

FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG

مكتب ليبيا

W

مركز وشم لدراسات المرأة
WASHIM WOMEN STUDIES CENTER

المرأة
العالم
دراسة
بمعنوان
دور المرأة في
والعمل النقابي بليبيا
النقابة
ناببي فربي
ليبيا

د. عبير ابراهيم امينيه
د. أم العز علي الفارسي

دور المرأة في العمل النقابي بلجيا

د. عبير ابراهيم امينه
د. أم العز علي الفارسي

**FRIEDRICH
EBERT 
STIFTUNG**

مكتب ليبيا

فهرس

06	تقديم
07	توطئة
08	المنهجية
10	دور المرأة في العمل النقابي في ليبيا
10	التعريفات الإجرائية
10	1. تطور العمل النقابي في ليبيا
11	1.1 العمل النقابي 1951-2011
14	1.2 العمل النقابي 1969-2011
16	1.3 العمل النقابي 2011
16	2. الإطار القانوني المنظم للعمل النقابي
16	2.1 الاتفاقيات الدولية
16	2.1.1 الاتفاقية (87) بخصوص الحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي لعام 1948
17	2.1.2 العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية 1966
17	2.1.3 الاتفاقية العربية رقم (8) لعام 1977 بشأن الحريات والحقوق النقابية
19	2.2 الإطار المنظم للعمل النقابي على المستوى الوطني

23	3. مساهمة النساء في سوق العمل
23	3.1 واقع النساء الاجتماعي والاقتصادي في ليبيا 1969-2022
23	3.1.1 الواقع الاجتماعي
24	3.2 الواقع الاقتصادي للنساء
26	4. مساهمة النساء في العمل النقابي
26	4.1 التمثيل النسائي في الهياكل النقابية
29	4.2 مشاركة النساء في النقابات المهنية
29	4.2.1 مشاركة النساء في نقابة المحامين
31	4.2.2 مشاركة النساء في نقابات أعضاء هيئة التدريس
32	5. أبرز التحديات التي تواجه النساء في العمل النقابي
32	5.1 على المستوى التشريعي
32	5.2 على المستوى البنوي
32	5.3 على المستوى الشخصي
33	6. التدابير والإجراءات المناسبة لتحسين دور النساء النقابي وتمكينهن من عملية الوصول إلى مستويات صنع القرار
33	6.1 المستوى التشريعي
33	قائمة المراجع

تقديم

ان الفكر الشائع حول العمل النقابي في ليبيا هو انه نشاط حديث بدء التركيز عليه -ربما- في العقود الأخيرة رغم اختلافه في الفترة قبيل ثورة 2011 وما بعدها , ولكن حقيقة الامر ان العمل النقابي في ليبيا بدء حتى قبل نيل البلاد استقلالها, مع ازدياد عدد المواطنين العاملين في الميناء البحري في مدينة بنغازي ابان الاستعمار الإيطالي , فتشكلت بناء عليه اول نقابة عمالية تم الاعتراف بها ضمت عمال الميناء وذلك في 1951. وكمساهمة في تغيير هذه الفكرة عن نشاط العمل النقابي في ليبيا وسرد تاريخ تأسيسه والمراحل التي مر بها تم الاتفاق مع مركز وشم للدراسات على العمل على نشر دراسة تبحث رحلة وتحديات العمل النقابي في ليبيا منذ تأسيسه وإعطاء لمحله عن تاريخه لترسيخ حقيقة ان ليبيا تتمتع بممارسة هذا النشاط منذ فترة طويلة وانه ليس بحديث العهد.

ولان تعزيز العمل النقابي هو أحد اهم الأهداف التي تعمل عليه مؤسسة فريدريش ايبرت منذ تأسيسها فان المساهمة في تعزيز دور المرأة في كافة المجالات هو أيضا هدف استراتيجي مهم تتبناه وتعمل عليه المؤسسة , ومن هنا جاءت فكرة الدراسة لتكون مرجعاً يسرد تاريخ العمل النقابي ويركز أيضا بشكل خاص على دور المرأة ووضعها في هذا العمل من خلال تحليل واقع مشاركتها فيه وابرار اهم التحديات التي تواجهها عند ممارستها له.

فاطمة الزهراء قطيش

مديرة برامج - مؤسسة فريدريش ايبرت

توطئة

على الرغم من أن الإرهاسات الأولى لإنشاء التنظيمات العمالية بدأت قبل الاستقلال، إلا أن انخراط النساء في العمل النقابي لم يأت إلا لاحقاً، وذلك مع تأسيس النقابات المهنية التي ألزمت أعضائها بالانخراط، فغياب النساء عن النشاط الاقتصادي، ناهيك عن طبيعة المجتمع المغلق حينها، أعاقا حصولها على مكان في النقابات العمالية الوليدة.

حتى بعد أن تم تبني سياسة إلزامية ومجانية التعليم منذ العهد الأول لدولة الاستقلال، التي فتحت بلا شك الباب على مصراعيه أمام الليبيين للالتحاق بمؤسسات التعليم المختلفة، وتسجيل نسبة مشاركة مرتفعة للإناث، والتي تزداد في بعض الحالات عن مثيلتها لدى الذكور، إلا أن هذه النسبة لم تترجم بمرور الوقت إلى حضور كفي ونوعي في سوق العمل أو في عضوية مجالس النقابات، على اختلافها. الأمر الذي ألقى بتبعاته على فعالية الدور الاقتصادي للنساء من جهة، وعلى قدرتهن في الانخراط بفعالية في التنظيمات النقابية للدفاع عن مطالبهن وحقوقهن من جهة أخرى.

تهدف الدراسة إلى البحث عن واقع مساهمة النساء في العمل النقابي، وأهم التحديات المرتبطة بمشاركتها في عملية صنع القرار، إلى جانب اقتراح أهم التوصيات المرتبطة بتفعيل انخراطها ومساهمتها بنجاحة في التنظيمات النقابية للدفاع عن حقوقها.

المنهجية

يعتمد البحث على المنهج الوصفي القائم على وصف الوقائع وتفسيرها بدلالة المعلومات المتوفرة من وسائل جمع البيانات المختلفة المرتبطة بموضوع الدراسة.

أدوات جمع البيانات

تعتمد الدراسة في المقام الأول على المصادر الأولية المتمثلة في القوانين واللوائح ذات العلاقة، وكذلك ما تمت كتابته حول النقابات في ليبيا - على ندرته- من مصادر. كما يتم الاعتماد على إجراء عدد من المقابلات مع شخصيات نقابية للإجابة عن أسئلة البحث، ومن أهمها:

1. ما هي طبيعة مشاركة النساء في العمل النقابي؟
2. ماهي أهم التحديات المرتبطة بالمشاركة في العمل النقابي بشكل عام، والنساء بشكل خاص؟
3. ما هو سبب العزوف عن المشاركة في العمل النقابي؟
4. ما هو السبب في تجنب الترشح لشغل النساء للمناصب العليا في النقابة؟

دور المرأة في العمل النقابي بليبيا

التعريفات الإجرائية

هي تنظيم شعبي يضم المشتغلين بمهنة، أو بحرفة، أو صناعة، أو خدمة واحدة مرتبطة فيما بينها، أو مشتركة في إنتاج واحد. ¹	النقابة
عرفها القانون بأنها «تنظيم شعبي يضم ذوي المواهب الفنية، أو العلمية، أو من تجمعهم طبيعة مهنية واحدة». ²	الروابط المهنية
هو ملتقى النقابات والروابط المهنية المكونة له. ³	الاتحاد

1. تطور العمل النقابي في ليبيا:

عانى الليبيون إبان حكم الاحتلال الإيطالي (1911-1943) من شطف العيش وشح الموارد، حيث اعتمدوا في كثير من الأوقات على أعمال الرعي والزراعة، وحين استقر الوضع في ليبيا قليلاً، ازدهرت الحركة الاقتصادية نسبياً وشهد ميناء بنغازي وطرابلس نشاطاً ملحوظاً للسفن التجارية التي كانت تفرغ حمولاتها من البضائع المستوردة على أرصفة الميناء، ليتم شحنها بالمنتجات الليبية من الماشية والأغنام وأصوافها والفحم والشعير ونبات الحلفا وبعض السلع الأخرى، فازدادت الحاجة إلى مزيد من الأيدي العاملة، ومثل ذلك فرصة للعمال الليبيين للانخراط في العمل المتمثل في تفرغ حمولة السفن وشحنها. وكان لعدد من العمال بعض الخبرة بالعمل في السفن فالتحقوا هم أيضاً كبحارة على ظهر السفن الإيطالية، ما مكّنهم من الاختلاط بالبحارة الأجانب المنخرطين في نقابات ببلدانهم، الأمر الذي ولد رغبة حقيقية لدى البحارة البارزين آنذاك في تأسيس تنظيمات نقابية يحافظون فيها على حقوقهم. ففي مدينة بنغازي، شكّل السيد رجب النيهوم، الذي يعد أبوقنة العمل النقابي في ليبيا، نقابة عمال ميناء بنغازي،⁴ وفي طرابلس كان السيد سالم شيتة من ضمن الرواد الأوائل في تأسيس العمل النقابي.

ولكن لم يُعترف بهذه المحاولات، فقد اقتصر إنشاء النقابات إبان الاستعمار الإيطالي على الإيطاليين وحدهم، ولم يُسمح لأي ليبي بالعمل على تنظيم أو تأسيس أي تنظيم مستقل عن النظام الفاشي، واقتصر الأمر على إنشاء لجان تطالب بالمساواة مع العمالة الإيطالية في الرعاية التأمينية الصحية والاجتماعية، وتحقق لهم ذلك. وقد تأسست أولى اللجان النقابية الليبية إبان الاحتلال الإيطالي في بنغازي وطرابلس. أما نقابة الحرف الليبية التي تم تشكيلها سنة 1937، فلا يمكن اعتبارها نقابة تهتم فعلاً بمصالح العمال الليبيين، إذ كانت تضم نقابياً تابعاً للهيئة الفاشية للحرفيين الإيطاليين الأصليين. وقد سمح للحرفيين الليبيين والعرب بتسجيل أسمائهم فيها كمنتسبين فقط، للوصول إلى الحد الأدنى من النصاب المقرر لإنشاء نقابة.⁵

وبعد أن أصبحت ليبيا تحت وصاية الإدارة العسكرية البريطانية، وجدت هذه اللجان النقابية فرصة للمطالبة بالاعتراف بها رسمياً وفقاً للائحة قانونية وضعتها هذه الإدارة، تسمح بإنشاء الجمعيات والمؤسسات الأهلية،

1 القانون 23 لسنة 1998 بشأن النقابات والاتحادات والروابط المهنية، موجود على الرابط التالي: <https://aladel.gov.ly/home/?p=1238>

2 المرجع السابق نفسه

3 المرجع السابق نفسه

4 عبير امنينة، «علاقة النظام السياسي بالنقابات المهنية في ليبيا: دراسة حالة نقابة المحامين (1969-2009)»

، المجلة العربية للعلوم السياسة، العدد، ص 46

5 المرجع السابق نفسه، ص 46

وتمنح بعض الحقوق للطبقة العاملة. وقد اكتسبت بها بعض التجمعات النقابية الموجودة آنذاك (الاتحاد الطرابلسي، اتحاد نقابات العمال الليبيين واتحاد نقابات العمال في برقة) الصفة القانونية.⁶ ومن أهم هذه التشريعات الصادرة:⁷

1. التشريعات الصادرة في ولاية برقة:

- ⊗ قانون منازعات العمل والتحقيق رقم (26) لعام 1951
- ⊗ قانون المخدمين والمستخدمين رقم (24) لعام 1951
- ⊗ قانون نقابات العمال رقم (25) لعام 1951
- ⊗ قانون تعويض العمال رقم (28) لعام 1951
- ⊗ قانون الحد الأدنى للأجور رقم (29) لعام 1951

2. التشريعات الصادرة في ولاية طرابلس

- ⊗ قانون المخدمين والمستخدمين رقم (5) لعام 1951
- ⊗ قانون نقابات العمال رقم (6) لعام 1951
- ⊗ قانون التحكيم والتحقيق في منازعات العمل رقم (8) لعام 1951
- ⊗ قانون تعديل التأمين الاجتماعي رقم (22) لعام 1951

1.1 العمل النقابي 1951-2011

عندما حصلت ليبيا على استقلالها وجدت طلائع النقابيين القدامى، وبالتزامن مع نخبة من المثقفين وكتاب الصحف الوطنيين في التشريع الذي وضعته الإدارة العسكرية البريطانية، والذي يسمح بإنشاء الجمعيات والمؤسسات الأهلية فرصة للمطالبة والضغط على السلطات الليبية لإصدار قانون عمل جديد. وبموجب ذلك وجهت حكومات الولايات دعوة إلى خبراء منظمة العمل الدولية لصياغة قانون للعمل، والذي صدر بمرسوم ملكي بتاريخ 5 ديسمبر 1957. وقد تم بموجب ذلك إلغاء جميع القوانين العمالية الولائية السابقة الصادرة في ولايتي طرابلس وبرقة التي كانت سارية المفعول قبيل هذا التشريع.

أدخل القانون إصلاحات جذرية على عقود العمل الفردية والجماعية وتضمن مكاسب إضافية للطبقة العاملة. كما أرسى قواعد جديدة لتسجيل النقابات، وأفرد فصلاً خاصة لتنظيم ساعات العمل والأجور والعمل الإضافي والتسريح من العمل وعقود التدريب، كما نصّ على تشكيل مجلس استشاري للأجور في كل ولاية لتحديد الحد الأدنى للأجور مع ورود أحكام خاصة باستخدام الأحداث والنساء.⁸ ويعتبر ذلك أول تشريع تتم فيه الإشارة إلى النساء في قوة العمل.

6 المختار الطاهر كرفاع، الحركة العمالية في ليبيا (1943-1969)، بنغازي، مركز جهاد الليبيين للدراسات التاريخية 2000، ص، 83

7 رجاء عبد الرحيم الدرسي، الاتحاد العام للمنتجين بالجمهورية العظمى: النشأة والتطور، بدون بيانات أخرى، ص 71، ص، 67

8 محمد يوسف العزالي، محمد عبد الله المر، الحركة العمالية في ليبيا « النشأة والتطور، بدون أي بيانات أخرى، ص 170

وقد تم تعديل هذه الأحكام بموجب القانون رقم (9) لسنة 1962، الذي خصص للنقابات فصلاً كاملاً، حيث أشار في المادة (42) إلى أن العمال الذين يشتغلون بمهنة، أو صناعة واحدة، أو صناعات متماثلة، أو مرتبطة، أو متصلة من ناحية الإنتاج، عليهم تشكيل نقابة فيما بينهم ترعى مصالحهم، وتدافع عن حقوقهم، وتعمل على تعزيز حالتهم المادية والاجتماعية. وتحدد اللوائح المهن والصناعات المتماثلة أو المرتبطة أو المتصلة من حيث الإنتاج، ويكون للنقابات المشكّلة طبقاً لأحكام هذا القانون شخصية اعتبارية.⁹

كما أشار القانون في المادة (63) إلى أن لنقابات العمال في كل ولاية مجموعة اتحادات للدفاع عن المصالح المشتركة، ويحدد الحد الأدنى لعدد النقابات التي يؤلف منها الاتحاد بلاتحة تصدر من وزير العمل والشؤون الاجتماعية. ويتبع في تكوين هذه الاتحادات وتسجيلها وحلها الأحكام الخاصة بالنقابات، ويجب أن يتضمن النظام الأساسي للاتحاد القواعد التي تتبع في تمثيل النقابات المنضمة للاتحاد في مجلس الإدارة والجمعية العمومية.¹⁰

كما أشار القانون إلى النساء في المادة (32)، والتي نصت على حظر استخدام النساء والأحداث بين الساعة العاشرة مساءً والسابعة صباحاً إلا في الأعمال التي تنص عليها اللوائح بالنسبة للنساء فقط. كما لا يجوز تشغيل النساء أو الأحداث في الأعمال التي تنص اللوائح على أنها خطيرة بشكل عام أو خطيرة بالنسبة لأي منهما (مادة 38). كما لا يجوز في أي حال أن تشتغل النساء العاملات أكثر من (48) ساعة في الأسبوع بما في ذلك ساعات العمل الإضافية.¹¹

إجمالاً، أشار القانون إلى جملة من الحقوق النقابية، أهمها:

- ① حرية تكوين النقابات
- ② حرية الإضراب عن العمل
- ③ تحديد ساعات العمل
- ④ عدم تشغيل الأحداث، وغيرها من الحقوق التي كانت في السابق غير واضحة وغير مطبقة في ظل الإدارة العسكرية البريطانية.

كما قام المحامون الوطنيون بالترافع في قضايا الطرد التعسفي، ونجحوا في استصدار أحكام أصبحت قواعد لا يمكن تجاوزها، وعلى ضوء هذا القانون تم الاعتراف بكل التنظيمات دون استثناء (السانقون، عمال الورش، النجارون، عمال نظافة البلدية، عمال المخازن، عمال النفط، ...، وغيرها من الشرائح).¹²

كما تم تشكيل اتحاد نقابات عمال برقة، الذي تبنّى مشاكل العمال، من تدني الأجور وساعات العمل غير المحددة، حيث شكّل اتحاد العمال مع وزارة العمل والشؤون الاجتماعية لجنةً توصلت بعد نقاشات مطولة إلى أهمية العمل على تحسين ظروف العمال الصحية، عن طريق الضمان الاجتماعي وزيادة الأجور، وتحديد ساعات العمل والإجازات المستحقة، وإنشاء مراكز التدريب. وقد التحق بهذا النشاط النقابي بعض من المحامين والمتقنين الوطنيين الذين ساهموا في شرح قضايا العمال في الصحافة كصحيفة العمل التي كانت تصدر في بنغازي، والطلّيع في طرابلس وتطوع بعض المحامين بالدفاع عن حقوق العمال.¹³

9 القانون رقم 9 لسنة 1962 بشأن قانون العمل، موجود على الرابط التالي: <https://security-legislation.ly/ar/law/101268>

10 المرجع السابق نفسه

11 المرجع السابق نفسه

12 ربيع

13 عبد السلام على المزوغي، النقابات والاتحادات والروابط المهنية ودورها في الحياة السياسية، الشركة العامة للورق والطباعة، ص 68 ع

ولقد امتاز النشاط النقابي في تلك الحقبة بالتعدد والفعالية، وكذلك بالانقسام خاصة بين شرائح الطبقة العمالية، إذ انقسمت ليبيا إلى ثلاث ولايات، انعكس تنظيمها السياسي على وضع ما كان فيها من نقابات عمالية عجزت عن الانسواء تحت اتحاد عمالي موحد مستقل عن الحكومة. وحتى بعد تحول المملكة من دولة فيدرالية إلى موحدة، ظلت التجزئة هي السمة الغالبة على التنظيمات العمالية.¹⁴

(الجدول 1) أهم الاتحادات النقابية خلال فترة النظام الملكي في ولاية طرابلس

اسم رئيس الاتحاد	تاريخ التأسيس	اسم الاتحاد
علي البيطار	1962/10/14	الاتحاد الطرابلسي
محمد سويسي	1962/10/14	الاتحاد الولائي
محمد العريفي الأسود	1962/2/-	الاتحاد الإقليمي للنقابات العمالية والمهنية

المصدر: رجاء عبد الرحيم الدرسي، الاتحاد العام للمنتجين بالجمهورية العظمى: النشأة والتطور، بدون بيانات أخرى، ص 71

أما عن ولاية برقة، فقد تشكلت فيها الاتحادات التالية:

① اتحاد نقابات العمال الليبيين في برقة

② اتحاد نقابات عمال برقة، وقد انضمّ هذان الاتحادان إلى اتحاد نقابات العمال الليبيين في برقة سنة 1962. وترأس هذا الاتحاد السيد/ رجب النهوم، أمين نقابة البحارة والموانئ والسفن في برقة، والتي تعد أكبر نقابة في الاتحاد من حيث العضوية والأكثر فعالية من حيث النشاطات المختلفة. يوضح الجدول التالي أهم النقابات المكوّنة للاتحاد وتاريخ تسجيلها بعد أن استكملت الشروط القانونية اللازمة.

14 غير أمينة، مرجع سبق ذكره، ص 47

(الجدول 2) أهم النقابات المكونة لاتحاد نقابات العمال الليبيين في برقة 1962

اسم النقابة	تاريخ التسجيل
نقابة الميكانيكا	6/7/1952
نقابة سائقي السيارات	6/7/1952
نقابة المقاولات العامة والتنظيف	6/7/1952
نقابة الزواقين والنجارين	19576/7/1952
نقابة البحارة للموانئ والشحن	6/10/1952
نقابة عمال المخابز	1/1/1957
نقابة الفنادق والمقاهي والمطاعم	24/6/1958
نقابة صانعي الأحذية	24/6/1958
نقابة المطابع والمكتبات	2/11/1958
نقابة عمال ومستخدمي النفط	1/1/1959
نقابة النسيج	7/7/1961
نقابة البريد والبرق والهاتف	17/7/1961
نقابة عمال ومستخدمي المصارف	15/1/1962

المصدر: رجاء عبد الرحيم الدرسي، الاتحاد العام للمنتجين في الجماهيرية العظمى: النشأة والتطور، بدون بيانات أخرى ص 74

من جهة أخرى، لم يقتصر السعي إلى إيجاد تنظيم لخدمة المصالح على العمال وحدهم، بل ساهم في ذلك المعلمون والمحامون والمهندسون، وكذلك الطلبة الذين شهدت علاقتهم بالنظام الملكي الكثير من التوتر وصل إلى حد الصدام بسبب مطالبتهم بتغيير كثير من سياسات النظام الملكي على المستويين الداخلي والخارجي على حد سواء.¹⁵

1.2 العمل النقابي 1969-2011

بعد تغيير النظام الملكي سنة 1969، ألغى مجلس قيادة الثورة وهو السلطة الجديدة حينها، جميع النقابات العمالية والمهنية التي كانت قائمة في تلك الفترة، والذي وصل فيها مجموع العضوية النقابية عام 1969 إلى نحو 75,000 موزعة بين الاتحادات العامة السابقة: الاتحاد الوطني، الاتحاد المهني في طرابلس، والاتحاد العام الليبي في بنغازي. تم إيقاف هذه النقابات والاتحادات وكذلك تشكيل لجنة في المقابل مكونة من 21 عضواً من القيادات النقابية، للبحث في أوضاع النقابات وتنظيم العمل النقابي بما يتماشى مع توجه النظام الجديد، وأقررت

15 محمد زاهي المغيري، المجتمع المدني والتحول الديمقراطي في ليبيا، القاهرة: مركز ابن خلدون بالاشتراك مع دار الأمين للنشر والتوزيع، 1995، ص 131

اللجنة قانون العمل الذي حُصِّص فيه فصل كامل للنقابات العمالية، وبعدها تم تشريع بعض القوانين المنظمة للشرائح المهنية كل على حدة.¹⁶

مع بداية وضع الخطط التنموية، وتزايد أعداد الفئات المهنية، أصبحت الحاجة ملحة إلى إنشاء الكثير من النقابات، سيما المهنية منها، لتنظيم شؤون مهن هذه الفئات، من هنا رأَت الكثير من التشريعات المؤسسة للعديد من التنظيمات المهنية النقابية النور، لعل من أهمها:

① القانون رقم 96 لسنة 1976 الصادر في 17 / 3 / 1977 بشأن إنشاء نقابة للمهن الطبية والمهن الطبية المساعدة.

② القانون رقم 100 لسنة 1976 الصادر في 27 / 1 / 1977 بشأن إنشاء نقابة المهن الهندسية.

③ القانون رقم 99 لسنة 1976 الصادر في 20 / 1 / 1977 بشأن إنشاء نقابات عامة واتحاد عام للحرفيين.

④ القانون رقم 45 لسنة 1976 الصادر في 18 / 8 / 1976 بشأن إنشاء نقابة الفنانين.

وقد أُلحقت جميع النقابات المهنية والعمالية بالاتحاد الاشتراكي العربي (التنظيم السياسي القائم حينها) في الفترة الممتدة بين 1971-1977، وأصبح محظوراً عليها بموجب هذه العضوية، الخوض في أي عمل سياسي عدا الدفاع عن «الثورة»، ووجوب التركيز على آلية الرفع من مستوى منتسبيها الثقافي والاجتماعي.

بعد إلغاء الاتحاد الاشتراكي العربي لم يتغير واقع النقابات، فقد أُدرجت ضمن مؤسسات النظام السياسي بموجب إعلان السلطة الشعبية سنة 1977، وفقدت بموجب ذلك أهم عامل من عوامل تأثيرها «الاستقلالية».

ولكي تتناغم النقابات مع التغيرات الراديكالية التي عصفت بالمجتمع ابتداءً من سنة 1977 نتيجة لتطبيق أطروحات الكتاب الأخضر، تحولت بدورها إلى تنظيمات شعبية، فقد تحولت النقابات المهنية إلى مؤتمرات مهنية، أما نقابات العمال فتحولت إلى مؤتمرات إنتاجية أو خدمية أو حرفية، وذلك للإسهام في إدارة منشأتها الاقتصادية في جميع المواقع المهنية والإنتاجية والخدمية كأعضاء للجنة الشعبية للشركة (مجلس إدارة الشركة)، ولها حق محاسبته وإنهاء عضويتها أو حلها أو قبول استقالة أعضائها، فضلاً عن مراقبتها لسير عمل الإنتاج. إلا أن هذا الدور لم يتم تطبيقه على أرض الواقع، فالمؤتمر الإنتاجي لا يختار لجنة شعبية، ولا يرسم أي سياسة ولا يراقب، فحتى لجنة الإدارة تختارها اللجنة الشعبية العامة.

أما رسم السياسات العامة فتولاه مجلس الشركاء أو الجمعيات العمومية للشركات المملوكة للمنتجين، أو شركات مساهمة مع مستثمرين أجانب، وبهذا يختفي دور النقابة في إدارة الشركات المملوكة كلياً أو جزئياً في المجتمع، وإن وجد فوجوده شكلي لا فعالية له.

هذا ما أكدته أيضاً دراسة عن دور المؤتمرات الإنتاجية في إدارة المصانع، التي خلصت إلى إخفاق مشاركة النقابة في المؤسسة الإنتاجية، وعزت أسباب هذا الإخفاق إلى غياب الخبرة في العمل النقابي، خاصة وأن كثيراً من القيادات النقابية هجرت هذا العمل، أو تم إقصاؤها بعد تطبيق مبادئ الإدارة الشعبية، فضلاً عن خضوع

16 رجاء عبد الرحيم الدرسي، مرجع سبق ذكره، ص 215

ممثلي النقابة لمن هم أرفع منهم في السلم الوظيفي للمؤسسة.¹⁷

لعل من نافل القول إنه إذ كان النظام الملكي قد عرقل إنشاء تنظيم نقابي موحد في ليبيا لإضعاف هذه النقابات والحيلولة دون ظهور حركة اجتماعية مناوئة للنظام القائم، فإن النظام الجديد سعى في سبيل الهدف ذاته إلى توحيد النقابات العمالية ليسهل تطويعها ضمن اتحاد عرف في البداية باتحاد العمال، ثم تحول مسماه مع التطور الأيديولوجي للنظام إلى اتحاد المنتجين.

1.3 العمل النقابي 2011

بعد الإطاحة بنظام القذافي فيراير 2011، ألفت الفوضى التشريعية والتشرذم السياسي بآثارهما على النقابات التي كانت هشة وضعيفة وعديمة الفعالية، فانقسم اتحاد العمال إلى الكثير من الاتحادات، وأيضاً أنشئت نقابات واتحادات جديدة وسط فوضى وغياب للقانون المنظم، وتمت إعادة انتخاب الكثير من النقابات وإنشاء لجان تسييرية انتظاراً لصدور قانون ينظم عملها كما سوف نعرض لاحقاً.

2. الإطار القانوني المنظم للعمل النقابي

2.1 الاتفاقيات الدولية

2.1.1 الاتفاقية (87) بخصوص الحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي لعام 1948

نصت (المادة 2) من الاتفاقية على أن للعمال وأصحاب العمل دون تمييز من أي نوع، الحق في إنشاء ما يختارونه من منظمات، ولهم أيضاً، دون أن يرتهن ذلك بغير قواعد المنظمة المعنية، الحق في الانضمام إلى تلك المنظمات دون ترخيص مسبق، ولهم الحق في وضع دساتيرها وأنظمتها، وانتخاب ممثليها في حرية تامة، وتنظيم إدارتها ووجوه نشاطها وصياغة برامجها (المادة 3).

كما منعت السلطات العامة، من خلال المادة ذاتها، من المسّ بهذه الحقوق وممارستها المشروعة. هذا، ولا تخضع منظمات العمال وأصحاب العمل لقرارات الحل، أو وقف العمل التي تتخذها سلطة إدارية بموجب هذه الاتفاقية (المادة 4).

كما منحت المادة (5) لمنظمات العمال وأصحاب العمل حق تكوين اتحادات والانضمام إليها، وحق الانتساب إلى منظمات دولية للعمال وأصحاب العمل، ولا يجوز وفقاً للمادة (8) للقانون الوطني، ولا للأسلوب الذي يطبق به، انتقاص الضمانات المنصوص عليها في هذه الاتفاقية.

كذلك تضمنت المادة (11) من هذه الاتفاقية تعهداً على كل عضو من أعضاء منظمة العمل الدولية تسري عليه أحكام هذه الاتفاقية، باتخاذ كل الإجراءات الضرورية والمناسبة لكفالة حرية ممارسة العمال وأصحاب الأعمال لحق التنظيم.¹⁸

17 المختار محمد إبراهيم، التغيير الاجتماعي في ليبيا وتطور الحركة النقابية، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة عين شمس، القاهرة، (2000)، ص 199

18 اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم 1948، موجودة على الرابط التالي:

https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/WCMS_

C087_AR/lang--ar/index.htm

2.1.2 العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية 1966

ضمن العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية في مادته (22) للأفراد حرية تكوين الجمعيات مع آخرين، بما في ذلك حق إنشاء النقابات والانضمام إليها بهدف حماية مصالحهم. وكذلك تجنّب وضع القيود على ممارسة هذا الحق، إلا تلك التي ينص عليها القانون، وتشكل تدابير ضرورية في مجتمع ديمقراطي لصيانة الأمن القومي أو السلامة العامة، أو النظام العام، أو حماية الصحة العامة أو الآداب العامة أو حماية حقوق الآخرين وحرياتهم. ولا تحول هذه المادة دون إخضاع أفراد القوات المسلحة ورجال الشرطة لقيود قانونية على ممارسة هذا الحق. وكذلك ليس في هذه المادة أي حكم يجيز للدول الأطراف في اتفاقية منظمة العمل الدولية المعقودة عام 1948 بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي اتخاذ تدابير تشريعية، أو تطبيق القانون بطريقة من شأنها أن تخل بالضمانات المنصوص عليها في تلك الاتفاقية.¹⁹

2.1.3 الاتفاقية العربية رقم (8) لعام 1977 بشأن الحريات والحقوق النقابية

لا تختلف مواد الاتفاقية عمّا تضمنه العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية، وكذلك الاتفاقية (87) بخصوص الحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي لعام 1948؛ إذ أشارت المادة (1) من الاتفاقية إلى أن لكل من العمال وأصحاب الأعمال، أيّاً كان القطاع الذي يعملون فيه، الحق في تكوين منظمات أو الانضمام إليها دون إذن مسبق، لترعى مصالحهم، وتدافع عن حقوقهم وتحسن حالتهم المادية والاجتماعية، وتمثلهم أمام الجهات المختلفة، وتسهم في رفع الكفاءة الإنتاجية، وفي تحقيق الخطط التي تهدف إلى التقدم الاقتصادي والاجتماعي.

كما أشارت المادة (2) إلى وجوب مساواة العمال العرب الذين يعملون في دولة عربية، غير تلك التي ينتمون إليها بجنسياتهم- بالعمال الوطنيين في الانتماء إلى عضوية منظمات العمال وتمتعهم بكافة الحقوق النقابية.

وتم حصر إجراءات تكوين منظمة العمال أو منظمة أصحاب الأعمال في إيداع أوراق تكوينها لدى الجهة المختصة، على أن يحدد القانون الجهة المختصة، وطريقة الإيداع، بما لا يتضمن أي معوقات، وتمارس وفقاً للمادة (4) منظمات العمال ومنظمات أصحاب الأعمال نشاطها بمجرد إيداع أوراق تشكيلها.

كما منحت المادة (5) للجهة الإدارية المختصة، ولكل من الاتحاد العام لمنظمات العمال أو منظمات أصحاب الأعمال، كلٌّ في إطار منظّمته، حق الطعن في صحة تشكيل منظمات العمال أو منظمات أصحاب الأعمال، وذلك لمخالفة القانون أو النظام الأساسي للمنظمة. يختص القضاء وحده بالفصل في الطعن دون أن يؤثر ذلك في تأسيس المنظمة أو مباشرة نشاطها، وذلك لحين الفصل نهائياً في هذا الطعن.

كما منحت المادة (6) للعمال وأصحاب الأعمال المؤسسين للمنظمة حق وضع نظامها الأساسي الذي يتضمن على وجه الخصوص أهدافها ووسائل تحقيقها، وكذلك أجهزتها وطرق تمويلها وإدارتها، دون تدخل أو تأثير من أي جهة كانت. ولا يجوز إلزام منظمات العمال أو منظمات أصحاب الأعمال بأي لوائح أو أنظمة خاصة بتنظيم العمل بها وبممارستها لنشاطها لتضعها أي جهة، ويجوز وضع نماذج غير إلزامية لهذه اللوائح أو الأنظمة للاسترشاد.

19 العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، موجود على الرابط التالي / ar/law/31494/security-legislation.ly/

كما يحظر وفقاً للمادة (7) وضع قيود على تملك منظمات العمال أو منظمات أصحاب الأعمال للأموال الثابتة والمنقولة، وكذلك ممارسة النشاط المالي، شرط أن يكون ذلك في نطاق أهدافها. وفقاً للمادة (8)، فإن لكل من منظمات العمال ومنظمات أصحاب الأعمال الحق في أن تكون نقابات عامة أو اتحادات نوعية أو فرعية فيما بينها وفي مجال عملها، ولها الحق في تشكيل اتحاد عام واحد على المستوى القطري. وتسري على هذه الاتحادات نفس الاجراءات التي تخضع لها منظمات العمال ومنظمات أصحاب الأعمال عند تشكيلها. وللاتحاد العام الحق في الانضمام إلى الاتحادات أو المنظمات العربية أو الاشتراك في تأسيسها في حالة غيابها، وكذلك له الحق في الانضمام أو الاشتراك في تأسيس الاتحادات الإقليمية والدولية، ويكون للاتحادات النوعية وللنقابات العامة الحقوق نفسها، بعد موافقة الاتحاد العام.²⁰

كما كفلت الدولة بموجب المادة (9) قيام منظمات العمال ومنظمات أصحاب الأعمال بعملها وممارسة كافة أوجه نشاطها بحرية كاملة، على أن تضمن الدولة حماية منظمات العمال ومنظمات أصحاب الأعمال من التدخل في شؤونها أو التأثير عليها. ويكفل تشريع كل دولة من خلال المادة (10) لمنظمات العمال ومنظمات أصحاب الأعمال حرية الاجتماع دون الحاجة إلى إذن مسبق من الجهة الإدارية أو غيرها، وكذلك حق المفاوضة الجماعية وإبرام عقود العمل المشتركة، وتنظيم إجراءاتها، ونطاقها، وآثارها.²¹

وفقاً للمادة (21) من الاتفاقية، لا يجوز للجهة الإدارية وقف أو حل منظمة العمال أو منظمة أصحاب الأعمال، أو إحدى تشكيلاتها التنفيذية إلا بحكم قضائي، وذلك لمخالفة القانون أو النظام الأساسي للمنظمة. ويكون من حق منظمة العمال ومنظمة أصحاب الأعمال ممارسة نشاطها إلى حين صدور حكم القضاء بصفة نهائية. كما ضمن القانون للعمال حق الإضراب للدفاع عن مصالحهم الاقتصادية والاجتماعية بعد استنفاد طرق التفاوض القانونية لتحقيق هذه المصالح (المادة 12).²²

يكفل تشريع كل دولة بموجب المادة (13) حرية العامل في الانضمام أو عدم الانضمام إلى النقابة وحرية في الانسحاب منها، وكذلك عدم التدخل في ترشيح وانتخابات الأعضاء النقابيين وحرية ممارسة كل عضو لنشاطه النقابي دون تدخل من صاحب العمل أو أي جهة أخرى. كما يكفل القانون التسهيلات اللازمة لأعضاء المجالس التنفيذية للشكيلات النقابية لممارسة مهامها خلال مواعيد العمل، سواء كانت هذه المهام داخل المنشأة أو خارجها. كما يكفل القانون للقادة النقابيين التفرغ لممارسة نشاطهم النقابي في كافة مستويات التشكيل، كما يكفل لهم أجورهم وكافة حقوقهم، بشرط أن يتم ذلك في حدود احتياجات النقابة.²³

كما يحظر القانون نقل أو وقف أو فصل عضو نقابي أو الإضرار به بسبب انتمائه أو ممارسته لنشاطه النقابي، ويحظر القانون تعليق استخدام العامل أو استمراره في عمله على أساس انضمامه أو عدم انضمامه إلى النقابة، أو على شرط الانسحاب منها.²⁴

على الرغم من الحقوق الواردة في كل هذه الاتفاقيات التي صادقت عليها ليبيا بطبيعة الحال، إلا أن كثيراً من الانتهاكات قد مورست ضد العمل النقابي، ولم تؤخذ بعين الاعتبار علوية الاتفاقيات الدولية على القضاء الوطني

20 المرجع السابق نفسه

21 المرجع السابق نفسه

22 المرجع السابق نفسه

23 المرجع السابق نفسه

24 الاتفاقية العربية رقم (8) لعام 1977 بشأن الحريات والحقوق النقابية، موجودة على الرابط التالي: <https://alolabor.org/16341>

عند تناول الأحكام الخاصة بالنقابات التي يسيطر النظام فيها على عملية منح التراخيص. وتجدر الإشارة إلى أن ليبيا قد صادقت على اتفاقيات العمل الدولية التالية:²⁵

- ⊗ اتفاقية العمل الدولية رقم (29) الخاصة بالسخرة والعمل الإلزامي.
- ⊗ اتفاقية العمل الدولية رقم (105) الخاصة بأعمال السخرة.
- ⊗ اتفاقية العمل الدولية رقم (111) الخاصة بالتمييز في شأن الاستخدام والتوظيف.
- ⊗ اتفاقية العمل الدولية رقم (52) الخاصة بالإجازات السنوية بأجر.
- ⊗ اتفاقية العمل الدولية رقم (88) الخاصة بتنظيم إدارة الترخيم.
- ⊗ اتفاقية العمل الدولية رقم (89) الخاصة بعمل النساء في الصناعة ليلاً.
- ⊗ اتفاقية العمل الدولية رقم (95) الخاصة بحماية الأجور.
- ⊗ اتفاقية العمل الدولية رقم (98) الخاصة بتطبيق مبادئ حق التنظيم والمفاوضة الجماعية.
- ⊗ اتفاقية العمل الدولية رقم (100) الخاصة بتساوي أجور العمال والعاملات عند تساوي العمل.
- ⊗ اتفاقية العمل الدولية رقم (104) الخاصة بإلغاء الجزاءات الجنائية على إخلال العمال الوطنيين بعقد الاستخدام.

ويعتبر التصديق على هذه الاتفاقيات التزاماً من السلطة بتطبيق المبادئ والحقوق التي أقرتها، والخاصة بمستويات العمل، ولكن كثيراً ما يتم انتهاك أحكام هذه الاتفاقيات.

كما أصدر (مجلس قيادة الثورة) قراراً بالموافقة على انضمام الجمهورية العربية الليبية إلى الميثاق العربي للعمل ودستور منظمة العمل العربية. كذلك، تم إصدار قرار بالموافقة على اتفاقيات العمل الدولية رقم (1)، 3، 14، 59، 81، 122، 131) والتي سبق وأقرها مؤتمر العمل العربي، بالإضافة إلى القانون رقم 65 لعام 1974 بالتصديق على اتفاقيات العمل العربية التالية:

- ① الاتفاقية العربية لمستويات العمل
- ② اتفاقية تنقل الأيدي العاملة العربية
- ③ الاتفاقية العربية للتأمينات الاجتماعية.

2.2 الإطار المنظم للعمل النقابي على المستوى الوطني

بعد حصول ليبيا على استقلالها، سن المشرع قانون العمل الذي صدر بمرسوم ملكي بتاريخ 5 ديسمبر 1957، ملغياً جميع القوانين العمالية الولائية السابقة الصادرة في ولايتي طرابلس وبرقة التي كانت سارية المفعول قبيل هذا التشريع كما أشرنا إلى ذلك آنفاً.

25 محمد يوسف العزاني، محمد عبد الله المير، مرجع سبق ذكره، ص 175

فيما بعد، صدر القانون رقم (9) لسنة 1962 للعمل الذي ضمن حق تشكيل النقابات وتنظيم إجراءات العمل والتأمين لكل الفئات، وأدخل القانون إصلاحات جذرية على عقود العمل الفردية والجماعية وتضمن مكاسب إضافية للطبقة العاملة. كما أرسى قواعد جديدة لتسجيل النقابات، وأفرد فصلاً خاصة بتنظيم ساعات العمل والأجور والعمل الإضافي والتسريح من العمل وعقود التدريب، علاوة على النص على تشكيل مجلس استشاري للأجور في كل ولاية لوضع الحد الأدنى للأجور مع ورود أحكام خاصة باستخدام الأحداث والنساء.²⁶ ويعتبر ذلك أول تشريع تتم فيه الإشارة إلى النساء في قوة العمل.

بعد الانقلاب على النظام الملكي عام 1969، نشر النظام الجديد الإعلان الدستوري المؤقت في ليبيا ولم يُشر إلى النقابات أو حرية إنشائها، وقد تدارك هذا الأمر القانون رقم (58) لسنة 1970 للعمل، الذي خصص باباً كاملاً لتنظيم العمل النقابي وتشريعه، وتم بمقتضى ذلك تأسيس اتحاد عمال ليبيا. ثم تم اعتماد القانون 12 لسنة 2010 للعمل الذي ألزم صاحب العمل بالمساواة بين كل من يعمل لديه في الخدمة المدنية والفئات الأخرى من العمال وسريان جميع النصوص الواردة بهذا القانون عليهم، خاصة ما يتعلق بحق الانضمام إلى نقابات العمال المختصة.²⁷

ويعد ذلك، أكد المشرع من خلال نصوص عدة، حرية إنشاء النقابات في ليبيا، وقد استندت الوثيقة الخضراء الكبرى لحقوق الإنسان 1988 في أحد مبادئها إلى أن (أبناء المجتمع الجماهيري أحرار في تكوين الاتحادات والروابط لحماية مصالحهم المهنية).²⁸ كذلك نصت المادة (9) من القانون (20) لسنة 1991 لتعزيز الحرية على أن «المواطنين أحرار في إنشاء النقابات والاتحادات والروابط المهنية والاجتماعية والانضمام إليها لحماية مصالحهم وتحقيق الأغراض المشروعة التي أنشئت من أجلها».²⁹

كما جاء القانون رقم (23) لسنة 1998 بشأن النقابات والاتحادات والروابط المهنية ليؤكد المبدأ ذاته، مشيراً إلى أن «المشتغلين بمهنة، أو حرفة، أو صناعة، أو خدمة واحدة مرتبطة ببعضها البعض أو تشترك في إنتاج واحد، يحق لهم أن يكونوا نقابات أو روابط مهنية، وللنقابات والروابط المهنية الحق في تكوين اتحادات عامة على المستوى الوطني».³⁰

من هنا توالى عملية إنشاء النقابات والاتحادات والروابط المهنية في ليبيا، إلى أن وصل العدد قبل تغيير النظام السياسي عام 2011 إلى نحو 16 نقابة وثلاثة اتحادات وست روابط مهنية.

على الرغم من تأكيد المشرع على حرية إنشاء النقابات على اختلافها، فإننا إذ تمعنا في بعض المواد التي تناولت هذا المبدأ يتأكد لنا مدى ضيق هذه الحرية، فوفقاً للقانون (23) لسنة 1998، ارتهن الاعتراف بالنقابة بموافقة أمانة مؤتمر الشعب العام (البرلمان)، التي لها الحق في الاطلاع على النظام الأساسي وطلب تعديله إذا اقتضى الأمر، حتى توافق أمانة مؤتمر الشعب العام على منح شهادة قيدها (المادة 5).

26 محمد يوسف العزايي، محمد عبد الله المير، مرجع سبق ذكره، ص 170

27 القانون رقم (12) لسنة 2010 بشأن إصدار قانون علاقات العمل ولائحته التنفيذية، موجود على الرابط التالي:

<https://security-legislation.ly/ar/law/31973>

28 الوثيقة الخضراء الكبرى لحقوق الإنسان، موجودة على الرابط التالي:

<https://lawsociety.ly/legislation/%D8%A7%D984%D988%D8%AB%D98%A%D982%D8%A9-%D8%A7%D984%D8%AE%D8%B6%D8%B1%D8%A7%D8%A1-%D8%A7%D984%D983%D8%A8%D8%B1%D98%A-%D984%D8%AD%D982%D988%D982-%D8%A7%D984%D8%A5%D986%D8%B3%D8%A7%D986/>

29 القانون رقم 20 لسنة 1991 بشأن تعزيز الحرية، موجود على الرابط التالي: <https://security-legislation.ly/ar/law/31472>

30 القانون 23 لسنة 1998 بشأن النقابات والاتحادات والروابط المهنية، مرجع سبق ذكره، موجود على الرابط التالي: <https://aladel.gov.ly/home/?p=1238>

كما أن مؤتمر الشعب العام يتدخل في إلغاء النقابات وإعادة إنشائها رغم غياب نص قانوني يمنحه هذا الحق. ولعل تجربة رابطة الأدباء والكتاب خير مثال، إذ أعيد بناؤها وفقاً لقرار أمانة مؤتمر الشعب العام رقم (59) لسنة 2004 وتعميماته اللاحقة، التي اشترطت على المنتسبين ضرورة إحضار شهادة حسن السيرة والسلوك، وتوقيع إقرار بضرورة الولاء لفكر "الثورة" وأطروحاتها إذا رغبوا في الانضمام إلى رابطة الأدباء والكتاب، الأمر الذي فُسر بأنه حركة تسعى إلى إقصاء وملاحقة عناصر معينة من الأدباء عرفوا بمناهضتهم لأيدولوجية النظام، ووضع عراقيل أمام آخرين للحيلولة بينهم وبين تسجيل أسمائهم من جديد في عضوية الرابطة.³¹

ومن مظاهر التدخل في إنشاء النقابات أيضاً قيام مؤتمر الشعب العام بضم شريحة الإعلاميين إلى رابطة الصحفيين دون التشاور مع أمين رابطة الصحفيين، وذلك بهدف استغلال الكم العديدي من الإداريين والفنيين في حسم نتائج الانتخابات، وفقاً لما صرح به أمين الرابطة الذي قدم استقالته احتجاجاً. تجدر الإشارة إلى أن عدد المنتسبين إلى الرابطة بعد ضم شريحة الإعلاميين، كان قد ارتفع نحو ثمانية أضعاف، حيث تضمنت سجلات الرابطة 350 صحفياً فتجاوزت بعد الضم الـ 3,000 عضو.³²

ارة إلى أن تدخل أمانة مؤتمر الشعب العام في الشؤون النقابية، يكاد يكون ظاهرة في العمل النقابي. ففي سنة 2005، قررت هذه الأمانة أيضاً وبموجب القرار رقم (17) دمج نقابة الذهب والمعادن الثمينة في نقابة الحياكة والتطريز. وقد لجأت هذه النقابة إلى القضاء وطعن في القرار، فألغى تنفيذه بحكم قضائي. ولعل ما شجع فعلاً هيمنة أمانة مؤتمر الشعب العام على تشكيل النقابات وضمها إلى أخرى، كون التنظيمات النقابية على إطلاقها تعتبر عضواً في المؤتمر وجزءاً من مؤسسات النظام السياسي بموجب إعلان سلطة الشعب في مارس (1976)، ركيزة من ركائز هذه السلطة وأدرجت ضمن مؤسسات النظام وأصبحت من مكونات مؤتمر الشعب العام". يمارس الشعب سلطته عن طريق المؤتمرات الشعبية واللجان الشعبية والنقابات والاتحادات والروابط المهنية ومؤتمر الشعب العام.³³

بالإضافة إلى هذه العضوية، تم في سنة 1979 إنشاء مكتب لشؤون النقابات يتبع لأمانة المؤتمر الشعب العام بحجة الإشراف على العمل النقابي، يختص بالتنسيق بين النقابات العامة المهنية والحرفية والإنتاجية، وكذلك الاتحادات والروابط المهنية في كل شعبية (بلدية) من الشعبيات العشرين.

وقد تعاقب على مكتب شؤون النقابات الكثير من القيادات النقابية الأخرى وغير ذات الصلة بالعمل النقابي، حيث نجد أن ثلاثة أمناء من أصل ستة لا ينتمون إلى العمل النقابي، ولا يدركون بالتالي طبيعة هذا العمل واحتياجاته، الأمر الذي كان وبالاً على العمل النقابي برمته، وقد حاولت هذه القيادات مرات عدة الهيمنة على مختلف التنظيمات النقابية.

كما أكد القانون رقم (9) لسنة 1984 بشأن تنظيم المؤتمرات الشعبية إلى عناصر تكوين مؤتمر الشعب العام، فنصت المادة (23) منه على أن مؤتمر الشعب العام هو ملتقى أمناء المؤتمرات الشعبية واللجان الشعبية والاتحادات والروابط المهنية.

31 المرجع السابق نفسه

32 المرجع السابق نفسه

33 إعلان قيام سلطة الشعب، موجود على الرابط التالي: <https://security-legislation.ly/ar/law/33037>

وأنيط بالنقابات أيضاً دور مهم في اختيار اللجان الشعبية (السلطة التنفيذية)، ففي سنة 1990 أوكل إلى النقابات مهمة اختيار القيادات العاملة في القطاع، فعلى سبيل المثال تقوم نقابة المعلمين باختيار القيادات العاملة بالتعليم. وقد استمرت التجربة مدة سنة، ولكنها توقفت بعد أن أثبتت فشلها، لاعتمادها على الولاء والانتماء القبلي، الأمر الذي أضر بالعمل النقابي.

بعد هذه التجربة عادت النقابات إلى دورها الأساسي الذي يتمثل وفقاً للقانون رقم (23) في حماية مصالح الأعضاء، وتفعيل دورهم في ترسيخ (سلطة الشعب) والمساهمة مع الجهات المختصة في وضع مشروعات القوانين (المادة 30)، مع الاحتفاظ دائماً بعضويتها في مؤتمر الشعب العام، وهو ما يطرح الكثير من التساؤلات حول مدى قدرة النقابات في الحفاظ على استقلاليتها عن النظام الذي أدمجها في جميع مراحل تطوره في مؤسساته السياسية.

بعد الإطاحة بنظام القذافي (1969-2011)، تم إصدار الإعلان الدستوري المؤقت لسنة 2011، والذي أشار في المادة (15) إلى "كفالة الدولة لحرية تكوين الأحزاب السياسية والجمعيات وسائر منظمات المجتمع المدني، و التزامها بإصدار قانون لتنظيمها، فضلاً عن عدم جواز إنشاء جمعيات سرية أو مسلحة، أو مخالفة للنظام العام، أو الآداب العامة، وغيرها مما يضر بالدولة ووحدة التراب الوطني".³⁴ كما أكد المشرع في المادة (6) على أن «الليبيين سواء أمام القانون، ومتساوون في التمتع بالحقوق المدنية والسياسية، وفي تكافؤ الفرص، وفيما عليهم من الواجبات والمسؤوليات العامة، لا تمييز بينهم بسبب الدين أو المذهب أو اللغة أو الثروة أو الجنس أو النسب أو الآراء السياسية، أو الوضع الاجتماعي أو الانتماء القبلي أو الجهوي أو الأسري».³⁵ ومع ذلك، على مستوى الإطار القانوني، فباستثناء القانون رقم (3) لسنة 2014 بشأن المحاماة، الذي أشار إلى تنظيم النقابة بين طياته، لم يتم تبني أي تشريعات تخص تنظيم النقابات بشكل عام والنقابات المهنية على وجه الخصوص. ولا تزال مشاريع القوانين المقدمة إلى مجلس النواب سواء بخصوص قانون منظم للمجتمع المدني، أو قانون العمل، أو قانون النقابات حبيسة الأدرج والإهمال. الأمر الذي سبب الكثير من اللغط حول مدى مشروعية القانون رقم (23) لسنة 1998 الذي اعتبر النقابات جزءاً من بنية النظام السياسي بعد تغيير النظام برمته 2011، والذي نجم عنه ارتباك كبير في تحديد الجهات المناط بها اعتماد تسجيل النقابة، ما بين السلطة التشريعية وفقاً لما تضمنه القانون 23 لسنة 1998، أو اتحاد العمال أو الوزارات المرتبطة. وقد اكتفت بعض النقابات، خاصة المهنية، بتشكيل لجنة تسييره لحين العمل على إصدار قانون منظم كما هو الحال لدى نقابة الصيادلة، التي أنشئت بموجب محضر التأسيس للجمعية التأسيسية بتاريخ 2012/02/15.

أما على مستوى النقابات العمالية، فقد بدأت تأخذ في قرار اعتمادها من الاتحاد العام لنقابات عمال ليبيا الذي انشق بدوره إلى العديد من الاتحادات العمالية والتي انشقت هي بدورها إلى اتحادات أخرى، إذ انقسم الاتحاد الوطني لعمال ليبيا إلى ثلاثة اتحادات قائمة على أشخاص لا نقابات. إلا أن المعترف به في المحافل الدولية، وهو الاتحاد العام لنقابات عمال ليبيا الذي أجريت انتخاباته العامة بحضور 45 ممثلاً عن النقابات الليبية في خارج البلاد، (وذلك لاندلاع الحرب ضد الإرهاب في شرق البلاد حينها) وبحضور ممثلين عن المنظمات النقابية الدولية.³⁶

34 الإعلان الدستوري المؤقت، موجود على الرابط التالي: <https://security-legislation.ly/ar/law/31470>

35 المرجع السابق نفسه

36 مقابلة مع السيدة نرمين الشريف رئيس اتحاد نقابات عمال ليبيا، 16 أبريل 2022

3. مساهمة النساء في سوق العمل

3.1 واقع النساء الاجتماعي والاقتصادي في ليبيا 1969-2022

3.1.1 الواقع الاجتماعي

تشغل النساء في المجتمع الليبي نسبة 50%، وفقاً لنتائج تعداد السكان للعام 2006. وقد حققت الإناث مراتب متقدمة في نسب الالتحاق بالتعليم يفوق مثيله بين الذكور، سيما في المرحلة الجامعية الأولى (الجدول 3). وترجع زيادة النسبة إلى التحاق الطالبات بالتعليم بشكل عام، والعالي على وجه الخصوص إلى دستور 1951، الذي نص في مادته الثلاثين على إلزامية ومجانية التعليم في المدارس الرسمية،³⁷ ما فتح المجال أمام الفتيات مبكراً للانخراط في مستويات التعليم المختلفة.

وقد كانت الأعداد في البدء متواضعة، نظراً لطبيعة المجتمع الراضية لخروج الفتيات للتعليم إلا أنها سرعان ما تزايدت نتيجة السياسات التعليمية المتبعة في خلق التوازن العددي بين الجنسين، لتتخطى عدد الطلبة في معظم المراحل الدراسية خاصة في السنوات الأخيرة، التي أصبح فيها معدل التحاق الفتيات ببعض الكليات يساوي الضعف وفي أسام علمية كالطب بتخصصاته المختلفة. وفي هذا السياق، نشير إلى أن عدد الطالبات الدراسات في كلية الطب بجامعة بنغازي - أكبر الجامعات الليبية - بلغ عام 2017-2018 (4451) طالبة أي بنسبة 68% من الإجمالي، بينما بلغ عدد الطلبة (2047) طالباً. الأمر ذاته يصدق على كلية الطب البشري في مدينة أجدابيا، حيث بلغ عدد الطالبات (683) طالبة بنسبة 79% بينما وصل عدد الطلبة إلى (172) طالباً. كذلك بلغ عدد الطالبات في كلية الطب في جامعة الفاتح (4356)، مقابل 2756 طالباً.³⁸

(الجدول 3) أعداد ونسب الطالبات في الجامعات الليبية إلى العدد الإجمالي للطلبة خلال الفترة الممتدة من (سنوات مختارة) إلى 2018

السنة الدراسية	إجمالي عدد الطلبة (بنين وبنات)	عدد البنات	نسبة البنات إلى العدد الإجمالي
1996 / 1995	136274	69499	51%
1998/1999	165447	83640	51%
2001 / 2000	257914	134901	52.3%
2002 / 2001	276744	124398	45%
2003 / 2002	222975	115276	51.7%
2005 / 2004	256722	146652	57.1%
2006 / 2005	240830	141551	58.8%
2007 / 2006	231762	135230	58.3%
2017-2018 (جامعة بنغازي وفروعها)	77672	42145	54%

37 الدستور الليبي 1951/12/7، موجود على الرابط التالي: <http://www.libyanconstitutionalunion.net/dosstor.htm>

38 <https://uot.edu.ly/figures.php> موقع جامعة طرابلس

المصدر:

1. عبير ابراهيم امنينه، «المرأة في الثورة الليبية بين تصدر المشهد وتهميش الأدوار» باحثات: اللاعبون في الثورات العربية تعبيرات وأشكال مبتكرة، الكتاب السادس عشر 2013-2014، بيروت 2014

2. جامعة بنغازي، منظومة إدخال البيانات، إدارة التسجيل والقبول 2019.

كما بلغ عدد طلاب الجامعات للعام الدراسي 2021/2020 نحو 402,392 ألف، تمثل نسبة الطالبات فيهم 52.70%.³⁹ ويُرجع البعض هذا التزايد في جانب منه أيضاً، إلى معدل التسرب من التعليم الثانوي والانقطاع عن الدراسة الذي تزداد نسبته بين الذكور عن الإناث. وفي السياق عينه، انخفض بالتوازي مستوى الأمية عند النساء وفقاً للتعداد المذكور إلى (16.9%) في سنة 2006، بعد أن كانت (90.9%) سنة 1964 و (27.2%) عام 1995 (الجدول-4)، بينما بلغت عند الذكور العام 2006 (6.2%)، أما بالنسبة لفئة الشباب من عمر 10 إلى 19 سنة من الجنسين تكاد الأمية تختفي، حيث وصلت إلى أقل من 1% عام 2006 وفقاً للتعداد عينه، ما يعكس الجهود المبذولة في هذا الإطار. ولقد أدى انخراط النساء في التعليم بمستوياته المختلفة إلى تحولات مهمة في البناء الاجتماعي، وزيادة معدل التغيير في المكانة الاجتماعية لها، فضلاً عن فتح مجال أرحب للدخول في فضاء النشاط الاقتصادي والسياسي، وإن كان التأثير لا يزال محدوداً بالقياس إلى درجة الانخراط.

(الجدول 4) الانخفاض في نسبة الأمية حسب النوع للسكان الليبيين (15 سنة فأكثر)

البيان	1964	1984	1995	2006
ذكور	56.8	18.5	10.5	6.2
إناث	90.9	47.2	27.2	16.9

المصدر: الجماهيرية العربية الليبية الشعبية الاشتراكية، اللجنة الشعبية العامة للشؤون الاجتماعية، التقرير الوطني الدوري حول تنفيذ اتفاقية حقوق الطفل المقدم إلى لجنة حقوق الطفل بالأمم المتحدة، 54، 2009، انظر الرابط التالي: www2.ohchr.org/english/bodies/crc/docs/CRC.C.LBY.34-.doc

3.2 الواقع الاقتصادي للنساء

شهدت مشاركة النساء الليبية في القوى العاملة منذ بداية النصف الثاني من القرن العشرين تطوراً ملحوظاً، حيث ارتفعت نسبة مساهمتها في النشاط الاقتصادي من 15.65% العام 1995 إلى 29.59% عام 2006 نتيجة نسبة التمدد العالية (الجدول-5)، وكذلك التشريعات المساعدة التي هيأت الأسباب أمام النساء لولوج للعمل، حيث لم يفرق القانون رقم (12) لسنة 2010 بين النساء والرجال في هذا الحق «العمل في الجماهيرية العظمى حق لكل المواطنين ذكوراً وإناً» وواجب عليهم يقوم على مبدأ المساواة في الاستخدام فيما بينهم (المادة 2). ويعتبر هذا القانون من القوانين الهامة التي عززت دور المرأة بمساواتها مع الرجل في الأجر والعمل والامتيازات العينية والإجازات المستحقة.⁴⁰

39 "عمران القيب: طموحاتنا كبيرة رغم قلة الموارد"، جريدة الوسط، موجودة على الرابط التالي:

08//عمران-القيب-طموحاتنا-كبيرة-رغم-قلة-الموارد-2021/08/2021-08-08

40 عبير امنينه، «المرأة في الثورة الليبية بين تصدر المشهد وتهميش الأدوار»، باحثات: اللاعبون في الثورات العربية تعبيرات وأشكال مبتكرة، الكتاب السادس عشر

2013-2014، بيروت 2014

كما نصت المادة (31) من القانون أيضاً على أنه «لا يجوز لصاحب العمل أن يستخدم عاملاً أو بأجر يقل عن الحد الأدنى المقرر وفقاً لأحكام هذا القانون، كما لا يجوز له التفرقة بين أجر الرجال والنساء إذا تساوت ظروف وطبيعة العمل».

(الجدول 5) التوزيع النسبي للسكان الليبيين العاملين وغير العاملين في تعداد عامي 1995-2006

السنة	في المئة من مجموع السكان		
	المجموع	إناث	ذكور
1995	41.15%	15.65	56.79
	58.85%	84.35	34.21
	%100	100	100
2006	45.45%	29.59	60.48
	54.55%	70.41	39.52
	%100	100	100

المصدر: عبير ابراهيم امنينة، «سياسة تمكين المرأة في القطاع الاقتصادي: دراسة تقويمية لواقع مشاركة المرأة الليبية في الأنشطة الاقتصادية، -1969 2009»، مجلة البحوث الاقتصادية، العددان الأول والثاني، 2012، ص 217

ومع ذلك يظل حال المشاركة متواضعاً بالنظر إلى نسبة النساء إلى إجمالي السكان من جهة، وتعاطم نسبة التحاقها بمؤسسات التعليم على اختلافها من جهة أخرى. ويرجع هذا الوضع إلى تسرب النساء من سوق العمل سواء عند التخرج مباشرة أو بعد التوظيف. وتربط بعض الدراسات أسباب هذا الفقد بالعامل الاجتماعي الذي يدفع الكثير من النساء إلى الانقطاع عن العمل للزواج، فضلاً عن ندرة التسهيلات المتعلقة بدور الحضانة من حيث الجودة والتوقيت، ووجودها من عدمه في مواقع العمل، على الرغم من إلزام القانون لجهة العمل بتوفير حضانة لأطفال العاملات.⁴¹

إجمالاً يمكن الإشارة إلى نقاط مهمة تلخص وضع النساء في المشاركة الاقتصادية طبقاً لإحصاء السكان 2006، وهي:⁴²

1. وجود هدر في القوى البشرية النسائية، حيث أن نسبة كبيرة منهن مصنفات ضمن شريحة ربات البيوت على الرغم من مستواهن التعليمي العالي.
2. تركيز وجود القوى البشرية العاملة اقتصادياً من النساء بشكل محدود في قطاعات معينة، ما يقلل من الفرص المتاحة لهن للدخول في سوق العمل.
3. ضعف وجود النساء ضمن القوى العاملة اقتصادياً، وارتفاع نسبتها ضمن الفائض الوظيفي، الأمر الذي يعكس سياسات إدارة القوى العاملة في البلاد حيال النساء، ويجسد ثقافة المجتمع التي تعتبر الرجل هو المسؤول الأول عن توفير احتياجات المنزل، وبالتالي هو الأول بالعمل من المرأة وإن كانت أكثر كفاءة.

41 محمد رمضان ابوزعكوك، د. محمد سام الكعبي، «التعليم ومساهمة المرأة الليبية في سوق العمل»، مجلة البحوث الاقتصادية، العددان الأول والثاني، 2009، ص (74-75)

42 هالة بوقعيقص، المرأة في سوق العمل في ليبيا: الواقع والتحديات، مؤسسة فريدرش ايبرت، 1995.

وقد تطبّع سياسات التعامل مع النساء في العمل بالمبادئ التمييزية ضدها حيث كان التعاطي على أساس النوع وليس وفقاً لقدرتها على الإنجاز .

كذلك عكست إحصائيات (2012-2013) ضعف مشاركة النساء اقتصادياً، فعلى الرغم من تقارب نسب أعداد الذكور والإناث من حيث القوة البشرية، إلا أن مشاركة النساء في النشاط الاقتصادي وسوق العمل ما زالت ضعيفة، حيث قدرت نسبة المشتغلات لمجموع السكان في سن العمل بنحو 30.4% خلال سنة 2013، في الوقت الذي قدرت فيه بنحو 26.4% خلال سنة 2006، وانخفضت مساهمتها العامة في النشاط الاقتصادي بنسبة 43% في الوقت الذي كانت تقدر فيه بنحو 45.89% خلال سنة 2006، مع ملاحظة وجود انخفاض واضح لمشاركة الذكور في النشاط الاقتصادي إذ كانت تقدر بنحو 64.9% خلال سنة 2006 ووصلت إلى 55.2% خلال العام 2013.

ما يمكن تلخيصه هنا هو أن نسبة مشاركة النساء في النشاط الاقتصادي كان يمكن لها أن ترتفع بشكل أكبر في حال زيادة نسبة المشاركة العامة للسكان الليبيين في النشاط الاقتصادي، وهو ما كان يجب أن يحدث منذ 2006، لكن الأمر لم يتحقق حيث سجلت نسبة مشاركة النساء في النشاط الاقتصادي فارقاً أقل من 4% عن السابق.⁴³

ومما زاد الأمر سوءاً في السنوات الأخيرة كان عدم الاستقرار السياسي في البلاد التي دخلت في أتون نزاعات مسلحة، فوجدت النساء أنفسهن مسؤولات عن الأسر في غياب الرجال، الأمر الذي سجل دخولاً ملحوظاً للنساء في مجال المشاريع الصغرى والوسطى التي يصعب تحديد حجم مساهمة النساء الاقتصادية فيها، لغياب الإحصائيات التي ترصد مشاريع اقتصاد الظل دون إغفال تداعيات جائحة كوفيد 19، التي أثرت دون شك على استمرار النساء في سوق العمل، خاصة في القطاع الخاص الذي تأثر بشكل كبير نتيجة إيقاف كثير من الأعمال والأنشطة التي كانت مصدر دخل لكثير من النساء.⁴⁴

4. مساهمة النساء في العمل النقابي:

4.1 التمثيل النسائي في الهياكل النقابية

جاء القانون (23) لسنة 1998 بشأن النقابات والاتحادات والروابط المهنية ليؤكد على أن «المشتغلين بمهنة، أو بحرفة، أو بصناعة، أو خدمة واحدة مرتبطة فيما بينها أو تشترك في إنتاج واحد، بإمكانهم أن يكونوا نقابات أو روابط مهنية، وللنقابات والروابط الحق في تكوين اتحادات عامة على المستوى الوطني».⁴⁵ من هنا يلاحظ أن حرية إنشاء النقابة مكفولة للجنسين، فالمرأة كالرجل لها الحق في تكوين نقابة أو الانخراط فيها أو في تسييرها، الأمر الذي تماشى مع الخطاب السياسي حينها الذي أكد بدوره مراراً على إقحام العنصر النسائي في مواقع اتخاذ القرار .

إلا إنه على الرغم من التواجد العددي للنساء في سوق العمل (بالقطاع العام) والبالغ نحو (730) ألف من واقع 2.3 مليون موظف عام، وارتباط هذا العدد بنسبة عدد المنخرطات في عضوية النقابات لإلزامية التسجيل فيها، إلا أن الزخم الكمي لم يرتبط بمشاركة ناجعة ومميزة للنساء في النقابات. يتضح ذلك من خلال النظر إلى واقع

43 المرجع السابق نفسه، ص 17

44 مركز وشم لدراسات المرأة. تقرير عن المرأة في زمن الكوفيد، غير منشور

45 القانون 23 لسنة 1998 للنقابات والاتحادات والروابط المهنية، مرجع سبق ذكره

المشاركة النقابية للنساء على مستوى كافة النقابات والاتحادات والروابط المهنية في مدينة بنغازي إبان النظام السابق، فالعدد الإجمالي للمنتسبين للنقابات والاتحادات والروابط المهنية على مستوى المدينة بلغ عام 2009 ما مجموعه (85,458)، تم فقط انتخاب (28) امرأة وهي مشاركة ضعيفة جداً.⁴⁶

في السياق عينه يوضح (الجدول-6) بجلاء غياب النساء عن عضوية مجالس النقابات الحرفية، حيث تم انتخاب (112) نقابياً لا يوجد بينهم امرأة واحدة. بينما أكثر نسبة مشاركة نسائية لوحظت في النقابات المهنية، حيث نسبتها إلى الرجال المنتخبين بلغت (5 %)، وهي مع ذلك تظل نسبة ضئيلة جداً، على الرغم من عددها المهم في كل مهنة.

(الجدول 6) واقع المشاركة النسائية في النقابات المهنية، الإنتاجية والخدمية على مستوى بنغازي 2010

اجمالي المنتسبين	العدد	عدد المنتخبين	عدد المنتخبات	نسبة المنتخبات
عدد المنتسبين للنقابات الحرفية	18,248	112	لا يوجد	0%
عدد المنتسبين للنقابات المهنية	32,910	330	15	5%
عدد المنتسبين للمؤتمرات النقابية الإنتاجية والخدمية	33,376	515	14	3%
عدد المنتسبين، للروابط المهنية	930	15	غير متوفر	غير متوفر

المصدر: الدليل النقابي لأمانة شؤون النقابات والاتحادات والروابط المهنية بشعبية بنغازي، 2010

كذلك مشاركة النساء في المجالس النقابية للمؤتمرات الخدمية والإنتاجية، ليست أفضل حالاً من سابقتها، فقد سجلت نسبة النساء 3% من إجمالي المنتخبين (الجدول 7).

(الجدول 7) كشف تحديد مواقع العناصر النسائية المنتخبات على مستوى مدينة بنغازي في المؤتمرات النقابية الإنتاجية 2008

المؤتمر النقابي والإنتاجي	المنصب
المؤتمر النقابي للموانئ والبحارة	أمينة النقابة (الرئيسة)
المؤتمر النقابي للبريد	أمين مساعد (نائبة الرئيسة)
المؤتمر النقابي لحماية البيئة	أمين مساعد + عضو
المؤتمر النقابي للطباعة	أمين مساعد
المؤتمر النقابي للمصارف	أمين مساعد + عضو

46 الدليل النقابي لأمانة شؤون النقابات والاتحادات والروابط المهنية بشعبية بنغازي، 2010
* نظراً لتعذر الحصول على إحصائيات شاملة لليبيا ككل، فإنه من الإمكان اتخاذ الواقع النقابي في بنغازي كنموذج للواقع العام

أمين مساعد + عضو	المؤتمر النقابي للنسيج
أمين مساعد	المؤتمر النقابي للكيمياويات
عضو	المؤتمر النقابي للسياحة
عضو	المؤتمر النقابي للمواد الغذائية
14 منتخبة	الإجمالي

المصدر: عبير إبراهيم امنينه، «مساهمة النساء في العمل النقابي»، مجلة البحوث الاقتصادية، المجلد التاسع عشر، العدد 2، ديسمبر 2008، ص 17

ويعزو أمين شؤون النقابات والاتحادات والروابط المهنية في المؤتمر الشعبي للشعبية إبان النظام السابق (1969-2011) (مجلس البلدية) غياب العنصر النسائي حينها، إلى عدم رغبتهم في الانخراط بالعمل النقابي برمته، وبرغبة النساء في اقتصار مشاركتهن على العضوية فقط، وذلك تجنباً للالتزامات التي قد تفرضها الانتخابات عليها، سيما المتعلقة بالسفر المستمر للمشاركة في اجتماعات النقابة العامة في مدينة طرابلس، مما لا يتماشى مع ظروفها الاجتماعية.⁴⁷ هذا العائق الذي تم تأكيده من خلال دراسة أجريت على مشاركة المحاميات في نقابة المحامين.⁴⁸

وعلى الرغم من ضعف الانخراط في العمل النقابي، نجد في المقابل هناك أيماناً لبعض النساء بالعمل النقابي، حيث تشير في هذا الشأن إلى أن سيدة ترأست نقابة البحارة والموانئ في سابقة هي الأولى من نوعها، وتقلدت كذلك بعد تغيير النظام السياسي في فبراير 2011 منصب رئيس الاتحاد العام لنقابات عمال ليبيا، ناهيك عن شغل عضوية كثير من اللجان الدولية.

(الجدول 8) مشاركة النساء في النقابات المهنية

الصفة	النقابة
أمين مساعد (نقيب مساعد)	نقابة المعلمين
أمين مساعد + عضو بالأمانة	نقابة المهن الطبية المساعدة
عضو بالأمانة	نقابة الصيادلة
عضو بالأمانة	نقابة المحامين لحساب أنفسهم
أمين مساعد + 3 عضوات بالأمانة	نقابة الحمامة الشعبية
عضو بالأمانة	نقابة التدريس الجامعي
عضو بالأمانة	نقابة المحاسبين والمراجعين

47 عبير إبراهيم امنينه، مرجع سبق ذكره.

48 المرجع السابق نفسه

نقابة الأخصائيين الاجتماعيين	عضو بالأمانة
نقابة طب الأسنان	أمين مساعد
نقابة المهن الهندسية	أمين مساعد

4.2 مشاركة النساء في النقابات المهنية

تتعدد النقابات المهنية والعمالية في ليبيا، ولمتطلبات التحليل سوف نأخذ نماذج لهذه النقابات التي لا تختلف فيها نسبة وشكل مشاركة النساء في النقابات العمالية.

4.2.1 مشاركة النساء في نقابة المحامين

على مستوى النقابات المهنية، لو أخذنا مشاركة النساء في نقابة المحامين كدراسة حالة، فإننا نسجل بداية ولوج النساء سنة 1974 إلى مجالس النقابة وذلك عن طريق اختيار سيدة واحدة فقط. ومنذ ذلك الحين، أي بعد نحو أكثر من ستة عقود من نشأة النقابة العامة للمحامين، لم يتم انتخاب سيدة في عضوية مجلس النقابة العامة. حيث اقتصرت مشاركة المحاميات فقط على النقابات الأساسية للمحامين كما هو واضح من (الجدول 9-)، الأمر الذي لا يتوافق مع تاريخ النقابة ولا بالدور المنوط بها في المجتمع. ولم تنجم الانتخابات المتكررة لأعضاء مجالس النقابة منذ عام 1962 سوى عن مشاركة خمس محاميات في هذه المجالس، وهي مشاركة باهتة لا تتسجم مع العدد المتزايد للنساء في المهنة بشكل عام، والذي يقارب نحو 40% من مجموع المحامين والمحاميات البالغ عددهم 7,958 محام ومحامية عام 2009 وفقاً لسجلات النقابة العامة.⁴⁹

(الجدول 9) مساهمة النساء في مجالس نقابة المحامين منذ عام 1974 حتى 1994

اسم المحامية	المنصب	الفرع النقابي	السنة
رجاء منصور	عضو مجلس نقابة	النقابة العامة	1974-1976
وداد الهمالي	أمين مساعد	بنغازي	1990
فريحة الشركسي	أمين مساعد	بنغازي	1997-1999
آمنة البرعصي	أمين مساعد	طرابلس	1997-1999
نبيلة هرهور	أمين مساعد	الزاوية	1997-1999

المصدر: 1. عمران بورويس، المحاماة في ليبيا، منشورات السلفيوم، 1999

49 غير امنيته، «مساهمة المرأة في العمل النقابي (دراسة حالة لدور المرأة في نقابة المحامين)»، مجلة البحوث الاقتصادية، العدد 2، المجلد التاسع 2008، ص 10 المرجع السابق نفسه، ص 10

وتجدر الإشارة إلى عودة النساء إلى مجالس النقابة سنة 1997 بعد غياب، حيث تم اختيار امرأة كأمين مساعد (نائب النقيب) في ثلاث نقابات فرعية للمحامين، استجابةً لتعميم مؤتمر الشعب العام (المجلس التشريعي)، الذي نص على أهمية إشراك النساء في المجالس النقابية بناءً على توجيهه للعقيد القذافي كشرط لاستكمال الانتخابات، الأمر الذي تم تطبيقه على نطاق واسع (ثلاث نقابات أساسية من خمس اختارت عنصرًا نسائيًا كنقيب مساعد على مستوى نقابة المحامين).

نلاحظ الظاهرة ذاتها على مستوى نقابات مهنية أخرى مثل نقابة المعلمين والمهندسين في تلك الفترة، هذا ما أكدته لنا (الأمين المساعد) نائبة نقيب المهندسين في بنغازي خلال فترة التسعينيات، والتي تفاجأت بترشيحها من قبل بعض الزملاء، وذلك استكمالاً لشروط الانتخاب لمجلس نقابة المهندسين في تلك الفترة، وليس لرغبتها الفعلية في المشاركة.⁵⁰

الجدير بالإشارة، هو أن هذا التعميم كان سارياً حتى عام 2010 في بعض النقابات، حيث نجد 12 أميناً مساعداً من النساء، وإن كنا لا نستبعد أيضاً عامل الرغبة لدى البعض منهن في الانخراط بالعمل النقابي، ولكن توقف النساء عند حد منصب الأمين المساعد قد يفسر جزئياً أن هذا الإقبال ليس بسمة غالبية، وأن النساء لا تفضل أن تكون في المناصب القيادية في النقابات.

أما في الوقت الحالي فوفقاً للقرار رقم (5) لسنة 2020 بشأن اعتماد النتائج النهائية لانتخابات النقيب العام للمحامين ووكيل النقابة ومجالس النقابات الفرعية وممثلها في النقابة العامة، لا يوجد إلا ثلاث سيدات في عضوية المجالس النقابية الثمانية، منهن واحدة فقط تتقلد منصباً مهماً (الجدول - 10)، وهذا الأمر جدير بالإشارة، خاصة وأن مدناً كبيرة كطرابلس، مجلس نقابتها لا يوجد به نساء على الرغم من العدد المهم نسبياً لإجمالي المنخرطات.

(الجدول 10) مساهمة النساء في مجالس نقابة المحامين 2022

الصفة	عدد النساء في المجلس النقابي	النقابة الفرعية
-	لا يوجد	طرابلس
عضو مجلس نقابة	سيدة واحدة	بنغازي
نائبة لرئيس مجلس النقابة	سيدة واحدة	سبها
-	لا يوجد	طبرق
عضو مجلس نقابة	سيدة واحدة	مصراتة
-	لا يوجد	الخمس
-	لا يوجد	الزاوية
-	لا يوجد	غريان

50 غير امنيته، مساهمة المرأة في العمل النقابي، مرجع سبق ذكره، ص16

كما تجدر الإشارة في هذا السياق إلى إنه على الرغم من الفصل بين المحاماة الشعبية⁵¹ والخاصة قانوناً وتنظيماً، فإن أعضاء المحاماة الشعبية كانوا كذلك أعضاء في نقابة المحامين لحساب أنفسهم ويشتركون في الاجتماعات المختلفة وينتخبون لمواقع نقابية مهمة، نشير في هذا السياق إلى النقيب المساعد لنقابة المحامين. فريحة الشركسي خلال الفترة (1997-1999)، على الرغم من أنها كانت ضمن أعضاء إدارة المحاماة الشعبية العامة فيها، فقد تم الدفع بها إلى منصب النقيب وحصلت على الأغلبية ولكنها تنحّت عن منصب النقيب المساعد نظراً للالتزامات أخرى، ولقد تم الطعن في هذا الاختيار أمام المحكمة المختصة بحجة أن (المنتخبة) لا يحق لها الترشح طالما هي عضو في إدارة المحاماة الشعبية التابعة للدولة. وقد استمر الأمر على ما هو عليه إلى أن تم إنشاء أول نقابة محاماة شعبية سنة 2005، ولكن لم يتكرر انتخابها، ولم يتم إصدار قرار بإلغائها أو تجديدها،⁵² واعتبرت من الهيئات القضائية كالقضاء والنيابة الذين لا حق لهم في إنشاء نقابات.

4.2.2 مشاركة النساء في نقابات أعضاء هيئة التدريس

إذ كان الملاحظ على نقابة المحامين هو إجمام المحاميات عن تقلد مناصب عليا في نقاباتهم، نجده يختلف نسبياً على مستوى النقابة العامة لأعضاء هيئة التدريس في جامعة بنغازي، أقدم الجامعات الليبية، حيث تتراأس عضوات هيئة التدريس في الجامعة (4) نقابات، وكذلك اختيرت نائبة للرئيس في ثلاث نقابات (الجدول -11)، وعضواً في المجالس النقابية لعدة نقابات أخرى.

(الجدول 11) مساهمة الأكاديميات في نقابات أعضاء هيئة التدريس في جامعة بنغازي (2022)

الاسم	الصفة
د. فادية القطعاني	نقابة كلية الآداب والعلوم (سلوق)
د. ايمان العقيلي	نقابة كلية الصحة العامة
د. جازية البكوش	نقابة كلية الفم والاسنان
د. انتصار بوشيجة	نقابة كلية الصيدلة.
د. ايمان العوامي	نائبة نقيب كلية الطب البشري
د. نهى الكاديكي	نائبة نقيب كلية طب وجراحة الفم والأسنان
غالية الشخي	نائبة نقيب كلية اللغات

المصدر: مسعد البركي، النقيب العام لأعضاء هيئة التدريس بجامعة بنغازي، مساهمة الأكاديميات في نقابات أعضاء هيئة التدريس بجامعة بنغازي، رسالة داخلية. 2022

ومع ذلك يظل العدد قليل جداً مقارنة بنسبة الأستاذات الجامعيات التي تبلغ %43 من إجمالي كادر أعضاء هيئة التدريس في جامعة بنغازي والذي يناهز 2,856.⁵³

51 تم تغيير المسمى إلى المحاماة العامة عوضاً عن الشعبية بعد 2011

52 مؤتمر الشعب العام، القرار رقم 16 لسنة 2005 لأمانة مؤتمر الشعب العام القاضي بإنشاء نقابة للمحاماة الشعبية.

53 جامعة بنغازي، الإدارة العامة، إدارة أعضاء هيئة التدريس 2020

ولعل من الجدير بالذكر أن انخفاض نسبة الانخراط في العمل النقابي ينطبق على معظم النقابات، ولا علاقة له بالمستوى التعليمي ونوع النقابة، مهنية كانت أم حرفية، فالوعي النقابي ضعيف، ناهيك عن اللامبالاة في الانخراط بالعمل النقابي، والذي قد يرجع إلى عدم القناعة بالتأثير أو جدوى دور النقابة أساساً. هذا فضلاً عن عدم انتضاح الإطار القانوني للنقابات وغياب البرامج التتموية، فحتى تاريخه لا زالت النقابات المهنية ينظم أغلبها بالقانون (23) لسنة 1998، الذي يظل عاجزاً عن التعبير عن المبادئ الدولية المنظمة للعمل النقابي، لاستمرارية إدراجه للنقابات ضمن مؤسسات الدولة.

5. أبرز التحديات التي تواجه النساء في العمل النقابي:

أفادت المقابلات التي تم إجراؤها مع بعض القيادات النقابية النسائية في نقابة أعضاء هيئة التدريس، الصحة العامة، المدرسين، اتحاد العمال لنقابات عمال ليبيا، إلى أن أهم المعوقات التي تحول دون المشاركة الفاعلة في النقابات، يمكن إرجاعها للأسباب التالية:

5.1 على المستوى التشريعي

1. البيئة التشريعية غير الداعمة: ويتمثل هذا التحدي بضعف الاستجابة لمطالبات سن القوانين والأنظمة المنظمة للنقابات داخلياً.
2. غياب آليات وإجراءات تحقق التمثيل العادل للنساء داخل مواقع صنع القرار، في لوائح النقابات.

5.2 على المستوى البنوي

1. ضعف البناء المؤسسي للنقابات: افتقاد قاعدة بيانات للعضوية وغياب الاجتماعات الدورية لمجالس إدارات النقابات والاتحادات.
2. غياب الخطط والاستراتيجيات لإدارة النقابات حيث تعتمد أغلب الأنشطة النقابية على المبادرات الفردية.
3. غياب الديمقراطية والتداول عبر الأجسام النقابية.
4. إهمال النقابات للنساء وعدم تبني سياسة لاجتذابهن للعمل النقابي، والانخراط في صنع القرار بالمستويات العليا للنقابة.
5. عدم تبني النقابات لبرنامج مطلي بشأن قضايا النساء في العمل، كالتمييز في الأجور وتقسيم العمل على أساس النوع.
6. غياب الخطاب الحقوقي والدفاعي عند الحديث عن دور النقابات، والتركيز على الدور الخدمي والاجتماعي.

5.3 على المستوى الشخصي

1. العوامل الموضوعية والذاتية المتعلقة بالنساء كتأثير الحياة المهنية على المشاركة النقابية.

2. تأثير المجتمع على المشاركة النقابية من خلال أعباء المهام الاجتماعية والعائلية وتقسيم الأدوار، التي ساهمت في إجماع النساء عن المشاركة بفعالية.
3. ضعف الوعي بأهمية العمل النقابي وجهل النساء بقانون العمل، وقلة اطلاعهن على ما يتيح القانون لهن من حقوق.

6. التدابير والإجراءات المناسبة لتحسين دور النساء النقابي وتمكينهن من عملية الوصول إلى مستويات صنع القرار:

6.1 المستوى التشريعي

- مراجعة وتطوير القوانين المتخصصة بالعمل النقابي بشكل عام، والمنظمة للنظام الداخلي للنقابات بشكل خاص.

6.2 ثانياً / على المستوى البنوي المؤسسي

- تحفيز النساء على الانخراط في العمل النقابي وألا يتم عزلهن داخل لجان النساء.
- الاهتمام بالتدريب النقابي للمرأة العاملة الذي يعمل على رفع مستوى الوعي لديها، كما يشجعها على المشاركة في العمل النقابي.
- تمكين النساء من الوصول إلى مواقع صنع القرار، وتخصيص مقاعد للنساء في مجالس إدارات النقابات والاتحادات وضمان تمثيل عادل للنساء.
- العمل على المستوى القاعدي من خلال خلق كوادر فاعلة في كل النقابات والاتحادات.
- العمل على وضع آليات استراتيجية، تأخذ في عين الاعتبار البعد الجندي، لتوفير المناخ السليم للمشاركة النسائية في النقابات.
- العمل على التشبيك مع المجتمع المدني والاعلام للتعريف بمهام النقابة للفرد والمجتمع.

قائمة المراجع

المصادر الأولية:

1. اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم 1948، موجود على الرابط التالي:
https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/WCMS_C087_AR/lang--en/index.htm
2. الاتفاقية العربية رقم 8، لسنة 1977 بشأن الحريات والحقوق النقابية، منظمة العمل العربية، موجود على الرابط التالي:
https://alolabor.org/16341/
3. الدستور الليبي 1951/12/7، موجود على الرابط التالي:
http://www.libyanconstitutionalunion.net/dosstoor.htm
4. القانون رقم 9 لسنة 1962 بشأن قانون العمل، موجود على الرابط التالي
https://security-legislation.ly/ar/law/101268
5. الإعلان الدستوري المؤقت، موجود على الرابط التالي:
https://security-legislation.ly/ar/law/31470
6. إعلان قيام سلطة الشعب 1977، موجود على الرابط التالي:
https://security-legislation.ly/ar/law/33037
7. الوثيقة الخضراء الكبرى لحقوق الإنسان 1988، موجودة على الرابط التالي:
https://lawsociety.ly/legislation/الوثيقة-الخضراء-الكبرى-لحقوق-الإنسان/
8. القانون رقم 20 لسنة 1991 بشأن تعزيز الحرية، موجود على الرابط التالي:
https://security-legislation.ly/ar/law/31472 https://security-legislation.ly/ar/law/31494
9. القانون 23 لسنة 1998 بشأن النقابات والاتحادات والروابط المهنية، موجود على الرابط التالي:
https://aladel.gov.ly/home/?p=1238
10. القانون رقم (12) لسنة 2010 بشأن إصدار قانون علاقات العمل ولائحته التنفيذية، موجود على الرابط التالي:
https://security-legislation.ly/ar/law/31973

المصادر الثانوية

أ. الكتب

1. بوقعيقص، هالة، المرأة في سوق العمل في ليبيا: الواقع والتحديات، مؤسسة فريدرش ايبيرت، 1995.
2. بورويس، عمران، المحاماة في ليبيا، منشورات السلفيوم، 1999
3. الدرسي، رجا عبد الرحيم، الاتحاد العام للمنتجين بالجمهورية العظمى: النشأة والتطور، بدون بيانات أخرى
4. العزاي، محمد يوسف، عبد الله المير، محمد، الحركة العمالية في ليبيا « النشأة والتطور، بدون أي بيانات أخرى.
5. كرفاع، المختار الطاهر، الحركة العمالية في ليبيا (1943-1969)، بنغازي، مركز جهاد الليبيين للدراسات التاريخية 2000.
6. المغيربي، محمد زاهي، المجتمع المدني والتحول الديمقراطي في ليبيا، القاهرة: مركز ابن خلدون بالاشتراك مع دار الأمين
7. الدليل النقابي لأمانة شؤون النقابات والاتحادات والروابط المهنية بشعبية بنغازي، 2010

ب. المقالات

1. ابوزعكوك، محمد رمضان، اكعبية، محمد سالم، « التعليم ومساهمة المرأة الليبية في سوق العمل»، مجلة البحوث الاقتصادية، العددان الأول والثاني، 2009.
2. امينيه، عبير، «علاقة النظام السياسي بالنقابات المهنية في ليبيا: دراسة حالة نقابة المحامين (1969-2009)»، المجلة العربية للعلوم السياسة، العدد 28، 2010
3. امينيه، عبير ابراهيم، «سياسة تمكين المرأة في القطاع الاقتصادي: دراسة تقويمية لواقع مشاركة المرأة، الليبية في الأنشطة الاقتصادية، 1969-2009»، مجلة البحوث الاقتصادية، العددان الأول والثاني، 2012.
4. امينيه، عبير ابراهيم، المرأة في الثورة الليبية بين تصدر المشهد وتهميش الأدوار، كتاب باحثات: اللاعبون في الثورات العربية تعبيرات واشكال مبتكرة، الكتاب السادس عشر 2013-2014، بيروت 2014.
5. امينيه، عبير «مساهمة المرأة في العمل النقابي (دراسة حالة لدور المرأة في نقابة المحامين)»، مجلة البحوث الاقتصادية، العدد 2، المجلد التاسع 2008
6. القيب، عمران، «طموحاتنا كبيرة رغم قلة الموارد»، جريدة الوسط، موجودة على الرابط التالي:

<https://www.al-fanarmedia.org/ar/2021/08//عمران-القيب-طموحاتنا-كبيرة-رغم-قلة-الم-2021>

ج. التقارير

1. جامعة بنغازي، منظومة إدخال البيانات، إدارة التسجيل والقبول، 2019
2. مركز وشم لدراسات المرأة، تقرير عن المرأة في زمن الكوفيد، بحث غير منشور

مؤسسة فريدريش إيبيرت،

مؤسسة فريدريش إيبيرت هي منظمة غير ربحية ملتزمة بقيم الديمقراطية الاجتماعية وهي من أهم المؤسسات السياسية في ألمانيا تأسست عام 1925 و تعتبر من الإرث السياسي الذي خلفه فريدريش إيبيرت أول رئيس منتخب ديموقراطيا في ألمانيا. ومن خلال مشاريعها في أكثر من 100 دولة تدعم مؤسسة فريدريش إيبيرت الحركات النقابي و تعمل على دعم و تطوير التنمية الاقتصادية و الاجتماعية المستدامة الي جانب تعزيز دور المجتمع المدني من أجل المساهمة في السلام و الأمن في العالم.

نبذة عن الباحثات

د. عبير ابراهيم امينيه

دكتورة في العلوم السياسية - جامعة ليون - فرنسا - مديرة مركز وشم لدراسات المرأة مستشار محلي في قضايا الجندر لهيئة الأمم المتحدة للمرأة مكتب ليبيا , رئيسة مجلس ادارة مفوضية المجتمع المدني ليبيا - سابقا , رئيسة قسم الإدارة العامة بجامعة بنغازي- كلية الاقتصاد سابقا .

د. أم العز علي الفارسي

أستاذة العلوم السياسية جامعة بنغازي،عضوة هيئة تدريس متعاونة بأكاديمية الدراسات العليا بنغازي مؤسسة لهيئة دعم مشاركة المرأة في صنع القرار، و منبر المرأة الليبية من أجل السلام. متعاونة مع بعثة الامم المتحدة للدعم في ليبيا ومكتب المرأة ومديرة مكتب المستشارين بمجمع ليبيا للدراسات المتقدمة.

ا.ريما صالح الجريدي

ماجستير علوم سياسية من جامعة بنغازي، عضو هيئة تدريس بكلية الاقتصاد قسم الادارة العامة، ومديرة البرامج والمشاريع في مركز وشم لدراسات المرأة.

يتحمل كل كاتب مسؤولية ذاتية عما عبر عنه و ليس بالضرورة ان تكون الآراء الواردة تتفق في جميع تفاصيلها مع وجهة نظر مؤسسة فريدريش إيبيرت .

**FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG**

مكتب ليبيا

تصميم الغلاف: اريج بدر

تصميم الدراسة: مهدي جليتي

نشرت من قبل مؤسسة فريدريش إيبيرت - سبتمبر 2022
فوق نشر وطبع الدراسة محفوظة وهي غير مخصصة للبيع