

دراسة السوق في صيدا: طرق مبتكرة للدخول إلى سوق العمل للنساء اللواتي في خطر

الملخص التنفيذي

"دراسة السوق في صيدا: طرق مبتكرة للدخول إلى سوق العمل" تقدم نتائج تجمع بين بحث مكتبي معمق ودراسة سوق ميدانية تُقيم الطلب على اليد العاملة من خلال دراسة احصائية لـ 47 مؤسسة في صيدا. هذا بالإضافة إلى بحث نوعي تضمن مجموعات مركزة مع 78 امرأة (فلسطينية، عراقية، ونساء لبنانيات مهمشات) ومقابلات معمقة مع عدد من المسؤولين وأصحاب المصالح لتقييم واقع العرض لليد العاملة في صيدا.

البحث المكتبي يتضمن عرضاً لبيانات ودراسات تحليلية صادرة عن الأمم المتحدة وعدد من المصادر الحكومية بالإضافة إلى مؤسسات غير حكومية دولية ومحلية. لقد تم عرض النتائج على مستوى مدينة صيدا وتم تفصيلها بحسب الجنس والجنسية (نساء فلسطينيات ولبنانيات) كلما كانت البيانات تسمح بذلك. يعتمد البحث المكتبي إذاً على أبرز المصادر الإحصائية المعتمدة في لبنان مثل الـ UNDP والـ Fafod. وقد تم تدعيم هذه البيانات بنتائج دراسات ومشاريع قامت بها مؤسسات وجمعيات محلية. بالإضافة إلى ذلك تم استخدام بعض قواعد البيانات الإحصائية على المستوى الوطني لإستخراج بيانات واحصاءات جديدة وفريدة من ناحية تفصيلها على مستوى صيدا وتقسيمها بحسب الجنس والجنسية. فقد تم إستخراج بيانات إحصائية حول النساء اللبنانيات في مدينة صيدا ومحافظة الجنوب من دراسة الأحوال المعيشية للأسر في لبنان لسنة 2004 الصادرة عن الـ UNDP ووزارة الشؤون الإجتماعية وإدارة الإحصاء المركزي (UNDP et al., 2006). تم أيضاً استخدام قاعدة البيانات التابعة لدراسة الأحوال المعيشية للاجئين الفلسطينيين في لبنان والصادرة عن الانروا والجامعة الأمريكية في بيروت لعرض بعض النتائج حول النساء الفلسطينيات في صيدا (Chaaban et al, 2010).

يبدأ البحث المكتبي برسم صورة ديمغرافية للنساء في صيدا حيث يعرض توزيع كل من النساء اللبنانيات والفلسطينيات بحسب فئاتهن العمرية ووضعهن العائلي ومستواهن العلمي. إضافة إلى تبيان العلاقة بين هذه العوامل ووضع العمالة عند هذه النساء. يدخل البحث المكتبي بعدها إلى تفصيل وضع عمالة النساء في صيدا ويعرض كذلك صورةً عن النساء صاحبات العمل في محافظة الجنوب. يختم البحث المكتبي بمناقشة العوامل المتعددة التي تعرض النساء إلى خطر التهميش الاجتماعي والإقتصادي والتي تساهم في تعرضهن للعنف وللإستغلال في مكان العمل.

تتضمن دراسة السوق الميدانية عينة من 47 مؤسسة متواجدة في مدينة صيدا ومحيطها. إرتكز إختيار المؤسسات المشاركة في البحث الميداني على مدى أهميتها الإقتصادية وثقلها في صيدا بحسب المعلومات التي افادنا بها الفريق الميداني المقيم في صيدا، ذلك مع الحرص على شمل مؤسسات من قطاعات إقتصادية مختلفة وأحجام مختلفة. ساهمت نتائج الدراسة الميدانية في إعطاء معلومات محددة عن معدلات إستخدام النساء في المؤسسات في صيدا وأبرز الوظائف التي يقمن بها. إضافة إلى ذلك تم تحليل قاعدة البيانات لإستخلاص ما هي أبرز مجالات العمل التي قد تساهم في إشراك النساء بشكل أكبر في سوق العمل في صيدا وما هي الصفات والمهارات المطلوبة من قبل أصحاب العمل. هذا بالإضافة إلى عرض عام لآراء أصحاب العمل حول عمل النساء وقدراتهن.

23% من أصل 1,239 امرأة عاملة من ضمن المؤسسات في العينة يعملن في قطاع الخدمات والبيع. 12% من النساء يعملن في مجال الإدارة و-12% كذلك يعملن في وظائف بسيطة. أكبر عدد من النساء يعملن في قطاع الصحة أي في المستشفيات والمراكز الصحية. أما الوظائف الإدارية فتحتل النساء نسبة كبيرة منها في قطاع الجمعيات والمؤسسات غير الحكومية (36%). تشغل النساء الوظائف المحترفة في قطاعات التجارة والصحة والجمعيات بمعدلاتٍ متساوية تقريباً. أكثرية الوظائف المكتبية والأكثرية الساحقة من الوظائف الخدماتية والمبيعات التي تشغلها النساء عادةً ما تكون في قطاع التجارة. نسبة ضئيلة جداً من المؤسسات لديها موظفات فلسطينيات و-30% من المؤسسات اعربت عن أن الجنسية اللبنانية تشكل عاملاً مهماً عند إتخاذ قرار التوظيف. ذلك مع العلم أن 56% من

المؤسسات لم تعط أي أهمية لموضوع الجنسية كعامل مؤثر في قرار التوظيف. أرباب العمل غالباً ما يعتقدون أنه ليس للتدريب المهني قيمة مضافة ذات أهمية وكذلك يعتقدون أن الشهادة المهنية الجامعية لا تعادل الشهادة الجامعية الأكاديمية. إضافة إلى ذلك، وبالرغم من أهمية اللغات والكمبيوتر، معظم أرباب العمل لم يعولوا الأهمية الأكبر لهذا النوع من القدرات بل أكدوا على أهمية السلوك المهني في مكان العمل كأهم عامل يؤثر في قرار التوظيف.

ظهرت مجموعة متنوعة من المواضيع من المجموعات المركزة، حيث عبرن المشاركات عن وجهات نظر متعددة، متناقضة أحياناً، ولكن دائماً بحماس. ناقشن المشاركات دوافعهن للعمل، بما في ذلك أهدافهن مثل: تأمين سبل عيشهن، و الاستقلالية، والارتقاء الاجتماعي والمساواة، وتحقيق الذات، وخدمة المجتمع. وتحدثن عن الدعم الاجتماعي والمهني المتاح للباحثين عن عمل، وعملية البحث عن عمل وتقديم الطلبات، بما في ذلك العثور على الوظائف الشاغرة والتحضير للمقابلات. تطرقن المشاركات أيضاً إلى موضوع العقبات التي تمنعهن من التوظيف، ومنها: عدم وجود فرص عمل، وتأثير الوساطة، وعدم توفر المهارات المطلوبة أو الكفاءات لديهن، والتمييز (بسبب الجنس أو الجنسية أو الحجاب أو السياسة)، العوائق المجتمعية (مثل المواقف التقليدية واعتراضات الأهل أو الزوج)، مخاوف تتعلق بالسلامة، ودور الأمومة. أما النساء العاملات، فتحدثن العديد منهن عن ظروف العمل أو الحوادث التي زادت من ضعفهن وهشاشتهن أوضاعهن المعيشية، بما في ذلك: الرواتب المتدنية، ساعات العمل الطويلة، والاستغلال والتحرش الجنسي. لكن المشاركات نفسهن تحدثن بفخر عن سبل مقاومتهم لهذه الظروف الصعبة الطرق التي يستخدمونها لكسب والحفاظ على العمالة مثلاً: قبول أي وظيفة، الواقعية، الثقة بالنفس، ومتابعة فرص التعليم والتدريب، والحصول على تخصصات متعددة، ومواصلة التعلم والحصول على خبرة من خلال العمل. أخيراً، يتحدثن المشاركات عن طرق لحل المشكلات المطروحة ويقدمن الاقتراحات لجهة التدخلات الخارجية للمساعدة في تحسين فرص العمل للمرأة ومنها: زيادة الدعم المؤسسي، مكافحة الوساطة والمحسوبية، وحماية حقوق العمل وتعزيز الحق في العمل وزيادة وعي أرباب العمل

التوصيات

- التركيز على توفير التدريب على مهارات شاملة، وليس لنوع معين من العمل، وبالتالي زيادة القدرة التنافسية لدى النساء.
- نظراً إلى أن 63% من جميع العاملين في المؤسسات التي شملتها الدراسة الميدانية هم نساء، و 159 من هذه النساء (12%) يتولين مناصب إدارية، ينبغي ألا يقتصر التدريب المهني على الأعمال المكتبية والسكرتارية البسيطة، بل يجب تشجيع النساء على أن يهدفن إلى الوصول إلى مراكز عالية وبالوقت ذاته توفير التدريب فيما يتناسب مع هذه الأهداف ويعادل ما يتقدم لنظرائهم من الذكور.
- تشجيع استكشاف مجالات جديدة للدراسة والعمل.
- المهارات الأكثر طلباً لدى أرباب العمل، لكل من العمال المهرة وغير المهرة، هي تلك التي تقع ضمن عنوان "الاحتراف" و"المهارات الحياتية"، مع التركيز على العمل الجماعي، وحلّ المعضلات ومهارات التواصل. بالإضافة إلى ذلك، ينبغي أن تشمل دورات التدريب المهني التدريب على تنظيم المشاريع "entrepreneurial skills"، بما في ذلك مهارات إدارة الأعمال، وتقنيات التسويق وإدارة المشاريع.
- تقديم المشورة المهنية لجميع الباحثات عن عمل، بما في ذلك إجراء المقابلات وكتابة السيرة الذاتية، وتقديم التدريب على كيفية التعامل مع أصحاب العمل المحتملين بما في ذلك تقديم النفس وتعزيز الذات. وينبغي على مراكز الخدمات ومكاتب التوظيف جميعها أن تقدم هذا النوع من التدريب.
- توفير التدريب الذي يعزز ويبنى ثقة النفس عند النساء الباحثات عن عمل.
- التركيز على مجالات العمل في قطاعات الصحة والتعليم بالنسبة للعمال المهرة وغير المهرة.
- عقد دورات التدريب المهني في:
 1. الخياطة الصناعية
 2. التدريب لدعم تقديم الرعاية الطبية، مثل الاعتناء بالمرضى والمسنين في المنزل

3. التدريب للعمل كمساعد طبيّ \سكرينير(ة) في عيادات أو مراكز طبية
4. المحاسبة الممكنة
5. التأمين (خاصة بالنسبة للنساء من حملة الشهادات الجامعية)
6. دورات كمبيوتر متخصصة وذات جودة عالية
7. دورات في ريادة الاعمال (entrepreneurial skills)

- عدم التدريب في تصفيف الشعر، التجميل والمواد الغذائية والمطاعم لأن السوق مشبع. ومع ذلك، يمكن أن يضاف هذا النوع من التدريب إلى مناهج التدريب المهني لتوفير فرص للدخل بين الحين والحين، وذلك كدروس تكميلية (ولكن ليس مجال التخصص).
- تعزيز العمالة الأكثر أماناً، والأكثر عدلاً وأكثر تمكيناً
- رفع وعي أصحاب العمل حول أهمية وفاعلية الشهادة التقنية والتي تقدمها مؤسسات التدريب الجيد، ولا سيما أن النساء الفقيرات لا يستطعن تحمل تكاليف التعليم الجامعي.
- وينبغي أيضاً على الشركاء في المشروع زيادة وعي جميع النساء المشاركات حول تمكين المرأة ومعالجة القوالب النمطية بين الجنسين في مكان العمل والحد من سلوكيات الإيذاء.
- يجب تشجيع الشركاء في المشروع للتواصل مع مراكز التدريب المهني الأخرى وغيرها من مراكز الخدمات و للانخراط بشكل فعال معها ، ووضع برامج مشتركة تربط ما بين الباحثين عن عمل وأرباب الاعمال. وينبغي إيلاء اهتمام خاص لجميع الخريجين الجدد، بغض النظر عن المكان الذي تخرجوا منه، وفتح أمامهم فرص الاستفادة من الدعم وخدمات التوظيف.
- إضافة صفوف حول "حقوق العمال" لكافة الدورات التدريبية وذلك ليكون المشاركون على بينة من خدمات الدعم القانونية الموجودة لمساعدتهم على مواجهة ممارسات أصحاب العمل عندما تكون منافية للقانون.

2. الهدف من الدراسة

ان التمييز ضد المرأة في العام، والعنف القائم على نوع الاجتماعي على وجه الخصوص هما ظاهرتان منتشرتان على نطاق واسع في المنطقة العربية. على الرغم من بعض التقدم في حقوق المرأة، يبقى التمييز ضد المرأة والعنف القائم على النوع الاجتماعي من المخاوف التي لم يتم التعامل معها في لبنان.

لبنان هو من الدول الموقعة على اتفاقية الأمم المتحدة للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو)، التي تم التصديق عليها في شهر أيلول من عام 2002 مع عدد من التحفظات (بما في ذلك المادة 16). ومع ذلك، لا يزال تنفيذ القوانين المتعلقة بحقوق المرأة تحدياً في معظم أنحاء لبنان. بل أن العنف ضد المرأة هو مشكلة أكثر حدة بين مجتمعات النازحين، ويرجع ذلك أساساً إلى الفراغ القانوني، حيث وجدوا في (لبنان الذي لم يوقع على اتفاقية اللاجئين لعام 1951) وضعهم الاجتماعي والاقتصادي. تواجه اللاجئين (الفلسطينيات والعراقيات، وجنسيات أخرى) وخدم المنازل المهاجرين مخاطر حماية بصفة خاصة.

الوصول إلى السوق أيضاً هي واحدة من أهم التحديات التي تواجه المرأة الضعيفة، ولا سيما النساء اللاجئات. وغالباً ما يحرم النساء في لبنان من الوصول إلى السوق، حيث تواجه قيوداً مختلفة من نظرائهن الرجال لدخول الأسواق والانخراط في العمل المربح.

تهدف دراسة "تمكين النساء المعرضات للخطر في لبنان" الي تمويلها من الوكالة السويسرية للتنمية والتعاون، ويديرها المجلس الدانمركي للاجئين (DRC) وينفذها المنتدى النسائي الفلسطيني (PWF) ، إلى تمكين النساء المعرضات للخطر و / أو

ضحايا العنف القائم على النوع الاجتماعي من خلال الوقاية والاستجابة الموجهة للحماية المعتمدة على دعم سبل كسب العيش .
ستساعد الدراسة على تعزيز الاعتماد على الذات اقتصادياً واجتماعياً ل 300 امرأة الضعيفة وزيادة الوعي الجهات المسؤولة
عن العنف القائم على النوع الاجتماعي والاتجار بالبشر.

ضمن هذا المشروع، تم التعاقد مع ابتكار للبحوث والاستشارات لإجراء "دراسة السوق في صيدا: طرق مبتكرة للدخول إلى
سوق العمل للنساء اللواتي في خطر".

لدى المستفيدين من هذا المشروع مخاوف بخصوص الحماية تتعلق بوضعهم كلاجئين أو ناجين من التمييز والعنف. وتشمل
هذه حقيقة أن معظم اللاجئين ليس لديهم الحق في العمل (أو يحصلون على حقوقهم بشكل محدود)، قد تعاني المرأة من اللجوء
أو العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي "وصمة العار"، يتمثلون للشفاء من الصدمة كناجين من العنف القائم على أساس
النوع الاجتماعي، أو ضعف اقتصادي واجتماعي الذي يعرضهم لخطر العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي. على هذا
النحو، فإن المستفيدين من هذا المشروع يواجهون تحديات كبيرة لدخول سوق العمل بشكل تنافسي.

يشمل تعزيز الاعتماد على الذات اقتصادياً: تحسين عمل المرأة وقدرتها على ربط فرص عمل، والأعمال / تنمية المشاريع،
بما في ذلك تحسين فهم السوق ضمن قطاع معين.

أهداف هذه دراسة السوق هي:

- التعرف على فرص لتعزيز مشاركة المرأة في سوق العمل بمنطقة صيدا من خلال التركيز على " طرق مبتكرة للدخول إلى
سوق العمل"، مع التركيز على حماية النساء المعرضات للخطر.
- تحديد القطاعات التي تلبي كل متطلبات السوق (حيث هناك نقص في العمالة أو القدرة على الاستيعاب، وتجنب فائض سوق
العمل و / أو التشبع)، فضلاً عن احتياجات حماية المستفيدين
- تقديم توصيات بشأن قطاعات التدريب المهني مصممة خصيصاً للنساء المعرضات للخطر

3. المنهجية

وترتكز هذه الدراسة على طرق مبتكرة للدخول للمرأة في سوق عمل صيدا، ولمعالجة مسائل: لماذا يتم توظيف عدد
قليل جداً من النساء؟ وكيف يمكن أن تصبح المرأة أكثر قابلية للتوظيف؟

واستخدمت مجموعة متنوعة من المنهجيات البحثية في مجال البحث وتحليل الحقائق. لا يعرض الاستعراض الأدبي
فقط البيانات من مجموعة متنوعة من المصادر المحلية والدولية الرئيسية المتعلقة بعمل المرأة اللبنانية والفلسطينية في
لبنان، ولكن أيضاً يتضمن النتائج الأصلية فريدة من نوعها حصرياً لصيدا، يتحدد من خلال تحليل مستقل للبيانات
الخام من دراستين محليتين.

وقد ساعدت النتائج من استعراض الأدبي إبلاغ تصميم لاحق للدراسات والأبحاث الكمية والنوعية.

3.1. مسح السوق الكمي

وأجري مسح السوق مع 47 كبار أصحاب العمل في مدينة صيدا لتحليل عن كثب طلب السوق. وقد تم تصميم
الاستمارة من أربع صفحات مؤلفة من 25 سؤال لاستكشاف آراء أصحاب العمل: بقوة العمل وصنع وقراراته، وعمل
المرأة، المهارات المطلوبة والوظائف المطلوبة، توظيف الممارسات والمعتقدات حول عمل المرأة (الملحق 1).
حملت أسئلة مغلقة ومفتوحة حقائق وإحصاءات أساسية، وتعلقت الأسئلة المفتوحة- المغلقة بمواضيع: وجهات النظر
حول النساء ومكان العمل والمهارات المطلوبة والمفضلة. وقد تم اختيار 50 عينة من أرباب العمل والمؤسسات من
خلال المساحين المدربين المطلعين على الموضوع والمقيمين في صيدا، مع إضافة معيار أن مؤسسات مختارة
توظف ما لا يقل عن 10 - 15 عاملاً. وأخذت عينات من المؤسسات المختارة أيضاً عبر قطاعات النشاط، فشملت

العينة المستشفيات والمدارس والمنظمات غير الحكومية ومراكز التسوق والمتاجر الكبيرة وتجار الجملة، الوكالات السياحية، الخ. تم تدريب معبأي الاستثمارات بتاريخ 18 حزيران 2012، وأجري العمل الميداني من 1-16 أيلول، 2012. كان هناك تأخير في بدء العمل الميداني (خمسة أيام في انتظار رسالة رسمية لتقديم وشرح الدراسة)، ورفضت ست مؤسسات للإجابة على الاستمارة، تم استبدال ثلاث أرباب عمل بأخرين، فبلغ العدد الإجمالي 47 مؤسسة. تم إدخال البيانات إلى قاعدة البيانات وتدقيقها ومراجعتها، ومن ثم تحليلها باستخدام برنامج SPSS.

3.2. مجموعات المركزة النوعية ومقابلات مع أصحاب المصالح
من أجل تحديد المعروض في السوق، وعلى الأخص تجارب وتجاهات المرأة اللبنانية التي هي في خطر، والنساء اللاجئين الفلسطينيين والعراقيين، عقدت تسع مجموعات مركزة بمشاركة 72 مشاركة. بنيت المجموعة المركزة لتشمل الباحثين عن العمل والنساء العاملات، جاءن من خلفيات تعليمية مختلفة، ولديهن شهادات تدريب مهنية مختلفة. صممت أسئلة المجموعة المركزة لاستكشاف تجارب المشاركات وتجاهات حول: فرص عمل في صيدا، والدوافع للالتماس أو الانخراط في العمل وأساليب لتحديد موقع العمل والمهارات والاستعدادات اللازمة لفرص العمل، وعقبات فرص العمل وظروف العمل والصعوبات التي واجهتها عند العمل، واستراتيجيات التعويض التي تقوم بها المرأة في الحصول والحفاظ على الوظيفة في سوق صعبة جدا.

وأجريت مجموعات المركزة بواسطة باحث مدرب، وتم عقد ثمانية من أصل تسعة مجموعات في صيدا (خمسة في مخيم عين الحلوة وثلاثة في مقرات المنظمات غير الحكومية اللبنانية في صيدا). بعد أن تم شرح أهداف الدراسة والمنهجية، (موافقة المشاركات - بما في ذلك اطلاعهم على حقوقهم في عدم الكشف عن هويتهم والمشاركة في الدراسة)، طلب من المشاركات ملء استمارة مؤلفة من صفحة واحدة بشأن جنسيتهن، الحالة المدنية، تحصيلهن التعليمي ووضعهم العملي (المرفق 2). تم ملئ 58 استمارة من قبل نساء لبنانيات وفلسطينيات اللبنانيات مشكلات سبع مجموعات مركزة. تم إدخال البيانات إلى قاعدة البيانات وتدقيقها ومراجعتها، ومن ثم تحليلها باستخدام برنامج SPSS، وتم تلخيص النتائج في القسم 6 بالنتائج النوعية. أجريت مجموعات المركزة باللغة العربية، وتم تسجيلها، وتراوحت المدة بين 35 دقيقة إلى أكثر من ساعتين. وقد كتبت التسجيلات في اللغة الإنجليزية، وتم تحليلها باستخدام نهج أسس نظرية.

وقد وُجّهت صعوبات كبيرة وتأخير في تنظيم مجموعات المركزة، ويرجع ذلك جزئيا إلى المفاهيم الخاطئة عند عدد قليل من شركاء المشروع عن الدراسة البحثية. على الرغم من محاولات لتنظيم مجموعات حيث تم فصل المرأة الفلسطينية واللبنانية من خلال العمل وباحثات عن عمل، وحضور التدريب المهني وعدم حضوره، وشملت العديد من مجموعات المركزة مزيج من النساء من الفئات المذكورة أعلاه. وعقدت المجموعات المركزة مع الفلسطينيات من من تاريخ 11 إلى 13 تموز 2012، والمجموعات المركزة مع اللبنانيات في 11، 13 و 24 تموز، 2012. بدأت صعوبة خاصة في تنظيم مجموعات المركزة اللبنانية، حيث أن 15 امرأة لبنانية فقط شاركت في نهاية المطاف (مقابل 45 امرأة فلسطينية، 1 سورية و امرأتين لم تذكر جنسيتهما). وعقدت أيضا مجموعة مركزة من تسع نساء لاجئات عراقيات في بيروت 9 تموز 2012. وأخيرا، لم تعقد مجموعة مركزة عاشرة، ويرجع ذلك إلى سوء فهم من جانب الشريك اللبناني، ولهذا، قلل عدد النساء اللواتي حضرن مجموعات المركزة اللبنانية، وبالتالي قلل عدد المشاركات من 100 إلى 72.

عقدت أربع مقابلات مع أصحاب المصالح الرئيسيين:

4 حزيران 2012: ممثلة إمدادات المبادرة الفلسطينية للسوق

• علياء الحسيني، المديرة التنفيذية لبرنامج IGASS، الرابطة النسائية الفلسطينية العربية (PAWL).

24 تموز 2012: ممثل إمدادات اللبنانية والفلسطينية للسوق

• راشد حمتو، أهلنا

• يسرا هلال طالب، مشرفة مركز خدمات التوظيف [صيда]، الأونروا

31 تموز 2012: ممثل طلب السوق اللبنانية

• زاهي شاهين، المدير العام لغرفة التجارة والصناعة والزراعة في صيدا وجنوب لبنان

طلب من أصحاب المصالح حول انطباعاتهم عن سوق العمل صيدا للنساء، اقتراحات لقطاعات النشاط لاستكشاف المهارات وتوظيفها في النساء الباحثات عن العمل، واقتراحات حول نقاط الدخول إلى السوق. وقد أخذت ملاحظات

تفصيلية أثناء المقابلات، وتم تحليلها في وقت لاحق.

3.3. القيود:

لم يكن اختيار عينة من كل من المؤسسات ومستفيدين المجموعات المركزة عشوائية، بل كانت على أساس كوتا. ومع ذلك تجدر الإشارة، ان أخذ العينات العشوائية عندما يكون ذلك ممكناً، كما بالنسبة للمستفيدين المجموعات المركزة الفلسطينية. ومع ذلك، فإن اختيار جميع المشاركات في المجموعة المركزة كان بالفطرة منحاز قليلاً، ويرجع ذلك إلى تركيز الدراسة على الباحثات عن العمل والنساء العاملات.

مع ذلك، كمياً تم تأكيد من النتائج التي توصلنا إليها من خلال نتائج دراسة صدرت (وحتى الآن ليست متاحة للجمهور) من قبل غرفة التجارة والتي شملت 5703 مؤسسة في أنحاء لبنان، بما في ذلك صيدا (انظر الى قسم 6 لمزيد من المعلومات). وعلاوة على ذلك، ان النتائج النوعية التي لدينا - مثلث بين معلومات من أصحاب المصالح الرئيسيين والمراجعة الأدبية- تؤكد أيضاً ذاتياً، سواء من حيث خبرات المرأة اللبنانية، واللجان الفلسطينية والعراقيات، فضلاً عن الباحثين عن عمل في صيدا.

4. المراجعة الأدبية

4.1. البيانات

تجمع المراجعة الأدبية البيانات وتحللها من وكالات الأمم المتحدة والمنظمات الحكومية والمنظمات غير الحكومية الدولية والمحلية. حيثما كان ذلك ممكناً، تم تصنيف النتائج حسب النوع الاجتماعي (للنساء اللبنانيات والفلسطينيات على حد سواء) على مستوى مدينة صيدا. ونقلت مصادر عن معلومات إحصائية على لبنان، بما في ذلك برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ومنظمة فافو، في المراجعة الأدبية، وذلك بفضل النتائج التي توصلت إليها المنظمات المحلية. ومع ذلك، وبشكل فريد لهذا التقرير، وأجري التحليل الإحصائي الأصلي أيضاً على مجموعات البيانات على المستوى الوطني.

تم الحصول على الشخصيات الوطنية والشخصيات على مستوى المحافظة، وأرقام أكثر تحديداً بشأن المرأة اللبنانية في صيدا من المسح الوطني للأوضاع المعيشية للأسر لعام 2004 التي نشرتها برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، وزارة الشؤون الاجتماعية والإدارة المركزية للإحصاء (CAS) في عام 2006 (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي وآخرون، 2006). وتتكون العينة الوطنية من 55972 فرد، ويعيش 1292 فرد في مدينة صيدا وتشكل العينة 2.3٪ من إجمالي العينة. يتم توزيع العينة بالتساوي تقريباً بين الذكور والإناث، والتي تضمن نتائج ممثلة عندما تصنف حسب نوع الاجتماعي. تم تحليل البيانات الخام المستخدمة لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي وآخرين على صعيد صيدا لهذا التقرير؛ يشار إلى هذه النتائج الأصلية في النص التالي باعتباره "التوضيحات الأصلية لدراسة الأوضاع المعيشية للأسر".

تقدم دراسة الظروف الاجتماعية والاقتصادية للاجئين الفلسطينيين في لبنان التي أجرتها الجامعة الأميركية في بيروت (شعبان وآخرون، 2010) بتكليف من الانثرو بيانات محددة على المستوى الوطني وصيدا. وتتكون العينة من 2676 أسرة، وتغطي جميع المخيمات الاثنا عشر في لبنان، فضلاً عن 20 تجمع التي تقع في خمسة مجالات إدارية في البلاد، الشمال ووسط لبنان، صيدا وصور والبقاع. وتقع حوالي 24٪ من الأفراد تم شملها بالدراسة في صيدا، وتمثل حوالي 2600 فرد. تتوزع العينة بالتساوي تقريباً بين الذكور (46٪) والإناث (54٪). وتم تحليل البيانات الخام المستخدمة في دراسة شعبان والآخرين على مستوى صيدا لهذا التقرير؛ يشار إلى هذه النتائج الأصلية في النص التالي "التوضيحات الأصلية للدراسة الاجتماعية الاقتصادية للاجئين الفلسطينيين".

4.2. الملف الديمغرافي للنساء في صيدا، من حيث التوظيف

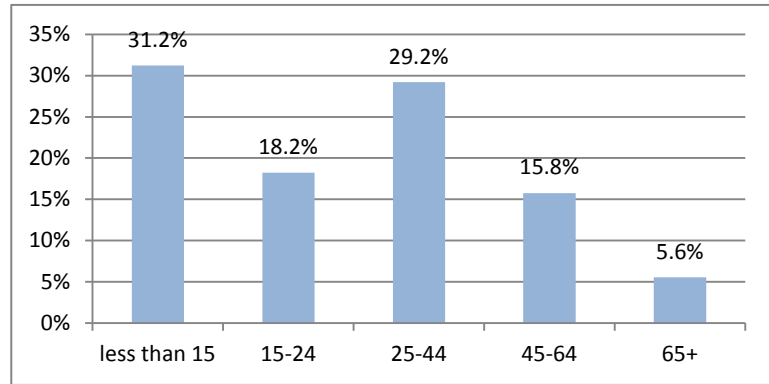
يقدم هذا القسم لمحة إحصائية للنساء اللبنانيات والفلسطينيات في صيدا على حد سواء، من حيث توزيعهن العمري، الحالة الاجتماعية، المستوى التعليمي، والعلاقة بين هذه العوامل الديموغرافية - وحالة عمل المرأة في صيدا. كما يعرض أحدث

الإحصاءات المتاحة عن التوظيف ومعدلات البطالة بين النساء في صيدا. وبالإضافة إلى ذلك، فإنه يعرض بإيجاز لمحة عن سيدات الأعمال في المحافظة الجنوبية (بما في ذلك صيدا)، ويقدم خصائص النساء صاحبات المشاريع في المنطقة.

4.2.1. التوزيع العمري

وفقاً لبيانات من تقرير الأوضاع المعيشية للأسر (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي وآخرون، 2004)، ان النساء اللبنانيات في صيدا عموماً هن في سن الشباب، وبالتالي يمكن أن تشكل جزءاً كبيراً من السكان الناشطين اقتصادياً، ولكن في الوقت الحاضر حوالي 13% فقط من النساء هن فوق 15 سنة وجزء من القوة العاملة النشطة. ما يقرب من ثلث النساء في صيدا هن بين سن 25 و 44، و 18.2% تتراوح أعمارهم بين 15 و 24 عاماً، وهذه الفئات العمرية يتم تصنيفها عادة باسم سن العمل الأولية. ثلث آخر من النساء هن أقل من 15 سنة ولم يدرجن في التحليل، لأنها لا تزال في سن التعليم المدرسي.

رسم بياني 1: التوزيع العمري للنساء اللبنانيات في صيدا



المصدر: التوضيحات الأصلية لدراسة الأوضاع المعيشية للأسر

ربط العمر بالوظيفة، يعرض الجدول التالي توزيع اللبنانيات الإناث في القوى العاملة النشطة وفقاً لسنهم ومركزهم التوظيفي. ان أعلى معدل للتوظيف هي بين النساء اللواتي تتراوح أعمارهن بين 25 و 44 سنة من العمر. ومن المثير للاهتمام، ان مستوى البطالة بين النساء الأصغر سناً مرتفعة بشكل مذهل، بنسبة 54%. ان عدد قليل جداً من النساء في الفئة العمرية من 45-64 سنة هن في الواقع جزء من القوة العاملة، (10 نساء) ومع ذلك، ان راغبات في العمل قد وجدن جميعاً وظائف.

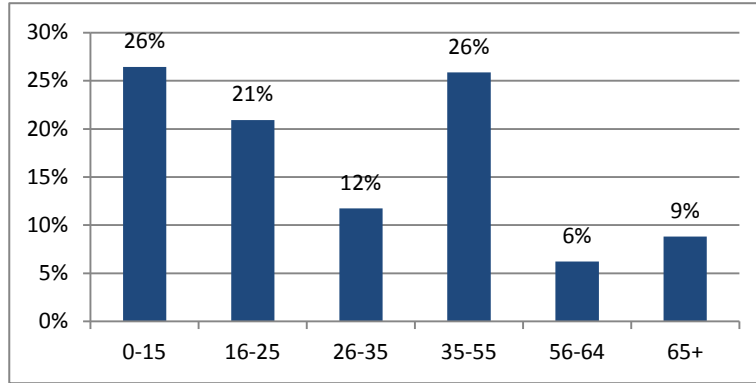
جدول رقم 1: حالة العمل للنساء اللبنانيات النشيطات اقتصادياً في صيدا وفقاً للعمر

حالة العمل	15-24 سنة	25-44 سنة	45-64 سنة
غير موظفة	54%	19%	0%
موظفة	46%	81%	100%
المجموع	100%	100%	100%

المصدر: التوضيحات الأصلية لدراسة الأوضاع المعيشية للأسر

وفقاً لبيانات دراسة المسح الاجتماعي والاقتصادي للاجئين الفلسطينيين في لبنان (شعبان وآخرون، 2010)، ان الهيكل العمري للمرأة الفلسطينية مماثلة لهيكل سكان لبنان، حيث السكان هم بسن الشباب، حيث أن نسبة 65% من النساء ضمن سن العمل ويشاركن بفعالية في القوة العاملة.

الرسم البياني 2: التوزيع العمري للنساء الفلسطينيات في صيدا



المصدر: التوضيحات الأصلية للدراسة الاجتماعية الاقتصادية للاجئين الفلسطينيين

من حيث حالة العمل الخاصة بهن، تختلف المرأة الفلسطينية كثيراً عن المرأة اللبنانية، حيث أن السكان النشطين من النساء الفلسطينيات هن في معظمهن عاطلات عن العمل. إن أعلى معدل للبطالة هي بين النساء اللواتي تتراوح أعمارهن بين 15 و 24، في حين لوحظ أن أعلى معدل توظيف للنساء اللواتي تتراوح أعمارهم بين 25 و 44. جدول رقم 2: حالة العمل للنساء الفلسطينيات النشيطات اقتصادياً في صيدا وفقاً للعمر

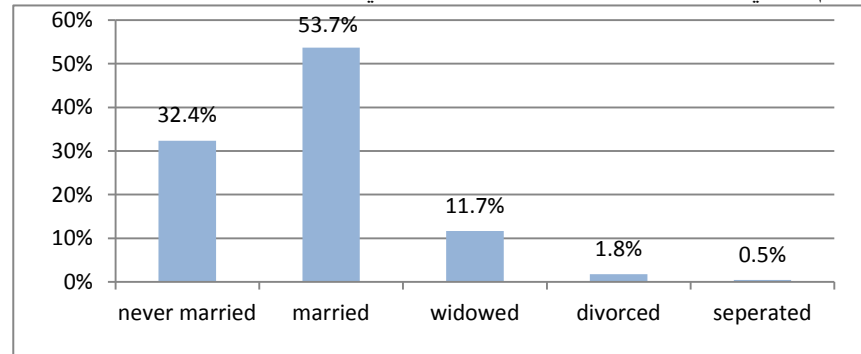
حالة العمل	سنة 24-15	سنة 44-25	سنة 64-45
غير موظفة	%93	%86	%89
موظفة	%7	%14	%11
المجموع	%100	%100	%100

المصدر: التوضيحات الأصلية للدراسة الاجتماعية الاقتصادية للاجئين الفلسطينيين

4.2.2. الحالة الاجتماعية

أكثر من نصف النساء اللبنانيات في صيدا اللواتي فوق 15 سنة هن متزوجات (بنسبة 53.7%). إن ثلث النساء اللبنانيات لم يتزوجن أبداً. إن نسبة الطلاق والانفصال منخفضة جداً.

الرسم البياني 3: الحالة الاجتماعية لنساء اللبنانيات في صيدا



المصدر: التوضيحات الأصلية لدراسة الأوضاع المعيشية للأسر

من حيث الحالة الاجتماعية للنساء ووظائفهن الأولية، فإن معظم النساء في صيدا تقوم بالأعمال المنزلية كوظيفة أولية (93% من النساء المتزوجات و 63% من الأرامل، و 37% من المطلقات). من 6.66% النساء في صيدا اللواتي يعملن، هناك أعلى نسبة هي 7.5% نساء اللواتي لم يسبق لهن الزواج. ليس من المستغرب، نلاحظ أن ظاهرة مماثلة بين الطلاب، حيث أن 57.4% من الطالبات لم يسبق لهن الزواج.

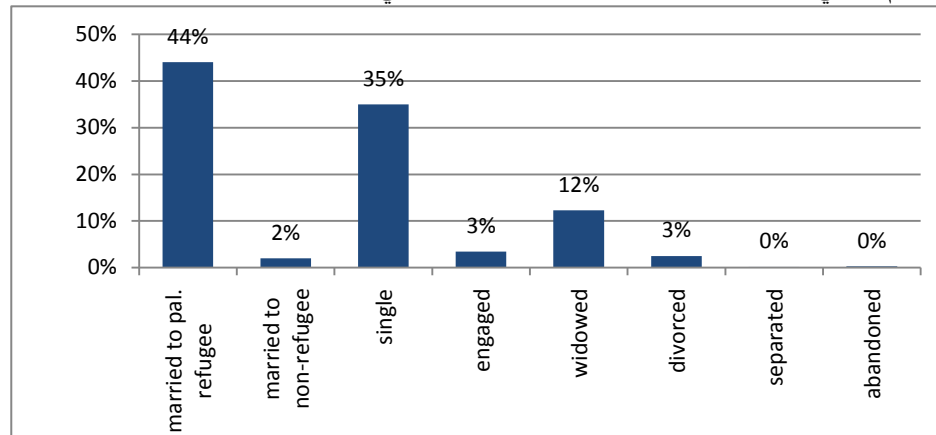
الجدول 3: توزيع النساء اللبنانيات في صيدا وفق للحالة الاجتماعية ووظائفهن الأولية

الحالة الاجتماعية	تحت سن الدراسة	تعمل	لا تعمل	تلميذة	متقاعدة	تعمل في المنزل	ليس لديها القدرة على العمل	المجموع
لم تتزوج ابدا	%14.5	%7.5	%10.7	%57.4	%0.0	%7.3	%2.6	%100
متزوجة	%0.0	%5.9	%0.0	%0.42	%0.0	%93.7	%0.0	%100
أرملة	%0.0	%1.9	%5.8	%0.0	%1.92	%63.5	%26.9	%100
مطلقة	%0.0	%25	%12.5	%0.0	%0.0	%25.0	%37.5	%100
منفصلة	%0.0	%0.0	%0.0	%0.0	%0.0	%100	%0.0	%100
المجموع	%7.7	%6.7	%6.4	%30.8	%0.15	%44.27	%4.0	%100

المصدر: البيانات الاصلية لدراسة الأوضاع المعيشية للأسر

أما بالنسبة للمرأة الفلسطينية في صيدا، 46٪ من النساء هن فوق سن ال 15 ومتزوجات، تماماً وتقريباً للفلسطينيين، 35٪ لم يسبق لهن الزواج، وحوالي 15٪ إما أرامل أو مطلقات، أو منفصلات.

الرسم البياني 4: الحالة الاجتماعية للنساء الفلسطينيات في صيدا



المصدر: البيانات الاصلية لدراسة الاجتماعية الاقتصادية للاجئين الفلسطينيين

تقييم الحالة الاجتماعية للمرأة الفلسطينية في صيدا من حيث حالة العمل الخاصة بهن، ان أعلى نسبة من النساء العاملات هي للنساء اللواتي لم يتزوجن أبداً (47٪). من النساء اللواتي لا يعملن، حوالي 39٪ منهن متزوجات، و 43٪ لم يسبق لهن الزواج. وتوجد أدنى نسبة من النساء العاملات بين أولئك المصنفات على أنهم منفصلات ومهجورات، حيث لا امرأة منهن تعمل.

الجدول 4: حالة العمل للنساء الفلسطينيات في صيدا وفقاً للحالة الاجتماعية

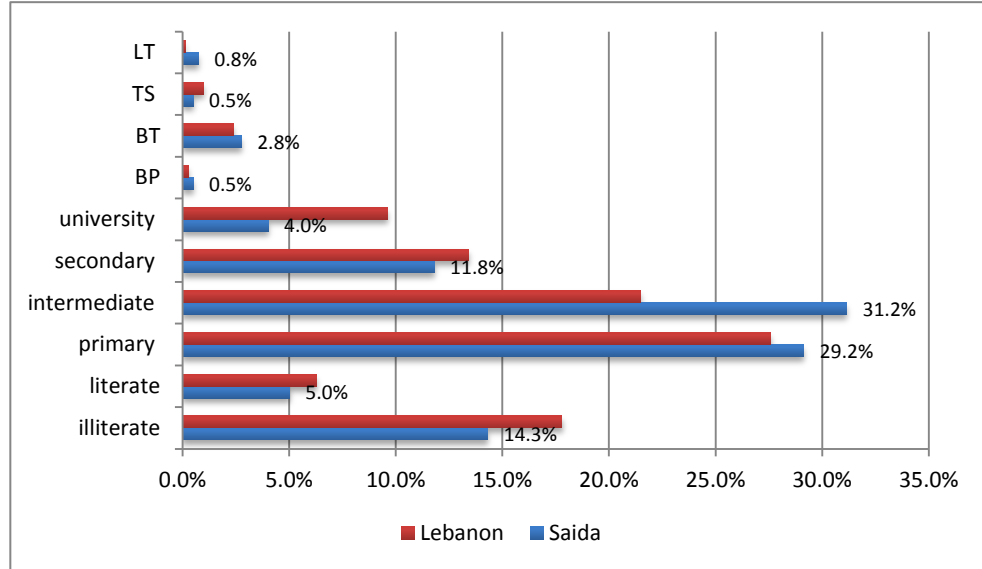
حالة العمل	متزوجة فلسطيني لاجئ	متزوجة لغير لاجئ	لم تتزوج أبدا	مخطوبة	أرملة	مطلقة	منفصلة	مهجورة	المجموع
تعمل	%31.5	%2.8	%47.2	%3.7	%8.3	%6.5	%0.0	%0.0	%100
لا تعمل	%37.9	%1.7	%43.2	%3.9	%10.7	%2.3	%0.2	%0.2	%100

المصدر: البيانات الاصلية لدراسة الاجتماعية الاقتصادية للاجئين الفلسطينيين

4.2.3. مستويات التعليم

وقد قدر أن 14.3% من النساء اللبنانيات في صيدا لم يدخلن إلى المدرسة أبداً. وحوالي 12% قد أكملن المرحلة الثانوية. وحوالي 5% منهم لديهم تعليم المهني (BP، BT، TS، وLT)، و 4% منهن فقط لديهن شهادات جامعية. تظهر هذه الأرقام أقل المعدلات الوطنية للتحصيل التعليمي للمرأة. وبالإضافة إلى ذلك، حوالي 57% من النساء في صيدا لديهن طلاقة في اللغة الإنجليزية، و 15% يجيدن اللغة الفرنسية.

الرسم البياني 5: المستويات التعليمية للمرأة اللبنانية في صيدا



المصدر: البيانات الاصلية لدراسة الأوضاع المعيشية للأسر

ووفقاً لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، التعليم له علاقة مباشرة بعمالة الإناث، حيث أن 34.1% من جميع النساء اللبنانيات العاملات يحملن شهادة جامعية (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي وآخرون، 2006). ومع ذلك، فإن النتائج تختلف إلى حد ما على مستوى صيدا. ويقدم الجدول أدناه معلومات أكثر تفصيلاً للعلاقة بين التعليم وعمل المرأة اللبنانية في صيدا، وفقاً لتحليلنا للبيانات الأوضاع المعيشية للأسر، تبين أن 17% فقط من النساء اللبنانيات العاملات في صيدا حاصلات على درجة جامعية، و 14% من النساء العاملات لديهن شهادة ثانوية، و 21% من النساء العاملات قد أكملت المرحلة المتوسطة. حقيقة أن 17% فقط من النساء العاملات في صيدا حائزات على الشهادة الجامعية، مقابل 34% على الصعيد الوطني، وهذا يشير إلى عدم وجود تطابق بين مجالات الدراسة واحتياجات سوق العمل.

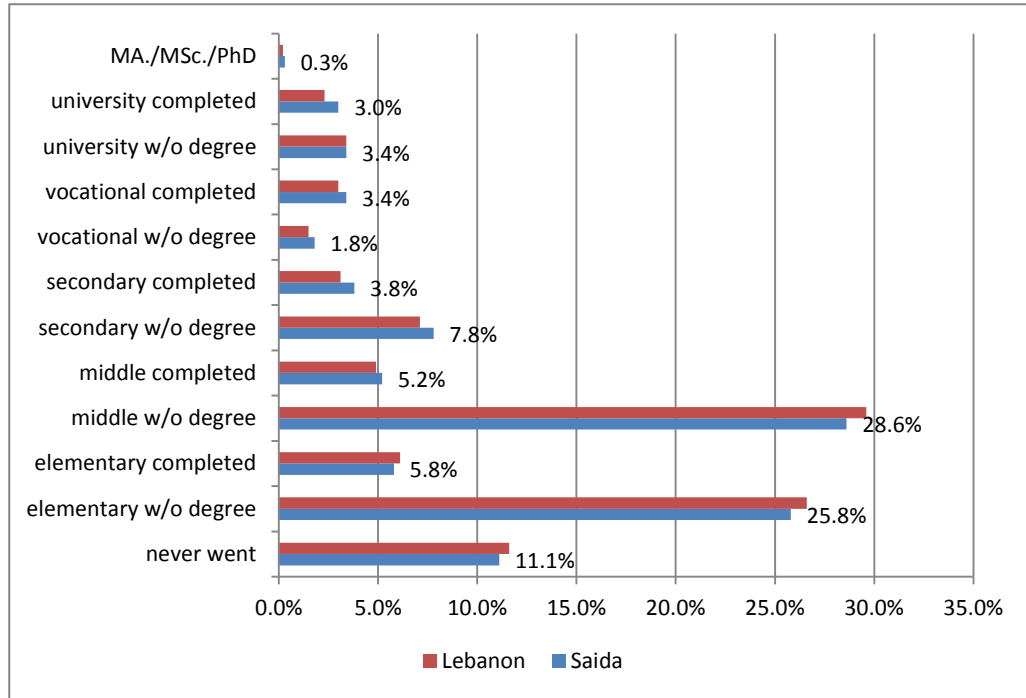
جدول 5: توزيع النساء اللبنانيات وفق حالة العمل والتعليم

حالة العمل	أمي	متعلم	روضة	ابتدائي	متوسط	ثانوي	جامعي	BP	BT	TS	LT	المجموع
تعمل	0.0%	0.0%	0.0%	42.9%	21.4%	7.1%	14.3%	0.0%	14.3%	0.0%	0.0%	100%
لا تعمل	0.0%	7.1%	2.4%	14.3%	21.4%	14.3%	16.7%	2.4%	11.9%	2.4%	7.1%	100%

المصدر: البيانات الاصلية لدراسة الأوضاع المعيشية للأسر

وعموماً، فإن التحصيل العلمي للمرأة الفلسطينية هو أقل من النساء اللبنانيات. على الرغم من أن 11% فقط من النساء الفلسطينيات في صيدا لم يذهبن قط إلى المدرسة، ولكن بدأت نسبة كبيرة جداً من النساء تعليمها المتوسطي والثانوي، ولكن لم يكملن تحصيلهن العلمي. ازداد معدل إنجاز في مستويات أكثر تقدماً في الدراسات. ان مستويات التحصيل العلمي في صيدا هي أقل بقليل من المعدل الوطني للمرأة الفلسطينية في لبنان.

الرسم البياني 6: التحصيل العلمي للنساء الفلسطينيات بصيدا ولبنان



المصدر: البيانات الاصلية لدراسة الاجتماعية الاقتصادية للاجئين الفلسطينيين

من حيث العلاقة بين التعليم والعمل للمرأة الفلسطينية، أشارت مراجعة دراسة منظمة العمل الدولية حول العمل والعمالة بين الفلسطينيين في لبنان أن مستويات التعليم العالي بين اللاجئين الفلسطينيين ليست بالضرورة مرتبطة ايجابياً مع ارتفاع معدلات التوظيف (منظمة العمل الدولية، 2010). وأظهر التقرير أن مستويات البطالة الفلسطينية تشبه إلى حد ما مختلف المستويات التعليمية، مع الاستفادة بالحد الأدنى للاجئين الحائزين على شهادات التعليم الثانوي والعالي (المرجع نفسه).

مع ذلك، توصلنا الى نتائج من بيانات دراسة الجامعة الامريكية في بيروت / الأونروا تشير إلى أن العلاقة بين العمل والتعليم تختلف باختلاف مستويات التحصيل العلمي. يبين الجدول أدناه توزيع النساء الفلسطينيات العاملات والغير عاملات وفقاً لمستوى التحصيل التعليمي في صيدا. تظهر النتائج بوضوح أن الانتهاء من مهنة أو جامعة أو درجة متقدمة من المرجح أن تؤدي إلى التوظيف في أي مستوى آخر من التحصيل العلمي - وبالتالي هناك علاقة ايجابية بين إنجاز مستوى أعلى من التعليم والحصول على عمل. علاوة على ذلك، هناك أيضاً تأثير أكبر على العمالة من تحقيق هذه الدرجات، بدلاً من مجرد البدء في البرنامج.

حالة العمل	لم تذهب	شهادة ابتدائية	أكملت المرحلة الابتدائية	شهادة متوسطة	أكملت المرحلة المتوسطة	شهادة الثانوية	أكملت المرحلة الثانوية	شهادة مهنية	أكملت المرحلة المهنية	شهادة جامعية	أكملت المرحلة الجامعية	ماجستير/ دكتوراة
تعمل	%8.5	%8.7	%1.6	%4.9	%3.2	%9.4	%6.5	%9.1	%33.3	%7.1	%47.2	%50
لا تعمل	%91.5	%91.3	%98.4	%95.1	%96.8	%90.6	%93.5	%90.9	%66.7	%92.9	%52.8	%50
المجموع	%100	%100	%100	%100	%100	%100	%100	%100	%100	%100	%100	%100

الجدول 6: توزيع النساء الفلسطينيات وفقاً لحالة العمل والتعليم

المصدر: البيانات الاصلية لدراسة الاجتماعية الاقتصادية للاجئين الفلسطينيين

وهناك أيضاً أدلة (من حملة حق العمل 2011) بأن العلاقة بين التعليم العالي والتوظيف يعود بالفائدة أكثر بين الإناث الفلسطينيات الشابات اللواتي تتراوح أعمارهم بين 18-29. ان دراسة عن إمكانات الشباب الفلسطيني تبين أن النساء الشابات العاملات لديهن على الأقل مستوى تحصيل علمي متوسط، وأن 64٪ حاصلات على شهادات جامعية ولقد سجل 27٪ بمراكز التدريب المهني أو حاصلات على شهادة المهنية (ابتكار 2011).

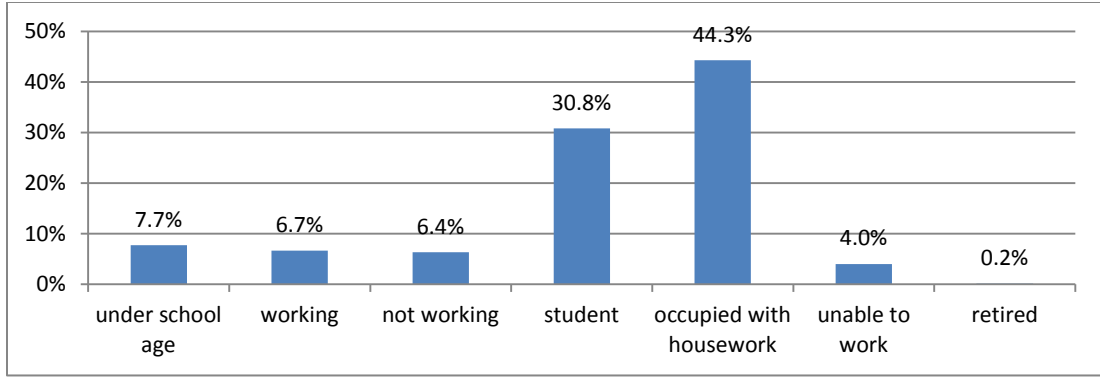
4.3. نظام العمل للمرأة

4.3.1. لبنانية

في عام 2002، كان لبنان في المرتبة 153 من بين 163 بلداً من حيث نسبة انخراط النساء في النشاط الاقتصادي (بيانات الإسكوا، التي ورد ذكرها في CRTD-A ، 2006). ورغم أن المرأة اللبنانية لا تزال ممثلة تمثيلاً ناقصاً بشكل كبير في القوى العاملة، تشير البيانات الإحصائية إلى أن مشاركتها في تحسن حيث ارتفعت من 24٪ في 2004 إلى 27.4٪ على الأقل في عام 2008 (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، 2009) وعلاوة على ذلك، وفقاً للبنك الدولي، فإن معدل مشاركة القوة العاملة للإناث في عام 2006 كانت 37٪ (2008). أما عن طريق القياس، ان المرأة اللبنانية هي أكثر نشاطاً في القوى العاملة من معظم النساء العربيات، ولكن هذا المعدل لا يزال أقل بكثير من 55٪ من البلدان ذات الدخل فوق المتوسط مقارنة (المرجع نفسه).

وفقاً لتحليلنا لبيانات صيدا في برنامج الأمم المتحدة الإنمائي وآخرين هناك حوالي 7٪ من النساء اللبنانيات يعملن، و 44٪ منهن يعملن في الأعمال المنزلية، و 30٪ يدرسن. وذكر أن 4٪ فقط غير قادرات على العمل.

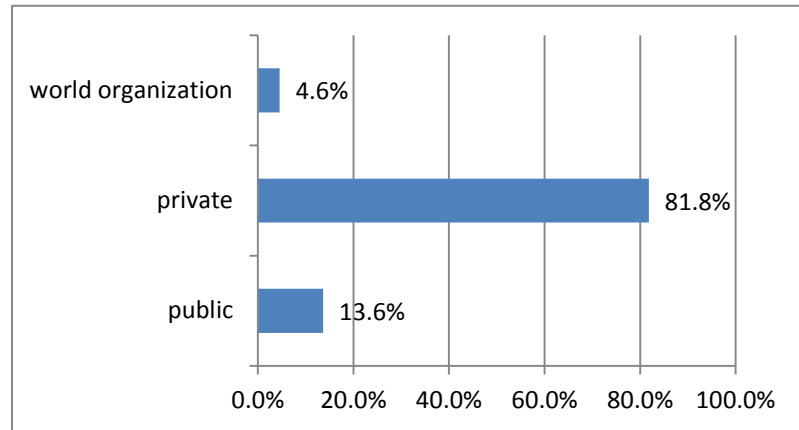
الرسم البياني 7: توزيع النساء اللبنانيات في صيدا وفقاً لنشاطهن الاقتصادي الأولي



المصدر: البيانات الاصلية لدراسة الأوضاع المعيشية للأسر

تعمل الغالبية العظمى من النساء اللبنانيات في صيدا في القطاع الخاص، وتعمل فقط 13.6% من النساء في القطاع العام. لا تعطي الإحصاءات المتوفرة تفاصيل عن فئات النساء العاملة، إلا أنها تظهر أن 76% من النساء العاملات في صيدا هن موظفات شهري.

الرسم البياني 8: قطاع التوظيف للنساء اللبنانيات في صيدا



المصدر: البيانات الاصلية لدراسة الأوضاع المعيشية للأسر

الصندوق 1: الدراسات ذات الاهتمام: دراستان عن عمالة الشباب والأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة

مشروع صوت الشباب

أجرت الرابطة الوطنية للتدريب المهني والخدمات الاجتماعية، مع منظمة غير حكومية سيفس موندي والوكالة الإسبانية للتعاون (AECID)، دراسة استقصائية للمؤسسات ووظائفهم كجزء من "مشروع صوت الشباب". وشملت الدراسة 102 شركة صغيرة ومتوسطة، حيث أن 40% من الشركات توظف شخص واحد فقط، و 75% منهم توظف خمسة موظفين على الأكثر.

بالحقيقة، كان اختيار العينة من شركات صغيرة جداً، ومن الجدير بالذكر أن 40% من هذه الشركات ذكرت أنها تحتاج إلى موظف واحد، والمهارات التي بحاجة إليها أكثر هي تصنيف الشعر (23%)، وصيانة الكهرباء (11%) والخياطة (10%).

دراسة السوق على وظائف لذوي الاحتياجات الخاصة في البقاع وجنوب لبنان

قام اتحاد المقعدين اللبنانيين، مع Movimiento POR la Paz والوكالة الإسبانية للتعاون (AECID)، دراسة السوق لتحديد توجهات محددة، وتقديم المشورة لبرنامج عمل للقيام بأنشطة تدريب وتأهيل للأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة لمساعدتهم على الانخراط في سوق العمل وتلبية احتياجاتهم ليعيشوا حياة كريمة. وشملت الدراسة 247 شخص لبناني و245 شخص فلسطيني من ذوي الاحتياجات الخاصة، وكذلك 57 رب عمل لبناني و48 فلسطيني.

على الرغم من ان الدراسة لم تصنف حسب النوع الاجتماعي، وجدت الدراسة أن 47.5٪ من الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة شملها الاستطلاع هي لا تعمل او غير قادر على العمل، و 45٪ يعملون و 7.5٪ يدرسون. ان غالبية الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة الذين يعملون لديهم "عقود شفوية"، بنسبة 71٪ لبناني و 85٪ فلسطيني. وعلاوة على ذلك، يتم توظيف 82٪ من اللبنانيين و 85.5٪ من الفلسطينيين ذوي الاحتياجات الخاصة في القطاع الخاص، وبنسبة 16٪ من اللبنانيين و 15.5٪ من الفلسطينيين ذوي الاحتياجات الخاصة في المجتمع المدني.

من حيث معدلات البطالة للمرأة اللبنانية، البطالة الإجمالية في صيدا (15٪) أعلى من المعدل الوطني بنسبة 7.9٪. ان معدل البطالة في صفوف المرأة اللبنانية في صيدا (24٪) هو أعلى بكثير من المعدل الوطني لنسبة البطالة بين النساء بنسبة 9.5٪. على صعيد المحافظات، فان معدل البطالة بين النساء في محافظة الجنوب هو 13.4٪. الجدول 7: معدلات البطالة للمرأة اللبنانية في صيدا، جنوب ولبنان

المنطقة	معدل البطالة للمرأة	معدل البطالة للرجل	مجموع معدلات البطالة
مدينة صيدا	24%	13%	15%
محافظة الجنوب	13.4%	7.1%	8.5%
لبنان	9.5%	7.3%	7.9%

المصدر : البيانات الاصلية للاوضاع المعيشية للأسر بالنسبة لمدينة صيدا، والأوضاع المعيشية للأسر بالنسبة المثوية في الجنوب ولبنان

4.3.2. فلسطينية

من حيث معدل القوة العاملة المشاركة للفلسطينيين (الذين تتراوح أعمارهم بين 15 سنة وأكثر) في لبنان، ووفقاً لدراسة حملة حق في العمل- مساهمة اللاجئين الفلسطينيين في الاقتصاد اللبناني-، تبين أن نسبة النساء هي 16٪. هذا ما تم تأكيده مؤخراً من خلال دراسة الأونروا / جامعة الأمريكية في بيروت، والتي أظهرت أن 13٪ من النساء الفلسطينيات (الذين تتراوح أعمارهم بين 15-65) يعملن (شعبان وآخرين، 2010). كما أظهرت بيانات PARALECO أن قوة العمل النسائية الفلسطينية المشاركة هي أعلى بمرتين عبر الفئات العمرية، بنسبة 13.6٪ للفئة العمرية بين 20-24 سنة قبل الزواج، وبعد سن الإنجاب بنسبة 17.5٪ للفئة العمرية بين 40-44 (خالدي وطبارة، 2009).

بالإضافة إلى أن معدل القوى العاملة المشاركة متدنية عموماً بين الفلسطينيين، ويرجع ارتفاع معدلات البطالة أساساً إلى العقوبات القانونية التي يواجهها الفلسطينيون عندما يبحثون عن عمل في لبنان. ولكونه بلا دولة، لم يعط للفلسطينيين في لبنان

حق العمل بسبب حكم المعاملة بالمثل التي يتم تطبيقها على الأجانب العاملين في لبنان (وتطبيقها أيضاً على اللاجئين الفلسطينيين على الرغم من كونهم عديمي الجنسية). تم تمرير تعديل لقانون العمل اللبناني في آب 2010، حيث تم إعفاء الفلسطينيين من شرط المعاملة بالمثل، وكذلك من دفع رسوم تصاريح العمل. ومع ذلك، لدى هذا التعديل تأثير محدود جداً، كما ينطبق على نطاق ضيق للمهن ولا يعالج الوضع القانوني للفلسطينيين في لبنان (ابتكار 2011). لا يتطرق التعديل لموضوع استبعاد اللاجئين الفلسطينيين من 30 مهنة تتطلب الانتساب الى النقابات، والتي تنقسم إلى فئتين: (1) المهن التي تخضع لشرط المعاملة بالمثل، و (2) المهن التي تقتصر على المواطنين اللبنانيين (ولمعرفة قائمة هذه المهن انظر الى دراسة شعبان، 2010 ص.13) وبالتالي، يبقى وصول اللاجئين الفلسطينيين لغالبية المهن ذات الياقات البيضاء محدود للغاية، ولا يزالون غير قادرين على الاستفادة من ظروف العمل العادلة والحماية الاجتماعية (ابتكار 2011).

وفقاً لمنظمة فافو، يتركز عمل اللاجئين الفلسطينيين في لبنان في مجالات التجارة والزراعة والصناعة والبناء، والتي توفر فرص عمل ل 70% من القوى العاملة للاجئين الفلسطينيين. إضافة الى أن 12% من العمال الفلسطينيين موظفون في قطاع التعليم والصحة؛ ويهيمن على هذين القطاعين النساء (32% نساء، مقابل 8% رجال فقط). من إجمالي قوة العاملة الفلسطينية، يعمل 84% من الرجال في الشركات الخاصة، مقارنة مع 66% من النساء اللواتي يميلن إلى الانخراط أكثر في المنظمات غير الحكومية: توظف المنظمات غير الحكومية الدولية والمنظمات غير الحكومية 24% نساء، و 9% فقط رجال (فافو، 2003).

تشير البيانات التي جمعت في عام 2008 من قبل حملة الحق في العمل إلى أن المرأة الفلسطينية تعمل بشكل رئيسي في قطاع الخدمات (63.6%)، يليه قطاع التجارة (14.8%)، وقطاع الصناعة (9.8%) وقطاع الزراعة (5.7%). تبين أن نسبة كبيرة من النساء أكثر من الرجال تعملن في مهن ذات صلة بالحاسوب ((ذكور 1.1% وإناث 3.8%). على الرغم من أن هناك نسبة تقارب من التكافؤ بين الرجال والنساء الفلسطينيات في المهن ذات مستوى عال (ذكور 1% وإناث 0.7%). ان نسبة عمل المرأة في المهن ذات مستوى متوسط هي ثلاثة أضعاف نسبة الرجال في مجالات العمل الاجتماعي والتريض والتعليم (ذكور 10.1%، إناث 29.9%) (خالدي وطبارة 2009).

تظهر البيانات نفسها من عام 2008 أن أكثر من نصف النساء العاملات (56.6%) تعملن لدى قطاع خاص، أو لديهن عمل خاص لحسابهن، وتقريباً الربع (بنسبة 24.3%) تعملن مع وكالات الأمم المتحدة والمنظمات غير الحكومية الدولية والمحلية. وتعمل النسبة المتبقية (19.1%) في المؤسسات الفلسطينية. ان نسبة النساء الفلسطينيات العاملات في المؤسسات أكثر من 25 موظفاً وهذه النسبة هي ضعف عدد الرجال الفلسطينيين (ذكور 20% وإناث 44%). لدى غالبية النساء العاملات عقد عمل على وظيفة دائمة (بنسبة 76.8%) وتحصل معظمهن على أجور شهرية (71%)، تعمل نسبة 8.9% أقل من 32 ساعة في الأسبوع، ومن المرجح أنهن تعملن بدوام جزئي. ان الأجور اليومية هي الأقل شيوعاً بين النساء العاملات من الرجال العاملين (ذكور 32% وإناث 18%) وتعمل 19% من النساء العاملات لحسابهن الخاص (المرجع نفسه).

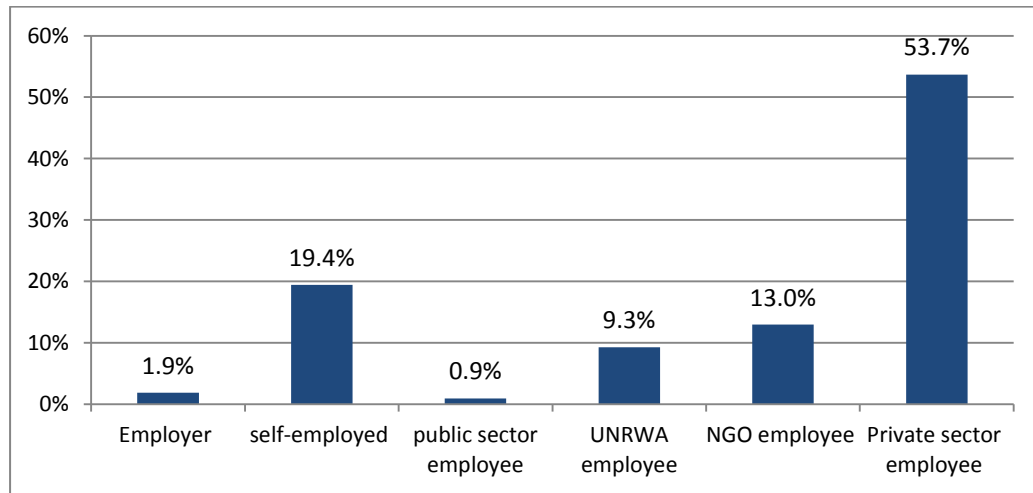
أجرى معهد الاستشارات والبحوث (CRI) في عام 2010 دراسة أخرى عن "رسم خريطة لمزودي الخدمات المهنية والتعليمية للاجئين الفلسطينيين في لبنان"، تبين الدراسة حالة توظيف الخريجين الفلسطينيين من ثمانية مؤسسات تدريب مهني على مدى عشر سنوات، وتبين أيضاً أن 30.74% قد وجدوا وظيفة في مجال تخصصاتهم. في صيدا، النسبة أعلى قليلاً حيث تبلغ 32%. أظهرت النساء اللواتي تخصصن في مجال التعليم من المركز الفني سبلين أعلى معدلات التوظيف بنسبة 64.52%. أولئك اللواتي درسن الأعمال التجارية والمكتبية هن أقل نجاحاً حيث بلغت نسبة تأمين وظائف مطابقة لتدريبهم فقط 18.77%. مع ذلك، يكسبن أجور أفضل من المعدل الوسطي. سجل عدد كبير من النساء في هذا التخصص ويتركز العدد الأكبر من الطلاب (الذكور والإناث) في صيدا. ومن المثير للاهتمام، في مجال الصيانة، اختار بعض النساء التخصص في الأجهزة وصيانة الكمبيوتر. ومع ذلك فإن نجاحها في العثور على وظائف هو منخفض جداً بنسبة 11.11%، ويرجع ذلك جزئياً إلى الأعراف الاجتماعية. تنسب الدراسة هذا الانخفاض في معدلات التشغيل إلى الاختلافات في مدة ونوعية التدريب. ويهيمن على اختصاص التجميل وتصفيف الشعر النساء بنسبة 73.84% من الطلاب، ولكن نسبة 24.01% نجحن في تأمين وظائف في مجال دراستهم، وهذا أقل بكثير من المتوسط العام ل 30.74%.

على الرغم من ميل الرجال والنساء الفلسطينيين لكسب أجور مماثلة، تشير النتائج التي توصلت إليها دراسة CRI أن الرجال هم أكثر عرضة من النساء لإيجاد فرص عمل في مجال تخصصهم، بنسبة 41.17% و 20.94% على التوالي. وبالإضافة إلى ذلك، ان نسبة الطالبات اللواتي يتزوجن منذ تلقي التدريب ولا يبحثون عن عمل هي أعلى من الرجال بنسبة 30.55% و 5.87% على التوالي.

وفقاً لدراسة فافو التي أجريت في 2007 في مخيم عين الحلوة، بينت أن مشاركة المرأة في القوى العاملة هي 13%. يزداد المعدل تدريجياً مع التقدم في السن ابتداء من 9% للفئة العمرية 15-24 إلى 21% للفئة العمرية 45-54. ان نسبة مشاركة المرأة المتزوجة سابقاً (20%) في قوة العمل أعلى من النساء العازبات بنسبة 18%. تشارك فقط 8% من النساء المتزوجات في القوى العاملة (تشانغ وتيلنتس 2009).

ووفقاً للدراسة الأنوروا / الجامعة الأمريكية في بيروت، تبين أن معدل توظيف النساء الفلسطينيات الذين تتراوح أعمارهم بين 15 و 65 هو 13%. تظهر نتائجنا ان صيدا ليست استثناء، حيث بلغ معدل توظيف النساء في المدينة ايضاً 13%. تعمل معظم النساء العاملات في صيدا في القطاع الخاص (بنسبة 53.7%). كما هو مبين في الشكل أدناه، أن 19% يعملن لحسابهم الخاص و 13% منهن يعملن في قطاع المنظمات غير الحكومية.

الرسم البياني 9: حالة العمل لدى العاملات الفلسطينيات



المصدر: البيانات الاصلية لدراسة الاجتماعية الاقتصادية للاجئين الفلسطينيين

يوضح الشكل أدناه توزيع المرأة العاملة الفلسطينية عبر فئات المهن. ومن المثير للاهتمام أن هناك تقريباً العديد من النساء العاملات كمحترفين (27.5%) كما أن هناك نساء يعملن في المهن الأولية بنسبة (30.4%) بالإضافة إلى ذلك، عملت 20% من النساء في الحرف والمهن ذات الصلة، وعمل حوالي 15% في مجال الخدمات.

الرسم البياني 10: مهن النساء الفلسطينيات العاملات في صيدا



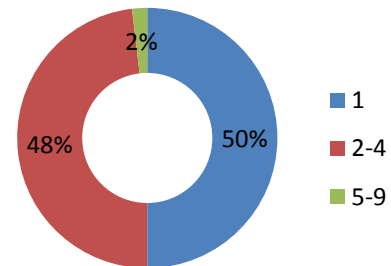
المصدر: البيانات الأصلية لدراسة الاجتماعية الاقتصادية للاجئين الفلسطينيين

4.3.3 سيدات الأعمال في الجنوب

كشفت دراسة أجراها منتدى البحوث الاقتصادية (ERF) ومعهد الاستشارات والبحوث (CRI) على شركات صغيرة ومتوسطة في لبنان في عام 2005 عن أصحاب الشركات تمتلكها نساء من جميع الجنسيات (CRI & ERF, 2005). صنفت البيانات على مستوى المحافظة. لذا في هذا القسم، نرسم ملف شخصي وجيز للنساء صاحبات المشاريع في المحافظة الجنوبية التي تضم منطقة صيدا وضواحيها وتمثل 10% من إجمالي العينة. من أصل 1514 شركة صغيرة ومتوسطة تم شملها بالدراسة، تقود 160 شركة، أي بنسبة 10.5% نساء. جميع البيانات الواردة في هذا القسم مأخوذة من تقرير CRI و ERF عام 2005.

كما هو مبين في الشكل أدناه، ان جميع الشركات التي يديرها نساء هي شركات صغيرة حيث توظف أقل من 10 موظف، ويوظف نصفهم شخص واحد فقط.

الرسم البياني 11: عدد الموظفين في شركات تقودها نساء في محافظة الجنوب



المصدر: البيانات الأصلية للشركات الصغيرة والمتوسطة في لبنان بالنسبة للجنسية، إن الغالبية العظمى من النساء هن صاحبات مشاريع في محافظة جنوب لبنان، في حين أن نسبة 9.8% من صاحبات المشاريع هن غير لبنانيات (فلسطينية 8% وسورية 1.8%).

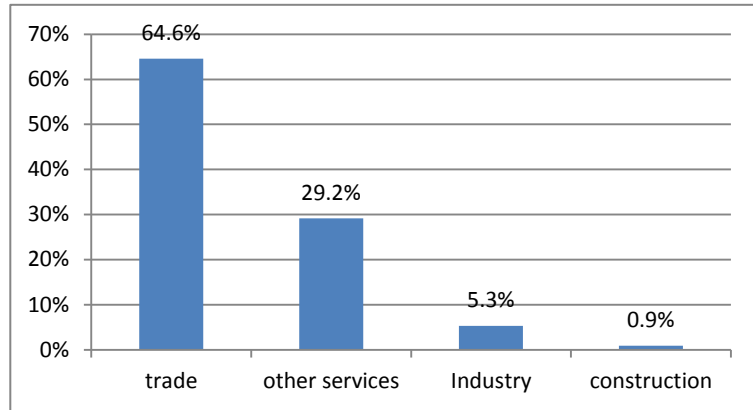
الجدول 8: جنسيات صاحبات الشركات في محافظة الجنوب

الجنسية	النسبة المئوية
لبنانية	90.2%
سورية	1.8%
فلسطينية	8.0%
المجموع	100.0%

المصدر: البيانات الأصلية للشركات الصغيرة والمتوسطة في لبنان

تعمل غالبية النساء صاحبات المشاريع في قطاع التجارة (نسبة 64.6%). تعمل حوالي ثلث النساء في قطاع الخدمات والأقلية بنسبة 5% في القطاع الصناعي.

الرسم البياني 12: توزيع الشركات التي تقودها نساء في محافظة الجنوب وفقاً لقطاع الخدمات



المصدر: البيانات الأصلية للشركات الصغيرة والمتوسطة في لبنان

ذكر ان 8% فقط من شركات التي تقودها النساء يوظفن العمالة الأجنبية ما يصل الى نسبة 50% من النساء اللواتي يقدن شركات يوظفن نساء، وحوالي 60% منهن يوظفن امرأتين وتوظف حوالي 18% منهن ثلاث نساء. ان حصة النساء العاملات في المؤسسات التي تقودها النساء مهمة جداً لأنه، كما سبق ذكره، إن هذه الشركات عادة ما تكون مشاريع صغيرة توظف ما يصل إلى تسعة موظفين فقط.

الصندوق 2: محطة بنزين الملكة

الملكة، أول محطة بنزين يديرها ويؤسسها امرأة في لبنان

تأسست المحطة في عام 2011، وتقع محطة بنزين الملكة في وسط مدينة صيدا، وتعرف نفسها على أنها "محطة بنزين باحساس انثوي". فيها نساء يرتدين الزي الزهري، ويملأن خزانات الوقود، ويغسلن السيارات ويديرن متجر محطة بنزين، والذي يتضمن مخبز الباندر والعلامة التجارية الغذائية المستوردة ومواد التجميل. ويتقاضين النساء الحد الأدنى للأجور 600 دولار شهرياً لمدة 6 أيام في الأسبوع على مدار 8 ساعات في اليوم.

كما نقل في صحيفة ديلي ستار، "في البداية، كان من الصعب العثور على الموظفات، لأنه بقدر ما أعلم أن إنشاء شيء مثل هذا هو لأول مرة في العالم العربي"، وقالت مديرة محطة الوقود، سمر دقوق. "ان مفهوم البنزين وخدمة تنظيف السيارات من قبل النساء هو ذات أهمية، وهذا جيد لمجتمعنا الأبوي."

سبب هذا المفهوم صدمة وقلق أولي، ولكن بعد ذلك، وفقاً لموظفة واحدة، أصبح الناس معتادين على الفكرة". "ليس هناك سبب لماذا لا يجب على النساء ضخ الوقود. يقول بعض الناس ان الأمر مخزي. ولكن أعتقد: لماذا لا؟ والناس بحاجة إلى أن تعتاد على ذلك."

أندرسون، 4 كانون الثاني 2012. "تضخ المرأة اللبنانية في محطة الوقود المحلية". صحيفة الديلي ستار.

<http://www.dailystar.com.lb/Culture/Lifestyle/2012/Jan-04/158818-lebanon-women-pump-it-up-at-local-gas-station.ashx#axzz22kDDctBj>

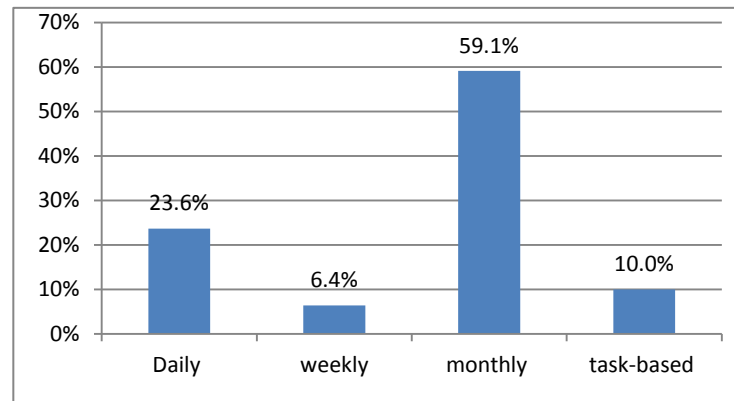
4.4. النساء المعرضات للخطر

4.4.1. عدم الحصانة

يتم التعرف على الأسر التي ترأسها نساء على أنها أحد المكونات الرئيسية في تأنيث الفقر ومجموعة اجتماعية ضعيفة في لبنان. حققت الحكومة اللبنانية سبل لتلبية الاحتياجات المحددة لهذه الأسر من خلال الخطط المستهدفة التي ظهرت في عام 2007 من مؤتمر باريس 3. (صندوق الأمم المتحدة للسكان، ووزارة الشؤون الاجتماعية، 2007). ان الأسر التي تعيلها نساء في صيدا ليست استثناء، فمعظمها ترأسها نساء أرامل (بنسبة 90%) بالإضافة إلى أن ربع النساء المطلقات هن ربات أسرهن. في الواقع، ترأس المرأة اللبنانية 9.2% من الأسر في صيدا، وتظهر نتائجنا أن 6.8% فقط من النساء اللواتي يرأسن أسر يعملن. إضافة إلى ذلك، أن 68% من هذه الأسر التي ترأسها نساء تعيش على متوسط دخل الأسرة أقل من 800000 ليرة لبنانية شهرياً. يتقلص الوضع المأسوي لهذه الأسر حين تحصل ربة الأسرة على فرص عمل مناسبة. ونفس هذه الملاحظة، تطبق بالنسبة للمرأة الفلسطينية اللواتي يرأسن أسرهن، حيث وردت بيانات في الدراسة الاجتماعية والاقتصادية للفلسطينيين في لبنان (شعبان وآخرين، 2010) تشير إلى أن 13% فقط من ربات الأسر يعملن.

وفقاً لدراسة الجامعة الأمريكية في بيروت/ الأنروا (المرجع نفسه)، صورت مدى ضعف المرأة العاملة الفلسطينية أيضاً من خلال حقيقة أن حوالي 24% منهن يعملن بأجر يومي، مشيراً إلى أن هؤلاء النساء يعملن في ظروف غير مستقرة تماماً. في الواقع، تظهر البيانات أيضاً أن ما يصل إلى 82% من النساء الفلسطينيات يعملن من دون عقد عمل، وتعمل 13% من النساء العاملات بشكل موسمي. (المرجع نفسه).

الرسم البياني 13: طريقة الدفع للنساء الفلسطينيات العاملات في صيدا



المصدر: البيانات الأصلية لدراسة الاجتماعية والاقتصادية للاجئين الفلسطينيين

الصندوق 3: الدراسات ذات اهتمام: تقرير تقييمي لسبل العيش، سوريا (مركز موارد النساء)

○ مركز موارد النساء (WRC) تقرير تقييمي لسبل العيش- سوريا

استهدف المجلس الدانماركي للاجئين في سوريا مجموعتين من ذوي الاحتياجات الخاصة لدعم سبل كسب العيش: النساء المعرضات للخطر والمراهقين المعرضين للخطر. يتم تمكين النساء المعرضات للخطر لمدة 6 أشهر من خلال التدريب المهني، إدارة الأعمال، مجموعة من الأدوات، وللبعض منهم منح صغيرة. في موازاة ذلك، يتم متابعة 460 مراهق لاجئ خارج المدرسة لمدة 6 أشهر من خلال دورات التدريب المهني (تقدم 11 نشاط) والدعم الاجتماعي في مركز دمشق لتدريب التابع للأونروا الذي لا يزال الشريك المنفذ الرئيسي لمشاريع دعم سبل كسب العيش للمجلس الدانماركي للاجئين.

جاء تقييم المشروع ما يلي:

- مطلوب المزيد من العمل لتأسيس اتصال متينة بين التحسين في الاعتماد على الذات اجتماعياً وتحسين الاعتماد على الذات اقتصادياً لأولئك الذين يريدون أو يحتاجون إليها
- هناك نقص في تأسيس اتصال بين طلب السوق ودورات التدريب المهني التي تقدم في المركز، ونقص بالكوادر ذوي خبرة لتقديم دعم سبل كسب العيش التقني، وعدم وجود التمويل اللازم لدعم سبل كسب العيش المتقدمة (المنح والمكافآت وغيرها).

● يواجه المستفيدون الذين يريدون العثور على عمل تحديات إضافية بسبب نوعهم الاجتماعي أو كوضعهم للاجئين:

- تصور المستفيدين على أن الوظائف تذهب إلى السوريين (وهذا صحيح بالنسبة لمعظم المهن)
- نقص المستفيدين للخبرة في القطاع الذي سيوظفون به
- نقص الخبرة يحول دون قدرة المرأة على البدء بمشاريع خاصة بهن في قطاعات التدريب المهني
- تردد أسر المستفيدين للسماح للنساء بالعمل بعيداً عن أماكن سكنهم بعد حلول الظلام، أو في بعض حالات العمل

التوصيات الرئيسية

- ينبغي على المجلس الدانماركي للاجئين تعزيز العلاقة بين احتياجات السوق ودورات التدريب المهني التي تقدم في مركز موارد المرأة.
- ينبغي تعزيز الاعتماد على الذات اقتصادياً والتركيز على دعم سبل كسب العيش المصممة من خلال نهج التخرج.
- يجب على المجلس الدانماركي للاجئين بناء مجموعات الدعم المجتمعي للخريجين لضمان مزيد من المتابعة المستدامة للاعتماد على الذات اجتماعياً واقتصادياً.

من حيث مشروع المنح الصغيرة، تضمنت النتائج والتوصيات الرئيسية

- تكشف مشاريع المنح الصغيرة صلة ضعيفة بين دورات التدريب المهني المعروضة في المركز والطلب في السوق.
- يحتاج الحاصلين على المنحة إلى مزيد من التدريب لمواضيع:
- إدارة الأعمال - محو الأمية المالية وخطط العمل ودراسات الجدوى، والتخطيط المالي
- خطة طوارئ والتتبؤ - تحديد نقطة التعادل وحساب التوفير وعندما نتوقع أن يكون هناك راتب كبير والربح في نهاية المطاف
- ينبغي على المجلس الدانماركي للاجئين دعم سبل كسب العيش المخططة لحالات المرأة

أن الجانب الأكثر أهمية هو توفير خلق عمل أو عمل من خلال المنزل للتأكيد على خطط سبل العيش المحددة ذاتياً.

4.4.2. الاستغلال

تدل الأدلة الكمية والنوعية من الدراسة الحالية، فضلاً عن الدراسات السابقة على مستوى الاستغلال الممكن للنساء الفلسطينيات في مكان العمل. على سبيل المثال: وفقاً لدراسة الجامعة الأمريكية في بيروت والأونروا (شعبان وآخرين، 2010)، تصل نسبة المرأة العاملة الفلسطينية التي تعمل لأكثر من 50 ساعة في الأسبوع إلى 20%، و6% يعملن لأكثر من 70 ساعة. تظهر أيضاً النتائج المستخلصة من دراسة إمكانيات الشباب الفلسطيني نسبة استغلال عالية للعمال الفلسطينيين في جميع مستويات المهن، خاصة بين الشابات (ابتكار 2011). من بين الشباب العاملين، هناك 88.3% يكسب أقل من الحد الأدنى للأجور لبنانية (ذكور 84% وإناث 95%)، (467 دولار أمريكي عام 2011) ويكسب 10% منهم بين 467 إلى 600 دولار أمريكي (المرجع نفسه).

4.4.3. العنف القائم على النوع الاجتماعي

تعرف اتفاقية السيداو العنف القائم على النوع الاجتماعي بأنه "أي فعل يترتب عليه، أو يرجح أن يترتب عليه، أذى بدني أو جنسي أو نفسي أو معاناة للمرأة، بما في ذلك التهديد بأفعال من هذا القبيل أو القسر أو الحرمان التعسفي من الحرية، سواء حدث ذلك في الأماكن العامة أو في الحياة الخاصة" (الأمم المتحدة لعام 1995: 15). ويمكن أن يرتكب داخل الأسرة، وداخل المجتمع من قبل الدولة، بما في ذلك احتلال وغزو السلطة. في جميع الحالات، هو ناتج عن انكار معياري ومؤسسي لحقوق الإنسان الأساسية، وعدم المساواة والاضطهاد والتمييز، وكذلك الإفلات من العقاب وغياب آليات الحماية القانونية والاجتماعية.

كما هو موثق في تقارير التنمية البشرية العربية لعام 2005 و 2009، ان العنف ضد المرأة بجميع أشكاله موجود على نطاق واسع في المنطقة العربية، كما هو الحال في معظم أنحاء العالم. أيضاً، وكما هو شائع في كثير من أنحاء العالم، ان حوادث العنف ضد المرأة هي موضع للبحث وكتابة تقرير عنها. وعلاوة على ذلك، "في المجتمعات التي لا تزال فيه المرأة ملزمة بأنماط القرابة الأبوية، ومصادقة على التمييز والتبعية الاجتماعية والهيمنة الذكورية المتأصلة، تتعرض فيه المرأة باستمرار لأشكال العنف الأسري والمؤسسي." (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، 2009ب، ص 78)

العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي في لبنان
في عام 2002 في لبنان، ووفقاً لبيانات صندوق الامم المتحدة للسكان، شهدت 35% من النساء بعض أشكال العنف الجسدي، ووفقاً لبيانات Save the Children عام 1998، تم توثيق 12 جريمة شرف في السنة (موجود كلا التقريرين في برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، 2009ب). يعود انخفاض هذه الأرقام نظراً لعدم الإبلاغ.

يمثل ابعاد شؤون الأسرة في لبنان إلى المحاكم الدينية المختلفة مضاعفات اضافية. لا تزال جرائم الشرف والعنف المنزلي ضد النساء والأطفال، والجرائم ضد العمالة الأجنبية قائمة في غياب الإطار التشريعي الملزم والحماية. ان قدرة الدولة محدودة على فرض الحماية وليس لديها القدرة على ادعاء احتكار لاستخدام القوة في هذه المجالات وغيرها التي لا تزال تشكل مصدراً للقلق (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، 2009أ، ص 28). على الرغم من التغييرات الأولية لقانون العقوبات اللبناني، ومشاريع القوانين المقترحة معالجة العنف المنزلي، يجادل النشطاء الذين يعملون للقضاء على العنف ضد المرأة في لبنان بأن القوانين القائمة نفسها تجسد مفاهيم الشرف، وهذا يمثل خطراً بالفعل (CRTD-A، 2006، ص. 16).

العنف القائم على النوع الاجتماعي في المجتمع الفلسطيني
قيمت جمعية النجدة الاجتماعية العنف المنزلي على السكان الفلسطينيين في لبنان من خلال عينة عشوائية مؤلفة من 300 أسرة في عام 2001، وتم متابعتها في عام 2003 (جمعية النجدة الاجتماعية، 2004). وأظهرت النتائج أن ما يقارب نصف المستطلعين لم يتعامل مع موضوع ضرب النساء أو الفتيات كأنه من المحرمات، وتبين أن 18% تم تعرضهم للضرب في الأشهر الثلاثة السابقة للدراسة حيث تعرض ما لا يقل عن النصف للإساءة اللفظية (المرجع نفسه). وفقاً لبيانات فافو عام 1999، ان 23% من النساء الفلسطينيات في لبنان قد سبق الاعتداء عليهن جسدياً من قبل أزواجهن الحاليين، وتعرض 30% منهن للركل أو ضرب بقبضته (جاكوبسن، 2004). وفي دراسة أجريت على

اللاجئـات الفلسطينيين في عيادة ما قبل الولادة في لبنان، ذكر بأن نسبة 26.2% أجبرن على الجماع في العام الماضي، وان انخفاض المستويات التعليمية هو واحد من عوامل الخطر الهامة (خوافة والحموري، 2008).

5. دراسة السوق

5.1. ال مقدمة

يلخص هذا القسم النتائج لدراسة السوق الذي تم مع 47 مؤسسة تقع في مدينة صيدا وضواحيها. وقد تم اختيار المؤسسات باتباع عملية أخذ العينات المناسبة من قبل العاملين الميدانيين الذين هم على دراية بالمنطقة، مع التركيز بشكل أساسي على قطاع النشاطات وحجم الموظفين. تم جمع المؤسسات كمياً من فترة 28 حزيران الى 18 تموز 2012؛ ومن 50 مؤسسة تم اختيارهم، لم ترغب ثلاثة مؤسسات بالمشاركة في الدراسة.

5.2. الإحصاء الوصفي

5.2.1. المؤسسات وموظفيها

توظف 47 مؤسسة وشركة 1951 موظف يتم توزيعهم عبر مختلف القطاعات، ويقع معظمهم في قطاع التجارة، يليها قطاعي الصحة والسياحة. للحصول على قائمة كاملة للمؤسسات التي شملتها الدراسة انظر الملحق رقم 3.

الجدول 9: المؤسسات بقطاعات الأنشطة

قطاع النشاطات	عدد المؤسسات	النسبة المئوية
التجارة	24	51.1%
الخدمات الصحية	6	12.8%
السياحة	6	12.8%
المؤسسات الغير حكومية	5	10.6%
البنك	4	8.5%
التعليم	2	4.3%
المجموع	47	100.0%

يبين الجدول التالي توزيع المؤسسات وفقاً لعدد الأفراد الموظفين. توظف غالبية المؤسسات التي شملتها الدراسة 10 إلى 25 شخصاً.

الجدول 10: المؤسسات وفقاً لعدد الموظفين

عدد الموظفين	عدد المؤسسات	النسبة المئوية
(10-0)	17	36.2%
(25-10)	20	42.6%
(50-25)	6	12.8%
(100-75)	1	2.1%

100<	3	6.4%
المجموع	47	100.0%

من حيث قطاعات النشاط، تتركز أكبر المؤسسات في قطاعي الصحة والتعليم، وكذلك في قطاع المنظمات غير الحكومية، في حين أن أصغر المؤسسات هي في قطاع التجارة.

الجدول 11: المؤسسات وفقاً لقطاعات النشاط وعدد الموظفين

عدد الموظفين	التجارة	البنك	السياحة	الصحة	التعليم	المؤسسات الغير حكومية	المجموع
(10-0)	58.8%	11.8%	11.8%	11.8%	0.0%	5.9%	100%
(25-10)	55.0%	10.0%	15.0%	10.0%	5.0%	5.0%	100%
(50-25)	50.0%	0.0%	16.7%	0.0%	0.0%	33.3%	100%
(100-75)	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	100%
100<	0.0%	0.0%	0.0%	66.7%	0.0%	33.3%	100%
المجموع	51.1%	8.5%	12.8%	12.8%	4.3%	10.6%	100%

5.2.2 توظيف النساء

نلاحظ من أصل 1951 فرد موظف في المؤسسات التي شملتها الدراسة أن هناك 1239 موظفة. توظف غالبية المؤسسات ما يصل إلى 10 نساء (حوالي 77٪ من المؤسسات)، وتوظف 4٪ من المؤسسات أكثر من 100 امرأة. وأظهرت النتائج أيضاً، كما هو الحال في مجموع اتجاهات التوظيف كما هو مبين أعلاه، عندما تكون المؤسسة أكبر، يكون فيها توظيف للنساء أكثر.

الجدول 12: عدد النساء الموظفات

عدد الموظفات	عدد المؤسسات	النسبة المئوية
[0 - 10]	36	76.6%
[10 - 25]	4	8.5%
[25 - 50]	3	6.4%
[75 - 100]	2	4.3%
100 <	2	4.3%
المجموع	47	100.0%

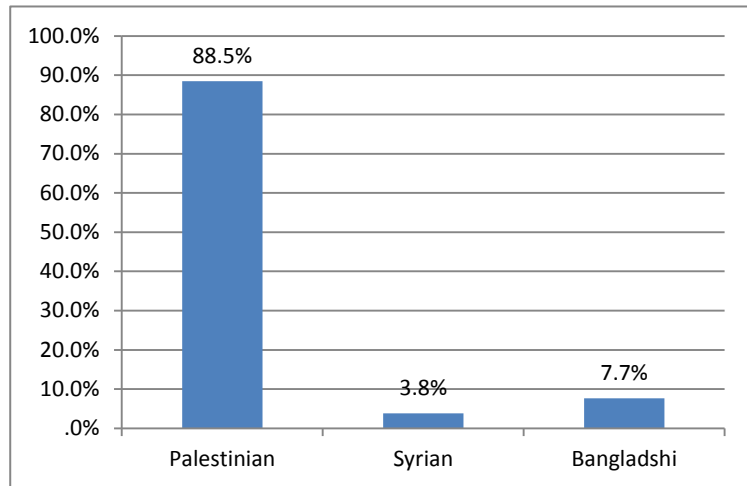
من حيث قطاعات النشاط، يعمل أكبر عدد من النساء في القطاع الصحي، أي في المستشفيات والمراكز الطبية. تميل قطاعات التعليم والمنظمات غير الحكومية أيضاً لتوظيف النساء. ومن المثير للاهتمام، يبدو أن قطاع التجارة يوظف أقل عدد من النساء.

الجدول 13: توظيف المرأة وفقاً لقطاعات

عدد الموظفين	التجارة	البنك	السياحة	الصحة	التعليم	المؤسسات غير حكومية	المجموع
(10-0)	55.6%	11.1%	16.7%	11.1%	0.0%	5.6%	100.0%
(25-10)	75.0%	0.0%	0.0%	0.0%	25.0%	0.0%	100.0%
(50-25)	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	66.7%	100.0%
(100-75)	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	50.0%	100.0%
100 <	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%
المجموع	51.1%	8.5%	12.8%	12.8%	4.3%	10.6%	100.0%

من اصل 1239 امرأة عاملة في 47 مؤسسة التي شملتها الدراسة، لم تملك 191 امرأة الجنسية اللبنانية. من حيث العمالة الغير اللبنانية، توظف حوالي 50٪ من المؤسسات نساء غير لبنانيات، وإن الغالبية العظمى منهن فلسطينيات.

الرسم البياني 14: توزيع النساء العاملات الغير لبنانيات



يتم توزيع أعداد النساء الموظفات الغير لبنانيات، حيث وصل العدد إلى 36 موظفة غير لبنانية. توظف غالبية المؤسسات ما يصل الى خمس نساء غير اللبنانية.

الجدول 14: عدد النساء الموظفات الغير لبنانيات

عدد الموظفات غير لبنانيات	عدد المؤسسات	النسبة المئوية
1	4	17.4%
2	2	8.7%
3	5	21.7%
4	2	8.7%
5	3	13.0%
8	1	4.3%
12	1	4.3%

17	1	4.3%
18	1	4.3%
25	1	4.3%
27	1	4.3%
36	1	4.3%
المجموع	23	100.0%

5.2.3 مهنة النساء

يبين الجدول التالي توزيع النساء الموظفات في مختلف المهن. تعمل معظم النساء كعاملات مبيعات وخدمات؛ ومن المثير للاهتمام، يتم توظيف عدد النساء كمدرّاء في المهن الأولية. ترد قائمة مفصلة للمهن في الملحق 4.

الجدول 15: توظيف النساء حسب المهنة

المهنة	عدد المؤسسات	النسبة المئوية
مدرّاء (منسقات المشروع ورؤساء قسم)	14	12.6%
المهنيات (أطباء، وما إلى ذلك؛ المحاسبات)	17	15.3%
الفنيات والمتخصصات (فني المختبرات، والأمناء التنفيذيين، والمعلمات)	21	18.9%
عاملات الدعم المكتبي (الأمناء والمساعدات الإداريات)	16	14.4%
عاملات البيع والخدمات (الاستقبال والمبيعات)	26	23.4%
عاملات ذات صلة بالحرف والمهن (الطباخات، الخياطات)	3	2.7%
المهن الأولية (تنظيف)	14	12.6%
المجموع	111	100.0%

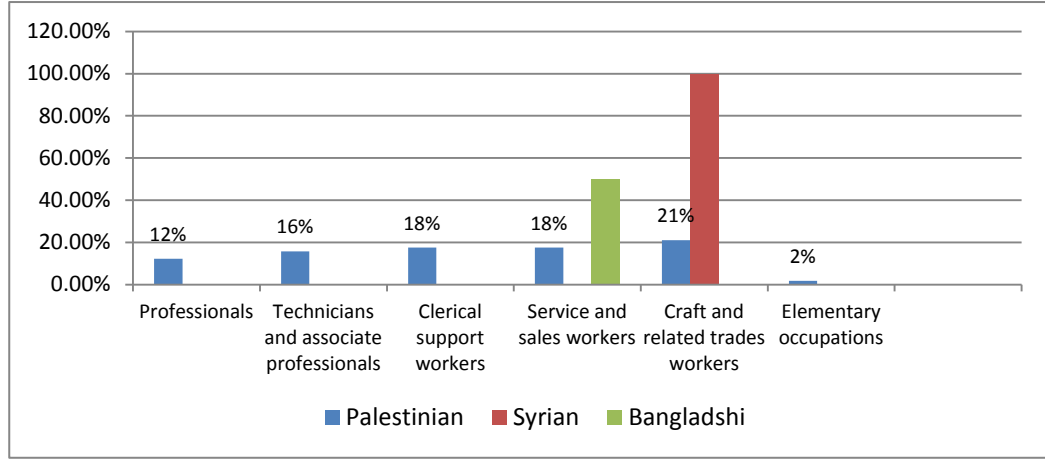
تم تقسيم كل مهنة عبر قطاعات النشاط. تشمل النتائج: مراكز الإدارة هي في معظمها ضمن قطاع المنظمات غير الحكومية (بنسبة 36٪)، وتوزع المهن بالتساوي تقريباً بين قطاعات التجارة والصحة والمنظمات غير الحكومية؛ ان الأغلبية في المناصب المكتبية، والغالبية العظمى في الخدمات وعمال مبيعات في قطاع التجارة.

الجدول 16: توزيع المهن وفق قطاعات النشاط

المجموع	المؤسسات غير حكومية	التعليم	الصحة	السياحة	البنك	التجارة	مدرّاء
100%	36%	7%	29%	0%	14%	14%	اختصاصيون
100%	29%	12%	29%	0%	6%	24%	تقنيون واختصاصيون
100%	29%	0%	57%	0%	10%	5%	عمال لدعم المكتبي
100%	6%	0%	13%	19%	6%	56%	عمال الخدمات والمبيعات
100%	12%	0%	0%	15%	0%	73%	عاملات ذات صلة بالحرف والمهن
100%	33%	33%	0%	0%	0%	33%	المهن الأولية
100%	7%	14%	21%	14%	14%	29%	المجموع
100%	20%	5%	23%	8%	7%	36%	

من حيث مجالات المهن للنساء الغير لبنانيات، من المثير للاهتمام أن المرأة الفلسطينية تعمل في مختلف المهن، وعلى عكس التوقعات لا تتركز في أنواع فرص العمل التي لا تتطلب مهارة.

الرسم البياني 15: توزيع النساء غير لبنانيات عبر المهن



5.3 مسارات التوظيف والإعلان عن الوظائف الشاغرة

وعندما تم سؤال المؤسسات عن كيفية الاعلان عن وظائف، تقرر أن غالبية المؤسسات تبحث عن موظفين من خلال اتصالاتهم الشخصية وعلاقاتهم، (أي غير رسمية). والمثير للدهشة، نادراً ما تستخدم وكالات التوظيف أرباب العمل الذين تم شملهم بالدراسة.

الجدول 17: طرق اعلان الوظائف

اعلان	عدد المؤسسات	النسبة المئوية
علاقات شخصية	23	41.1%
انترنت	12	21.4%
أخرى	11	19.6%
جرائد	7	12.5%
وكالات التوظيف	3	5.4%
المجموع	56	100.0%

5.3.1. الوظائف الشاغرة لوظائف العمال المهرة

يعرض الجدول التالي أعداد المتقدمين من الذكور والإناث لملء آخر شاغرين ماضيين لوظائف العمال المهرة من قبل المؤسسات التي شملها الاستطلاع. ومن المثير للاهتمام، ان أكثر من 30٪ من المؤسسات لديها شخص واحد فقط يقدم للوظيفة الشاغرة، و23٪ من المؤسسات ليس لديها أي متقدمين للعمل لآخر شاغرين نشرا في الماضي.

الجدول 18: عدد المتقدمين لآخر شاغرين

عدد المتقدمين	عدد المؤسسات	النسبة المئوية
0	9	23.1
1	12	30.8
2	4	10.3
3	1	2.6
4	2	5.1
5	1	2.6
7	2	5.1
10	3	7.7

11	1	2.6
21	1	2.6
30	2	5.1
37	1	2.6
المجموع	47	100.0

بالنسبة للباحثات عن عمل، ان 59٪ من الوظائف الشاغرة الماضية، لم تقدم أي امرأة على الاطلاق. 4.5٪ من الحالات قدمت أكثر من 10 نساء لبنانيات. وبشكل عام، تظهر النتائج أن إجمالي عدد النساء الغير لبنانيات اللواتي تقدمن منخفض جداً.

5.3.2. الوظائف الشاغرة للعمال الغير مهرة

أما بالنسبة للمناصب التي لا تتطلب مهارة، لا أحد تقدم على 38٪ من الوظائف الشاغرة، وعموما ان العدد الإجمالي للمتقدمين هو أقل مما كانت عليه بالنسبة للشواغر التي تتطلب مهارة.

الجدول 19: اعداد المتقدمين على الوظائف التي لا تتطلب مهارة

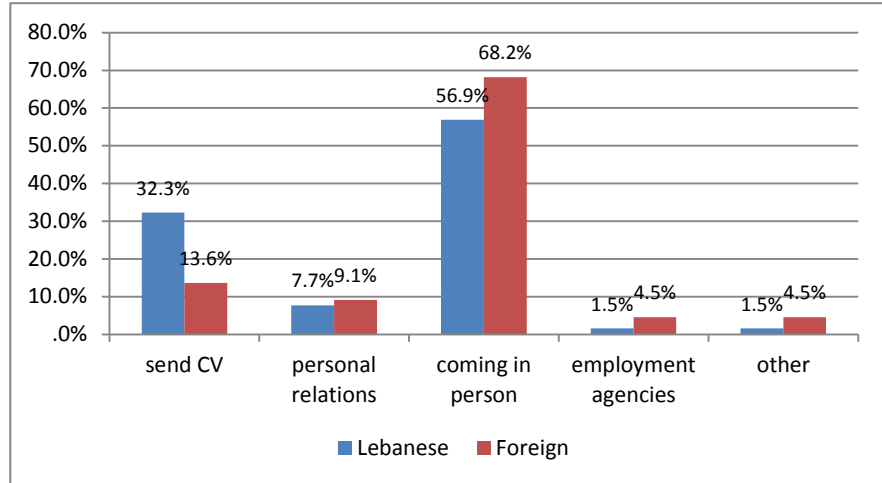
عدد المتقدمين	عدد المؤسسات	النسبة المئوية
0	11	37.9
1	4	13.8
2	3	10.3
3	4	13.8
5	1	3.4
6	1	3.4
7	1	3.4
10	2	6.9
21	1	3.4
28	1	3.4
المجموع	47	100.0

ان أعداد النساء المتقدمين للعمل بالوظائف غير المهرة، سواء ان كانت لبنانية أو غير لبنانية، هي منخفضة جداً، حيث قدم ثمانية لبنانيات واثنان غير لبنانيات بطلب للحصول على وظائف غير المهرة. وفي 25٪ من الحالات، لم يكن هناك نساء متقدمات على وظائف على الإطلاق.

5.3.3. كيف تقدم النساء على وظائف؟

بالنسبة للوظائف التي تتطلب مهارة، تتقدم معظم النساء على حد سواء اللبنانية أو غير اللبنانية شخصياً للمؤسسة وتسال عن الشواغر المفتوحة (بغض النظر عن أي شواغر سابقة). ترسل النساء اللبنانيات السير الذاتية للشركات أكثر من غير اللبنانيات. ولا يبدو ان وكالات التوظيف توظف النساء المتقدمين.

الرسم البياني 16: طريقة تقديم المرأة



نلاحظ نفس ديناميكية للنساء الى تتقدم للوظائف التي لا تتطلب مهارة، حيث يأتي معظم النساء في الشخص شخصياً إلى المؤسسات للبحث عن عمل. ومع ذلك، فإن العدد الإجمالي للنساء المتقدمين للوظائف التي لا تتطلب مهارة هي بالفعل منخفضة جداً، وبالتالي فإن النتائج قد لا تكون ممثلة.

يبدو أن المسار الرئيسي لفرص العمل التي تتطلب مهارة أو لا تركز على المبادرات الشخصية للمرأة (أي الاقتراب من المؤسسات وطلب التوظيف)، وبالتالي ان العرض والمبادرة هما مهارتين تستحق التنمية للنساء.

5.3.4. الوظائف الشاغرة الحالية

ذكرت الغالبية العظمى من المؤسسات (بنسبة 82%) أنهم لا يملكون أي وظيفة شاغرة في الوقت الراهن. ولكن يوجد خمس مؤسسات فقط تبحث عن المناصب التالية:

- مدير الموارد البشرية (لمستشفى)
- مدير الجودة (لمستشفى)
- مدرب التدريب المهني (منظمة غير حكومية)
- فني السباكة الصحية (شركة تجارية)
- مدرسي اللغة الإنجليزية (مدرسة)
- النادلات (لمطعم)
- معلمات رياض الأطفال
- الممرضات (لمستشفى)
- كهربائي (لمستشفى)
- فني تكييف هواء (لمستشفى)

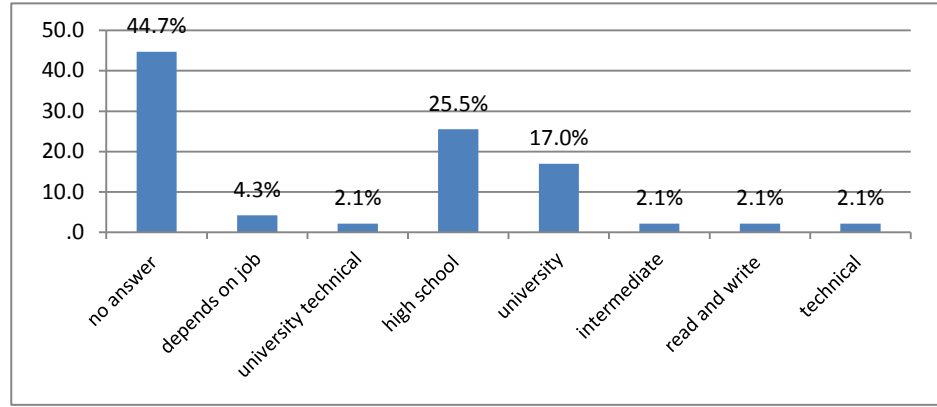
من المؤسسات التي ذكرت أن لديها وظائف شاغرة، تتوفر في قطاعي التعليم والصحة. حيث أن المدارس والمستشفيات هي أكبر المؤسسات في العينة، وبالتالي لديها أعلى مستويات الطلب.

5.4. خصائص الموظفين المطلوبين

5.4.1. خصائص العمال المهرة المطلوبة

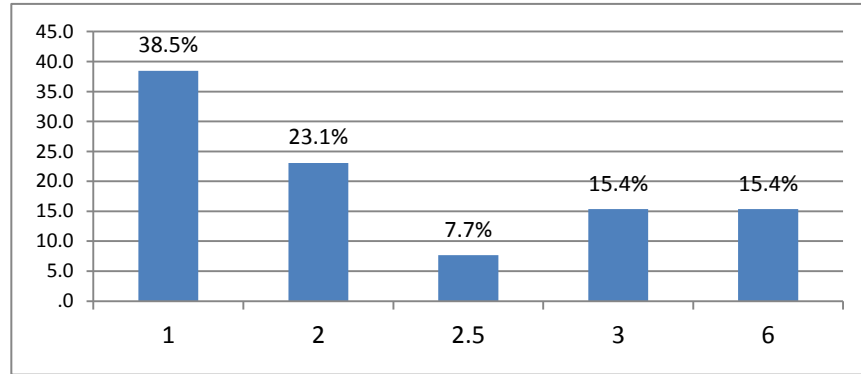
عندما تم السؤال عن الخصائص المهمة المطلوبة للموظفين المتقدمين على وظائف التي تتطلب مهارة، أجابت المؤسسات على النحو التالي:

- وضعت 68% من المؤسسات أهمية على التعليم . ومع ذلك، لم تحدد نصف المؤسسات تقريباً المستوى التعليمي المطلوب. أما بالنسبة للذين ردوا على السؤال، حددوا المستوى التعليمي الدنيا المطلوب بأن الشهادة المدرسية الثانوية ضرورية (بنسبة 25.5%)، وبأن الشهادة الجامعية مهمة جداً (بنسبة 17%).
 - لم يعترف أصحاب المؤسسات بأن الشهادة التقنية أو الشهادة التقنية الجامعية (أي التدريب المهني) تضيف أي قيمة اضافية على العمل. ومن الواضح ان هناك حاجة لإذكاء الوعي بين أرباب العمل حول المهارات المعروضة بالشهادة المهنية.
- الرسم البياني 17: الحد الأدنى المطلوب للمستوى التعليمي من قبل أرباب العمل للوظائف التي تتطلب مهارات.



بالنسبة للخبرة السابقة، وأعطيت 60% من المؤسسات أهمية كبيرة للخبرة السابقة، وتطلب حوالي 40% من الشركات سنة واحدة على الأقل من الخبرة.

الرسم البياني 18: سنوات الخبرات التي يتطلبها أرباب العمل في الوظائف التي تتطلب مهارة.



أظهرت النتائج أيضاً أن 30% من المؤسسات وضعت أهمية على العمر، حيث ذكرت 31% من الشركات الحد الأقصى لعمر الموظفين المحتمل قبولهم هو 30 عاماً. هذا الاستنتاج هو أيضاً متماشياً مع النتائج النوعية الأولية التي تشير إلى وجود افتراض أن أصحاب العمل يعطون الأولوية لتوظيف النساء الشابات (أي أقل من 30).

مع ذلك، ان أكثر أهمية هو أن 97% من المؤسسات وضعت أهمية على الصفات الشخصية للموظفين المحتمل قبولهم. طلب منهم سرد أكثر ثلاث صفات مهمة، جاءت النتائج كما يلي: ركز 57.1% من المستطلعين على أهمية السلوك المهني، ووضع

18% من المؤسسات أهمية على الالتزام وهذه أهم ميزة.
الجدول 20: الصفات المطلوبة في العمال ماهرين

الصفات	العدد	النسبة المئوية
السلوك المهني	44	57.1%
الالتزام	10	13.0%
مهارات التنظيم	9	11.7%
مهارات التواصل	7	9.1%
المظهر	2	2.6%
أخرى	5	6.5%
المجموع	77	100.0%

5.4.2. الصفات المطلوبة للعمال غير ماهرين

بالنسبة للعمال الغير ماهرين، تم الحصول على الإجابات التالية:

- لم تضع أي المؤسسات أهمية على المستوى التعليمي للعاملين في المناصب التي لا تتطلب مهارة ي
- عتقد 30% أن التجربة مهمة والغالبية من أرباب العمل طلب سنة واحدة على الأقل من الخبرة
- وضعت 31% من المؤسسات أهمية على العمر، حيث الحد الأقصى للعمر المقبول ل 33% من المؤسسات هو 35 عاما
- وضعت 67% من المؤسسات الكثير من الأهمية على الصفات الشخصية للعاملين غير ماهرين. ويعرض الجدول التالي هذه الصفات. ان أهم الصفات السلوك المهني، والتنظيم، والمظهر.

الجدول 21: المهارات المطلوبة للعمال الغير ماهرين

الصفة	العدد	النسبة المئوية
السلوك المهني	16	57.1%
مهارات التنظيم	5	17.9%
المظهر	5	17.9%
الالتزام	2	7.1%
المجموع	28	100.0%

5.5. ما هي المهارات المطلوبة بشكل كبير؟

تم سؤال المؤسسات حول المهارات المهنية التالية، وطلب منهم ترتيبها من حيث الأهمية. منحت اعلى نسبة مئوية ل"مهارات التنظيم" (أي العمل الجماعي، وإدارة النزاع، ومهارات التواصل) بدلا من المهارات الفنية التقليدية (مثل اللغة أو المهارات الإدارية). ومن المثير للاهتمام، على عكس الفهم العام المتصور لدى الباحثات عن عمل، لم تضع المؤسسات في مرتبة عالية صفة التوافر لساعات العمل الإضافي وخلال عطلة نهاية الأسبوع.

الجدول 22: أهم الصفات المطلوبة للعاملين الماهرين

المهارة/ الصفة	مستوى المهارة	
	مهمة	متوسطة
العمل الجماعي	87.2%	10.6%
		غير مهمة
		2.1%

حل النزاعات	86.7%	11.1%	2.1%
مهارات التواصل	83.0%	14.9%	2.1%
اللغات	67.4%	23.9%	8.7%
التكيف مع تغيرات العمل	65.2%	23.9%	10.9%
معرفة بالكمبيوتر	65.2%	19.6%	15.2%
مهارات حسابية	61.7%	23.4%	14.9%
مهارات ادارية	55.3%	31.9%	12.8%
عمل لساعات اضافية	42.6%	29.8%	27.7%
الجنسية اللبنانية	30.4%	13.0%	56.5%

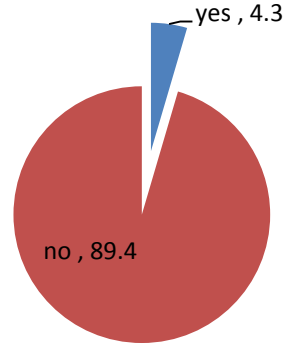
ومن المثير للاهتمام بالنسبة للوظائف التي لا تتطلب مهارة، لم تضع المؤسسات أهمية كبيرة على المهارات المقترحة، إلا أن الاتجاه العام هو مماثل لصفات التي شهادتها الوظائف التي تتطلب مهارة، فجاءت صفتي العمل الجماعي وحل النزاع في المرتبة الأولى. على الرغم من أن 30٪ من المؤسسات اعتبرت ان الجنسية اللبنانية مهمة للموظفين الماهرين، جاءت النسبة لدى المؤسسات التي تطلب وظائف لا تحتاج لمهارة 2.3٪. أعطيت أيضاً أهمية على التكيف مع تغيرات العمل والتوافر للعمل الإضافي.

الجدول 23: أهم الصفات /المهارات التي أعطيت للمراكز التي لا تتطلب مهارة

المهارة/ الصفة	مستوى المهارة	
	مهمة	متوسطة
العمل الجماعي	35.6%	2.2%
حل النزاعات	31.1%	4.4%
التكيف مع تغيرات العمل	28.9%	4.4%
مهارات التواصل	28.9%	4.4%
عمل لساعات اضافية	22.2%	4.4%
مهارات حسابية	13.3%	6.7%
اللغات	8.9%	6.7%
معرفة بالكمبيوتر	6.7%	4.4%
الجنسية اللبنانية	2.3%	0.0%
مهارات ادارية	2.2%	8.9%

5.6. وجهات النظر حول المرأة في مكان العمل

عندما تم سؤال المؤسسات إذا كانوا يعتقدون أن النساء أقل تركيزاً في العمل، أجاب 89٪ بـ "لا". من أولئك الذين أجابوا نعم، نسبوا اعتقادهم إلى تصورهم أن المرأة تفتقر إلى التركيز على العمل، نظراً لأرتباطهن بأسرهن والواجبات المنزلية.



الرسم البياني 19: تصور أداء المرأة في العمل

عندما تم السؤال المؤسسات إذا كان هناك فرق بين نوعية عمل الرجال والنساء، فأجاب 30٪ بنعم. ثم طلب منهم شرح لهذا الاختلاف من حيث نقاط القوة لدى النساء والرجال منفصلة. عموماً، أظهرت النتائج أن معظم المؤسسات تعتقد أن النساء هن الأفضل في الوظائف التي تتطلب التواصل مع العملاء، مثل المبيعات، والوظائف التي تتطلب الرعاية والعطف، مثل التمريض والتدريس. بشكل عام، ذكروا أيضاً أن النساء هن أكثر تساهلاً، وأكثر قدرة على تحمل ظروف العمل الصعبة، وأكثر تنظيماً في عملهن. من ناحية أخرى، تبين وجود رأي عام بأن المرأة أقل مناسبة للوظائف التي تتطلب القوة البدنية، وصيانة المعدات، والمحاسبة.

يعتقد 60٪ أن هناك بعض الوظائف التي لا يمكن للمرأة القيام بها، مثل:

- سائق
- الأمن
- الصيانة الكهربائية
- مشرف على التخزين
- حمالين

يعتقد 22٪ من المستطلعين أن هناك وظائف تناسب المرأة فقط ويمكنها القيام بها، مثل:

- رعاية الطفل
- موظفة استقبال
- مبيعات
- التمريض
- الخياطة
- أمينة الصندوق

5.7. الاستنتاجات

شملت الدراسة سبعة وأربعين مؤسسة توظف 1951 موظف، منهم 1239 امرأة و 191 من النساء الغير لبنانيات. حصلنا على الاستنتاجات والتوصيات التالية عن طريق طرح أسئلة للمؤسسات حول: بنية التوظيف، والمهارات المطلوبة للموظفين المحتملين، وآرائهم بشأن المرأة في مكان العمل.

يعمل 23% من 1239 النساء العاملات في المؤسسات التي شملتها الدراسة في مجال الخدمات والمبيعات، وتعمل نسبة 12٪ كمدرّاء وفي المهن الأولية. توظف ما يقارب 50 من المؤسسات بين 10-25 شخصاً، ويتناسب حجم المؤسسة طردياً مع عدد النساء العاملات. على الرغم

أن عددا قليلا فقط من النساء الفلسطينيات يعملن في المؤسسات التي شملتها الدراسة، وهن موزعات على جميع مستويات المهن، وليس فقط في قطاعات العمل الغير ماهرة. بالنسبة للنساء المعرضات للخطر، تمثل الفلسطينيات 88% من جميع النساء الغير لبنانيات العاملات في المؤسسات التي شملها الاستطلاع. تضع 30% من المؤسسات التي شملتها الدراسة أهمية كبيرة على الموظفين الذين لديهم الجنسية اللبنانية، ولا يعطى 56% من المؤسسات أهمية للجنسية.

يعمل العدد الأكبر من النساء في القطاع الصحي. ان المناصب الإدارية للمرأة التي تشغرها معظمها ضمن قطاع المنظمات غير الحكومية (بنسبة 36%)، وتوزع المهن بالتساوي تقريباً بين قطاع التجارة والصحة والمنظمات غير الحكومية. تعمل الأغلبية في المناصب المكتبية، والغالبية العظمى في الخدمات والبيع، ضمن قطاع التجارة.

من حيث كيفية الحصول والبحث على فرص العمل، فان معظم النساء اللواتي حصلن على العمل من خلال التقدم شخصياً بشكل مباشر الى المؤسسات وليس عن طريق الرد على إعلانات الوظائف الشاغرة، إلا أن معظم المؤسسات تعتمد على الكلام للاعلان عن وظائف شاغرة، مما يشير إلى قطع الاتصال بين مسارات العرض و الطلب. لا يبدو أن أصحاب العمل أو الباحثين عن عمل وضعوا أهمية كبيرة على وكالات التوظيف.

بالنسبة للمهارات والصفات المفضلة، لا يبدو أن أرباب العمل يعترفون بالتدريب المهني على أنه يضيف قيمة، ولا ينظروا الى شهادة التدريب المهني على انها متكافئة مع التعليم المتقدم. بالإضافة إلى ذلك، على الرغم من أن هناك حاجة دائمة لمهارات الحاسوب واللغة، لم تعط المؤسسات أهمية لهما كما هو متوقع، ولا لمهارات المتعلقة بالسلوك المهني في مكان العمل.

وعلى الرغم من التفاهم العام على أن سوق العمل في صيدا ليس قوياً على وجه الخصوص، فلدى أكثر من 30% من المؤسسات شخص واحد فقط تقدم بطلب على كل من الوظيفتين الأخرتين الشاغرتين التي أعلنت عنهما الشركات، علاوة على ذلك، لم تتقدم أي امرأة بطلب الى 59% من المؤسسات التي شملتها الدراسة الى آخر وظيفتين شاغرتين تم الاعلان عنهما.

ان معظم المؤسسات صرحت بأن المرأة ليست بأقل تركيز على العمل من الرجال، أشارت 30% من المؤسسات بانها تميز بين الجنسين بالمهن التي تشغلها المرأة (لا يمكن للمرأة أن تعمل كسائقة أو محاسبة، ولكنها تعمل بشكل جيد كممرضة او عاملة استقبال).

6. النتائج النوعية من مصادر رئيسية للمعلومات والمجموعات المركزة

قد تم تجميع النتائج النوعية من أربعة مصادر رئيسية للمعلومات ومجموعات مركزة مؤلفة من 72 امرأة.

6.1. المصادر الرئيسية للمعلومات

عقدت المقابلات في 24 و 31 تموز 2012. طلب من المصادر الرئيسية للمعلومات وصف خدمات التوظيف التي تقدمها منظماتهم بما فيها تلك التي للنساء، لتقديم تقييمهم لسوق العمل صيدا واقتراح مجالات للتدريب والقطاعات لمزيد من الاستكشاف ونقاط الدخول بالنسبة للمرأة في سوق العمل صيدا.

6.1.1. يسرا هلال طالب، مشرفة مركز خدمات التوظيف [صيدا]، الأونروا
شغلت الأونروا مركزين لخدمات التوظيف منذ عام 2009، لتحسين وصول اللاجئين الفلسطينيين إلى وظائف لائقة ومستدامة وعالية الجودة. يقدم مركز خدمات التوظيف خيارات بديلة للوظائف، بما في ذلك أعمال حرة وتنمية الأعمال الصغيرة. ولمساعدة اللاجئين الفلسطينيين للوصول إلى سوق العمل، يقدم مركز خدمات التوظيف أنشطة تدريب على الوظيفة (أي إعداد ورشة عمل عن السعي إلى وظيفة ناجحة ومقابلات العمل)، كذلك برنامج التدريب المهني، والتدريب على المدى القصير للاجئين الفلسطينيين غير المهرة وذوي المهارات المتدنية.

في مركز خدمات توظيف في صيدا، يقدم نوعين من الخدمات:

- التوظيف المباشر:
تعتمد آلية التوظيف المباشر للفلسطينيين على (أ) الاتصال مع أرباب العمل و(2) تسجيل الباحثين عن عمل من أجل تطابق ما يسعون إليه مع طالبي الوظائف. يعمل موظف التوعية التابع للأونروا مباشرة مع الشركات والمؤسسات لإجراء تحليل السوق، لتحديد متطلبات العمل والتحقيق في القضايا والمواقف المتعلقة بالجنسية والمساواة بين الجنسين. يسجل مركز خدمات التوظيف الباحثين عن عمل ويحدد مهارة المجموعة المتقدمة وإلى أي مدى تطابق الشواغر المتاحة.
- الإرشاد / التوجيه المهني
وتجرى مقابلات مع جميع الباحثين عن عمل، ويتم توجيههم على أساس مستوى تعليمهم ومهاراتهم وخبراتهم وذلك لتحديد المهارات الإضافية التي بحاجة لها لتحسين فرص التوظيف.
- يقدم للباحثين عن عمل أنشطة الدعم التالية لتحسين مهاراتهم:
- الإحالة إلى مراكز التأهيل المهني
- التدريب الداخلي الذي يستهدف المتقدمين الذين بحوزتهم شهادة التدريب المهني بما في ذلك طلاب سبلين
- يستهدف التلمذة الصناعية الذين درسوا لمدة ثلاثة أشهر والباحثين عن العمل والذين تتراوح أعمارهم بين 16-25 ولديهم مستوى تعليمي منخفض (مستوى بريفيه أو تدريب فني على المدى القصير). يتم وضع طالبي العمل مباشرة مع أصحاب العمل المحتملين حيث يتلقون تدريب مهني على مهارة أو مهنة معينة.
- تؤكد الأونروا أن 20% على الأقل من المتدربين هم من النساء. يتلقى المتدرب مبلغ 150 دولار أمريكي بالشهر على مدار 3 أشهر.

كما يقدم مركز خدمات التوظيف للأونروا جلسات جماعية للتسويق والتحفيز:

- توجه جلسات التسويق الباحثين عن عمل لإعداد السير الذاتية، وكتابة الخطابات، واعداد الطلبات على الانترنت واعداد المقابلة والسلوك.
- تقدم الدورات التحفيزية بشأن موقع شواغر العمل، مع الأخذ في الاعتبار أن هناك 7000 رب عمل في صيدا من خلال شبكة الإنترنت، والصحف، وغرفة التجارة، وكذلك من خلال حضور معارض الوظائف وأيام المهنة في الجامعة.

بالإضافة إلى ذلك، يحافظ المركز على الاتصال المنتظم مع المنظمات غير الحكومية، وتوزيع منشورات ولافتات وملصقات في المخيمات. وكل أسبوعين، يرسل المركز أيضاً إعلانات عن الوظائف الشاغرة عن

طريق البريد الإلكتروني لجميع الباحثين عن عمل المسجلين وكذلك جميع المنظمات غير الحكومية. ننتشر الوظائف الشاغرة أيضاً بين جميع مراكز التوظيف الأونروا في لبنان. مع ذلك، يبدو ان طريقة اعلان عن الوظيفة عن طريق الفم هي الطريقة الأكثر فعالية من الإعلان عن الوظائف الشاغرة

عام 2012 (في 13 تموز)، استخدم 1002 باحث عن عمل مركز خدمات توظيف: حيث تلقى 714 باحث عن عمل خدمات التدريب الفردي؛ وحضر 166 ورش عمل جماعية؛ وتم العمل مع 255 باحث عن عمل على إعداد سيرهم الذاتية، وأحيلت 453 حالة إلى فرص العمل وتلقى 74 عروض العمل. استخدم المركز 594 ذكر و 408 أنثى، من أصل 74 الذين تلقوا عروض عمل، هناك 29 امرأة مرشحة.

نظرة عامة على سوق عمل صيدا بالنسبة للنساء
لنصف الأول من عام 2012، عملت الأونروا على 338 وظيفة شاغرة، منهم 87 وظيفة محددة للنساء بين سن 18-40. وشملت هذه الوظائف الشاغرة مراكز في الإدارة والتنظيم، وخدمة العملاء، والبنوك، والرعاية الصحية، والإنتاج، والمبيعات، والتعليم والهندسة. وتراوحت الرواتب من 300,000 إلى 975,000 ليرة لبنانية. بالرغم من أن الشواغر الوظيفية في "الإدارة" هي الأكثر انفتاحاً بالنسبة للنساء، فهناك اتجاه لتوظيفها في المراتب الدنيا.

إضافة إلى ذلك، هناك 127 وظيفة شاغرة من مختلف القطاعات لكلا الجنسين. تعطي الانروا الأولوية للنساء لهذه الأنواع من الوظائف الشاغرة. وهناك 138 وظيفة شاغرة فقط للرجال (في مجال التصنيع والإنتاج، أعمال الحديد، والنجارة، والبناء والكهرباء، وبعضها ينطوي على مراكز اشراف).

الأولويات القصوى لتدريب النساء (المهارات وشبه ماهرات)

- يجب تجنب مهن تصفيف الشعر والتجميل لأن هذا القطاع مليء. هذا ينطبق أيضاً على صناعة التموين الغذائي.
- الخياطة الصناعية هو القطاع الأكثر طلباً لصناعة الملابس والأقمشة في منطقة صيدا. ويمكن الاستعانة بالتدريب من الخارج.
- تعاني وظائف كسكرتيرة/مساعدة طبيب لعيادات الأطباء من نقص وسوق العمل في صيدا يمكن استيعاب أعداد كبيرة في هذا المجال. وستوفر الأونروا تدريب لوظائف السكرتارية الطبية على ثلاث مراحل:
 - يعطى على مدة 3 أشهر للمصطلحات الطبية باللغتين الإنجليزية والعربية
 - يعطى على مدة 3 أشهر محاضرات من قبل الأطباء
 - يعطى على مدة 3 أشهر تظليل الوظيفة
- يرتفع الطلب على المحاسبة باستخدام الكمبيوتر، ولكن يحتاج هذا القطاع إلى دورة تدريبية ممتازة
- بحاجة لتدريب على مهارات الحاسوب ذات جودة عالية، وخاصة على برنامجي Excel و Access. لم توفر أي من مراكز التأهيل المهني في صيدا تدريب نوعي في هذا المجال.
- النظر في التدريب على صيانة الهاتف المحمول

6.1.2. راشد حمتو، أهلنا

من بين الخدمات الاجتماعية والتنمية، تقدم أهلنا خدمات التوظيف للنساء من خلال: (1) برنامج الخدمات المنزلية: العمل بدوام جزئي مرّن للنساء الباحثين عن وظائف (تنظيف، وطبخ وضيافة ورعاية المسنين)، (2) إنتاج الأغذية الزراعية: فرص العمل للنساء في مجال الحلويات والطبخ، والشوكولاتة، والمربى والحلويات، وغيرها؛ و (3) مكتب التوظيف: خدمات التوظيف مجاناً.

أشار السيد راشد حمتو الى ان أهلنا، "تعمل على الموضوع أن الناس يجدون صعوبة - ولوج النساء اللواتي قسرين عاماً في المنزل أو خارجه إلى السوق - اختصاصنا هو تعزيز نوع العمل الذي يريدن القيام به، ولذا فإننا قادرون على تحسين نوعية الحياة لجميع أفراد الأسرة".

يقوم برنامج الخدمات المنزلية وإنتاج الأغذية الزراعية على نتائج دراسة استقصائية ل 1800 أسرة في

مدينة صيدا القديمة وجميع أنحاء منطقة مخيم عين الحلوة. عقدت مجموعات مركزة أيضاً مع 50 ربة أسرة لتحديد نوع الوظيفة التي يريدن. بدأ البرنامج بالتركيز على الخياطة، ولكن السوق لا يحتاج لتلك المهارات. هذا أدى إلى التحول إلى صناعة الأغذية، وإلى الأسواق المتخصصة في المطاعم والحلويات.

يوظف قطاع إنتاج الأغذية الزراعية 45 امرأة. وصف العمل على أن هناك ارتفاع للطلب وتركيز على جودة الإنتاج. حالياً، تعتبر أهلنا ثاني أفضل مؤسسة صغيرة في إنتاج الحلويات، وقد تقدمت أهلنا بطلبات للحصول على موافقة ISO.

يوفر برنامج الخدمة المنزلية بشكل رئيسي خدمات للمطاعم والنساء المضيفات وخدمات للجنازات وحفلات الزفاف. تعمل نساء أهلنا بهذا النوع من العمل في العام، وليس بدوام كامل. تقدم أهلنا تدريب على: الاتصالات، والنظافة الشخصية، والعرض، وإدارة الإيرادات وتقنيات التنظيف.

التحديات الرئيسية التي تواجه عمل المرأة هي:

- قلة التعليم، والأفكار / المفاهيم الخاطئة من قبل الباحثين عن عمل
- المواقف الاجتماعية، اعتقاد أن المرأة التي تعمل لا تتزوج، أو أنها لا تستطيع العمل بعد الزواج
- ان التدريب الذي تقدمه المنظمات غير الحكومية ليس بكافي للدخول الى السوق.
- على الرغم من عدم وجود تحيزات اجتماعية في تقديم الطعام والطهي، إلا أنها موجودة في مجالات العمل الأخرى، حيث ينظر الى الحجاب على أنه مشكلة.

6.1.3. زاهي شاهين، المدير العام لغرفة التجارة والصناعة والزراعة في صيدا وجنوب لبنان

لا تقدم غرفة التجارة "خدمات التوظيف" في حد ذاتها، ولكن تتعاون بشكل مكثف مع المنظمات غير الحكومية المحلية. من بين خدماتها الأخرى الكثيرة للشركات ورجال الأعمال، من خلال تمويل الاتحاد الأوروبي، تعمل غرفة التجارة كحاضنة أعمال للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وتوفر تدريب والدعم الأساسي لهذه المؤسسات (أي الكهرباء) لتطوير أعمالهم. بالإضافة إلى ذلك، تعمل غرفة التجارة مع GTZ على اعتماد دورات التدريب المهني. يمكن للغرفة أيضاً توفير خدمات الدعم للدورات التدريب المهني، والمساعدة لتحديد والتعرف على جودة الدورات والمدرسين، وتوفير مساحة للتدريب. ان غرفة التجارة سعيدة بمساعدة في دعم منتدى المرأة الفلسطينية والمجلس الدانماركي للاجئين في مشروعها الحالي.

أكملت غرفة تجارة مسح ل 5703 شركة (مصانع، ومؤسسات صغيرة متوسطة وكبيرة) في رحلة، طرابلس، وصيدا والجنوب في تموز 2012 (لا تتوفر للعامة).

- من حيث النسبة المئوية للنساء الموظفين، تقرر أن
- 46.2% من الشركات توظف أقل من 50% من النساء
- 13% من الشركات توظف أكثر من 50% من النساء
- 36.1% لا توظف نساء
- 4.7% توظف النساء

في صيدا والجنوب، تمثل العمالة النسائية 14% من إجمالي العمالة مقابل 24% هو المتوسط الوطني.

وفقاً لغرفة التجارة، من المعروف أن بعض الأعمال توظف المرأة - ولكن عمل المرأة عموماً لا يزال ضعيفاً. كما أنه من الصعب على المرأة أن تبذل مشاريعها الخاصة. تظهر بيروت أعلى نسبة مئوية من مشاركة المرأة في القوى العاملة، ولكن لا تزال صيدا في الورا. مع ذلك، يبدو أن هناك اتجاه عاماً في جميع أنحاء لبنان بأن المزيد من فرص العمل المكتبية هي للمرأة؛ وفي غرفة التجارة لمدينة صيدا وجنوب لبنان، من أصل 30 موظف، هناك أكثر من 75% نساء.

نقاط الدخول في سوق العمل لمدينة صيدا تتضمن:

- القطاع العقاري (سكني وتجاري)

- لا يوجد العديد من نقاط لدخول النساء في القطاع العقاري - حيث لا زالت الشبكات والواسطة تهيمن على النظام.
 - جميع أنواع المصانع الغذائية وخاصة انتاج الحلويات
 - إعادة بيع للزراعة (ان صيدا هي أكبر منطقة للأعمال تقليدياً)
 - المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بشكل رئيسي - الملابس والأحذية والمعدات
 - شركات التأمين
 - هي مثال جيد لنقاط الدخول للنساء (حاصلات على شهادة جامعية)، حيث أن هناك عددا متزايدا من النساء العاملات في مجال التأمين
 - المنظمات غير الحكومية - لا سيما في المخيمات الفلسطينية
 - وظائف حكومية
 - تمثل أيضا نقطة الدخول بالنسبة للنساء (الحاصلات على شهادة جامعية)
- ان **التحدي الرئيسي** لزيادة فرص العمل للمرأة في صيدا هو الوعي المجتمعي، والصورة النمطية التي يرسمها الرجال والنساء الحد من خيارات المرأة في العمل.

ان التدريب الذي سيزيد فرص العمل للمرأة يجب أن يتركز على:

- مهارات الحاسوب الآلي (من نوعية ممتازة)
- المهارات الفنية (المصانع والكهرباء والاتصالات، المهارات الصناعية)
- المهارات المهنية
- مهارات الاتصال
- الإدارة والقيادة

يستشهد اصحاب العمل في كثير من الأحيان بالقضية الرئيسية هي أن المرأة الموظفة لا تعرف كيفية التصرف في أماكن العمل، ولا تعرف بالتأكد معنى "الاحتراف".

6.1.4.6.1.4. علياء الحسيني، مديرة مشروع الأنشطة المدرة للدخل والتضامن الاجتماعي (IGASS)، الرابطة النسائية الفلسطينية العربية

ينفذ مشروع مشروع الأنشطة المدرة للدخل والتضامن الاجتماعي للرابطة النسائية الفلسطينية العربية في ستة مخيمات فلسطينية بما في ذلك مخيمي عين الحلوة والمية ومية في صيدا. والهدف من المشروع تحسين الظروف المعيشية للفلسطينيين من خلال توفير القروض الصغيرة والمتوسطة والمساعدة التقنية وخدمات دعم الأعمال التجارية. ويستهدف البرنامج أصحاب المشاريع الصغيرة والمتوسطة العاملة في الصناعة والزراعة، والبناء، والشركات الأخرى الغير تجارية، ويقدم قروضا تتراوح بين 2000 دولار إلى 40000 دولار أمريكي. توفر الرابطة النسائية الفلسطينية العربية أيضاً مجموعة قروض صغيرة تتراوح بين 500 الى 1000 دولار أمريكي لأصحاب المشاريع الصغيرة.

وفقاً للرابطة النسائية الفلسطينية العربية، يتطلب الحصول على العمل والنجاح في العمل الحر للمرأة الفلسطينية تطوير مهارات إدارة الأعمال واللغة ومهارات الحاسوب بالإضافة الى التدريب المهني. تشمل مهارات إدارة الأعمال مسك الدفاتر والإدارة المنزلية والمالية، والمهارات التجارية وتقنيات التسويق. بالنسبة للنساء الفلسطينيات اللواتي تفكرن في العمل الحر وامتلاك المهارات للشروع في تنظيم المشاريع، فإن العقبة الرئيسية هي في كثير من الأحيان عدم وجود رأس المال. ان التبرع بمبلغ حوالي 500 دولار أمريكي "كركلة البداية" هو حاجة أكثر إلحاحاً وخصوصاً بين الفئة الأكثر فقراً وتهميشاً للنساء. وبالإضافة إلى ذلك، ينبغي على النساء اللواتي سيفتحن شركات صغيرة أن يعرفن أساسيات مسك الدفاتر واكتساب فهم أساسي للخسارة والربح. من بين المستفيدات من قروض الرابطة النسائية الفلسطينية العربية، تحولت النساء شبه متعلمات او أمميات من خلال اكتساب هذه الأساسيات إلى صاحبات مشاريع ناجحة يتمتعن بالفطنة الحادة على قدم المساواة مع نظرائهم الأكثر تعليماً من الذكور والإناث.

وفقاً للرابطة النسائية الفلسطينية العربية، ان التحديات الرئيسية التي تواجه سيدات الأعمال الفلسطينيات عبر لبنان، داخل المخيمات وخارجها هي:

1. عدم التعرض لاحتياجات السوق السائدة ونهج التسويق، ونتيجة لذلك فان صاحبات المشاريع الفلسطينية ليست على دراية بما فيه الكفاية للاستراتيجيات المستخدمة من قبل المنافسين وأذواق واتجاهات المستهلكين. نظمت الرابطة النسائية الفلسطينية العربية زيارات ميدانية لمراكز تجارية في أنحاء لبنان من أجل تشجيع الابتكار بين المستفيدين من القرض. وقد أثرت هذه الزيارات إيجاباً على الكثيرين على سبيل المثال تحسين عروض الفريق وابتكار مختلف تقنيات لجذب عملاء جدد.

2. المنافسة من اصحاب الشركات الصغيرة الغير فلسطينية والتي تدخل السوق الفلسطيني، خصوصاً السوريين، الذين لديهم إمكانية الحصول على السلع والملابس بسعر أرخص على سبيل المثال، وبالتالي تهدد استدامة الشركات الصغيرة التي صاحبتها نساء فلسطينيات داخل **المخيمات**.
3. قدرة محدودة لأصحاب المشاريع الصغيرة، ولا سيما تلك المشاركة في الإنتاج، لاستكشاف أسواق جديدة وتوسيع أعمالهم.

أولوية قصوى للتدريب على المهارات الريادية

- تقنيات التسويق بما في ذلك الاستفادة من شبكة الإنترنت ووسائل الإعلام
- تدريب على التسويق المصمم خصيصاً لنوع متنوع من المهارات، بدءاً من المعلمين للخياطات
- التعرض لمجالات عادية إلى اتجاهات السوق

6.2. الملف الشخصي الكمي للمشاركين في المجموعات المركزة

من خلال اجتماعات المجموعة المركزة، طلب من النساء ملء صفحة واحدة من المعلومات العامة (الملحق 2) (الحالة المدنية، الجنسية، والأطفال، وغيرها)، وكذلك تضمنت الصفحة معلومات عن تعليمهن ووظيفتهن. استكملت مجموعة من 58 امرأة النموذج؛ 11 منهن لبنانيات، 44 منهن فلسطينيات، وواحدة سورية واثنين منهن لم تجب (لم تستكمل تسع عراقيات وأربعة لبنانيات وفلسطينية من المشاركات بالمجموعة المركزة ورقة المعلومات). يوضح المقطع أدناه المعلومات المكتسبة ويعكس تنوع النساء اللواتي تمت مقابلتهن، مما يؤكد زيادة الصفة التمثيلية لمجموعات المركزة، ويقوي الاستنتاجات والتوصيات الصادرة من المجموعات المركزة. ويوفر مرفق 5 قائمة بجميع مراكز التدريب المهني حيث حضر المشاركات من المجموعة المركزة، ويوفر ملحق 6 قائمة بالوظائف التي يعمل فيها مشاركات في المجموعة المركزة.

6.2.1. معلومات عامة

يصور الجدول أدناه بيان الديموغرافي للنساء اللواتي شاركن في المجموعات المركزة من لبنانيات وفلسطينيات. تتضمن العينة المختارة من النساء مجموعة واسعة من التشكيلات الديموغرافية من حيث إقامة المشاركين والحالة الاجتماعية، وعدد الأطفال وأعمارهم.

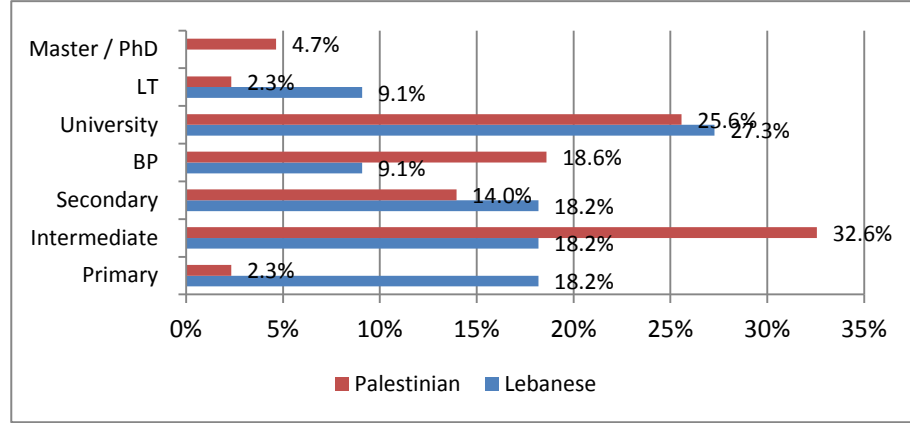
الجدول 24: معلومات ديموغرافية عامة عن النساء اللواتي شاركن بالمجموعات المركزة

الصفة	لبنانية	فلسطينية
مكان السكن	داخل المخيم 11%	داخل المخيم 16%
	صيدا خارج المخيم: 44%	صيدا خارج المخيم: 30%
	ضواحي صيدا: 22%	ضواحي صيدا: 9%
	آخر: 22%	آخر: 0%
الحالة الاجتماعية	لم تتزوج: 18%	لم تتزوج: 52%
	متزوجة لفلسطيني: 0%	متزوجة لفلسطيني: 34%
	متزوجة لغير فلسطيني: 55%	متزوجة لغير فلسطيني: 11%
	مطلقة: 2%	مطلقة: 3%
إذا متزوجة، عدد الاطفال	ليس لديها طفل: 0%	ليس لديها طفل: 33%
	1 الى 3: 66%	1 الى 3: 52%
	4 او اكثر: 34%	4 او اكثر: 14%
	اقل من 20: 0%	اقل من 20: 13%
العمر	30-20: 40%	30-20: 55%
	40-31: 40%	40-31: 18%
	50-41: 20%	50-41: 13%
	60-51: 0%	60-51: 3%

6.2.2. التعليم والتدريب المهني

توزعت المشاركات على جميع مستويات التعليم، فجاءت أعلى نسب مئوية للمرحلة المتوسطة (29.8%) وللمرحلة الجامعية (24.5%). أكثر من 17% لديهن مستوى تعليمي ثانوي مهني (BP)، و 5.3% لديهن مستوى تعليمي جامعي مهني (LT).

الرسم البياني 20: المستوى التعليمي للمشاركات اللبانيات والفلسطينيات في المجموعة المركزة



من حيث نظام العمل الخاص بهن، فجاءت أعلى نسبة من النساء العاملات لأولئك اللواتي حصلن على شهادة جامعية (27%). بالإضافة إلى 23% من النساء العاملات حاصلات على التعليم المدرسي للمرحلة المتوسطة.

الرسم البياني 21: حالة العمل للنساء المشاركات في المجموعة المركزة وفقاً للمستوى التعليمي

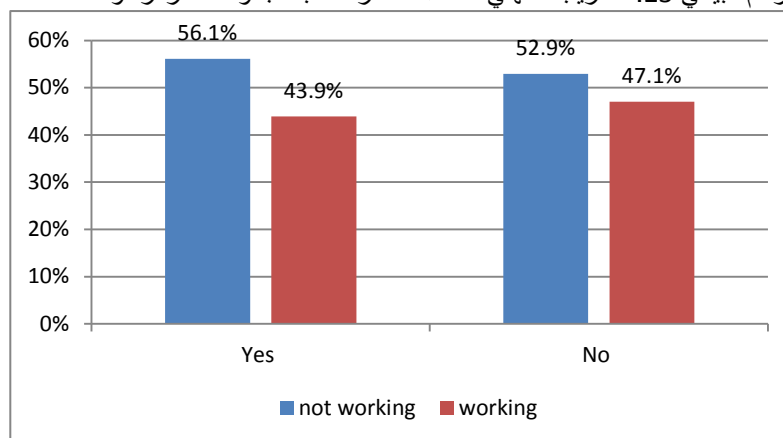
المستوى التعليمي	لا تعمل	تعمل
ابتدائي	3.2%	7.7%
متوسط	35.5%	23.1%
ثانوي	12.9%	15.4%
BP	19.4%	15.4%
جامعي	22.6%	26.9%
LT	3.2%	7.7%
ماجستير/دكتورة	3.2%	3.8%
المجموع	100.0%	100.0%

فيما يتعلق بتجربتهن مع التدريب المهني، خضع 70% من جميع المشاركات لدورة التدريب المهني (بنسبة 64% من اللبانيات و 73 في المائة من الفلسطينيات). حصل الجميع على شهادة عند انتهاء الدورات التدريبية. كانت معظم الدورات التدريبية دورات قصيرة، أي أقل من 9 أشهر. أجري عدد كبير من النساء (بنسبة 68%) أكثر من دورة تدريبية واحدة (83% من اللبانيات و 66% من الفلسطينيات). حضرت غالبية الفلسطينيات وجميع المشاركات اللبانيات دورات تدريب مهني "على المدى القصير" أي أقل من تسعة أشهر.

الرسم البياني 22: معلومات عن دورات التدريب المهني للمشاركات في المجموعة المركزة

معلومات عن دورات التدريب المهني	اللبانيات	الفلسطينيات
هل حضرت دورة تأهيل مهني؟	نعم: 64%	نعم: 73%
	لا: 36%	لا: 27%
هل حصلت على شهادة بدورة التأهيل المهني؟	نعم: 100%	نعم: 100%
	لا: 0%	لا: 0%
كم كانت مدة دورة التأهيل المهني؟	أقل من 9 أشهر: 100%	أقل من 9 أشهر: 60%
	أكثر من 9 أشهر: 0%	أكثر من 9 أشهر: 40%
هل شاركت بأكثر من دورة تأهيل	نعم: 83%	نعم: 66%

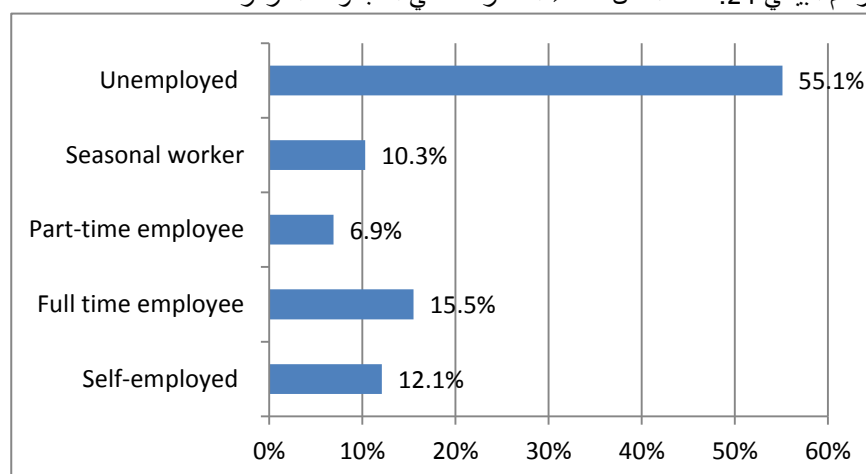
ربط التدريب المهني بالتوظيف، ان 56% من المشاركات في المجموعة المركزة واللواتي خضعن للتدريب لا يعملن، ويعمل 44% منهن حالياً. لوحظ توزيع مماثل بالنسبة للواتي حضرن ولم يحضرن دورات التدريب المهني. وهذا يدل على أن التدريب المهني للنساء التي أجريت معهن المقابلات له أثر إيجابي نسبياً من حيث زيادة فرص العمل المتاحة لهن. الرسم البياني 23: التدريب المهني للنساء المشاركات بالمجموعة المركزة وفقاً لحالة العمل



6.2.3. العمل الحالي

عملت 54% من أصل 58 مشاركة اللواتي ملأن ورقة معلومات. في الوقت الحاضر، لا تعمل 55% من المشاركات في مجموعة المركزة. يتوزع النصف المتبقي من الموظفات على دوام كامل (بنسبة 15.5%)، ويعمل 12% منهن لحسابهن الخاص، و10% هن عاملات موسميات ويعمل 6.9% من الموظفات بدوام جزئي. وان الغالبية العظمى من اللواتي لا يعملن حالياً (بنسبة 93%) يبحثن عن عمل.

الرسم البياني 24: حالة العمل للنساء المشاركات في المجموعة المركزة



ان أعلى نسبة للمرأة العاملة هي للمطلقات حيث أن المرأة المطلقة هي المعيل الرئيسي لأسرتها. والمثير للدهشة، ان نسبة العمل للمرأة المتزوجة أعلى من تلك للنساء الغير متزوجات (تعمل نسبة 34.6% من النساء الغير متزوجات بينما تعمل نسبة 43% من النساء المتزوجات للفلسطينيين و 63% من أولئك المتزوجات من غير الفلسطينيين). من أصل 26 مشاركة في مجموعة المركزة واللواتي يعملن لديهن 13 طفل (ثمانية نساء لديهن من 1-3 طفل، وخمسة نساء لديهن 4 أو أكثر). الجدول 25: حالة العمل للنساء المشاركات في المجموعة المركزة وفقاً للحالة الاجتماعية

حالة العمل	لا تعمل	تعمل	المجموع
لم تتزوج ابدا	65.4%	34.6%	100%
متزوجة لفلسطيني	56.3%	43.8%	100%

متزوجة لغير فلسطيني	36.4%	63.4%	100%
مطلقة	25%	75%	100%

6.3. نتائج المجموعة المركزة

عقدت تسع مجموعات مركزة مع نساء لبنانيات مهددات بالخطر ونساء لاجئات فلسطينيات وعراقيات بمجموع 72 مشاركة. عقدت المجموعة المركزة لاستهداف الباحثات عن عمل والنساء العاملات من خلفيات تعليمية مختلفة، ولديهن شهادات تدريب مهنية بمختلف المجالات. صممت أسئلة المجموعة المركزة لاستكشاف تجارب المشاركات والمفاهيم حول: فرص عمل في صيدا، والدوافع للتمسك أو الانخراط في العمل وأساليب لتحديد المهارات والاستعدادات اللازمة لفرص العمل، وعقبات فرص العمل وظروف العمل والصعوبات التي واجهتها عند العمل، واستراتيجيات التعويض التي تقوم بها المرأة في للحصول والحفاظ على العمل في سوق صعبة جداً.

ظهرت مجموعة متنوعة من الموضوعات في المجموعات المركزة مع المشاركات حيث تعبر هذه الموضوعات عن مجموعة واسعة من وجهات النظر المتناقضة أحياناً ودائماً بحماس. ناقشت المشاركات الدوافع وراء رغبتهم في العمل، بما في ذلك الأهداف مثل: تأمين سبل معيشتهم، والحصول على الاستقلالية، والحصول على المكانة الاجتماعية والمساواة، وزيادة الرضا بالنفس وإفادة المجتمع. قد وصفن الدعم الاجتماعي والمهني المتاح للباحثين عن عمل، وعملية البحث والتقديم على وظيفة، بما في ذلك تحديد الشواغل والتحضير للمقابلات. ليس من المستغرب نظراً لطبيعة الدراسة نفسها، استشهدت المشاركات بسلسلة من العقبات التي تحول دون الحصول على وظيفة، منها: عدم وجود فرص عمل، وتأثير الواسطة، عدم وجود خبرات أو كفاءات كافية، التمييز (بسبب الجنسية، الجنس، الحجاب، السياسة)، العوائق المجتمعية (مثل المواقف التقليدية واعتراضات الأب أو الزوج)، مخاوف تتعلق بالسلامة ودور الأمومة. عند العمل، ذكرت العديد من المشاركات بأن ظروف العمل أو الحوادث تزيد من ضعفهن، منها: ضعف الأجور، وساعات طويلة والاستغلال والتحرش الجنسي. ولكن ذكرت نفس المشاركات أيضاً بفخر تقنيات المرونة واستراتيجيات التعويض التي يستخدمونها لكسب والحفاظ على الوظيفة: نقبل أي وظيفة، تكون واقعية، ولها معايير وثقة بالنفس، ومتابعة فرص التعليم والتدريب، واكتساب تخصصات متعددة ومواصلة التعليم والحصول على خبرة بالعمل. أخيراً، اكتشفت المشاركات بالمجموعة المركزة حل لمشاكل وتقديم اقتراحات للتدخلات الخارجية للمساعدة في تحسين فرص العمل للنساء: زيادة الدعم المؤسسي، ومكافحة الواسطة والمحسوبية، وحماية حقوق العمل وتعزيز الحق في العمل وتغيير وعي أرباب العمل.

3.1.6 الدوافع للعمل

لدى معظم المشاركات أكثر من دافع أو حافز لإيجاد أو الانخراط في العمل. فالحاجة المالية هي الحافز المفصلي من قبل جميع النساء تقريباً، ولكن واحدة منهن اضافت عوامل إضافية مثل تحقيق الذات، ورضا، والاستقلالية، والتطلع إلى إثبات المساواة مع الرجال كمواضيع تحفيزية شاملة.

تأمين سبل العيش

تم الإشارة إلى الحاجة إلى التغلب على الفقر، بما في ذلك العوز، وتحسين سبل العيش وتعليم الأطفال في جميع المجموعات المركزة كدافع كبير للعمل. تسعى معظم النساء لتكملة دخل الأسرة عن طريق "تخفيف" و "تخفيض الضغط" على الآباء والأمهات والأزواج أو على الأقل من خلال تغطية نفقات الشخصية.

"حياتنا هنا صعبة. نعم. الحياة صعبة. على سبيل المثال لدينا 3 أشخاص يعملون في الأسرة، يعمل واحد منهم من أجل دفع الإيجار وهذه الأشياء، ويعمل الآخرون لتوفير الراحة" (طالب العمل الفلسطيني الحاصل على شهادة المهنية.)

كانت النساء الأكثر ضعفاً غير مستعدات لتحمل مسؤولية العائلة أو أنفسهن لوحدهن. من بينهن، سامية وهي لاجئة عراقية ساكنة لوحدها في لبنان وغير قادرة على البقاء على قيد الحياة على المساعدات النقدية الشهرية من وكالة الغوث بقيمة 150 دولار أمريكي. بدأت عراقية أخرى تعمل بعد أن تم خطف زوجها. وبالمثل اضطرت أحد المشاركات اللبانيات لكسب الإيجار المنزلي عندما أصبح زوجها فجأة طريح الفراش، واضطرت امرأة لبنانية أخرى للعثور على عمل بعد هجر زوجها لها: "تخلّى الوالد عن أطفاله، وغادر المنزل وليس لدي أي أهل فاضطرت للنوم في بيوت الأصدقاء لمدة 4 أشهر. بالطبع [لدي] أصدقاء حقيقيون حتى أستطيع أن أحمي نفسي."

الاستقلالية

للعمل قيمة عالية من قبل العديد من المشاركات لأنهن يسيطرن على المال ويتحررن من الاعتماد على الأب أو الزوج. بالنسبة للمرأة اللبنانية، إن البحث عن العمل يعني كسب المساواة داخل الأسرة و"استقلالية عن كل ما له علاقة مع وجودك تحت جناحي الرجل". وبالنسبة لأخريات اللواتي يبحثن عن العمل أو يعملن، إن الاستقلال المالي هو مسألة ثقة بالنفس والاعتزاز، كما هو الحال مع العاملة الفلسطينية من مخيم عين الحلوة التي صرحت: "أشعر بالخجل لطلب مصروفي! أنا عمري 24 سنة وقد تخرجت من الجامعة". ناقشت شابة فلسطينية طامحة لوظيفة من مخيم عين الحلوة أحلامها بمغادرة المنزل والحصول على الاستقلالية في مكان العمل "حيث لدي مكتبي في العمل... الخاص بي". بالإضافة إلى ذلك، ذكرت الأمهات عن رغبتهن في اتخاذ قرارات مستقلة في النفقات المنزلية، وخاصة بالنسبة للاحتياجات التكميلية لأطفالهن.

أما بالنسبة لربات الأسر، اعتبرت الاعتماد على الذات بالمسألة الحيوية والوسيلة الوحيدة للبقاء على قيد الحياة: "أولا وقبل كل شيء يجب أن أعمل. أنا المسؤولة عن البيت والأطفال. لذلك يجب أن أكون الرجل والمرأة لأنني مطلقة. وثانياً، أردت أن أصنع مساري بنفسني. لأن لا أخ ولا أب ولا أي شخص يسأل عني... فأنت ونفسك وحيداً. إذا عملت، تأكل. إذا لم تعمل، فلا تأكل..."

الوضع الاجتماعي والمساواة

إن الوضع الاجتماعي هو دافع بارز آخر للعمل. ذكرت المشاركات تطلعاتهن للاحترام ولدورهن في الأسرة والمجتمع. غالباً ما يرتبط هذا مع التعليم. أكدت النساء الحاصلات على دبلومات أن دراستهن لا يمكن أن تذهب سدى، في حين أكدت الأخريات على عزمهن لتحقيق أهدافهن في الحياة من خلال مواصلة التعليم وكذلك العثور على وظائف.

"لدي هدف هو إنهاء الجامعة والحصول على وظيفة. طموحي هو أن أصبح شخص ما. أرغب في العمل وليس البقاء في تنظيف المنزل، ورعاية البيت والطبخ. ليس لدي هدف بالزواج، بل لدي هدف في العثور على عمل. لذلك أنا واصلت وأنهيت الجامعة وبدأت العمل ليس لأنني أريد أن أتزوج أو مساعدة رجل أو أي شخص. فقط لأنني أريد أن أعمل." (محاسبة لبنانية)

أوضحت الكثيرات من المشاركات الربط بين الوضع الاجتماعي مع المساواة بين الجنسين. أكدت عاملة فلسطينية استحقاق المرأة للعمل، لأنه "عندما تكون المرأة متعلمة، فمن الخطأ بقائها في البيت... لا... بل من حقها أن تعمل." وهذا ما كررته خريجة فلسطينية تبحث عن وظيفة وتطمح لشغل منصب في المجتمع: "أريد أن يكون لي دور، لأكون امرأة تماماً مثل الرجل، وأثبت وجودي".

الرضا

استشهدت الباحثات عن العمل السعي لرضا الشخصي حريصاً على تجارتهن وتطبيق مهارتهن. تأمل أحد المشاركات الفلسطينيات التي درست رعاية الأطفال في العثور على عمل في مجال تخصصها، وذلك لأن "الشيء الأكثر أهمية هو أن يعمل الشخص في شيء يحبه." أعربت النساء العاملات أيضاً عن التعلق بوظائفهم، على الرغم من ظروف العمل الصعبة وتدني الأجور. ذكرن "راحة البال"، والراحة الشخصية وتحقيق الذات. على سبيل المثال، ذكرت مشاركة لبنانية أنها غير قادرة على النظر في خيار البقاء في المنزل، على الرغم من أنها تعمل كسكرتيرة ومصففة شعر: "أحب عملي ويجعلني أشعر أنني بحالة جيدة. إذا بقيت في المنزل سوف أشعر وكأنه ليس لدي أي قيمة."

أفادة المجتمع

نظراً لارتفاع معدلات البطالة في المخيم، أعربت العديد من المشاركات الفلسطينيات من عين الحلوة عن رغبتهن في المساهمة في المجتمع من خلال إيجاد عمل أو أن يصبحن "أعضاء هادفة للمجتمع." ذكرن ردود فعل سعيدة ومتحمسة من قبل سكان المخيم عندما يقوم شخص ما بإيجاد فرصة عمل، مشيرات إلى أن العمل على حد سواء هو إنجاز جماعي وفردى. أما بالنسبة لمشاركة فلسطينية حائزة على شهادة في العلوم الاجتماعية، إن إيجاد وظيفة أمر ضروري "بحيث تتصل مع مجتمعك وليس معزولاً." ينطبق الأمر نفسه على أحد المشاركات الفلسطينيات، التي ترغب في العمل كمعلمة و"تطبيق ما درست، واكتسب الخبرة، والأفادة مجتمعي. هناك الكثير من الناس... التي تحتاج إلى دراسة {الحصول على التعليم}."

أكدت بعض الباحثات عن العمل بشكل منتظم على دعمهن من قبل مراكز المنظمات غير الحكومية التي تنبيههن حول الوظائف الشاغرة ومساعدتهن في كتابة السير الذاتية. أحياناً، إن المنظمات غير الحكومية هي أماكن للعمل. أمنت اثنتين من المشاركات عملهما، (معلمة ومسؤولة)، بينما كانتا تحضران ورش العمل للمنظمات غير الحكومية: أعجبت المنظمة المستضافة بأدائهما وسرعان ما تلقيا عروض العمل. "حضرت دورة تدريبية، سألني المنسق إذا كنت أرغب في العمل. قلت له أنا لا أزال أدرس. قال سنذكركم في فترة ما بعد الظهر. عند الانتهاء، يمكنك العمل في الصباح."

مع ذلك، بالنسبة لغالبية الباحثات عن العمل، يأتي دعمهن من قبل شبكات غير رسمية من الأقارب والأصدقاء والمعارف. وذكرت الكثيرات أنهن لم تواجهن أي معارضة أسرية وتم تشجيعهن بنشاط من قبل الآباء والأزواج والخطيبين، وإن كان ذلك بشروط. على سبيل المثال، اكتسبت طالبة فلسطينية التأييد الكامل من خطيبها الذي ساعدها بالعثور على عمل، مصرراً على أن "من غير المقبول أن تتركي المدرسة أو لا تنهي الجامعة..." تشارك مشاركة فلسطينية أخرى أحياناً في أعمال التصوير الفوتوغرافي لحسابها الخاص، على الرغم من البداية رفض والديها لها العمل لساعات متأخرة: "في بعض الأحيان كانوا يقولون شيئاً. بدها تعودن على طبيعة العمل... في البداية كانوا لا يسرون جداً."

تنظر العديد من المشاركات إلى أن عمالة الإناث أصبحت مقبولة اجتماعياً بسبب تدهور الأوضاع الاقتصادية. وفقاً لفلسطينية حاصلة على دبلوم أعمال تجارية، إن الزواج هو ليس بعقبة كما في الماضي: "لا يمكن للأب أن يلبي احتياجات الأسرة والمنزل، وبالتالي فبالنظر إلى تساعده المرأة قليلاً. عملت المرأة عندما كانت عزباء، ولكن الآن لا يوجد فرقاً إذا كانت متزوجة أو غير متزوجة. فأننا، على سبيل المثال، متزوجة ولدي أربعة أطفال. وإذا كان لدي فرصة أفضل، أود أن أعمل."

فمن وجهة نظر مشاركة فلسطينية عاملة، هذا التغيير في المواقف يمكن أن يحجب أحياناً نوايا انتهازية تجاه المرأة: "واليوم، ترى الشبان الذين يبلغون من العمر حوالي 20 سنة يقولون أريد امرأة متلمة، أو موظفة في الأونروا. لماذا؟ حتى يمكنها أن تساعدني وتعمل معي، فاصبحوا يبحثون عن المرأة العاملة."

6.3.3. تحديد وتقديم للعمل

البحث عن الوظائف الشاغرة

استخدمت الباحثات عن عمل نهج مختلف لتحديد موقع الوظائف. اعتمد العديد منهن على أنفسهن من خلال إجراء اتصالات مع أصحاب العمل المحتملين عن طريق الهاتف أو شخصياً. تعتمد منهن بانتظام على الإنترنت و مجموعة متنوعة من المنشورات. يعتمدن أيضاً على كلمة من الفم من المرافق الاجتماعية الخاصة بهم. يستشير عدد محدود منهم المراكز الرسمية وغير الرسمية للتوظيف.

أشارت العديد من المشاركات اللواتي أمّن فرص العمل إلى أن تأمين العمل هو عملية طويلة وشاقة تتطلب المبادرة والصبر و المثابرة. وشددت خريجة فلسطينية من كلية العلوم الاجتماعية على أهمية الاعتماد على الذات: "ينبغي للمرء أن يذهب ويبحث عن الذات ولا ييأس." ذكرت خريجة فلسطينية حاصلة على دبلوم في التدريس، بأنها كانت تقدم على وظائف رغم عدم وجود وظيفة شاغرة. "إذا لم يردوا وظيفة الآن، ربما دورك سوف يأتي، ربما هذا العام، وربما العام المقبل، سوف يدعونك."

قالت المشاركات أنهن يستخدمن الإنترنت ووسائل الإعلام كثيراً، ولكن اشتكين بأن الوظائف الشاغرة المعلن عنها تقع معظمها في مناطق بعيدة مثل الحمراء، سن الفيل و طرابلس. تنشر صحيفة الوسيط في معظم الأحيان عن وظائف شاغرة. تستخدم خريجة جامعية أخرى الصفحات الصفراء عن طريق الاتصال بجميع المنظمات الاجتماعية المدرجة في صيدا و بيروت: "يقولون لي إنهم لا يريدون [التوظيف]، ولكن أجلبني السيرة الذاتية الخاصة بك في حالة نحتاج إلى شخص. ونحن سوف ندعوك. حصلت على وظيفتي القديمة بهذه الطريقة."

ذكر عدد قليل من الباحثات عن عمل بأنهم التمسوا مكاتب خدمات التوظيف. ذكرت مشاركة فلسطينية بأن مكاتب التوظيف مكلفة للغاية، "قبل أن تبدأ يومك الأول في العمل، يريدون منك أن تدفع لهم راتب شهر واحد." ومع ذلك اعتمد عدد قليل من أفراد العينة الفلسطينية على مساعدة مجانية من مركز خدمات التوظيف الأونروا، ذكرت مشاركة واحدة فقط أنه تم بلاغها عن وظيفة شاغرة لمنها رفضت العرض لأن الوظيفة تقع في الخليج ولا تريد السفر والعيش في الخارج.

ذكر عدد قليل من المشاركات أنهن اعتمدن فقط على كلمة من الفم "من بعضهم البعض" لتحديد موقع وظائف أو من خلال

الإعلانات المعروضة في الأسواق. قالت مشاركة عراقية : " أنا أسأل، وأبحث و أقول للناس، وبعض الأصدقاء أو للشعب اللبناني، "قل لي إذا كان هناك فرصة عمل."

السير الذاتية والتحضير للمقابلة

تكلمت المشاركات عن استعداداتهن لتقديم الطلبات والمقابلات، مشددات على أن السيرة الذاتية هي " أهم وثيقة . " ذكرت اللبنانيات أنهن حين يبحثن عن عمل يشعرن بالسعادة لأنها فرصة لعرض مؤهلاتهن، شهادتهن و خبراتهن: "أحضر سيرتي الذاتية ، أقوم بتحضير شهادتي، وخبراتي، وكل شيء لدي على ورقة لمساعدتي في الحصول على وظيفة، و أتقدم بالطلب ..."

بخصوص المقابلات، ناقشت المشاركات الحاجة إلى توقع الأسئلة، وإعداد إجابات، وعرض شخصية قوية، وإظهار الثقة. تمارس بعضهن تمارين أمام المرأة، والبعض الآخر يتمرن بمساعدة من أحد الوالدين أو أحد الأصدقاء . ذكرت الباحثات أن عمل ذوي الخبرة أنه مع مرور الوقت، أصبحن مألوفات مع نقاط ضعفهن و تتاح لهن الفرصة للعمل على نقاط الضعف. ركزت فلسطينية باحثة عن عمل على حديثها وأسلوبها التفاوضي؛ حضرت مشاركة فلسطينية أخرى حاصلة على شهادة بكالوريوس في الأدب الإنجليزي عرضاً مفصلاً سلفاً. ذكرت أخصائية نفسية فلسطينية أنها تركز على إظهار الثقة في مؤهلاتها، أن " مجال تخصصي يسمح لي أن أكون بهذا المنصب . يجب أن لا أكون مترددة حول قدرتي على الإجابة على أسئلة المقابلة أم لا. يجب أن أكون مستعدة. "

أشارت العديد من المشاركات حول مشاعر الإثارة عند التحسب للمقابلة . وقالت مشاركة عراقية، " انت متحمسة وتشعرين أن هناك إمكانية كبيرة لاختيارك "، وذكرت عالمة اجتماعية فلسطينية أنها " تحب فكرة " التقديم لأن هناك فرصة لإظهار معرفتها النظرية والتعبير عن كيفية تطبيق ما درسته.

6.3.4. العقبات التي تعترض التوظيف

انعدام فرص العمل

كان هناك توافق عام في الآراء بين جميع المشاركات أن سوق العمل في صيدا، على عكس بيروت، راكداً وضعياً حيث يوجد عدد قليل من الشركات وفرص العمل. رأت امرأة لبنانية أن " صيدا في حد ذاتها عبارة عن دائرة مغلقة. فكل وقت، يحاول شخص فتحه، يأتي شخص ويرجع السوق سنة الى الوراء. " ذكرت العديد من المشاركات إنهن عثرن على عدد قليل من الوظائف الحيوية، وخصوصاً " عمل مريح للنساء " وفقاً لمشاركة لبنانية أخرى. أكدت خريجة جامعية فلسطينية أنها أصبحت عاطلة عن العمل للسنوات الخمس الماضية جنباً إلى جنب مع مشاركتين فلسطينيتين الحاصلتين على شهادة تدريب مهني حيث بحثن دون جدوى " في جميع أنحاء المدينة، مكتباً مكتباً، وشارعاً شارعاً."

أشار العديد من المشاركات إلى أن السوق مشبعة بخريجي الجامعات، وزيادة المنافسة وخفض الرواتب . ذكرت فلسطينية حاصلة على شهادة بالادب الانكليزي وتعلم أحياناً أن " أرباب العمل يسيطرون الآن على المتعلمين "، وروت أنه عندما طلبت زيادة مرتب من صاحب العمل السابق، كان رده، " هناك الكثير من الأشخاص الذين معهم شهادة مثلك."

ذكرت المشاركات أيضاً تأثير قيود قانون العمل على المرأة الفلسطينية، مما يحد الوظائف في صيدا الى " محلات الملابس ومحلات الهاتف الخليوي ، والصيديات. " اعتبرن أن آفاق العمل داخل مخيم عين الحلوة نادرة حيث هناك " الكثير من المنافسة حيث لا تذهب نساء [للبحث] خارج منطقة صيدا "، وفقاً لفلسطينية خريجة جامعة وخريجة تأهيل مهني تبحثان عن عمل.

الواسطة

اعتبرت المشاركات أن " الواسطة " أو المحسوبية عقبة لاجاد فرص عمل. وإذا لم يكن هناك أي معرفة فالفرصة ضئيلة للعثور على عمل. أفادت المشاركات اللبنانيات أنه " حتى إذا درس وتعلم الشخص فانه لا يزال بحاجة الى ' الواسطة ' للعثور على عمل في شركة "، مضيفة الى أن أول سؤال في معظم مقابلات العمل " من هو واسطتك؟" تعتقد مشاركة فلسطينية أن إجراءات التعاقد مع الأونروا تعمل أيضاً تحت عنوان " الواسطة ". ذكرت مدرسة فلسطينية موظفة ترغب في العمل مع الأونروا أن " الفرص في الأونروا هي قليلة جداً حتى بالنسبة لنا الحاصلات على التعليم الجامعي . كل شيء يمر عبر "الواسطة ". إذا كان لديك الدعم ، توظف."

المهارات والكفاءات الغير كافية

ناقشت المشاركات مشكلة مطابقة الخبرات والمهارات مع الطلب في السوق . ذكرت الخريجات الجدد وجدن معوق حقيقي هو أن أرباب العمل يطلبون ثلاث سنوات على الأقل من الخبرة. بينما تمتنت إحدى المشاركات اللبانيات العاملات لحسابها الخاص فرصة لتطوير مهارات الكمبيوتر والتصميم حيث يمكنها تصميم موقع شخصي على الانترنت وزيادة زبائنها . أضافت لبنانية أخرى تعمل لحسابها الخاص أن إجادة الكمبيوتر والمهارات اللغوية والمحاسبة الأساسية هي شروط مهمة مسبقة لأصحاب المشاريع . " إذا كان لديك هذه الأمور الثلاثة، يمكنك أن تبدأ العمل . بالطبع ان رأس المال هو شرط يسبق كل تلك الشروط. "

قالت المشاركات العراقيات أنهن يواجهن عقبات بسبب قوانين العمل، وغياب تكافؤ الشهادات ومشاكل اللهجة. قالت إحدى المشاركات، " هنا القواعد مختلفة عن تلك الموجودة في العراق، واللغة أيضاً. هنا نتحدث بلغة، و هناك نتحدث بلغة أخرى. يجب أن ترى الوضع هنا، وتأخذ دورة، ثم تبحث عن عمل ". تقدمت أخرى للعمل في رياض الأطفال وطلب منها الحصول على شهادة تدريب في رعاية الأطفال، لتكتشف أن الدورة ستكلفها 600 \$، حيث لا يمكنها تحمل التكلفة واستمرت في البحث عن عمل. وبالمثل ، قالت مشاركة عراقية حاصلة على شهادة بكالوريوس في الكيمياء أنها تقدمت لعدة وظائف في المختبر، إلا أن طلب منها العمل كمندوبة بدون أجر لمدة ستة أشهر قبل التوظيف. ذكرت العديد من المشاركات العراقيات اللواتي حضرن التدريب أن المؤسسات اللبنانية قد خدعتهم بدورات مكلفة وغير مجدية : " ذهبنا إلى دورة الخياطة لمدة 4 أيام. ماذا فعلنا؟ جلسنا وراء المكاتب، تعلمنا كيفية ادخال الخيط بالإبرة، وإدارة الجهاز، وهذا كل شيء. انتهى".

وقالت العديد من الباحثات عن العمل الحاصلات على الدبلومات الفنية في الوقت الحاضر أن أرباب العمل يفضلون توظيف خريجي الجامعات. وفقاً لأحد المشاركات الفلسطينيات الحاصلة على تدريب بالأعمال التجارية، " انهم يريدون موظفات حاصلات على شهادة جامعية، حتى لمعلمة في رياض الأطفال، على الرغم من أن لدي خبرة ... و الخبرة هي أكثر أهمية بكثير من الدرجات العلمية والشهادات. " من ناحية أخرى، اشكت الملمات الخريجات من الجامعات أن فرص العمل في كثير من الأحيان لم تتطابق مع تخصصاتهم. بالنسبة لفلسطينية حاصلة لى دبلوم التدريس، بأنه لا يمكن ان تضي دراستها وعلمها على وظيفة بائعة : " لن أمل في متجر لقول أن هذا القميص يكلف هذه القيمة، ساكون مجنونة".

التمييز: الجنسية، ونوع الاجتماعي، والحجاب والسياسة

تواجه المشاركات مجموعة من المواقف التمييزية بين أرباب العمل حيث وصفن متطلبات متناقضة فيما يتعلق بالزي، وخاصة ارتداء الحجاب . حيث ان ارتدائه هو شرط بالنسبة لبعض أرباب العمل، ولكنه أساساً لرفض من قبل العديد من الآخرين. تتطلب بعض الوظائف ملابس غير مناسبة، ويفرض البعض الآخر الجلباب . كثيراً من المشاركات استشهدن بالانتماء السياسي أو الديني أو الطائفي على اعتباره شرطاً من قبل صاحب امل في المؤسسات المرتبطة بجماعات سياسية ودينية. كما هو متوقع، تنبئ الجنسية العقبة الرئيسية لعمل اللاجئين الفلسطينيين والعراقيين.

ذكرت العديد من المشاركات أن فرص العمل شحيحة للنساء المحجبات، حيث يتم رفضهن للحفاظ على الصورة العامة للمؤسسة و يتم إلغاء المقابلات فوراً. من ناحية أخرى، النساء المحجبات هي أيضاً غير مرحب بهن في بعض المؤسسات الدينية إذا كانت مغطاة بشكل غير لائق، كما أوضحت مشاركة فلسطينية: " تقدمت بالطلب للحصول على وظيفة في صيدا، و قالوا لا بأس بالشهادة وكل شيء [ولكن سألوا] لماذا لا ترتدين ' الشريعي' ؟ " قالت مشاركة فلسطينية أخرى وهي مدرسة إنها تدرس إمكانية العمل مع مؤسسة دينية، على الرغم من فرض الجلباب ، " اذا تم قبولي، يمكنني ارتداء الجلباب في المدرسة، وفي حياتي العادية لا ارتديه. "

بالنسبة للمشاركات الفلسطينيات، ان الجنسية هي العائق الرئيسي لهن للحصول على فرص عمل، وسردت البعض منهن أنهن فقدن وظائفهن بسبب لهجتهم. غالباً ما يواجهن التمييز المتعدد. في بعض الأحيان، يتم رفضهن لأنهن فلسطينيات، وتارة أخرى بسبب حجابهن. ذكرت العديد من المشاركات أن المؤسسات الفلسطينية تميز في بعض الأحيان حيث يفضلن الموظفات اللبانيات. صدمت إحدى المشاركات الفلسطينيات الحاصلة على شهادة في علم النفس عندما تم رفضها من قبل عيادة فلسطينية لأنها غير مدربة في مجال العمل الاجتماعي : " ما از عجنني واحبطني هو أن جميع الموظفين لبنانيات. تأذيت حقاً عندما يقولون انهم يريدون مساعدة الفلسطينيين ... نحن لا نجد وظائف، هناك فقر وبطالة . لدينا العلاج هو أن توفر لنا فرص العمل".

أشارت المشاركات العراقيات للممارسات التمييزية المماثلة على أساس الجنسية، وأعربن عن مرارة سوء المعاملة التي واجهتهن. صاحت إحدى المشاركات: " لا أعتقد، لا أعتقد أن هناك لبناني يوظف عراقيين . اذا لم يعجبهم [عملي] فليكسروا

الباب في وجهي. "

وأخيراً ، تحدثت العديد من المشاركات عن عقبات التوظيف على أساس الانتماء السياسي والديني ، وغالباً ما يرافق هذا الضغط لتصبح تابع للعمل قبل وبعد. قالت العديد من المشاركات "انهم لا يتركونك وحدك"، وأضافت أخرى " انهم يريدون مني أن أصبح مثلهم بالضبط." ناقشت المشاركات بأن هكذا نوع من الضغوط هو واضح للعديد من المنظمات على حد سواء في المخيمات الفلسطينية في صيدا و حيث كانت إحياءات طائفية أكثر وضوحاً.

العقبات المجتمعية: المواقف التقليدية ومعارضة الوالدين / الزوج

ناقشت المشاركات كيف يشعرن بالضعف من قبل المجتمع من أجل الحصول على عمل وإيجاد فرص العمل. "أشعر بالمهانة " عندما أبحث عن عمل، أوضح إحدى المشاركات اللبنانيات. "أشعر بأن المرأة لا قيمة لها على الإطلاق في هذا المجال بالكامل. انهم يستغلونها ... ولا يوجد لديها كرامة"، هذا ما أضافته امرأة لبنانية أخرى عملت لعدة سنوات. وأضافت امرأة لبنانية تعمل حسابها الخاص أن، "عندما طُلق، عرضت عليّ فرص عمل بالتنظيف، ومسح الأرض ... وأنا لا أحب ذلك."

وفقاً للكثير من المشاركات، تتردد النساء في العمل كنادلات، سكرتيرة أو في المبيعات، حيث يفترضن أن مثل هذا العمل سوف " تعطي لهن سمعة سيئة ."

وصفت إحدى المشاركات الفلسطينيات الحاصلة على شهادة مهنية كيف تروج المرأة لنفسها، " حسناً، الكل يرف هنا ما هو المخيم. فيقولون ربما هي تبغ نفسها ". قالت: "هذا يتوقف على المجتمع و كيفية تفكيره".

أوضحت مشاركة فلسطينية أخرى تعمل بدوام كامل " يبدأون بالحديث عنك إذا لم تصدهم. يتحدثون بكلام يؤدي المرأة وعملها. حتى لو قمت بفتح المتجر، و كنت جالسا في متجر الخاص بك، وسوف يجدون ما يقولونه مثلاً، ' لماذا تجلس كل يوم في ذلك المحل حيث هناك أشخاص قادمون و ذاهبون ...' حسناً، هناك أشخاص يأتون ويذهبون، ولكن لدي احترام لنفسي."

بالإضافة إلى ذلك، قالت بعض المشاركات أن يتم منعهن من قيل أزواجهن وأبنائهن أو آبائهن وأمهاتهن من العمل، وناقشت آخريات استراتيجيات التفاوض المتبعة لدخول الى سوق العمل.

قالت إحدى المشاركات اللبنانيات التي تزوجت زوجها عندما كانت صغيرة، بأنه ليس فقط زوجها لا يسمح لها أن تعمل، ولكن هذا، " قد يؤدي إلى الانفصال إذا قررت أن تبحث عن عمل. خصوصاً عند العمل لشخص ما." ذكرت امرأة لبنانية أخرى كيف عرضت منظمة غير حكومية محلية فرص العمل لبناتها، ولكنهن لم يقدرن على قبول الوظيفة لأن، " أخطأ بناتي لم يوافقوا على ذلك." أضافت أرملة لبنانية وهي ربة أسرتها لأكثر من خمس سنوات، "حتى ابني لا يقبل. يقول لي، سوف أقتلك ولن أدعك تذهبين للعمل."

وصفت مشاركات فلسطينيات استجابات مماثلة. "حصلت على عرض [ل] وظيفة التدريس في سبلين، ولكن في ذلك الوقت كنت قد تزوجت ولم يدعني زوجي أعمل." قالت خريجة فلسطينية أخرى تبحث بنشاط عن عمل، "ليس أنني لم أعثر على عمل. أنا وجدت الكثير من الفرص في مجال المحاسبة في المطاعم وما شابه ذلك، ولكن والدي لم يقبل. أنهم يريدون أن أعمل في مكتب أو شركة."

اعترفت بعض المشاركات بالقيود المجتمعية على المرأة العاملة. ذكرت امرأة لبنانية وهي ربة أسرة أنه ذات يوم عملت ابنتها، "ولو لم تتصدى لها، لفقدتها." هكذا قالت الأم. " ذهبت ابنتي، التقت بالكثير من الفتيات و تغيرت عقليتها. فبدأت تدخين أرجيلة، وحصلت على الهاتف سراً ... " وبعد اكتشاف هذا، وصفت الأم كيف أنها منعت ابنتها من العمل. قالت إحدى المشاركات الفلسطينيات التي تعمل بدوام كامل، أنه بالنظر إلى الظروف الصعبة التي تواجهها المرأة عندما تعمل، " أعتقد إذا قدم زوج المرأة لها كل احتياجاتها، فالأفضل لها البقاء في المنزل".

ناقشت المشاركات الطرق التي يمارسها المجتمع و الضغط العائلي لكي لا يعملن. أوضحت امرأة فلسطينية، "بصراحة، لا يجب والداي عمل المرأة. ولهذا السبب أنا أعمل، ولكن كمتطوعة. قبل أهلي عملي لأنه مع الأطفال." قالت مشاركة فلسطينية أخرى أنها تعمل، ولكن من المنزل. فأضافت: " لا يسمح لي والداي ولا زوجي". لكن الآن يقول لي زوجي: "إذا كنت ترغبين في العمل، يمكنك العمل من المنزل أو عند أختك."

وصفت امرأة لبنانية متدربة على صنع الحلويات كيف تجلب الدعم الخارجي للترويج لعملها المتواصل. "كنت قد توقفت عن [صنع الشوكولاتة] لفترة من الوقت لأن زوجي قال لي لا تذهبي بعد الآن. لكن أردت حقاً أن أستمّر لأنني أحب العمل هناك، لذلك طلبت من [مشرفتي] للتحدث معه، والحمد لله كانت قادرة على إقناعه. لذلك واصلت أنا عملي." أوضحت مشاركة لبنانية أخرى أن طبيعة عملها يخلق لها الفرص للعمل ضد رغبات زوجها. "إنها ليست مسألة أنه لا يسمح لي بالعمل، لكنه لا يحب أن أعمل، أو أن يدعمني. لكنه، في نفس الوقت، لا يوقفني إذا حصلت على فرصة جيدة."

وأخيراً، قالت فلسطينية وهي خريجة جامعة أنها تعتبر حرية بأن تعمل بشيء غير مشروط. "أعتمدت على المشاركة، ومن أحد الأسباب التي أنهت عملي هو أن زوجي يريد مني أن أعمل فقط في شيء محدد، ولا يكون فيه اختلاط مع الرجال."

مخاوف تتعلق بالسلامة وانعدام الأمن

وصفت العديد من المشاركات كيف منعوا من العمل، أو أنهن غير قادرات على البقاء في وظائفهم، وذلك بسبب عدم الاستقرار والمخاوف بشأن سلامتهن.

وصفت الفلسطينيات القاطنات في مخيم عين الحلوة كيف أنهن اقتصرن على اختيار وظائفهن قرب عائلتهن أي داخل المخيم. قالت امرأة "عثرت على الكثير من فرص العمل ولكن المكان غير مناسب أو الدوام في الليل، وأنا لا أريد أن أعمل في الليل." أوضحت أخرى: "أريد أن أعمل في صيدا، لكن عائلتي تسكن في المخيم. فإذا تم إغلاق الطرق أو بدأت بعض المشاكل، لا يمكنني الخروج أو الدخول إلى المخيم."

لاحظت مشاركات أخريات أن الوضع الأمني يؤدي أيضاً بأرباب العمل إلى عدم رغبتهم في توظيفهن. "أحياناً المسافة مشكلة"، قالت فلسطينية وهي خريجة جامعة لا تزال تبحث عن عمل. "على سبيل المثال: قبلتني للعمل منظمة في بيروت ورتبوا لي كل شيء، ولكن بمجرد أنهم عرفوا أنني أعيش في صيدا اعتذروا مني. وقالوا أنها ليست مسألة وسيلة نقل، ولكن أيضاً الوضع - فإذا حصل أي شيء، ستبقى هنا."

قالت مشاركة فلسطينية أخرى حاصلة على دبلوم تدريس، أنه تم طردها من وظيفتها بسبب الوضع الغير مستقر. قالت "على سبيل المثال، انت تعملين في متجر، وهناك قنابل أو القتال بين الجماعات الدينية أو شيء من هذا فسيؤثر هذا الشيء على عملك. لذلك لا يمكنك الذهاب إلى العمل بعد الآن، وسيقول صاحب العمل بأنك لا تلتزمين بعملك. على الرغم من أنه يعرف الوضع، فلا يزال يعتقد بأنه يجب أن تأتي للعمل."

الأمومة

نوقش موضوع الأمومة من قبل المشاركات بأنه عائقاً أمام العمل من حيث تصورات أصحاب العمل، و تجاربهن الخاصة كأمهات.

ذكرت إحدى المشاركات اللبانيات لديها طفلين، "عندما تتزوج المرأة ويصبح لديها اطفال، تصبح فرص العثور على عمل أقل." علاوة على ذلك، أضافت "أن هناك الكثير من الأماكن العمل تقول للمرأة أنها ستترك العمل بمجرد الزواج. هنا في صيدا. هناك أماكن عمل في صيدا تقول للنساء بمجرد أن تتزوجي، وأنها ستتوقفين عن العمل."

وصفت أم عراقية واحدة تجربة مماثلة. "أول سؤال يطرحونه عليك عندما تتقدم للعمل: "هل لديك أطفال؟" ثم يسأل: "كم اعمارهن؟ شباب؟ اذا لا ! يقول، [بسبب] هذا يعني أن كل يوم لديك رعاية للأطفال. هذا ما حدث معي قال لي كل شيء على ما يرام ولكن الشيء الوحيد هو أن لديك طفل." وهي لا تزال تبحث عن عمل.

ذكرت بعض المشاركات أنهن لم يكن مستعدات للعمل بدوام كامل أو خارج المنزل طالما أن أطفالهن صغار. "أنا أفضل أن يكون العمل من المنزل"، وقالت إحدى المشاركات اللبانيات، "لذلك أنا لست موظفة في مكان ما يعمل لساعات عمل طويلة كل يوم. لا أستطيع أن أفعل ذلك لأنني لا أريد أن أترك أولادي."

وصفت المشاركات أيضاً المصاعب التي يواجهنها في محاولة لتحقيق التوازن بين الأمومة والعمل. قالت أم لبنانية لثلاث أولاد والتي لا تزال تعمل أنه "بمجرد أن أكون متزوجة ولدي أطفال ومسؤوليات، فهذا أصعب بكثير. لذلك عليك أن تكون على قمة اللعبة الخاصة بك للحفاظ على وظيفتك." تكلمت مشتركة فلسطينية تعمل لحسابها الخاص عن مشاق العمل والأمومة،

قالت انها لا ترغب في العمل. " فلنتحدث بصدق... لدي سبعة أطفال عليّ أن أربيعم وأعلمهم ... يتعلم ستة منهم في المدرسة، وهذا يرهقني " هي لا تزال تعمل وحيدة وأوضحت " لأن الوضع صعب من الناحية المالية."

أخيراً، ناقشت المشاركات أيضاً مخاوفهن و حزنهن في العمل حيث لا يبقين في المنزل بالقدر الكافي الذي يريدنه. " حسناً [في المستقبل]، فإذا كنت شعرت بأن رفاهية ابني ستتأثر بعلمي، فلن أشعر أنني بحالة جيدة"، هذا ما اعترفت به إحدى المشاركات اللبانيات التي تعمل بدوام كامل. قالت مشتركة لبنانية اخر عملت لمدة 7 سنوات، "في بعض الأحيان، عندما نبقى في العمل حتى 9:00 بعد الظهر، ونعود الى المنزل فنجد أطفالنا نيام. تشعر ان الوقت يمر في العمل في حين أن ابنك ينمو في غيابك. فأنت لا تعيش مع أطفالك، وأحياناً يبدأ طفلك بالكلام و المشي دون أن تشهد ذلك."

6.3.5. نقاط ضعف العمل

وصفت ما يقارب من نصف المشاركات في المجموعة المركزة اللواتي يعملن بأن هناك عدد من المشاق يعانينها عند العمل، بما في ذلك الأجور السيئة، الإرهاق/ساعات العمل الطويلة، المعاملة السيئة / الشعور باستغلال و التحرش الجنسي. أثارت هذه الشواغل النساء وبالأشارة إلى ضرورة العمل للعيش بكرامة والتمكين.

الأجور السيئة

ربطت العديد من المشاركات تدني الرواتب والأجور إلى حقيقة أنهم نساء، وأشارت إلى الكثيرين منهن يحصلن على رواتب تحت الحد الأدنى القانوني للأجور.

قالت إحدى المشاركات اللبانيات التي عملت لمدة 5 سنوات أنه " في سوق العمل، وضع [المرأة] سيء للغاية. فيستغلونها لأنها امرأة. على سبيل المثال: عندما كان الحد الأدنى للأجور وهو 500000 ليرة لبنانية، دفعوا للمرأة 400000 ليرة لبنانية." قالت مشاركة لبنانية والتي تربي أطفالها بمفردها "عندما تطلعت، عملت في مصنع الخياطة لمدة 5 سنوات بمعاش قيمته 200000 ليرة لبنانية. ان الأجر متدني، ولكن كنت في حاجة إليه."

عانت المشاركات الفلسطينيات أيضاً من الأجور المنخفضة. وصفت إحدى النساء التي تعمل في مستشفى خاص في المخيم كيف أنهم دفعوا لها عن الشهر الأول، ومن ثم لم يدفعوا لها لأربع أشهر اللاحقة. قالت مشاركة فلسطينية أخرى عملت في عدد من مختلف الوظائف التي تتطلب شبه المهارة، "في المخيم الآن، يمكنك العثور على الكثير من فرص العمل كسكرتير لعيادة الطبيب، أو أشياء من هذا القبيل، ولكن ما هو الراتب؟ 100 دولار. ماذا ستوفر لك 100 دولار؟"

الساعات الطويلة

ناقشت المشاركات أيضاً المصاعب في محاولة لتحقيق التوازن بين مسؤوليات الأسرة والأمومة مع العمل. ناقشت العديد من المشاركات مشقة الساعات الطويلة و الشعور بالإرهاق. تحدثت امرأة لبنانية عن " بالكاد نتعامل مع كل واجبات اليوم، وهذا يعني أنك دائماً وراء أي شيء. لا يمكن التعامل مع كل شيء الأعمال المنزلية، وظيفتك، والأطفال."

ناقشت المشاركات الأخريات أيضاً مسألة العدالة حيث يطلب منهن العمل لساعات طويلة دون أي فوائد إضافية. ووصفت مشاركة فلسطينية كيف كان من المفترض عليها أن تعمل حتى الساعة الخامسة بعد الظهر، ولكن " فجأة، أوه آسف، دعونا ننهي هذا الشيء وذاك، وأصبح دوامي للساعة التاسعة ليلاً وأنت لا تعرف حتى ذلك. ولا تحصل على زيادة لأجر لقاء هذا العمل. لا أي زيادة لأجر اضافية ولا أي شيء آخر."

الاستغلال

وصفت إحدى المشاركات اللبانيات التي عملت لمدة 4 سنوات شعورها بالاستغلال من قبل رب عملها من حيث الأجور وساعات العمل و المعاملة العامة في العمل. قالت "بمجرد أن يحس صاحب العمل أنك في حاجة، فسوف يستغلّك." اضافت "يرى أنك بحاجة، لذلك سيطرح عليك ساعات عمل أطول. إذا كنت في يوم عطلتك، سيدعوكي للمجيء ... لم أأخذ عطلة، حتى عندما [أجهضت]، يجب أن آتي إلى العمل."

روت مشاركة عراقية كيف حاول رب عملها جعلها تعمل خارج مجال عملها كأنه استأجرها. قالت "عملت كأمينة للصندوق،

فقال لي صاحب المحل أن "أنظف الثلاثة" فنظرت إليه وقال لي: "ماذا؟ ما هو خطبك؟ اذهبي ونظفي الثلاثة!" فقلت له لن أفعل ذلك. 'أنت قلت لي أن عملي كأمين صندوق وليس هذا...' لذا بقي يصرخ في وجهي وأنا بقيت صامتة. بصراحة شعرت بشعور سيء حقاً."

تحدثت مشاركات أخريات عن طرق يتبعها أرباب العمل في محاولة لتجنب دفع لهن حقوقهن كاملة. أشارت مشاركة لبنانية: "بالكثير من الأحيان يوظفون المرأة الفلسطينية حتى يتمكنوا من الهرب من دفع التأمين والنفقات." صرحت مشاركة لبنانية أخرى بأن "99% من المؤسسات والمنظمات والمحلات التجارية في صيدا لم تسجلنا، لأنهم إذا فعلوا ذلك، وجب عليهم إعطائنا الحد الأدنى للأجور." تابعت الكلام مشيرة إلى أنه إذا تم طرد امرأة ليس لها تعويض فعليها الذهاب إلى مجلس العمل فأول شيء يقولون لها أنه يمكنك مقاضاته ويمكنك الحصول على حقوقك وسنة تعويض، ولكن نضمن لك أنك لن تجدي أي عمل في صيدا مرة أخرى، لأن سيكون اسمك معروف ولا أحد سيوظفك."

التحرش الجنسي

أثارت المشاركات أيضاً مسألة التحرش الجنسي في العمل أو من قبل أرباب العمل المحتملين. وصفت امرأة لبنانية تدير محلها الخياطة كيف يدخلون عليها الرجال حيز محلها "مع نوايا سيئة." قالت مشاركة عراقية سمعت من إحدى صديقاتها اللواتي يبحثن عن عمل بأن قال رجل لها، "أستطيع مساعدتك، إذا أصبحت صديقتي وسوف أساعدك بالحصول على وظيفة."

تكلمت المشاركات الأخريات عن التحرش من قبل رئيسهن أو زملائهن. قالت امرأة فلسطينية حاصلة على شهادة تدريب مهني "كانت مهنتي جيدة وساعات العمل مثالية؛ فمعظم وقتي أقضيه على شبكة الإنترنت. لكن طلب مني رب العمل أن ارتدي ملابس أقصر، وأنا حتى لا ارتدي ملابس دينية جداً، ولكنه يريد أن ألبس ملابس أقصر." بعد فترة من الوقت، اضطرت لتترك عملها.

وصفت مشاركة فلسطينية أخرى حالة صديقتها: "إنها بدأت لتوها العمل أي منذ يومين، بدأ رب عملها يريد أن يمسك بيدها، والخروج معها، وأشياء من هذا القبيل. لكنها لم توافق وبدأت تختلق أعذار، وبعد حين حصل على كمبيوتر بحيث اضطرت إلى الجلوس في مكتبه... وبالمثل، قالت إحدى المشاركات اللبنانيات بأنه في اليوم الأول من وظيفتها الجديدة قال لها رب عملها، "أي شيء أطلبه منك يجب أن تفعله، ولا تقولي لي هذا غير مسموح، فذات يوم خرجنا، وأخذ يشير (بحركات ملفتة) وقال لي، 'لم أقل لك أن تقولي غير مسموح؟! فاستقلت.'"

6.3.6 استراتيجيات المرونة و التعويضات لزيادة فرص العمل

قبول أي وظيفة

أكدت الكثير من النساء اللبنانيات والفلسطينيات والعراقيات على محدودية فرص العمل واحتياجاتهن، فلا يسمح وضعهن التمييز بين أنواع العمل التي سيقبلنها.

أشارت المشاركات إلى النقص الأساسي في فرص العمل الذي هو عامل أساسي لجعل النساء يقبلن أي نوع من العمل. أوضحت امرأة لبنانية "سواء نساء أو رجال يخرجون لتنظيف المنازل بسبب عدم وجود فرص [أخرى] للعمل." ذكرت مشاركة عراقية أخرى، "إذا كان هناك فرصة عمل، فلن [أرفضها] لأن لدي 'الهبة'... لا. فأود أن أعمل في أي شيء"، وأضافت، "طالما هذا العمل يجمع لي المال، لأن لدي أطفال وعائلة. لذا إنني أضحى كثيراً."

بالنسبة للمشاركات الفلسطينيات، تتفاقم مشكلة انعدام فرص العمل من خلال القيود التي أصدرت بقانون العمل 2010 التي تمنعهن من الوصول إلى العديد من المهن. كما أوضحت امرأة فلسطينية بأنها لا تزال تعمل في وظيفة يتقاضون أجوراً متدنية لأنه، "لن تجد فرصة أفضل. هذه هي النقطة التي تجعلنا نتحمل سنة بعد سنة بعد سنة، لكن صدقوني، إذا كان لدينا الجنسية، أو حتى إذا حصل الفلسطينيون على ظروف أخرى تسهل وجود فرص أفضل، صدقوني فإن المرأة لن تبقى 10 سنوات بنفس الراتب الذي قدره 200 دولار [شهرياً]."

أكدت العديد من المشاركات أيضاً إنهن اضطرن للعمل دون مؤهلاتهن، أو خارج مجال دراستهن. وعلى الرغم من الحصول على شهادة جامعية، أوضحت امرأة لبنانية بأن كثير من الأحيان، حتى "إذا كان الشخص حاصل على شهادة جامعية، ويبحث عن عمل في مجال تخصصه، فلن يجد عمل بتخصصه، [وبالتالي] على المرأة العمل دائماً بمستوى أدنى من درستها." قالت

العديد من المشاركات الفلسطينيات بما في ذلك خريجة بشهادة العلوم الاجتماعية. "أنا أيضاً عملت لفترة من الوقت في الصالة الرياضية الدولية، وهذا العمل لا يخص مجال دراستي، لكنني قررت أن أعمل في أي شيء ودخول الى سوق العمل لتجنب الوقوع في ركود."

وأضاف مشاركة عراقية ما يلي: "عندما تكون بحاجة إلى العمل، يتوجب عليك أن تعمل في أي شيء ... لا يمكنك القفز مباشرة إلى الوظيفة التي تريد أن تعمل بها، فلا يمكن أن آتي هنا الى لبنان وأصبح مديرة عامة، فعليك أن تصعد شيئاً فشيئاً للوصول إلى الشيء الذي تريده. هنا أنت أجنبي، لذلك مهما فعلت، تكون في الورا. ثانياً، أنا بحاجة إلى المال وليس لدي أحد يساعدني، فإنك تصبح على استعداد لتحمل أي شيء من أجل العمل وكسب المال."

بالإضافة إلى ذلك، أوضحت العديد من المشاركات الفلسطينيات، على الرغم من أنهم لا يكونوا خريجين من مجال التعليم، فإنهم يدرسون دروس خصوصية باعتبارها وسيلة لزيادة دخلهم. لا يعترف معظمهم بأن الدروس الخصوصية شكل من أشكال العمل. أوضحت فلسطينية حاصلة على شهادة التدريب المهني أنه عندما "لم أتمكن من العثور على أي شيء، بدأت باعطاء بعض الدروس الخصوصية. لم أعمل أبداً من قبل، ولكن علمت بعض الدروس الخصوصية في المنزل. أقبض على الطالب، حيث يدفعون لي شهرياً."

أكدت العديد من المشاركات استعدادهن للعمل بغض النظر عن الأجر أو أي مزايا. أوضحت المشاركات اللبنانيات بأنهن وغيرهن من النساء يعملن بأجر منخفض لأن "هذا أفضل من لا شيء"، مضيفات بأنهن يتحملن ساعات العمل الطويلة و عدم دفع تكاليف النقل. أوضحت إحدى النساء اللبنانيات أنهن عندما يعملن لحساب منظمة غير حكومية محلية معروفة في صيدا، فإنهن يتلقين سوى 100,000 ل.ل. شهرياً لمدة خمس ساعات يومياً، يومين في الأسبوع " (تقريباً 2500 ل.ل. للساعة الواحدة، أي 1.66 \$). أضافت المشاركات الفلسطينيات بالإضافة إلى تدني الأجور و ساعات طويلة فإنهن يقبلن العمل من دون تأمين صحي، كما أن القانون اللبناني لا يطلب من أرباب العمل توفير التأمين الصحي الخاص للموظفين الفلسطينيين و عدم توفير التغطية للفلسطينيين عند المرض من قبل الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي.

كن واقعياً

حثت المشاركات أيضاً زملائهن اللواتي يبحثن عن عمل بأن يكن واقعيات حول خيارات العمل. افترضت امرأة لبنانية تتحمل صعوبات العمل وتربية الأسرة أنه "إذا لم تكن المرأة متعلمة وهي متزوجة و تريد أن تعمل، فأفضل شيء تفعله هو العمل كسكرتيرة."

أشارت مشاركة لبنانية أخرى لديها خبرة 10 أعوام في العمل إلى أنه "لا يوجد أي عمل في العالم ليس لديه جوانب سلبية، فربما بقدر الإيجابيات. فكلما كنت صبورة، يمكنك أن تستمري في العمل. في أي مكان عمل، سوف تجد منافسة كبيرة. حتى رئيسك يمكن أن ينافسك. هذا كله يعتمد على قدرتك و قوة تحملك، وتقبلك، والابتكار ... "وأضافت امرأة لبنانية أخرى "الى أي مكان تذهب إليه، عليك أن تبده من الصفر. فستتمو شيئاً فشيئاً."

أضافت مشاركة عراقية لا تزال تبحث عن وظيفة بأنه "يجب علينا أن نتسامح، وعلينا أن نقدم الى فرص عمل التي يمكن أن نحصل عليها ... أستطيع أن أتقدم الى العمل مع أسوأ الظروف، لأنه بطبيعة الحال لا يمكنني أن أبداً من فوق، ويجب أن أمضي خطوة خطوة لتحسين قدراتي لكي أستحق أكثر وأكثر."

امتلاك المعايير والثقة بالنفس

أشارت المشاركات أيضاً الى الوعي الذاتي بوصفه عنصراً أساسياً لزيادة فرص العمل ليس هذا فقط، ولكن أيضاً الحصول على عمل لائق و عادل. أكدت المشاركات أن المرأة يجب أن تتذكر أن "ليس كل عمل مقبول"، وعلى الباحثين عن عمل "الدراسة بحيث لا تقبل أي وظيفة يمكن استغلالك فيها".

أكدت مشاركة عراقية أيضاً تبحث حالياً عن وظيفة بأنه "لدينا قدرات لذلك يجب أن نقف على أقدامنا ويمكننا ذلك – هذا إذا علمونا كيفية القيام بهذا العمل، أو اعطاءنا فرصة." أضافت مشاركة فلسطينية حائزة على درجة ماجستير في اللغة الإنجليزية "عندما يذهب الشخص للبحث عن عمل، ينبغي على المرء أن يكون متحمساً. بالإضافة إلى الحماس، ينبغي على المرء أن يكون أيضاً واثق من نفسه. فبالتالي، لن تكون مؤهلاً بما فيه الكفاية للحصول على الوظيفة المقدم إليها."

وصفت مشاركة عراقية أخرى كيف أن الثقة بنفسها تسود خلال ظروف العمل الصعبة. في يومها الأول في العمل لدى صالون لبناني لتصفيف الشعر، قالت: "ربما كان اليوم الأسوأ في حياتي. أراد {رب العمل} رؤية كم سأقوم، ولذا تحملت ولم أجب. ثم رأى أنني قوية ومحترمة، لذلك قلت له، "أريدك أن تعلمني كل هذه المصطلحات التي لا أعرفها." كتب الكلمات على ورقة، [رغم] أنهم في البداية قالوا لي، "أنت كالخادمة" لكن لم أسمح له حتى أن يرفع صوته في وجهي. "سنرى. أنا امرأة من عائلة جيدة ولدي أخلاق. ذا أراد أن يعلمني، حسناً، فيمكنني أن أعلم كل شيء."

شدت المشاركات على خطوات التحسين الذاتي المتاحة للمرأة لتحسين قدرتها على العمل وعلى الخيارات التي يمكن اتخاذها للتعويض عن المهارات أو قلة الخبرة في العمل.

مواصلة التعليم والتدريب

كانت المشاركات على بينة من أهمية استمرار التعليم والتدريب. أوضحت امرأة عراقية أنها بدأت في اتخاذ دورات تدريبية بعد أن فشلت في البحث عن وظيفة في بادئ الأمر. "ظللت أبحث و أبحث [عن عمل]، حتى وصلت إلى نقطة حيث كنت أصعب الوقت. لذلك بدأت أسأل عما إذا كان هناك أي دورات أو أي شيء من هذا القبيل. فوجدت أن مؤسسة عامل توفر دورات، لذلك أنا بدأت بحضور بعضها."

انخرطت المشاركات الفلسطينيات - كما أظهرت البيانات على المستوى الوطني ومستوى صيدا- في التدريب المهني أكثر من النساء اللبنانيات. أوضحت خريجة فلسطينية من الجامعة وهي تبحث حالياً عن عمل بأنه "بالطبع إذا كان الشخص قادر مالياً لتسجيل في برامج التدريب، أو أخذ دورات في اللغة الإنجليزية أو الكمبيوتر [ينبغي عليه القيام بذلك]، أي شيء، من أجل عدم التوقف عن التدريب والدراسة." ربطت طالبة جامعية فلسطينية أخرى بأن فرص التدريب تحسن التسويق بشكل عام. فأوضحت "في كل مرة، يسمح لي فرصة للمشاركة في ورشة عمل أو فرصة التطوع في مجال عملي التخصص، فأني أذهب، حتى أستطيع من زيادة مهاراتي وكفاءاتي. ففي كل ورشة عمل أو اجتماع التي لها علاقة بمجال دراستي، على سبيل المثال البرمجة على سبيل المثال، حتى بعد الجامعة. من كل شيء حضرته استفدت منه."

كانت المشاركات أيضاً على بينة من محدودية التدريب، فيمكن أن تكون الدورات التدريبية مفيدة جداً، ولكن غير كافية للحصول على عمل أو تشغيل مشروع تجاري ناجح. وصفت أم لبنانية ل 4 أطفال كيف، "عندما كنت أرغب في العمل مرة أخرى، لم أتمكن من العثور على وظيفة على الإطلاق... ثم حضرت بعض الدورات عن التجميل وأشياء من هذا القبيل، وفقت صالون... حضرت الكثير من الدورات، ولكن ليس لدي النهج الصحيح."

أخذ تخصصات متعددة و مواصلة التعليم

في محاولة واضحة لزيادة فرص التوظيف لسوق العمل الصعبة في صيدا، أوضح العديد من المشاركات كيف اكتسبن التخصصات المتعددة. وصفت مشاركة فلسطينية لا تزال تبحث عن عمل، الدوافع وراء دراستها المزدوجة. "درست حضانة الأطفال لمدة عام، و توقفت بد ذلك من أجل دراسة إدارة الأعمال. ثم توقفت عن دراسة إدارة الأعمال لكي أعود إلى دراسة حضانة الأطفال. بعد ذلك توقفت عن دراسة حضانة الأطفال لكي أعود إلى دراسة إدارة الأعمال لأنني أريد أن أعمل في هذا المجال الآن." أكدت هذه التجربة مشاركة عراقية "إن أول شيء فعلته هو أنني أخذت دورة كمبيوتر، ودورة لغة إنجليزية أيضاً. ثم شاركت في دورة طبخ وإعداد الحلويات بالطبع."

حتى مع شهادات أو مجالات تخصص متعددة، لا تزال المشاركات تواجه صعوبات في الوصول إلى سوق العمل. عبرت مشاركة لبنانية عن خيبة أملها بالعثور على فرص عمل حيث تسعى بنشاط للعثور على العمل ولكنها عاطلة عن العمل حالياً، "لأن لدي شيء [ينبغي أن] يسمحوا لي بالممارسة: لدي شهادة في إدارة الأعمال... و لدي شهادة في الكمبيوتر، و دورات في اللغة الإنجليزية."

تحاول أيضاً المشاركات إلى زيادة فرص العمل من خلال استمرار بالتعليم المستمر. أوضحت امرأة فلسطينية تبحث عن عمل "أنني أسعى لتعويض ن عدم وجود شهادة لدي بأشياء أخرى. أنا أبحث عن شيء أعلى من البكالوريا حيث يمكنني أن أعوض عن عدم حصولي على شهادة." أضافت مشاركة فلسطينية أخرى حاصلة على دبلوم التدريس "حتى لو أصبح عمري 40 سنة، لا يزال يمكنني أن انخرط في الجامعة."

أكدت المشاركات العاملات على أهمية استمرار التعليم لتوسيع المهارات والاطلاع المستمر على التكنولوجيا كسبل لحماية

العمل. **أوضحت مصورة** فلسطينية تدبر أعمالها التجارية الخاصة، " كلما كان هناك شيء جديد في السوق عن الكاميرات وملحقاتها، فأنني أسأل دائماً عن مثل هذه الأمور ."

وصفت إحدى المشاركات اللبنانيات تعمل لأكثر من 10 سنوات في عيادة الطبيب كيف " في كل مرة أتعلم شيئاً جديداً، فيشجعها [الطبيب] أكثر وأكثر. " وبالمثل ، ربطت محاسبة لبنانية نجاحها في العمل باستمرارها بالاشتراك في الدورات التدريبية، فقالت "عندما يكون لدى المرأة الرغبة في التعلم واثبات نفسها، فلا يمكن لصاحب العمل الاستغناء عنها، على سبيل المثال، بدأت العمل في مجال المحاسبة، و بعد بضعة أشهر، أصبحت أدير مكتب المحاسبة . وشيئاً فشيئاً كنت أمنت موقعي في الشركة، لدرجة إذا صرحني رب العمل، فكل شيء ينهار ."

اكتساب خبرة العمل

أشارت المشاركات الى أن خبرة العمل هي وسيلة أساسية لتعلم الخبرات التي تزيد من فرص العمل، وأكدن أن العمل التطوعي مع أرباب العمل يمكنه أيضاً أن يؤدي إلى زيادة فرص التعلم . أوضحت إحدى المشاركات الفلسطينيات حاصلة على شهادة مهنية بأنها استطوع لاستكشاف فرص خارج خبرتها. "أود منك أن تكوني وسيطاً بين مؤسسة وأخرى ... لمساعدتي. ليس للعمل، ولكن لمساعدتي بتجربتي. "

وصفن المشاركات الأخريات تقبل تدني الأجور من أجل اكتساب مهارات العمل. وصفت امرأة فلسطينية تبحث حالياً عن عمل كيف أنها دخلت لأول مرة المجال الطبي : "كنت ذاهبة إلى الطبيب، وقلت له أنني أحب العمل كثيراً كممرضة. قال لي [تعالي إلى المكتب] وسأعلمك. علمني، و عملت لمدة قصيرة." كان لمشاركة فلسطينية أخرى تجربة مماثلة في تعلم التصوير الفوتوغرافي: "كان الراتب منخفض جداً استخدمه للذهاب وتغطية نفقات سيارة أجرة، [ولكن بقيت] الى أن تعلمت هذه الحرفة بشكل جيد للغاية. "

استشهد العديد من المشاركات بأن السلوك المكتبي أو الكفاءة المهنية هي مهارة حيوية مكتسبة من خلال العمل، وشددن على أهمية المهارتين بالنسبة لتوظيف والحاجة إلى دورات تدريبية لاكتساب هذه المهارة. أشار رجل أعمال لبناني بأن " هناك حاجة إلى مزيد من تبادل المهارات والخبرات، وذلك لأن هناك الكثير من التفاصيل مفقودة لدى النساء اذا لم يتبادلن مع التجار وسيدات الاعمال، بغض النظر عن مقدار دراستهن." وهذا ما أكدته مشاركة فلسطينية: " يتعين عليهم أن يعقدوا دورات تدريبية عن طريقة التي تتصرف بها مع الناس، وكيفية التعامل مع الآخرين، وكيفية التصرف اجتماعياً. حتى تتمكن من التكيف مع الواقع الاجتماعي الذي تعيش فيه - يعني دورات تدريبية تساعدنا على التصرف و الضبط في كل مجتمع. "

ذكرت مشاركات أخريات عن التنمية الشخصية والنضج اللتان اكتسبتهما من خلال العمل. أوضحت إحدى المشاركات الفلسطينيات لديها خبرة في العمل وحاصلة على شهادة بكالوريوس في الأدب الإنجليزي بأنه على الرغم " أنني لا أقبل أي شخص ما يأتي من فوق ليتحكم بي، وخصوصاً أستطيع أن أرى عملي منجز تماماً،" كما تعلمت أيضاً أنه " اذا أعطاك شخص ما أمر يمكنك أن تفعله وتدعه يذهب." تم تأكيد هذا التقييم من قبل مشاركة فلسطينية أخرى عملت لمدة أربع سنوات . فقالت "ينبغي على المرء تطوير ذاته، فمن لا يعرف، يسأل. ومع المزيد من الممارسة، يمكنك أيضاً الحصول على الخبرة. فتصبح شخصيتك أقوى، وتصبح على معرفة بالناس، و تتعلم كيفية ادارة الشركات. "

6.3.7. الحلول الخارجية لزيادة التوظيف

الدعم المؤسسي

اقترحت المشاركات بأن تكون خدمات التوظيف أكثر نشاطاً من قبل المنظمات غير الحكومية، ولا سيما المشاركات العراقيات. شملت الاقتراحات خدمات مماثلة لتلك التي يقدمها مركز خدمات التوظيف الأونروا، مثل توفير مراجعة للسير الذاتية والمساعدة على ربط الباحثين عن عمل مع أصحاب العمل . "يجب أن يكون هناك منظمات ونقابات يمكنها تقديم سيرنا الذاتية، ومهاراتنا ومؤهلنا للمساعدة في فتح الأبواب . على سبيل المثال، كرسامة، فإنه من المستحيل بالنسبة لي أن أجد مكتباً للهندسة المعمارية يوظفني دون مساعدة. " قدمت مشاركة عراقية أخرى أيضاً الدعم المقترحة لشركات القروض الصغيرة: على سبيل المثال، انشاء برنامج لخياطة الأشياء حيث يمكن لهذه الأشياء أن تكون جزءاً من معرض للحرف اليدوية. بعد ذلك، من خلال هذه المعارض الحرفية، يمكن أن نحصل على مكافآت مالية تقسم بينها . ومن شأن {المنظمة} أن تساعد في التسويق."

محاربة الوساطة والمحسوبية

حدثت معظم المشاركات على ايجاد إجراءات التوظيف أكثر صرامة، لمكافحة الممارسات غير العادلة مثل التعاقد من خلال الوساطة أو المحسوبية. فاقترحت إحدى المشاركات اللبنانيات بأن تكون المؤسسات على دراية بأهمية التوظيف وفقاً للوصف الوظيفي والمهارات. فقالت "عندما تكون هناك فرص عمل، فعلى كل مرشح دراسة ... الشخص وفق الصفات التي طلبت للوظيفة."

حدثت المشاركات الأخريات بشكل كبير على الإشراف على عملية التوظيف. "الشخص الذي هو المسؤول عن التعيين لا بد وأن يكون تحت إشراف مكثف" هذا ما اقترحت إحدى المشاركات الفلسطينيات، "لنرى ما هي الطريقة المستخدمة لتعيين موظفين جدد. ينبغي أن يراقبوه لمعرفة ما إذا كان يوظف الناس من خلال "الوساطة"، لأنه في الكثير من الأوقات، يوظف أشخاص حاصلين على دبلومات في مجالات الدراسة التي لا تناسب مع الوظيفة، و يوظفون لأن لديهم "الوساطة."

اقترحت المشاركات أيضاً قواعد صارمة تحد من المحسوبية من أجل تعزيز التوظيف العادل. اقترحت إحدى المشاركات الفلسطينيات "يجب أن يكون قوانين في المركز أو المؤسسة نفسها بعدم وجود أكثر من موظف من نفس العائلة يعمل في ذات الشركة."

حقوق العمال و الحق في العمل

كثيراً ما استشهدت المشاركات حاجة إلى قوانين لفرض ممارسات التوظيف والعمل المتساوي للرجال والنساء. في حين أن بعض النساء تستهدف تغيير المجتمع ككل، واقترح البعض الآخر اقتراحات أكثر تحديداً. اقترحت امرأة لبنانية بأن تعمل الأمهات سبع ساعات: "أنا أقول على الحكومة أن تفرض قانون ينص على أن المرأة لديها حقوق ويجب احترامها، ويجب أن تكون ساعات عملها من 8:00 الصبح الى 3:00 بعد الظهر ليس أكثر، {لأن} هناك أطفال ومدارس وأشياء من هذا القبيل ... وهذا ينبغي أن يذكر وينفذ من قبل الحكومة، وبحترم من قبل أرباب العمل." حددت مشاركة عراقية الحاجة لتقديم دعم أفضل للعاملات. "فقالت نحن بحاجة الى مكان " حيث نتمكن من اصدار الشكاوى مثل نقابة."

كما تم مناقشة زيادة وعي النساء العاملات عن حقوقهن. قالت مشاركة لبنانية: "ينبغي على [النساء الموظفات] أن يعرفن حقوقهن، ولا ينبغي عليهم أن يستغلونا لأننا نساء. حتى يجب على المرأة أن تعرف بأن لديها حقوق بالضبط مثل رجل ... يجب على الجميع مواجهة صاحب العمل و ألا تبقى صامتات."

أشارت المشاركات الفلسطينيات والعراقيات أيضاً الى القوانين الجائرة التي تمنعهن من العمل قانونياً. أشارت إحدى المشاركات الفلسطينيات الى التفاوت في قوانين العمل اللبنانية بين العمال اللبنانيين والفلسطينيين. فاقترحت الحل " بالنسبة لنا لكي يكون لدى المرأة الفلسطينية حقوق تماماً مثل حقوق اللبنانيين، يجب أن يكون لنا حقوقنا."

وبالمثل، دعت المشاركات العراقيات لحقوق أكبر للعمل في لبنان؛ فقالت مشاركة عراقية " نحن هنا في هذا البلد ... ولذلك عليك أن تعطيني الحقوق مثل أي مواطن آخر." وصفت مشاركة أخرى كيف أن الوضع القانوني لها في لبنان منعها من العمل قانونياً. فقالت "الآن لدي تصريح هنا في لبنان، ولكنهم يعطون بالوعد [فقط] أنه لا يمكنك العمل هنا. فعندما يتصلوا بي، فلا يمكنني أن أقول لهم إذا جئتم إلى بيتي لن تجدوني [لأنهم] يمكن أن يسألوني: "هل تعملي هنا؟" فأقول لهم: لا، ولكنني أحضر ورشة أو أي شيء آخر."

تغيير وعي أصحاب العمل

اقترح عدد من المشاركات الفلسطينيات واللبنانيات أيضاً زيادة الوعي لدى أصحاب العمل على طرق تعيين الموظفين، والطريقة التي يعملون بها النساء العاملات. ان نهج أرباب العمل اتجاه موظفيهم بحاجة إلى تغيير، فاقترحت إحدى المشاركات اللبنانيات، لأن " الشيء الأكثر أهمية هي طريقة تفكير أرباب العمل حيث انهم يريدون استغلالك." كما كررت إحدى المشاركات الفلسطينيات هذا القول، واقترحت لأرباب العمل أن يتم، "تدريبهم على احترام موظفيهم."

كما اقترحت مشاركة فلسطينية أخرى أيضاً بأن تتقدم المنظمات المحلية الى أرباب العمل. فقالت "أعتقد يجب أن يكون هناك بعض الدعم من المنظمات الحاضرة، يجب أن يحاولوا وضع المرأة في دائرة الضوء، فلا ينبغي تهميشها، سواء ان كانت فلسطينية أم لا، محجة أم لا. فلا بد من تقييمها من خلال شهاداتها وليس بصفاتها. فأنت لا تجلبها للعمل كعارضة أزياء. لقد وظفتها للعمل لديك. هكذا."

نظراً لضعف سوق العمل في صيدا - تم تأكيد ذلك من خلال العدد القليل للوظائف التي وردت في مسح السوق - فلا بد من التركيز على توفير التدريب للنساء في المهارات المستعرضة والمصممة خصيصاً لمختلف المستويات التعليمية وليس لنوع معين من العمل، وبالتالي تزيد قدرتهن التنافسية. ينبغي أن يعززوا قدرة المرأة لتصبح موظفة ومشاركة فعالة في قوة العمل. ينبغي أن تشمل المهارات مستعرضة الكفاءة في استخدام الأرقام واللغة وتكنولوجيا المعلومات، جنباً إلى جنب مع تعزيز القدرة على العمل مع الآخرين، وإدارة الذات و تحسين التفكير وحل المشكلات. أكدت المشاركات في المجموعة المركزة ونسبة كبيرة من المشاركات اللواتي لا يعملن في مجال دراستهن حاجتهن إلى المهارات المستعرضة.

بالإضافة إلى ذلك، 63٪ من جميع العاملين في المؤسسات التي شملتها الدراسة هم من النساء، و 159 من هؤلاء النساء (أي بنسبة 12 ٪) هم في المناصب الإدارية، وبالمثل، تراوحت المشاركات في المجموعة المركزة من مبتدئات وعاملات غير ماهرات إلى معلمات ومحاسبات ومنسقي المنظمات غير الحكومية. على هذا النحو، لا ينبغي أن تقتصر الدورات المهنية على الأعمال الكتابية وأعمال السكرتارية، وإنما ينبغي تشجيع النساء على "الهدف العالي"، وتقديم التدريب بما يتناسب ونظرائهن من الذكور.

على الرغم من أن بعض النساء، كما ذكر من قبل مجموعات المركزة ودراسة أهلنا، غير مرتحات خارج العمل في المجال التقليدي "لعمل المرأة" (أي الطبخ، والتنظيف، ورعاية الأطفال)، واستكشف البعض الآخر، كما ذكر أيضاً من قبل مجموعات المركزة ونتائج مسح السوق، بوضوح مجالات جديدة للدراسة والعمل حيث ينبغي دعمها وتشجيعها. وصفت المشاركات في المجموعة المركزة استراتيجيات التعويض والجهد عند البحث و التقدم للحصول على عمل ووظيفة - على الرغم من مخاوفهم الواضحة عن فرص توافر العمل المحدودة والعديد من العوائق الاجتماعية - بالاشارة إلى أن هناك اهتمام مرتفع في متابعة خيارات العمل. مثلت هذه الدوافع والاستراتيجيات المرنة أدوات ممتازة لتوجيهها إلى التوظيف الفعال و التوظيف العادل.

7.2. مجالات محددة للتدريب

وفقاً لمسح السوق، ان مجموعة المهارات المطلوبة لمراكز العمل الماهرة وغير الماهرة، كما ورد من قبل أرباب العمل، هي تلك التي تقع ضمن عنوان " الاحتراف " و " مهارات الحياة " مع التركيز على العمل الجماعي، و حل النزاعات و مهارات الاتصال. عندما تم السؤال عن الخصائص المطلوبة لدى الموظفين المحتملين، حددت المؤسسات " حسن الخلق / السلوك الأخلاقي " و الصدق كسمات شخصية رئيسية. وفقاً لتقديرنا، فإن هذا مثال الآخر يضع أولوية عالية على السلوك المهني عموماً في مكان العمل. لذلك، عند تقديم التدريب في المهارات المستعرضة من أجل زيادة القدرة التنافسية، يجب أن تشمل التدريب على كيفية التصرف في السلوك المهني وكيف يجب أن يكون للموظف ضمير. جرى التأكيد على هذه المهارات أيضاً من قبل المخبرين الرئيسيين، ولا سيما الحاجة للنساء الباحثات عن عمل لتعلم عن السلوك المهني قبل دخولهن إلى مكان العمل، وهذا ما استشهدت به أيضاً بعض المشاركات في المجموعة المركزة. ينبغي أن تقدم دورات عن المشورة المهنية، بما في ذلك السيرة الذاتية الكتابة و مهارات إجراء المقابلات، لجميع الباحثين عن العمل وتدرج هذه الدورات في دورات التدريب المهني.

ينبغي أيضاً أن يتم تدريب الباحثين عن عمل على كيفية التعامل مع أصحاب العمل المحتملين، بما في ذلك الاتصال والعرض و الترويج الذاتي، خاصة أن 59٪ من المؤسسات التي شملتها الدراسة وديها شواغر لم يتقدم إليها بطلب أي امرأة. علاوة على ذلك، بالنظر إلى أن معظم المؤسسات لا تشير إلى وجود تحيز شديد بين الجنسين، وينبغي توفير الباحثين عن عمل تدريب النساء أن يعزز ويبنى الثقة بالنفس، يقوم على حقيقة أن نقاط الدخول موجودة في السوق صيدا.

ظهرت توصيات ل مجالات التدريب أيضاً من البحوث و الدراسات و النوعية، و تشمل ما يلي:

- الخياطة الصناعية
- تدريب الطبي سكرتير / مساعد العمل
- التدريب ل دعم تقديم الرعاية الطبية/
- المحاسبة المحوسبة

• تأمين (خاصة بالنسبة للنساء مع شهادات جامعية)
• مهارات تنظيم المشاريع

من فوائد إضافية هو الطلب الشديد لارتفاع مهارات الحاسوب الجودة، كما ورد من قبل أصحاب العمل وطالبي الوظائف و مقدمي المعلومات الرئيسيين . وقد لوحظ أن العديد من الباحثين عن العمل المطالبة الكفاءة في إكسل، والوصول ، و معالجة النصوص ، ولكن في واقع الأمر ليست على دراية جيدة جدا في مثل هذه ، ويرجع ذلك أساسا إلى سوء نوعية تدريبية قصيرة الأجل التي لا توفر لهم المعرفة المتعمقة للبرنامج، ولا الوقت الفردية يكفي العمل على هذه البرامج.

مهارات تنظيم المشاريع و القدرة على إدارة الأعمال التجارية ، لتسويق المنتجات وفهم الطلب في السوق هي أيضا حاسمة لجميع النساء المهرة وغير المهرة الذين يبحثون عن عمل . فمن المستحسن أن جميع دورات التدريب المهني ينبغي أن تشمل التدريب على تنظيم المشاريع ، والتي تتراوح من إدارة الأعمال و المحاسبة ، إلى تقنيات التسويق ، ل إدارة المشروع . على هذا النحو ، سوف تتاح للنساء الذين يحضرون دورات التدريب المهني الفرصة للنظر في كل من الخيار في أن تصبح يعملون أو إنشاء مشاريعهم الخاصة.

وفقا ل مسح السوق ، و القطاعات الأكثر في الطلب من قبل المؤسسات التي شملتها الدراسة هي الصحة و تعليم ، كما أنها تمثل أكبر أرباب العمل والحصول على معظم الموارد والقدرات للعمل في ظروف السوق الحالية . ضمن هذا القطاع ، وكانت الممرضات و مدرسي اللغة الإنجليزية الأكثر رواجاً بعد المهن . على إمكانية إضافية، والتي قد تكون جديرة بالاستكشاف كمدخل للتدريب مبتكرة ، هو مجال صيانة الهاتف النقال والإصلاح.

كل من الكمية و النتائج النوعية تظهر لإظهار أن السوق لمصفي الشعر ، والتجميل و المطاعم الغذائية هو الإفراط في المشبعة .وعلاوة على ذلك ، العديد من أصحاب المصلحة الرئيسيين لا ينظرون التدريب في هذه المهن باعتباره كافيا في حد ذاته يؤدي إلى الاستقلال المالي أو التمكين .ل مجالات الفائدة المرتفعة ، مثل تصفيف الشعر ، وفصول تكميلية (ولكن ليس مجال التخصص) يمكن أن تضاف إلى المناهج التدريب المهني لتوفير فرص لتوليد الدخل في بعض الأحيان.

3. العمل مع أصحاب العمل لتقليل الضعف

وأخيرا ، لا ينبغي أن ننسى أن هذه الدراسة تهدف أيضا إلى النظر في نقاط الدخول إلى السوق التي من شأنها دعم و تمكين المرأة في خطر : اللاجئين الفلسطينيين والعراقيين ، و المرأة اللبنانية لخطر العنف الجنساني . خلال مجموعات التركيز، وتحدث المشاركون مؤثر عن كل الصعوبات التي واجهتها عندما تحاول الحصول على عمل ، و ظروف العمل غير العادلة وكثير منهم عانوا من . أنه ليس كل عمل هو مجرد تمكين أو هو حقيقة المقبولة عموما ، وهذا المشروع ، ومع ذلك ، يجب أن تسعى إلى تعزيز الأكثر أمانا ، والأكثر عدلا و الخيارات العمالة الأكثر تمكين للنساء وأنها تعمل مع.

كما الفقراء - على حد سواء ربات الأسر والنساء مع عدد قليل جدا من الموارد - هم أكثر عرضة لخطر الفقر المدقع والاستغلال ، فضلا عن العنف الجنساني - ينبغي عزز أساليبهم استراتيجيات الصمود والتعويض عن العمالة ودعمها . يمكن أن العديد من النساء الفقيرات لا تحمل على تعليم جامعي ، و يجب رفع الوعي أصحاب العمل عن الاحتراف والمتقدمة skillsets التي تقدمها درجة تقنية على النحو المنصوص عليه من قبل مؤسسات التدريب الجودة.

ينبغي للشركاء في المشروع ضمان خدمات التوظيف و تشمل دورات التدريب المهني " حقوق العمال " الدروس إعلامية ، وتطويره للساق صيدا وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين والعراقيين . وينبغي بذل المشاركون في المشروع أيضا على بيئة من خدمات الدعم القانوني بالفعل في وجود : بيناكل والجمهور مراكز الدفاع الفائدة للمرأة اللبنانية ، ومكتب المساعدة القانونية الأونروا للاجئين الفلسطينيين و مركز الهجرة كاريئاس للاجئين العراقيين . إضافية التوعية يمكن أن تركز أيضا على تمكين المرأة من التعرف على و معالجة القوالب النمطية بين الجنسين في مكان العمل و على الحد من سلوكيات الإيذاء.

ينبغي للشركاء في المشروع أيضا اتخاذ تدابير مركزة ل تعزيز فرص العمل لل خريجين الجدد ، بما في ذلك من خلال الوظائف التظليل و التلمذة الصناعية ، وتوفير الفرص لل تعرض في مكان العمل . الخريجين الجدد ، بغض النظر عن المكان الذي تخرجوا ، ينبغي تشجيع الوصول إلى أي الدعم و خدمات التوظيف التي تقدمها أي تدريب المهني أو مركز خدمات التوظيف.

وعلاوة على ذلك ، ينبغي للشركاء في المشروع ، ومراكز التدريب المهني و مراكز خدمات التوظيف الانخراط بشكل نشط والتواصل مع بعضهم البعض ، ووضع العمليات ل أفضل رابط الباحثين عن عمل على فرص العمل.

وأخيرا ، ينبغي بذل أرباب العمل أيضا على بيئة من شأنها أن ممارسات العمل الفاسدة لا يتم الإبلاغ عنها ، و سوف الشركاء في المشروع ومراكز التدريب المهني تبدأ أسود من القائمة المشاغبين المعروفين.

المراجع

جمعية النجدة الاجتماعية. 2004. المعارف والمواقف و الممارسات من العنف المنزلي بين مجتمعات اللاجئين في لبنان

التشاور و معهد بحوث (CRI) و منتدى البحوث الاقتصادية". 2005. (ERF) مايكرو و المشاريع الصغيرة و في لبنان ، " مارس 2005، بيروت.

معهد الاستشارات والأبحاث (CRI) ، 2010 ، و رسم خرائط مقدمي التدريب المهني والتعليمي للاجئين الفلسطينيين في لبنان ، بيروت

شعبان ، J. ، غطاس ، H. ، حبيب ، R. ، حنفي ، S. ، صهيون ، N. ، السلطي ، N. ، سيفرت ، K. ، نعماني ، (2010) ، N. "دراسة الاجتماعية والاقتصادية لل فلسطينيين اللاجئين في لبنان " ، التقرير الذي نشرته الجامعة الأميركية في بيروت (AUB) والأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى (الأونروا.)

. CRTD -A عام 2006، واقعة في تناقض : لمحة عن المساواة بين الجنسين والاقتصاد في لبنان . بيروت. CRTD -A :

فافو. 2003. الصعبة الماضية ، مستقبلا غامضا : ظروف المعيشة بين اللاجئين الفلسطينيين في المخيمات والتجمعات في لبنان . أوصلو.

منظمة العمل الدولية . (ILO) عام 2010". استعراض الدراسات على التوظيف في سوق العمل اللبناني ، " بيروت ، منظمة العمل الدولية.

جاكوبسن ، B. 2004. إربات البيوت المتعلقات : الظروف المعيشية للاجئين الفلسطينيين بين النساء . تقرير فافو 425 . أوصلو : تقرير فافو.

البحوث والاستشارات إبتكار " . 2011. إمكانات الشباب الفلسطيني والشباب في لبنان : دراسة البحوث الكمية والنوعية . " الصادرة عن الحقوق إلى الحملة ، بيروت العمل

الخالدي ، & A. طيارة ، R. عام 2009. العمل غير المحمي : مساهمات من اللاجئين الفلسطينيين المقيمين في المخيمات الفلسطينية وبعض التجمعات إلى الاقتصاد اللبناني . نشرت من قبل على حقوق حملة ، بيروت العمل

خواجة ، M. ، و الحموري ، N. عام 2008. إكراه الجماع الجنسي في إطار الزواج : دراسة القائم على عيادة الحوامل من اللاجئين الفلسطينيين في لبنان . مجلة القبالة و صحة المرأة 4-150: (2) 53 ، 2008مارس أبريل

اتحاد المقعدين اللبنانيين (اتحاد المقعدين اللبنانيين . 2011.) دراسة السوق على وظائف للمعوقين في البقاع و جنوب لبنان

برنامج الأمم المتحدة الإنمائي . 2009A. تقرير التنمية البشرية الوطنية ، لبنان 2008-2009 : نحو الدولة للمواطنين

برنامج الأمم المتحدة الإنمائي . 2009B . تحديات أمن الإنسان في البلدان العربية : تقرير التنمية الإنسانية العربية

برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ، وزارة الشؤون الاجتماعية ، . CAS عام 2006، الظروف المعيشية للأسر - المسح الوطني لل
أحوال المعيشية للأسر 2004

الصندوق ، وزارة الشؤون الاجتماعية ، والوصول ماساشوستس 2007، أنثى رئاسة في لبنان :تقييم الضعف من ربات الأسر
، و حرب تموز 2006 على لبنان ، يونيو 2007.

الأسطى ، J، محفوض ، Z، أبي شاهين ، G، و العناني ، G. عام 2008. الاعتداء الجنسي على الأطفال : الوضع في
لبنان . كفى : بيروت.

Vlaardingerbroek ، B، تايلور ، N، و هيج ، T. عام 2009. انتقال الطالب في التعليم المهني من المدرسة الثانوية
الأوسط في أستراليا ولبنان : دراسة استكشافية . مجلة البحر الأبيض المتوسط من الدراسات التربوية. 107- 91 : 1 (14) .

البنك الدولي . عام 2008، و الوضع و تقدم المرأة في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا

تشانغ و . Tiltnes عام 2009 . و التقييم لعام 2007 الاجتماعية والاقتصادية لل عين الحلوة مخيم : جدولة تقرير ، أوصلو ،
فافو