



منظمة
العمل
الدولية

التطابق بين المهارات وفرص العمل في لبنان : الملامح الرئيسية لسوق العمل - التحديات والفرص والتوصيات

موجز السياسة

خلفية

يواجه سوق العمل اللبناني تحديات كبيرة. في عام 2012، قدر معدل البطالة في البلاد بنسبة 11 في المائة، وغالباً ما يبقى الباحثون عن عمل عاطلين عن العمل لمدة تصل إلى سنة واحدة. إن معدلات البطالة مرتفعة بشكل خاص في صفوف النساء (18 في المائة) والشباب (34 في المائة).² ويتسم سوق العمل أيضاً بـ:

(أ) مستويات منخفضة من خلق فرص العمل، وخاصة في القطاعات ذات القيمة المضافة، مما يؤدي إلى نقص في فرص العمل المتاحة؛

(ب) عدد كبير من العمال الذين يعملون في القطاع غير الرسمي؛

(ج) هجرة داخلية وتهجير قسري كبيرين من أجزاء أخرى من المنطقة العربية، ولا سيما من سوريا؛

(د) هجرة العمال اللبنانيين الشباب من ذوي المهارات؛

(هـ) فصل مهني قوى وعدم تطابق المهارات.

توجد حالياً ثغرات خطيرة في البيانات على الصعيد الوطني والإقليمي، لكل من جانبي العرض والطلب. ليس لدى لبنان نظام معلومات عن سوق العمل، ولا يتم جمع بيانات عن سوق العمل بشكل منهجي. إن البيانات والأرقام عن سوق العمل قديمة، وكان آخرها مسح ميزانية الأسر (إدارة الإحصاء المركزي، 2012) والمسح العنقودي متعدد المؤشرات (إدارة الإحصاء المركزي، 2009) والدراسة الوطنية للأحوال المعيشية للأسر (إدارة الإحصاء المركزي، 2007).

تستخدم مذكرة السياسة هذه أحدث البيانات المتوفرة في وقت النشر وتهدف إلى تسليط الضوء على أهمية تحسين توقع المهارات اللازمة لمطابقة فرص العمل. كذلك، تدرس هذه المذكرة العوامل الرئيسية التي تؤثر في تطور عرض المهارات والطلب عليها وتوفر إرشادات عامة عن اتجاهات سوق العمل وفرص العمل في مختلف القطاعات الاقتصادية، مع التركيز بشكل خاص على شمال لبنان. كما أنها تحدد لم توقع المهارات مهم وتنظر في الطرق الممكنة لتجنب الثغرات المحتملة بين الطلب على المهارات وعرضها.

الملامح الرئيسية لسوق العمل - جانب العرض

المشاركة والعمالة والبطالة

قدر عدد السكان النشطين اقتصادياً (الجدول 1) بـ 1.23 مليون في عام 2009، أي 47.6 في المائة من إجمالي عدد السكان الذين تبلغ أعمارهم 15 عاماً فما فوق. ويبيّن توزيع السكان النشطين اقتصادياً (أ) أن النساء أقل نشاطاً بكثير من الرجال، و(ب) أن عدداً كبيراً من الشباب والنساء والرجال يدخلون السوق في سن مبكرة، و(ج) أنه يرجح أن يكون خريجو التعليم العالي نشطين أكثر من غيرهم.

في عام 2009، كانت نسبة 6.4% من القوى العاملة عاطلة عن العمل في لبنان (انظر التقديرات في الجدول 3). وتشير التقديرات الأخيرة من البنك الدولي³ إلى أن معدل البطالة يبلغ 11 في المائة، وغالباً مع فترات تصل إلى سنة واحدة - وهو التعريف المقبول دولياً للبطالة على المدى الطويل. غير أن هذه التقديرات لا تأخذ في الاعتبار تأثير أزمة اللاجئين السورية، كونها أجريت في عام 2012، في بداية الأزمة السورية، وبالتالي، فإن تأثير تدفق اللاجئين السوريين على التوظيف لم يكن واضحاً بعد.

النساء والشباب والسكان في الشمال

النساء والشباب والسكان في لبنان أكثر عرضة للبطالة. عند استعراض البطالة حسب العمر والجنس فمن الواضح أن أعلى معدلات البطالة موجودة في الفئة العمرية 15-24، ولدى النساء (10.4 في المائة مقابل 5 في المائة للرجال). كما هو الحال في العديد من البلدان، الشباب عرضة أكثر بكثير للبطالة بالمقارنة مع السكان بشكل عام، وتمثل الفئة العمرية 15-29، 72 في المائة من مجموع العاطلين عن العمل (الجدول 4). ويظهر الفرق بين بطالة النساء والرجال على جميع المستويات العمرية وتشهد النساء ضعف وأحياناً ثلاثة أضعاف معدلات البطالة بين الرجال. إن معدل البطالة أعلى بكثير في شمال لبنان والفرق بين الذكور والإناث أكبر حتى.

1. استناداً إلى نتائج استعراض معلومات سوق العمل وتحليلها : تركيز على شمال لبنان من قبل شركة تطوير المعرفة (2014-2015).

2. روبالينو د. Robalino, D. وسيد ه. Syyed H. الجمهورية اللبنانية - الحاجة لفرص عمل جيدة : دور السياسات الكلية والاستثمارية والتعليمية وسياسات العمل والحماية الاجتماعية («MILES») - برنامج تعاون تقني متعدد السنوات (لبنان، البنك الدولي، مجموعة التنمية البشرية في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا (MNSHD)).

3. المرجع نفسه.

النساء

هناك فرق واضح في جميع أنحاء لبنان بين معدلات مشاركة القوى العاملة من النساء والرجال، مع انخفاض معدل النشاط بين النساء. على المستوى الوطني، يمثل الذكور 77 في المائة والإناث 23 في المائة من مجموع السكان العاملين (الجدول 2)، مع وجود تفاوت أوسع نطاقاً في شمال لبنان حيث مثلت الإناث في إحدى المحافظات فقط 15.9 في المائة من مجموع السكان العاملين. وسُجّلت أعلى نسبة عمالة للإناث في محافظة بيروت حيث تمثل النساء 31.4 في المائة من مجموع السكان العاملين في تلك المنطقة. من حيث العمر، النساء العاملات أصغر سناً من الرجال العاملين، حيث أكثر من ثلث النساء في سوق العمل تتراوح أعمارهن بين 20 و 29 سنة؛ في هذه الفئة العمرية نفسها، يوجد أقل من ربع الرجال العاملين.

الشباب

18.4 في المائة من السكان النشطين تتراوح أعمارهم بين 15 و 19 سنة، مما يشير إلى أن الكثير من الشباب يدخلون إلى سوق العمل في سن مبكرة. عند مقارنة معدلات النشاط حسب المستوى التعليمي، يتبين أن أعلى المعدلات هي لخريجي الجامعات (58 في المائة)، والأشخاص الذين بلغوا المرحلة الابتدائية (53.8 في المائة) والمرحلة المتوسطة (50 في المائة). ويمثل خريجو الجامعات أعلى معدل نشاط للنساء (47 في المائة)، في حين أن معدلات النشاط لجميع المستويات التعليمية الأخرى هي أقل من 20 في المائة.

وكما هو الحال في معظم الاقتصادات يتكون المصدر الأكبر لمعروض العمال داخل لبنان من الداخلين الجدد إلى سوق العمل، مثل المتخرجين حديثاً من الجامعات والمؤسسات المهنية والتقنية. ويلخص الجدول 15 عدد الخريجين الجدد من مؤسسات التعليم المهني والتقني الذين ينجزون ستة مستويات مختلفة من الإجازات أو شهادات الليسانس أو شهادات الدبلوم في ثمانية من مجالات الدراسة الرئيسية. ويقدم الجدول 5 المعلومات المتصلة بعدد خريجي الجامعات في مجالات الدراسة ذات الصلة.

الجدول 3 : توزيع نسبة العاطلين عن العمل بحسب العمر (15-64) ونوع الجنس، لبنان، 2009			
الفئات العمرية	الذكور	الإناث	المجموع
19-15	21.2	12.3	17.6
24-20	30.4	36.3	32.8
92-52	17.7	27.3	21.6
43-03	8.1	(8.6)	8.3
39-35	(4.9)	(6.6)	5.6
44-04	(*)	(4.9)	(3.9)
94-54	(*)	(*)	(3.7)
54-50	(*)	(*)	(2.6)
95-55	(*)	(*)	(*)
46-06	(*)	(*)	(*)
المجموع	100	100	100

(*): العدد أقل من 25 حالة (من عينة السكان)

المصدر: إدارة الإحصاء المركزي، المسح العنقودي متعدد المؤشرات، 2009.

الجدول 1 : معدلات النشاط الاقتصادي بحسب الفئات العمرية والتعليم والمناطق ونوع الجنس (لبنان، 2009)

الفئات العمرية	الذكور	الإناث	المجموع
19-15	27.9	7.4	18.4
24-20	63.4	34.9	49.6
29-25	94.4	47.0	70.5
34-30	96.7	32.8	63.2
39-35	97.1	26.7	59.5
44-40	95.8	23.3	57.2
49-45	94.4	24.9	60.4
54-50	92.4	18.7	51.1
59-55	90.0	15.3	52.2
64-60	72.0	9.2	40.7
69-65	49.3	5.7	28.8
70 وما فوق	24.7	1.7	13.7
مستوى التحصيل العلمي			
أمية	52.0	7.6	22.1
مرحلة ما قبل المدرسة (الروضة) والقراءة والكتابة	53.5	11.2	35.2
المرحلة الابتدائية	84.9	13.1	53.8
المرحلة المتوسطة	83.1	14.2	50.0
المرحلة الثانوية	60.8	19.3	39.2
جامعة	68.9	47.0	58.0
المناطق			
محافظة لبنان الشمالي			
أقضية عكار والمنية والضنية	70.3	15.2	43.4
بقية الأفضية في محافظة شمال لبنان	72.9	24.5	48.3
لبنان	72.8	22.8	47.6

المصدر : إدارة الإحصاء المركزي، المسح العنقودي متعدد المؤشرات، 2009.

الجدول 2 : توزيع نسب العاملين (بعمر +15) بحسب نوع الجنس والمنطقة، 2009

المنطقة	الذكور	الإناث	المجموع
محافظة بيروت	68.6	31.4	100
محافظة جبل لبنان			
ضواحي بيروت	77.4	22.6	100
بقية جبل لبنان	74.5	25.5	100
محافظة لبنان الشمالي			
أقضية عكار والمنية والضنية	84.1	15.9	100
بقية الأفضية في محافظة شمال لبنان	75.4	24.6	100
محافظة البقاع			
أقضية البقاع والهرمل	83.9	16.1	100
بقية الأفضية في محافظة البقاع	80.4	19.6	100
محافظة الجنوب	80.2	19.8	100
محافظة النبطية	73.3	26.7	100
لبنان	77.0	23.0	100

المصدر : إدارة الإحصاء المركزي، المسح العنقودي متعدد المؤشرات، 2009.

الشمال

2011-2012، أجرتها إدارة الإحصاء المركزي، أن 27 في المائة من السكان فقراء، ومعدلات الفقر هي الأعلى هي في شمال لبنان (36 في المائة) والبقاع (38 في المائة).

الجدول 4 : معدل البطالة في لبنان وفي الشمال			
شمال لبنان	الإناث	الذكور	المجموع
أفضية عكار والمنية والضنية	13.2	5.6	7.0
بقية النقصية في محافظة شمال لبنان	12.5	6.6	8.2
لبنان	10.4	5.0	6.4

المصدر : إدارة الإحصاء المركزي، المسح العنقودي متعدد المؤشرات، 2009.

إن الوضع في المناطق الشمالية من لبنان مماثل للوضع في بقية المناطق في البلد، غير أنها تعاني من معدلات أعلى من الفقر والبطالة. إن معدلات البطالة أعلى بالمقارنة مع المحافظات الأخرى، بالإضافة إلى معدلات أعلى من التسرب من المدارس (ترك المدارس) (50 في المائة) والأمية لدى النساء ووفيات الأطفال وضعف وجود الضمان الاجتماعي. واستناداً إلى دراسة استقصائية بشأن الظروف المعيشية والاقتصادية أجراها برنامج الأمم المتحدة الإنمائي في عام 2011، فإن 67 في المائة من السكان يعيشون تحت خط الفقر الأعلى (4 د. أ. للفرد الواحد في اليوم) و 33 في المائة تحت خط الفقر الأدنى (2.40 د. أ. للفرد الواحد في اليوم)، مما يؤدي إلى تفاقم الوضع الاقتصادي في الشمال. ووجد مسح ميزانية الأسر للفترة

الجدول 5 أ : توزيع الخريجين بحسب مجالات الدراسة الرئيسية ونوع الشهادة / الإجازة، 2013							
مجال الدراسة الرئيسي	الكفاءة المهنية	التكميلية المهنية	الثانوية المهنية	البكالوريا الفنية	الامتياز الفني	الإجازة التعليمية المهنية	المجموع بحسب مجال الدراسة
كهرباء	139	793	54	181	9	-	1 226
ميكانيك	-	206	169	192	72	44	683
صحة	-	89	-	774	509	237	1 609
كمبيوتر وإلكترونيات	-	53	-	505	299	102	959
إدارة أعمال وخدمات	71	1 396	47	3 673	544	168	5 899
هندسة	-	-	-	217	330	202	749
العلوم التربوية	-	178	-	534	349	72	1 133
صناعة	50	85	-	46	4	-	185
المجموع	260	2 800	270	6 122	2 166	825	12 443

المصدر : المركز التربوي للبحوث والإنماء، 2012-2013. دراسات وإحصائيات، متوفر على : <http://www.crdp.org>

الجدول 5 ب : توزيع الطلاب الجامعيين بين مختلف مجالات الدراسة، 2008		
مجال الدراسة	العدد	النسبة المئوية
هندسة	11 291	7
علوم طبية وصحية	11 712	7
علوم	19 340	12
علوم كمبيوتر	7 477	5
علوم إنسانية	31 957	20
علوم اجتماعية وقانون	29 053	18
إدارة أعمال وخدمات	36 783	23
اتصالات وفنون جميلة	7 353	5
تعليم	4 066	3
زراعة	362	0.23
غيره	970	1
المجموع	160 364	100

المصدر : المركز التربوي للبحوث والإنماء، 2008. دراسات وإحصائيات، متوفر على : <http://www.crdp.org>

ازداد عدد خريجي الجامعات خلال العقد الماضي. في الفترة 2012-2013، كان عدد الطلاب الجامعيين أكبر بكثير مما كان عليه في العام 2008، وبلغ المجموع 191,788، من بينهم 54 في المائة من الإناث و 12 في المائة من الطلاب الأجانب. 37 في المائة من المجموع كانوا ملتحقين بالجامعة اللبنانية، والنسبة المتبقية في الجامعات الخاصة. ولوحظت معدلات التحاق مرتفعة في المجالات التالية : الهندسة، وإدارة الأعمال، والإدارة، وتكنولوجيا المعلومات، والعلوم والتعليم، والتسويق والبيع، والمالية والتصميم الجرافيكي والتصميم الداخلي والرعاية الصحية والإعلام.

العمل غير الرسمي

إن جزء كبير من العمالة غير رسمي. وبحسب تقرير أجرته منظمة العمل الدولية في عام 2015، تبلغ نسبة العمل غير الرسمي الكلي 44.1 في المائة، أي 614.000 شخص بحسب التقديرات. ويتسم العمل غير الرسمي في سوق العمل بغياب عقود العمل الصريحة والمسجلة و / أو تغطية الضمان الاجتماعي للعمال الموظفين. وتسجل حوالي 30.6 في المائة من العاملين كعاملين لحسابهم الخاص في عام 2010، وهو معدل مرتفع على نحو غير عادي في بلد متوسط الدخل ويستتبع عادةً المشاركة في أنشطة منخفضة الإنتاجية.⁴

الخصائص الرئيسية لسوق العمل - جانب الطلب

تحليل للوظائف الشاغرة

بالطلب على الاختصاصيين بالمقارنة مع 17.7 في المائة من الوظائف الشاغرة المعلن عنها في الصحف. من هذه النسبة الأخيرة، 38 في المائة منها كانت تتعلق بفرص عمل ضمن فئة العاملون في مهن الخدمات والبيع في الأسواق والمحلات. وكان الطلب على الاختصاصيين (المواقع الإلكترونية والصحف) في الأساس للاختصاصيين في إدارة الأعمال والإدارة، وخاصة المحاسبين. وكانت الوظائف الفنية الشاغرة المنشورة على المواقع الإلكترونية متعلقة في المقام الأول بالفرص المتاحة في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (11.3 في المائة من مجموع الوظائف الشاغرة). في الصحف، كان الطلب على العاملون في مهن الخدمات والبيع في الأسواق والمحلات متعلقاً بشكل أساسي بالطلب على العاملين في مجال الخدمات الشخصية، وخاصة النودال (المطاعم) وموظفي البيع (المحلات التجارية). وتحت فئة « الفنيون ومساعدو الاختصاصيين»، كان هناك أيضاً طلب مرتفع نسبياً على الطهاة (المطاعم) ومساعدو الاختصاصيين في إدارة الأعمال والإدارة. وكانت حوالي 10 في المائة من الوظائف الشاغرة متعلقة بالطلب على السائقين ومشغلي الأجهزة المحمولة. ولوحظ أن إعلانات الوظائف الشاغرة لا تشير في جميع الحالات إلى القطاع الاقتصادي للوظيفة، مما يجعل عملية البحث وجمع المعلومات أكثر صعوبة. وتم تسجيل ما مجموعه 188 وظيفة شاغرة في المنظمات غير الحكومية والمنظمات الدولية على الإنترنت. وكانت معظم هذه الوظائف الشاغرة (75 في المائة) تتعلق بالطلب على الاختصاصيين، لا سيما في مجال إدارة الأعمال والإدارة، والاختصاصيون في المهن القانونية والاجتماعية والثقافية. وشكل شمال لبنان جزء كبير من الطلب - 44.1 في المائة من مجموع الوظائف الشاغرة - ويعود ذلك على الأرجح إلى تركيز هذه المنظمات والوكالات في هذه المنطقة من لبنان. وفي حين أن فرص العمل مع هذه الوكالات تميل إلى توفير فرص ممتازة على المدى القصير (من حيث فرص العمل والقدرة على اكتساب الخبرة والتجربة)، فإن معظم هذه الوظائف هي مؤقتة بطبيعتها، وغالباً لمدة سنتين أو ثلاث سنوات، وبالتالي، لا توفر بالضرورة فرص عمل مستدامة.

يتم الإعلان عن عدد محدود من الوظائف الشاغرة وأن المعروف من العمال المتوافرين يفوق بكثير عدد الوظائف الشاغرة المعلن عنها، كما يتبين عند استعراض الجدول 6 في القطاعات المختلفة وبين مختلف أنواع المنظمات، تستخدم كل جهة فاعلة وسيلة فريدة للإعلان عن الوظائف الشاغرة، الأمر الذي يضطر الباحثين عن العمل إلى البحث بشكل منتظم في عدد من المصادر من أجل التأكد من تغطية جميع فرص العمل الممكنة. وكجزء من الدراسة الاستقصائية التي أجرتها منظمة العمل الدولية لتحليل الوضع الحالي لسوق العمل في لبنان، مع تركيز خاص على شمال لبنان، قامت شركة تطوير المعرفة Knowledge Development Company بجمع واستعراض 2,700 وظيفة شاغرة منشورة لجميع أنحاء لبنان ومنشورة في الصحف والمواقع الإلكترونية للفترة من كانون الأول/ديسمبر 2014 إلى شباط/فبراير 2015 (الجدول 6). وكانت جميع الوظائف التي تم العثور عليها في الصحف المحلية لوظائف في القطاع الخاص، وقد تم نشرها أيضاً على شبكة الإنترنت باستخدام مواقع مختلفة. ونشرت وظائف القطاع العام على موقع إلكتروني معين، في حين نشرت الوظائف الشاغرة في المنظمات غير الحكومية والمنظمات الدولية على الإنترنت باستخدام موقع مختلف. توظف العديد من المؤسسات استناداً إلى الترشيحات المباشرة من العاملين الموجودين، أفراد الأسرة والأصدقاء. يجري الباحثون عن عمل اتصالات مباشرة مع المؤسسات ويعتمدون بشكل كبير على العلاقات الشخصية والعائلية من أجل العثور على عمل. والبديل لذلك هو البحث عن عمل خارج لبنان.

بالنسبة للوظائف الشاغرة التي يتم الإعلان عنها، يعتمد اختيار وسيلة الإعلام على نوع الوظيفة. في القطاع الخاص، كانت غالبية الوظائف الشاغرة (58.6 في المائة) المنشورة على المواقع الإلكترونية متعلقة

الجدول 6 : الوظائف الشاغرة المنشورة في مختلف وسائل الإعلام ومن قبل منظمات مختلفة استناداً على أساس المجموعات الرئيسية للتصنيف الدولي الموحد للمهن (ISCO)

المجموع	شمال لبنان					بيروت وجبل لبنان					المجموعة الرئيسية لـ ISCO
	القطاع العام	القطاع الخاص		المنظمات الدولية	المنظمات غير الحكومية	القطاع العام	القطاع الخاص		المنظمات الدولية	المنظمات غير الحكومية	
		الصحف	شبكة الويب				الصحف	شبكة الويب			
80	0	0	1	0	3	0	30	38	0	8	1. المدراء
1537	233	5	10	3	55	610	201	337	16	67	2. الاختصاصيون
215	0	3	1	2	9	3	119	67	2	9	3. الفنيون ومساعدو الاختصاصيون
151	0	0	0	0	0	0	110	41	0	0	4. الكتبة
501	0	7	2	0	1	0	422	67	0	2	5. العاملون في مهن الخدمات والبيع في الأسواق والمحلات
1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	6. العاملون المهرة في الزراعة والغابات وصيد الأسماك
127	0	1	0	0	3	2	110	11	0	0	7. الحرفيون والمهن المرتبطة بهم
121	0	0	3	0	4	0	113	0	0	1	8. مشغلو المصانع والآلات وعمال التجميع
58	0	0	0	1	2	0	42	13	0	0	9. العاملون في المهن التولية
2791	233	16	17	6	77	615	1147	575	18	87	المجموع

تحليل القطاعات الاقتصادية والاحتياجات من حيث المهارات

فرص العمل بالاقتران مع فرص زيادة الأعمال في هذا القطاع، ولا سيما في شمال لبنان.⁷ وقد كشف تحليل سلسلة القيمة للبطاطا والخضار الورقية عن إمكانات كبيرة للتصدير إلى سوق الاتحاد الأوروبي والدول العربية التقليدية، بالإضافة إلى إمكانات داخل الأسواق المتخصصة المحلية. وكشف أيضاً عن إمكانية تنوع المنتجات (أي الأغذية المجهزة - المجمدة والمعلبة والمعبورة والمقطعة الطازجة وغيرها). وقد عملت منظمة العمل الدولية مع السفارة الهولندية ومع التعاونيات في الشمال لتهيئة الظروف لتصدير البطاطس اللبنانية إلى أوروبا.

إن قطاع الخدمات، ولا سيما الضيافة والمطاعم، وموردتها، هو أكبر مولد للوظائف في شمال لبنان. قبل الأزمة السورية، كان هذا القطاع يوظف في الأغلب عمال لبنانيين، معظمهم من الذكور (81.9 في المائة) والشباب، في حين تشغل النساء بشكل أساسي مناصب إدارية.⁸ وفي حين كان يُعتقد، في الماضي، أن قطاع السياحة يوفر إمكانية كبيرة لنمو الوظائف في المؤسسات المرتبطة مباشرة بالقطاع كما وفي العديد من المؤسسات المتناهية الصغر والصغيرة التي تقوم بتوفير الإمدادات لهذا القطاع، لم تتحقق بعد هذه الإمكانيات في لبنان. فحالياً، يواجه هذا القطاع عدداً من التحديات، بما في ذلك نقص في العمال الماهرين، وانخفاض في عدد السياح الوافدين بسبب المخاوف الأمنية الناجمة عن الأزمة في سوريا وعدم الاستقرار في المنطقة. ويعتمد التطوير الإضافي لهذا القطاع على مستويات أعلى من المؤهلات التقنية والمهنية، وخاصة في الشمال، تحسن الوضع الأمني.

ويمكن للقطاع الصناعي أيضاً توظيف أعداد كبيرة من العاملين⁹ في مجموعة متنوعة من المهن الماهرة وغير الماهرة. ومع ذلك، فإن زيادة خلق فرص العمل في هذا القطاع سوف تعتمد إلى حد كبير على الاستثمار وتحسين بيئة العمل، الأمر الذي يتطلب إجراءات كبيرة ومنسقة تعالج الاختناقات المؤسسية والتنظيمية وعلى مستوى البنية التحتية.

شهد قطاع البناء (بناء المنازل والمباني والمستشفيات والمدارس والمباني العامة) انخفاضاً كبيراً في عام 2012 في الشمال، ولا سيما في المناطق الريفية في عكار حيث شهد البناء انكماش بنسبة 72 في المائة مقارنة مع عام 2010.⁵ ولتعويض الانخفاض في الإيرادات، بدأ المقاولون باستبدال العمال اللبنانيين بعمال سوريين يقبلون بأجور أقل. وقبل الأزمة السورية في عام 2010، كان السوريون يمثلون 55 في المائة من العمال غير الماهرين، و 30 في المائة من العمال الماهرين. بحلول عام 2012، أصبح العمال السوريون يمثلون 70 في المائة من العمال غير الماهرين والعمال الماهرين. ومع ذلك، لا يزال العمال اللبنانيون (95 في المائة في عام 2010 و 93 في المائة في عام 2012) يشغلون تقريباً جميع المناصب المهنية (مثل المهندسين والمهندسين المعماريين). وتعد السباكة والأعمال الكهربائية المهارات التي عليها أعلى طلب.

لطما كان القطاع الزراعي يعتمد اعتماداً كبيراً على العمال السوريين. إن ظروف العمل غير الجذابة بالإضافة إلى الأجور المنخفضة تجعل الزراعة خياراً غير شائعاً للعمال اللبنانيين، باستثناء الوظائف التي تتطلب مهارات أعلى مثل تقليم الأشجار. وقد أدى استعداد اللاجئين السوريين لقبول أجور أقل والصعوبات التي تواجه المزارعين في استخدام طرق التصدير التقليدية بسبب الأوضاع الأمنية إلى انخفاض معدلات التوظيف للعمال اللبنانيين في هذا القطاع. وفي حين أن عدد العمال اللبنانيين⁶ لم يتغير إلى حد كبير منذ بدء الأزمة السورية، يبدو أن فرص العمل في هذا القطاع محدودة للغاية في ظل الظروف الحالية، ما لم تتم مطابقة التنوع المختلط ضمن سلاسل القيمة لخلق مجموعة من الخيارات الجديدة. ومع ذلك، فقد حددت المبادرات الأخيرة التي قامت بها منظمة العمل الدولية وصناعة الأغذية الزراعية وجود إمكانية لزيادة

البنار 1 : النقص المحدد في المهارات - المهارات والوظائف المطلوبة 2013¹⁰

قطاع الزراعة

هناك نقص في مهارات الأعمال الزراعية وإدارة المزارع، ولا سيما في منطقة عكار. وبالمقارنة مع البقاع والمناطق الريفية الأخرى، لا يمتلك المزارعون في عكار مهارات في إدارة المزارع والإدارة المتكاملة للآفات، في حين أن التعاونيات، وبخاصة التعاونيات النسائية، تفتقر للمهارات في إدارة الأعمال وإدارة المشاريع التي من شأنها أن تسمح لها بإدارة أعمالها بشكل أفضل والسماح لها في التوسع. سلط تحليل سلسلة القيمة لقطاعي بطاطس والخضار الورقية الذي أجرته منظمة العمل الدولية (منظمة العمل الدولية، 2015) الضوء على الحاجة إلى عمال من ذوي المهارات العالية، ولاسي ما في مجال مراقبة الجودة والإشراف على الإنتاج في شركات تجهيز الأغذية.

قطاع الخدمات

إن وظائف مدراء المجتمع والمسؤولين عن الامتثال ومدراء موارد المؤسسات ومدراء الضرائب هي من بين الوظائف الجديدة التي تم خلقها في المؤسسات المتوسطة والكبيرة الحجم. وتتعلق وظيفة إدارة المجتمع في معظمها بإدارة وسائل الإعلام الاجتماعية، حيث أصبح وجود الشركات على الإنترنت أساسياً، وخاصة بالنسبة للشركات الخدمية مثل في تجارة الأزياء. إن المسؤولين عن الامتثال هم أكثر تخصصاً في القطاع المالي ويشغلون مناصب تم إنشاؤها لضمان أن المصارف تمتلك للاتفاقيات الدولية والتعاميم الصادرة عن مصرف لبنان. وينطبق الأمر نفسه على مديري الضرائب، الذين يتعين عليهم ضمان التزام الشركات بالمتطلبات الضريبية. ويتعلق تخطيط موارد المؤسسات بالحاجة إلى تطوير منصات العمل لتحليل الأعمال.

5. لجنة الإنقاذ الدولية، ومنظمة إنقاذ الطفولة Save the Children، والمجلس الدائم للاجئين Danish Refugee Council، ومنظمة أوكسفام Oxfam ومنظمة UKAid. 2013. رسم خرائط الأسواق في حالة الطوارئ وتحليلها (EMMA) لنظام سوق عمال البناء في الشمال والبقاع، لبنان: إنشاء فرص كسب معيشة قائمة على السوق للاجئين والأسر المضيفة، نيسان / أبريل 2013.

6. يقدر تقرير حديث مؤسسة التدريب الأوروبية (ETF) أن 20 إلى 25 في المائة من السكان الناشطين يعملون في القطاع الزراعي. (مؤسسة التدريب الأوروبي، 2015. سوق العمل وسياسات التوظيف في لبنان).

7. البطاطس والخضار الورقية: تحليل سلسلة القيمة (عكار، لبنان). متوفر على الموقع الإلكتروني : http://www.ilo.org/beirut/publications/WCMS_449868/lang--en/index.htm

8. المؤسسة الوطنية للاستخدام، 2010. «تقييم الاحتياجات من حيث التوظيف لقطاع خدمة الضيافة في لبنان».

9. يشير تقرير حديث لمؤسسة التدريب الأوروبية (ETF) إلى أنه في عام 2013، حوالي 5000 مؤسسة كانت توظف 90,000 عاملاً تقريباً. (مؤسسة التدريب الأوروبي، 2015. سوق العمل وسياسات التوظيف في لبنان).

10. مقتطفات من استعراض مكتبي ومقابلات مع أصحاب المصلحة الرئيسيين (مراجعة معلومات سوق العمل وتحليلها، شركة تطوير المعرفة Knowledge Development Company، منظمة العمل الدولية (2015).

الإطار 1 : النقص المحدد في المهارات - المهارات والوظائف المطلوبة 2013 (تابع)**قطاع التجارة**

يغطي هذا القطاع بالمرتبة الثانية من حيث الطلب بعد قطاع الخدمات من حيث التوظيف. ومع ذلك، فإن العديد من الشركات آخذة في الانخفاض حالياً بسبب مجموعة متنوعة من التحديات التي تواجه الاقتصاد اللبناني الشمالي، بما في ذلك تردي الأوضاع الأمنية والأزمة السورية المستمرة، والتي حالت دون إمكانية الوصول إلى طرق التجارة الرئيسية من وإلى سوريا. وفي حين ثمة حاجة لمعالجة هذه العوامل وحلها قبل انتظار أي تحسن ملحوظ في فرص العمل في هذا القطاع، فإن الشباب الذين يخططون للمستقبل على المدى الطويل قد يرغبون في التفكير جدياً في الخضوع لتدريب في المهنة في هذا القطاع.

قطاع الصناعة

إن مراقبة الجودة مطلوبة في الصناعات الغذائية. وهناك طلب كبير في العديد من الشركات الصناعية على المهندسين الكهربائيين والميكانيكيين، بالإضافة إلى الفنيين. هناك زيادة في الطلب على هذه المهارات في الصناعات ذات الصلة بالبلاستيك والأثاث والورق والكرتون والأغذية؛ وغالباً ما تبقى فرص وظائف السباكة والأعمال الكهربائية شاغرة بسبب عدم وجود عمال متوفرين يتمتعون بالمؤهلات الفنية اللازمة. وهناك نقص في التصميم بمساعدة الكمبيوتر (التصميم الجرافيكي) والتكنولوجيا، وعمال الصيانة ومشغلي الآلات، والفنيين للصناعات مثل صناعات الأغذية الزراعية والملابس والأحذية والمعدات الكهربائية والكابلات والتجارة والأعمال الخشبية والبلاط والسيراميك والالكترونيات والآلات الزراعية والصابون والمنظفات ومواد البناء.

الطلب على اليد العاملة المحددة والمهارات المهنية

• المهارات الإدارية، بما في ذلك تلك المتعلقة بإدارة الموارد البشرية، فضلاً عن المهارات التقنية المحددة المطلوبة للصناعة الغذائية، ولا سيما تلك المتعلقة

- بضمان الجودة بالإضافة إلى النظافة والنوادر في قطاع الضيافة.
- هناك طلب على المهارات الحرفية في قطاع الأثاث، وخصوصاً النحت - وهي حرفة تصبح عرضةً بسرعة لخطر الزوال.
- المهارات في الميكانيك والمهارات في الالكتروميكانيك، ولا سيما على مستوى الفنيين، مطلوبة جداً، وخاصة في قطاعات النفط والغاز، بما في ذلك محطات الغاز وضمن قطاع البناء.
- ثمة حاجة ناشئة لعمال اللحام على مستويات مهارة مختلفة لتلبية طلب السفن التي تحتاج إلى الصيانة، فضلاً عن الطلب في طرابلس في قطاعات أخرى وعلى البحارة الذين يعملون في السفن التجارية وفي القوارب الصغيرة لأغراض السياحة مع ظهور فرص لخلق فرص عمل جديدة في الموانئ نتيجة لتوسيع الميناء في طرابلس.
- في قطاع الرعاية الصحية، هناك نقص حالي في عدد الممرضات المؤهلات لوحدة العناية المركزة في حين تبحث المستشفيات باستمرار عن عاملين تتوافر فيهم المؤهلات اللازمة لشغل الوظائف الشاغرة.
- الطلب على المهارات الفنية في مجال تكنولوجيا المعلومات والكتروميكانيك مرتفع، خصوصاً مع التقدم السريع في مجال التكنولوجيا. ويمكن ملء بعض من هذه الوظائف، مثل وظائف تكنولوجيا المعلومات والأعمال الكهربائية والوظائف الإدارية بنجاح ولكن هناك طلب على وظائف أخرى تتطلب مهارات تقنية متقدمة (الكتروميكانيك، وميكانيك السيارات المتقدمة).
- هناك طلب مستمر على مجموعة واسعة من المهارات المهنية، بما في ذلك المتخصصين في إدارة الأعمال والإدارة والمتخصصين في المجال القانوني والاجتماعي والثقافي والمتخصصين في المجالات الصحية وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات.
- هناك أيضاً حاجة لتوظيف عمال مناسبين للقيام بوظائف بسيطة، مثل مهام السباكة التي لا تتطلب مهارات عالية أو قيادة الشاحنات لتلبية الاحتياجات التجارية المتوسعة في الميناء.

التحديات : المشاكل الرئيسية التي تؤثر على التطابق بين المهارات وفرص العمل

يخلف كل من نزوح وهجرة العمال آثار سلبية على الاقتصاد اللبناني. وفي حين أن هجرة العمال اللبنانيين الماهرين يعتبر إيجابياً بشكل عام بسبب الحوالات المالية التي يرسلها هؤلاء العمال إلى لبنان، غير أن خسارة هؤلاء العمال الماهرين في الاقتصاد المحلي لها تأثير على قدرة المؤسسات على العثور على العمال الماهرين التي يحتاجون إليها من أجل الحفاظ على أعمالها وتوسيعها، مما يخلق حاجة لتوظيف عمال أجنبي لسد الفجوة. ويعني تدفق اللبنانيين من ذوي التعليم الجيد والماهرين إلى الخارج أن الأشخاص الباقين يشكلون قوة عمل محلية أقل تعليمياً نسبياً، مما يشجع التوسع في الأنشطة الاقتصادية المنخفضة الإنتاجية في البلد.¹¹ وقد كان لتدفق العمال الأجانب واللاجئين من أنحاء أخرى من المنطقة تأثير كبير على الاقتصاد اللبناني، ولا سيما في مناطق جغرافية معينة مثل شمال لبنان وداخل قطاعات مهنية معينة، مثل قطاعات البناء والزراعة والخدمات. ويقبل العديد من العمال اللاجئين أجور أقل (حتى أقل من الحد الأدنى للأجور في لبنان) وظروف عمل أقل مواتاة من أجل الحصول على عمل. وغالباً ما تكون المؤسسات التي تكافح من أجل الاستمرار في اقتصاد يعاني من الكساد على استعداد لاستخدام ذلك

يتسم الطلب على الوظائف بهيمنة المؤسسات المتناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة في الاقتصاد اللبناني. بالإضافة إلى انخفاض المشاركة في سوق العمل ومعدلات التوظيف، خصوصاً بين الإناث، يتصف سوق العمل بقطاع غير رسمي كبير. ويؤجج ذلك التدفق الكبير للعمال الأجانب والعائد، في جزء كبير منه، إلى الصراعات الإقليمية في السنوات الأخيرة، فضلاً عن هجرة أعداد كبيرة من العمال اللبنانيين الماهرين إلى مناطق أخرى في المنطقة أو العالم. إن هذه العوامل مجتمعة تجعل من الصعب جذب المستثمرين متعددي الجنسيات، مما يؤدي إلى هيمنة (90 في المائة) الشركات الصغيرة والمتوسطة الحجم. والعديد من هذه المؤسسات المتناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة الحجم تندرج ضمن فئة المؤسسات المتناهية الصغر، والتي تدفعها تجارة التجزئة والتركيز على السوق المحلية. وفي حين يبدو العمل الحر الخيار المفضل في لبنان، فإن المستوى المنخفض من خلق فرص العمل الإضافية الناتج عن ذلك لم يتمكن من مواكبة الوافدين الجدد إلى سوق العمل.

يؤثر عدم التوازن بين البيانات المتعلقة بجانب العرض والطلب لسوق العمل، وقلة المعلومات المتوفرة عن فرص عمل محددة في كل أنحاء البلد، على القرارات الرامية إلى تحسين الفجوات الإجمالية في العمالة. وفي حين أن محاولات بُذلت لجمع وتحليل ونشر معلومات آنية وقوية وموثوق بها عن سوق العمل، توجد حالياً ثغرات خطيرة على الصعيدين الوطني والإقليمي، لكل من جانبي العرض والطلب. إن البيانات والأرقام عن سوق العمل قديمة، وكان آخرها مسح ميزانية الأسر (إدارة الإحصاء المركزي، 2012) والمسح العنقودي متعدد المؤشرات (إدارة الإحصاء المركزي، 2009) والدراسة الوطنية للأحوال المعيشية للأسر (إدارة الإحصاء المركزي، 2007).

إن عدم توفر معلومات كافية عن سوق العمل يمكن أن يخلق وضعاً حيث قد يتم توقع النقص في المهارات المتصور وفرص المهارات المستقبلية، بشكل غير دقيق وجعلها أكثر اعتماداً على المعلومات القصصية التي يوفرها عدد غير تمثيلي من المؤسسات والشركات وعدد من، إنما ليس كل القطاعات المهنية داخل البلاد. وعلى سبيل المثال، لا تعكس الإحصاءات الملخصة في الجدول 6 الفرص المتاحة في القطاع الزراعي. غير أن ذلك قد يكون عائداً لأساليب توظيف العمال في هذا القطاع أكثر منه لعدد الوظائف الشاغرة التي يقدمها القطاع. ويتم نشر المعلومات عن الوظائف الشاغرة في مجموعة متنوعة من القنوات المنفصلة التي تجبر الذين يرغبون في الوصول إلى هذه المعلومات على إجراء عدد كبير من عمليات البحث غير ذات الصلة، وهي عملية أصبحت أكثر صعوبة بسبب الغياب الدائم لقطاع اقتصادي ذات صلة بكل وظيفة شاغرة. ويخلق أيضاً هذا الفصل للمعلومات وضعاً حيث لا يمكن تحديد درجة النشر المتقاطع لنفس الوظائف الشاغرة عبر قنوات متعددة. وهذا يعطي صناعات السياسات ومؤسسات التدريب والمؤسسات والباحثين عن عمل فقط نصف الصورة الإحصائية اللازمة لاتخاذ القرارات المستنيرة. إن المعلومات بشأن جانب العرض، في حين أنها متاحة بسهولة أكبر، مشبوهة أيضاً من حيث الدقة نظراً لعدم وجود تنسيق بين مختلف مقدمي خدمات التوظيف (من القطاعين العام والخاص) العاملين في جميع أنحاء البلاد.

لمصلحتها. وفي حين أن هذه الممارسة قد توفر حلاً على المدى القصير في تلبية الطلب على العمالة، من المحتمل أن يؤدي ذلك إلى مشاكل على المدى الطويل تتعلق بالعرض المستقبلي من العمال اللبنانيين المؤهلين، كما تشكل تحدياً لمنع تدهور ظروف العمل للجميع.¹²

الجدول 7 : توزيع العاطلين عن العمل بعمر 15+ بحسب وسائل البحث، لبنان، 2009	
وسائل البحث	النسبة المئوية
المعارف أو الأصدقاء أو الأقارب	36.1
تقديم الطلبات مباشرة إلى مكاتب أصحاب العمل	31.8
الإعلانات أو الصحف أو الإنترنت	30.1
مكاتب التوظيف (العامة أو الخاصة)	1.6
المجموع	100.0

المصدر : إدارة الإحصاء المركزي، المسح العنقودي متعدد المؤشرات، 2009.

إن مقدمي خدمات التوظيف غير قادرين على جمع بيانات مفيدة من سوق العمل عن التطابق بين المهارات وفرص العمل لأن ممارسات التوظيف التي تتبعها المؤسسات والشركات تؤثر على الطرق التي يختارها الباحثون عن عمل للبحث عن عمل، حيث يرفض كلاهما مقدمي خدمات التوظيف. وغالباً ما تستخدم المؤسسات موظفيها من خلال الترشيدات عن طريق التداول في الأحاديث من العاملين الموجودين والأصدقاء والأسرة، ومن خلال الإعلانات في الصحف المحلية و / أو الوطنية، وعلى نحو متزايد من خلال بوابات الوظائف على شبكة الإنترنت. ويملك لبنان خدمة استخدام وطنية تشغيل المؤسسة الوطنية للاستخدام، فضلاً عن العديد من المنظمات غير الحكومية والوكالات الممولة من الجهات المانحة التي تقدم أيضاً خدمات استخدام، غير أن المؤسسات تتردد في استخدام مكاتب وخدمات الاستخدام العامة. وبررت بعض المؤسسات اختيارها بتجنب مكاتب الاستخدام العامة متذرعة بعدم قدرة هذه المكاتب على إرسال لها موظفين مؤهلين بما فيه الكفاية والمخاوف ذات الصلة بذلك والمتثلة في أنه عندما لا يكون الباحثون عن عمل المؤهلون متوفرين، غالباً ما ترسل لهم مراكز الاستخدام باحثين عن عمل أقل تأهيلاً، وذلك يستهلك وقت المؤسسات. وبما أن المؤسسات تميل إلى ترجيح الاتصالات ونشر الإعلانات في الصحف أو على الإنترنت على استخدام مقدمي خدمات التوظيف، يستجيب الباحثون عن عمل عمل لذلك ويستخدمون نفس تلك الوسائل للبحث عن عمل. إن هذه الممارسات التي تتبعها المؤسسات والباحثون عن عمل تعيق عملية جمع وتحليل المعلومات القيمة بشأن العرض والطلب في سوق العمل اللبناني وتمنع خدمات الاستخدام من تلبية الطلب بشكل فعال وفي الوقت المناسب وتوفير إرشادات التوظيف الدقيقة بشأن اتجاهات السوق.

تخلف ممارسات التوظيف هذه آثار أخرى على حسن سير سوق العمل. وكما هو الحال في العديد من البلدان الأخرى، ولا سيما في المنطقة، غالباً ما تضع المؤسسات قيود غير واقعية على الوظائف الشاغرة مما قد يؤدي إلى ممارسات تمييزية، مثل استبعاد الإناث وأفراد في بعض المجتمعات والباحثين عن عمل المحرومين الآخرين، بمن فيهم الأشخاص ذوي الإعاقة، عن الحصول على عمل.

الإطار 2 : ما هي أهمية المعلومات عن سوق العمل ؟

تساعدنا المعلومات عن سوق العمل على تحليل الماضي وفهم الحاضر والتخطيط للمستقبل.

ويمكن للتحليل الشامل للمعلومات عن سوق العمل:

- توثيق نقاط القوة والضعف الحالية في سوق العمل ؛
- تحديد كمية عرض العمالة وجودتها ؛
- تحديد الاحتياجات التدريبية التي لم تتم تلبيتها ؛
- تحديد اتجاهات العمالة والفرص الاقتصادية الناشئة ؛
- مساعدة الشركات الحالية في إيجاد العمال المؤهلين ؛
- المطابقة بين العمال وفرص العمل وبرامج التدريب ؛
- توجيه مقدمي التدريب في إعداد القوى العاملة لفرص العمل الموجودة والناشئة.
- تمكين تشكيل سياسة عمالة فعالة ورصد البرامج والسياسات.

الاستنتاجات

على جانب العرض، هناك معدل مرتفع للبطالة بشكل إجمالي، ولا سيما بين النساء والشباب والمقيمين في الشمال. وتظهر النتائج أن النساء أقل نشاطاً من الرجال، وأن خريجي التعليم العالي أكثر نشاطاً مقارنةً مع غيرهم، وأن الشباب يدخلون إلى سوق العمل في سن مبكرة. وتجدر الإشارة إلى أن الخروج المبكر من النظام التعليمي يؤثر على مستويات مهارات للعديد من الشباب الباحثين عن العمل. من خلال تركهم المبكر للتعليم، سيكون مستوى المهارات الذي يحققونه محدوداً، وبالتالي، ستكون فرصة وصولهم إلى أنواع معينة من العمل محدودة. وبالتالي، فإن قابلية التوظيف المستقبلية للقوة العاملة محدودة بسبب الخروج المبكر الحالي للعديد من الشباب.

وعلى جانب الطلب، يتم الإعلان عن عدد محدود من الوظائف الشاغرة و يفوق المعروض من العمال عدد الوظائف الشاغرة المعلن عنها حالياً. وبعد تحليل القطاعات الاقتصادية والمهارات اللازمة في الاقتصاد اللبناني، تشمل القطاعات المحددة التي لديها أكبر إمكانات للنمو في لبنان وسائل الإعلام (وتحديداً في المهن المتعلقة بالإنتاج ومرحلة ما بعد الإنتاج والبث) وتكنولوجيا المعلومات (المتعلقة في المقام الأول بتطوير البرمجيات والاتصالات، وخاصة مراكز الاتصال)، وإدارة الأعمال والإدارة (المحاسبة و الإدارة)، وقطاع الخدمات. ويلخص الإطار 1 النقص في المهارات بحسب القطاع، فضلاً عن نوع المهارات والوظائف التي يُعتقد حالياً أنه عليها طلب في لبنان. في حين أن هذا لا ينبغي أن يُعد مثابة توقع مطلق للمهارات / الوظائف، غير أنه يوفر نوع من نظرة متبصرة لسوق العمل اللبناني في الوقت الحاضر، وقد يساعد الشباب الباحثين على وضع خطة عمل مدروسة للتأهيل لمسيرتهم المهنية.

إن التحديات الرئيسية التي تتم مواجهتها تعود لهيمنة المؤسسات المتناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة الحجم والعمل غير الرسمي في الاقتصاد اللبناني؛ والنزوح والهجرة الكثيفين للعمال؛ وخدمات التوظيف غير المناسبة التي يتم تقديمها؛ وممارسات التوظيف التي تقيد عملية جمع المعلومات عن سوق العمل؛ وندرة البيانات الموثوقة التي تعيق تكوين توقعات دقيقة بشأن القطاعات المهنية والحد من الفجوات في العمالة. وبصورة خاصة، تجدر الإشارة إلى أن ممارسة الاعتماد على الترشيحات المباشرة للباحثين عن عمل من الأصدقاء والأسرة والعاملين الموجودين بدلاً من استخدام الخدمات المتاحة من مجموعة متنوعة من مراكز خدمات التوظيف مثل المؤسسة الوطنية للاستخدام والمنظمات غير الحكومية ووكالات الاستخدام الخاصة قد تبدو فعالة على المدى القصير. غير أن عدم التعاون مع مكاتب التوظيف هذه قد يكون له، مع مرور الوقت، تأثير كبير فيما يتعلق بكمية ونوعية المعلومات المتاحة عن سوق العمل. وذلك من شأنه أن يؤثر أيضاً على قدرة مؤسسات التدريب على تلبية الاحتياجات الحالية والمستقبلية من حيث المهارات الحالية بشكل دقيق في المناهج الدراسية التي تقدمها، وأن يعيق التوجيه المهني ذي الجودة للشباب الذي ينخرطون في المسارات الوظيفية، وكذلك للباحثين عن عمل من جميع الأعمار الذين يرغبون في القيام بتغيير في سوق العمل.

إن هذا التأخير من حيث جمع البيانات عن سوق العمل يشكل مشكلة بما أنه من غير المرجح أن يمثل التأثير الكلي للأزمة المالية العالمية وأزمة الوظائف اللاحقة كما وأنه لا يعكس تأثير أزمة اللاجئين السوريين في لبنان. وهناك أيضاً بعض التناقضات بين البيانات التي تنتجها منظمات مختلفة، ولا سيما البيانات بشأن البطالة. حتى الآن، لم يكن هناك تركيز مهم على جميع البيانات بشأن الطلب على العمال بشكل فعال. وفي حين أنه من الممكن جمع بيانات مهمة بشأن جانب الطلب، لا توجد حالياً طريقة متسقة للقيام بذلك على أساس منتظم، وتجري العديد من المنظمات تقييماتها الخاصة لتحديد احتياجات العمل ذات الصلة بعملها.

التوصيات

المعلومات عن سوق العمل في لبنان

1. توفير بيانات منتظمة ومتسقة ودقيقة عن سوق العمل من خلال نظام معلومات راسخ عن سوق العمل. ينبغي جمع المعلومات عن سوق العمل وتحليلها وتوزيعها على أساس منتظم من أجل تقييم احتياجات السوق وفهم الاتجاهات بشكل أفضل. ويحسن ذلك خدمات التوجيه المهني ويعالج عدم تطابق المهارات، مما يؤدي إلى زيادة فرص العمل للباحثين عن عمل. ويشكل توقع المهارات أحد عناصر نظام معلومات أوسع عن سوق العمل. إن التوقع المنتظم للاحتياجات من حيث المهارات ضروري لتوجيه نظام التعليم والتدريب مسبقاً لإنشاء برامج تدريبية مناسبة. ومن خلال توقع الاحتياجات من حيث المهارات، يمكن تطوير الاستجابات الاستراتيجية لمواجهة مختلف التحديات على صعيد المهارات ومنع عدم تطابق المهارات.¹³

2. ينبغي معالجة عدم تطابق المهارات من خلال تعزيز جمع البيانات، كونه يخلق ارتفاعاً في التكاليف الاقتصادية والاجتماعية على جميع المستويات - الأفراد والشركات والحكومة - وهو على حد سواء نتيجة وسبب مساهم للبطالة الهيكلية. وفي حين أن بعض الإحصاءات متوفرة، لا يتم إجراء بعض الدراسات لسوق العمل على أساس منتظم، مما يعرقل إجراء تحليل دقيق لوضع سوق العمل. وتشمل هذه الدراسات دراسات استقصائية لقوة العمل ودراسات استقصائية لمهارات الشركات أو المؤسسات ودراسات للقطاع ودراسات تتبع بين خريجي التدريب ودراسات استقصائية بشأن الانتقال من المدرسة إلى العمل، من بين أمور أخرى. وينبغي تطبيق هذه الدراسات أو فصلها على المستويات القطاعية والإقليمية والوطنية. ومن أجل تحقيق نتائج موثوقة ومفيدة،، ينبغي أن تشارك مؤسسات مختلفة في نظام المعلومات عن سوق العمل وأن تتمتع بالقدرة على جمع البيانات ونشرها وتحليلها. ويجب أن تكون وظائفها مكتملة لبعضها البعض ومنسقة بشكل أفضل. ويفصل الإطار 3 على أهمية توقع المهارات والأساليب التي يمكن استخدامها.

العرض والطلب في لبنان

البطار 3 : توقع الاحتياجات من حيث المهارات ؟ ما الهدف من ذلك ؟

يهدف توقع المهارات إلى توفير معلومات لجميع الجهات الفاعلة في سوق العمل حول الاحتياجات والاختلالات المستقبلية المحتملة من حيث المهارات، حتى يتمكنوا من اتخاذ القرارات ووضع التدابير واتخاذ الإجراءات، وذلك بهدف تلبية الاحتياجات من حيث المهارات وتجنب الاختلالات. ويركز توقع المهارات على الاستعداد والمرونة، وتوفير التوجيه ودعم سوق عمل أكثر فعالية.

ويمكن استخدام مزيج من الأساليب لتحديد الاتجاهات والنتائج المستقبلية المحتملة. وقد تشمل هذه الأساليب ما يلي:

- توقعات التوظيف الكمية بحسب القطاع والمهنة (توقعات قائمة على نموذج) ؛
- مجموعات تركيز، وموائد مستديرة، ومقابلات مع الخبراء، ورؤى ووضع سيناريوهات ؛
- الدراسات الاستقصائية بشأن أصحاب العمل ؛
- دراسات التتبع والدراسات الاستقصائية بشأن الانتقال من المدرسة إلى العمل.

مختلف الوزارات الرئيسية كوسيلة لدعم الاحتياجات الشاملة لسوق العمل وضمان أن الشركات الجديدة يمكنها الاعتماد على هذا النوع من العمالة الماهرة اللازمة لتنمية أعمالها. وينبغي أن ينظر الاستثمار في القطاعات الاقتصادية الأكثر قابلية للاستدامة على المستويات الوطنية والإقليمية والمحلية. وثمة أيضاً حاجة لبناء قدرات الباحثين عن عمل لتسهيل وصولهم إلى الوظائف في القطاعات التي لديها أكبر إمكانات للنمو واستيعاب الوظائف الجديدة.

5. يجب وضع استراتيجيات فعالة لسوق العمل من أجل خدمة جميع فئات الباحثين عن عمل، ولا سيما الفئات المستضعفة. ينبغي أن تركز هذه الاستراتيجيات على التسرب من المدارس والخريجين الجدد والمجتمعات المحلية التي لديها معدلات فقر مرتفعة والنساء والمعوقين، وغيرهم من الفئات المستضعفة. بالإضافة إلى ذلك، ينبغي النظر في استراتيجيات تعميم مراعاة لمنظور الجندر (النوعي) في تقديم خدمات التوظيف، وتقديم المشورة والتوجيه المهني، وبرامج سوق العمل النشطة. من الناحية المثالية، فإن هذه الاستراتيجيات ينبغي وضعها بالاشتراك مع الوزارات الرئيسية والشركاء الاجتماعيين والمؤسسات التعليمية، فضلاً عن مقدمي خدمات التوظيف والمنظمات غير الحكومية.

3. يجب معالجة عدد من العوامل التي تؤثر في تطور الطلب على المهارات وعرضها، مثل التغيرات التكنولوجية والديموغرافية، لتجنب زيادة عدم تطابق المهارات في المستقبل. وينبغي أخذ هذه العوامل بعين الاعتبار عند النظر في الاحتياجات من حيث العمالة وتصميم وتقديم معايير الكفاءة، بالإضافة إلى مناهج التدريب لتلبيتها - في نهاية المطاف من أجل تحسين استخدام المهارات وتنمية رأس المال البشري. وتتطلب العوامل مثل التغيرات الديموغرافية، حيث يشمل الشباب نسبة كبيرة من الداخلين الجدد، أن يتمتع الشباب بمهارات مناسبة من شأنها جذب الاستثمارات (خلق فرص العمل)، بينما يواصل العمال الأكبر سناً التعلم وتطوير مهاراتهم. وفي حين أن التحصيل العلمي في تزايد والمزيد من المواهب متاحة لأصحاب العمل، سيواجه العمال الأقل مهارة صعوبات في العثور على وظائف في سوق عمل تنافسية على نحو متزايد. إن العولمة تزيد من الطلب على المهارات المتنقلة، مثل التواصل بين الثقافات واللغات الأجنبية والقدرة على التكيف والحفاظ على التكنولوجيات الجديدة، وكذلك في مجال التسويق وضمان الجودة. إن تنظيم العمل أخذ في التغير، ومعها، فإن الطلب على العمل الجماعي والمبادرة والقيادة والمهارات الإدارية ومهارات الاتصال مع الآخرين والثقافات أخذ في الازدياد. ويثير الابتكار التكنولوجي الطلب على المهارات الرفيعة المستوى في مجال العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات بين العاملين من ذوي المهارات العالية والعاملين الماهرين. وتتخطى هذه القضايا أيضاً الصناعات ذات التكنولوجيا العالية وتؤثر على قطاعات أخرى مثل الخدمات وخدمة العملاء. ويؤثر أيضاً تغير المناخ والتحول إلى الاقتصاد الأخضر على الطلب على المهارات، مما يخلق مهن جديدة واحتياجات جديدة من حيث المهارات، مع زيادة الحاجة إلى الاحتفاظ بالمهارات الموجودة وتحسينها.¹⁴

مطابقة المهارات في لبنان

4. ينبغي أن تركز الجهود على القطاعات ذات النمو المحتمل والطلب على العمالة، وعلى خلق فرص لتطوير الأعمال. ثمة حاجة إلى روابط وثيقة بين قطاع الأعمال والتعليم المهني والفني من أجل وقف تدفق العمال اللبنانيين المؤهلين إلى الخارج والحد من الحاجة إلى استقدام عمال من دول أخرى لتلبية الطلب على الفنيين المؤهلين. ويجب بناء التآزر بين

تم إعداد هذا الموجز من قبل دونا كولتز Donna Koeltz، وهي كبيرة أخصائي خدمات التوظيف سابقة في منظمة العمل الدولية، وتمت مراجعته من قبل باتريك دارو Patrick Daru، كبير أخصائي المهارات وقابلية التوظيف في المكتب الإقليمي للدول العربية التابع لمنظمة العمل الدولية، وطارق حق Tariq Haq كبير أخصائي سياسات التوظيف، مع مدخلات من السيدة أنابيلا سكوف Annabella Skof، والسيدة رانيا حكيم، والسيدة فرجينيا ليب Virginia Leape، استناداً إلى الأبحاث التي أجريت من قبل شركة تطوير المعرفة (KDC)، في إطار مشروع منظمة العمل الدولية «تمكين التكيف الوظيفي وحماية شروط العمل اللائق في المجتمعات الريفية المتضررة من أزمة اللاجئين السوريين في شمال لبنان».

لمزيد من المعلومات، الاتصال:

منظمة العمل الدولية

المكتب الاقليمي للدول العربية

أريسيكو سنتر - شارع جوستينيان - القنطاري

ص.ب. ٤٠٨٨ - ١١ رياض الصلح ٢١٥٠-١١٠٧ بيروت - لبنان

هاتف: ٧٥٢٤٠٠ ١ ٩٦٦١ + - فاكس: ٧٥٢٤٠٥ ١ ٩٦٦١ +

بريد الكتروني: beirut@ilo.org - شبكة انترنت: www.ilo.org/arabstates

تابع منظمة العمل الدولية في الدول العربية على تويتر: iloarabstates@



منظمة
العمل
الدولية



الوكالة الإيطالية
للتنمية والتعاون