتاج الإقتصادي (عدم التقصير بالواجبات الأسرية وعلاقات ذوي القربى كبار السن...).
- إلا أن وضع هؤلاء النساء في العمل صعب فليس من قانون يري عملهن وهناك شوائب على صعيد الحق الانساني...
- الرجال أفضل حالاً من النساء فيما يخص الدخل :
- تتم احتساب متوسط الدخل لدى الجنسين، هناك تمييز واضح وفجوة في الدخل لمصلحة الرجال بنسبة 6 % على الصعيد الوطني.
- يرتفع مؤشر الفجوة (GEI) ليتخطى 23 % في قطاع الصناعة.
- وفي غالبية المؤسسات الخاصة يحظى الرجل بامتيازات تفوق عمل النساء، وتهيمن الثقافة الذكورية في كلا القطاعين. يعطى الرجل الأعمال الإضافية والمكاسب الأخرى، ناهيك عن وجود قوانين مجحفة بحق المرأة في عدة مجالات (التأمين الصحي،...).

(CAS 2007)

### III- البطالة والجندر



- قامت CRI بدراسة لـ"منظمة العمل الدولية» :  
تبين أن المتدفقين سنوياً إلى سوق العمل من الجامعات يبلغ 61200 طالب عمل لقاء طلب يبلغ 25900 عاملاً.
- الهجرة السنوية للعمل تبلغ 13500 نسمة، والشباب قبل حصولهم على الشهادة يصطفون أمام السفارات طلباً للهجرة والعمل. إن أضفنا إلى ما سبق، مخزون البطالة، يصبح حجم البطالة 166350 عاطلاً من العمل (2011).
- هذا الرقم بفضل التسريح المرتفع وزحف اللاجئين السوريين بات الآن مضاعفاً...
- معدل البطالة مرتفعة، خاصة لدى فئتي الشباب والنساء.
- من نسبة 10 % لدى النساء مقابل 5 % لدى الرجال (2009)، ارتفعت مع اللاجئين إلى نسبة مخيفة 30 إلى 35 % وقد تصل في بعض المناطق اللبنانية إلى 60 % لدى فئة الشباب، وتطال النساء بشكل ملحوظ.

#### بطالة وجندر الأسباب

- بطيء التعيينات التي لا تحدث إلا بصعوبة فائقة نظراً للنظام السياسي (توافقي طوائفي وفساد مرتفع وخلافات دائمة لتوزيع المغامم والصفقات، ولا موازنة سنوية، وأي تعيين يتم وفقاً للانتماء الطائفي وليس وفقاً للكفاءة).
- تفتت وتمزق القطاع الصناعي (كلفة الكهرباء، المعاملات المعقدة والرسوم المرتفعة...).
- عدم تطابق البرامج التعليمية العالية لطلب السوق : نقص في المواد التطبيقية وذهنية الناس لجهة عدم احترامهم للتعليم التقني.
- النزوح السوري والعمالة السورية المنضبطة والتي تقدم خدمات متعددة بأدنى الأجور.

### الأسباب : بطالة وجندر

- الوضع الامني العربي : هروب الاستثمارات نحو افريقيا...
- الركود الاقتصادي لا سابق له : تغلق العديد من المؤسسات أبوابها وتسرح موظفيها وشبابها وتستبدلهم بعامل بسيط سوري يتقاضى ثلث معاش اللبناني ويقدم كل الخدمات. ولا ينجح البلد إن يزاخم البضاعة الصينية، أما الصادرات الزراعية فما زالت تعاني من حروب المنطقة.
- ذهنية الشباب اللبناني : «Attitude Négative» لا يتنازل في بدايات نشاطه الاقتصادي...
- غياب السياسات العامة، أو عدم فعاليتها إن وجدت في بلد تشكل التدخلات السياسية فيه مرجعا يعلو على القانون المرعي.

### بطالة : النتائج

- هناك بطالة مقنعة في تزايد مستمر خاصة لدى أصحاب التحصيل الجامعي.
- هناك إرباك بشأن الاحصائيات (يجب المقابلة والتصحيح).
- هناك صرف من العمل مرتفع دون احترام لقوانين العمل، واستبدال المهام بموظف وقتي يعمل بالساعة أو اليوم... (مليون ونصف سوري لـ 4 ملايين لبناني، وأجر السوري ثلث اللبناني...).
- الشباب والشابات يصطفون على أبواب السفارات حتى قبل الحصول على شهادتهم طلبا للهجرة والعمل.

- ولكن الجديد: الشباب بدأن بالهجرة للعمل في الخليج بأعداد مرتفعة، لم تشهدها البلد سابقا، منذ (2004-2009).
- نتائج آخر إحصاء 2014 : (83 % des jeunes emigrent 48 % sont des ingenieurs)

#### IV- العمل غير النظامي

- العمل غير النظامي في ميدان الخدمات والتجارة والحرف والأبحاث والخدمات الالكترونية، بعضه يقام من البيت بشكل " الحساب الخاص " أو (Free Lancer)، يبلغ في بعض الاحصائيات معدل 23 % من الإنتاج العام. بعض الدراسات تقدر ان 40 إلى 50 % من اليد العاملة تقوم بأعمال غير نظامية.
- هذا العمل يتقاطع ويتنافس مع النازحين ولا يحظى بالضمان الاجتماعي.
- . اقتحمت النساء هذا المجال وهي تعمل من البيت في الخدمات تحديدا ونسبة كبيرة في المجال الزراعي او الابداعي أو الفكري أو الخدماتي. لا يوجد نسبيا ولا احصائيات دقيقة.
- ولكن ما هو جديد : الزحف النسائي نحو مجالات عمل كانت مخصصة للرجال : زيادة الأعمال، الرياضة والتكنولوجيا والمهن الحرة، الإطفاء والدفاع المدني، الجيش والأمن العام، وتصليح الآليات والمعدات وسواعة الباصات والتاكسيات، والسباكة؟...
- أن عمل النساء في المجالات التقليدية كالتربية، والوظائف الحكومية والخاصة والإعلام هو قائم ومتزايد (أكثر من عدد الرجال) إلا أنهم مازلن قلة في القرار.

le travail ne fait pas le bonheur mais y contribue fortement



### سياسات الدولة

- للأسف الدولة شبه غائبة : لا تعيينات، لا موازنة، لا دراسات وخطط لبناء السياسات الملائمة ولا نية بتعزيز فرص عمل النساء ولا غيرهم. مثالا، أصدرت قرارا بمنع السوريين من العمل إلا في مجالات ك: الزراعة والإنشاءات والنظافة، وأنه لا يسمح لأي مؤسسة بتشغيل أكثر من 10% من عمالها من السوريين : الواقع هو 90 % من السوريين و 10 % من اللبنانيين.

- في تعيين الموظفين الجدد والكوادر العليا، وتحت إصرار ملح وضغط للمجلس النسائي اللبناني، أعطت الدولة الفرصة في التعيينات لمديرات في الوزارات ولو بعدد محدود، لكنها استثنت النساء من الوزارات (ما قرب النساء من مركز القرار الاقتصادي)...
- أما في مجال استحداث القوانين أو تعديلها، فيقع الدور الأساس على الجمعيات النسائية التي نجحت في إحداث تغيير وملحوظ (قانون العنف الأسري، جرائم الشرف...)، وللهيئة الوطنية التي تنسق مع مختلف المنظمات.

#### مبادرات ضعيفة

- BM & Bureau National de l'Emploi & Ministère du Travail :
- Un Programme : "New entrants to work" (ou NEW) :
- Formation complète autour du marché du travail, Préparer son CV, Stage payé de six mois dans une entreprise privée... ».
- Resultats LIMITES.

#### ماذا تقدم الهيئة الوطنية والجمعيات والمنظمات النسائية ؟

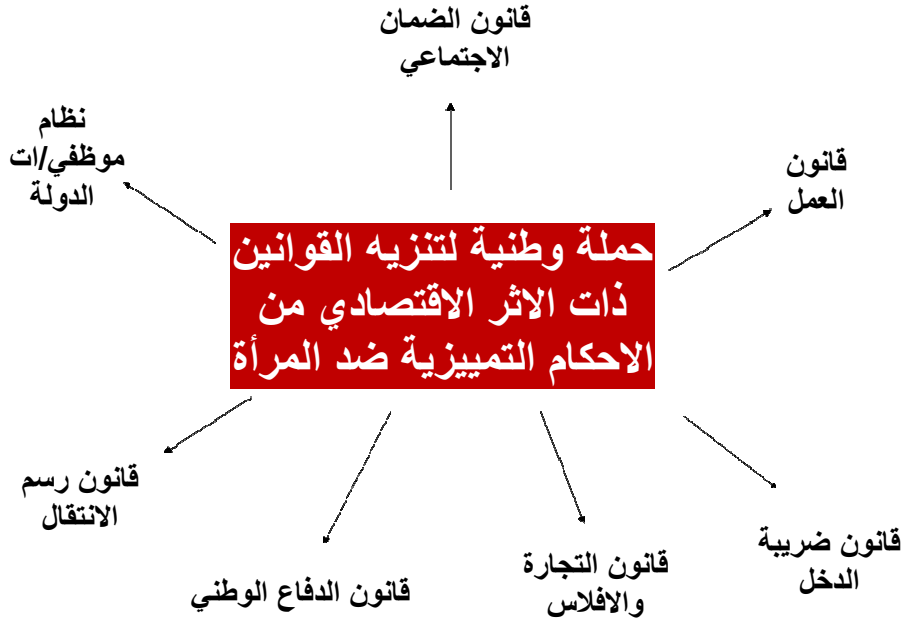
- الدراسات القانونية لتنفيذ القوانين.
- برامج التأهيل والتمكين للدخول للعمل وللحقوق في العمل ولآفاق العمل.
- المشاركة في القرار الوطني والاقتصادي.
- بناء رأي عام صديق للمرأة.
- دعم مطالب النساء، دعم تعيين النساء في القضاء والمجالس العليا (لا نساء في المجلس الدستوري) والإدارات العامة، وتطالبن بالكويتا في النيابة وفي كل الميادين.

- إبراز الكفاءات النسائية في الإعلام وتقديم التقارير في التقدم بالسيداو إلى الجهات الدولية. وتطالب بتوضيح مفهوم المساواة في الدستور (غموض هذا المفهوم).

**الهيئة الوطنية لشؤون المرأة أنجزت ما يلي :**

1. الخطة العشرية للنهوض بالنساء 2010-2020.
2. تدريب ضابطات ارتكاز للجندر في كل وزارة ومؤسسة ونجحت في إيجاد مركز مخصص لهن في كل وزارة... (Umbedsman).
1. محاولة بأئسة لاعتماد الموازنة المراعية للجندر GSB... والصعوبة فائقة...
2. جندرة الاحصائيات في كل الوزارات...
3. حملة استهدفت تنزيه القوانين الاقتصادية من التمييز والإجحاف ونجحت حتى الآن في:





#### IV - المرأة في العمل : الوضع القانوني

- أحكام متعلقة بإجازة الأمومة (تم تصحيح الوضع للمساواة بين الأجيال والموظفة وبين القطاع العام والخاص؟).
- أحكام متعلقة بالمساواة في الضرائب (تمت الموافقة على المساواة في رسوم انتقال الملكية).
- أحكام متعلقة بحرية المرأة في اختيار نوع العمل ومكانه وتوقيته.
- أحكام متعلقة بالتعويض العائلي ونظام التقاعد والصرف.
- أحكام متعلقة بنظام الطبابة والاستشفاء.
- أحكام متعلقة بفئتين مستثنيتين من هذين القانونين، وهما الخدم في المنازل والمرأة العاملة في القطاع الزراعي ولا ضمان اجتماعي لهذه الفئة.

- إعطاء الحق للأم بفتح حساب لابنها/بناتها القاصر (تمت جزئيا في بعض المصارف).
  - أحكام متعلقة بحماية المرأة من التحرش الجنسي في العمل (قيد الانجاز).
- هدية فخامة الرئيس في يوم المرأة : قانون تجريم التحرش الجنسي في العمل



### تسهيل الحصول على القروض وتمكين المرأة

- للمرأة الحق في الحصول على القروض أو التوقيع في العقود المالية : الممارسة قليلة في الواقع حيث يطلب حضور أولياءها من الذكور لكفالتها، (قرض نجاح حتى \$50000).
- تُفيد لجنة محو التمييز ضد المرأة أن من بين 30 مؤسسة تُعطي قروضاً لمشاريع صغيرة في المناطق الريفية، 9 فقط تُقرض الرجال والنساء بالتساوي. وغالبا ما تقترض المرأة باسمها ولكن فعليا يعود القرض لعمل زوجها...
- وتشكل حصة قروض النساء في المؤسسات المذكورة التسعة ما بين 10 أو 20 %.
- قمنا بإعداد دليل للقروض الممنوحة من كل المؤسسات على الأراضي اللبنانية للنساء، مع مواصفات كل منها ومنحنا عدة قروض (NAJAH, WEPASS).

### استنتاجات عامة حول وضع النساء في العمل

بينت الدراسة ما يلي :

- تمثّل النساء 55 % من إجمالي السكان، 23-28 % يعملن نظاميا.
- هنالك فجوات بين الجنسين : عدم تكافؤ في فرص العمل (الترقية والحصول على التدريبات، التعيينات وحتى في الإعلانات عن الشواغر حيث يقدم الطلب بالمذكر).
- معدل البطالة مرتفع لدى النساء ومخيف لفئة الشباب ومضاعف لدى النساء.
- لا يوجد احصائيات مبنية على النوع الاجتماعي إلا في ميادين محددة ومنتقصة... (محاولة لجندرة بعض الاحصائيات في المصارف)...

## 1- استنتاجات عامة حول سوق العمل من مقاربة الجندر

- النساء هن الضحايا في سوق عمل يخضع من جوانبه المتعددة لنظام أبوي، ذكوري، طائفي تتحكم فيه الوساطات والزبائنية والفساد الى حد مرتفع. ولا تحظى النساء في العمل الى فرص متكافئة مع الرجل.
- لا تمثل النساء الموظفين في النقابات، ولا تنتسبن أصلاً إلى النقابات المعنية بعملهن...
- لا تمثل الشركات والمؤسسات في المؤتمرات الدولية إلا بشكل محدود.
- لا تحظى ببدلات متساوية عامة ولا بفرص المتكافئة (يحبط الخوافز).
- لا تحظى بفرص العمل الإضافي، ولا بالتدريبات المتاحة بالشكل المتكافئ.
- في مجال رائدات الأعمال : لا تحظى المرأة بثقة المصارف لجهة الاستحصال على القروض الكبيرة. وما يحصل غالباً، هو استفادة الزوج من برامج التمكين والقروض.
- تقوم النساء في العمل بشكل مضاعف للاستمرارية والتباز وتسهل في حقوقها، ولا تسأل عن مقدار الراتب لدى التقدم للعمل.
- لا يوجد اعتبارات ومرونة لظروف الأم المرضعة لجهة انجاز عملها من البيت خاصة بعد فترة الولادة. بعض المؤسسات تصرف الام الحامل من العمل ...

### مؤشرات العمل اللائق

- ومن جهة العمل اللائق وبيئة العمل : المؤشرات لا تزال قيد الدرس والاحتساب الدقيق (Decent work).
- ساعات العمل نسبة الى الأجر : غير مراعية.

- المساواة بين الجنسين للعمل الواحد، والأجر العادل والاستفادة من التعويض ومن التأمين الصحي ومن الأقساط المدرسية للأطفال، الخ.
- إلى أي مدى تعمل النساء في أجواء تحترم أبسط الاحتياجات اللائقة والصحية : (حمام نظيف ؟، روضة أطفال، احتياجات أخرى...).
- المرأة والإبداع في مجال العمل : تتميز النساء بالعطاء والالتزام والإبداع في العمل، ما يجعل رجال الأعمال يكلفونهن بمهمات جدية (ولو أن هذا الأمر لا يتيح لهن الوصول إلى الكوادر العليا أحياناً)...
- هناك تغيير في الذهنية، هناك زحف جديد لمجالات جديدة (التصميم، الغرافيك، الكمبيوتر، الإنتاج العلمي الصلب (براءة اختراع)... واقتحام مهم لمجالات كانت حكراً على الرجال...

#### 1- استنتاجات عامة حول سوق العمل من مقاربة الجندر

يؤخذ على المرأة أيضاً :

- النساء غالباً ما يستسلمن ولا يبحثن عن عمل من مبدأ أن الرجل هو المسؤول عن العائلة.
- النساء لا يحضرن الاجتماعات الخاصة بقضايا المؤسسات والشركات ولا يحضرن الاحتفالات من مبدأ التزامهن بالواجبات العائلية.
- النساء لا يقاربن العمل النقابي من مبدأ التصاقه بالسياسة وهن لا يردن مضاعفة مسؤولياتهن.
- النساء لا يطالبن بالأجر المتساوي ولا بحقوقهن، ولا يتمردن في العمل...

### إستراتيجية : حلول وتحولات

1. ضرورة وضع دراسة حول « سوق العمل والتشغيل في لبنان » : البيانات مشتتة بفعل عدم التنسيق بين الوزارات والمؤسسات، الأرقام غير مطابقة للواقع، الصورة ضبابية تعيق صياغة السياسات الملائمة لمعالجة الخلل وخفض معدلات البطالة. يحتاج البلد وضع استراتيجية عامة للاستخدام.

• بنية اقتصادية غير متطورة (مؤسسات صغيرة وصغيرة جدا 91 %، تتميز بالعمليات البسيطة المتكررة وقلة الاندماج العمودي/التكاملي). وهذا يعني أن البلد يصدر اليد العاملة المتخصصة وليس المنتجات ذات القيمة المضافة. مكافأة البطالة : المشاريع الصغيرة لم تعد كافية ولا تقدم شيئاً للشباب، المطلوب اليوم مشاريع استثمارية كبيرة، تأمين الكهرباء والنفايات والفساد...

• ارتفاع حصة التخصصات العلمية هي ميزة جيدة يجب استثمارها، ومعالجة جودة التعليم الأساسي والتقني والتخصصي والتطبيقي.

• تحويل الناتج الاقتصادي من الريعي الى اقتصاد المعرفة وتجميد الكفاءات المحلية بدلا من تصديرها...

### التحولات في الزمن الرقمي اقتصاد المعرفة

• العمالة غير الرسمية شائعة، 40 % غير مسجلين في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، نسبة النساء هي الأعلى.

• يتسم سوق العمل في لبنان بالفجوة الكبيرة والمستقرة نسبياً لناحية مشاركة كل من الجنسين، ولا بد من انتاج صدمة في الانتاج وخلق فرص عمل وتحضير الكوادر لانتاج الغاز قريبا...

- اللجوء الى اقتصاد المعرفة وتحرير مهمة الشغل من العمل المرتبط بالراتب... بواسطة القوانين بحيث يمكن الدمج بين العمل الحر (Free Lancer) والضمان الاجتماعي. لم يعد العمل يحتاج الى زمان ومكان محددين وموحدتين، فنحن أمام التكنولوجيا والمعرفة.
- 24/24.

Merci.