



◀ سوق العمل في لبنان في خضم الأزمة: تقييم آثار تجدد النزاع وعدم الاستقرار الإقليمي

التركيز على العاملين في القطاع الخاص

حزيران / يونيو 2026

مقدمة

خلّفت الأزمة المستمرة في لبنان آثاراً مدمّرة على المجتمعات المحلية في مختلف أنحاء البلاد، إذ أودت بحياة العديد من الأشخاص، وأدت إلى نزوح أكثر من مليون شخص، وأضعفت التماسك الاجتماعي، وتسببت في اضطرابات جسيمة في التشغيل واستقرار الدخل وجودة العمل، الأمر الذي انعكس بصورة واسعة على سبل عيش العمال وأداء سوق العمل.

وقد جاءت هذه التداعيات في سياق سلسلة من الصدمات المتعاقبة والمتداخلة التي أضعفت تدريجياً النسيج الاقتصادي والاجتماعي للبلاد. فمنذ الأزمة المالية والاقتصادية التي اندلعت عام 2019، واجه العمال والمؤسسات مجموعة من الأزمات المتراكمة، شملت جائحة كوفيد-19، وانفجار مرفأ بيروت عام 2020، والنزاع الذي اندلع في عام 2024 وما أعقبه من تداعيات، فضلاً عن استمرار آثار عدم الاستقرار الإقليمي. ونتيجة لذلك، دخل سوق العمل هذه المرحلة من النزاع وهو يعاني أصلاً من اختلالات هيكلية عميقة ومستويات مرتفعة من الهشاشة.

يعرض هذا التقرير نتائج مسح أُجري في أيار/مايو 2026 على العاملين في القطاع الخاص، بالشراكة مع الاتحاد العمالي العام في لبنان (CGTL) والاتحاد الوطني لنقابات العمال والمستخدمين في لبنان (FENASOL)، ويوفر أدلة بشأن تأثيرات الأزمة الراهنة على التشغيل والأجور وظروف العمل. كما يستعرض استراتيجيات التكيف التي اعتمدها العمال وأولوياتهم في مجالي التعافي والدعم، بهدف الإسهام في توجيه السياسات الرامية إلى حماية العمال ودعم تعافي سوق العمل خلال هذه المرحلة التي تنتم بضغوط اقتصادية واجتماعية حادة.

أنجز هذا العمل بتمويل مشترك من برنامجين لمنظمة العمل الدولية، هما: برنامج "تمكين الشبكات وتفعيل بناء فرص عمل طويلة الأمد" (ENABLE)، الممول من الاتحاد الأوروبي، وبرنامج "الشراكة من أجل تحسين آفاق النازحين قسراً والمجتمعات المضيفة" (PROSPECTS)، الممول من حكومة مملكة هولندا.

ومنذ تنفيذ المسح، ظلت أنماط النزوح شديدة التقلب، كما أن التصعيد اللاحق للنزاع، ولا سيما في محافظتي الجنوب والنبطية، يُرجح أنه أدى إلى موجات نزوح إضافية من هاتين المحافظتين، وفاقم التحديات التي يواجهها العمال المتضررون وأسرهم. وعلى الرغم من التوصل إلى اتفاق جديد لوقف إطلاق النار في 19 حزيران/يونيو 2026، فإنه لا يزال هشاً. كما لا تزال العديد من الأسر في محافظتي الجنوب والنبطية غير قادرة على العودة إلى قراها، في ظل استمرار تمركز القوات الإسرائيلية في أجزاء من هاتين المحافظتين، مما يقيد وصول المدنيين إلى المناطق التي تصنفها إسرائيل على أنها منطقة عازلة أو منطقة أمنية.

النتائج الرئيسية للمسح

شمل هذا المسح 2,485 عاملاً وعاملة في القطاع الخاص كانوا يعملون قبل استئناف النزاع في لبنان في آذار/مارس 2026، واستهدف كلاً من العاملين بأجر والعاملين لحسابهم الخاص. شكّلت النساء 30.1 في المائة من العينة، فيما بلغت نسبة الأشخاص ذوي الإعاقة 3.1 في المائة.

أما من حيث الجنسية، فقد مثل اللبنانيون 71.9 في المائة من العينة، واللاجئون السوريون 20.1 في المائة، والفلسطينيون 3.9 في المائة، فيما بلغت نسبة العمال من الجنسيات الأخرى 4.1 في المائة، وكانت الغالبية منهم من العمال المنزليين المهاجرين.

ومن بين العاملين بأجر، كان 66.5 في المائة يعملون في وظائف غير منظمة، و60.6 في المائة بين النساء و 69.9 في المائة بين الرجال.

من خلال تغطية مختلف المناطق والقطاعات والفئات السكانية، يتيح المسح فهماً معمقاً لكيفية انعكاس الأزمة على الاقتصاد اللبناني وسوق العمل، حيث لم تقتصر آثارها على المناطق المتضررة مباشرة من الغارات الجوية والقصف المدفعي، بل امتدت إلى العمال في جميع أنحاء البلاد.

أدى النزوح الواسع النطاق إلى إعادة تشكيل تركيبة الأسر وسبل عيشها

أسفر النزاع عن موجة نزوح واسعة بين العمال، إذ أفاد 37.4 في المائة من المشاركين في المسح بأنهم كانوا نازحين وقت إجراء المسح، في حين ذكر 14.2 في المائة أنهم نزحوا خلال فترة النزاع ثم عادوا لاحقاً إلى منازلهم.

وكانت نسبة النزوح أعلى بكثير بين المشاركين من المحافظات المتأثرة بالنزاع، حيث أفاد 97.6 في المائة من سكان محافظة النبطية بأنهم كانوا نازحين وقت إجراء المسح، مقارنة بـ 57.6 في المائة من سكان محافظة الجنوب. كذلك شهدت محافظة جبل لبنان مستويات نزوح مرتفعة، إذ أفاد 33.6 في المائة من المشاركين بأنهم نزحوا.

وارتفع متوسط حجم الأسرة من 4.9 أفراد قبل النزاع إلى 6.2 أفراد بعده، نتيجة انتقال العديد من الأسر النازحة للإقامة مع أقاربها أو مشاركة مساكن مع أسر أخرى. وفي المقابل، انخفض متوسط عدد أفراد الأسرة العاملين من 2.0 قبل النزاع إلى 1.6 بعد اندلاعه.

كانت خسائر الوظائف واسعة النطاق، لكنها لم تتوزع بالتساوي

أدى النزاع إلى خسائر كبيرة في فرص العمل في القطاع الخاص اللبناني. ففي وقت إجراء المسح، كان 33.0 في المائة من العمال المشمولين بالعينة قد توقفوا عن العمل، منهم 28.2 في المائة أصبحوا عاطلين عن العمل، فيما خرج 4.7 في المائة من القوى العاملة.

وكان النزوح أحد أبرز العوامل المؤدية إلى فقدان الوظائف، إذ كان أكثر من ثلثي العمال الذين ظلوا نازحين خارج العمل وقت إجراء المسح.

وكانت خسائر الوظائف أكثر حدة في المحافظات المتأثرة بالنزاع، حيث بلغت 76.5 في المائة بين المقيمين في محافظة النبطية، و43.2 في المائة بين المقيمين في محافظة الجنوب. إلا أن آثار النزاع لم تقتصر على المناطق التي شهدت أعمالاً عنادية مباشرة، بل امتدت إلى مختلف أنحاء البلاد. فقد سجل المشاركون من محافظتي عكار وشمال لبنان أيضاً تراجعاً في مستويات التشغيل، حيث وصلت خسائر الوظائف إلى 13.7 في المائة و9.1 في المائة من العمال في هاتين المحافظتين على التوالي، وهو ما يعكس التداعيات الاقتصادية الأوسع للأزمة، بما في ذلك ضعف الطلب، وتراجع النشاط الاقتصادي، والضغط التضخمي، واضطرابات الأسواق.

كما تفاوتت خسائر الوظائف بين القطاعات الاقتصادية. فقد سُجلت أعلى معدلات فقدان الوظائف بين العاملين في الأنشطة العقارية والفنون والترفيه (60.0 في المائة)، والعمل المنزلي (51.7 في المائة)، والأنشطة الإدارية وخدمات الدعم والخدمات الأخرى (44.5 في المائة)، وخدمات الإقامة والطعام (42.6 في المائة). وفي المقابل، بدا أن العاملين في تكنولوجيا المعلومات، والخدمات المالية والمهنية، وقطاعي الكهرباء وإمدادات المياه كانوا الأقل تأثراً، إذ سجلت هذه القطاعات أدنى مستويات فقدان الوظائف.

وكشفت النتائج أن الأزمة أثرت بصورة غير متناسبة على الفئات التي كانت تعاني أصلاً أوضاعاً أكثر هشاشة، إذ سُجلت أعلى معدلات فقدان الوظائف بين الأشخاص من ذوي الإعاقة (71.4 في المائة)؛ النساء (44.3 في المائة)؛ الشباب الذين تتراوح أعمارهم بين 15 و24 سنة (42.4 في المائة)؛ اللاجئين السوريين (39.4 في المائة)؛ والعاملين بأجر في وظائف غير منظمة (37.7 في المائة). كذلك كان العمال من ذوي المستويات التعليمية الأدنى، والذين لا تربطهم عقود عمل مكتوبة، والعاملون في المؤسسات الصغيرة، أكثر عرضة لفقدان وظائفهم مقارنة بغيرهم.

استمرار ضعف الطلب على العمل والنزوح يعرقلان العودة إلى العمل

أظهر المسح أن "ندرة فرص العمل" تمثل العقبة الرئيسية أمام العودة إلى العمل، إذ أفاد 68.1 في المائة من العاطلين عن العمل بأنهم لم يتمكنوا من العثور على وظيفة مناسبة. وكان هذا التحدي أكثر حدة بين العمال السوريين، حيث أشار 86.1 في المائة منهم إلى أن نقص فرص العمل المناسبة يمثل العائق الرئيسي أمام عودتهم إلى العمل.

كما شكل كل من النزوح وانعدام الأمن عقبتين رئيسيتين أمام إعادة الاندماج في سوق العمل، إذ أفاد 43.2 في المائة من العاطلين عن العمل بأن النزوح أو الانتقال من مكان الإقامة حال دون عودتهم إلى العمل، فيما أشار 16.2 في المائة إلى المخاوف الأمنية باعتبارها عائقاً رئيسياً.

أما بالنسبة للأشخاص الذين خرجوا من القوى العاملة، فقد كان النزوح السبب الأكثر شيوعاً، حيث أشار إليه 55.1 في المائة منهم، بينما ذكر 44.1 في المائة أنهم بقوا خارج القوى العاملة بانتظار أن يستدعيهم صاحب عملهم السابق للعودة إلى العمل.

واجهت النساء تحديات إضافية في العودة إلى سوق العمل. فمن بين النساء اللواتي خرجن من القوى العاملة، ذكرت 27.3 في المائة أن مسؤوليات الأسرة ورعاية أفرادها هي السبب الرئيسي لعدم العودة إلى العمل، مقارنة بـ 1.6 في المائة فقط من الرجال. وعلى خلاف الرجال، أشارت النساء أيضاً إلى القيود المالية، مثل عدم القدرة على تحمل تكاليف النقل أو غيرها من النفقات المرتبطة بالعمل، باعتبارها من أهم العوائق التي تحول دون عودتهن إلى القوى العاملة.

كان تغيير العمل محدوداً، إلا أنّ ذلك جاء على حساب انخفاض الأجور وتراجع جودة العمل

أظهرت النتائج أن 57.4 في المائة من المشاركين استمروا في العمل نفسه وفي المحافظة نفسها، بينما احتفظ 4.8 في المائة بوظائفهم لكنهم انتقلوا إلى محافظة أخرى، في حين غيّر 4.8 في المائة وظائفهم بالكامل.

وكان الأشخاص ذوو الإعاقة الأكثر تعرضاً للإقصاء من سوق العمل؛ إذ لم يتمكن أي من المشاركين من هذه الفئة من الحصول على وظيفة جديدة حتى موعد إجراء المقابلات.

كما بينت النتائج أن العودة إلى العمل غالباً ما كانت على حساب الأجور وجودة العمل، وهو ما يعكس، ولو جزئياً، تراجع القدرة التفاوضية للعمال في سوق عمل يشهد منافسة شديدة نتيجة ازدياد أعداد الباحثين عن عمل ومحدودية فرص التشغيل. فقد انخفض متوسط أجور العمال الذين حصلوا على وظائف جديدة بنسبة 30.7 في المائة مقارنة بمتوسط أجورهم السابقة. وفي الوقت نفسه، لم ينتقل إلى العمل المنظم سوى 5.9 في المائة من هؤلاء العمال، بينما التحق 61.3 في المائة بوظائف غير منظمة، وأصبح 32.8 في المائة يعملون لحسابهم الخاص.

وتجدر الإشارة إلى أنه لم يتمكن أي من العمال الذين كانوا يعملون في وظائف غير منظمة قبل النزاع من الانتقال إلى وظيفة منظمة بعد تغيير عملهم، وهو ما يؤكد استمرار ما يمكن وصفه بـ "مصدية العمالة غير المنظمة"، حيث يواجه العمال صعوبات كبيرة في الانتقال إلى العمل المنظم بعد انخراطهم بالعمل غير المنظم.

كما أظهرت النتائج أن الرجال كانوا أكثر ميلاً إلى تغيير وظائفهم مقارنة بالنساء، إلا أنهم غالباً ما انتقلوا إلى وظائف أكثر هشاشة. فقد بلغت نسبة تغيير الوظائف 5.2 في المائة بين الرجال مقابل 3.9 في المائة بين النساء. ومع ذلك، لم يتمكن سوى 2.2 في المائة من الرجال الذين غيروا وظائفهم من الحصول على عمل منظم، مقارنة بـ 17.2 في المائة من النساء. وقد يعكس هذا النمط، جزئياً، الضغوط الاقتصادية والاجتماعية الأكبر الواقعة على الرجال للاستمرار في العمل وتأمين الدخل، حتى وإن تطلب ذلك قبول وظائف منخفضة الجودة أو غير منظمة.

امتد تدهور أوضاع سوق العمل إلى ما هو أبعد من فقدان الوظائف

أحدث النزاع صدمة كبيرة في مستويات الدخل. فقد انخفض متوسط دخل العمل بين العمال الذين ظلوا في وظائفهم بنسبة 14.8 في المائة. واعتبر معظم العمال أن هذه التعديلات في الأجور غير منصفة، إذ أفاد 72.8 في المائة ممن شهدوا تغييراً في دخولهم بأن هذا التغيير لم يكن متناسباً مع التغيير في ساعات أو أيام عملهم.

وكان الانخفاض في متوسط الأجور أكثر حدة بين الرجال (-15.5 في المائة) مقارنة بالنساء (-12.4 في المائة). كما كان أكثر وضوحاً بين الأشخاص ذوي الإعاقة؛ إذ انخفض متوسط أجور العاملين منهم الذين احتفظوا بوظائفهم بنسبة 29.2 في المائة، أي ما يقارب ضعف الانخفاض المسجل بين العمال من غير ذوي الإعاقة (-14.7 في المائة).

وسجل العمال من الجنسيات الأخرى، الذين يشكل العمال المنزليون المهاجرون الغالبية العظمى منهم، أكبر انخفاض في مستويات الأجور بين جميع فئات الجنسية. ونظراً لتركزهم في وظائف منخفضة الأجر، ومحدودية استفادتهم في كثير من الأحيان من الحماية العمالية، فمن المرجح أن تكون لهذه الخسائر في الدخل آثار جسيمة على سبل عيشهم وعلى الأسر التي يعتمد أفرادها في بلدانهم الأصلية على تحويلاتهم المالية.

عموماً، وعلى الرغم من أن انخفاض الدخل بين الذين ظلوا يعملون يبعث على القلق، فإن متوسط دخل العمل على المستوى الإجمالي يُقدَّر بأنه انخفض بنسبة 40.4 في المائة عند احتساب الفقدان الكامل للدخل الذي تعرض له العمال الذين فقدوا وظائفهم. ويبرز ذلك حجم الصدمة التي أحدثها النزاع في دخل العمال، وما يترتب عليها من تداعيات خطيرة على الأسر والاقتصاد اللبناني ككل.

ولم يقتصر التدهور على انخفاض الأجور فحسب، بل شمل أيضاً تراجع حجم العمل. فقد أفاد 28.3 في المائة من العمال بانخفاض عدد أيام العمل، بينما أشار 27.5 في المائة إلى انخفاض عدد ساعات العمل اليومية.

كما كانت المخاوف بشأن استقرار الوظائف واسعة الانتشار. فلم يبد سوى 7.4 في المائة من العاملين ثقة كبيرة باستقرار وظائفهم، في حين أفاد 33.5 في المائة بأنهم لا يشعرون بأي ثقة على الإطلاق باستقرار عملهم. وكانت مستويات الثقة أدنى بشكل ملحوظ بين العمال غير اللبنانيين.

محدودية الدعم العام دفعت الأسر إلى الاعتماد على مواردها الذاتية

اعتمدت الأسر بصورة رئيسية على مدخراتها الشخصية وعلى شبكات الدعم غير الرسمية للتعامل مع خسائر الدخل. وكان السحب من المدخرات أكثر آليات التكيف شيوعاً بين جميع الفئات، في حين لم يكن للاقتراض الرسمي دور يُذكر، إذ أفاد أقل من 1 في المائة من المشاركين بإمكانية الحصول على قروض من المؤسسات المالية الرسمية أو غير الرسمية. وبدلاً من ذلك، اعتمد العمال بدرجة كبيرة على المساعدة التي قدمها أفراد الأسرة والأصدقاء وشبكات المجتمع المحلي.

كما أفاد أكثر من 40 في المائة من العمال اللبنانيين والسوريين والفلسطينيين بأنهم اضطروا إلى تأجيل سداد القروض أو فواتير الأسرة، وهو ما يعكس تنامي الضغوط المالية وارتفاع مخاطر تراكم المديونية مع مرور الوقت.

أما الدعم الحكومي، فقد وصل إلى عدد محدود جداً من العمال. إذ أفاد 4.0 في المائة فقط من العمال اللبنانيين بأنهم تلقوا مساعدات مالية حكومية، مقارنة بـ 0.4 في المائة من العمال السوريين، في حين لم يفد أي من العمال المنتمين إلى الجنسيات الأخرى باستفادته من هذا النوع من الدعم.

وفي المقابل، اعتمد اللاجئون السوريون بدرجة أكبر على المساعدات الإنسانية، حيث ذكر 15.6 في المائة منهم أنهم تلقوا دعماً مالياً من المنظمات غير الحكومية أو منظمات أخرى.

كذلك شكل خفض الإنفاق الأسري إحدى أبرز استراتيجيات التكيف، ولا سيما من خلال تقليص الإنفاق على الغذاء. فقد أفاد نحو ثلث العمال السوريين (33.4 في المائة) بخفض إنفاقهم على الغذاء، إلى جانب 27.8 في المائة من اللبنانيين و 27.1 في المائة من الفلسطينيين، وهو ما يشير إلى ضغوط كبيرة على رفاه الأسر ومستويات المعيشة والصحة والأمن الغذائي.

يشكل دعم أصحاب العمل عاملاً مهماً، لكنه لا يزال محدوداً ويرتبط بقدرات المؤسسات

استفاد 10.8 في المائة من العاملين بأجر المشمولين بالمسح من أشكال مختلفة من الدعم الذي قدمه أصحاب العمل. وكان العمال اللبنانيون الأكثر استفادة، حيث تلقى 12.7 في المائة منهم دعماً، تلاهم العمال السوريون بنسبة 9.4 في المائة. أما بين العمال الفلسطينيين، فقد بلغت النسبة 4.5 في المائة، بينما لم تتجاوز 1.4 في المائة بين العمال من الجنسيات الأخرى.

وأظهرت النتائج أن العاملين في المؤسسات الأكبر حجماً كانوا أكثر احتمالاً لتلقي الدعم. فقد أفاد 27.9 في المائة من العاملين في المؤسسات التي توظف 50 عاملاً أو أكثر بأنهم تلقوا مساعدة، مقارنة بـ 6.3 في المائة فقط من العاملين في المؤسسات التي لا يزيد عدد العاملين فيها على خمسة.

وتركز دعم أصحاب العمل بصورة أساسية على تلبية الاحتياجات الإنسانية والمالية العاجلة، حيث حصل 39.8 في المائة ممن تلقوا دعماً على سكن أو مأوى مؤقت، بينما تلقى 35.2 في المائة مساعدات مالية أو بدلات نقدية.

وتشير النتائج إلى أنه، رغم الدور المهم الذي يمكن أن يؤديه أصحاب العمل في دعم التعافي، فإن وجود نظام شامل للحماية الاجتماعية يظل أمراً أساسياً لتجنب تحميل المؤسسات، ولا سيما في أوقات الأزمات، عبئاً يفوق قدراتها.

لا تزال فجوات التعافي كبيرة في ظل استمرار التحديات التي تواجه سوق العمل

لا تزال احتياجات التعافي كبيرة في ظل استمرار التحديات التي يواجهها الأفراد في سوق العمل. فقد أفاد 9.9 في المائة فقط من المشاركين بأنهم لا يحتاجون إلى أي شكل من أشكال الدعم، بمن فيهم 10.5 في المائة من الرجال و 8.3 في المائة من النساء.

تصدرت احتياجات التعافي في مجالي التشغيل والدخل الأولويات. فقد اعتبر ما يقارب نصف المشاركين (45.5 في المائة) أن الحصول على المساعدة لإيجاد عمل مستقر يمثل احتياجاتهم الأكثر إلحاحاً، في حين أفاد 37.7 في المائة بأنهم بحاجة إلى دعم يساعدهم على الحصول على دخل أعلى أو أكثر انتظاماً.

كما يحتاج عدد كبير من العمال إلى دعم لإعادة بناء سبل عيشهم وأنشطتهم الاقتصادية. فقد أشار 18.8 في المائة من المشاركين إلى حاجتهم إلى مساعدة مالية لإنشاء مشروع صغير أو دعم استمراره، بينما ذكر نحو واحد من كل عشرة مشاركين حاجته إلى معلومات عن فرص العمل (11.1 في المائة)؛ تحسين ظروف العمل (9.9 في المائة)؛ الحصول على الأدوات أو المعدات اللازمة للعمل (9.9 في المائة).

واختلفت احتياجات الدعم باختلاف الجنسية. ففي حين ظل الطلب على الحصول على عمل مستقر مرتفعاً بين جميع الفئات (بنسبة تراوحت بين 45 و 48 في المائة)، سجل العمال الفلسطينيون أعلى طلب على المساعدة المالية لإنشاء أو دعم استدامة المشاريع الصغيرة (31.3 في المائة)، مما يشير إلى اعتماد أكبر على العمل الحر بوصفه مساراً للتعافي. أما العمال السوريون، فقد كانوا أقل ميلاً إلى إعطاء الأولوية للتدريب (3.8 في المائة)، وتحسين ظروف العمل (4.8 في المائة)، ودعم المشاريع (6.0 في المائة) أو الحصول على معدات العمل (1.2 في المائة).

في المقابل، واجه العمال المهاجرون تحديات قانونية وحماية متميزة، إذ سجل العمال من الجنسيات الأخرى أعلى مستوى من الطلب على المساعدة القانونية (12.7 في المائة)، وهو ما يعكس العقبات التعاقدية والقانونية وقضايا الحماية التي يواجهها العمال المنزليون المهاجرون بصورة خاصة.

التوصيات المتعلقة بالسياسات

يبقى الموقف الكامل للأعمال العدائية الشرط الأساسي والأكثر أهمية لتحقيق التعافي، إذ يهيئ الظروف اللازمة لاستئناف النشاط الاقتصادي، وعودة النازحين إلى مناطقهم كافة، وإعادة فتح المؤسسات، واستعادة البنية التحتية والخدمات العامة، وحشد الاستثمارات اللازمة لإعادة بناء سبل العيش ودعم التعافي الاقتصادي.

وفي حين يتطلب التعافي المستدام الجمع بين التدخلات الإنسانية العاجلة والإصلاحات الهيكلية طويلة الأجل، ينبغي أن تستند جميع الاستجابات السياسية إلى المبادئ التالية:

- اعتماد نهج قائم على الحقوق يتمحور حول تعزيز العمل اللائق؛
- ضمان شمول جميع العمال، ولا سيما الفئات الأكثر هشاشة؛
- تصميم وتنفيذ التدخلات من خلال الحوار الاجتماعي الثلاثي الفعال وبمشاركة نشطة من مختلف الجهات الفاعلة في سوق العمل.

وتعد هذه المبادئ أساسية لضمان أن يكون التعافي في سوق العمل عادلاً ومستداماً.

ومن الضروري أن يحظى لبنان بدعم المجتمع الدولي، إلى جانب الشركاء الإقليميين وشركاء التنمية، لما لهذا الدعم من دور أساسي في دفع مسار التعافي وتنفيذ برنامج الإصلاح.

على المدى القصير، تشمل الأولويات ما يلي:

- اعتماد نهج الترابط بين العمل الإنساني والتنمية والسلام (HDPN)، بما يجمع بين التدخلات الإنسانية الفورية وتدخلات سوق العمل، والاستثمارات طويلة الأجل في خلق فرص العمل، وتعزيز المؤسسات، وبناء القدرة على الصمود.
- وفي إطار هذا النهج، ينبغي التركيز بصورة خاصة على:
- الاستثمار في برامج البنية التحتية كثيفة الاستخدام لليد العاملة (EIIP) لتعزيز خلق فرص العمل اللائق بصورة فورية، بما في ذلك في اقتصاد الرعاية.
- دعم الحفاظ على العمالة من خلال برامج موجهة لدعم الأجور، ولا سيما في القطاعات الأكثر تضرراً من النزاع والقطاعات الحيوية للأمن الغذائي وتقديم الخدمات الأساسية.
- تقديم دعم طارئ وموجه للنساء، والأشخاص ذوي الإعاقة، والعاملين لحسابهم الخاص، والمؤسسات المتناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة، بما يشمل تدابير دعم مخصصة للقطاعات الأكثر تضرراً، حسب الحاجة.
- توسيع نطاق الحماية الاجتماعية، ولا سيما للفئات الأكثر هشاشة والفئات الواقعة في "الفجوة الوسطى"، وتعزيز قدرة نظم الحماية الاجتماعية القائمة على الاشتراكات على الاستجابة للصدمات.
- تطوير برامج عامة تيسر الانتقال من المساعدة الاجتماعية إلى الإدماج الاقتصادي والعمل اللائق.
- اعتماد تدابير تحول دون وقوع العمال المنزليين المهاجرين في أوضاع إقامة أو عمل غير نظامية، وضمان حصولهم على المساعدة القانونية وخدمات الدعم.
- تعزيز حوكمة سوق العمل ومؤسساته، بما يشمل بناء قدرات وزارة العمل والمؤسسات العامة المعنية بالتشغيل، وتعزيز أجهزة تفتيش العمل وآليات الامتثال، وتحسين التنسيق بين المؤسسات.

على المدى المتوسط، ينبغي أن تركز الجهود على:

- تعزيز نظم معلومات سوق العمل وتطوير عمليات جمع البيانات لدعم رسم السياسات القائمة على الأدلة، والرصد، والتقييم.
- تعزيز خلق فرص العمل اللائق من خلال نهج التنمية الاقتصادية المحلية (LED)، بما يستند إلى الإمكانيات الاقتصادية المحلية ويدعم تعافي المؤسسات.
- تفعيل المؤسسة الوطنية للاستخدام (NEO)، بما في ذلك تعيين مجلس إدارتها، وتعزيز قدرتها على تقديم خدمات تشغيل فعالة وتنفيذ سياسات سوق العمل النشطة التي تسهم في المواءمة بين الباحثين عن عمل والوظائف المتاحة، ودعم إعادة الإدماج في سوق العمل.
- الاستثمار في تنمية المهارات، وإعادة التأهيل المهني، والتدريب التقني والمهني بما يتماشى مع الاحتياجات الحالية والمستقبلية لسوق العمل.
- تعزيز آليات تحديد الأجور وسياسات الحد الأدنى للأجور بما يحمي القدرة الشرائية للعمال ويدعم النمو الشامل.
- دعم الانتقال التدريجي من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم من خلال تحسين الحوافز، وتعزيز إنفاذ التشريعات، ودعم تطوير الأعمال، وتوسيع الحماية الاجتماعية، مع إيلاء اهتمام خاص للعمال في القطاعات والمهن التي ترتفع فيها مستويات العمالة غير المنظمة.
- تعزيز شمولية نظام الحماية الاجتماعية من خلال إنشاء نظم للحماية من البطالة قائمة على الحقوق.
- تحسين إدارة تصاريح العمل ونظم تسجيل العمالة بما يسهل الوصول إلى العمل المنظم، ولا سيما بالنسبة للاجئين السوريين، وبسهم في دعم تعافي سوق العمل وتعزيز الرقابة على ظروف العمل في القطاعات ذات المستويات المرتفعة من العمالة غير المنظمة.

على المدى الطويل، ينبغي أن تتجه الأولويات تدريجياً نحو:

- وضع وتنفيذ سياسة وطنية شاملة للتشغيل تتماشى مع أهداف التعافي الاقتصادي والتنمية.
- تعزيز التنوع الاقتصادي والتحول الهيكلي نحو القطاعات الأعلى إنتاجية، بما في ذلك الاقتصاد الرقمي، والطاقة المتجددة، والوظائف الخضراء.
- الاستثمار في اقتصاد الرعاية، وتعزيز تقاسم مسؤوليات الرعاية غير مدفوعة الأجر بصورة أكثر توازناً بين النساء والرجال.

منظمة
العمل
الدولية



بتمويل من



Kingdom of the Netherlands

بتمويل من
الاتحاد الأوروبي



بالشراكة مع

