

النساء التونسيات في الشغل والحركة النقابية

درّة محفوظ - دراوي

النساء التونسيات في الشغل والحركة النقابية

تزامن انخراط النساء التونسيات في النضال الاجتماعي مع ولوجهن في الفضاء العمومي. وقد انخرطن اجتماعيا في مرحلة أولى في الهياكل الجمعياتية والحقوقية حيث ساهمن في حركة التحرير والتحرر من الاستعمار. وازدادت تعبئتهن ومرتبطتهن اتساعا خلال السبعينات والثمانينات بولوجهن عالم الشغل وبفضل تأنيث العديد من القطاعات الاقتصادية. لقد شاركت التونسيات دوما في النضالات النقابية من أجل الدفاع عن الحقوق الاجتماعية للجميع وإحلال علاقات شغلية أكثر عدل ومساواة بين الرجال والنساء.

وتمثل النساء اليوم نصف النقابيين وهن يشكلن عناصر نشيطة في النقابات الأساسية رغم كل الأفكار المسبقة والعراقيل المختلفة. في المقابل يبقى تمثيلهن في هياكل اتخاذ القرار دون المأمول بكثير وغير كافٍ لتمكينهن من التأثير المباشر في تطور السياسات الوطنية. وقد أكدت الديناميكية السياسية والاجتماعية التي نشهدها على امتداد السنوات الأخيرة دورهن الريادي كفاعات في الحركة النقابية.

نحن نأمل في أن تساهم هذه الدراسة في تحسين صورة النساء ليس فقط من منظور مبدء الواقعية بل أيضا من منطلق إيمان حقيقي لدى الرجال والنساء على حد سواء أن الديمقراطية النقابية والسياسية لا تتحقق إلا بالتناصف وإدماج النساء والمساواة داخليا وخارجيا، في المنظمات النقابية وفي عالم الشغل.

FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG

تونس - ديسمبر 2018

النساء التونسيات في الشغل والحركة النقابية

درّة محفوظ دراوي

**FRIEDRICH
EBERT** 
STIFTUNG

تونس - ديسمبر 2018

منظمة فريدرش إيبيرت و فريقها المكلف بالمشروع النقابي تونس
يتوجهون بالشكر لجميع المنظمات والأفراد الذين ساهموا في هذا العمل.

© Friedrich-Ebert-Stiftung-

مكتب تونس. 2018. " النساء التونسيات في الشغل والحركة النقابية "
غير قابل للبيع. جميع الحقوق محفوظة. يمنع طباعة أي جزء من هذه الدراسة ولا يمكن إعادة
طباعتها أو استعمالها بأي شكل من الاشكال دون الحصول على إذن كتابي مسبق من الناشرين.
جميع الآراء والتحليل الواردة في هذه الدراسة لا تلزم الا اصحابها و لا تمثل بالضرورة وجهة
نظر منظمة فريدرش ايبييرت.

شكر

اقدم شكري في البداية الى كل النقابيات والنقابيين الذين قبلوا وقبلوا برحابة صدر و بكل نزاهة ووضوح وحماس الادلاء بشهادتهن وبشهادتهن حول تجربتهن وتجربتهن النضالية من اجل الديمقراطية والحقوق الاجتماعية بكل نزاهة ووضوح وحماس. كما اشكر المسؤولين النقابيين على مساعدتهم الثمينة وتخصيصهم بعضا من وقتهم رغم برنامجهم المزدحم بمناسبة انعقاد المؤتمر الثالث والعشرين. السادة نور الدين الطوبوي وسمير الشفي ومحمد المسلمي وأنور بن قدور و محمد شقرون الذي استقبلنا مشكورا بمنزله وبحضور زوجته التي اشاد بها امامنا وقدم لنا شهادة تاريخية موثقة بالصور. له كل امتناني.

اقدم شكري الخاص ايضا للنساء المكافحات والممتازات اللواتي برهن لي عن صداقة نضالية وفية نشأت وتعززت عبر السنين في النضال من أجل الدفاع عن مبادئ مشتركة. امتناني كذلك للشابات منهن لأنهن اثرين رؤيتي وأذكين ذاكرتي بنظراتهن الجديدة للأشياء وحزمهن النضالي. استطعن معا فتح ثغرة في العقلية الابوية وقدن النضال من أجل الارتقاء بالنساء الى المراكز النقابية القيادية. أذكر منهن (دون ان انسى شكر كل الاخريات) : نعيمة الهمامي وأمنة العوادي ووسيلة العياشي وسامية لطيف ووسيلة العياري وفضيلة الملبتي وتركية بن خذر وحياة طرابلسي وحببية الميزوني وعواطف قريش وليلى الدامي وثريا الصايم والهام الساحلي ونجمة العوادي وعائدة الزايبي.

هذا الكتاب تكريم للمقاومة والالتزام بقضية المساواة أهديه لكل النساء النقابيات والمناضلات صلب الاتحاد العام التونسي للشغل.

ولا يفوتني التعبير عن عرفاني بالجميل لشخصين آخرين : السيد علي المحجوبي، زميلي وصديقي المؤرخ وصاحب مؤلفات عديدة حول الحركة الوطنية والحركة النقابية و هو الذي أثار سبيلي في البحث في حياة وانجازات الطاهر الحداد. كما أحبي صديقتي درة بوزيد المناضلة النسوية الكبيرة في مجال الاعلام والمؤسسة للعديد من الصحف والتي قبلت ان

وما كان لهذا
العمل ان ينجز
لولا المساعدة
الثرينة للعديد من
الاشخاص الذين
اكن لهم الكثير من
التقدير والعرفان

تحدثنا عن والدتها السيدة شريفة المسعدي اول مناضلة نقابية وان تقاسمنا بعضا من الارشيف العائلي والصور القديمة.

ختاما اتقدم بخالص الشكر لمنظمة ايبرت التي آزرت هذا المجهود وشجعتني على انجاز هذا الكتاب، مع كل التقدير لسامي العدوانى وليلى الشعري.



فهرس

ا. مقدمة

7

✓ الاشكالية

8

✓ الاهداف والمنهجية

9

اا. مكانة المرأة في عالم الشغل

14

1. المساواة بين الجنسين في عالم الشغل :

14

أفق أكثر منه واقع ملموس

17

2. ولوج النساء الى الشغل : حق مهدد

19

3. السياسات العمومية وتشجيع النساء على مغادرة عالم الشغل

20

4. التمييز الجنسي في سوق العمل : ثقل القوالب النمطية الجندرية وللتقسيم التقليدي للعمل

20

ااا. مواقف وتمثلات اجتماعية تجاه تشغيل

23

النساء

23

1. النظرة الاجتماعية لتشغيل النساء : حق مشروط

24

2. الهوية العائلية والمهنية المزدوجة للنساء :

24

التفاوت بين التمثل والواقع

25

3. التوفيق بين الحياة المهنية والحياة الأسرية :

25

مسؤولية الوسط الشغلي والنقابات

27

4. راتب المرأة : اسهام لا غنى عنه في الدخل العائلي

ااا. النساء والحركة النقابية :

30

النضال من اجل المساواة والاعتراف

31

1. دروس التاريخ

31

أ. الطاهر الحداد او العلاقة بين القضية النقابية والقضية النسائية

33

ب. شريفة مسعدي : رائدة النضال النقابي

39

2. مناضلات الرعيل الاول :

39

الصلة بين الوعي النسوي والوعي الطبقي

42 3. تواجد النساء بالنقابات

42 أ. دوافع الانخراط النقابي

44 ب. الانضمام والامتيازات والمخاطر

50 ٧. مشاركة النساء في الحركة النقابية

50 1. الزعامة النقابية : "سقف من بلّور"

54 2. اثر الحياة العائلية على الحياة النقابية

57 ٧. الحركة النقابية والنساء

58 1. أغلبية على مستوى القاعدة أقلية على مستوى القمة

61 2. بوادر تحوّل مشجعة

64 3. المؤتمر 23، جانفي 2017 : خطوة هامة في اتجاه المساواة لكن "بالامكان احسن مما كان"

68 ٧. الثقافة النقابية والصدود امام المساواة

68 1. ثقل القوالب الجاهزة التمييزية

70 2. تعلّة "عدم كفاءة" النساء في مراكز النفوذ

73 ٧. الخاتمة والتوصيات

75 IX. مراجع تكميلية

78 X. رسوم وصور

1. تقديم

مثّلت الحركة النقابية على امتداد سنين طوال فضاء للنضال الديمقراطي والمطالب الاجتماعية. واجهت النقابات طيلة ما يزيد عن النصف قرن وفي ظل نظام الحزب الواحد العديد من التحديات السياسية والاقتصادية والثقافية : غياب الحريات والديمقراطية وأزمة التشغيل المتفاقمة بفعل الاقتصاد المعولم والفوارق الجهوية وصعود النزعة المحافظة والمعارضة لقيم الإدماج والمساواة.

لعب الاتحاد دور حاضنة للنقابيين من شتى الحساسيات السياسية فوجدت فيه المناضلات من أجل حقوق النساء والمساواة واللاتي لم يكن بوسعهن الانتظام في جمعيات فضاء للتعبئة والنشاط كإنشاء لجان نسائية وذلك منذ ثمانينات القرن الماضي.

وقد أكدت الحركة الاجتماعية لسنة 2011 المخزون النضالي للمناضلين والمناضلات القاعديين من النساء والرجال و مدى الدفع الذي منحه للمطالب الشعبية. خلال السنوات الأخيرة برز دور الاتحاد العام التونسي للشغل كمعدل وموفق اجتماعي بين القوى السياسية والاجتماعية في أكثر من مناسبة كما حصل خلال الاحداث الدموية بسليانة في نوفمبر 2012 وبعد ذلك خلال الاضراب العام يوم دفن الزعيم السياسي شكري بلعيد الذي وقع اغتياله في 6 فيفري 2013. وضعت ازمة 2013 موضع سؤال شرعية نواب ونائبات المجلس التأسيسي وذلك بسبب تأخر انجاز كتابة الدستور وتنظيم الانتخابات. بلغت هذه الازمة اوجها خلال اعتصام باردو الذي جمع عددا كبيرا من النقابيين والناشطين في المجتمع المدني والنواب الديمقراطيين والمواطنات والمواطنين وأفضت الى تغيير الوزير الاول وتكوين حكومة جديدة. وقدهم حشد أغلبية نسائية يوم 14 ديسمبر 2013 في فرض هذا التغيير.

تعززت مشروعية المنظمة النقابية لدى التونسيين بفضل الدور الاجتماعي والسياسي الذي لعبته في التحكيم وفي إدارة النزاعات بين مختلف الفاعلين. وهو ما أهلها لنيل جائزة نوبل للسلام سنة 2015 ضمن الرباعي الراعي للحوار الوطني.

لا يحتاج الدور الذي لعبته النساء والمناضلات داخل وخارج المنظمات النقابية اليوم الى دليل. لقد فاجأ ذلك الكثيرين رغم ان النساء كن طرفا في النضال الاجتماعي منذ قبل الاستقلال كما يشهد على ذلك مسار مناضلات تاريخية من امثال شريفة المسعدي التي كانت أول مسؤولة نقابية في تاريخ البلاد. وفي هذا الصدد يجب التذكير انه منذ السنوات 1978 و 1984 و 2008 (خلال احداث الحوض المنجمي) كانت النقابيات

في الصفوف الامامية للاحتجاجات (اضرابات واعتصامات ومسيرات ومظاهرات، الخ). كما كن خلال سنوات الانتقال الديمقراطي متواجدات بالساحات العمومية وداخل مراكز اتخاذ القرار، ليس فقط للمشاركة في النقضالات بل أيضا لتسجيل حقوق النساء بالأجندات الاجتماعية والسياسية وضمن الإصلاحات التشريعية.

مكنت هذه النضالية العالية النساء التونسيات من فرض ادراج مطالبهن صلب المسار الثوري، ومن تضمين المساواة بين الرجل والمرأة في نص الدستور الجديد. من ذلك نجد ان العديد من فصوله تنص على ان "الدولة تضمن تساوي الفرص بين الرجال والنساء لتحمل مختلف المسؤوليات في كل المجالات.

وتعمل الدولة على تحقيق التناسف بين الرجال والنساء بالمجالس المنتخبة. وتتخذ الاجراءات اللازمة للقضاء على العنف ضد المرأة".

غير ان الايديولوجية المحافظة المستفحلة خلال الست سنوات الاخيرة غدت التمييز الجنسي وزادت من تجاهل البطالة النسائية وأصبحت تهدد مكاسبهن واستقلاليتهن. اذ شاهدنا دعوات لعودة النساء الى المنزل حتى "تتركن مواطن الشغل للرجال" او "للمحافظة على الاسرة". وهو ما يدل على ان نضال النساء من اجل الثورة لا يؤدي ضرورة الى تغيير التصورات الاجتماعية وعلاقات السيطرة بين الجنسين.

يمكن لنا على وجه الخصوص أن نتساءل عن مدى نجاح حضور النساء وقدرتهن على الفعل من أجل الصراعات الاجتماعية في تغيير العلاقات الاجتماعية بين الجنسين صلب النقابات وفي تحسين موقعهن في مراكز اتخاذ القرار وتحمل المسؤولية وفي تكريس المساواة داخل الهياكل وضمن أجندا المنظمة الشغيلة ؟

الإشكالية

تشير اغلب الدراسات التي اهتمت بالنساء داخل الحركات الاجتماعية الى "ان العلاقات الاجتماعية المبنية على التمييز الجنسي تؤثر بعمق في كل الحركات الاجتماعية وانه لا بد من اخذ هذا المعطى بعين الاعتبار في كل تحليل نقوم به." ¹ فهل ستتج مشاركة النساء في النضالات النقابية والاجتماعية الثورية في فرض الاعتراف بحقوق النساء و تقلب السيطرة الابوية ؟ وهل رافق التزامهن النضالي تمثيل احسن صلب هياكل اتخاذ القرار وتحمل المسؤوليات النقابية ؟ والى اي مدى وقع ادراج مسألة المساواة بصورة افقية في مجمل مطالب وبرامج المنظمة الشغيلة ؟

¹دانييل كارقوات تستشهد بها دينا بيلاري " التعتيم على الحركة النسوية في في النضال الثوري لليسار المصري الراديكالي"، الحركة النسوية في البلدان العربية، مسائل نسوية جديدة-مجلد 35، عدد2/2016.

من حقنا ان ننتظر من المنظمة الشغيلة ان تكون فاعلا متبنيا لشعار التغيير داخليا وان تتخذ اجراءات عملية لإرساء مبدأ المساواة صلب هيكلها وذلك بالنظر الى دورها كفاعل اساسي في التغيير الاجتماعي وفي رفض كل اشكال التمييز واللامساواة في عالم الشغل وفي المجتمع.

لكي نتأكد من صحة هذه الفرضية سوف نقوم بتحليل على مستويين :

سنفحص أولا وضعية النساء في عالم الشغل لأن انخراطهن في النشاط النقابي تحدده وضعيتهن المهنية ونقيس درجة عدم تكافؤ الفرص ومدى التقدم الحاصل في اتجاه المساواة. على هذا الاساس سوف ندرس دور المنظمة الشغيلة في التقليل من حجم التفاوت الجندي في مجال الشغل. فقد ضلت الأهداف المشتركة تحظى بالأولوية المطلقة في نضال المنظمة طيلة السنين الاخيرة. فهل ادرجت اهداف خصوصية لفائدة النساء كاستحقاقات التشغيل والتكوين والمساواة في الاجر والتمثيلية ومراكز المسؤولية والتوفيق بين الشغل والأسرة، الخ. ؟

ثم سنتساءل ثانيا عن مدى تفعيل مبدأ المساواة داخل المنظمة ذاتها حيث سنطرح على محك امتحان "المقاربة الجندرية" : الى اي مدى في ظل اعادة التشكل والإصلاحات الجارية حاولت المنظمة النقابية وهيكلها الاستجابة لانتظارات النساء والأجيرات والالتزام الواضح بمأسسة المساواة ومقاومة الممارسات الابوية المقصية للنساء بصورة مباشرة او غير مباشرة ؟

الاهداف والمنهجية

تهدف هذه الدراسة الى تشخيص وضعية النساء الحالية ومكانتهن في الحركة النقابية التونسية ومساهمتهن فيها والى توفير قاعدة بيانات حول دور النساء العاملات والنقابيات في تونس والعراقيل التي تعترضهن. هذا التشخيص يمكن ان يترجم في مقترحات وتوصيات تعزز "المقاربة الجندرية"² على كل المستويات التنظيمية للنقابة وتدمج مبادئ المساواة والتناصف المنصوص عليها بالدستور في السلوكيات والهيكل النقابية لإكسابها مزيدا من النجاعة والمصادقية.

ساعدني انتمائي المزدوج كعالمة اجتماع جامعية مهتمة بمختلف اشكال التمييز الجندي في مجتمعنا وكمسؤولة نقابية سابقة ومؤسسة لهيكل مختص (اللجنة النقابية

² تعميم مراعاة المنظور الجنساني او الجندي هي مقاربة مندمجة للبعد الجندي تعتمد استراتيجية تهدف الى تعزيز المساواة بين النساء والرجال في المجتمع وفي منظمات المجتمع المدني والسياسات العمومية بكيفية افقية تشمل كل المجالات (التربية والتشغيل والثقافة والمشاركة السياسية وفي اتخاذ القرار، الخ)

النسائية) على الغوص من جديد في هذا المجتمع المصغر الذي يمثل الوسط النقابي وعلى إضاءة معرفتي للميدان موضوع مغامرتي البحثية. فمكنتني هذا القرب وشبكة علاقاتي من معرفة افضل لوضعية النساء في عالم الشغل. مع الاشارة الى ان المأمورية لم تكن خالية من المحاذير كلما تعلق الامر بالمحافظة على نظرة نقدية وموضوعية للواقع.



تقديم التحقيق الوطني حول "النساء في العمل النقابي : حركية ومسؤولية"، بحضور السيد عبيد البريكي، الكاتب العام المساعد المكلف بقسم التكوين النقابي (1998).

افرز هذا الغوص المزدوج دراسات و منشورات وانجزناها او قمنا بتنسيقها خلال السنوات 80 و 90 و 2000 : مقالة أولى حول "انضمام النساء الى النقابات في تونس" (1998)³ تتعلق بتحليل لتجربة مزدوجة : تجربة جماعية تتمثل في أول لجنة نسائية انشئت سنة 1983 توليت فيها مهمة التنسيق وتجربة شخصية كأول امرأة كاتبة عامة مساعدة للنقابة الوطنية للتعليم العالي والبحث العلمي (1980-1984). اثر ذلك قمت (بمبادرة من اللجنة الوطنية للمرأة العاملة وقسم التكوين النقابي والتنقيف العمالي للإتحاد العام التونسي للشغل) بتحقيق شمل 800 نقابي موضوعه "النساء التونسيات بين الشغل والنشاط النقابي" (مقاربة جندرية مقارنة⁴). وفي سنة 2006 أشرفت على دراسة حول التحديث النقابي للمنظمة الشغيلة اقتضت القيام بتحقيقين كمي ونوعي (انظر المرجع بأخر الوثيقة).

³ مقالة نشرت في المجلة شعوب متوسطة، النساء والحدثة، عدد 44-45 جويلية-ديسمبر 1988

⁴ شمل الاستبيان 800 مناضلا ونقابيا من الجنسين (3/2 نساء). الدراسة لم تنشر وقدمت خلال ندوة دولية حول "النساء في العمل النقابي : حراك ومسؤولية"، تونس، 22-23 جويلية 1998.

ننطلق في دراستنا هذه من فرضية ان مكانة المرأة ودورها في الحركة النضالية والنقابية هما في علاقة تفاعلية مع وضعيتهن المهنية. كما ان هذه المكانة وهذا الدور يتأثران بهيمنة المنطق الابوي وعدم المساواة الجندرية في الوسطين الخاص والعائلي وفي الفضاء العمومي والاجتماعي - السياسي. لذلك يتمثل تمشيننا في تحليل مكانة المرأة ودورها وتناول العلاقات الاجتماعية بين الرجال والنساء على أربع مستويات :

- مكانة النساء في عالم الشغل
- تمثيلات المجتمع التونسي لعمل النساء
- الدور الاجتماعي والسياسي للنساء
- الحركة النقابية ومسألة إدماج النساء والمساواة في سير الهياكل والثقافة التنظيمية.

عناصر منهجية

تعتمد منهجيتنا على المستوى العام على تحليل نقدي للأدبيات المتوفرة حول الموضوع وعلى الإحصائيات الوطنية والتحقيقات العلمية.

« تجميع الوثائق المتوفرة بالوسط النقابي ودراساتها : دراسات، نشرات داخلية، نصوص تشريعية، تقارير مؤتمرات، محاضر جلسات، تلاميذ دورات تكوينية، مقالات صحف منها جريدة الشعب، تصريحات مختلفة بمناسبة الاحتفالات بـ 8 مارس وغرة ماي و25 نوفمبر اليوم العالمي لمناهضة العنف و 5 ديسمبر ذكرى اغتيال الزعيم النقابي فرحات حشاد، الخ.

« القيام بحوارات معمقة مع مناضلين لفهم مسيرتهم النقابية (دوافع الانخراط في العمل النقابي، النضال، الإرتقاء الى مناصب المسؤولية، الفرص السانحة والعراقيل، استراتيجيات فرض الذات). استجوبنا حوالي 15 من المناضلات المعروفات (موقوفات و/او معاقبات بسبب نشاطهن النقابي). بعضهن "نساء جهاز" وأخريات

لا تزال الدراسات حول النساء والحركة النقابية من منطلق جندي في بداياتها. اذ اهتم المؤرخون وعلماء الاجتماع⁵ الى حد الآن بالحركة النقابية عامة ومن منطلق مقارنة لاجنسانية. لم تطرح مسألة ادماج المساواة والعلاقات السلطوية صلب الحركة النقابية في الجامعة⁶ او في الحقل النضالي عدا بصورة غير مباشرة في اطار مواضيع من نوع علاقة النساء بالشغل والنساء في الحياة العامة والسياسية او تأثير الاصلاحات التشريعية على حقوق المرأة.

تعتمد هذه الدراسة السوسولوجية على :

« تحليل الإحصائيات الوطنية

« تحليل نقدي للبحوث الجامعية التاريخية والسوسولوجية والفلسفية حول المسألة على ندرتها

⁵ نذكر بصورة خاصة أعمال المؤرخ علي المحجوبي وعالم الاجتماع صالح الحمزاوي. لا يتعلق أي عنوان من جملة 80 عنوان بحث وأطروحة مباشرة بالنشاط النقابي للنساء. انظر النشرة "النساء والجنود،

⁶ ببلوغرافيا تحليلية للبحوث والاطروحات بالجامعة التونسية. افتورد/أليبارت، تونس، 2013.

مناضلات عرفن بمواقفهن النقدية وغالبا قيادات نقابية وحيانا قاعديات "ميدانية". لم يكن باستطاعتنا في حدود ما يسمح به هذا العمل استجواب المناضلات "غير المرئيات" من قرينات نقابيين أو أراملهم واللاتي لعبن دورا هاما في مساندة القياديين والزعماء وقمن بتنظيم النضال والمقاومة في فترات الأزمة. نأمل ان تكن موضوع بحث منفرد في المستقبل.

◀ قمنا كذلك بمحاورة بعض النقابيين من الرجال (وهم 7 منهم 4 من المكتب التنفيذي للإتحاد العام التونسي للشغل). اذ ان للعديدات من الكاتبات العامات او من الكاتبات العامات مساعدات افراد من العائلة (قرين، أب، أخ أو أخت) اعضاء في بعض النقابات. وهو ما ينظرن اليه من جهة كامتياز يساعدن في مسيرتهن النضالية وفي نفس الوقت يتوجسهن كوسيلة لمراقبتهن او حتى كمكبج لالتزامهن.

◀ جميع معلومات خلال جلسات الاستماع العمومية لهيئة الحقيقة والكرامة وبصورة خاصة حصة 26 جانفي 2017 المتعلقة بشهادات ضحايا العنف خلال الاحداث الصدامية بين الاتحاد العام التونسي للشغل والحكومة يوم "الخميس الاسود" في 26 جانفي 1978 وبعدها.

◀ مشاهدة الخمس مظاهرات العمومية التي نظمت خلال الاشهر الاخيرة (نوفمبر 2016 الى جانفي 2017) من خلال المشاركة فيها وكذلك بمناسبة

مناضلات عرفن بمواقفهن النقدية وغالبا قيادات نقابية وحيانا قاعديات "ميدانية". لم يكن باستطاعتنا في حدود ما يسمح به هذا العمل استجواب المناضلات "غير المرئيات" من قرينات نقابيين أو أراملهم واللاتي لعبن دورا هاما في مساندة القياديين والزعماء وقمن بتنظيم النضال والمقاومة في فترات الأزمة. نأمل ان تكن موضوع بحث منفرد في المستقبل.

◀ قمنا كذلك بمحاورة بعض النقابيين من الرجال (وهم 7 منهم 4 من المكتب التنفيذي للإتحاد العام التونسي للشغل). اذ ان للعديدات من الكاتبات العامات او من الكاتبات العامات مساعدات افراد من العائلة (قرين، أب، أخ أو أخت) اعضاء في بعض النقابات. وهو ما ينظرن اليه من جهة كامتياز يساعدن في مسيرتهن النضالية وفي نفس الوقت يتوجسهن كوسيلة لمراقبتهن او حتى كمكبج لالتزامهن.

◀ مشاهدة الخمس مظاهرات العمومية التي نظمت خلال الاشهر الاخيرة (نوفمبر 2016 الى جانفي 2017) من خلال المشاركة فيها وكذلك بمناسبة

⁷ نظمت من طرف مناضلات أيام تحسيسية حول المساواة بفضاء سعيد قاي للإتحاد العام التونسي للشغل. خصص اليوم الاول، تحت شعار "حتى لا ننسى" لتكريم المناضلات النقابيات من جيل السبعينات وبعدها وكذلك زوجات وأرامل المناضلين. بتاريخ 24 نوفمبر 2016 انعقدت ندوة حول العنف السياسي ولتكريم مناضلين فارقونا من امثال محمد كئو وفي 7 ديسمبر 2016 ملتقى حول "الفكر التحديتي التونسي وبرزور الحركة النقابية الوطنية". علقت شعارات من نوع "تكافئ الفرص حق دستوري" و"المرأة النقابية كفاءة وزعامه" و"شركاء في النضال شركاء في القرار" و"من اجل تمثيلية عادلة في هياكل الاتحاد العام التونسي للشغل"، الخ.

⁸ منسقة اول لجنة نسائية وكاتبة عامة مساعدة للنقابة الوطنية للتعليم من 1980 الى 1985 وخبيرة نقابية ونسوية قامت بالعديد من التحقيقات ودورات تكوينية بالوسط النقابي خلال السنوات 90 و2000.

||. مكانة المرأة في عالم الشغل

1. المساواة بين الجنسين في عالم الشغل : أفق أكثر منه واقع ملموس

ترتبط مكانة النساء في النقابات ودورهن صليها بصورة وثيقة بوضعيتهن المهنية والتوجهات الاقتصادية للبلاد وبعديد العوامل الأخرى. من أهمها مستوى التعليم والكفاءة الذي بلغته النساء والمكتسبات في مجال التشريع ودور المشغلين والمؤسسات في احترام الحقوق الاجتماعية بما في ذلك الحق النقابي والسلوكيات والتمثلات الاجتماعية تجاه الأدوار الجندرية والأنشطة المهنية والنقابية للنساء.



ميسرة تلمذية نسائية – معهد باب جديد

سجل مستوى تكوين النساء ونجاحهن المدرسي والجامعي تقدما ملحوظا. حيث تمثل الفتيات اليوم ثلثي الطلبة وحاملي الشهادات الجامعية التونسية. غير ان تقدم النساء على المستوى التعليمي في الوسط الريفي يبقى متواضعا رغم ان اكثر من الثلاثة ارباع منهن يتوفرن على المستوى الادنى المطلوب. هذا ما تبينه استمارة انجزت في 2013 بالمناطق الريفية النائية : 36.7 بالمائة من النساء لهن مستوى التعليم الابتدائي و 31.9 بالمائة لهن مستوى التعليم الثانوي و 6.1 بالمائة مستوى جامعي والبقية أميات او تحصلن على الحد الأدنى بفضل تلقينهن دروسا في اطار البرنامج الوطني لمحو الامية⁹.

من شأن المكتسبات التشريعية التي اتي بها دستور 2014 تدعيم التقدم الحاصل في مجال المساواة في مختلف الميادين. اذ ينص الفصل 20 على ان "جميع المواطنين والمواطنات يتمتعون بنفس الحقوق وعليهم نفس الواجبات. هم متساوون أمام القانون بدون اي تمييز". كما يلزم الدستور في فصله 34 الدولة بضمان تمثيلية النساء بالهيئات المنتخبة. وينص الفصل 40 على انه "لكل مواطن ومواطنة الحق في الشغل في ظروف لائقة وبأجر منصف". ويتعلق الفصل 46 اساسا بحقوق النساء وهو يضمن حماية مكاسبهن ومبدأ التناسف ومقاومة كل اشكال العنف ضدهن.

لكن المكانة التي تحتلها النساء في عالم الشغل وخاصة في ما يتعلق بالتأجير تبين انهن يتعرضن الى صعوبات شتى والى التمييز في مجال الحصول على الحقوق الاقتصادية والاجتماعية. هن الاكثر عرضة للبطالة وللشغل المهين والمنصب الأدنى من المؤهلات والطرده التعسفي. وحتى في حالة الشغل القار فهن لا يتمتعن بتكافؤ الفرص في الترقية المهنية ولا بنفس الامتيازات التي يتمتع بها زملائهن من الرجال.

كما ان عروض الشغل المتوفرة لا تتناسب مع العدد المتزايد من النساء الشابات والمتعلقات واللاتي تتزوجن في سن متأخر (معدل سن الزواج الاول في 2014 يناهز 28.03 سنة بالنسبة للنساء و 33.7 سنة بالنسبة للرجال وتبلغ نسبة العزوبة بعد 30 سنة 28.4 بالمائة للنساء و 53.5 بالمائة للرجال). لا ترغب النساء الشابات مغادرة عملهن اثر الانجاب مقارنة مع الاجيال الاولى من النساء النشيطات وذلك لحرصهن على استقلاليتهن او بسبب الحاجة للمساهمة في الميزانية العائلية او حتى التكفل بها كليا. غير ان الصعوبات العائلية واكراهات النظام الاقتصادي تدفعهن الى مغادرة سوق الشغل. فعلى سبيل المثال تقدر نسبة نشاط النساء سنة 2014 بـ 28.5 بالمائة وبلغ أقصاها 50.7 بالمائة بالنسبة للشريحة العمرية 25-29 سنة ثم تتحدر هذه النسبة بسرعة الى 37.1 بالمائة لمن هن بين 40-44 سنة والى 30.3 بين 45 و 49 سنة في حين تبلغ تباعا 90.7 و 89.4 بالمائة بالنسبة للرجال .

⁹ "بحث حول وضعية النساء بالوسط الريفي ونفاذهن للخدمات العمومية بإحدى عشر ولاية تونسية". منشورات وزارة المرأة والأسرة/....، تونس 2013، اشراف درة محفوظ دراوي.

نلاحظ منذ التسعينيات تفاقم اشكال العمل الهش حيث انخفض حجم عقود الشغل ذات المدة غير المحدودة وارتفاع حجم العقود ذات المدة المحدودة استجابة لطلبات الشغل المتزايدة المتزامنة مع ظاهرة الطرد المتواتر والتهديدات الكبيرة للحقوق الاجتماعية. تجسدت مرونة التشغيل بالنسبة للشابات من النساء الباحثات عن شغل في تكثر الشغل الهش وغير النمطي وغير القار وذو الأجر المتدني وبدون حماية اجتماعية في اغلب الاحيان¹⁰. فلا امل للشبان في فرصة عمل سوى في الاقتصاد غير المهيكل وفي اطار العقود محدودة المدة وبدون حماية اجتماعية او بدون عقد عمل. فنلاحظ مثلا أن 42.8 بالمائة من الشبان بين 19 و 22 سنة من جملة 914.300 يعملون بدون عقد عمل سنة 2012¹¹. هذه النسبة تقدر بـ 51.6 بالمائة للرجال و 22.4 بالمائة للنساء. كما نجد ان النساء يشغلن اكثر من الرجال في اطار العقود محدودة المدة (36.7 بالمائة مقابل 16.2 بالمائة بالنسبة للرجال). وتقدر الدراسة التي قام بها الاتحاد العام التونسي للشغل حول " المرأة التونسية في الاقتصاد غير المنظم"¹² عدد هذه العاملات بـ 306.000 على مجموع 1.156.000 عامل وعاملة، اي امرأة نشيطة من ثلاث (32.5 بالمائة). من بين النتائج ذات الدلالة لهذا الاستبيان نلاحظ ان 59 بالمائة من العاملات في الاقتصاد غير المنظم يقبضن 300 د شهريا وبالكاد 11.7 بالمائة منهن يتمتعن ببطاقة معالجة.

ومن انعكاسات هذه الوضعية على سوق الشغل نجد ان عملة العديد من القطاعات غير معنيين البتة بالشأن النقابي وهو ما يعتبره المناضلون النقابيون تهديدا جديا للحق النقابي. كما نستنتج من خلال تقييم الاتحاد العام التونسي للشغل من طرف اطاراته¹³ ان النساء اكثر خوفا على مستقبلهن من الرجال جراء هذا الواقع (74.5 بالمائة مقابل 71.5 بالمائة). ولا غرابة في ذلك عندما نعلم ان البطالة بسبب الطرد (طرد جماعي عن طريق الغلق العشوائي للمؤسسات) تمس القطاعات الاقتصادية الاكثر هشاشة والأكثر ارتباطا بالظروف الدولية وفي مقدمتها النسيج والملابس حيث تشكل النساء 3/4 عمالها (76 بالمائة). وقد افضت ازمة هذا القطاع، الذي عجز على اعادة هيكلة نفسه لمجابهة المنافسة وعلى القيام بالتأهيل الضروري، الى غلق حوالي 600 مؤسسة وإحالة 35000 عامل وعاملة على البطالة خلال خمس سنوات الاخيرة.

¹⁰ في دراسة سابقة قمنا بتحليل وضعية (ظروف) العاملات وبخاصة منهن عاملات قطاع النسيج وصناعة الملابس الجاهزة. انظر درة محفوظ - دراوي "ازمة البطالة ازمة الهوية : عاملات النسيج بالبلاد التونسية نموذجا"، في الجندر والسياسات النيو ليبرالية. اشغال الملتقى الدولي المنظم من طرف افارد/داون/فمنات، 2006.

¹¹ حسب التعداد (الاستبيان) الوطني للسكان، المعهد الوطني للإحصاء 2012

¹² "المرأة التونسية في الاقتصاد غير المهيكل. الواقع والحلول الممكنة من وجهة النظر النقابية". قسم المرأة، العاملات والشابات والجمعيات. استبيان شمل 609 امرأة قام به كريم طرابلسي. الاتحاد العام التونسي للشغل/صولدري سنتر، 2016. في شكل استبيانين كمي ونوعي نشرنا 1. "نحو تجديد نقابي. تقييم كمي للإتحاد من طرف اطاراته". منشورات قسم الدراسات والتوثيق، ا.ع.ت.ش/ايرت، نوفمبر 2006 (145ص باللغتين العربية والفرنسية) و 2. "أصواء على واقع ا.ع.ت.ش من خلال نصوص وشهادات حية". منشورات قسم الدراسات والتوثيق، ا.ع.ت.ش/ايرت، نوفمبر 2006 (270ص باللغة العربية)

ويمثل عدد العمال والعاملات المسرحين بقطاع النسيج والملابس قرابة نصف مجموع المسرحين سنة 2003 (47 بالمائة) حسب تقديرات وزارة التشغيل¹⁴. الاغلبية الساحقة منهم لم يمثلوا امام لجنة مراقبة التسريح¹⁵ ويجدون انفسهم بسبب ذلك غير محميين بقانون الشغل¹⁶.

لم تتحسن الوضعية على هذا المستوى بعد ثورة 2011. فتضاعفت التعديات على حقوق العاملات بقطاع النسيج رامية عرض الحائط بالتشريعات الاجتماعية ومجلة الشغل وذلك حسب ما جاء في الدراسة التي انجزها المنتدى التونسي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية (ماي 2013).

وتفيد نفس هذه الدراسة ان ما لا يقل عن 5000 عاملة احلن على البطالة في جهة المنستير على اثر غلق 87 معمل بين 2007 و2012 أغلبهن بدون اي تعويض.

2. ولوج النساء الى الشغل : حق مهدد

تم تسجيل 745.700 امرأة فقط تتمتع بموطن شغل سنة 2011 من مجموع 1.026.700 امرأة نشيطة وهو ما يعني نسبة بطالة تبلغ 27.4 بالمائة (مقابل 15 بالمائة للرجال)¹⁷. وترتفع هذه النسبة اكثر في المناطق المحرومة للبلاد.

لا تعد بطالة النساء ظاهرة جديدة اذا اخذنا بعين الاعتبار ان نسبة النشاط النسائي لم تتطور كثيرا خلال العشريتين الاخيرتين : من 23 بالمائة سنة 1994 الى 24.9 بالمائة سنة 2011 ثم الى 28.5 بالمائة في 2014 مقابل 73.8 بالمائة، 70.1 بالمائة و64.5 بالمائة بالنسبة للرجال خلال نفس الفترة. ولم تتغير الوضعية كثيرا¹⁸ اثر ثورة 2011. وينعكس تراجع سوق الشغل على عمل النساء بصورة خاصة. اذ هن يواجهن اكثر من الرجال واكثر من السابق الانتقال عند الدخول الى سوق الشغل وداخله. حيث ترتفع نسبة البطالة النسائية بين 2008 و2015 من 18.6 بالمائة الى 22.7 بالمائة في حين تنخفض هذه النسبة من 12.6 بالمائة الى 12.4 بالمائة¹⁹ لدى الرجال.

¹⁴ تقرير حول وضعية العمال المسرحين (المطرودين) لاسباب اقتصادية خلال سنة 2003 (نشر في مارس 2004)

¹⁵ انظر مجلة الشغل التونسية.

¹⁶ لمزيد من التفاصيل انظر الدراسة "قطاع النسيج والملابس بالبلاد التونسية وإعادة ادماج العمال، منشورات ا.ع.ت.ش، قسم الدراسات والتوثيق/م.د.ع، 2005.

¹⁷ التعداد الوطني للسكان والشغل (الثلاثي الثالث 2013)، م.و.ا. نسبة البطالة للسكان 15.7 مع تباينات هامة بين الجنسين : 22.5 في المائة للنساء و 13.1 في المائة للرجال.

¹⁸ م.و.ا والمرصد الوطني للتشغيل والمهارات.

¹⁹ المرجع : معطيات الم.و.ا جمعت ورتبت من طرف الكريديف في "نساء ورجال في تونس، مؤشرات وارقام. منشورات كريديف 2016 (باللغة العربية).

اما بالنسبة لأصحاب الشهادات العليا فحظوظ التشغيل تنقلص اكثر وفترات الانتظار تكون اكثر طولا (نسبة البطالة الوطنية للنساء من صاحبات الشهادات العليا تقدر ب 43.8 بالمائة مقابل 23.7 بالمائة للرجال)²⁰.

تظهر المعطيات المحيطة المتعلقة بالمرحلة الانتقالية ان ازمة التشغيل تمس النساء بصورة خاصة حيث يقع تسريح عدد كبير من العاملات على اثر غلق المؤسسات وذلك دون اعتبار عدد صاحبات الشهادات المقدر بـ 34.000 امرأة شابة اضافية تتقدم سنويا الى سوق الشغل (27.000 منهن تبحثن عن شغل اول).

وتبين الدراسة التي قام بها ا.ع.ت.ش في 2016 والمذكورة اعلاه ان مخاطر بطالة النساء شديدة الارتباط بمسألة التفاوت الجهوي. اذ تصل نسبة بطالة النساء على سبيل المثال 42.7 بالمائة بقفصة و 38.7 بالمائة بجندوبة و 37.6 بالقصرين.

هكذا يتضح ان الاقصاء وإن شمل الجنسين فالنساء والشابات منهن خاصة هن اول ضحاياه. كما تؤكد هذا الواقع دراسات اهتمت بالشباب الذين هم في سن اقل من 30 سنة (من بينها دراسة ا.ت.ف.ا 2013²¹) : "حوالي 18 بالمائة من الشبان سنهم بين 15 و 29 عام غير ناشطين ومنقطعين عن الدراسة (لا هم يدرسون ولا يتلقون تكوينا ولا يعملون ولا هم بصدد البحث عن شغل)". توضح نفس الدراسة ان الظاهرة تهم بصورة خاصة النساء الشابات اللواتي نجد من بينهن 30 بالمائة غير ناشطات مقابل 6 بالمائة من الرجال.

في مجتمع لا يعترف للنساء بحق الشغل مساو للرجال تلجأ الكثيرات منهن الى نوع من الاقصاء الذاتي استباقا لحظوظهن الضئيلة في الادمج في الحياة المهنية وبالتالي في الحياة العامة. وكلما طالت فترة البطالة كلما انتجت لديهن آثارا نفسية سلبية (احباط وفقدان الثقة بالنفس وصعوبات في بناء مشروع حياة وعزوبة مفروضة وأزمة هوية) واجتماعية-اقتصادية (فقدان المهارات المكتسبة وفقير وهجرة²²، الخ.) وسياسية (عدم استقرار اجتماعي واحتجاجات وانحراف ، الخ.)

نستخلص مما سبق ان النساء لسن محميات ضد التمييز في مجال الولوج الى الشغل و انهن تتمكن من تحقيق الاستقلالية الاقتصادية بصعوبة كبيرة. لكن ماذا عن وضعهن عندما تكن ناشطات ؟

²⁰ حسب نفس المصدر م.و.ا : سنة 2013، تقدر نسبة بطالة النساء صاحبات الشهادات العليا ب 43.6 بالمائة و 22.1 بالمائة للرجال. تحسن ضئيل يسجل في 2015 (على التوالي 39.9 بالمائة و 20.7 بالمائة) لكن الفوارق الجندرية تبقى في نفس المستوى.

²¹ المرجع : دراسة حول "الشبان والشابات و مرحلة الانتقال نحو سوق الشغل بتونس" المرصد الوطني للتشغيل والمؤهلات (جوان 2014).

²² في عمل سابق بينا ان الهجرة بتونس تتخذ وجها نساءيا اكثر فاكثر. هجرة نساء مفردات في اغلب الاحيان. انظر درة محفوظ - دراوي " الهجرة النسائية بين المشروع الشخصي والاستراتيجية العائلية" (2010) و درة محفوظ دراوي و... "حديث الهجرة بين تونس وايطاليا و اوروبا. مقتطفات سير حياة" نشر افقورد/اكاد/تكلا (2010).

حسب القطاعات الاقتصادية تتعرض النساء الناشطات بشكل أو بآخر إلى تعطيلات في مجال الترقية المهنية و كثيرا ما يتم نفاذهن إلى مراكز القرار متأخرا مقارنة بالرجال و يخضعن لشتى أنواع العنف و التحرش الجنسي. العاملات في وضعية هشّة والفقيرات والأمهات العازبات والريفيات والمعينات المنزلية هن الأكثر عرضة لمثل هذه الممارسات. كما نجد في هذه الوضعية الناشطات في نطاق العمل العمومي (مسديات خدمة في ميدان الصحة و التربية، الخ.) ومن يقاسين من اعاقاة والشابات المتحصلات على شهادة العاملات في قطاع هش. أمثلة تدل على ان النساء حتى عندما يخرجن من العزلة ويندمجن في سوق الشغل فإن ذلك لا يكفي لتقليص الهيمنة التي يخضعن لها سواء كانت هذه الهيمنة مادية ومرتبطة بالتطورات الاقتصادية وتنظيم العمل او ايديولوجية مرتبطة بالنظام الابوي.

ما تزال اللامساواة في الاجر بين النساء والرجال قائمة رغم بعض الضمانات القانونية بما ان تونس قد امضت عام 1968 الاتفاقية عدد 100 المتعلقة بالمساواة في الاجر والاتفاقية الاطارية لسنة 1977 وقانون 93 والفصل 5 مكرر من مجلة الشغل. حيث تتقاضى المرأة في قطاع الفلاحة مثلا مقابل يوم عمل نصف ما يتقاضاه الرجل. ما يعني انها تقدم مجانا نصف يوم عمل. وفي القطاع الخاص تتقاضى النساء اجرا اقل من الرجال بنسبة تتراوح بين 20 و 30 بالمائة. وتفاقم هذا التفاوت الجندي ("الجندرقاب") بعد سنة 2011 : 40.4 بالمائة عام 2012 مقابل 32.7 في 2007²³

ولا يخضع هذا التمييز لمراقبة او بالكاد والخطية زهيدة (من 24 الى 60 د) ولا يقع تنفيذها في اغلب الاحيان. من تبعات ذلك ان الاعتراف بمؤهلات المرأة العاملة و من ثم تصنيفها في الهيكل التنظيمي للمؤسسة يبقى رهن القرار الحر والاحادي للمشغل. ان هذه الوضعية الاعباطية هي التي بتفاقمها تدفع النساء العاملات الى الانخراط صلب جمعيات نسائية او في الفروع النقابية للدفاع عن مطالبهن²⁴.

3. السياسات العمومية ودفع النساء إلى مغادرة عالم الشغل

إن سياسة التشغيل الوطنية تنسم بجملة من التوفيقات بين الدولة والأسرة وسوق الشغل او المؤسسة الى جانب الاجراءات المتعلقة بالمرونة والتي تزيد الشغل هشاشة. من ذلك اقتراح نظام حصة العمل الجزئي كإجراء يهدف الى "الملائمة بين العمل والمنزل". يعرض قانون 28 جويلية 2006 على الأمهات العاملات اللاتي لهن طفل دون سن

²³ المرجع : معطيات الم.ع.1 تستشهد بها "الرجال والنساء في تونس. مؤشرات وارقام. الكريديف. المرجع السابق صفحة

168.

²⁴ هذا ما افادتنا به شهادات النقابات والمناضلات خلال الحوارات التي قمنا بها والتي نقدمها لاحقا في هذا النص

16 سنة نظام العمل بنصف وقت مقابل ثلثي الأجر (لمدة 3 سنوات قابلة للتجديد مرتين). وقد دخل هذا القانون حيز التطبيق في جانفي 2007. لكن أحكام أخرى سبقته كأحكام قانون الوظيفة العمومية الذي يعطي للنساء الحق في طلب الوضع على الذمة سنتان قابلتان للتجديد لتربية طفل أو العديد من الاطفال دون الست سنوات او يعانون من اعاقه. وفي نفس الاتجاه يعرض الحق في التقاعد المبكر على النساء النشيطات في سن الخمسين بعد 15 سنة من الخدمة ممن لهن 3 اطفال اقل من 20 سنة.

يتضح بالتأمل في هذه التجربة ان ما كان ينظر اليه كحل سحري لتخفيف العبء على الامهات النشيطات مهنيا يتحول في ظروف تتسم بالبطالة والبطالة المقنعة الى وسيلة لتقاسم العمل بين النساء.

يهدف العمل بنظام الوقت الجزئي شأنه شأن أشكال أخرى من العمل اللانمطي الى ادخال مرونة في العمل تستفيد منها المؤسسات وتتفاقم بسببها هشاشة العمل النسائي ويقع التراجع في مبدأ المساواة بين الجنسين في مجال الحق في الشغل.

وتفيد العديد من الدراسات المنجزة في مجتمعات أخرى ان العمل بنظام الوقت الجزئي فرض على النساء من طرف المؤسسات او بسبب الاكراهات العائلية والتمثلات الاجتماعية. من ذلك انه بمناسبة سبر للأراء شمل تونسيتين صرحت اغلبيتهن (10/9) ان نظام العمل بالوقت الجزئي يلائم النساء اكثر بالنظر الى انهن يقمن بغالبية الاشغال المنزلية التي نادرا ما يساهم فيها الرجال. هكذا يجعل " المنطق الاجتماعي " ان نظام الوقت الجزئي يقتصر على النساء بحجة التوفيق بين العمل والمنزل.

بصرف النظر عن الهدف المعلن من التوفيق بين الشغل والحياة الاسرية فإن التشريع التونسي يدفع النساء اللواتي يتحملن اعباء عائلية الى مغادرة الحياة المهنية مؤقتا أو نهائيا فتكون العاقبة التخلي عن مكتسبات وحقوق هامة مقابل بعض " الحوافز ".

وان بدت التدخلات العمومية للتوفيق بين الحياة العائلية والحياة المهنية في تناقض مع حقوق النساء فذلك ناتج عن ارتباك و تردد على مستوى السياسات العمومية بين مرجعيتين متضادتين : مرجعية تحرير النساء المدعومة من طرف ما يمكن تسميته " نسوية الدولة " التي تريد مأسسة المساواة بين الجنسين في كل المجالات ومرجعية ثانية " اسروية " وتقليدية. يراد من ناحية تحرير النساء من قيود الحياة العائلية (وهو ما يفترض تفعيل سياسة المساواة بين ظروف الجنسين)، و من ناحية ثانية وضع على عاتقهن الادوار المنزلية واكراهات العائلة والقرابة ²⁵.

²⁵ وهي الاطروحة التي يدافع عنها جاك كوماي في العديد من اعماله منها مقاله حول "التعليمات (الاوامر) المتناقضة للسياسات العمومية تجاه النساء" في ذكر-انثي : اسئلة لعلوم الانسان، بيف، 2001، ص. 139.

ان الاجراءات التي اتخذتها السياسات العمومية الى حد الآن لا تزحزح بحال النظام القائم ولا التقسيم الجندي للأدوار ولا تعدو ان تكون سوى واحد من "الحلول" لمعالجة مشكلة البطالة النسائية على حساب حقوقهن الاجتماعية وطموحاتهن المهنية. لهذا السبب كانت هذه المسألة من اولويات النضال النسائي داخل النقابات منذ الثمانينات، كما سنرى لاحقا.

4. التمييز الجنسي في سوق العمل: ثقل القوالب النمطية الجنديرية وللتقسيم التقليدي للعمل

شمل التأنيث في تونس كل المهن. وتحقق في بعضها التناصف بين الجنسين. ويتعلق الامر خاصة بالمهن المتواضعة التي هي تقليديا مؤنثة (كاتية، ممرضة، عاملة نسيج، الخ.) والى حد ما بالإطارات المتوسطة كما في التعليم والمهن الحرة. وتمثل النساء 33 بالمائة من القضاة (2012) و 28 بالمائة من المهندسين (2013) و 42.5 بالمائة من المحامين و 48.2 بالمائة من اساتذة التعليم العالي و 16.4 بالمائة فقط برتبة استاذ واستاذ-محاضر (2014-2015). احصائيات وزارة التعليم العالي).

وتمثل النساء حسب نقابة الاطباء 36 بالمائة من الصيادلة و 26 بالمائة من الاطباء (2015). غير ان اللامساواة بالنسبة للأطباء تحولت من مسألة النفاذ الى الدراسة الى قطاع ممارسة المهنة (تناصف في القطاع العمومي مقابل عدد مضاعف للرجال في القطاع الخاص) او الى مجال الاختصاص. حيث النساء على سبيل المثال ثلث اطباء الاختصاص واقلية في اكثرها اعتبارا.

هل بإمكان النساء ممارسة كل المهن اذا نحن استندنا الى التمثلات الاجتماعية ؟ لا توجد موانع امام اقتحامهن لمهن كانت لزمن طويل حكرا على الرجال اذا نحن نظرنا للمسألة من زاوية التكوين. لكن هذه المهن "لا تليق بالنساء" في المخيال الشعبي و احيانا حتى لدى مستشاري التوجيه او المكلفين بمهمة التخطيط. في مقدمة هذه المهن تلك التي تتطلب قوة بدنية او التي توجد بالفضاء العام وتعرض النساء لنظرات الآخرين وللسلوكيات الفضة والمهن التي تتطلب مهارات قيادية او سهولة الحركة او التي لا تتلاءم مع المسؤوليات العائلية للنساء كالعمل الليلي. لا تترك المقاييس المعتمدة اختيارا كبيرا للنساء عدا في مجال مهن التدريس والصحة والاتصال التي ينظر اليها كامتداد لمهامهن العائلية وحيث تكون المنافسة شديدة. يكذب الواقع هذا البناء الاجتماعي للمؤنث والمذكر بما ان النساء اقتحمن مجالا شاسعا من المهن كلما توفرت الارادة السياسية او تحت ضغط الاكراهات الاقتصادية التي تغلبت على القوالب الجنسانية الجاهزة.

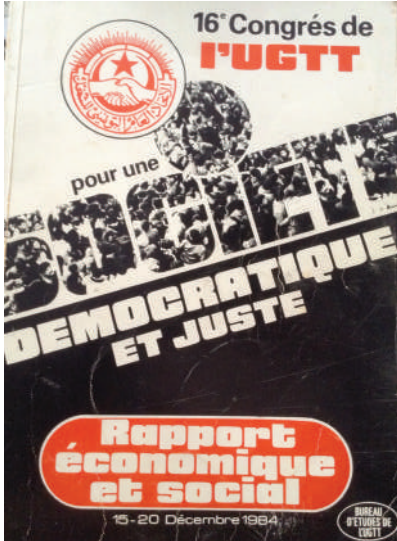
توجد عراقيل اخرى تكبل حقوق النساء في ميدان الشغل، علاوة على تقسيم العمل والقوالب النمطية الجنديرية الجاهزة التي تحد من إمكاناتهن في الولوج الى بعض المهن. لا احد ينكر التقدم الذي احرزه التأنيث في بعض القطاعات المهنية. غير اننا ما زلنا بعيدين عن التناصف على مستويات اتخاذ القرار. لا يزال التمييز الجنسي في العمل والفوارق

الجنديرية مستمرين فيما يتعلق بالنفاذ الى مناصب المسؤولية ("السقف البلوري"). فـا لنساء يمثلن ثلثا العمال (74 بالمائة) ونصف اعوان المكاتب (49.7 بالمائة). هن يعملن بصورة رئيسية في الفلاحة والصناعات المعملية والخدمات وهي نشاطات مرتبطة الى حد كبير بالظروف الاقتصادية والطبيعية. في المقابل لا تمثل النساء سوى 17.4 بالمائة من مجموع المديرين و لا تتجاوزن 6.3 بالمائة من المديرين العامين و 10.8 بالمائة من رؤساء ووكلاء المؤسسات وبالكاد 9 بالمائة من الاطارات العليا والمهن الحرة.

تمثل النساء بالوظيفة العمومية نسبة 37.4 بالمائة من مجموع 577692 موظفا في 2014 و بالكاد 2.3 بالمائة منهن يلجن الى مراكز القرار في اعلى السلم الهرمي المهني.

ويتطلب بلوغ نفس مستوى المسؤولية بنفس المؤهلات من المرأة مدة زمنية مضاعفة لما يتطلبه ذلك من الرجل و ليس من شأن الظرف الاجتماعي الحالي المتسم بالمنافسة ومخاطر اقضاء النساء من الحياة النشيطة تحسين هذا الوضع. نلاحظ ان نسبة عدد النساء تتضاءل كلما صعدنا في السلم المهني. يهدد هذا المسار بالتفاقم اذا لم يقع اتخاذ اجراءات تضمن تكافؤ الفرص على قاعدة المؤهلات و اذا لم تؤخذ حاجات النساء و اكرهاتهن بعين الاعتبار من اجل تمكينهن من تحمل أعباء عديد المسؤوليات مجتمعة :

عائلية ومهنية وجمعياتية ونقابية وسياسية. يجب ان نضيف الى كل ما تقدم ان بلوغ الوظائف العليا يتم عن طريق التعيين وان المسؤولين الكبار ينزعون الى تعيين رجال بتلك الوظائف بدل النساء. يتضح ذلك من خلال الحوارات والدراسات السابقة التي كنا اجريناها مع العديد من المهندسين²⁶.



صورة للصفحة الاولى من تقرير المؤتمر 16 للإ.ع.ب.ش في 1984. يتضمن فصلا عنوانه "النساء والشغل" حرره اعضاء اللجنة النقابية النسائية.

²⁶ النساء المهندسات في تونس : تمثيلات، ادوار ومساهمات في الحياة الاقتصادية. مؤلف جماعي، رياض زغل ((تنسيق) الكريديف، 2006.

||| مواقف وتمثلات اجتماعية تجاه تشغيل النساء

ترتبط مكانة النساء في عالم الشغل وفي الحركة النقابية بالمواقف والتمثلات الاجتماعية ازاء علاقاتهن بالشغل وتقاسم الادوار الاجتماعية بينهن والرجال. فكيف ينظر المجتمع الى هذه الادوار وأي اهمية يوليها لعمل النساء ؟

نذكر ان سوق الشغل تميزت خلال السنوات الاخيرة بضغط متزايد لنساء شابات متعلّقات وذات كفاءة قد ينظر اليهن في فترات الازمة والبطالة كمنافسات للرجال. لأن الاستقلالية الاقتصادية والسلطة المستمدتين من العمل يزرحان الفوارق الجندرية ويمكن ان يعتبرهما الرجال تهديدا لهم. على صعيد آخر اصبح العمل ومساهمة النساء الاقتصادية ضرورة بالنسبة لهن وللعائلات وللاقتصاد البلاد. ربما تفسر لنا هذه الوضعية الفارقة لماذا اصبح عمل النساء من بين القضايا التي تقسم الرأي العام التونسي اكثر من غيرها.

1. النظرة الاجتماعية لتشغيل النساء : حق مشروط

سجلنا في الدراسات التي قمنا بها حول عمل النساء والانخراط في قيم المساواة²⁷ مواقف متناقضة ومتباينة صادرة عن الجنسين حيث يعتبر الرجال النساء محظوظات في حين تقدر هذه الاخيرة انهن ما زلنا ضحايا التمييز.

في استبيان-سبر آراء طلب من تونسيين²⁸ الادلاء برأيهم في عمل النساء من زوايا مختلفة : كحق وكإكراه اقتصادي وكشرط لتحقيق الاستقلالية الذاتية ومساهمة في دخل العائلة. كان على المستجوبين التعبير عن مدى موافقتهم على افتراضات مختلفة :

" لا يجب على المرأة ان تعمل إلا في حالة كان اجر الرجل غير كاف لتسديد مصاريف العائلة". يبدو ان هذا الافتراض يمثل الرأي الأغلب اذ ان 53 بالمائة من المستجوبين يوافقونه تماما. في نفس الاتجاه يرى 45 بالمائة ان للمرأة اذا كانت ربة

²⁷ استمارة حول انخراط التونسيين في قيم المساواة. منشورات .../افتورد/ع.ت.ش. 2008

²⁸ انظر المرجع اعلاه

عائلة الحق في العمل. هكذا يتضح من الاجوبة ان اغلبية المواقف تكون بالموافقة عندما يكون عمل النساء ضرورة وعندما تكون المرأة هي ربة العائلة.

وعلى العكس من ذلك تصبح الاراء اكثر تباينا عند الاجابة عن الفرضية المتعلقة بالعمل كوسيلة لتحقيق الاستقلال الاقتصادي ("المرأة لا يجب ان تعمل الا للحصول على المال لاستعماله لتلبية حاجياتها الخاصة وحاجيات ابنائها (اي ان تضمن استقلاليتها)" فترى ان 38 بالمائة لا يشاطرون بالمرّة هذا الرأي.

وعندما تقدم فرضية ان عمل المرأة حق متساو بين الجنسين ("اذا رغبت المرأة في ذلك فلها الحق في العمل خارج المنزل حتى وان لم تكن في حاجة له لتأمين عيشها") فان 37 بالمائة فقط من المستجوبين يقبلون ذلك كحق مطلق في حين 43 بالمائة منهم مترددين و20 بالمائة يرفضون عمل النساء ما لم يكن بحكم الضرورة. في نفس هذا الاستبيان يتضح ان النساء والشباب (24-18 سنة) يؤيدون حق النساء في العمل. هذا لا يعني ان نسبة هامة يعتبرون عمل المرأة خارج المنزل سبب من اسباب البطالة (49 بالمائة من الرجال مقابل 35 بالمائة من النساء) او ان امكانية التحصل على شغل ايسر للنساء (59 بالمائة مقابل 47 بالمائة).

هنالك شبه اتفاق على ان النساء "يتحصلن على شغل بأكثر سهولة" لأنهن اقل تشدد في قبول شروط العمل "و" يقبلن اجرا ادنى من الرجال" وانه "من السهل اخضاعهن واستغلالهن من طرف المؤجر". كما تنتزل العوامل المساعدة على انتداب الرجال ضمن نفس الرؤية النمطية: "هم احرار اكثر" و"لهم سهولة اكبر في التنقل" و"يتمتعون بمؤهلات بدنية اكبر" وخاصة "لا يطلبون اجازة امومة ولا ساعات رخصة".

اكتسبت النساء كما رأينا شيئا من الوعي بقيمتهم الاقتصادية وبحقوقهن. بيد ان التصورات الجماعية تتحفظ في صور بالية وسرعان ما يعود المجتمع الى سن معايير تنتج الاختلاف والهرمية بين الجنسين وذلك رغم قبوله عمل النساء.

2. الهوية العائلية والمهنية المزدوجة للنساء : التفاوت بين التمثل والواقع

ان التقسيم التقليدي للأدوار الاجتماعية بين مؤنث ومذكر هو من صنع المجتمع وله تأثيره على عمل النساء.

عندما نسأل التونسيين عن الادوار التي يعتبرونها رجالية وعن تلك التي يعتبرونها نسائية ونطلب منهم ترتيبها حسب اهميتها²⁹ يتضح مدى قوة الفكر المحافظ التقليدي ("كونفورميزم") وبعده عن التطور الفعلي.

²⁹ المرجع السابق

يتفق الجنسان على ان الدور الرئيسي للمرأة هو الامومة : "تربية الاطفال ومتابعة دراستهم" (6 تونسيين من 10)، يأتي بعد ذلك دور الاشغال المنزلية والعائلية. ويأتي الدور المهني في المرتبة الثالثة بالنسبة للمرأة في حين يأتي في المرتبة الاولى بالنسبة للرجل (العمل من اجل توفير الحاجيات المعيشية لذويه والقيام بدوره كرئيس العائلة-يضع 3/2 هذا الدور في المرتبة الاولى). ونلاحظ ترددا في ترتيب الجنسين حينما يتعلق الامر بالدور التربوي للرجل. تجدر الاشارة الى نزعتين : كون النساء اكثر حرصا على مطالبة الرجال بالمساهمة بقسط اكبر في المسؤوليات العائلية والتربوية وكونهن اشد حرصا كذلك على المطالبة بمساهمة اكبر في اتخاذ القرار لمساهمتهم الاقتصادية في الدخل العائلي.

يبدو الموقف التقليدي القائم على التمييز بين الادوار الذكورية والانثوية غالبا على مستوى العلاقة بالمعايير والنواميس الاجتماعية. اذ هو يعطي اولوية الدور الانتاجي للرجل والدور الانجابي للمرأة (تربية، عناية وتكفل بالآخرين). غير ان هذه التماثلات بدأت تتزعزع وتفقده مشروعيتها بولوج النساء ميدان الشغل والحياة العامة وبصورة خاصة في الجمعيات والنقابات التي يسرت بروزا تدريجيا لوعي جندي.

3. التوفيق بين الحياة المهنية والحياة الأسرية : مسؤولية الوسط الشغلي والنقابات

تحتل مسألة التوفيق بين الحياة المهنية والحياة العائلية مكانة هامة في أجندا المؤجرين والنقابات في شتى انحاء العالم ذلك لكونها اصبحت تمثل تحديا حقيقيا والشغل الشاغل للنساء والرجال الناشطين. يتداخل الشغل والعائلة ويؤثران في بعضهما البعض مما حدا ببعض البلدان باتخاذ حلول ملموسة كالإجازة الابوية او شبكة من الخدمات المخصصة لحراسة الأطفال حيث تمكنت النساء في البلدان التي شهدت مفاوضات بين النقابات والوسط المهني بشأنها من حضور اكثر في سوق الشغل والاستمرار فيه لمدة اطول.

يجب التذكير ان النساء يعرفن انفسهن بهويتهن العائلية والمهنية معا على عكس الرجال الذين يعرفون انفسهم بالأجر والمسار المهني قبل كل شيء. للنساء منوال مرجعي مزدوج ينفيه الوسط الشغلي واصحاب القرار والمسؤولون النقابيون لكي يؤخذوهن على كثرة غيابهن او نقص التزامهن بالعمل النقابي او السياسي.

اصبح التوفيق بين مختلف اوقات الحياة في تونس يزداد كل يوم صعوبة خاصة بالنسبة للأزواج الناشطين الذين يجدون اشكالا في الملائمة بين الشغل والترفيه والحياة الاسرية وأحيانا النشاط الجمعياتي النقابي او السياسي. لم يرافق تطور النشاط المهني للنساء التونسيات تطور في الخدمات العمومية يسمح برعاية الاطفال والمسنين. ولم يعد بإمكان الزوجان والنساء العاملات خارج المنزل التعويل على الهياكل التقليدية (رغم قيام العديد من الجدات بدور الامهات).

اذا لم تحض مسألة التوفيق بين الشغل والأسرة الى يومنا هذا العناية التي تستحقها فذلك لاعتبارها "قضية نساء" ولأن اغلبية الاعمال المنزلية تعد من مشمولات النساء نظرا لأن الرجال نادرا ما يتدخلون في تنظيم وإدارة الحياة الاسرية. وتؤكد الاستبيانات حول "ميزانية الوقت" هذا الاختلال في الادوار الجندرية.

نلاحظ³⁰ ان التونسيات تخصصن للأشغال المنزلية والعناية بالأطفال والمسنين او ذوي الاحتياجات الخصوصية من الوقت والجهد ستة اضعاف ما يخصصه لها الرجال اي 5 س 16 يوما منها 2 س لإعداد الطعام مقابل 39 دقيقة لنفس الاشغال بالنسبة للرجال.

يتكون حجم العمل اليومي كما هو معلوم من الساعات خالصة الاجر والساعات غير خالصة الاجر (او الاشغال المنزلية). يوكل توزيع الادوار الاجتماعية بين الجنسين للمرأة حجم عمل اجمالي يفوق ما يوكله للرجل بـ 40 بالمائة تقريبا³¹. ونجد ان النساء النشيطات العاملات هن من يقضين اكثر وقتا في العمل يزيد عن 9 س يوميا نصفها تقريبا للعمل المؤجر (4 س 47) والنصف الآخر للأشغال المنزلية (4 س 18).

تتميز أجيال القطاع العام عن غيرهن من النشيطات بكونهن يخصصن وقتا اطول للأشغال المنزلية (4 س 47 د يوميا) وللتنقل (1 س 39) ولكن وقتا اقصر للنوم (7 س 10). اما العاملات بالقطاع الخاص فهن يتمتعن بحرية محدودة للخفض من اوقات العمل اذ هن يعملن بمعدل 5 س ونصف يوميا و 38 س 30 د اسبوعيا.

و تعتبر الشريحة العمرية المتراوحة بين 35 و 44 بالنسبة للنساء سن الخضوع للضغط لأن في هذه السن المبكرة يكون للنساء أنشطة مكثفة تراوح بين مستلزمات الحياة مهنية و بناء المسار المهني و التفرغ لمشروع عائلي وبالنسبة للبعض مباشرة نشاط جمعياتي او حزبي.

يعتقد الكثيرون ان لعمل الام اثر سلبي على دراسة الاطفال. ويولد هذا الاعتقاد السائد شعورا بالذنب لدى الامهات اللاتي يواصلن العمل اثر الولادة للمحافظة على مستوى عيش العائلة او تحسينه. ان عدد النساء العاملات في تكاثر رغم ندرة الخدمات المقدمة للطفولة المبكرة ورياض الاطفال وكلفتها المرتفعة. لذلك نجد ان العناية بالأطفال غالبا ما توكل الى الأجداد والجذات كي تتمكن الأمهات من الاستمرار في العمل³².

تشير الدراسات المتعلقة بالآثار السلبية لعمل النساء على الحياة الاسرية ان الموانع

³⁰ حسب ما جاء بالاستبيان الوطني الاول بالبلاد التونسية حول "ميزانية الوقت للرجال والنساء في تونس" نشر وزارة شؤون العائلة والطفولة والمسنين، م.ع.ا ومنظمة الامم المتحدة للنساء في 2011 (على قاعدة البيانات الاحصائية لسنة 2006).

³¹ عاملات، بطالات، متقاعدات، الخ.) تتحمل النساء حجم عمل اكبر من الحجم الذي يتحمله الرجال. ايا كان الصنف (تلميذات، طالبات،

³² هذا ما يظهره الاستبيان الوطني حول مجمعة (الادمج الاجتماعي) الطفل صلب الأسرة التونسية المذكورة اعلاه.

الاجتماعية تستند الى القوالب النمطية الجندرية الجاهزة. وتتمثل المفارقة الأعمق في كون النساء ذاتهن يعدن انتاج هذه القوالب التمييزية و ذلك رغم ان الدراسة المتعلقة بعملية الاندماج الاجتماعي داخل الاسرة التونسية³³ تفيد ان الأمهات العاملات "تعوضن" عن غيابهن بحضور كثيف ونوعي الى جانب اطفالهن وأنهن على دراية اكبر من اللاتيللا يشتغلن بفرص الافادة من المحيط المدرسي وبمخاطره وتقدرن اهمية الشهادة وأثرها على النجاح المهني وغالبا ما يتفوق ابناءؤهن في الدراسة على الآخرين.

اما في ما يتعلق بقدرة النساء والرجال على التوفيق بين الشغل والمنزل³⁴ فلقد بينت الحوارات التي اجريناها ان خطاب الرجال يختلف تماما عن خطاب النساء. فبقدر ما ينزع الرجال الى القول انهم يتدبرون امرهم مع قريناتهم لإيجاد حل بقدر مع تصف النساء الوضع بأنه اشكالي ومصدر للنزاع بين الزوجين ومسبب للإرهاق المستمر. يتحدث الرجال اكثر من النساء عن اكرهات مهنية تجبرهم على القيام بتنقلات متكررة وعن اوقات عمل غير منتظمة او عن ساعات اضافية. هم يحرصون دائما على ابراز تفرغهم التام لعملهم او النشاطات ذات الصلة كالنشاط النقابي مثلا و يعيشون الوفاق كمعادلة صعبة يتم حلها في اغلب الاحيان لصالح الحياة المهنية والمسار المهني.

اما النساء فهن على العكس من ذلك يتنذر عن بمسؤولياتهن كأمهات وزوجات تجبرهن غالبا على رفض الساعات الاضافية والتنقل رغم ان ذلك يحرمهن من الترقية المهنية والربح الاضافي. للأسباب ذاتها هن يتجنبن المهن او مناصب المسؤولية التي تتطلب التزاما مهنيا اكبر (تنقلات كثيرة، مهمات الى الخارج، تربصات مهنية، الخ). ان اكرهات الحياة العائلية تؤثر حتما على الحياة المهنية وتفسر الى حد ما تأخر النساء في مسارهن المهني والنقابي والسياسي.

4. راتب المرأة : اسهام لا غنى عنه في الدخل العائلي

اسهام المرأة التونسية بأجرتها في الدخل العائلي زوجة كانت ام ابنة او حتى أخت، عندما يكون الأخ في البطالة، لم يعد بحاجة الى دليل. رأينا كيف ان هذا الاسهام يكسب المرأة نوعا من سلطة اتخاذ القرار في التصرف في الميزانية فهل ان ذلك يعد كافيا لتغيير التمثلات في اتجاه اعتراف اكبر بالمساهمة الاقتصادية للنساء ؟ ما هي الاهمية التي تعطى لأجر المرأة في اوساط الشغل والعائلة وفي العقلية ؟ هل ما يزال ينظر اليه كمورد مكمل ؟

³³ المرجع السابق ووزارة المرأة في 2000.

³⁴ استبيان نوعي حول عمل نساء المجمع 95 مغرب مساواة

تبين الأبحاث الحديثة³⁵ حول المجتمع التونسي ان نصف التونسيين ما زالوا يعتقدون ان أجر المرأة هو أجر تكميلي فحسب. و يختلف موقف النساء عن هذا الرأي اذ ان 3/4 منهن لا يعتبرن أجر المرأة دخلا مكملا بل دخل لا غنى عنه. هذه الفكرة التي غالبا ما يفندها الواقع متأتية من كون دخل النساء ادنى من دخل الرجال. يجب التذكير ان أجور النساء في القطاع الخاص هي بالفعل ادنى من أجور الرجال. ففي القطاع الفلاحي مثلا تحصل المرأة على نصف ما يحصل عليه الرجل وفي الاقتصاد غير المنظم 60 بالمائة من العاملات يتقاضين أجرا شهريا بقيمة 300 د وهو أجر اقل بكثير من مبلغ الأجر الأدنى الصناعي المضمون.

تساهم النساء التونسيات بما يقارب 30 بالمائة في ميزانية العائلة بسبب الحاجة او عن اختيار او لأن التشريعات تشجع على تعاون الزوجين لتلبية حاجات الأسرة³⁶. وقد يمثل أجر الزوجة او البنت مورد الدخل الوحيد في ظروف البطالة والفقر المتفشين. غالبا ما يقع تبرير اللامساواة في الأجر والاجر البخس الذي يدفع للنساء³⁷ ودفعهن الى القبول بالعمل بنظام الوقت الجزئي بالاعتماد على فكرة مغلوبة تعتبر ان الاولوية في الشغل تعود طبيعيا الى الرجال. وتظهر الدراسات المذكورة اعلاه ان اموال النساء تخصص للمصاريف اليومية القابلة للاستهلاك وغير المثرية (الغذاء واللباس والأدوية واللوازم المدرسية، الخ.)، في حين تستثمر اموال الرجل في الممتلكات المستديمة والمثرية التي تؤمن الأمان والسلطة الاقتصادية (المسكن والأرض والسيارة، الخ.).

نستنتج مما تقدم ان عمل النساء دخل في العادات وان النساء النشاطات اصبحن جزءا من المشهد الحضري لمدننا. تفيد المعطيات ان امرأة من ثلاث تعمل وان العديد من المهن التي كانت حكرا على الذكور هي بصدد التأنيث التدريجي (عون أمن، عون حالة مدنية، عدل اشهاد، مهندس منصّة نفطية، طيار، سائق حافلة، الخ.). يمثل الشغل بالنسبة للنساء حتى البسيط منه وسيلة لإثبات الذات واكتساب مكانة اجتماعية واستقلالية اقتصادية ونفاذ الى الحياة العامة. وان بدا العمل في بعض الحالات غير محوريا في حياة النساء (بما في ذلك في نظر النساء انفسهن) فذلك لكونه لا يرفع من قيمتهن ولا يوفر الامتيازات والعرفان والاستقلالية الضروريين او لأنه يضعهن في تناقض مع الإنتظارات الاجتماعية التي ما تزال تعطي الافضلية لدورهن العائلي والخاص.

³⁵ الكريديف، المال في العلاقات الزوجية والتصرف (ادارة) في الدخل العائلي، نشر الكريديف، 2010.

³⁶ ينص الفصل 22 المطعة 4 و 5 على "ان الزوج باعتباره رئيس العائلة يجب ان يوفر حاجات العائلة والأطفال حسب امكانياته وحالتهم وذلك في اطار مكونات النفقة الغذائية. ويجب على المرأة المساهمة في مصاريف العائلة اذا كان لديها ممتلكات (مال او ثروة)".

³⁷ نذكر ان متوسط اجر النساء بالقطاع الخاص ادنى بما لا يقل عن 20 بالمائة من اجر الرجال. وفي قطاع الفلاحة يمثل النصف.

يصبح الشغل في سياق الازمة الاقتصادية والبطالة و بروز عدد متزايد من النساء المتعلمات الرهان الحقيقي المتحكم في العلاقات الاجتماعية المبنية على الجنس. فهو يمثل وسيلة قوية للتحرر وللحصول على الحقوق الاجتماعية والاقتصادية رغم مظاهره المستلبة احيانا وأشكال الاستغلال الذي تخضع له النساء اللواتي انخرطن في الحركة النقابية منذ السبعينات وحتى قبل ذلك وفي النضال من اجل القضايا العامة (الحقوق الاجتماعية والاقتصادية للعمال والديمقراطية والحريات) ولكن ايضا من اجل قضيتهم الخصوصية (المساواة في الحقوق والأجور وفرص التكوين والاعتراف بدورهن ونضالاتهن)



ملتقى نظم لتكريم المفكر المستنير والمناضل النقابي الطاهر الحداد حول موضوع "الفكر التحديثي التونسي ونشأة الحركة النقابية الوطنية". قاعة سعيد قاضي ا.ع.ت.ش (من اليسار الى اليمين): علي محجوبي، زينب الشارني، درة محفوظ، روضة غربي، عبد الباسط بن حسن (7 ديسمبر 2016).

IV. النساء والحركة النقابية: النضال من اجل المساواة والاعتراف

نستنتج من الملاحظة ان النساء يبرزن عندما يتخذ العمل النقابي شكل حركة اجتماعية ويغبن عن الانتظار كلما تحول العمل النقابي الى مؤسسة لها قواعدها وممارساتها. لماذا لم تقض إعادة النظر في العلاقات الاجتماعية الطبقية وهي الوظيفة الرئيسية للعمل النقابي الى إعادة النظر في تونس في العلاقات الاجتماعية المبنية على الجنس ؟

تطورت حركة الانضمام النسائي للنقابات بداية من السبعينات تحت المفعول المزدوج للتحولات الاقتصادية والاجتماعية³⁸. نما نضال النساء خلال هذه المرحلة (من عاملات النسيج و نقابيات ومنتسبات للحركة النسائية ومثقفات من كل صنف) عبر الهياكل المنظمة واطر التعبير والتعبئة كالنادي الثقافي الطاهر حداد والرابطة التونسية للدفاع عن حقوق الانسان وخاصة الاتحاد العام التونسي للشغل. وقد نظم اول اضراب نسائي لعاملات النسيج سنة 1975، اي بضع سنوات بعد صدور قانون 72 الذي فتح البلاد للرأسمال الدولي وللتصدير. اخرجت الاضرابات التي كانت في اغلبها عفوية النساء التونسيات من الظل وكشفت عن وجود بروليتاريا نسائية ناشطة زودت النقابات بمناضلاتها الأوائل.

كانت النساء ومن بينهن النقابيات عناصر فاعلة في النضال الاجتماعي خلال الفترات التعبوية الحاسمة في كل جهات البلاد : خلال احداث 2008 التي هزت الحوض المنجمي ثم خلال ثورة 2011 وسنوات الانتقال الديمقراطي. ومكنت هذه الديناميكية الحركة النقابية من توسيع قدراتها الحركية على قاعدة قيم مشتركة (قيم المساواة والعدالة الاجتماعية وعدم التمييز) ومن تعزيز التضامن والشعور بالانتماء الى ا.ع.ت.ش وتطوير التضامن مع المجتمع المدني الناشئ.

لئن كان الشعب هو الفاعل السياسي والفاعل التاريخي سنة 2011 فإن المركزية النقابية ومناضلاتها ومناضليها القاعديين والقاعديات لعبوا و لعبن دور الحافز واستمروا واستمرين في القيام بدور قوة الوساطة خلال المرحلة الانتقالية مدعمين ومدعمات بذلك ثقل المجتمع المدني ومشروعية المؤسسات المنتخبة.

³⁸ لمزيد التفاصيل حول هذه الفترة انظر : درة محفوظ "انضمام النساء الى النقابات في البلاد التونسية" في النساء والحدثة، شعوب متوسطية، 44-45، جويلية-ديسمبر 1988.

كانت النساء النقابيات فاعلا اساسيا في مقدمة الرافضين لعلاقات الهيمنة والاستغلال وفي الدفاع عن مبدأ التناسف بالقوائم الانتخابية والمساواة في الدستور شأنهن شأن الرجال مما يدفع الى الاعتقاد بأن ذلك الالتزام يبشر بإرساء علاقات أكثر مساواة و بمنعرج حاسم في صيرورة الزعامة النقابية.

من المفارقة أن النساء التونسيات بقدر مايتقدمن ويسجلن حضورهن كفاعل جديد صلب الحركة النقابية والاجتماعية بقدرما يضعف الاعتراف بهن كقوة سياسية ويسقطن بسرعة في طي النسيان فيتدنى مستوى تمثيلهن ويصبحن أقلية. يبدو ان المنظمات النقابية لا تدعم التقدم الذي أحرزته النساء في العمل النقابي حيث ما زالت هياكلها تتسم بممارسات وثقافة تنظيمية تمييزية تبق بالنساء بعيدا عن الاضواء وذلك رغم الحديث عن المساواة في مستوى الخطاب.

1. دروس من التاريخ

أ) الطاهر الحداد او الربط بين القضية النقابية والقضية النسائية³⁹ :

اثر دراسته بجامعة الزيتونة، ومن خلال مسار متنوع و غير مألوف، اكتسب الطاهر الحداد ثقافة واسعة وتفكيراً نقدياً وذلك باكتشاف آراء مفكرين كبار من امثال ابن خلدون (الذي جمع بين الايمان والعقل ونبذ الظلم "الهدام") ومصلحين مثل المصري قاسم أمين صاحب مؤلفين حول تحرير المرأة⁴⁰. "اقتبس الطاهر الحداد البراهين للدفاع عن حقوق النساء المسلمات والمساواة" من هذه المصادر. تشكل وعيه الاجتماعي والوطني بالاحتكاك بالنضالات من اجل الاستقلال وضد كل اشكال الاضطهاد والاستغلال. تأثر بالفكر الحداثي الذي برز في العالم العربي وبصورة خاصة في تونس التي كانت كما يذكرنا به المؤرخون في طليعة البلدان التي الغت العبودية وأسست للمساواة وحرية اقامة الشعائر في اول دستور لها سنة 1861.

كان الطاهر الحداد شاهد عيان على نشأة الحركة النقابية التونسية فانظم الى محمد علي الحامي لتأسيس أول نقابة وطنية في ديسمبر 1924 : الكنفدرالية العامة للعمال التونسيين.

³⁹ الطاهر حداد (1899 – 1935) حرر عديد المقالات ومؤلفين شهر بهما احدهما يتعلق بالعمال والثاني بالنساء. مرجعنا هنا المؤلف الثاني والكتابات الجامعية منها كتابات زينب الشارني وروضة الغربي وكتاب المؤرخ علي المحجوبي حديث حول الحركة النقابية ومقالات نشرت بجريدة لابراس في تلك الفترة حول الطاهر الحداد قدمتها المكتبة الوطنية في جانفي 2016 تحت عنوان "مقطعات من مقالات صحفية من 1930 الى 1940 (باللغتين). ترأسنا ايضا اليوم الذي نظم من طرف المناضلات النقابيات ب إ.ع.ت.ش قدمت خلاله محاضرات تكريما لكفاح الطاهر الحداد من أجل النساء في 7 ديسمبر 2016.

⁴⁰ "تحرير المرأة" سنة 1899 و "المرأة الجديدة" سنة 1900.

كان يكتب في الصحف للدفاع عن الحقوق النقابية للعمال التونسيين ويوثق لبداية النضال النقابي في مؤلف "العمال التونسيون ونشأة الحركة النقابية" نشر سنة 1927.

اهتم هذا المفكر بالفئتين الأكثر اضطهادا في المجتمع : فئة العمال التي تعاني من الاضطهاد الطبقي وفئة النساء الرازحة تحت الاضطهاد الأبوي. ظل الطاهر الحداد مرسوما بذاكرة التونسيين والتونسيات بفضل كتابه "امراتنا في الشريعة والمجتمع" الذي ألفه سنة 1930. هو يعتبر المرأة سجيناً ثلاث مرات : "سجينة المنزل وسجينة الحجاب وسجينة الجهل"⁴¹.



تحية مناضلات نقابيات الى الطاهر الحداد بمقبرة الجلاز 7 ديسمبر 2016.

⁴¹ يستشهد به علي المحجوبي المذكور اعلاه.

رغم ان المرأة التونسية تقوم بأدوار انجابية ومنزلية واقتصادية (في العمل والصناعات التقليدية المنزلية وفي العمل الفلاحي) فهي لا تتمتع بأية حقوق وتزوج غصبا وتفتقد للاستقلالية الاقتصادية ولسلطة اتخاذ القرار. يبرهن الطاهر الحداد في مؤلفه ان الشريعة لا تتناقض مع حقوق المرأة والمساواة وهو يعتبر ان مجموعة من الاصلاحات ضرورية لتمكين النساء من حقوقهن الاساسية كحق التعليم وحق اختيار القرين وحق المشاركة في الحياة العامة. نادى المفكر بالتحرر من الحجاب (الذي كان يعتبره عادة حضرية لا نجدها لدى الريفيات) لمجارات تطور المجتمع. اثار كتاب الحداد استنكارا عاما وتنديدا قويا من قبل السلطات الدينية التي جردته من صفته كأستاذ متربص و الغت مرسوم تعيينه كعدل منفذ⁴². نشرت عديد الصحف⁴³ اصداء المجادلات بين المتهمين على الطاهر الحداد والمدافعين عنه. فوجد من بين المدافعين عبد العزيز العروي الذي صرح في احدى مقالاته انه "لكي ننصدي لهذه العقلية التكفيرية التي تعبر عنها جريدة "النهضة" ليس بوسعنا سوى الاحتجاج باسم حرية التفكير التي وضعناها في مقدمة برنامجنا"⁴⁴.

يعتبر الطاهر الحداد حلقة من السلسلة التحديثية رسمت افكاره طريق التقدم امام النساء والمجتمع وأسست الأرضية الإيديولوجية لتغيير اوضاع المرأة وللقيام بالإصلاحات التحريرية وفي مقدمتها مجلة الاحوال الشخصية (الصادرة في 1956). يعتبر منارة للنساء التونسيات وبخاصة المنتسبات للحركة النسوية ومنهن المناضلات المنتميات لـ "النادي الثقافي الطاهر الحداد". نجد من بينهن مؤسسات اللجنة النسائية بالإ.ع.ت.ش. المدافعات على فكرة ان المرأة تحقق استقلاليتها بالعمل وبفضله تصبح فاعلة في حياتها وفي المجال السياسي.

ب) شريفة المسعدي : رائدة النضال النقابي

ولدت شريفة المسعدي سنة 1908. كانت من أوائل التونسيات اللاتي تمتعن بالترقية المهنية وتحررن بفضل المدرسة⁴⁵. زاولت تعليمها وأحرزت على شهادة ختم التكوين بصفاقس وغادرت مدينتها الاصلية لتتخلص من العقلية الاجتماعية المحافظة. عادت للدراسة وهي ارملة شابة ولها طفلان. يجسد مسارها الدراسي وتجربتها المهنية والتزامها النضالي في أكثر من جانب نضال النساء التونسيات في السياق التاريخي للحركة الوطنية من اجل الاستقلال.

⁴² كان ذلك في شهر نوفمبر 1930. صرّح الطاهر الحداد ردا على هذه العقوبة انه لم يمارس مهنة العدل المنفذ لأنه كان يحيد الانخراط في الصراع الاجتماعي (مذكور في "النهضة" وحداد، لوموند ليترار، نوفمبر 1930، سنة 2، عدد 9، ص.7، بالعربية)

⁴³ تونس الاشتراكية، الهلال، الخ.

⁴⁴ "قارنوا واحكموا" بجريدة الهلال بتاريخ 24 اكتوبر 1930.

⁴⁵ نذكر بأنه في سنة 199 تأسست أول مدرسة للفتيات المسلمات بنهج الباشا ساهمت في تكوين الاجيال الأولى من النساء المتعلّقات كتوحيد بن الشيخ، أول طبيبة تونسية.

اضطلعت شريفة المسعدي بدور الكاتبة العامة لنقابة التعليم التقني والمهني من 1947 الى 1968 كما كانت عضوا بمكتب الفدرالية الوطنية للتعليم.

سنة 1951 انتخبت شريفة المسعدي عضوا بالمكتب التنفيذي وبقي هذا الحدث فريدا لمدة ثلاثة ارباع قرن⁴⁶. انتمت الى الهيئة الادارية لمدة ثلاث سنوات عندما كان فرحات حشاد كاتبا عاما لها. كانت المرأة الوحيدة في الاجتماعات العامة كما تبينه صور وصحف تلك الفترة. كانت لا تتردد في اخذ الكلمة خلالها كما كانت المرأة الوحيدة في مسيرات غرة ماي والمظاهرات العامة. قال فيها فرحات حشاد مثنيا على شجاعته وقدرتها على تسيير النقاشات قولته الشهيرة "الرجل الوحيد في هذا المؤتمر امرأة". اتخذت شريفة المسعدي من المساواة مبدءا في العمل وأسلوب عيش دون ان تكون لها نزعة نسوية.

وقع إيقافها في 7 ديسمبر 1952 يومان بعد اغتيال فرحات حشاد. التجأت السلطات الاستعمارية الى حيلة لإبعادها عن النشاط النقابي تمثلت في الادعاء انها تعاني من انهيار عصبي وادخلتها لمدة شهرين الى المستشفى العسكري الخروبة ببنزرت. ثم وقع ابعادها الى قبلي بسبب احتجاجاتها داخل اسوار المستشفى. في قبلي التحقت برفاقها من الهيئة الادارية بمن فيهم زوجها محمود المسعدي.

توفيت شريفة المسعدي سنة 1990 فبقي نضالها الاستثنائي غير مرئي وبالكاد معروف ومعترف به. لم تحظ كغيرها بالتكريم المستحق كأيقونة نسائية للنضال النقابي. كما لم تحظ بالاهتمام من طرف الباحثين بما في ذلك المؤلفات النادرة حول دور النساء اللاتي تركزن بصماتهن في تاريخ تونس خلال الفترة التي كانت تناضل فيها. نذكر على سبيل المثال "ذاكرة امرأة. تونسيات في الحياة العامة 1920-1960"⁴⁷.

⁴⁶ في الوقت الذي كنا بصدد الانتهاء من هذا العمل علمنا ان امرأة وقع انتخابها بمناسبة المؤتمر 23 للإ.ع.ت.ش (22-26 جانفي 2017).

⁴⁷ مؤلف جماعي من نشر الكريديف بتنسيق الحبيب القزدغلي يتناول مسارات 12 امرأة ساهمن في الحركات الاجتماعية وكان لهن اثر في تاريخ البلاد في تلك الفترة. (كريديف - 1993)



أفريل 1949 شريفة المسعدي وهي ترأس مؤتمر الإ.ع.ت.ش.



فرحات حشاد وشريفة المسعدي



جوان 1953 بمقر ا.ع.ت.ش.



ابعاد الى قبلي شريفة المسعدي واعضاء الهيئة الادارية (ديسمبر 1952)



العودة من قبلي

لا يزال بعض النقابيين يذكرون هذان الزوجان الاستثنائيان (وهي ظاهرة نادرة في ذلك الوقت) المتكون من شريفة المسعدي وزوجها الشهير محمود المسعدي. "نتذكرها طيلة سنوات لأنها كانت تأت كل 5 ديسمبر تاريخ ذكرى اغتيال فرحات حشاد. كانت تأتي باكرا الى مقر ا.ع.ب.ش يرفقها زوجها للمشاركة في الاحتفال بذكرى اغتيال الزعيم وتكريمه ذلك الزعيم الذي ناضلت طويلا الى جانبه " (محمد شقرون عضو سابق بالمكتب التنفيذي للإ.ع.ب.ش والكاتب العام للاتحاديين الجهويين ببنعروس وتونس).

شريفة المسعدي شخصية وطنية وهي أول قيادية نقابية في العالم العربي. بقيت حاضرة في ذاكرة المناضلات النقابيات كشخصية استثنائية. كان المركز الذي احتلته في الهرم النقابي بمثابة تحد رفعت اجيال المناضلات بعدها لاخترق السقف البلوري وفضح التمييز ضد النساء في الارتقاء الى المراكز النقابية القيادية في كل مناسبة : "النساء كثيرات في مراكز المسؤولية لكن لا شيء يتغير بالإ.ع.ب.ش. والسبب يتمثل في عدم بروز زعامات نسائية باستثناء شريفة المسعدي التي لم يقع التعريف بقيمتها بما فيه الكفاية. بقيت نضالات النساء غير مرئية " (س.غ، مناضلة في مجال العمل الاجتماعي).

كان لشريفة المسعدي تأثير اكيد على حياة رائدة اخرى ومسيرتها في الحياة العامة الا وهي ابنتها درة بوزيد التي كانت اول امرأة صحافية تونسية ناضلت على الصعيدين الاعلامي والنسوي. كانت هذه "الصحافية المكفاحة " من مؤسسات 9 صحف من بينها اول مجلة نسوية عربية-افريقية "ليلي في العمل". كما عملت في ما سوف يسمى من "جون افريك" كمسؤولة بالمجلة على باب "ليلي تحدثكم"⁴⁸.

مسيرتها كانت موضوع فلم من اخراج وليد الطابع "تونسية وكفاح" وقع بثه في 8 مارس 2016 من طرف المعهد الفرنسي بتونس ثم في العرض ما قبل الاول في ايام قرطاج السينمائية في 28 نوفمبر 2016



شريعة المسعدي في الصف الاول خلال مظاهرة عامة



شريعة المسعدي صحبة زوجها

2- مناضلات الجيل الأول: العلاقة بين الوعي النسوي والوعي الطبقي

كانت الغاية الأولى من تأسيس لجنة المرأة الوطنية داخل الاتحاد العام التونسي للشغل وليدة الحاجة إلى مقارنة العمل النقابي والعمل النسوي في تقاطعهما وترابطهما ومقاربة العلاقة بين التمييز الجنسي والتمييز الطبقي لذلك حددت بعض المناضلات والخبيرات المهتمات بالشأن النقابي لأنفسهن مهمة تغيير نظرة النقابات والمساهمة في ترسيخ مبدأ المساواة والدفاع عن حقوق النساء الأجيرات ومقاومة كل أشكال التمييز التي تستهدفهن.

ولا بد من التذكير هنا أن سنة 1977 هي السنة التي أقرت فيها منظمة الأمم المتحدة رسمياً يوم 8 مارس يوماً عالمياً للنساء وفي سنة 1982، وفي مبادرة تعدت التحفظات الموروثة داخل الوسط النقابي بشأن مشاركة المرأة بدعوى تجنب (مخاطر التقسيم بين العمال بين مؤيد ورافض).... تم إحياء يوم 8 مارس داخل الاتحاد العام التونسي للشغل من طرف مناضلات ومناضلين ينتمون إلى النقابة الوطنية للتعليم العالي والبحث العلمي⁴⁹. في صلب هذه النقابة طرح لأول مرة موضوع المرأة في



الطبيب البكوش، القائد النقابي، و درة محفوظ أول منسقة و مؤسسة لأول لجنة للمرأة الإتحاد العام التونسي للشغل ،
ورندة العليبي أحد مؤسسات اللجنة.
1 مارس 1985 مقر الإتحاد

⁴⁹ لقد تم انتخابنا في سنة 1980 كاتبة عامة مساعدة بالمكتب التنفيذي لهذه النقابة الوطنية. وهو ما يسر علينا مهمة تنظيم هذه التظاهرات في ظرف تميز بمد مطلبية من أجل حرية واستقلالية المركزية النقابية. .. على إثر الحركات الاجتماعية التي هزت البلاد والإضراب العام في 26 جانفي 1978 والذي عرف الخميس الأسود.

العمل وبروز النساء كظاهرة سياسية ونسوية. وقد جاء استحداث "لجنة المرأة العاملة الملحققة بقسم الدراسات والتكوين لتتوجها لجهود كبيرة وضغوطات العديد من المناضلات غاليتهن من الأساتذة والمعلمات والإطارات العليا والمتوسطة العاملات في القطاع العمومي والمتكونات والمتمرسات في صفوف الحركة الطلابية وتحديدًا الإتحاد العام لطلبة تونس أو صلب أحزاب يسارية غادرنها وانصرفن عنها بسبب ما تعرضن له من تمييز جنسي لتلتقي أغلبهن تحت راية "نادي الطاهر الحداد للدراسات ولشؤون المرأة".

وقد شهد هذا النادي أول احتفال بيوم 8 مارس تحت شعار " النساء والتشغيل"

وقد كان لمعاضدة المناضلين المؤمنين بالمساواة وخاصة القيادي النقابي الطيب البكوش، دور كبير في الاعتراف بهذه اللجنة ومأسستها⁵⁰. وقد شهدت سنة 1980 العديد من التجمعات العامة ضمت نساء من كل القطاعات نظمتها " لجنة المرأة العاملة" (ببورصة الشغل وفي مقرات الاتحاد العام التونسي للشغل المركزية والجهوية الخ..). كما أصدرت هذه اللجنة عديد المنشورات التي تمّ استغلالها كوسائل إعلامية وتكوينية وأداة دعائية لدى الفاعلين النقابيين أو الهيئات والمؤسسات الأخرى. ويمكن أن نذكر في هذا الصدد، وعلى سبيل الذكر لا الحصر، التقارير التي أعدها خبراء لجنة المرأة العاملة خاصة تلك الموجهة إلى النواب بمناسبة المؤتمرات.

وفي المؤتمر السادس عشر للاتحاد العام التونسي للشغل، سنة 1984، وبفضل مثابرة مناضلات لجنة المرأة العاملة، تضمن التقرير الاقتصادي والاجتماعي الذي قدم بالمناسبة ملفا كاملا " حول المرأة في العمل"⁵¹. وقد تعرض هذا الملف إلى العديد من النقائص والاختلالات القانونية وخاصة تلك المتعلقة بالأوممة ومشقة ظروف العمل وعدم المساواة في الفرص بالنسبة للتكوين المهني المستمر وغياب الخدمات الاجتماعية التي تيسر عمل المرأة وتؤمن مسارها المهني واستغلال التدريب المهني لأغراض ربحية والطرد التعسفي. ويستحث التقرير السياسيين العموميين وأصحاب العمل والفاعلين النقابيين وبحملهم مسؤولية استمرار مثل تلك النقائص والاختلالات.

⁵⁰ إضافة إلى الطيب بكوش الذي كان في ذلك التاريخ أمينا عاما للاتحاد العام التونسي للشغل نذكر أيضا جنيدي عبد الجواد والمناضل النقابي الكبير الذي كان في تلك الفترة كاتباً عاما لنقابة التعليم العالي والبحث العلمي.

⁵¹ التقرير الاقتصادي والاجتماعي الذي صدر عن قسم الدراسات بالاتحاد العام التونسي للشغل بمناسبة المؤتمر 16 (15-20 ديسمبر 1984) المنعقد تحت شعار من أجل اتحاد عام تونسي للشغل ديمقراطي وعادل الفصل الخاص بالمرأة " المرأة في العمل صص 317 - 332"



الاتحاد العام التونسي للشغل الاتحاد الجهوي للشغل بسوسة. تقييم الفعل المتعلق بـ "النساء والعمل" قبل انعقاد المؤتمر 16 لسنة 1984.

3. تواجد النساء بالنقابات

إن تقييم مكانة النساء في النقابات وتقدير عددهن من قبيل المغامرة العسيرة. وتعود هذه الصعوبة إلى انه في غياب قاعدة بيانات موضوعية ومتجانسة تكون المعلومات والبيانات الإحصائية متفرقة ومتناقضة وغير مفصلة بحسب الجنس، وهو ما لا يترك أمامنا من خيار سوى الاعتماد على التحقيقات الميدانية.



مناضلات نقابيات (من اليسار إلى اليمين) فتحية قصار - عادل عزابي - محمد صالح خريجي - ودره محفوظ
(1983)

(أ) دوافع الانخراط النقابي

يتفاوت الانتساب النقابي بحسب الظروف. فهو يرتفع في فترات الأزمات النقابية و الإضرابات والنزاعات الشغلية. ويستشف من التحقيق الميداني النوعي الذي أجريناه أن ثورة 2011، التي مثل التشغيل والكرامة أحد مطالبها الأساسية وكذلك الأزمة الاقتصادية خلال المرحلة الانتقالية قد ساهما في استنهاض الشغالين والشباب والنساء من جديد.

هكذا، وحسب قسم النظام الداخلي للاتحاد فإن نسبة انخراط النساء تقدر بـ 54% من جملة المنتسبين في حين يقدرها قسم المرأة والشباب والمجتمع المدني بـ 45% فقط. وبالتالي يمكن الإقرار بأن الانتماء النقابي أصبح يهم اليوم النساء كما الرجال و يكرس نسبيا مبدأ التناسف.

والانتداب والتنقيب هما حصيلة عوامل عديدة من ضمنها سياسة النقابات التعبوية النشيطة في مجالي الانتداب والتحسيس بأهمية الانتساب النقابي. فالإقبال على الانخراط والقبول به يفترض إعلام وإقناع العاملات والعمال مسبقا بانخراطهم وبالضمانات التي يمكن أن توفرها النقابات خاصة عندما يتعلق الأمر بالنساء اللاتي يواجهن في أغليبتهم شتى الصعوبات والعراقيل المهنية والعائلية (عقوبات تأديبية ومخاطر الطرد- اعتراض الشريك أو العائلة الخ..)

ما هي دوافع انخراط النساء في العمل النقابي ؟

لقد بينت الأحاديث التي أجريناها مع المناضلات والمناضلين أن الدوافع والمحفزات تختلف باختلاف قطاعات النشاط.

ففي القطاع الخاص الموسوم بهشاشة التشغيل فإن الاستغلال المجحف والحيث والتمييز وعدم احترام الحقوق الاجتماعية هي التي تدفع النساء إلى التنظم في نقابات.

فعادة ما يتم الانخراط أو بعث نقابة على إثر مشاكل أو نزاعات مع المؤجر بهدف توحيد القوى أو التضامن مع نقابيات أو نقابيين مطرودين⁵²

وأبضا لأن "النساء تدركن أن الاتحاد العام التونسي للشغل هو الوحيد القادر على الوقوف في وجه الأجور المنخفضة وغير المجزية وغياب التغطية الاجتماعية"

وفي القطاع الخاص أيضا، والذي أصبح المشغل الرئيسي بالنسبة للنساء أكثر مما هو الحال للرجال، فإن الانخراط في العمل النقابي يتم بصورة فردية أو جماعية وذلك في غياب سياسة واضحة للمركزية النقابية لتنقيب النساء العاملات وتنظيمهن. هذا ما أشار إليه عدد من المسؤولات المستجوبات .

" منطقيا كان لا بد من إستراتيجية خاصة بالنسبة للقطاع الخاص، ذلك أن الخصم من الأجر في القطاع العام يتم آليا. فالعاملات بالقطاع الخاص يتوجهن بأنفسهن إلى الاتحاد العام التونسي للشغل وهن متحفزات. كان علينا أن نكون أكثر مثابرة للتشجيع

⁵² في الوقت الذي نحن بصدد تحرير هذه الدراسة تعرضت عدد من الكاتبات العامات في قطاع المعادن والإلكترونيك إلى الطرد مما أدى إلى تنظيم العديد من إضرابات التضامن .

على الانخراط كما تقوم به بعض القطاعات التي تنظم حملات في المناطق الصناعية لإقناع النساء بأن الانخراط في العمل النقابي هو ضمان لحقوقهن، كما حصل ذلك مثلاً في جهة بن عروس، وهي دائماً مبادرات صادرة عن كتاب عامين من القطاع الخاص. وعلى العكس من ذلك فإن قيادة الاتحاد العام التونسي للشغل لا تزال تفتقر إلى إستراتيجية في الغرض، وهو أحد الأسباب التي تقف وراء ضعف إقبال النساء على الانخراط في العمل النقابي في القطاع الخاص. والحقيقة أن الاتحاد العام التونسي للشغل لا يضع في حسابه القطاع الخاص كأولوية وليس له خطة عمل واضحة تمتد على 5 أو 6 سنوات، والحال أن القطاع الخاص يمثل مستقبل البلاد."

ب) الانضمام والامتيازات والمخاطر

إزاء العراقيل التي تقف في بعض الأحيان حائلاً دون إقدام النساء على الانخراط في النقابات، وإزاء المخاطر التي تترتب عن المناضلات النقابيات، فإن عملية التنقيب عادة ما تحصل في كنف السرية. والقيادات النقابيات اللاتي على دراية جيدة بدقائق الأوضاع في أماكن العمل، يعترفن بصعوبة تنقيب النساء داخل المؤسسات الخاصة : "عندما تأتي النساء لاستشارتنا بسبب المشاكل التي تعترضهن ننصحهن بضرورة جمع الإضرابات والتوجه إلى الاتحاد العام التونسي للشغل أين يتسلمن بطاقات الانخراط ثم نعلن عن بعث الهيكل النقابي.

في القطاع الخاص يجب العمل في كنف السرية ومعرفة كيفية مرافقة النساء، حتى انعقاد المؤتمر ووضع صاحب المؤسسة أمام الأمر الواقع. أما في الحالة العكسية لما يتفطن المؤجر إلى أمر النساء اللاتي يمثلن النواة الأولى فسرعان ما يقع طردهن ولنا في العديد من المؤسسات مثل هذه الحالة (مناضلة نقابية من قطاع النسيج).

وعادة ما يعتمد المؤجر، خاصة خلال الإضرابات وهي الفترات التي تشهد إقبال العاملات على الانخراط، لإثناهن عن ذلك. هذا ما تؤكدته إحدى القياديات " لما تتصل نساء إحدى المؤسسات فأول ما نبادر به هو تحذيرهن بعدم التصريح بأي شيء داخل المؤسسة والاحتفاظ بالسر حتى انعقاد المؤتمر وتشكيل الهيكل النقابي."



عائدة زعاوي، كاتبة عامة مساعدة بجامعة النسيج .

2016

أن لمعارضة المؤجر للعمل النقابي تأثيرات سلبية ذلك أن المعلومات تنتشر بسرعة وما يحصل من طرد في بعض المؤسسات كثيرا ما يصرف الأخرى ويثبط عزم الأكثر تصميمًا منهن، اللاتي يفتقرن إلى أدنى حماية ضد التجاوزات. وهو ما يفسر أيضا ضعف نسبة النساء المنقبات (المنخرطات في النقابات) في القطاع الخاص.

"إننا نقوم بما في وسعنا وأكثر للمحافظة على النشاط النقابي في المناطق الصناعية ذلك أنه إذا كانت هناك مشاكل في إحدى المؤسسات بسبب بحث نقابة فهذا يعني أننا أضعنا 10 مؤسسات بالنسبة للعمل النقابي" (مناضلة نقابية من قطاع الإلكترونيك)



مشاركات
ومشاركون في
مؤتمر الاتحاد العام
التونسي للشغل
جانفي 2017 .

لكن في حالة انخراطهن وإدراكهن أنه يمكن للنقابة أن تمنحهن أكثر نفوذاً، وأن ترفع صوت العاملات، فإنهن يبدن التزاماً حقيقياً وجرأة في مواجهة تعسف المؤجر بما فيهن "الأكثر هشاشة"، لكن تبقى العديد من العراقيل الأخرى التي ينبغي تخطيها كالتكاليف العائلية والمنزلية واعتراضات الشريك أو العائلة والنظرة السلبية الشائعة حول النقابة كفضاء ذكوري.

فكثيرا ما تنهي النساء انخراطهن لخوفهن من عدم التوفيق بين مهامهن كمهات وكأجيرات ومناضلات نقابيات وخاصة في غياب الخدمات والمرافق التي تستجيب لحاجاتهن الخصوصية كمهات.

وقد أدت هذه المشاكل بالنقابات في عدد من البلدان إلى تقديم خدمات من نوع المحاضن ورياض الأطفال في مكان العمل ووسائل النقل وأنظمة التأمين الخ..

بل أن الأمر كذلك حتى في القطاع العمومي الذي يتسم فيه النشاط النقابي بتقاليد قوية ومتجذرة تشجع على الانخراط النقابي، إذ إن النساء لا يفتنن من التمييز خلال مسارهن المهني ومن المعوقات والإستراتيجيات الخفية التي تحاك لإبقائهن على الهامش. وهو ما اصطلح على تسميته بـ"السقف البلوري الذي يحول دون الارتقاء

تكريم نجبية بخثري
من النقابات
الرائدات في سلك
التربية البدنية.
(إلتحاد الجهوي
بين عروس. مارس
(2016)



المهني وتحقيق المساواة. هذا ما تنبناه من حديث العديد من المناضلات كهذه المستجوبة التي لا يختلف مسارها عن ألف من مثيلاتها :

" التمتع بالترقية ليس بالأمر الهين. فالحصول على درجة يفترض مزاولة الدراسة والمثابرة والإعداد للمناظرات عندها لا يمكن عرقلتك. أما بالنسبة للخطة الوظيفية وإسناد المسؤولية فالأمر يختلف لأنه يتم اقتراحك وعادة ما يكون من طرف الرجال. وفي ما يعني فقد شاهدت الكثير من الرجال يتقاطرون من قبلي إلى حد أصبح من الصعب عليهم المرور لأنني الأكثر كفاءة وكنت الأكثر استجابة للمقاييس المهنية المطلوبة. فإني لم أنغيب أبدا عن العمل حتى اني لم اغادر مقر عملي قبل يوم الولادة. لقد تحصلت على ترقيتي في أواخر سنة 2000 وكانت هدية معشوشة بما اني عينت للعمل في حي لا يخلو من المخاطر. والأمر لا يختلف بالنسبة لكل النساء. ولحسن حظي نجحت في عملي. وبعد ثورة 2011 تم حرق المقر الذي أعمل به فالتحقت بمركزي الثاني بأحد الأحياء شديدة المخاطر لتولي وظيفة من سبقتي لأن رئيس المؤسسة تمت ترقيته. ومع ذلك فلقد تباطأ منحي النيابة لأن امتدادها زمنيا يمكن أن يعطي الحق في خطة وظيفية تضع صاحبها في مركز من الدرجة الأولى. وقد دام

التردد قرابة السنة قبل أن يسندوا لي الوظيفة مجبرين. لم تكن كفاءتي المهنية محل شك لكن التجارب السابقة مع من سبقني من النساء اللاتي تحملن مراكز سامية في الولاية لم تكن موفقة... فكان التساؤل حول قدرتي على تحمل مسؤولية تسيير الرجال، كانوا يعاينون أنني اجتماعية، مرحة، عاطفية، وقادرة على التعبير عن غضبي عند الاقتضاء. كل الحجج كانت صالحة للتقليل من شأني. كنت أود لو تمت مقارنتي مع الـ 23 من الرجال الذين لهم نفس الوظيفة التي أشغلها لا مقارنتي بصورة المرأة المثالية. تقيمي على أساس طريقتي في الإدارة والتسيير، كان يطلب مني أكثر مما يطلب من الآخرين، أكثر مما يطلب من الرجال. كنت أشعر دائما بأنه علي تقديم المزيد. كان زملائي الرجال يتعاطون مع مسؤولياتهم بكل أريحية في حين كنت كل يوم أشعر بأنني أمام تحديات لا بد من مواجهتها. كانت لدي عينان تنتظران إلى الأمام، وعينان تنتظران إلى الخلف وكان ذلك يورقني ويرهقني. إضافة إلى ذلك كان الجميع يلحون في تذكيري بمسؤولياتي العائلية والمنزلية. أنا أعلم أن الأضواء موجهة نحوي لأنني امرأة والوحيدة في هذه الخطة الوظيفية السامية حتى وإن كان السلك الذي أنتمي إليه مؤنث بنسبة عالية خاصة على مستوى القاعدة" (كاتبة عامة 25 سنة في قطاع الوظيفة العمومية).

تترجم هذه الحالة عن رفض النساء لعلاقات التبعية والخضوع المفروض عليهن في الوسط المهني، والذي يُولد نوعا من الشعور بالإذلال والمهانة "والمعاناة في العمل"⁵³. لدى النساء الموظفات المحشورات في وظائف تنفيذية في مواجهة من هم في مراتب أعلى يتمتعون بالنفوذ وبحرية الفعل.

إلى أي درجة غيرت ثورة 2011 تقاليد الانتماء للعمل النقابي؟ هل ازداد التحفيز على الانخراط النقابي؟

لقد بينت الاستجابات أن هناك إرادة ثورة 2011 لإعادة تنشيط النقابات والانتدابات وإعادة تعبئة القواعد العمالية لكن يبقى ذلك مجرد مبادرات فردية. فالكثير من الإطارات الشابة من الجنسين أقبلوا على الانخراط. وفي القطاعات التي تتبوأ فيها النساء مراكز قيادية عادة ما تكون هناك سياسة نشيطة للانتداب النقابي تستهدف الشباب من الجنسين.

⁵³ مصطلح يستعمله علماء الاجتماع المختصين في الشأن النقابي. يانك لوكلترك مؤلفة كتاب "موظفات المكاتب والعمل النقابي: الموروث الثقافي والهوية الاجتماعية المهنية و ممارسات العمل الجماعي". أطروحة الدكتوراه في علم الاجتماع. جامعة تلوز لوميراي، 1996.

"تقوم تركيبة مكتبنا التنفيذي على تناسف وأنا الكاتبة العامة. بل سعيانا إلى فرض التناسف في نظامنا الداخلي لكن لم يكن ذلك ممكنا لأن القانون الأساسي للاتحاد العام التونسي للشغل لا يسمح بذلك حتى بعد إقراره في دستور 2014" (طبيبة شابة كاتبة عامة منذ 2011).

وترى بعض المناضلات النقابيات أن حضور النساء في مراكز القرار يتجاوز إشكالية العلاقة بين الجنسين داخل المنظمة: "إن مشكلة الاتحاد العام التونسي للشغل ليست في انخراط النساء بل في كيفية التدرج بالنساء إلى مراكز القرار. والحقيقة أن المشكل أعمق من ذلك ويتجاوز إشكالية النوع الاجتماعي. الأمر يتعلق بصراع من أجل النفوذ وليس صراعا بين الجنسين. مصالح كثيرة محل رهان شديد ولا بد من المحافظة عليها. نعمل بقاعدة الاصدقاء اولى بالمعروف لكن النساء يبدون أقل قبولا لهذا النوع من التعامل القائم على المحسوبية. النتيجة أنهن أقل حضورا في مراكز القرار" (كاتبة عامة مساعدة قطاع الثقافة).

بين ضغوطات الحياة العائلية والمهنية تتضاءل كفاءات المرأة التي تقع في شراك الحلول السهلة التي يوفرها وسط العمل. ولعل الشهادة التالية خير دليل على ذلك: "كثيرا ما يشجع المؤجرون النساء على أخذ العطل والتغيب إلى حد تهميشهن شيئا فشيئا وذلك للترفع في الوقت المناسب، أي عندما تطرح مسألة المشاركة في المسؤولية باستحالة التعويل عليهن في مراكز القرار لأنهن كثيرات التغيب. مع انهم رجال يتظاهرون بالتضامن مع النساء لكنهم في الحقيقة بنية توريطهن. وعادة ما تقع النساء في هذا الفخ فلا يتجرأن عندها على المطالبة بحقهن في مراكز المسؤولية. وحتى وإن اضطر الرئيس المسؤول لاختيار إحداهن لتحمل المسؤولية فسوف يكن خاضعات طيعات صامتات" (متفقدة شغل).

تدرك النساء الشابات اليوم أن المسار المهني لا يرتبط فقط بالكفاءة بل وكذلك بالقدرة على فهم الرهانات والنضال من أجل افتكاك مكان لهن. لكن الأمومة والحياة العائلية يحطمان المهنة ويحدان من الطموح المهني بدفع البعض منهن إلى الاستسلام للأمر الواقع ومسايرة الأحداث والبعض الآخر، إلى النضال من أجل تعديل الأوضاع والتوفيق بين اكرهات متناقضة.

يساهم الوسط الشغلي والمجتمع سويا في نحت صورة إيجابية للرجال في مجال القيادة المهنية تقدمهم كمتضامنين أكثر من النساء في مراكز النفوذ. في ذات الوقت، فإن هذه الصورة النمطية ذاتها تحط في نظر النساء من صورة من هن في مراتب عالية من المسؤولية.

"في حين يتضامن الرجل مع أمثاله من الرجال تبدو المرأة كعدوة للمرأة إضافة إلى ذلك فإن العقلية الأبوية السائدة تجعل النساء يقبلن بأكثر سهولة العمل تحت قيادة رجل عوض

عن امرأة. هن يقلن لأنفسهن لماذا الاصطفاف وراء النساء اللاتي لم يصلن إلى مبتغاهن أبدا في حين أن الرجال هم الذين يصلون إلى مبتغاهم. إذا أردنا أن نصل إلى مبتغانا نسلك عادة الطريق الأيسر وهو طريق الرجال. فالقائد هو الذي يجر الآخرين وليس لدينا من نساء قائدات لأن الانتخابات هي لعبة الرجال بامتياز. هذا ما رأيناه في الأحزاب السياسية".

"إن للاتحاد أهمية كبرى لأنه قاطرة لها القوة والقدرة والسلطة لتجميع القوى وتوحيد النضالات وللتقدم بها نحو الاهداف المرسومة. الاتحاد قطب من الوزن الثقيل في المشهد الحالي. لكن داخله جيشان وغليان. فالنساء ينشطن كخلية نحل دون أن يتحرك ساكنا وهذا أمر غير طبيعي. أما في الجمعيات فإن الأمور بدأت تتحرك " (نقابية، أجيرة قارة بالاتحاد العام التونسي للشغل)

V. مشاركة النساء في الحركة النقابية

كيف تتعاطى النساء بالعمل النقابي؟ هل أتين بجديد في مجال العمل النقابي؟ هل قمن بجهود تضامنية لإبراز المشاكل التي تعاني منها النساء والفوارق المرتبطة النوع الاجتماعي؟

1. الزعامة النقابية : "سقف من بلّور"

لا زالت تمثيلية النساء و بروزهن كعضوات ناشطات وخاصة كمناضلات قياديات في الحركة النقابية لا تتناسب مع حجمهن الحقيقي في الاتحاد العام التونسي للشغل اين يشكلن نصف منخرطيه (مقابل معدل عالمي يقدر بـ40 بالمائة) ولا مع المجهودات المبذولة خلال السنوات الاخيرة.

تظهر الدراسة التي انجزها الاتحاد العام التونسي للشغل منذ عشر سنوات (2006) حول تحديث التجدد النقابي .

إن النساء يمثلن 9% من المسؤولين النقابيين (مقابل 25% من جملة المنخرطين في تلك الفترة). وترتفع هذه النسبة على المستويين المحلي والقاعدي خاصة في مستوى النيابات النقابية (13%) في حين تبلغ أدنى مستوياتها في الهياكل الوسطى مثل الجامعات



25 نوفمبر 2016
بمقر الاتحاد العام
التونسي للشغل، حوار
حول العنف السياسي:
كلثوم كنو، سامية
لطيف، وسيلة عياري،
وأنوار منصري.

الوطنية والاتحادات الجهوية (4%). وطبقا لتوصيات مؤتمر جربة (2002) قام الاتحاد العام التونسي للشغل بمجهود كبير للنهوض بواقع النساء داخل المنظمة ومختلف هياكلها بتكليف قسم من أقسامه الوطنية بهذه المهمة.

أما مؤتمر طبرقة المنعقد في خضم المسار الثوري (20 ديسمبر 2011) فقد جمع 518 من النواب من بينهم 17 امرأة (3.2%) و 5 مترشحات و 45 مترشحا لعضوية المكتب التنفيذي الوطني وامرأتين من جملة 22 مترشحا لعضوية اللجنة الوطنية للنظام الداخلي في حين لم تتقدم لعضوية اللجنة الوطنية للمراقبة المالية أية امرأة، "لم تصدر عن مؤتمر طبرقة أية لائحة حول المرأة. كنا 13 نائبة ولم تكن قدرات على التأثير على بقية النواب المؤتمرين" هكذا قالت إحدى النقابيات.

وعلى إثر هذا المؤتمر الثاني والعشرين، بادرت مجموعة من المناضلات النقابيات بوضع إستراتيجية للتشجيع على مزيد من المساواة في الهياكل النقابية الرجالية بالأساس ولمقاومة "العجز الديمقراطي" الناجم عن ضعف تمثيل النساء وتتوج هذه الإستراتيجية بتنظيم حملة دعائية (في السداسي الثاني لسنة 2016) قبل أسابيع قليلة من انعقاد المؤتمر 23 للاتحاد العام التونسي للشغل (جانفي 2017).

وبمسائلتها لـ "النوع الاجتماعي للعمل النقابي" تتحدث عالمة الاجتماع الفرنسية المختصة في العمل النقابي، يانيك لوكانتراك⁵⁴ عن "انفصال بين أعداد المنخرطات ونصيبهن داخل الهيئات التمثيلية حيث يبقى ترشيحهن ضعيفا اضعف منه اهليتهن لأن ينتخبن". إلى جانب هذا الانفكاك ينضاف عجز نوعي يتمثل في "ازدواجية موقف النقابات تجاه المساواة وطريقة إدارتها داخليا".

أن مسيرة لجنة المرأة التي تجاوز عمرها اليوم الثلاثون سنة، وضعها الحالي تبرز جيدا هذا "الانقسام" النقابي. فعلى إثر أزمة الاتحاد العام التونسي للشغل التي تعود إلى الثمانينات، استعادت اللجنة نشاطها داخل قسم الدراسات والتوثيق.

لكن، وفي حين بُعث الفريق المؤسس على قاعدة التطوع والاستقلالية فقد أحدث الفريق الثاني من "نساء الجهاز" في حين تمّ تعيين منسقات اللجان الوطنية والجهوية من طرف المسؤولين النقابيين الجهويين وقسم المرأة والشباب العامل والجمعيات

Les militantes syndicales Une égalité à faire vivre" La revue Internationale sens 54
Public , Article publiée en ligne 2009/05



روضة الغربي، مناضلة نقابية تتحدث عن بحثها حول الطاهر حداد (ديسمبر 2016)

وقد شهدت التسعينيات إدراج مطالب حول حقوق المرأة والحقوق الاجتماعية والاقتصادية في خطاب الرجال النقابيين لكن دون أن يصل إلى مستوى الهيئات والهيكل النقابية، وخلال سنة 2005 أصدر قسم المرأة والشباب العامل والجمعيات منشورا (منشور عدد 79 بتاريخ 4 مارس 2005) وجه إلى كافة الاتحادات الجهوية لتجديد اللجان الجهوية للمرأة العاملة. وكان لابد من انتظار سنة 2010 لنشهد انتخاب النساء النقابيات من طرف مثيلاتها. ويُخشى أن يُفقد الغموض الذي يلف انتداب وتكوين هذا الهيكل النسوي الكثير من مصداقيته مع مرور الوقت. لهذه الاعتبارات، وفي إطار التفتيحات التي أدخلت على القانون الأساسي والنظام الداخلي للاتحاد العام التونسي للشغل وقدمت كمقترحات



محمد المسلمي الأمين العام المساعد المكلف بالتكوين النقابي

للمؤتمر في جانفي 2017، فقد أوصى خبراء القانون الذين كلفوا بهذه المهمة⁵⁵ بإنشاء هيكل منتخب وفق قواعد الشفافية والديمقراطية انطلاقا من الجهات (بتنسيق مع الجامعات والنقابات الوطنية وصولا إلى اللجنة الوطنية). ونظرا للغموض الذي أحاط بهيكلتها وتركيباتها، فقد أصبحت لجنة المرأة اليوم وفي ظل الطرف الحالي محل انتقادات كثيرة بسبب أدائها غير المرضي.

”وكان على لجنة المرأة أن تكون قاطرة والقاطرة يجب أن تجر وتوحد، واليوم فإن اللجنة مطالبة بالتقدم بمطلب المساواة داخل النقابات، علينا التوحد وترك خلافاتنا جانبا. على أعضاء اللجنة أن تنهض وأن تتجند وأن ينفق من جيوبهن وتعطين من وقتهن لكنهن يفتقرن الوسائل والإمكانيات وسلطة القرار وحتى وإن وجدت امرأة واحدة صلب المكاتب التنفيذية الجهوية فما عساها تفعل؟“ (كاتبة عامة مساعدة بإحدى الاتحادات الجهوية)

عدد من النقابيات الأكثر واقعية يؤكدن على ضرورة تقديم تنازلات وبناء تحالفات إيجابية مع من لهم السلطة والنفوذ، ووضع استراتيجيات في الغرض : "حتى يكون لها الوزن الكافي والقيمة المطلوبة على اللجنة أن تعمل لتكون لها قاعدة صلبة، ثم وحسب القضية التي تدافع عنها لابد أن تكون مسنودة من طرف النساء والرجال. أعتقد أن على المرأة التفكير بذكاء فهي لا تملك المفتاح لذلك عليها أن تتفق مع صاحب المحل ليفتح لها الباب أو لكي يتقاسم معها المحل" (مسؤولة نقابية من قطاع الشباب والطفولة).

وإن كان الأمر في الفضاء النقابي أو في الفضاء المهني فإن رهانات السلطة والنفوذ كثيرا ما يكون مصحوبا بالعنف المادي والنفسي وبالتهرش الجنسي، فالمناضلات النقابيات يكن في هذه الحالة ضحية نوعين من العنف، بصفتها امرأة وعنف بصفتها نقابية. كما تشهد على ذلك التحقيقات الميدانية الحديثة⁵⁶.

لم يقع التعرض إلى العنف في الوسط النقابي إلا قليلا سواء في البحوث سالفة الذكر أو خلال الأحاديث التي أجريناها. في المقابل، وبالرجوع إلى تدخلات ممثلات الاتحاد العام التونسي للشغل في مؤتمر كوبنهاغن (23-30 نوفمبر 2015) تبين أن "هذا الوباء انتشر داخل المجتمع وفي مكان العمل على مختلف المستويات في مؤسسات القطاعين الخاص والعام كما في المؤسسات التربوية بل وخاصة بالنسبة للعاملات في الاقتصاد غير المنظم والعاملات بالمناولة والعاملات بالمنازل والنساء الريفيات⁵⁷.

⁵⁵ مرجعنا في ذلك مقترح الأستاذ محمد القاسمي الخبير القانوني للاتحاد العام التونسي للشغل الذي تقدم به في الجامعة النقابية التي نظمها قسم المرأة والشباب العامل والجمعيات من 25 إلى 27 جانفي 2015 والصادر بنشرية جدول ص 22

⁵⁶ تحقيق Vinip سنة 2010 وتحقيق مركز البحوث والدراسات "كربف" حول العنف في الفضاء العام وتحقيق IDA حول العنف السياسي (2016).

⁵⁷ مداخلة كاتبة عامة مساعدة بالنقابة الوطنية للثقافة ونشرية جدل قسم المرأة والشباب العامل والجمعيات عدد 4 جانفي 2015 ص 45.

2. اثر الحياة العائلية على الحياة النقابية

لقد كانت لجنة المرأة مطالبة منذ بداياتها في أوائل الثمانينات باتخاذ إجراء هام للنهوض بالمشاركة النقابية للنساء العاملات لكنهن مازلن إلى اليوم لا يمثلن أولوية في المفاوضات. فالمناضلات يُدرن التفاعلات بين مختلف أوقات حياتهن (الشخصية والعائلية والمهنية والنضالية) وهن يتحايِلن للتوفيق بين مهامهن المهنية والعائلية..... في حين يفلت المناضلون الرجال من الضغوطات الخاصة بعزل فضائهم العام عن فضائهم الخاص ويصل بهم الأمر إلى حدّ يجدون أنفسهم مكتسحين بدورهم النقابي. وعلى العكس من ذلك تخضع المناضلات لوزر العمل المنزلي وضغط الحياة الزوجية. فيحاولن دون أن يفلحن دائماً، في الربط بين الحياة الخاصة والحياة المهنية وتمثّل الشهادة المولية أحسن دلالة على ذلك :

" أنا أناضل حتى لا اشعر بالذنب ولكي أعيد ترتيب أولوياتي ولكي أبذل ما في وسعي. لقد تعلمت الفصل بين أدوارتي المتعددة واعترف أنه يحصل أن أنسى بعض الأشياء في المنزل كما أعترف أنني لست جيدة الأداء دائماً وفي كل الأوقات. ففي المنزل أترد قدر المستطاع أدوارتي الأخرى. أعلم أن المرور من دور إلى آخر ليس بالأمر الهين دائماً. أنا أيضاً مواطنة أو ناشطة في إحدى الجمعيات أو أحد الأحزاب وإذا أردت أن تواصل وتشارك فليس الأمر سهلاً. لكنها تحديات علينا مواجهتها وتذليلها" (متفقدة ومسؤولة نقابية)

فالنساء يفكرن في كل أشكال الإستراتيجيات للاضطلاع بأدوارهن العديدة والمتعددة مع الحرص على تجنب الجمع مثلاً بين المسؤوليات.



من اليسار إلى اليمين: سمير الشقي، الأمين العام المساعد المسؤول عن قسم المرأة والشباب العامل والجمعيات . حياة الطرابلسي
الكاتبة العامة لجامعة المهن والخدمات. سعد التريكي إحدى مؤسسات لجنة المرأة (الاتحاد العام التونسي للشغل نوفمبر 2016)

البقاء على صلة دنيا مع حياتهن المهنية ولا يرغبن في احتراف العمل النقابي على مدى الحياة.

كما يبدو أيضا وحسب بعض الشهادات أن التضامن النسائي كثيرا ما يخلف الموعد لأن نموذج النجاح يبقى دائما ذكوريا :

" أنا أول امرأة بعد شريفة المسعدي التي تفوز بعضوية الهيئة الإدارية في الاتحاد العام التونسي للشغل. نحن 3 نساء من جملة 83 رجلا لكننا غير متضامات في خطابنا" (كاتبة عامة جامعة المهن والخدمات).

" يجب أن تبقى النساء دائما في الصورة أثناء المظاهرات وفي وسائل الإعلام والمواقع الاجتماعية. كما ينبغي على من يشاركن في التظاهرات الدولية من مناضلات الاتحاد العام التونسي للشغل أن تفدن بعد عودتهن بقية النساء لأنهن يحملن صفتي النساء والنقابيات. المطلوب خلق أيقونات نسوية بفضل التضامن بين جميع النساء. فنحن لا فقط منسيات ومهمشات داخل الاتحاد العام التونسي للشغل بل وأيضا ضحية إقصاء بعضنا البعض" (نقابية - مدرسة).

كما سجلنا أيضا ظاهرة اعترضتنا لما أردنا إحداث النواة الأولى للجنة المرأة والتي ما تزال موجودة إلى اليوم. فبعض المناضلات اللاتي ينتمين إلى جيل لم يكن منصهرا في الحركة النسوية يعشن صراعا متعدد الأسباب⁵⁸، بين قضايا النوع الاجتماعي والتضامن الطبقي (أو القائم على الانتماء السياسي)

صراع بين الدفاع عن المساواة بين الرجل والمرأة والنضال من أجل إجراءات لفائدة التمييز الإيجابي دون أن نجعل من قضية النساء أولوية مطلقة ودون الظهور بمظهر المتعصبة للجنس النسوي. وباختصار شديد يمكن القول أنه رغم المعوقات والمكبات، فإن المناضلات سواء كنا صلب لجان المرأة أو في النقابات كن يحاولن دائما تطوير إستراتيجيات ومبادرات لتأكيد حضورهن واقتلاع الاعتراف بهن ولتبليغ أصواتهن المطالبة بمزيد المساواة، مسنودات في ذلك بانخراطهن في مسار الانتقال الديمقراطي الجاري داخل المنظمة وخارجها وبالمكاسب التي أتى بها دستور 2014.

⁵⁸ لوحظ هذا الصراع من جانب آخرين مختصين في العمل النقابي النسائي منذ السبعينات وخاصة من طرف صوفي بوشيك في مقالها " النساء المسؤولات النقابيات في انكلترا والهوية النسوية . منح جنسهن طابعا مميزا لتمثيل طبقتهن بشكل أفضل . انظر سوسيولوجيات عدد 4 مجلة (5) 2014.



معلقة بمناسبة الحملة من أجل نفاذ المرأة إلى مراكز القيادة النقابية (13 أوت 2016 إلى 25 جانفي 2017) "حتى لا ننسى نساء الاتحاد"

VI. الحركة النقابية والنساء

رغم التقدم الحاصل، لا تزال هناك العديد من العراقيل الهيكلية الداخلية التي تحول دون إدماج ثقافة المساواة داخل المنظمة. وتتعلق هذه المعوقات بسير الهياكل النقابية. فقد أبرزت الدراسات دائما أن النقابات هياكل معقدة ويبقى خطابها وسيرها غامضان بالنسبة لعامة الناس وحتى بالنسبة للنقابيين القاعديين.



شريكات في النضال شريكات في القرار.

1. أغلبية على مستوى القاعدة أقلية على مستوى القمة

نذكر أن مؤتمر الاتحاد العام التونسي للشغل (25 - 28 ديسمبر 2011 بطبرقة) جاء في أعقاب انتفاضة 14 جانفي 2011 التي اندلعت في وضع مفعم بالأمل وواعد بتغييرات ورهانات سياسية واجتماعية جمة. فمن مجموع 518 نائبا في المؤتمر لم تتمكن إلا 12 امرأة فقط (2,3%) من نيل ثقة نقابتهن الأساسية التي اختارتهن كمنائبات في المؤتمر.



مناضلات أمام الاتحاد العام التونسي للشغل
ديسمبر 2016

ثلاث قوائم متنافسة تقدمت لخوض الانتخابات و64 مترشحا تم قبولهم من بينهم 5 نساء (8%)، لم يتم انتخاب أي منهن للمكتب التنفيذي الجديد كما كان الأمر خلال المؤتمرات السابقة. ولئن وقع إثارة مسألة المساواة وحق المشاركة في مراكز القرار، خاصة من قبل النساء، فإن النواب المؤتمرين أجلوا التداول بشأنها إلى وقت لاحق متعللين بأنه "من الصعب معالجتها خلال المؤتمر وأنها ستكون على رأس المواضيع التي ستعرض على المجلس الوطني المقبل ليحسم في أمرها"

كانت المترشحات، مع ذلك، مناضلات مكافحات تتوفر لديهن كل مقاييس الترشح. فقد كان لهن ماض طويل في العمل النقابي يصل لدى بعضهن 40 سنة. زيادة على أنهن من الوجوه المعروفة ومشهود لهن بالكفاءة والتمثيلية أكثر من أي مترشح آخر. فمن بين الـ 518 نائبا الحاضرين في مؤتمر طبرقة لم يكن هناك إلا 12 امرأة وقع اختيارهن من القاعدة العمالية على الرغم من البحوث الميدانية في الوسط النقابي وخارجه تشهد لهن بالقدرة على التسيير والتأطير والقيادة.

بماذا تفسر هذه المعوقات الخفية التي تحول دون نفاذ النساء للمراكز العليا من المسؤولية وما العمل لتجاوز هذا السقف الزجاجي الذي أصبح يحكم وطأته و كأنه سقف من حديد؟

إن التمييز تجاه النساء ليس ظاهرا بالضرورة، فهو نتيجة موروث ومعتقدات اجتماعية قائمة على التمييز الجنسي ولكنه يعود أيضا إلى الثقافة التنظيمية وإلى نوعية سير التنظيم النقابي. هكذا وعلى شاكلة المؤتمرات التي سبقتها، أظهر المؤتمر 22 مرة أخرى مدى المقاومة الذكورية لإدماج النساء.

وبالعودة إلى تاريخ المركزية النقابية يتبين أن المسألة النسائية كانت غائبة لمدة طويلة في الانشغالات النقابية. من ذلك التقرير الأدبي لمؤتمر 1956 أخطأ بإخلالاته البليغة. فالإتحاد العام التونسي للشغل في سعيه "للنهوض بالفئات الشعبية" من عمال وموظفين ومزارعين صغار وشباب غفل عن ذكر "النساء" كشريحة من الشرائح الاجتماعية. فالنساء اللاتي أصبحن حاضرات بوضوح في سوق العمل وصلب مختلف المهن، لم يعد من الممكن تجاهلهن من طرف مؤتمر 1977 (بما أنهن يمثلن في تلك الفترة ربع السكان الناشطين)، وأوصى باعتتماد نظام نصف الوقت لفائدة النساء التي تعمل خارج بيتها. لقد كانت الغاية من هذه الصيغة "تحسين إنتاجية القطاعات كالتعليم والمستشفيات والشركات والمساهمة في توفير استقرار العائلة".

وقد حاول التقرير الأدبي لمؤتمر 1984 تقديم قراءة نقدية للخيارات السابقة، واقترح خطوط عريضة لملامح مجتمع جديد... وقد خص هذا التقرير مسألة المرأة بباب كامل تحت عنوان " المرأة في العمل" تم إعداده من طرف مجموعة من المناضلات "لجنة دراسة المرأة العاملة" التي أستحدثت للغرض.

واليوم لم يعد من الممكن تجاهل دور النساء في الحركة النقابية. لذلك فالدراسات النادرة⁵⁹ والشهادات المسجلة تقر أن مركز النساء داخل المؤسسة النقابية " هو من نقاط ضعف الإتحاد العام التونسي للشغل "الإتحاد العام التونسي للشغل يشكو من الهشاشة

⁵⁹ انظر تشخيص الإتحاد العام التونسي للشغل من طرف إدارته. 2006

ولا يمكنه الاستمرار على هذه الحالة. إننا نتجنب إثارة المشاكل الداخلية بسبب الوضع العام لكن الأمر لا يمكن أن يدوم طويلا" (مناضلة نقابية سابقة)

تساهم طريقة سير الاتحاد العام التونسي للشغل ومختلف هياكله مباشرة أو بصفة غير مباشرة كما هو الحال الآن، في إقصاء النساء: فمراكمة الدورات النيابية في العدد (وطنيا وقطاعيا وقاعديا) وفي الزمان (أكثر من 10 سنوات في نفس المركز) وكذلك تواتر الاجتماعات وطرق تنظيمها وسبل إسناد المسؤوليات، جميعها من أشكال الإقصاء. من بين الأشكال غير المباشرة لإبعاد النساء تقديم العمل النقابي كـ "تضحية رجالية" أو عمل للمحترفين بل ينظر إليه كذلك بأنه شأن المناضل المتفرغ المتحرر من كل مسؤولية عائلية وملتزم تماما بقضيته النقابية.



مناضلات أمام معلقات مجسمة لصور فرحات حشاد والحبيب عاشور.
(نوفمبر 2016)

إن دور شبكات الاستقطاب الشائعة جدا في الحقل النقابي كما في الحقل السياسي يمثل عنصرا محددا في الانتخابات خلال المؤتمرات. فمن الصعب بل من باب المستحيل تقريبا الفوز في الانتخابات إذا لم يكن المترشح ضمن قائمة، وهذه الشبكات لا تكثر كثيرا لأمر النساء.

وعلى امتداد العقود الأخيرة لم يكن من الممكن تجسيد المحاولات التي سعت إلى إحلال وبشكل ملحوظ وفعلي داخل المنظمة النقابية. أما احترام مبدأ التناسف الذي أقره الدستور، فهو ما يزال محتشما ويلقى الكثير من المعارضة والتحفظ. فالإجراءات الإصلاحية لعدم المساواة داخل المنظمة كما هو الشأن بالنسبة لنظام الحصص الذي تم اقتراحه خلال مؤتمر 2011 لم تكن محل إجماع المؤتمرين وتم الاتفاق على إرجائها وعرضها للنقاش في المؤتمر اللاحق.

وفي إطار إعادة التشكل الجديد الذي يشهده نشطاء المجتمع المدني اليوم. ما هي الجهود التي تبذل لتأهيل سير الهياكل النقابية بما يجعل من الممكن إدماج مساواة حقيقية بين الجنسين؟

2. بوادر تحوّل مشجعة

شهدت الفترة الأخيرة عديد المبادرات لفائدة المساواة تم اتخاذها في شكل توصيات من أجل القيام بإصلاحات قانونية أو في شكل برامج تكوينية لفائدة المناضلات أو لتبادل التجارب مع بلدان أخرى أو دراسات تشخص مكانة النساء في أنماط العمل الهش الجديدة. كان من الصعب تأكيد متى انخرط النساء في هذا المسار وإلى مدى يمثل.



مترشحتان لمؤتمر الاتحاد
العام التونسي للشغل في
دورته 23 : وسيلة العياشي
ونعيمة الهمامي
(جانفي 2017).

• **"ميثاق المساواة داخل النقابات"** وثيقة يلتزم بها الاتحاد العام التونسي للشغل بموجبه بدمج مقاربة "الجندرة" في كل المحاولات وتنقيح قانونه الأساسي ونظامه الداخلي بما يساعد على إحلال المساواة في مستوى هيئاته القيادية وسلطات قراره، وجمع البيانات المصنفة حسب الجنس واعتماد إجراءات إيجابية لدعم تمثيلية النساء داخل هيكل الاتحاد العام التونسي للشغل (نظام الحصة المقاعد المخصصة تفويض صلاحيات اتخاذ القرار للجان المرأة. وتمكين النساء لتحمل مسؤوليات قيادية صلب هيكل الاتحاد العام التونسي للشغل⁶⁰). ومن المؤكد أن هذا الميثاق يعتبر خطوة إلى الأمام وأرضية عمل هامة في اتجاه إرساء المساواة إذا كان لها معقول تقريبي وأهداف مرقمة وخاضعة للتقييم المنتظم.

• **إدراج إجراءات لفائدة النساء في القانون الأساسي الجديد للاتحاد العام التونسي للشغل.** من المبادئ العامة المدرجة في القانون الأساسي للمنظمة " مساواة بين المواطنين والمواطنات" (الفصل 2 نقطة 4)⁶¹. فقد تم تقديم توصيات بشأن التنقيحات المقترحة للنقاش في المؤتمر القادم في شكل إجراءات إيجابية مثل نظام الحصة (الفصل 3) حتى يتم تكوين لجنة المرأة على قاعدة الانتخاب، وأن يتم تمثيل النساء في مختلف هيكل القرار. هذا الإجراء الذي لم يدخل حيز التنفيذ إلا بعد مؤتمر جانفي 2017 وسوف يطبق على جميع الهياكل الوطنية والجهوية والمحلية والقطاعية (على صعيد المؤتمر والمجلس الوطني والهيئة الإدارية الخ...) إضافة إلى هيكل المراقبة (الفصول: 10 - 14 - 18 - 87).

• **العديد من الدورات التكوينية** تم تنظيمها خلال السنوات الأخيرة استهدفت المناضلات والمناضلين، وتناولت مواضيع تتعلق بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية للنساء وتقنيات الاتصال وفنون القيادة ومسألة المساواة في المفاوضات الجماعية، ومشاركة النساء في مسار التمثيلية على الصعيدين الوطني والدولي، التشريعات والمعايير الدولية المجسدة للمساواة بين الجنسين الخ.. وقد ساهمت هذه الندوات والدورات في تكوين الكفاءات النسائية ودعم القدرات المعرفية والتفاوضية للجان المرأة العاملة.

• **قامت المنظمة أخيرا بإعداد دراسات** لمزيد فهم واقع النساء والتفاوت بين الجنسين في سوق العمل. وكان آخر الدراسات أحد التحقيقات النادرة حول المرأة في القطاع غير المنظم⁶² وواقع حقوقهن الاجتماعية، وهو ما وفر قاعدة معلومات أثرت مبادرة المنظمة في دفاعها عن هذه الشريحة العمالية.

⁶⁰ ميثاق المساواة نشر في سنة 2016 بالفتوى الداخلية جندل قسم المرأة والشباب العامل والجمعيات.

⁶¹ وثيقة داخلية تتعلق بمشروع القانون الأساسي للاتحاد العام التونسي للشغل والنظام الداخلي للمؤتمر 23 (22 جانفي 2017 ص 3)

⁶² المرأة التونسية في القطاع غير المنظم: الواقع والحلول الممكنة من وجهة النظر النقابية. 20.



وفد من الاتحاد العام التونسي للشغل في ضيافة النقابات الألمانية (برلين 2014)

• **بناء التحالفات مع النقابات الأجنبية** التي تعاضد الجهود الرامية للنهوض بالمساواة في الهيكل النقابية. ونذكر على سبيل المثال لا الحصر، LO-Norvège (أهم النقابات النرويجية أين تمثل النساء صلبها نسبة 50 بالمائة) نيكسوس Nexus (إيملفيا رومانا - إيطاليا). كما أقيمت علاقات مع نقابات الخدمات وخاصة مع شبكة النقابات العالمية Global Union التي تضم 20 مليون عاملا من قطاع الخدمات.

وينبئين من الملاحظات والشهادات التي استمعنا إليها أن هناك دائما تباين بين خطابين خطاب القياديين النقابيين (المذكر بقيم العدالة الاجتماعية والديمقراطية والتضامن والعمل اللائق الخ..) والممارسات وقد زادت التدخل في مجال المساواة. غير أن هناك تحولات محتشمة في الإيديولوجيا الذكورية والأبوية السائدة بدأت تظهر لدى المناضلين الشبان، على أقليتهم، وكأباء جدد، تدعو لمراجعة توزيع الأدوار بين النساء والرجال الذي لا يزال غير متكافئ وقائم على التمييز بل هم يعلنون استعدادهم لمراعاة أعباء شريكاتهم ومتطلبات الحياة العائلية، ويعبرون عن قبولهم بفكرة الاتفاق على مدة النشاط النضالي اليومي بحسب مسؤوليات هذا وتلك في الحياة الخاصة، ولا يترددون في تقديم مصلحة أبنائهم قبل التزاماتهم النقابية.



تكرم رابطة الناخبات التونسيات والمعهد العربي لحقوق الإنسان لمؤسسات لجنة المرأة العاملة بالاتحاد العام التونسي للشغل
(مارس 2016)

3. المؤتمر 23 ، جانفي 2017 : خطوة هامة في اتجاه المساواة لكن "بالامكان احسن مما كان"

يشهد المؤتمر 23 الذي انعقد ما بين 22 و 26 جانفي 2017 عن الجهود التي بُذلت لفائدة النهوض بمكانة النساء في مراكز القرار. وقد جمع المؤتمر 547 نائبا من بينهم 37 امرأة و 49 مترشحا من ضمنهم 6 نساء (انسحبت واحدة منهن عشية المؤتمر).

وقد تقدم لهذا المؤتمر قائمتان متنافستان ضمت كل واحدة منهما مترشحة واحدة. وبعد 70 سنة ولأول مرة عقب الرائدة شريفة المسعدي تمّ انتخاب امرأة بالمكتب الوطني التنفيذي للاتحاد العام التونسي للشغل (من حصيلة 13 مقعدا). الأمر يتعلق بنعيمة الهامي المدرسة والمناضلة التي عرفتها الساحة النقابية منذ سنين طويلة.

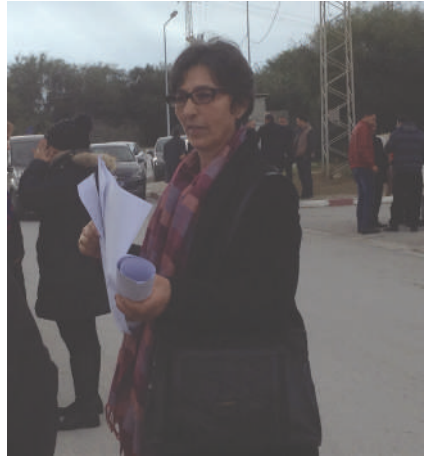
وهي التي ترشحت منذ 2002 أربع مرات متتالية لعضوية المكتب التنفيذي لتنتخب في النهاية بعد 14 سنة. كما تم انتخاب امرأتين بمناسبة هذا المؤتمر واحدة كعضوة للجنة المراقبة المالية (فضيلة مليتي، عالمة اجتماع وإطار عامل بقطاع الطفولة ومكونة بالاتحاد العام التونسي للشغل)، والأخرى حميدة عكاري (نقابة المالية) في لجنة النظام الداخلي.



أمام خيمة النساء النقابيات بمكان انعقاد المؤتمر 23 لاتحاد العام التونسي للشغل
(جانفي 2017)



وسيلة عياشي كاتبة عامة مساعدة
للاتحاد الجهوي للشغل بن عروس.



بختة جمور مناضلة نقابية في مكان انعقاد المؤتمر
23 (جانفي 2017)

هكذا تم قبول نظام الحصّة، رغم معارضة عدد من النواب الراضين له (90 نائبا صوتوا ضده) بعد أن قرر المؤتمر أن يتم انتخاب امرأتين على الأقل في كل الهيكل النقابية.

إن هذه النتائج، شأنها شأن النتائج الأخرى كذلك المتعلقة بعدم مراكمة أكثر من دورتين متتاليتين تمثل جميعها خطوة هامة على درب المساواة والنفاذ إلى مراكز القرار النقابي.



مناضلات نقابيات في مكان انعقاد المؤتمر 23 للاتحاد العام التونسي للشغل



روة عوادي مناضلة نقابية وإحدى منظمات حملة "مشاركات في النضال مشاركات في القرار" (7 ديسمبر 2016).

لكن هذه النتائج تبدو غير كافية بالنظر للقاعدة العمالية المتناصفة، حيث تمثل النساء اليوم أكثر من 50 بالمائة من مجموع المنتسبين للاتحاد العام التونسي للشغل. وكان من الممكن أن تكون النتائج أفضل بالنظر لتجند النساء وعملهن الدؤوب وفي كل المستويات وعلى امتداد تاريخ المركزية النقابية، وتشبثهن بمطالبهن، وبالنظر كذلك للمبادئ والقيم المعلنة من طرف المنظمة، ومبدأ التناسف المنصوص عليه في الدستور.



قاعة سعيد قاضي بمقر الاتحاد العام التونسي للشغل
(7 ديسمبر 2016)

VII. الثقافة النقابية والصدود امام المساواة

العمل النقابي ليس بالحقل المستقل، فهو شديد الارتباط بالحقل الاجتماعي وبعلاقات النفوذ التي تخترق كامل المجتمع. لذلك، لفهم الثقافة النقابية لا بد لنا في ذات الوقت من مساءلة ممارسات وتمثلات الفاعلين والفاعلات.

1. ثقل القوالب الجاهزة التمييزية

تؤكد الدراسات حول السلوكيات والمواقف تجاه المشاركة النقابية والسياسية للمرأة تباين المواقف الاجتماعية بشأن أدوار النساء في الحياة العامة النقابية والسياسية.



فضيلة مليتي مناضلة
نقابية انتخبت في
المؤتمر 23 للاتحاد
العام التونسي للشغل
كعضوة بلجنة المراقبة
المالية الوطنية.

وفي إحدى التحقيقات الميدانية التي قمنا بها، توجهنا بالسؤال التالي لعدد من أعضاء النقابات : "هل ستصوتون في الانتخابات القادمة لامرأة؟" أجابت أغلبية ساحقة بنعم (82% للرجال و91% للنساء. لكنهم يرون أن مكان المرأة من الأجدر أن يكون في النقابات المحلية أو القاعدية (55%) أو في نقابة جهوية (28%) إما عن صعود المرأة إلى المكتب التنفيذي الوطني فإن (17%) فقط أجابوا بنعم. وهو ما يعني أن النظرة النمطية للنوع الاجتماعي والموقف الاقصائي الموروث بشأن مشاركة النساء النقابيات في مركز القرار والقيادة مازالت سائدة حتى وإن أبدين جدارتهن والتزامهن بالقضية النقابية وحتى وإن يمثلن، ونذكر بذلك، نصف مجموع المنتسبين.



درة بوزيد
أول صحفية ومناضلة نسائية
وابنة شريفة المسعدي أول
مناضلة نقابية.

عادة ما يكون التمييز تجاه المناضلات النقابيات، في مجال النفاذ إلى مراكز القرار داخل الهياكل نتيجة استئثار الرجال ولمدة طويلة بالمسؤولية النقابية، ولجمع هؤلاء أيضا لأكثر من مسؤولية. ولكن كذلك لامتلاكهم لشبكات الاستقطاب الخ.. وهي عراقيل كثيرة تحول دون الحوكمة الديمقراطية داخل المركزية النقابية يضاف إلى هذه المكبلات، الثقافة الذكورية والأبوية التي تبعد بشكل مكرر النساء من مراكز القرار.

هذا ما تؤكد هذه المناضلة النقابية من صفاقس: "في الاتحاد العام التونسي للشغل لا ينقصنا النساء لكن وجودهن غير ظاهر للعيان. فهن لا يترددن على مقر الاتحاد أما اللاتي يأتين أيام السبت والأحد فيشار إليهن بالبنان".

فالنساء النقابيات عادة ما يقع تجنيدهن للعمل الميداني في المؤسسات أو بمناسبة المظاهرات العامة لكنهن يبقين مقصيات من أخذ القرار خاصة لما يتعلق الأمر باختيار أماكن وأوقات الاجتماعات. ماعدا ذلك فهن مبعدات إلى الفضاء العائلي كما تؤكد هذه المناضلة الأخرى: "النساء تقود الإضرابات لكنهن لا يستطعن الذهاب إلى الاتحاد العام التونسي للشغل لأنهن مطالبات بالعودة لإعداد الطعام" نقابية من الكاف.

إن الممارسات والتمثلات الاجتماعية المتعلقة بدور الرجال والنساء، ولمكانة هذه الاخيرات في منظور تقاسم النفوذ، عادة ما تترجم في شكل صور محنطة ونمطية للنوع الاجتماعي للمحافظة ولتأبيد التمييز وتهميش النساء. أما الخطابات التي تتحدث عن "عدم كفاءة" النساء في الوظائف القيادية قصد تبرير إبقائهن في وضع التعبية وكبح طموحهن الذي يعود إلى سنوات طويلة.

2. تَعَلَّة "عدم كفاءة" النساء في مراكز النفوذ

لقد بينا في عمل دراسي سابق حول مشاركة التونسيات في الحياة العامة⁶³ إن الكفاءات السياسية بناء اجتماعي يساهم في تشييدها فاعلون وفاعلات من الحقل السياسي أو النقابي ومن المجتمع بصفة عامة.

ويجدر التمييز بين ثلاث مستويات من الكفاءات: "كفاءة تقنية ومعرفية" تقتضي اكتساب ثقافة خاصة لمجال العمل (تقاليد سياسية بالمعنى الذي يقصده بورديو) كمعرفة أسماء الشخصيات والقياديين الحاليين والسابقين والإلمام بالمشاكل والمهارة في الخطاب وفي اتخاذ موقف سياسي والقدرة على الاختيار. ويمكن أن تكون الكفاءة قانونية بمعنى المهارة المعترف بها قانونيا لرجل أو لامرأة لكي يتصرف بهذه الطريقة في وضعية معينة.

وأخيرا "البعد الاجتماعي" للكفاءة والذي من خلاله يمكن للمجتمع أن يمنح للرجال النشاط السياسي والحياة العامة والعمل المأجور ويترك للنساء العمل المنزلي والأنشطة غير المرئية أو تلك العلانقية والعاطفية.

ويساهم هذا البناء الاجتماعي في تشكيل الهوية النقابية للنوع الاجتماعي وتعيد إنتاج الاختلاف والتقسيم الاجتماعي للعمل النضالي بين الجنسين. وقد كشفت العديد

⁶³ درة محفوظ "التونسيات والعمل السياسي بعد الثورة" منشورات كريديف. 20 أنظر خاصة أطروحة صالح الحمزاوي "الممارسات النقابية والنفوذ النقابي" من

من الدراسات السابقة أن الفاعل النقابي هو "كل متناقض"⁶⁴ متكون من مجموعات وأفراد يتقاسمون نفس القيم والإطار المرجعي يمكن استنفارهما في فترات الأزمة لمواجهة المخاطر التي تأتي من الخارج. لكن، ومن جهة أخرى، فإن الثقافة النقابية والموروث الثقافي يمكن أن يؤثر في تشكيل الهويتين الذكورية والأنثوية مدعمين بذلك ظاهرة الجندر: للرجال الأدوار السياسية بالأحرى وللنساء الأدوار التقنية. وعلى صعيد آخر، تقتضي الثقافة التنظيمية شيئا من التجانس مع السلوكيات والخطابات المسموح بها والتي تبدو كشرط لإدماج المناضلات والمناضلين والتي من نتائجها تهميش الأصوات والخطب المزعجة وعادة ما تكون أصوات وخطب النساء من هذا القبيل.

وقد أظهرت الشهادات جيدا أن للنساء تصور مختلف للعمل النقابي ولأشكال العمل وأساليب التصرف: "لنعد إلى واقعنا" .. فالفعل النقابي لا يعني استعراض العضلات: إنه ملفات وقضايا ووسائل للإقناع وهو احترام من يقف أو يجلس أمامك وهو رفض البداية. أننا أصحاب مشروع ونعرف جيدا معضلة الصناديق الاجتماعية التي كانت مطمورة روما. هناك سوء تصرف لكن هناك أيضا سياسات... لقد جرمنا الأمين العام ونعتنا بكل الأوصاف. يقال أن في داخل الاتحاد العام التونسي للشغل هناك مبادئ وقيم لكن الواقع أن الكلمة للأقوى علينا الاستكانة والخنوع. " (كاتبة عامة - القطاع الخاص).

كما سجلنا خلافا في الآراء تردد كثيرا بين النظرة التحريرية والمنتصرة للمساواة والنظرة الأبوية والتسلطية للرجال:

" لسنا متفقين مع الأسف الشديد: النساء يردن نساء تمثلهن والرجال يريدون امرأة لا ترى ولا تتكلم وتكتفي بالتنفيذ" (مسؤولة نقابية من القطاع الخاص).

العديد من المناضلات لهن مواقف نقدية صريحة:

" على الحركة النقابية التونسية اليوم أن تكون قادرة على تعصير نفسها بنفسها و لا يمثل مركز النساء سوى الجزء المرئي. ما يجب تغييره هو طريقة التسيير والرؤية ومجالات العمل وطرقه . هناك أشياء لا بد من إعادة تحديدها. يكفي أن نرى متوسط عمر أعضاء الهيئة الإدارية البعض منهم أكثر من 15 سنة في المسؤولية ..، وهذا يعتبر نقطة سوداء في حد ذاته" (مسؤولة نقابية من قطاع الصحة) .

⁶⁴ أنظر خاصة أطروحة صالح الحمزاوي " الممارسات النقابية والنفوذ النقابي: من أجل سوسيولوجيا الأطارات النقابية (الحالة التونسية) التي ناقشها بباريس . 7 - 2013.

وعلى قاعدة الاستجابات التي أجريناها والوثائق التي اطلعنا عليها والمعايشة للصيقة للوسط النقابي، لاحظنا في أكثر من مناسبة أن المنظمة النقابية ما تزال متخلفة بالنسبة لمبادئ المساواة التي تدعو لها في عالم الشغل وبالنسبة لمستلزمات الوضع الاجتماعي والسياسي الجديد. لم تكف مشروعيتها المرتبطة بتاريخها النضالي العريق وقدرتها على فض المشاكل التي تطرح هنا وهناك والآن في وجه المضطهدين والمستضعفين، لم تكف لخلق وعي بضرورة اعتبار المشاكل النسوية كمشكل سياسي وبضرورة توجيه النضال النقابي للمنظمة لمقاومة النظام الاجتماعي الأبوي.



المنتخابات في المؤتمر 23 للاتحاد العام التونسي للشغل :
نعيمة الهمامي (المكتب التنفيذي)، فتيحة مليتي (لجنة المراقبة المالية)،
حميدة عكاري (لجنة النظام الداخلي).

VIII. الخاتمة والتوصيات

أصبح تأنيث النقابات والعمل النقابي اليوم أمرا معترفا به من قبل الجميع، مناضلين ومناضلات حتى وإن بقيت الهياكل والهيئات تحت الهيمنة الذكورية.

فالنساء بحضورهن ومشاركتهن ونضالهن، ورغم العراقيل العديدة والمتنوعة داخل المجتمع وفي عالم الشغل وفي النقابات، ما فتئن يحدثن رجاءات في أوصال النظام الأبوي والنقابي ويدفع المناضلات والمناضلين وبقوة لمراجعة الأفكار المسبقة بشأن الواقع النقابي.

ولكي يصبح الاتحاد العام التونسي للشغل منسجما مع مبادئه ومتصالحا مع محيطه ومتماشيا مع التطور المجتمعي، عليه أن يولي الاهتمام الكافي واللازم لقضية النساء، وإدراج العاملات من كل الأصناف ضمن أولوياته (وخاصة الأكثر حرمانا وهشاشة منهن والعاملات الريفيات أو اللاتي يشتغلن في القطاع غير المنظم وعاملات المنازل الخ..)، وذلك، الإحاطة الكافية بحقوق النساء النقابيات المناضلات خارج وداخل المنظمة.

وقد أثبتت التجارب المقارنة جدوى وأهمية بعض الإجراءات التحفيزية يمكن الاستئناس بها وإخضاعها للتجربة والاختبار، كفرض مثلا حضور امرأة على كل ثلاث نواب في المؤتمر الوطني أو تغيير أنظمة الهياكل النقابية في اتجاه تشجيعها على تطبيق مبدأ التناسف في المسؤوليات.

كما يمكن للنقابات بالتعاون مع الفاعلين الأساسيين من المجتمع المدني، القيام بمبادرات واتخاذ إجراءات تطوعية من أجل النهوض بالمساواة والتناسف وإرساء ديمقراطية حقيقية، والعمل على تكوين منظمات نقابية ومهنية دامجة وممثلة لجميع المتساكنين الذين تتوفر فيهم الشرعية الاجتماعية التي تمنح المواطنين والمواطنات إمكانية التمتع بحقوق جديدة في العمل وفي المجتمع.

واعتبار الوظيفة الاجتماعية، يمكن للاتحاد العام التونسي للشغل أن يلعب دورا هاما لفائدة حقوق النساء والعاملات. فبإمكانياتها تنمية علاقات التضامن في الداخل كما في الخارج من أجل مقاومة كل أشكال التمييز والإقصاء والهيمنة الذكورية. فالنساء أثبتن أنهن فاعلات أساسيات في التغيير في ظل علاقات النفوذ الاجتماعية.

بالتقيد بتقاليد النضال التاريخية والمساوتية لرواد الحركة العمالية والنقابية والفكرية كالتظاهر حداثاً أو مناضلات مخلصات مثل شريفة المسعدي، يمكن للنقابيين أن يلعبوا اليوم دوراً حاسماً في مقاومة الظلم الاجتماعي والظلم الجندي، وإضافة إلى تشجيع النساء لتحمل المناصب القيادية في مراكز القرار وبشكل فعلي يمكن لهم، بالاعتماد على المكاسب التشريعية والدستورية لوضع مخطط من أجل المساواة يسمح بتحسين مكانة المرأة داخل الهياكل النقابية ودعم تمثيليتها بل وتيسير مهمة إقرار مقاربة أفقية للمساواة التي من شأنها، إضافة إلى المساواة، أن تدمج موضوع النوع الاجتماعي في كامل إستراتيجية وسلوكيات النقابات (النضال ضد التمييز بين الجنسين في أماكن العمل، دمج مطلب المساواة في المفاوضات الجماعية، المساواة في الأجر بين الجنسين، تيسير إجراءات التوفيق بين مستلزمات العمل ومستلزمات العائلة وتنظيم وقت العمل بما يراعي متطلبات الأمومة والحياة الشخصية).

IX. مراجع تكميلية

- **Sylvie Contrepois,** Syndicats : la nouvelle donne. Enquête sociologique au coeur du bassin industriel, Syllepse Paris 2003.
- **Yannick Le Quantrec,** Les militantes syndicales : une égalité à faire vivre. In Revue Internationale Sens Public, Article publié en ligne 2009/05
- **Olivier Fillieule et all.** Les syndicats et l'égalité des sexes (SynEga), Fond National suisse pour la recherche scientifique, Mai 2014.
- **Ada GARCIA (Dir.),** Les femmes dans les syndicats : la nouvelle donne, Une recherche sur les femmes et la prise de décisions dans les organisations syndicales. Etude de la littérature et enquête auprès des organisations affiliées à la Confédération Européenne des Syndicats
- **ICEF,** Les femmes dans les syndicats. Rapport d'enquête de la Division des Travailleuses de l'ICF sur l'Organisation Syndicale dans les Branches de l'ICEF, Genève 1981.

- **Dorra Mahfoudh**, La syndicalisation des femmes en Tunisie, in Peuples méditerranéens 44-45 Juil.Déc. 1988, pp.29-47
- **Dorra Mahfoudh Draoui**, Crise du chômage, crise d'identité, le cas des ouvrières du textile en Tunisie, in Genre et politiques néolibérales, Edit.AFARD/DAWN/FEMNET, Rabat 2006
- **Dorra Mahfoudh et Amel Mahfoudh**, Mobilisations des femmes et mouvement féministe en Tunisie, in Nouvelles questions féministes «Féminismes au Maghreb», Vol.33, N°2/2014, pp.14-33
- **Dorra Mahfoudh Draoui**, Tunisiennes et action politique en contexte postrévolutionnaire. Edition CREDIF. Tunis 2015.
- **Dorra Mahfoudh Draoui (Coord.) et all.**, Vers un renouveau syndical. Diagnostic quantitatif de l'UGTT par ses cadres, Publication Département des études et de la documentation, UGTT/F.F.Ebert. Novembre 2006 (145 pages en arabe et en français)
- **Dorra Mahfoudh Draoui (Coord.) et all.**, Regards sur la réalité de l'UGTT à travers les textes et les témoignages vivants. Publication Département des études et de la documentation. UGTT/F.F.Ebert, Novembre 2006 (270 pages en arabe)

- **Ali Mahjoubi**, Le mouvement syndical tunisien entre la lutte sociale et le combat politique. Edit. Nadhar, Tunis 2015 (en arabe)
- **Fadhila Melliti**, La domination masculine, un obstacle à l'action syndicale des femmes travailleuses, Mémoire de maîtrise (3ième année), Faculté des Sciences Humaines et Sociales de Tunis, Année 2014-2015. (en arabe)
- **Femmes et Réalités**
« Histoires de femmes
«UGTT, depuis 51 ans
une seule femme à la
C.A. : Chérifa Messadi»,
in Femmes et Réalités,
Tunis, Février 2002
- **Observatoire National de l'Emploi et des Qualifications :**
Transition vers le marché du travail des jeunes femmes et hommes en Tunisie. BIT: juin 2014
- **Frédéric Rey et François Sarfati (Coord.)**, Syndicats sans frontières. Sociologies Pratiques, n°19, 2009.
- **Rachel Silvera**, Le défi de l'égalité hommes/femmes dans le syndicalisme, <http://www.cairn.info/revue-mouvements-2006-1-page-23.htm>

X. رسوم وصور



مؤتمر الاتحاد العام التونسي للشغل ماي 1949
" الحرية بالاتحاد" شريفة المسعدي وعلى يمينها فرحات حشاد وعلى يسارها محمود
المسعدي وحبيب شطي



مسيرة الاتحاد العام التونسي للشغل سنة 1949



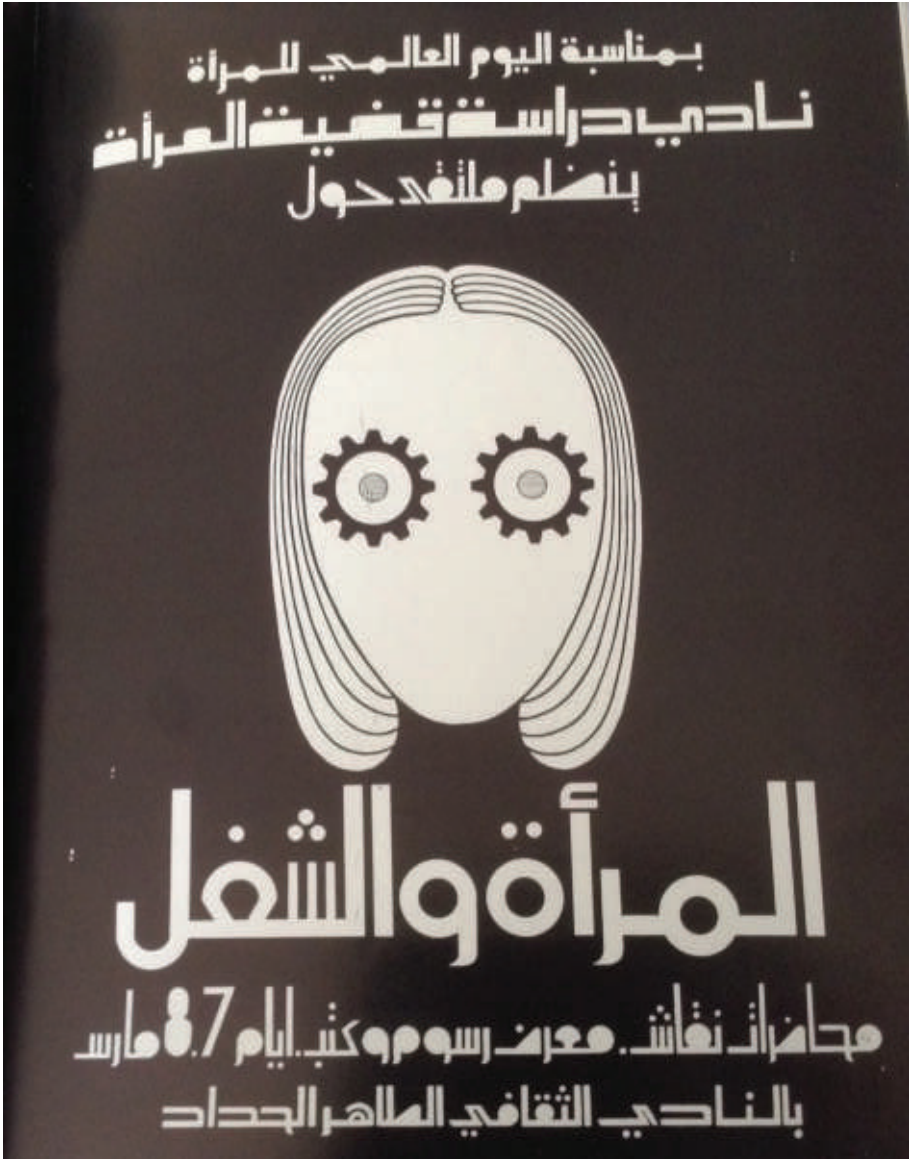
إطلاق الحملة لتعزيز المرأة في القيادة النقابية (الإتحاد العم التونسي للشغل، نوفمبر 2016)



"وحدة الاتحاد العام التونسي للشغل هي وحدة العاملات والعمال"
من اليسار إلى اليمين: خير الدين بوصلاح، ليلي حمروني، درة محفوظ، إسماعيل السحباني.





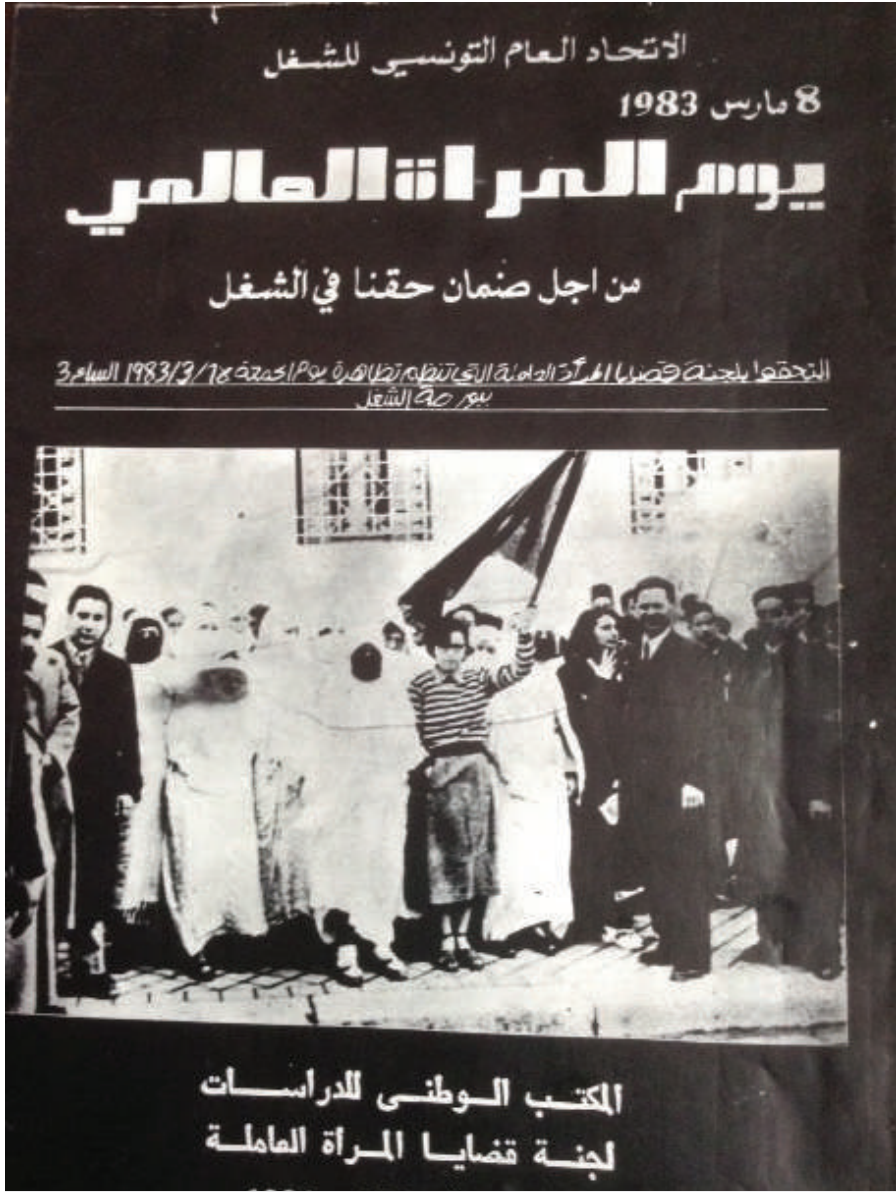


أول معلقة بمناسبة اليوم العالمي للمرأة في 8 مارس (تصوير مرشاوي)
تظاهرة ثقافية نظمها النساء بالنادي الثقافي لدراسة وضع النساء
(7 و 8 مارس 1980).

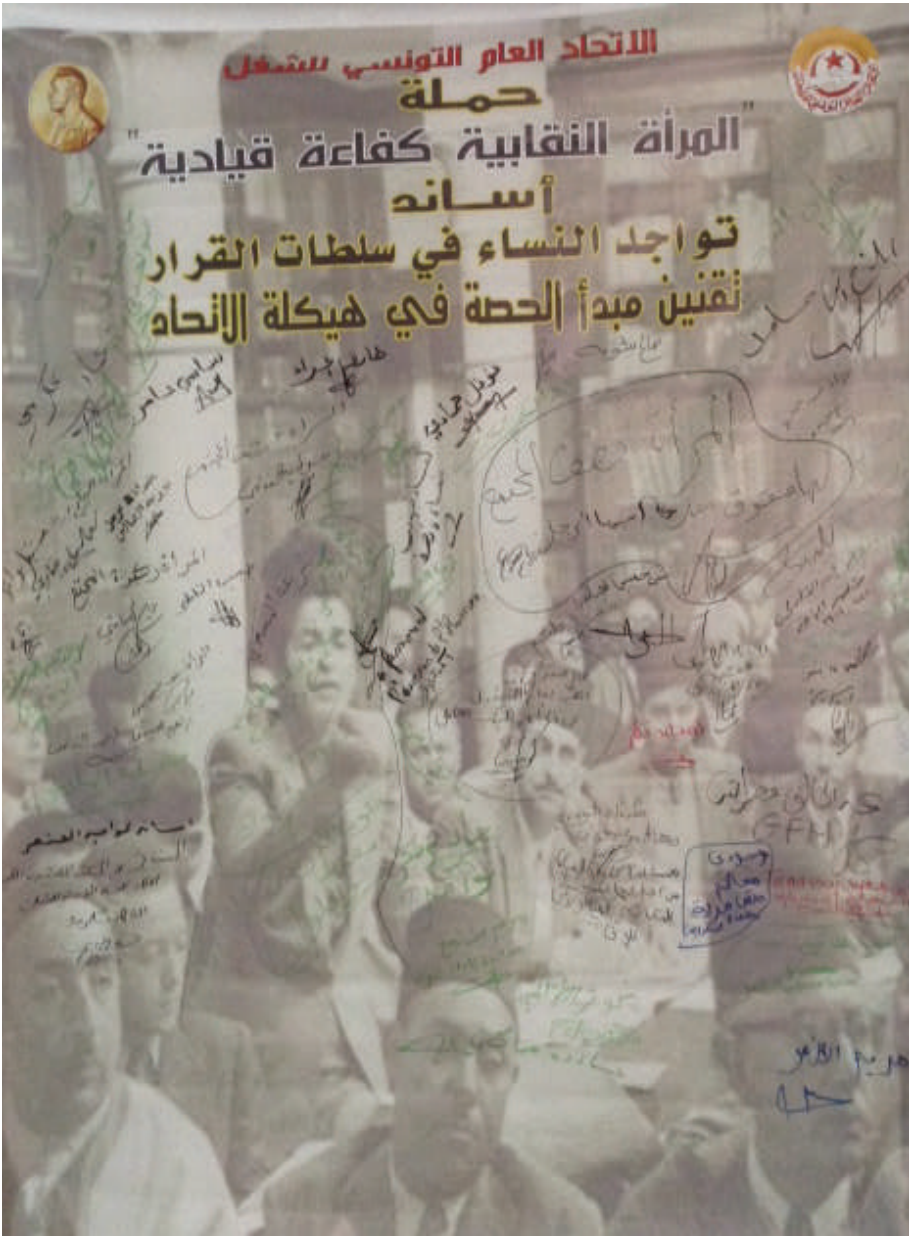


معلقة 8 مارس 1982 (كاريكاتور مرشاوي)

كان أول 8 مارس، اليوم العالمي للمرأة، الذي نظّمته النقابة الوطنية للتعليم العالي التي يترأسها الطبيب البكوش الأمين العام للاتحاد العام التونسي للشغل، وجنّدي عبد الجواد الكاتب العام للنقابة الوطنية للتعليم العالي، درة محفوظ الكاتبة العامة المساعدة وسعاد التريكي وحفيظة شقير عن نقابة كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية.



معلقة: إضراب نساء قطاع الصحة مع فرحات حشاد (1951) غلاف نشرية لجنة قضايا المرأة العاملة بالاتحاد العام التونسي للشغل وموضوعها تقييم أنشطة سنتي (1983 - 1984) والمتضمنة لقائمة ال 55 من المناضلات المؤسسات.



معلقة الحملة المتعلقة بتواجد النساء في سلطة القرار. شعار الحملة " المرأة النقابية كفاءة قيادية ". أساند تواجد النساء في سلطات القرار ولتقنين مبدأ الحصة في هياكل الاتحاد (عرضت على التوقيع من طرف مشاركات في الحملة).

نقل الي اللغة العربية
منجي عمامي
عالم اجتماع

الاتصال
منظمة فريدريش ايبرت
4 نهج بشار ابن برد 2078 المرسى
البريد الالكتروني : info@fes-tunisia.org

تصميم وطباعة
BEBOX