

المرأة في سوق العمل الليبي واقع وتحديات

أكتوبر 2017

المرأة في سوق العمل الليبي

واقع وتحديات

إعداد

أ. هالة بوقعيقيص
المدير التنفيذي
مركز جسور للدراسات والتنمية

م. محمد تنتوش
باحث في الشأن الليبي

المحتويات

05	المقدمة
07	المنهجية
08	المطلب الأول: نظرة عامة حول بيئة العمل في ليبيا
08	أولاً: نظرة عامة حول بيئة العمل في ليبيا
09	ثانياً: لمحة عن واقع المرأة في ليبيا
09	• المرأة في السياق السياسي والاقتصادي
10	• لمحة عن حقوق المرأة العاملة في التشريعات الليبية
12	المطلب الثاني: تحليل البيانات الكمية – واقع مساهمة المرأة في سوق العمل
12	أولاً: قراءة في بيانات الإحصاء العام لسنة 2006
16	ثانياً: قراءة في بيانات وإحصائيات 2013
16	• الإحصاءات الحيوية والمشاركة في سوق العمل
16	• المساهمة في الوظائف المختلفة
17	• إحصاءات البطالة والباحثين عن العمل
18	ثالثاً: ملخص الوضع العام للمرأة في مؤشرات سوق العمل حسب احصاءات 2006 وبيانات سنة 2013
19	المطلب الثالث: التحليل النوعي: التحديات التي تعيق عمل المرأة في ليبيا
19	أولاً: تحليل المعوقات التي تحد من دخول المرأة في سوق العمل
20	ثانياً: تحليل عوامل انخفاض مشاركة المرأة في القوى العاملة في ليبيا
20	• العوامل السياسية والأمنية
21	• العوامل الاجتماعية والثقافية
22	• العوامل القانونية
25	الخلاصة
26	التوصيات

الجدول والاشكال البيانية

أولاً: الجداول

28	جدول (1) إحصاءات شاملة
29	جدول (2) التوزيع العددي والنسبي للطلاب الملتحقين بالدراسة حسب احصاء 2006
30	جدول (3) توزيعات القوة البشرية في النشاط الاقتصادي
31	جدول (4) نسب المشتغلين حسب النوع الاجتماعي في أقسام النشاط الاقتصادي
32	جدول (5) عدد الموظفين المصنفين ضمن الفئات الوظيفي
32	جدول (6) يوضح تصنيف الحالة الاجتماعية للمرأة
32	جدول (7) ملخص مؤشرات السكان و القوى العاملة
33	جدول (8-أ) نتائج التوزيع العددي للمشتغلين الليبيين حسب الحالة العملية و الجنس
33	جدول (8-ب) نتائج التوزيع النسبي للمشتغلين الليبيين حسب الحالة العملية و الجنس
34	جدول (9-أ) نتائج معدلات البطالة حسب فئات العمر و الجنس
34	جدول (9-ب) نتائج التوزيع العددي للباحثين عن عمل حسب فئات العمر و الجنس
35	جدول (10) نتائج توزيع معدلات البطالة حسب المنطقة و الجنس

ثانياً: الاشكال البيانية

13	شكل (1) يبين نسبة المساهمة في النشاط الاقتصادي
13	شكل (2) يبين توزيع نسبة القوى البشرية الغير عاملين اقتصاديا
14	شكل (3) يبين توزيعات القوى البشرية العاملة اقتصاديا من الإناث على القطاعات المختلفة نسبة إلى العدد الكلي للعمال

المقدمة

ان هذا التقرير نتيجة لتعاون بين مؤسسة فريدريش ايبرت- مكتب ليبيا ومركز جسور للدراسات والتنمية في مجال تعزيز المساواة بين الجنسين و تمكين المرأة في عملية التنمية الاقتصادية المستدامة. و قد حاولنا إلقاء الضوء على أهم الجوانب المتعلقة بالمرأة في سوق العمل الليبي رغم قلة المعلومات و البيانات و خاصة منها المتعلقة بالقطاع الخاص و رغم صعوبة و ضبابية الواقع اقترحنا آليات لتطوير وضع المرأة من خلال التوصيات الناتجة عن هذه التقرير و نأمل أن يدعم هذا التقرير حراك النقابات العمالية ومؤسسات المجتمع المدني و الجهات ذات العلاقة للعمل على دراسات معمقة و شاملة تساهم في تحسين أوضاع المرأة العاملة في ليبيا و تعزيز دورها في الحركة الاقتصادية.

يهدف هذا التقرير لفهم واقع المرأة في سوق العمل الليبي و استعراض أهم التحديات التي تواجه المرأة فيه، كما يهدف إلى معرفة المعوقات التي تمنع مساهمة المرأة بشكل فعال في سوق العمل وكذلك العوامل التي وراء مواجهتها للتمييز بأشكاله المختلفة رغم خروج المرأة لسوق العمل لأسباب اقتصادية واجتماعية.

فعلى الرغم من الاهتمام والتشجيع لعمل المرأة والذي قدمته الدولة الليبية منذ استقلالها في خمسينيات القرن الماضي من خلال سن التشريعات والسياسات المناصرة للمرأة. إلا أن كل هذه الجهود لم تساهم في تحسين وضعها الفعلي في القوة العاملة، ولم يترجم التقدم الكبير الذي أحرزته المرأة في الإنجازات التعليمية إلى تحسن مماثل في مكانتها في العمل. وفي أغلب الأحيان، تصبح المرأة عاطلة عن العمل، أو تضطر لقبول الوظائف الأقل جودة والتي لا تتلائم مع مهارتها وتحصيلها العلمي من خلال شغلها للوظائف الادارية أو الخدمية البسيطة.

إن أهمية توفير البيئة و الفرص الملائمة للنساء في العمل ليست من الكماليات أو نظريات غير عملية بل إنها ضرورة لتحقيق الرخاء الاقتصادي و التنمية المستدامة الشاملة. وعند الحديث عن أوضاع و حقوق المرأة العاملة لابد من توضيح أهمية مشاركة النساء في المجتمعات و اقتصادها و ما له من آثار إيجابية مباشرة على عملية النمو الاقتصادي و الحد من نسبة الفقر و تحسين مستوى المعيشة بصفة عامة. فلا تقتصر أهمية تمكين المرأة إقتصادياً على كونها نصف المجتمع أو عاملاً يحدد ركوده الاقتصاد مالم يتم دعم استقراره ونهوضه فقط بل إنها نتاج طبيعي لدورها الأساسي عبر التاريخ كشريكة للرجل في كل معاملاته فالمرأة الليبية بحضورها البارز في جميع المجالات من صناعات تقليدية و يدوية وفلاحة كافحت لتنتزع حقوقها التي مارسها كما مُنحت لها بالقانون.

ففي الجبل الأخضر شاع أن تدعى المرأة و الأم والزوجة، بال نفاقة بفتح النون و شد الغاء من الإنفاق، كدلالة على دورها الأساسي في إدارة الشؤون المالية للمنزل كما أنها كانت لا تكتفي فقط بالأعمال المنزلية وصناعة المنسوجات، بل شاركت الرجل الفلاحة و عملت في الحقول وفي المزارع وهو ما يمكن ملاحظته من خلال العديد من القصص المنسية في التراث الليبي، ترعى بطلاتها الأغنام وتحارب الشر في الحقول.

وفي غرب البلاد شاركت النساء بالإضافة للعمل في الحقول و في المراعي بالعمل في النسيج. ففي دراسة نشرت على موقع تاوالت حول صناعة النسيج في جبل نفوسة و التي كانت تعتمد بشكل أساسي على النساء و الفتيات، تم تقدير عدد النساء العاملات بالنسيج في حقبة من الزمن بحوالي 30,000 عاملة. و على الرغم من أن صناعة النسيج لم تكن الصناعة الأساسية بالنسبة لسكان المنطقة إلا إن المرأة تعتمد عليها في حالة موت

رب الأسرة أو المعيل كمهنة ترتزق منها، و كما ذكرت الدراسة بأن هناك ثلاثة أنماط لتجارة النسيج في المنطقة وهي:

1- العمل الخاص: وهو العمل التي تقوم به المرأة بالاعتماد على الامكانيات المتوفرة للأسرة من ادوات الانتاج من صوف وأدوات الغزل وهذا النمط هو السائد في الجبل.

2- العمل بالحصّة: حيث يتم الاتفاق بين المرأة العاملة وصاحب الصوف على مقدار من الاجر قد يكون الثلث أو الربع وقد يصل الى النصف حسب الاشتراك في توفير ادوات الانتاج.

3- العمل بالاجر: تقوم المرأة العاملة بالنسج مقابل اجر معين يتفق عليه ، وكثيرا ما يكون عينا ، مثل كمية من الزيت او الزيتون او الشعير.

كان الدستور الليبي الذي وقعت المصادقة عليه عام 1951 قفزة نوعية في تاريخ المرأة الليبية. ففرض إلزامية التعليم الأساسي مما منح الكثير من النساء فرصاً أكثر للتعليم العلمي و بالتالي الانخراط في العمل في مجالات مختلفة، كما قدّم للمرأة المساواة في العمل. فتبعته نهضة نوعية في سوق العمل الليبي.

وكما تجدر الإشارة إلى تأثير الأزمات الإقتصادية التي عصفت بالبلاد في الماضي على اشراك المرأة في الحياة الاقتصادية، فعلى سبيل المثال خلال الأزمة الاقتصادية التي مرت بها ليبيا في ثمانينات القرن الماضي، ازداد تقبل و حرص المجتمع على التحصيل العلمي للمرأة و على عملها في الوظائف المختلفة للمساهمة في رفع بعض من الأعباء المالية للبيت. وهكذا واكبت المرأة في ليبيا مراحل تطور البلاد، وشاركت فيها من خلال التحصيل والبحث العلمي، والعمل الثقافي والمدني وفي سوق العمل جنباً لجنب كموظفة ومنتجة وصاحبة مشاريع على الرغم من كل الظروف والعوامل التي كانت تحد من مشاركتها التامة في عملية التنمية في البلاد.

وعلى الرغم من هذا فإن مشاركة المرأة الليبية في سوق العمل كانت دون الامل المنشود. فوفقاً لتقرير البنك الدولي لعام 2006 حول ليبيا، كان في البلد 1.8مليون يد عاملة فاعلة إلا أن معدل البطالة كان يقدر بنحو 25%. وقد شكلت النساء ولازلن يشكلن تقريبا 50% من السكان في ليبيا، إلا أن معدل مساهمتهن في الجهود التنموي لا يتجاوز 30% حسب كتاب احصائيات ليبيا في 2006 ، وكانت مشاركة النساء في القوة العاملة تشكل الغالبية (ما يزيد عن 50%) في صناعة واحدة فقط تتعلق بالمهن العلمية مقارنة بنسبة تواجدتها في المهن الأخرى بما في ذلك الادارة والزراعة والخدمات، والصناعة والتجارة والتي لم تتجاوز فيه نسبة تمثيل المرأة ما بين 3.5% إلى 21%.

على الرغم من مرور البلاد بمرحلة انتقالية هامة فإن هذا لم يحدث أي تحسن في وضع المرأة العاملة في السنوات التي تلت سنة 2011 وقد يرجع ذلك لعدم وجود أي استراتيجة أو توجه عام لتحسين وضع المرأة في الاقتصاد، وكما أثرت الانقسات السياسية وغياب الأمن على سوق العمل بالمجمل، وأدت الأزمة الاقتصادية وغياب المشاريع الاستثمارية إلى ارتفاع نسب البطالة كما سيتهم تبينه في التقرير. وكما أثر هذا على عمل المرأة بصورة خاصة، بسبب عوامل عدة منها غياب الأمن مما شكل صعوبة على حرية التنقل للنساء و شكل غياب أجهزة الرقابة و المتابعة على شركات القطاع الخاص، عامل إضافياً لعزوف المرأة عن العمل في بيئة تعسفية و بهذا تم اجبارها في أفضل الأحوال على العمل في البيت أو في شركات غير رسمية بدون أي حماية أو ضمانات قانونية.

منهجية التقرير

تم استخدام المنهج الوصفي لقراءة البيانات والمنهج التحليلي لدراسة نتائج جلسات النقاش البؤرية والمقابلات المعمقة والمراجع والمصادر المتعلقة بالموضوع.

وقد تم استخدام طريقة بحث منهجية ونوعية وذلك من خلال عقد ستة جلسات نقاش بؤرية وإجراء 15 مقابلات معمقة مع مجموعة من النساء العاملات من مختلف القطاعات والتي شملت عضو في البرلمان ووكيلة وزارة سابقة وعدد من مديرات الإدارات في المصارف والجهات الحكومية والخاصة وكذلك تمت إجراء مقابلات مع صاحبات مشاريع وعاملات في القطاع الخاص وذلك لفهم المعوقات التي أدت إلى إنخفاض مشاركة المرأة في القوى العاملة بليبيا.

المطلب الأول: نظرة عامة حول بيئة العمل في ليبيا

أولاً: نظرة عامة حول بيئة العمل في ليبيا

لتوضيح البيئة العامة للعمل في ليبيا، يجدر أخذ الوضع الاقتصادي بعين الاعتبار فهي دولة تعتمد كثيراً على الثروات النفطية. نفّذ نظام القذافي بين عامي 2001 – 2011 بإصلاحات اقتصادية ضئيلة ليصبح أقل اعتماداً على القطاع العام، إلا أنها لم تكن كافية للشبان الذين كانوا يبحثون عن «نتائج اقتصادية أفضل وأكثر إنصافاً» ومزيداً من الحرية السياسية حسبما تم التعبير عنه «ما بعد الربيع العربي». وكحال البلدان المجاورة مثل تونس ومصر شكّل الشباب المستاء من أوضاعه المعيشية جزءاً من الأسباب الجذرية للمظاهرات التي اندلعت في ليبيا في منتصف فبراير 2011.

جرت محاولات في نهاية فترة أحداث الثورة في أكتوبر 2011 لاستعادة إنتاج النفط في ليبيا لما كان عليه قبل اندلاع تلك الأحداث، لكن مجموعة من التحديات، بما في ذلك الخلافات السياسية التي طال أمدها، والصراع الداخلي في أجزاء مختلفة من البلاد وعدم القدرة على تصدير النفط بصورة كافية كانت كفيلة بأن تترك الاقتصاد يعاني من الكساد» طبقاً لمراجعة البنك الدولي لعام 2016.

كان إجمالي الناتج المحلي 24% طبقاً لتقديرات الأمم المتحدة في 2014 وانخفض معدل البطالة إلى 20% تقريباً في تلك الفترة. كان انخفاض معدل البطالة في تلك الفترة مثيراً للاهتمام وحسب التقارير كان هذا الانخفاض ناتجاً عن ارتفاع عدد العاملين في مختلف القطاعات العامة المختلفة عبر ثلاث حكومات (أي مجلس النواب والمؤتمر الوطني العام وحكومة الوفاق الوطني)، ليصل بذلك عدد العاملين في القطاع العام إلى ذروته 1.6 مليون فرد – هؤلاء الافراد الذين يتقاضون مرتبات من خلال مختلف البرلمانات والوزارات والادارات والميليشيات والغروع الاخرى. في نفس الوقت يعتبر اقتصاد الظل غير الرسمي في ليبيا أساسياً حيث يقدر البعض أن ما يصل إلى 40% من الاقتصاد ينفذ حالياً بشكل غير رسمي وقد أشارت مراجعة البنك الدولي في 2016 إلى أن دخل الفرد في ليبيا قد انخفض بنسبة تتجاوز 65% وأن معدل التضخم قد ارتفع إلى أكثر من 9% بسبب ارتفاع أسعار الاغذية».

إن استمرار النزاع السياسي والقبلي والأمني أثر كثيراً في الحالة السياسية والاجتماعية والاقتصادية في البلد. وتواجه المرأة الليبية عبئاً إضافياً للإقصاء، ولا سيما في مجالات بناء السلام والاقتصاد، رغم تكبد المرأة الليبية العديد من الخسائر ورغم ذلك استمر تقلص وصولها للمناصب العامة و«تزايد القيود على مساهماتها السياسية والاقتصادية والاجتماعية في البلد».

ثانياً: لمحة عن واقع المرأة في ليبيا

■ المرأة في السياق السياسي والاقتصادي

لأسباب ثقافية واجتماعية لم تكن هناك مشاركة فعالة للمرأة في السياسة منذ اعلان استقلال ليبيا ورغم تغير الأنظمة والمناخ السياسي على مدى العقود الماضية تم تعيين عدد قليل من النساء في مناصب وزارية و كانت جميعها في وزارات ذات طابع غير سيادي ولم تشغل سوى امرأة واحدة منصب مدير جهاز الرقابة الإدارية.

شهدت الحركة النسائية نهضة بعد فبراير 2011 فقد شاركت النساء في كل المراحل الانتقالية رغم كل التحديات التي واجهت ولا زالت تواجه النساء في مجتمع رجالي والوضع الأمني المتدهور في البلاد. وقادت النساء منظمات الإغاثة، والمنظمات المدنية، وساهمت في تأسيس الاحزاب السياسية وعضويتها، و شاركت في عملية صنع القرار على مختلف الجهات وساهمت في الحوارات الوطنية ولجان المصالحة بنسب لا تحقق طموحات النساء الناشطات لكنها في نفس الوقت نسب متوقعة في ظل الظروف التي ذكرناها سابقا والملفت في الامر أن المرأة بعد 2011 لم تحصر نفسها في قضايا المرأة فقط بل تعدتها الى المطالبة بكل حقوق الانسان و المصالحة الوطنية وبناء الدولة.

مع عدم توفر أرقام دقيقة عن حجم الأعمال التي تملكها وتديرها النساء في ليبيا في القطاع الخاص، لكن يمكن بسهولة ملاحظة تزايد عدد السيدات اللواتي يمارسن الأعمال التجارية و يدرن شركات صغيرة و متوسطة في مجالات مختلفة في السنوات الأخيرة و يجدر الذكر أن أغلبية صاحبات الأعمال تشكلن نسبة كبيرة من الاقتصاد الغير رسمي فأغلبهن تمارسن أعمالهن من بيوتهن، وبهذا لا يشكلن أي وجود في مؤسسات الاقتصاد الرسمي.

و كما للمرأة الحق القانوني في امتلاك وإدارة والتحكم بالاصول من الأراضي وغير الأراضي. إلا أن التقاليد الاجتماعية تشكل في أغلب الأحيان عائقا لها في التمتع بهذا الحق، و يقدر عدد النساء اللواتي يملكن الأرض %12 وفقا لمؤشر الجندرية لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية OECD. بالإضافة لذلك، للمرأة الحق في الوصول إلى الخدمات المالية، بما في ذلك القروض المصرفية، كما أن لديها الحق في الدخول في أشكال مختلفة من العقود المالية و على الرغم من هذا حسب استبيان قامت به المؤسسة الدولية للنظم الانتخابية IFES عام 2013 تصل نسبة النساء اللواتي يملكن مدخرات شخصية إلى %34 مقابل %59 ممن لا يملكن مدخرات شخصية.

إن عدم القدرة على ايجاد البيانات الرسمية – أي بعد عام 2015 – عن مشاركة المرأة في القوة العاملة يشكل تحدي أساسي أمام فهم العوامل التي تؤثر على وضعها في هذه الظروف الاستثنائية. و بفضل جهود بعض منظمات المجتمع لمدني المحلية تم تسليط الضوء على إشكالية اقتصاديات الظل ولا سيما في الأزمة الحالية، كما توجد بعض التقارير المتنوعة حول المرأة الليبية ومساهمتها في الاقتصاد غير الرسمي من خلال أنشطة تنظيم المشاريع وكذلك المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم.

لمحة عن حقوق المرأة العاملة في التشريعات الليبية

تعد وثيقة الدستور الليبي أيام المملكة وثيقة تقدمية وجاءت بمكتسبات مهمة شجعت على النهوض بدور المرأة في المجتمع، فقد نصت مواد الدستور على حقوق المواطنة كاملة دون أي تمييز كما نص الدستور على إلزامية و مجانية التعليم وفتح المجال للجنسين لمزاولة النشاط التجاري و زاد تواجد المرأة في المدارس واشرفت على مبادرات هامة في الأعمال الخيرية و الثقافية.

و قد شهدت المرحلة ما بعد 1969 سيطرة للتوجه القومي الذي ساد المنطقة على أغلب التشريعات الليبية، و أدى ذلك لاصدار العديد من التشريعات المناصرة للمرأة نتج عنها زيادة الإقبال على التعليم و المشاركة في الانتاج و العمل. و تعد أهم مكتسبات المرأة في هذه المرحلة قانون تعزيز الحرية رقم 20 لعام 1991 والذي أكد على المساواة بين الرجل والمرأة، كما أكد على حق المرأة في العمل و منح لها الحق في الدفاع عن الوطن و المساواة في الامتيازات المالية حسب مواد القانون رقم 5 للخدمة المدنية.

في المرحلة ما بعد 17 فبراير 2011، انحصرت المكتسبات المهمة في صعيد المشاركة و التمثيل السياسي، كما زاد عدد المنخرطات في العمل النقابي في ليبيا و كثرت الاتحادات و الروابط المهنية و رغم هذه الجهود لم يصدر إلى اليوم أي تشريع يهتم بتحسين أحوال المرأة العاملة.

التشريعات العمالية والمرأة

تم سن التشريعات العمالية بناء على مبدأ المساواة و مبدأ تكافؤ الفرص، و تنص المادة 2 من قانون العمل على أن مبدأ المساواة بين الذكور و الاناث هو احد أسس القانون و تنص المادة 21 على عدم جواز التفرقة في المقابل المالي لنفس الوظائف على اساس الجنس، كما نصت المادة 3 على ان التعيين في الوظائف مبني على مبدأ الكفاءة و الاستحقاق و الجدارة و عدم التمييز. و منح القانون للمرأة الحق في إجازة الوضع المدفوعة و ساعات الرضاعة وغيرها من الحقوق الآتي تفصيلها:

إجازة الوضع: تنص المادة 25 أنه يحق للمرأة العاملة أن تأخذ إجازة وضع مدتها 14 أسبوع بأجر بشرط أن تقدم شهادة طبية مبينة التاريخ الذي حدث فيه الوضع. و تشمل المدة التي قبلها و بعدها و كما تنص نفس المادة على أنه خلال 6 أسابيع التالية للوضع تكون إجازة إلزامية و لا يجوز تشغيل المرأة العاملة فيها. كما لا يحق لصاحب العمل فصل المرأة أو إنهاء خدمتها خلال فترة الحمل او فترة إجازة الوضع.

فترة الرضاعة: للمرأة العاملة التي تُرضع الحق في فترات راحة لا تقل في مجموعها عن ساعة خلال ساعات العمل و لا يترتب على ذلك خفض الأجر. إجازة بدون مرتب: يحق للمرأة العاملة الحصول على إجازة بدون أجر لا تتجاوز السنة لرعاية الوالدين أو الأطفال أو الزوج.

دار الحضانة: يجب أن يُنشئ صاحب العمل داراً للحضانة في حالة وجود عدد مناسب من العاملات (لم يتم تحديده في القانون) و يجوز لجهات العمل الموجودة في منطقة واحدة أن يشتركوها في تنفيذ الالتزام المنصوص عليه.

التحرش الجنسي: يحظر على العامل القيام او التحريض بأي فعل يعد من أفعال التحرش الجنسي وفي حالة ثبوت تهمة التحرش الجنسي أو القيام بأعمال مخلة للادب او الشرف على احد الموظفين قد تصل عقوبته إلى الطرد من العمل.

مما لا شك فيه بأن التشريعات الليبية تعد منصفة بشكل كبير للمرأة العاملة، و الجدير بالذكر أنه بعد توقيع ليبيا على اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو) و في التقرير الخاص بالدورة الثالثة والأربعين للجنة ذكرت اللجنة في تقريرها ما يلي «الجدير بالذكر أن أغلب التشريعات المعمول بها تتفق مع ما جاء في أحكام هذه الاتفاقية، وفي حال ما اختلفت عنها تصبح المعاهدة هي واجبة التطبيق، وهو المقرر بموجب أحكام المادة (23) من القانون المدني» وعليه فإن كافة القوانين تلزم بعدم التمييز و الحق في تكافؤ الفرص، وتمنح للمرأة ميزات جوهرية و حوافز هامة.

وعلى الرغم من هذا فلا زالت نسبة البطالة عند النساء مرتفعة، ويكاد يكون وجود النساء في المناصب القيادية في الادارات و المؤسسات العامة و الخاصة شبه معدوم. ولا زالت النظرة العامة والثقافة السائدة للمرأة بأنها غير قادرة على تولي عملية صنع القرار.

المطلب الثاني: واقع مساهمة المرأة في سوق العمل

التحليل الكمي: واقع مساهمة المرأة في سوق العمل

تعتبر التقارير الكمية في غاية الأهمية إذ أنها تعتبر مؤشرات واقعية واضحة حول أي من الجوانب التي تغطيها هذه التقارير؛ لذلك فإن المؤسسات العالمية مثل البنك الدولي و صندوق النقد وأوبك والأمم المتحدة وغيرها تهتم بنشر تقارير كمية دورية حول المجال الذي تغطيه هذه المؤسسات وبشكل تفصيلي يغطي جميع الدول الأعضاء تقريبا.

تعاني ليبيا اشكالية حقيقية تتمثل في غياب اصدار التقارير الكمية خاصة الحيوية والاقتصادية منها بشكل دوري وسنوي كما تتطلب ذلك بعض التقارير المهمة مثل تقارير الاقتصاد الوطني ومؤشرات سوق العمل، والأكثر خطورة هو غياب التفسيرات العلمية والمنطقية حتى للمؤشرات التي تنشر بشكل غير دوري.

في هذا المطلب نهدف الى تفسير آخر البيانات الكمية الرسمية المتوفرة لدينا من الجهات الرسمية المحلية والدولية فيما يتعلق ببيانات سوق العمل ومؤشرات البطالة، وتفسيرها بشكل أكثر دقة فيما يتعلق بوضعية المرأة في هذه المؤشرات. وكما نستعرض في الملحق أ بشكل موسع كافة البيانات و الإحصائيات الرسمية التي تمت الاستعانة بها في إعداد التقرير.

أولاً: قراءة في بيانات الإحصاء العام لسنة 2006

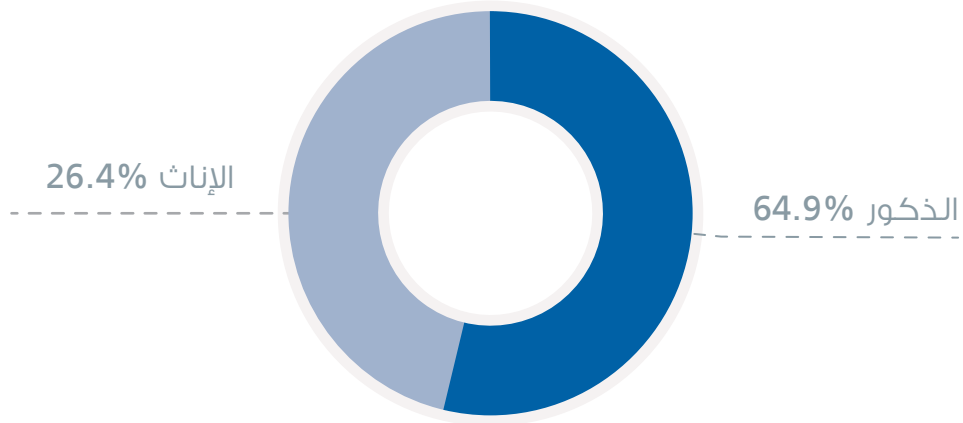
يعتبر تقرير سنة 2006 الصادر عن الهيئة العامة للمعلومات والتوثيق فيما يتعلق بالنتائج النهائية للتعداد العام للسكاني آخر تقرير رسمي متكامل ودقيق، ونقصد بمتكامل أي أن مؤشرات البطالة والتشغيل التي احتواها ذلك التقرير جاءت متكاملة مع المؤشرات الحيوية التفصيلية لعدد السكان وتوزيعهم الجغرافي واعداد العمالة الوافدة، وفيما يلي نستعرض أبرز ملامح هذا الاحصاء⁽¹⁾:

- 1- يوجد تقارب كبير من حيث الاحصاءات الحيوية حيث أن الفارق ما بين نسبة عدد الذكور الى الإناث في التعداد الكلي لا يتجاوز 0.6% وذات النسبة تنعكس على مجموع القوى البشرية (الأشخاص الذين أعمارهم 15 سنة فما فوق) اذا تشكل النساء %49.4 من مجموع القوى العاملة.
- 2- نسبة الالتحاق بالتعليم الثانوي فما فوق (أي التحاق الاشخاص الذين يعتبر معظمهم في سن القوى العاملة 15 سنة فما فوق) للإناث تتجاوز نسبته للذكور ويظهر هذا التباين واضحا بشكل أكبر في نسبة الالتحاق بالتعليم الجامعي فما فوق كما هو واضح في الجدول رقم (2) ما يعني أن المستوى التعليمي العام للإناث أفضل منه للذكور.
- 3- رغم التقارب الحيوي في عدد الذكور الى الإناث سواء بالنسبة للتعداد العام أو تعداد القوة العاملة (الأشخاص من عمر 15 سنة فما فوق) ورغم أن المستوى التعليمي للإناث أفضل منه للذكور كما وضحنا أعلاه فإنه توجد عدة

⁽¹⁾ بالطبع فإن بيانات القوى العاملة سواء للذكور او الاناث لا تشمل بيانات اقتصاد الظل الذي يعتبر خارج هذه الاحصاءات.

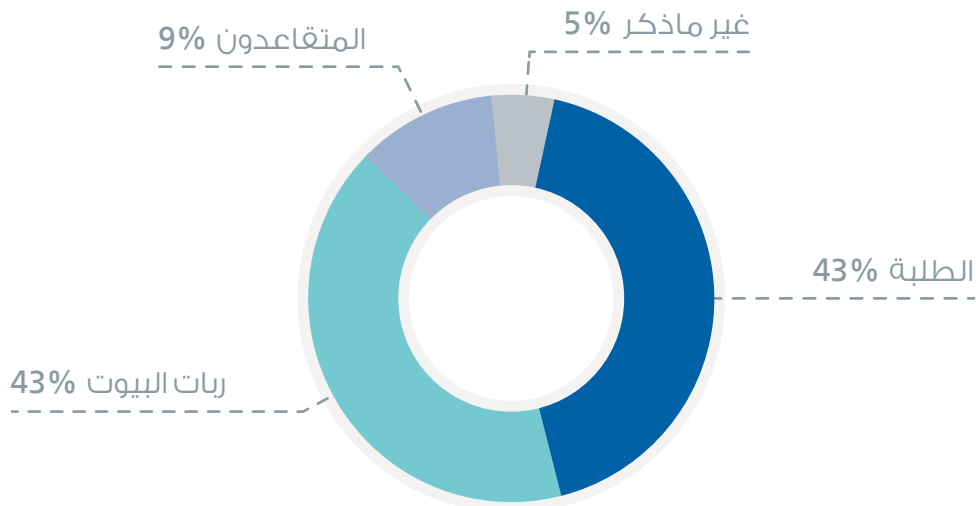
مفارقات في وضعية المرأة في سوق العمل ويتضح هذا من الجدول رقم (3) والمتعلق بتوزيع القوة العاملة ويمكن أن نلخصها في النقاط التالية:

أ- تبلغ نسبة العاملين اقتصاديا (45.89%) فقط من إجمالي تعداد القوة البشرية نسبة الإناث منهم لا تتجاوز (26.4%)



شكل (1)

ب- تبلغ نسبة العاملات فعليا ثلث نسبة الذكور العاملين وإجمالي 0.9% من إجمالي القوى البشرية و 0.23% من إجمالي القوى البشرية العاملة اقتصاديا ولتفسير هذا التباين فيجب أيضا أن نشير هنا إلى أن إجمالي الباحثات عن عمل سواء لأول مرة أو لمن سبق لهن العمل 0.5% من إجمالي القوى البشرية العاملة اقتصاديا ما يعني أن أغلب نسبة الإناث تقع في جانب القوى البشرية الغير عاملين اقتصاديا وعند النظر في نسب هذا الجانب سنجد مؤشرات تعداد الغير عاملين اقتصاديا من الطلبة والمتقاعدين والاصناف الأخرى متقاربة بشكل كبير لكن الفارق الرئيسي يقع في جانب عدد ربات البيوت. حيث تشكل نسبة ربات البيوت من بين عدد القوى البشرية الغير عاملة اقتصاديا ما نسبته 42% وتشكل ما نسبته 23% من إجمالي القوى البشرية كما هو موضح بالشكل التالي:



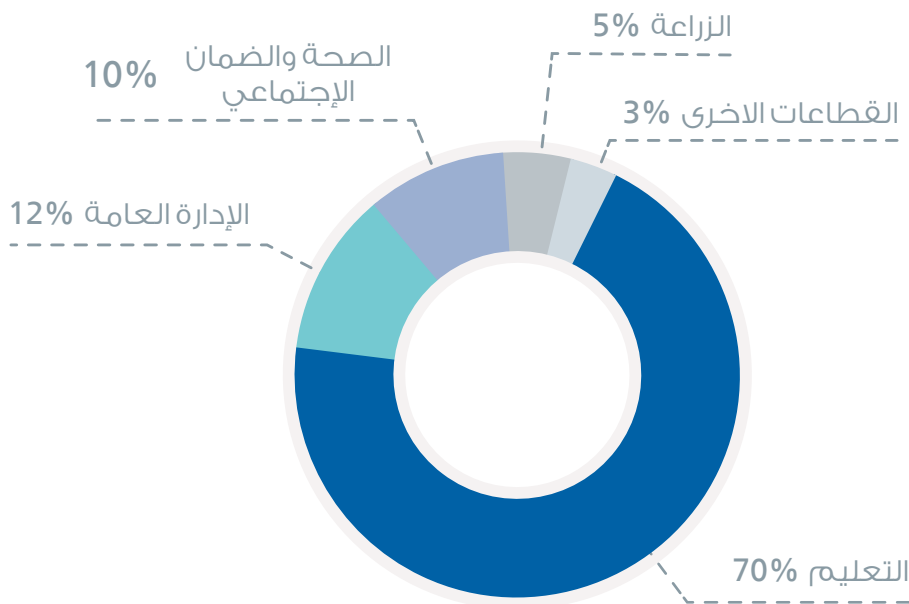
شكل (2)

ج- بالنظر إلى المؤشرات الحيوية فيما يتعلق بتعداد القوة البشرية ونسبة الالتحاق بالتعليم وتوزيع القوى العاملة وغير العاملة اقتصاديا يسهل علينا ملاحظة أن هناك هدر كبير في الطاقة البشرية من خلال وجود 23% من القوة البشرية ضمن فئة ربات البيوت وهو ما يعني أيضا أن نسبة كبيرة من الإناث لا يدخلن سوق العمل رغم المستويات التعليمية العالية التي يتمتعن بها وهو ما ينعكس أيضا من خلال عدد الباحثات عن عمل حيث تبلغ نسبة الباحثات عن عمل 25% فقط من إجمالي عدد الباحثين عن عمل، هذا الهدر ينعكس بدوره على مساهمة القوة البشرية في النشاط الاقتصادي حيث أنه وفي حالة تحول نصف الإناث فقط من فئة «ربات البيوت» (إلى فئة) العاملين اقتصاديا (فان نسبة مساهمة القوة البشرية في النشاط الاقتصادي سترتفع بشكل كبير تقدر بـ 11.5%، كما يجدر هنا التذكير أن الهدر لا يتعلق فقط بالقوى البشرية وإنما أيضا بالإمكانيات المادية للدولة الليبية حيث أن ارتفاع مستوى التعليم لدى الإناث ثم عدم دخولهن سوق العمل يعني أن سياسة الدولة تجاه القوى العاملة تعاني من خلل كبير حيث ان حجم الصرف على قطاع التعليم لا ينتج قوى عاملة مساهمة اقتصاديا بقدر ما ينتج ربات بيوت، وبالتأكيد لا نقصد هنا انه لم يكن ينبغي ادخال الإناث الى العملية التعليمية بل كان ينبغي تشجيعهن على الدخول في سوق وبيئة العمل لأن العادات والتقاليد الاجتماعية وعدم تنوع الاقتصاد وعدم توفر فرص العمل التي تناسب خصوصيات المرأة هي من تؤثر على مشاركة المرأة في سوق العمل ولا يتعلق الأمر برغبة المرأة بالمساهمة في سوق العمل والتي عادة ما تكون متشجعة لها طالما أنها تحصلت على مستوى تعليمي جيد كما هو واضح من بيانات المستوى التعليمي أعلاه.

4- بالنظر إلى جدول التوزيع النسبي للمشتغلين الليبيين والمتعطلين الذين سبق لهم العمل حسب أقسام النشاط الاقتصادي والنوع والمبين في الجدول (4) في الملحق (أ) يمكن ملاحظة ما يلي:

أ- أكبر نسبة للمشتغلين بشكل عام هم من فئة العاملين في قطاع التعليم و الإدارة العامة بنسبة 56%.

ب- تتركز معظم القوى البشرية العاملة من الإناث في 4 قطاعات رئيسية هي الإدارة العامة و التعليم والصحة والضمان الإجتماعي والزراعة فيما لا تتجاوز نسبة الإناث في القطاعات الأخرى نسبة 1% من إجمالي القوى البشرية العاملة اقتصاديا من الإناث كما هو ملخص في الشكل التالي:



شكل (3)

من خلال كافة النقاط المذكور أعلاه يمكن أن نلخص وضعية المرأة طبقا لإحصاء 2006 كما يلي:

- 1- وجود هدر فيما يتعلق بالقوى البشرية بالنسبة للنساء حيث أن نسبة كبيرة منهن مصنفة على أساس أنهن ربات بيوت رغم المستوى التعليمي الجيد الذي يحظين به.
 - 2- تركيز وجود القوى البشرية العاملة اقتصاديا من النساء بشكل محدود في قطاعات معينة وهو ما يعني قلة الفرص المتاحة لهن للدخول الى سوق العمل في حالة عدم وجود وظائف متاحة في هذه القطاعات وبالتالي ينعكس الأمر سلبا على نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل وفي النشاط الاقتصادي وهو ما تم إثباته مسبقا من خلال البيانات المتعلقة بمساهمة الكادر البشري في النشاط الاقتصادي.
 - 3- تركيز وجود القوى البشرية العاملة اقتصاديا من النساء في قطاعات محدودة في قطاعات معينة يعني الأمر أن ثقافة المسؤولين في ليبيا سواء في وزارة العمل أو التعليم أو غيرها من القطاعات تقضي بتوظيف وتشجيع المرأة في قطاعات محددة فقط ولو اقتضى الأمر وجود كادر وظيفي فائض من النساء في هذه القطاعات نتيجة عدم تشجيع المرأة أو منحها فرص عمل مناسبة في القطاعات الأخرى، هذا الفائض كان واقعا ملموسا خلال سنة 2007 عدم اصدارت اللجنة الشعبية العامة قرار الفائض أو الزوائد في القطاعات الحكومية والتي كان اغلبها من النساء حيث تركز أغلب الفائض الوظيفي في قطاعات التعليم والصحة و الادارة العامة وهي أكثر قطاعات بها تواجد للمرأة حيث تظهر بيانات مركز المعلومات والتوثيق أن نسبة الإناث من الفائض الوظيفي أكبر مما هو عليه بالنسبة للذكور كما هو موضح في الجدول 5 من الملحق (أ)
 - 4- ضعف وجود المرأة ضمن القوى العاملة اقتصاديا وارتفاع نسبتها ضمن الأشخاص المصنفين من الفائض الوظيفي يعكس سياسات ادارة القوى العاملة في البلاد مع القوى البشرية من النساء ويعكس ايضا ثقافة المجتمع حيث يتم اعتبار الرجل المسؤول الأول عن توفير احتياجات المنزل وبالتالي يتم التعامل مع المرأة على اساس ان مسؤولياتها المالية أقل وأن الرجل مسؤول عن توفير ما تحتاجه بالتالي يمكن أن تبقى دون عمل ولو كانت أكثر كفاءة من الرجل.
- ورغم أن الكثير من النساء ليس لديهن من يعولهن فعليا سواء بسبب طلاقهن أو وفاة الأهل أو الزوج كما هو موضح في الجدول رقم (6) أو حتى بسبب المشاكل الاقتصادية والاجتماعية التي قد يعاني منها ولي الأمر مما يضعف من اهتمامه المادي و المستوى المعيشي للمرأة إلا أن سياسات التعامل مع المرأة كانت في ذلك الوقت ولا زالت الى حد كبير الى هذا اليوم تتخذ من ذات المبادئ التمييزية ضد المرأة أساسا لها حيث يكون التعامل معها على اساس اجتماعي لا على اساس الكفاءة.

ثانياً: قراءة في بيانات و إحصائيات 2013

قراءة في وضعية المرأة في نتائج المسح والتشغيل الذي قامت به هيئة الإحصاء والتعداد لسنة 2013⁽¹⁾

الإحصاءات الحيوية والمشاركة في سوق العمل:

كما بينا سابقا في الإحصائيات التفصيلية لسنة 2006 فإن الأمر ذاته يمكن تعميمه حول إحصائيات سنة 2012 و 2013 فيما يتعلق بالإحصاءات الحيوية حيث أن عدد الذكور إلى الإناث بشكل عام يكاد يكون متساوي وكذلك الأمر فيما يتعلق بنسبة الذكور والإناث في تصنيف القوة البشرية (المواطنين من عمر 15 سنة فما فوق) ويمكن أن يكون سبب استمرار هذا التقارب حقيقيا وواقعا ويمكن أن يكون تقديريا نتيجة عدم القيام بمسوحات ميدانية لتعداد السكان على غرار ما حدث سنة 2006، حيث إن تقديرات أعداد السكان وتصنيفاتهم في كل الإحصائيات التي تلت عام 2006 هي إحصائيات تقديرية غير دقيقة %100 لكنها تخضع أيضا إلى البيانات التي يتم استلامها من مصلحة الأحوال المدنية وهيئة التوثيق والمعلومات بالتالي يمكن ان تكون هذه الأرقام قريبة تقديريا.

رغم تقارب نسب أعداد الذكور والإناث من حيث القوة البشرية إلا أن إحصائيات 2012 و 2013 تظهر أن مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي وسوق العمل لا زالت ضعيفة كما كان عليه الوضع سنة 2006 مع ارتفاع بسيط لنسبة مشاركة المرأة في سوق العمل حيث تقدر نسبة المشتغلات لمجموع السكان في سن العمل بـ %30.4 خلال سنة 2013 بينما كانت النسبة تقدر بـ %26.4 خلال سنة 2006، لكن تجدر الإشارة هنا إلى مؤشرات خطيرة تتعلق بالمساهمة العامة في النشاط الاقتصادي حيث تظهر إحصاءات 2013 أن هذه النسبة لمجموع نسب مشاركة الذكور والإناث في النشاط الاقتصادي تقدر بـ %43.1 بينما كانت تقدر بـ %45.89 خلال سنة 2006 مع ملاحظة وجود انخفاض حاد لمشاركة الذكور في النشاط الاقتصادي إذ كانت تقدر بـ %64.9 خلال سنة 2006 وأصبحت تقدر بـ %55.2 خلال عام 2013.

ما يمكن تلخيصه هنا أن نسبة مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي كان يمكن أن ترتفع بشكل أكبر في حال ارتفاع نسبة المشاركة العامة للسكان الليبيين في النشاط الاقتصادي، وهو ما كان يجب ان يحدث خلال مدة 7 سنوات منذ تاريخ إحصاء سنة 2006 لكن ذلك لم يحدث فعليا ، فارتفعت نسبة مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي بشكل طفيف يقدر بأقل من %4 نتيجة هذا الأمر.

المساهمة في الوظائف المختلفة

أولاً: العمل الحكومي:

استمرت الأوضاع على ما كان عليه في إحصاءات سنة 2006 وهو ما نقصد به استمرار تكتل مشاركة المرأة في سوق العمل بشكل ضعيف واقتصاره على الوظائف الحكومية إذ تعمل %93 من المشتغلات في القطاع الحكومي وفي حالة تعميمنا لنتائج سنة 2006 على إحصاءات عام 2013 فإنه من المتوقع أن يستمر تكتل وجود المرأة في 4 قطاعات على رأسها قطاعي التعليم والصحة أكثر القطاعات التي بها موظفون من النساء تتجاوز نسبتهم الرجال، لكن ما يحدث فعليا في العمل الحكومي هو تأنيث بعض القطاعات أو محدودية تعيينهم في قطاعات قليلة واستبعادهم من باقي القطاعات وبالتالي تكون النتيجة مساهمة المرأة بشكل أقل في النشاط الاقتصادي مقارنة بالرجال رغم أن نسبة الذكور إلى الإناث ضمن تعداد السكان العام وتعداد السكان في سن العمل يكاد يكون متساوي ، وتكون النتيجة أيضا عمل %93 من النساء في الوظائف الحكومية ، ما يعني أن السياسات الحكومية اتجهت للمرأة تقتصر فقط على توظيفها في العمل الحكومي في قطاعات محددة بدل أن تكون السياسات الحكومية تشجيعية للمرأة ولأصحاب الشركات الخاصة للرفع من مساهمة المرأة في القطاع الخاص وريادة الأعمال.

⁽¹⁾ هناك تقارب كبير ما بين الأرقام في إحصاءات 2012 و 2013 نظرا لتقارب المدة الزمنية ما بين تاريخ الإحصائيتين لذلك فإن ما سنقول حول هذه الإحصائيات وتفسيرها يمكن تعميمه على إحصائيات السنتين.

ثانياً: العمل في القطاع الخاص:

تأكيداً لما تم تناوله في الفقرة الماضية واستكمالاً لتحليلنا لبيانات مشاركة المرأة في سوق العمل حسب القطاعات المختلفة فإنه وحسب الإحصاءات فإنه عدا عن مشاركة المرأة بالعمل في منشأة مملوكة للمجتمع بنسبة 3.5% من عدد المشتغلات؛ عدا ذلك فإن مشاركة المرأة في سوق العمل في باقي القطاعات الخاصة سواء كانت شركات ليبية أو أجنبية أو غيرها تقل عن 1% من نسبة المشتغلات فعليا.

ثالثاً: ريادة الأعمال:

وفقاً لإحصائيات سنة 2013 فإن نسبة المشتغلات لحسابهن الخاص سواء كن بمفردهن أو بالشراكة مع آخرين لا تتجاوز 0.6% من نسبة المشتغلات فعليا، وهو ما يعني أن مساهمة المرأة بمشاريع ريادة الأعمال ضعيفة جدا ولا نتوقع تغييرا كبيرا ما بين واقع احصائيات سنة 2013 وواقع سنة 2017 إذ يستلزم تحسين مشاركة المرأة سواء في القطاع الخاص او مشاريع ريادة الأعمال مجموعة من الاصلاحات الاقتصادية العامة والاصلاحات التي تستهدف زيادة نسبة مشاركة المرأة في الاقتصاد الوطني، وهذا الاصلاح لم يحدث فعليا نتيجة الانهيار الاقتصادي منذ سنة 2014 أي في العام اللاحق لإحصائيات سنة 2013.

إحصاءات البطالة والباحثين عن العمل

وفقاً للإحصائيات العامة لمعدلات البطالة لسنة 2012 على مستوى ليبيا والإحصاءات التفصيلية حسب المدن والبلديات لسنة 2013 المبينة في الجدول 9 - أ و 9 - ب و الجدول 10 في الملحق أ، تأتي الأرقام غير مفاجئة نظرا للسياسات العامة للمسؤولين في سوق العمل الليبي إذ أن معدلات البطالة بالنسبة للنساء التي هي أعلى منها بالنسبة للرجال تؤكد الإحصاءات الأخرى المتعلقة بنسبة مشاركة المرأة في الاقتصاد الوطني وتركز الغالبية العظمى من المشتغلات في الوظائف الحكومية والمشاركة الضعيفة جدا في القطاع الخاص وريادة الأعمال.

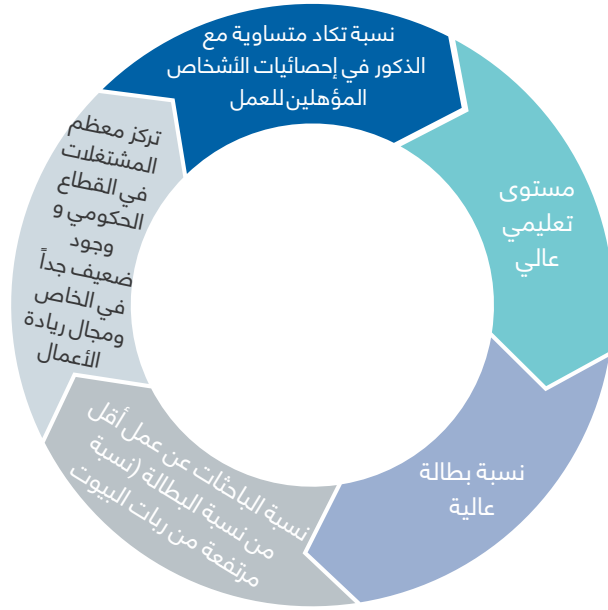
توجد أيضا مفارقة كبيرة في إحصائيات البطالة والباحثين عن عمل حسب إحصائيات سنة 2012 إذ أنه ورغم ارتفاع نسبة البطالة بين النساء إلا أن عدد الباحثات عن عمل أقل من عدد الباحثين عن عمل بفارق يزيد عن 30 ألف شخص، إذ أن نسبة الباحثات عن عمل من إجمالي عدد الباحثين عن عمل يساوي 45%، ما يعني أن الفارق ما بين نسبة البطالة بين النساء والنساء الباحثات عن عمل يمكن أن يعني أن نسبة من النساء يكتفين بالتحويل إلى ربات بيوت بعد التخرج، ولايعني هنا أننا نعارض الحرية الشخصية للنساء في رغبتهن التحويل الى ربات بيوت بعد التخرج⁽³⁾، لكن الأمر لا يتعلق فقط بالحرية الشخصية للمرأة بل يعود أيضا لثقافة المجتمع والسياسات الاقتصادية الموجهة للمرأة وعدم توفر فرص العمل المناسبة لهن وعدم وجود برامج اقتصادية تشجعهن على بدء مشروع خاص بهن ولو دون الحاجة لترك منزلهن أو ممارسة أي نشاط لا يزال الترحيب به اجتماعيا ضعيفا للغاية. حسب الإحصاءات التفصيلية لسنة 2006 فإن عدد ربات البيوت تجاوز 800 ألف شخص أو بطريقة أخرى فإن نسبة ربات البيوت من إجمالي القوى البشرية الغير عاملين اقتصاديا بلغ 43% و 23% من إجمالي القوى البشرية العاملين وغير العاملين اقتصاديا، مع التركيز على أن المستوى التعليمي للإناث كان ولا يزال أعلى منه للذكور حسب إحصاءات سنة 2006 التفصيلية وإحصاءات وزارة التعليم العام والتعليم الأساسي الأخيرة.

خلاصة يمكن القول أن استمرار هدر نسبة كبيرة من القوى البشرية لا يزال مستمرا في ظل تحول نسبة كبيرة من النساء لربات بيوت بعد التخرج من مرحلة التعليم العالي سواء كان الأمر نتيجة أسباب ثقافية واجتماعية أو نظرا للسياسات الاقتصادية وسياسات سوق العمل في ليبيا.

(1) جزء من الفارق في نسبة الباحثين عن عمل من الذكور والإناث يعود أيضا الى سبب أن الذكور في الفئة العمرية من (15-25 سنة) يتركون مقاعد الدراسة أكثر من الإناث في ذات الفئة العمرية، وجزء آخر من الفارق يتعلق بعدم دخول الإناث الى سوق العمل بعد التخرج و الاكتفاء بالزواج وبصفة ربات البيوت.

ثالثاً: ملخص الوضع العام للمرأة في مؤشرات سوق العمل حسب احصاءات 2006 وبيانات سنة 2013:

يمكن تلخيص الوضع العام للمرأة في مؤشرات سوق العمل حسب الإحصائيات الموجودة في هذا التقرير بالشكل التالي:



وتجدر الإشارة بأنه واجهتنا صعوبات في الحصول على بعض المعلومات وفي نوعية المعلومات المتوفرة إذ لا توجد إحصائيات رسمية نشرت بعد سنة 2013 كما انه لا يوجد هناك أي احصاء شامل دقيق منذ احصاء سنة 2006، لذلك نوصي الجهات المعنية في وزارة العمل وهيئة الاحصاء والتعداد ومركز التوثيق والمعلومات وغيرهم من الجهات المختصة بالقيام بإعداد إحصائيات دقيقة وعلمية حول سوق العمل الليبي بشكل سنوي وأن تنشر للمهتمين والمختصين في قنوات مفتوحة دون الحاجة للمرور بعراقيل إدارية، إذ من شأن توفر هذه البيانات والمعلومات مساعدة أهل الاختصاص ومنظمات المجتمع المدني والجامعات وغيرهم على كتابة واعداد دراسات متخصصة متعلقة بسوق العمل الليبي لمساعدة صانع القرار في أداء عمله ، على غرار الهدف من هذا التقرير.

المطلب الثالث: التحديات التي تعيق عمل المرأة في ليبيا

أولاً: تحليل المعوقات التي تحد من دخول المرأة في سوق العمل

يشكل الشباب النسبة الأعلى من السكان في ليبيا فحسب الاحصائيات الرسمية تقارب نسبة الشباب %63 من التعداد الكلي للسكان. إن ندرة الوظائف و صعوبة العمل كانت احد أهم العوامل التي ساهمت في انتفاضة الشعب الليبي في فبراير 2011.

وبعد سنوات من الانتفاضة لم تتحسن أوضاع الشباب من الجنسين فيما يتعلق بفرص العمل و التوظيف. و من خلال جلسات النقاش البؤرية مع مجموعة من الباحثات عن العمل تلخصت المشاكل في ثلاثة محاور رئيسية:

غياب آليات لتوظيف الباحثات عن عمل: تقوم أغلب النساء الباحثات عن عمل باستخدام الطرق الغير رسمية للبحث عن وظائف، إما عن طريق مواقع البحث عن وظائف أو شبكة المعارف و لا نجد الكثيرات يتقدمن بالطرق الرسمية بطلب أو تسجيل في مكاتب العمل التابعة لوزارة العمل و التأهيل.

وأكدت الحاضرات في جلسة النقاش بالإجماع عدم درايتهن بوجود آلية لخدمات الباحثين عن العمل تابعة لوزارة العمل. و بأنهن لم يقمن باستخدام هذه الميزة المقدمة من الدولة، وكما شككت أخريات بالحصول على فائدة من هذه الخدمات. و أكد الجميع بأن توظيفهن كان بناء على جهود ذاتية عن طريق شبكة المعارف أو إعلانات مباشرة من أصحاب العمل. و قد استنتجنا أن من أسباب عدم الاهتمام بهذه الميزة و عدم التساؤل على كيفية التمتع بها بأن البعض لم يعتقدن بجدوى هذا الإجراء ولا يرونه خيار مجدي لمشكلة التوظيف.

قلة فرص العمل: يشكل بند الأجور و المرتبات أكبر عبء على ميزانية الدولة في السنوات الأخيرة و ذلك مع انعدام الانضباط و الانتاجية لأغلب موظفي هذه القطاعات. و مع ازدياد الفساد و غياب الأجهزة الرقابية و تداخل عمل الوزارت نظراً للانقسام السياسي و وجود أكثر من حكومة، أدى كل ما ذكر إلى ازدياد القدرة على التلاعب في الملفات و تسجيل الموظفين و موظفين بدون ممارستهم الفعلية للعمل. مما أثر كثيراً على الاقتصاد في الأوضاع الراهنة و أدى إلى التوجه العام حول تخفيف الانفاق في بند الأجور و المرتبات و تشجيع القطاع الخاص لخلق وظائف أكثر للباحثين عن عمل. و الجدير بالذكر إن أغلب الباحثات عن عمل يرغبن بالحصول على تعيين في أحد أجهزة القطاع العام و ذلك للمزايا التي يتمتع بها القطاع من ضمان اجتماعي و استقرار وظيفي و ساعات عمل و واجبات أقل تتلاءم اجتماعيا مع خصائص المرأة و كذلك لتوفر النظم و اللوائح الادارية التي تنظم العمل داخل الوحدات الإدارية في القطاع العام و نظام حماية للعاملين فيها على عكس الوضع في شركات القطاع الخاص التي تعمل أغلبها بدون أنظمة و لوائح محددة و تخيب عنها الرقابة و المتابعة.

إشكالية العمل في القطاع الخاص: على الرغم من أن أغلب السياسات تقترح تشجيع التوظيف في القطاع الخاص كحل أساسي لمشكلة البطالة إلا أنه لا توجد أي جهود لتحسين السياسات المتعلقة بالعمال و الموظفين في القطاع. فقد أدى تهميش القطاع الخاص في العقود الماضية و ترك حصة بسيطة له للنمو في المجالات التجارية أثر سلبي على دوره في خلق وظائف في السوق الليبية. و من جهة أخرى فإن أغلب الباحثات عن عمل لا يفضلن العمل في القطاع الخاص و خاصة في المؤسسات الليبية الصغيرة و المتوسطة و ذلك لعدة أسباب ذكرن منها: التمييز في الأجور و تقليص مراتب الموظفين، عدم ثبات و استقرار الوظيفة، كثرة عدد ساعات العمل، ضعف المزايا و الحوافز الغير مادية، انعدام الحماية و الرقابة من قبل الجهات المختصة.

عدم ملائمة التعليم مع متطلبات سوق العمل: النظام التعليمي في ليبيا لا يواكب تطورات العصر واحتياجاته فأغلب مناهج و طرق التدريس لازالت تنتهج المنهج التقليدي ولا تعتمد على تشجيع الابتكار وصقل المهارات الشخصية التي من المفترض أنها ستوفر للمتخرجين فرص عمل تتناسب مع قدراتهم من جهة وحاجة المجتمع من جهة أخرى. واستنبطت دراسات سابقة أجريت حول معوقات الملائمة بين مخرجات التعليم واحتياجات و شروط سوق العمل بأن برامج التنمية المعنية بالتعليم صيغت وفق معطيات نظرية وليست معطيات واقعية عملية، وغلب عليها التخطيط التقليدي المبني على أسس نظرية لتحقيق أهداف مستقبلية لا على أسس التخطيط العلمي المبني على الدراسة المنهجية للمشكلات ومن ثم استنباط حلول لها.

اعربت مجموعة من الباحثات عن عمل خلال نقاش عن شعورهن بالإحباط بعد انهاء الدراسة و ذلك لبعدها المعارف المكتسبة خلال سنوات التحصيل العلمي عن احتياجات سوق العمل و خاصة في القطاع الخاص الذي كثرت فيه المنافسة و يتطلب مهارات عالية وقد أشارت بعض الحاضرات ان مخرجات التعليم أصبحت لا تتلاءم حتى مع الاحتياجات الأساسية للوظائف العامة.

أما عن أوجه التمييز فكان أبرزها تفضيل توظيف الرجال بسبب المزايا الأخرى للمرأة من اجازات الخاصة بالولادة والأمومة و الخوف من زواج المرأة الشابة وانخفاض مردوديتها في العمل وقدرتها الرجال على البقاء لساعات أطول في العمل، كما إن الفجوة بين الأجور في القطاع الخاص كبيرة وذلك لغياب الرقابة من وزارة العمل والنقابات لحماية حق المرأة في الأجر المتساوي حسب التشريعات النافذة.

مما لا شك فيه أن الشباب ثروة اضافية للدولة وذلك اذا تم استثمار طاقاته بالشكل الصحيح. إن المؤشرات تبين خلل كبير في سوق العمل حين تصل نسبة بطالة النساء ما يقارب 25% وأغلبها في سن الشباب، فالاهتمام بتوفير فرص تدريب و تأهيل و توظيف الشباب و خاصة الاناث يعد عامل مهم ومحوري في تطوير وخلق توازن في سوق العمل وستجني ثماره في عملية التنمية الشاملة.

ثانياً: تحليل عوامل انخفاض مشاركة المرأة في القوى العاملة في ليبيا

■ العوامل السياسية والأمنية

على الرغم من أن الفترة التي تلت 17 فبراير 2011 شهدت تقدماً بطيئاً و هو ما يمكن ملاحظته من خلال نسبة تمثيل المرأة في الجهات التشريعية و على مستوى البلديات لكن بقى تأثير هذا التمثيل ضعيفاً و هو ما انعكس سلباً على تواجد المرأة في المناصب السياسية، ففي الوقت الحاضر ومع الانقسام و الأزمة السياسية لم تحظ المسائل الخاصة بالنساء بالاهتمام الكافي، فكانت مواضيع مثل الحوار و المصالحة وبناء السلام هي السائدة ولم يختلف الأمر كثيراً بعد الثورة وذلك لضعف نسبة النساء في التمثيل السياسي و مواضيع صنع القرار و الذي يصعب معه خلق ضغط لتمرير القوانين ذات أهمية التي تمس واقع المرأة. وفي لقاء مع سيدة من أعضاء البرلمان أكدت أن التجاذبات السياسية أخذت أهمية أكبر من سن و تعديل التشريعات و ذكرت أن التمثيل النسائي يعد رمزي ولا وزن له ويتم تجاهله و إقصائه في القضايا والمواضيع الاساسية.

وعند الحديث عن السياسة لايد من الحديث عن دور منظمات المجتمع المدني فعلى الرغم من الدعم الدولي للقضايا التي تهتم المرأة إلا أن الحراك النسائي يحتاج لتوجيه وتحديد لمهامه. وعلى الرغم من الاهتمام المتزايد في السنوات التي تلت ثورة فبراير إلا أن الحراك لا يزال مشتتاً وغير متحد الرؤى وغابت عنه أحد أهم مهامه وهي الضغط ومراقبة صناع القرار لضمان حقوق المرأة.

لقد أدى الوضع الأمني المتردي إلى عزوف النساء عن العمل وأبرز العوائق الناتجة عن الوضع الأمني تكمن في القيود المكبلة لحرية التنقل وعدم رغبة النساء العمل في الأماكن البعيدة تفادياً للتهديدات الأمنية وتعريض سلامتهن للخطر، وحصر فرص عملهن في الأماكن القريبة من مقرهن، كما شكل غياب سلطة القانون عائقاً آخر فارتفاع حالات عمليات الخطف والتحرش والمضايقات للنساء نتج عنه عزوف النساء عن العمل في القطاع الخاص أو تفضيلهن للعمل في البيت.

■ العوامل الاجتماعية والثقافية

على الرغم من نجاح النساء في إثبات ذواتهن في مجال التعليم و البحث العلمي، و مساهمتهن في سوق العمل، إلا أن نسبة النساء العاملات في سوق العمل لازالت متدنية بسبب بعض الحواجز الاجتماعية والثقافية. وتشمل هذه الحواجز والمعوقات على سبيل المثال و ليس الحصر، التمييز النوعي و ترسيخ الصور النمطية السلبية عن قدرات المرأة في العمل، كما تمثل الظروف الأمنية الحالية عائقاً مهماً يحد من قدرات المرأة للانضمام لسوق العمل، فالمرأة مثلاً تجد صعوبة في التنقل في ظل الظروف الأمنية الراهنة.

مما لا شك فيه أن المنظومة الاجتماعية بعاداتها وتقاليدھا تشكل قيوداً أخرى على دور المرأة، فمن خلال البحث قمنا بدراسة بعض الصور النمطية السائدة و التي أكدت أن المجتمع يطلق أحكام مسبقة على المرأة بسبب صورة تقليدية لا تعكس بالضرورة واقع المرأة، و في محاولة لفهم هذه الصور النمطية لنظرة المجتمع للمرأة اللببية في حقول العمل، و التعميمات التي تحد من تقدم المرأة في أماكن العمل. قمنا بمحاولة حصر لأهم هذه الصور النمطية و مناقشتها في جلسة نقاش بؤرية مع عينة من النساء و اتفقت على أن أكثر الصور النمطية المتكررة هي التالية:

- الفتاة العزباء تبحث عن فرص للزواج في أماكن العمل.
- المرأة العاملة تعجز عن خلق توازن بين العمل و الوظائف المنزلية.
- عدم دعم النساء لبعضهن البعض فالمرأة عدوة المرأة.
- العمل الإداري يناسب طبيعة المرأة.

واتفقت المشاركات بالإجماع على أنهن تعرضن لأحكام مسبقة في العمل بسبب صور نمطية للمرأة دون النظر إلى قدراتهن الشخصية و الجدير بالملاحظة أن هذه الأحكام صدرت من الرجال و النساء على حد سواء.

وفي تحد آخر يعتبر تفصيلاً دقيقاً في حياة النساء العاملات، تطرقت السيدات المشاركات لحيثية «الواجبات الاجتماعية»، وكيف أنها تشكل تحدياً كبيراً للمرأة بغض النظر عن حالتها الاجتماعية. حيث أكدت جميع المشاركات أن الواجبات الاجتماعية والعائلية بالمجمل تجعل من تحقيق التوازن بينها وبين العمل عائقاً صعب المراس بوجود التزامات عائلية واجتماعية تخلق اختلالاً في ميزان حياة المرأة العاملة. وأشارت بعض الحاضرات إلى ضرورة تهيئة مكان العمل من أجل استيعاب المرأة العاملة على سبيل المثال، من الممكن الحديث عن توفير بعض الخدمات اللازمة لعمل المرأة مثل دور الحضانة ورعاية الأطفال.

وعند الحديث على المعوقات الاجتماعية و الثقافية يجب علينا الإشارة إلى العوائق التي تخلقها المرأة بنفسها، أو تتقبلها بناء على الضغط المجتمعي و التنشئة المجتمعية. مما لاشك فيه أن المنظومة الاجتماعية و العادات السائدة هي أحد العراقيل الأساسية التي تؤثر سلباً على تقدم المرأة.

رغم الزيادة في عدد النساء العاملات إلا أن نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل مازالت متدنية ولا تعكس مخرجات العملية التعليمية ولا الإطار القانوني الذي يشجع وجود المرأة كقوة عاملة. ويجب أن تتضافر مختلف الجهود لتغيير هذه المنظومة الاجتماعية، كما على المرأة مسؤولية العمل بجد لتحسين صورة مساهمتها و أدائها في المنظومة العاملة و أن تكسر حاجز التردد و الخوف من الحصول على الترقيات و من تولي المناصب القيادية، كما أنه يجب على النقابات العمالية و مؤسسات المجتمع المدني القيام بالضغط من أجل تحسين أوضاع المرأة الاقتصادية و العمل على تغيير الصور النمطية و النظرة السائدة للمرأة من خلال خلق فرص نجاح و جيل جديد من الرائدات في كافة المجالات.

العوامل القانونية

يعتبر الإطار القانوني الليبي شبه متكامل فيما يخص حماية و ضمان حقوق المرأة، فالتشريعات العمالية مبنية على مبدأ المساواة و التكافؤ، و تمنح مزايا مهمة للمرأة. و لكن في الواقع مشكلة المرأة العاملة لا تكمن في القوانين والتشريعات، و إنما في تطبيق هذه النصوص و تنفيذها. و هذا يرجع لضعف النظام الرقابي و المتابعة من الجهات المختصة و خاصة في القطاع الخاص و هو السبب الرئيسي للفجوة في الأجور بين الجنسين. بالإضافة لتدني مستوى الأجور لما تحت الحد الأدنى المنصوص عليه في القانون، و كما تزيد ساعات العمل عن ما هو منصوص بالقانون دون مردود مادي و هذا وجه آخر من أوجه قصور تطبيق القانون بشكل عملي.

فعلى سبيل المثال، ينص قانون العمل صراحة على تخصيص أماكن لحضانة الأطفال و إعطاء الامكانية لاشتراك أرباب العمل في تجهيز هذه الأماكن، إلا إن عدم تطبيق ما جاء في نصوص القانون فيما يخص المرأة في هذه الحثية هو أحد أهم الأسباب التي أدت لعدم منافستها على الأماكن القيادية. كما يعتبر أحد أسباب إحداث عدم التوازن بين العمل و الحياة الشخصية للمرأة العاملة و الذي يؤدي بها لتفضيل العمل الإداري البسيط لتتمكن من التوفيق بين التزاماتها الشخصية و المهنية.

كما ينص القانون على إمكانية تشغيل النساء بدوام عمل جزئي، و كذلك تحدد ساعات و أوقات معينة لعمل المرأة، أضف إلى هذا الإجازة الخاصة بالأمومة و التي يدفعها بالكامل رب العمل. و يعتبر هذا من ضمن جهود تعزيز و تحسين وضع المرأة إلا أنه لم يخدم الغرض، بل أدى إلى تفضيل الذكور في فرص العمل و خاصة في القطاع الخاص، حيث يتم تفادي توظيف النساء بالطرق الرسمية و هو ما يعني حرمانهن من التأمينات و الحماية القانونية المنصوص عليها في قوانين الضمان الاجتماعي.

كما توجد بعض التناقضات في القانون حيث تحد بعض نصوصه من قدرة النساء على العمل فيما أطلق عليه وصف الأعمال الشاقة و الأعمال التي لا تتلائم مع طبيعة المرأة دون توضيح و ترك هذه النصوص فضفاضة و مفتوحة للتأويل و الاجتهاد. و هو ما أدى لتهميش النساء في المجالات الهندسية و العمل الميداني و جعلهن محصورات في الأعمال المكتبية و الادارية.

و بناء على ما تقدم نستطيع الجزم بأن تضمين بنود واضحة و صريحة على المساواة و الكفاءة و العدالة في العمل لا تكفي لتحويل هذه المبادئ إلى حلول عملية تحسن واقع المرأة في سوق العمل. و هذا يحتاج إلى توحيد الجهود و العمل المشترك بين النقابات و منظمات المجتمع المدني و الجهات ذات العلاقة لخلق بيئة ملائمة للعمل بغض النظر عن الجنس.

المرأة في الضمان الاجتماعي

يلتزم صندوق الضمان الاجتماعي بحسب نصوص القانون رقم 13 لسنة 1980 ولوائحه التنفيذية بتقديم المنافع الضمانية المقررة للمسجلين تحت نظام الضمان الاجتماعي وذلك بعد التزام المشتركين من الجنسين بدفع الاشتراكات الضمانية المنصوص عليها.

قوانين الضمان الاجتماعي في ليبيا تعطي الحماية القانونية الشاملة على حد سواء بين الرجل والمرأة و يامن القانون مخاطر إصابات العمل والأمراض المهنية و مرتبات التقاعد وكذلك حالات العجز و الصحية و حماية الوظيفة أثناء المرض أو الحمل والولادة، حماية عائلة العاملة بعد الوفاة.

إن أهم الاشكاليات التي تتعلق بنظام الضمان الاجتماعي هي اشكالية سن التعاقد وإشكالية المرأة في الاقتصاد الموازي.

أولاً: إشكالية سن التعاقد

يفرق القانون بين سن تقاعد المرأة و الرجل على النحو التالي:

- 1- سن الـ 60 سنة ميلادية كاملاً لكل العاملات من النساء و العاملين من الرجال بالأعمال الخطرة والمضرة بالصحة العامة ومنها سائقي السيارات النقل الثقيل والحافلات الكبيرة.
- 2- سن الـ 65 سنة ميلادية كاملاً لكل الرجال العاملين بالشركات والشركاء بالإنتاج والعاملين يعقود عمل والعاملين لحساب انفسهم.

ويعد هذا مثال آخر على عدم تطبيق مبدأ المساواة بين الجنسين و تكافؤ الفرص المنصوص عليه في التشريعات الليبية. فقانون الضمان يجبر المرأة على التقاعد في سن أصغر من الرجل دون النظر لحالتها الصحية أو قدرتها على مواصلة العمل. و قد أكدت الحاضرات في النقاش حول المرأة و نظام الضمان الاجتماعي، أن طبيعة عمل النساء في الوظائف الإدارية غير منهكة للصحة أو شاقة للنساء على عكس الرجال مما يجعل التمييز في سن التقاعد غير مبرر و ليس مبنياً على أسباب جوهريّة.

ثانياً: إشكالية المرأة في الاقتصاد الموازي

بالرغم من أن صندوق الضمان يغطي العاملين والموظفين في القطاع العام وكذلك القطاع الخاص ، إلا أن ميزاته لا تغطي جميع العاملين وجميع قطاعات الأنشطة الاقتصادية خاصة في العمل الغير الرسمي وفي الشركات الصغيرة والعمل المنزلي. مع ازدياد حجم الاقتصاد الموازي في الست السنوات الماضية، تزايدت نسبة عمل النساء في اقتصاديات الظل والعمل الغير رسمي والمرأة العاملة في القطاع الغير رسمي التي لا تتمكن من المساهمة في دفع الاشتراك الضماني تتعرض للأقصاء والحرمان من حقوقها الاساسية.

تفضل بعض النساء العمل في القطاع الغير رسمي وفي القطاع الخاص على الرغم من المرتبات و الأجور المنخفضة و انعدام الميزات و الحوافز لعدة أسباب منها عدم اشتراط تقديم شهادات تعليمية عند العمل، كما تتناسب أوقات العمل في هذا القطاع مع مسؤوليات المرأة الأسرية و الاجتماعية والأهم بأنه يتناسب مع الثقافة السائدة في المجتمع. و هكذا تشارك اليوم نسبة كبيرة من النساء في العمل لسنوات طويلة دون تأمين لمعاش التقاعد أو التأمين الصحي في حالة العجز أو المرض.

مما لاشك فيه أن موضوع المرأة في القطاع الخاص و الغير رسمي شائك ، و في غاية في الصعوبة، و لكن مع تفعيل الرقابة و المتابعة للشركات المسجلة في القطاع الخاص يمكن العمل على تأمين الحماية للنساء و يظل التحدي الأكبر هو ايجاد نظام يكفل الحق الأدنى للمرأة في نظام الضمان و التأمين الاجتماعي.

النقابات العمالية

تقع على النقابات العمالية و المهنية و مؤسسات المجتمع المدني و الجهات ذات العلاقة مسؤولية كبيرة في تحسين ظروف عمل العمال ورعاية مصالحهم ونشر الوعي والتأكيد على حصولهم على الحماية القانونية والتغطية التأمينية اللازمة.

يعد الاتحاد العام للنقابات أهم هذه الجهات المختصة وأكثرها حضوراً و فاعلية منذ تأسيسه في أول مايو 2016 وقد اختير المكتب التنفيذي بحضور مراقبين دوليين ويجدر الذكر بأنه قد تم انتخاب امرأة لرأسه و هو ما يعد سابقة في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا وكذلك ضم هيكله التنظيمي لجنة خاصة تهتم بالمرأة العاملة. و يضم الاتحاد سبعة عشر نقابة عامة وكذلك عدد إحدى عشر فرعاً جهويا و كما يشرف الاتحاد علي نشر و توزيع صحيفة الصدى و هي صحيفة عمالية و برنامج مرئي لتوعية العمال بشأن الاتفاقيات الدولية والتوصيات والقوانين واللوائح التي تعني بالعمل والعمال.

يولي الاتحاد العام للنقابات بالشراكة مع الجهات الدولية المختصة و منها مؤسسة فريدريش إيبيرت و منظمة العمل الدولية أهمية كبيرة لتحسين أوضاع العاملات في ليبيا ويقع على عاتقهم مسؤولية التأزر مع الجهات المعنية الحكومية و الغير حكومية للعمل على تحسين مساهمة المرأة الليبية في سوق العمل.

الخلاصة

من خلال ما تقدمه في هذا التقرير يمكن بوضوح معرفة أن المرأة الليبية تعيش وضعاً سيئاً في سوق العمل، و تعتبر أغلب المؤشرات كالبطالة و المشاركة في النشاط التجاري والمساهمة في زيادة الأعمال سلبية بالنسبة لوضعية المرأة في سوق العمل وإن كان بعض هذه المؤشرات مشتركة مع باقي الفئات الاجتماعية في سوق العمل الليبي بفعل عدم تنظيم آليات سوق العمل من الأساس، فمؤشرات المرأة في القطاع العام توضح تمركزها في قطاعين أو ثلاثة فقط لا أكثر مع ندرة وجود المرأة في مناصب عليا في القطاع العام عموماً.

تكتل المرأة في قطاعات محددة من القطاع العام مع وجود فائض كبير في الوظائف العامة في ليبيا إجمالاً يجعلها عرضة لأن تكون ضحية أي تغيير في سياسات التوظيف مستقبلاً كما كان عليه الوضع في تجربة قرار سنة 2006 بخصوص الفئات الوظيفي (الزوائد) الذين تم إيقافهم عن العمل رغم استمرار صرف الدولة لمرتباتهم، بطبيعة الحال هذا يذكّرنا بإشكالية مهمة جداً ، فمن الناحية الشكلية وجود نسبة عالية من النساء في الوظائف العامة قد يعني بطريقة ما مؤشراً إيجابياً بعدم وجود تمييز ضد النساء، لكن بعض المؤشرات الأخرى التي تتعلق أساساً بوجود أكثر من 70% من القوى العاملة في القطاع العام، بالتالي لا قيمة هنا لإيجابية هذا المؤشر إذ أن النسبة العالية من وجود النساء في القطاع العام ترتبط في هذه الحالة بسلوك عام لتوظيف الأشخاص بناء على الوساطة والمحسوبية و دون الحاجة لهم ، ما يعني أن نسبة كبيرة من النساء تعاني من البطالة المقنعة داخل القطاع العام دون وجود أي تطور في الأداء أو فاعلية في العمل إلا في الشكل المحدود.

وفي ظل ضعف القطاع الخاص الذي لا يخضع أساساً لقوانين حماية العمّال وحماية المستهلك ويعمل بطريقة عشوائية، تظل نسبة تواجد النساء ضعيفة في هذا القطاع كما يظهر من خلال الإحصائيات والمؤشرات المبينة أعلاه، وحتى فيما يتعلق بهذه النسبة القليلة فإن النساء العاملات في هذا النوع من الاقتصاد يخضعن لأشكال كبيرة من التمييز والاستغلال و انتهاك الحقوق، إذ يستغل أرباب العمل في القطاع الخاص النساء العاملات من خلال غياب عدم وجود قانون متكامل لحماية العمّال والموظفين وعدم تطبيق القوانين الموجودة حالياً بفعل غياب مؤسسات الدولة الرقابية بالإضافة الى استغلال الحالة الاقتصادية والاجتماعية وطبيعة المرأة التي تلجأ إلى مواجهة أرباب العمل وضعف أدائها في هذا الشأن ، بالإضافة الى هذا فإن ضعف الحالة الأمنية وطبيعة البيئة الاجتماعية في ليبيا زادت الوضع سوء على المرأة العاملة وقللت من نسبة مشاركتها في القطاع الخاص.

تحت ظل إشكاليات القطاع العام والقطاع الخاص الرسمي تضطر النساء الى التحول الى القطاع الخاص غير الرسمي، بالتالي تضحى المرأة ببعض الميزات التي يمنحها القطاع الرسمي الخاص والعام مثل الضمان الاجتماعي و الامتيازات المصرفية التي كانت متوفرة قبل أزمة الانقسام السياسي سنة 2014، وبالتالي تدخل المرأة إلى القطاع الخاص الغير رسمي في سبيل تجنب إشكاليات ومشاكل القطاعات الرسمية من خلال امتنانها لبعض الأعمال اليدوية التي عادة ما يتم إنجازها داخل المنزل ومن ثم يتم تسويقها عبر طرق مختلفة ، وبالتالي فإن اشكاليات تحول المرأة للقطاع الخاص غير الرسمي ليست إيجابية بشكل كبير لا على المرأة وخاصة على المدى البعيد وعلى الاقتصاد الليبي الذي لا يستفيد من هذه الأعمال من خلال جني الضرائب أو تحريك الاقتصاد.

ختاماً من الملفت للنظر أن تكون معاناة المرأة في قطاعات العمل المختلفة سواء الرسمية منها أو غير الرسمية متناقضة مع المستويات العلمية العالية لمعظم النساء ، إذ أن نسبة تعليم الإناث أعلى منها للذكور وعلى العكس من ذلك أيضاً فإن نسبة البطالة عند النساء أعلى منها عند الذكور.

إن الوضعية الحالية للمرأة في سوق العمل الليبي غير مريحة بالنسبة لجميع الأطراف ، فكما يعني الأمر سوء الوضع الاقتصادي والاجتماعي وحتى الثقافي للمرأة الليبية وبالتالي للأسرة الليبية، فإنه يعني أيضا وجود إشكاليات كبيرة في الاقتصاد الليبي ينبغي أن تخضع لمعالجة جذرية تعيد التفكير في دور فئات المجتمع المختلفة في مستقبل سوق العمل الليبي بشكل متكامل إيجابيا وخاضع لقوانين ومبادئ الكفاءة والعدالة و حماية جميع أطراف العملية الاقتصادية سواء كانوا أرباب عمل أم عمالا أم مستهلكين، كما يعني الأمر ضرورة وجود خطة اقتصادية مدمجة ومستدامة تضمن استغلال الموارد الطبيعية والجغرافية والبشرية بشكل إيجابي وفَعَال ومستدام.

التوصيات

أولا: على مستوى صناع القرار

- 1- العمل على تطوير قواعد البيانات المصنفة حسب النوع الاجتماعي و في جمع البيانات في مختلف المجالات. وكما إن هناك حاجة إلى ضمان الأمن لمصلحة الاحصاء الوطني الليبي مع شركاء آخرين، مثل برنامج الامم المتحدة الإنمائي او البنك الدولي لتكون قادرة على تحديث الإحصائيات الرسمية للبلاد بشكل يمكن الإعتماد عليه وجمع أحدث بيانات للسكان والتنمية والاقتصاد وغيرها. سوف تساعد هذه المعلومات على قياس أي تقدم اقتصادي و/أو ركود وكذلك التأثير على النساء الليبيات وبشكل مناسب مع الوقت.
- 2- بما أن النساء الليبيات يشكلن تقريبا %50 من تعداد السكان فيجب وضعهن في قلب عملية النمو الاقتصادي. تقع على السلطات الحكومية وكذلك الجهات الدولية مسؤولية ضمان مشاركة النساء بقوة من خلال وضع استراتيجية وطنية لتمكين المرأة وتعزيز مشاركتها في الجانب الاقتصادي، من خلال وضع الأولويات لرؤية طويلة الأمد بحيث يمكن لهن المشاركة بشكل أفضل وحتى قيادة النمو والتطور في البلد في المدى القصير والمتوسط.
- 3- وضع رؤية وطنية للتنمية الاقتصادية للقيام بمشاريع إصلاحية اقتصادية عامة من شأنها أن ترفع من نسبة مشاركة القوى البشرية في الاقتصاد الوطني وبالتالي سترفع من نسبة مساهمة المرأة في الاقتصاد الوطني.
- 4- تفعيل وتعديل بعض التشريعات العمالية. حيث أن أغلب اللوائح والقوانين الليبية لا تميز بين الموظفين. وتعمل على ترسيخ مبدأ الكفاءة لكن على الرغم من ذلك تعتبر أغلب هذه النصوص غير مفعلة مالم تنظم بلوائح قانونية تنفيذية و غير قابلة للتأويل.
- 5- تخصيص جزء من سياسات الإصلاح الاقتصادي بشكل خاص للنساء لأن نسبة البطالة و قلة المساهمة في النشاط الاقتصادي الوطني مرتفعة بشكل كبير في جانب النساء ومن شأن تحسين نسبة مشاركتهن في الاقتصاد الوطني رفع المساهمة العامة للقوى البشرية فيه.
- 6- ضمان اعتماد القطاع الخاص سياسة توظيف تعتمد على الكفاءة عند الاختيار ما بين الموظفين الذكور والإناث مع وجود سياسات تشجيعية لهذه القطاعات لتوظيف النساء حتى تقل الهوة ما بين نسبة مشاركة المرأة في القطاع الخاص من شكلها الضعيف حاليا إلى شكل أكثر توازنا مستقبلا. و كما ينوجب وضع ضمانات لتحسين طرق الرقابة و المتابعة على القطاع الخاص بما يضمن حقوق العمال من الجنسين و توفير بيئة عمل ملائمة وصحية وبالأخص النساء.

- 7 ادماج منظور النوع الاجتماعي في عملية وضع السياسات وتخطيط وتطوير عمليات الموازنة العامة وفي المراحل الخاصة بمراجعتها وتنفيذها للعمل على تحقيق مبدأ تكافؤ الفرص بين الجنسين.
- 8 تحقيق التوازن في وضعية المرأة في سوق العمل بحيث لا يتم المبالغة في تأنيث بعض القطاعات الحكومية وتعيين النساء بشكل كبير جدا في قطاعات محددة ولو لم تكن هناك حاجة لهن في هذه القطاعات ومن ثم اقصائهن من القطاعات الأخرى إذ أن اتباع هذه السياسة يعني وجود ردود فعل من حيث تحويل عدد كبير من الموظفين الى الفئات الوظيفية نتيجة عدم الحاجة لهم وسيكون أغلبهم من النساء كما حدث فعليا في قرار الفئات الوظيفية لسنة 2007 ، كما أن استمرار هذه السياسة يعني تكديس النساء في قطاعات وظيفية لا يمكن لهن التطور فيها أو الرفع من المستوى الوظيفي و المعيشي و الغني فيه.

ثانياً: القطاع الغير حكومي

- 1 هناك حاجة للقيام بجهود فعالة في التوعية الثقافية والاجتماعية ضمن المجتمع الليبي عبر حملات إعلامية (تلفزيونية وعبر الانترنت) وغيرها من المبادرات المشابهة (على سبيل المثال التركيز على المحاضرات في المساجد التي تعزز مساهمة المرأة في الاقتصاد).
- 2 يجب تعزيز الدعم للنساء الليبيات المساهمات بقوة في اقتصاد الظل / غير الرسمي على أساس الاحتياجات التي تم تقييمها والتعبير عنها من قبلهن وكذلك من قبل منظمات المجتمع المدني الليبية على الأرض. يمكن للمساعدة المالية وغير المالية المستدامة أن تفيد النساء اللاتي سيثبتن وبدورهن أنهن قادرات على تعزيز الاقتصاد المشترك.
- 3 إنشاء قنوات للتواصل بين النساء العاملات. تعمل كمنصة لمناقشة المواضيع ذات العلاقة بين تحسين أوضاع المرأة العاملة في كافة المجالات وتقديم الدعم و المساعدة لبعضهن.
- 4 إنشاء برنامج وطني متكامل ما بين القطاعات الحكومية والقطاعات الخاصة والنقابات العمالية و مؤسسات المجتمع المدني والمؤسسات الدولية لتشجيع النساء على إنشاء مشاريع خاصة بهن تحقق لهن التوازن في تلبية احتياجاتهم المادية والاجتماعية واقتراح آليات فاعلة تضمن لهن هذا التوازن بدل تخليهن عن المساهمة الاقتصادية واقتنارهن على دورهن كربات بيوت غير منتجات (مع احترام دورهن الأسري والاجتماعي).
- 5 يتوجب على النقابات العمالية ومؤسسات المجتمع المدني والجهات ذات العلاقة التأزر وتوحيد الجهود والتعاون على تغيير تلك الثقافة السلبية السائدة والأفكار النمطية والأحكام المسبقة والتي من شأنها أن تكون عائقا امام المرأة لتحقيق طموحاتها.

الملحق الأول

الإحصائيات و البيانات

جدول (1) إحصاءات شاملة⁽¹⁾

المؤشر	سنة 2006
عدد السكان الليبيين	5298 ألف نسمة
عدد الأسر الليبية	887 ألف نسمة
إجمالي السكان	5658 ألف نسمة
عدد الأسر الليبية وغير الليبية	981
الكثافة السكانية	3.4 شخص لكل كم ²
معدل النمو السكاني (1995-2006)	1.8 (%)
نسبة السكان للأعمار أقل من 15 سنة	31.3 (%)
نسبة السكان للأعمار بين 15 و 64 سنة	64.7 (%)
نسبة السكان للأعمار أكبر من 65 سنة	4.2 (%)
عدد السكان فوق 15 سنة (القوة البشرية)	3652319
عدد الذكور	1846485
عدد الإناث	1805834
نسبة السكان في الحضر	88.2 (%)
نسبة السكان في الريف	11.8 (%)
متوسط حجم الأسرة الليبية (فرد)	6.0
معدل الخصوبة الكلي (للنساء في الأعمار 15-49)	2.7
العمر الوسيط للسكان الليبيين	24
متوسط العمر	26
متوسط العمر عند الزواج الأول	32.6
الذكور	33.9
الإناث	31.2
نسبة الذين لم يسبق لهم الزواج	53.6 (%)

⁽¹⁾ بيانات الإحصاء العام لسنة 2006

نسبة الالتحاق بالتعليم الأساسي	%97.1
الذكور	97.1
الإناث	97.0
نسبة المساهمة بالنشاط الاقتصادي	%45.9
الذكور	64.9
الإناث	26.4
نسبة العاملين في الجهاز الإداري	%50.6
نسبة العاملين في الخدمات العامة والاجتماعية	%63.5
نسبة الأمية للسكان الذين أعمارهم 10 سنة فأكثر	%11.5

جدول (2) التوزيع العددي والنسبي للطلاب الملتحقين بالدراسة حسب احصاء 2006⁽¹⁾

المرحلة الدراسية	العدد	النسبة المئوية
مرحلة التعليم الثانوي وما يعادلها	441927	24.54
الذكور	221665	24.65
الإناث	220262	24.78
مرحلة ما فوق الثانوي ودون الجامعة	100541	5.61
الذكور	51322	5.68
الإناث	49219	5.54
مرحلة التعليم الجامعي فما فوق	208227	11.6
الذكور	93761	10.37
الإناث	114466	12.88
المجموع	720695	100
ذكور	366748	100
إناث	383947	100

(1) بيانات الإحصاء العام لسنة 2006.

جدول (3) توزيع السكان الليبيين - لسنة 2006 - الذين أعمارهم (15 سنة فما فوق) (1)

عدد الأفراد		توزيعات القوة البشرية	
24.65	24.65	441927	يعمل
24.54	24.54	221665	يبحث عن عمل وسبق له العمل
24.78	24.78	220262	يبحث عن عمل لأول مرة
5.61	5.61	100541	مجموع الباحثين عن عمل
5.68	5.68	51322	مجموع السكان العاملين اقتصادياً
5.54	5.54	49219	الإناث
11.6	11.6	208227	مرحلة التعليم الجامعي فما فوق
10.37	10.37	93761	الذكور
12.88	12.88	114466	الإناث
100	100	720695	مجموع السكان غير العاملين اقتصادياً
100	100	366748	مجموع أفراد القوة البشرية
100	100	383947	معدل مساهمة القوة البشرية بالنشاط الاقتصادي %
100	100	720695	معدل البطالة بين العاملين اقتصادياً %

(1) بيانات الإحصاء العام لسنة 2006.

من إجمالي المشتغلين			أقسام النشاط الاقتصادي
المجموع	إناث	ذكور	
8.85	4.87	10.79	الزراعة والصيد
0.09	0.01	0.12	صيد الأسماك
2.55	0.55	3.48	التعدين واستغلال المحاجر
3.53	1	4.71	الصناعات التحويلية
2.97	0.54	4.08	الكهرباء والغاز والمياه
2.41	0.39	0.41	التشييد والبناء
7.56	0.91	10.59	تجارة الجملة والتجزئة والخدمات المتصلة بها
0.37	0.19	0.46	خدمات المطاعم والمقاهي والفنادق
4.83	0.87	6.65	النقل والتخزين والمواصلات
1.34	0.91	1.56	الوساطة المالية
0.87	0.54	1.04	أنشطة العقارات
25.82	10.94	32.87	الإدارة العامة
30.82	66.99	16.42	التعليم
5.13	9.57	3.40	الصحة والضمان الاجتماعي
1.81	0.82	2.28	خدمات المجتمع والخدمات الاجتماعية والشخصية
0.04	0.01	0.05	خدمات أفراد الخدمة المنزلية الخاصة بالأسر
	0.90	1.09	أنشطة غير مبنية و أنشطة المنظمات الدولية والسفارات
100	100	100	المجموع

جدول (5) بيانات مركز المعلومات والتوثيق في وزارة العمل⁽¹⁾

عدد الأفراد	العدد	عدد الموظفين المصنفين ضمن الفائض الوظيفي
54%	218109	الذكور
46%	183775	الإناث
100%	401884	المجموع

جدول (6) تصنيف الحالة الاجتماعية للمرأة⁽²⁾

العدد	التصنيف
27738	مطلقة
131194	أرملة
158932	المجموع
8%	نسبة المطلقات والأرامل من إجمالي القوى البشرية من النساء

جدول (7) ملخص مؤشرات السكن والقوى العاملة (العدد بالآلاف نسمة)⁽³⁾

البيان	ذكر	أنثى	المجموع
عدد السكان الليبيين	3,087.8	2,914.0	6,001.8
السكان في سن العمل بالآلاف	2,009	1,905	3,914
معدل النشاط	64.5	39.2	52.2
القوة العاملة	1,297,000	747	2,043
عدد المشغلين بالآلاف	1,109	579	1,688
نسبة المشغلين لمجموع السكان في سن العمل	55.2	30.4	43.1
العاطلون	187,900	167.4	355.3
نسبة البطالة %	14.5	22.4	17.4

⁽¹⁾ بيانات مأخوذة بشكل مباشر من مركز المعلومات والتوثيق بوزارة العمل.

⁽²⁾ بيانات الإحصاء العام لسنة 2006.

⁽³⁾ العدد بمئات الآلاف.

جدول (8 - أ) التوزيع العددي للمشتغلين الليبيين حسب الحالة العملية والجنس

البيان	ذكر	أنثى	المجموع
يعمل بالحكومة	786.6	538.8	1,325.5
يعمل بمنشأة مملوكة للمجتمع	80.7	20.0	100.8
يعمل بشركة مساهمة ليبية	45.5	3.3	48.8
يعمل بشركة مشتركة عامة	19.1	2.6	21.7
يعمل بشركة أجنبية	7.7	1.0	8.7
يعمل بشركة مشتركة خاصة	8.8	1.9	10.7
يعمل لدى الغير	30.7	4.7	35.4
يعمل لحسابه ومعه آخرون	25.8	0.7	26.5
يعمل بمفرده	89.7	2.9	92.6
يعمل لدى الأسرة	13.3	2.3	15.7
غير مبين	0.8	1.0	1.8
مجموع	1,108.8	579.2	1,688.0

جدول (8 - ب) التوزيع النسبي للمشتغلين الليبيين حسب الحالة العملية والجنس

البيان	ذكر	أنثى	المجموع
يعمل بالحكومة	71.0	93.0	78.5
يعمل بمنشأة مملوكة للمجتمع	7.3	3.5	6.0
يعمل بشركة مساهمة ليبية	4.1	0.6	2.9
يعمل بشركة مشتركة عامة	1.7	0.5	1.3
يعمل بشركة أجنبية	0.7	0.2	0.5
يعمل بشركة مشتركة خاصة	0.8	0.3	0.6
يعمل لدى الغير	2.8	0.8	2.1
يعمل لحسابه ومعه آخرون	2.3	0.1	1.6
يعمل بمفرده	8.1	0.5	5.5
يعمل لدى الأسرة	1.2	0.4	0.9
غير مبين	0.1	0.2	0.1
مجموع	100	100	100

(1) بيانات الإحصاء العام لسنة 2006.

(2) النسبة من إجمالي المشتغلين.

الجدول رقم (9- أ) معدلات البطالة حسب الفئات العمر و الجنس⁽¹⁾

فئات العمر	ذكر	أنثى	المجموع
24-25	40.9	67.9	48.7
34-25	23.8	32.8	27.3
44-35	8.2	11.5	9.5
54-45	3.5	9.5	5.2
64-55	1.4	12.6	2.8
65+	2,1	51.7	4.8
المجموع	15.9	25.1	19.0

الجدول رقم (9- ب) التوزيع العددي للباحثين عن عمل حسب فئات العمر والجنس⁽²⁾

فئات العمر	الذكور	الإناث	المجموع
24-25	56.7	38.4	95.2
34-25	100.4	87.9	188.3
44-35	30.1	25.8	55.8
54-45	7.7	8.3	16.0
64-55	1.1	1.4	2.6
65+	0.2	0.2	0.4
المجموع	196.2	162.1	358.3

الجدول رقم (10) توزيع معدلات البطالة حسب المنطقة والجنس

المجموع	إناث	ذكور	أقسام النشاط الاقتصادي
21.0	32.8	13.2	طبرق
8.3	9.8	7.0	درنه
9.4	10.2	8.8	الجبيل الأخضر
25.0	35.7	17.1	المرج
17.4	24.4	14.3	بنغازي
21.3	45.7	9.6	الواحات
11.7	12.2	11.4	الكفرة
19.0	20.9	18.0	سرت
10.7	9.4	12.0	الجفرة
18.0	25.4	15.2	مصراتة
22.5	31.7	18.7	المرقب
19.3	28.1	15.2	طرابلس
19.7	18.3	20.5	الجفارة
13.7	19.9	9.6	الزاوية
9.9	10.3	9.6	زوارة
19.1	21.4	17.5	الجبيل الغربي
9.4	13.7	5.9	نالوت
15.5	22.7	11.3	سبها
10.3	13.4	7.8	وادي الشاطئ
18.3	24.9	12.8	مرزق
20.1	27.2	14.5	وادي الحياة
20.6	28.7	14.9	غات
21.9	30.0	16.3	إجدابيا
17.4	22.4	14.5	المجموع

مؤسسة فريدرش إيبيرت:

مؤسسة فريدرش إيبيرت هي منظمة غير ربحية ملتزمة بقيم الديمقراطية الاجتماعية وهي من أقدم المؤسسات السياسية في ألمانيا. تأسست عام 1925، وهي من الإرث السياسي الذي خلفه فريدرش إيبيرت، أول رئيس ألماني منتخب بطريقة ديمقراطية.

و من خلال مشاريعها في أكثر من 100 دولة تدعم مؤسسة فريدرش إيبيرت الحركات النقابية الديمقراطية وتعمل مؤسسة فريدرش إيبيرت على دعم وتطوير التنمية الاقتصادية والاجتماعية المستدامة، دعم المجتمع المدني والعمل النقابي و المساهمة في السلام والأمن في العالم.

عن الباحثين:

أ. هالة بوعقيص خبيرة قانونية والمديرة التنفيذية لمنظمة جسور للدراسات و التنمية التي تختص بالتنمية الاقتصادية بشكل عام و بتمكين المرأة بشكل خاص. يركز عمل منظمة جسور على تشجيع الريادة و الابتكار، تصميم برامج لخلق فرص عمل والعمل على وضع سياسات للإصلاح الاقتصادي في ليبيا.

م. محمد تنتوش باحث في مجال العلوم الإنسانية في مجال العلوم الاجتماعية، الأمن، التعليم و الخدمات العامة. قدم العديد من تقارير تقييم الوضع في القطاع العام و منها الصحافة و الجماعات الإسلامية.

يتحمل كل كاتب مسؤولية ذاتية عن ما عبر عنه، وليس بالضرورة أن تكون الآراء الواردة تتفق في جميع تفاصيلها مع وجهة نظر مؤسسة فريدرش إيبيرت.

**FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG**
مؤسسة فريدرش إيبيرت