

تقييم الوظائف الخضراء في لبنان

التقرير التوليقي

المقدمة

بالرغم من عدم ارتباط التهديدات البيئية والتغير المناخي بشكل مباشر بموجة الإنتفاضات الشعبية الحالية التي تشهدها المنطقة العربية، فقد تفاقمت تداعياتها نتيجة بعض الأخطاء التنموية الأساسية ومنها البطالة والفقر وعدم المساواة وضعف الحوكمة. من جهة أخرى، ساهم تدهور البيئة الطبيعية، الذي يشكل أساس الحياة لدى الفقراء، في تفاقم التوترات الإجتماعية؛ التي تزيد من عدم رضى السكان العرب. وتشكل جميع هذه التحديات مجتمعة دائرة مفرغة تعكس عجز النموذج الإقتصادي والإجتماعي السائد حالياً في المنطقة العربية عن تحقيق الأهداف المتعلقة باستئصال الفقر واستحداث فرص العمل وسلوك طريق النمو المستدام بيئياً.

وتتسم المنطقة بقلّة تخصيص الموارد للحلول والاستثمارات والتكنولوجيات الخضراء التي تشمل مجالات الطاقة المتجددة، كفاءة استخدام الطاقة، الزراعة المستدامة، إعادة التدوير والبناء البيئي. ويوفر مفهوم الوظائف الخضراء نهجاً مبتكراً لمعالجة الأخطاء التنموية والتهديدات البيئية في آن واحد؛ وبالتالي للتوصل إلى تحقيق النتائج الإيجابية على كافة الأصعدة بما فيها النمو الإقتصادي واستحداث فرص العمل والتنمية البشرية المستدامة وتحسين الرفاه.

وفي إطار تطبيق مبادرة الوظائف الخضراء في لبنان، أشار التقييم الأولي المشترك الذي أجرته منظمة العمل الدولية وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي إلى وجود إمكانات كبيرة من حيث استحداث الوظائف الخضراء في قطاعات الطاقة والبناء والزراعة/الحراجة وإدارة النفايات، من شأنها تعزيز النمو الإقتصادي والتنمية الإجتماعية والرفاه نتيجة تحسين الصحة البيئية.

بهدف تحقيق هذه المكاسب، يقترح التقرير ٥ توصيات أساسية بشأن السياسة:

- I. إجراء دراسة متابعة بهدف تقديم تحليل معمق حول فرص الخضونة وتدابيرها على العمل في مختلف القطاعات، ومعالجة مسائل أخرى تشمل ثغرات العمل اللائق التي تم تحديدها.
- II. تعزيز الحوار الإجتماعي المطلع والتوعية وبناء قدرات أصحاب المصلحة على مستوى المكاسب التنموية لجدول أعمال الوظائف الخضراء
- III. الدعوة إلى إنفاذ سياسات العمل والبيئة التي تشجع الإقتصاد الأخضر وتعزز الوظائف الخضراء
- IV. توجيه الإستثمار نحو القطاعات الخضراء وذات العمالة الكثيفة، واعتماد المزيد من الحوافز المالية لتشجيع الإقتصاد الأخضر
- V. الإستثمار في رأس المال البشري وبخاصة في الشباب، على أن يشمل ذلك التدريب على تنظيم المشاريع الخضراء بهدف ردم هوة المهارات والعمل التي تُعتبر شرطاً مسبقاً لتعزيز الوظائف الخضراء.

مفهوم الانتقال العادل والوظائف الخضراء

يشكل التغير المناخي التحدي الأساسي الذي يواجه التنمية المستدامة في القرن الواحد والعشرين (ستيرن ٢٠٠٧) والتهديد الأكبر لتحقيق الأهداف الإنمائية للألفية بحلول العام ٢٠١٥ (كلاين وبيرسون ٢٠٠٨؛ أوكسفام ٢٠٠٧). بالتالي ليس من المستغرب أن تكون هذه الظاهرة وتدابيرها البيئية والإقتصادية والإجتماعية قد اكتسبت المزيد من الأهمية في إطار المناقشات العالمية خلال العقدين الماضيين أي منذ قمة ريو في عام ١٩٩٢. وقد أدت هذه المناقشات إلى زيادة وعي الوكالات الدولية والحكومات ومنظمات أصحاب العمل والنقابات العمالية والمجموعات البيئية ومنظمات المجتمع المدني، إلى أن الأعمال التجارية التي تستند كالعادة إلى استراتيجية "النمو أولاً والتنظيف لاحقاً" ليست مستدامة إقتصادياً واجتماعياً وبيئياً.

بالرغم من الإتفاق العالمي، الذي ساد منذ قمة ريو، على وجود ترابط وثيق بين الأبعاد البيئية والاجتماعية والاقتصادية للتنمية المستدامة، لم تحقق السياسات على المستويين العالمي والوطني نجاحاً كبيراً في تقديم نهج متماسك ومتكامل لمواجهة التغير المناخي. في الواقع، ركزت البحوث التي أجريت في هذا المضمار على الأبعاد البيئية للتغير المناخي بشكل أساسي وعلى الأبعاد الاقتصادية إلى حدٍّ ما، إلا أنها اتسمت بضعف قدرتها على معالجة الأبعاد الاجتماعية، بخاصة تأثير هذه الظاهرة على العمل¹.

في إطار الاستجابة لتجاهل البعد الاجتماعي للتغير المناخي والتدهور البيئي، ونتيجة زيادة الإعراف بأهميته، حصل مفهوم "الانتقال العادل" على المزيد من الإهتمام خلال السنوات القليلة الماضية، بخاصة في أعقاب الأزمة المالية. ونشير إلى أن هذا المفهوم الذي يروج له الاتحاد الدولي لنقابات العمال أكثر فأكثر، باعتباره "الأداة التي تسهل الانتقال إلى مجتمع أكثر استدامة وتعطي الأمل بقدرة الاقتصاد الأخضر على تحقيق استدامة الوظائف اللائقة وفرص كسب العيش للجميع" ليس جديداً²، إذ إنه يستند إلى مفهوم التنمية المستدامة المعروف منذ عقود وينطلق من الحاجة إلى تقاسم "عادل" لأعباء التحديات البيئية بما فيها التغير المناخي والسياسات الآيلة إلى الحد منه.

ومن بين المبادرات القليلة التي أطلقها مفهوم "الانتقال العادل" والتي قامت بمعالجة الآثار الهائلة للتغير المناخي وللتدابير الهادفة إلى الحد منه وتكييفه على مستوى الصناعات والوظائف والعمال، نذكر مبادرة الوظائف الخضراء. وقد أطلقت منظمة العمل الدولية هذه المبادرة في شهر تشرين الثاني/نوفمبر من العام ٢٠٠٧ بالتعاون مع برنامج الأمم المتحدة للبيئة والمنظمة الدولية لأرباب العمل والاتحاد الدولي لنقابات العمال. ونتيجة هذا التعاون أطلق الشركاء الأربعة في المبادرة، عام ٢٠٠٨، التقرير الرائد المشترك الذي حمل عنوان: **الوظائف الخضراء: نحو العمل اللائق في عالم مستدام أقل إنتاجاً للكربون**.

تقدّم مبادرة الوظائف الخضراء حلاً مربحاً على كافة الأصعدة لمشكلة التغير المناخي والتدهور البيئي، بما أنها تحاول التنسيق بين أهداف الحد من الفقر وتلك الخاصة بتخفيض مستوى انبعاثات غازات الدفيئة وتحسين البيئة الطبيعية عبر استحداث فرص عمل لائقة؛ مما يجعل الهدف ١ (الحد من الفقر) و٧ (الإستدامة البيئية) من أهداف الألفية للتنمية متداعمين وليس متضاربين³. وتشكّل مبادرة الوظائف الخضراء استراتيجية استجابية للآثار السلبية الناجمة عن التغير المناخي والتدهور البيئي والمرتبة على العمل، وتسعى إلى تقليص الوقع البيئي للمنشآت والقطاعات الاقتصادية ليبلغ في النهاية مستويات مستدامة أو ليشمل وظائف تحافظ على البيئة أو تعيد تأهيلها، ومنها على سبيل المثال لا الحصر، الوظائف التي تحمي النظم الإيكولوجية والتنوع البيولوجي وتقلص من استهلاك الطاقة والمواد والمياه عبر اللجوء إلى استراتيجيات ذات كفاءة عالية، بالإضافة إلى الوظائف التي تحقق اقتصاداً خالياً من الكربون وتخفيض مستوى توليد كل أنواع النفايات أو التلوث إلى الحد الأدنى أو تنفادها بالكامل.

يؤكد كل من مناصرو العمال ومنظمة العمل الدولية أنّ على الوظائف الخضراء أن تكون لائقة أيضاً – تجمع بين الإهتمام بالكفاءة وانخفاض مستوى الانبعاثات وبين اهتمامات العمل التقليدية التي تشمل الأجور والآفاق المهنية والأمن الوظيفي والسلامة والصحة المهنيّتان بالإضافة إلى سائر ظروف العمل وحقوق العمال. في الواقع، إن الوظيفة الإستغلالية، الضارة أو غير القادرة على توفير الأجر المعيشي الأدنى لا تُعتبر وظيفة خضراء. بالتالي على الوظائف أن تكون مجدية بالنسبة للبيئة ولصاحب الوظيفة على حدٍ سواء.

¹ التغير المناخي والعمل: الحاجة إلى "الانتقال العادل"، المجلة الدولية للبحوث حول العمل، المجلد ٢.

² تم استخدام مفهوم الانتقال العادل في العام ١٩٩٨ من قبل براين كوهلر، وهو ناشط في إحدى النقابات الكندية. وقد شكل محاولة للتنسيق بين جهود حركة النقابة الهادفة إلى توفير العمل اللائق للموظفين وبين الحاجة إلى حماية البيئة.

³ وهناك دراسة مهمة أخرى أجراها معهد نقابات العمال الأوروبية حول وقع إجراءات التخفيف على العمل في إطار مختلف القطاعات الصناعية في أوروبا.

⁴ مثلاً، تمكنت الصين من استحداث ١,١ مليون وظيفة في قطاع الطاقة المتجددة، في إطار محاولتها الهادفة إلى تقليص قوّة الطاقة في نموها مع الحد من انبعاثات الكربون في الوقت عينه. (برنامج الأمم المتحدة للبيئة، منظمة العمل الدولية، المنظمة الدولية لأرباب الأعمال والاتحاد الدولي لنقابات العمال، ٢٠٠٩. الوظائف الخضراء: نحو العمل اللائق في عالم مستدام أقل إنتاجاً للكربون)

ما هو العمل اللائق؟

العمل اللائق هو عبارة عن حصول النساء والرجال على فرص العمل المنتج والذي يحقق دخلاً. وتشمل ظروف هذا العمل الحرية والإنصاف والأمن والكرامة الإنسانية.

العمل اللائق هو تلخيص لتطلعات الناس في العمل – تطلعاتهم في الحصول على فرص العمل والدخل؛ الحقوق، حرية التعبير والإعتراف؛ الاستقرار الأسري والتنمية الشخصية؛ العدالة والمساواة بين الجنسين. وهذه الأبعاد المختلفة للعمل اللائق هي أساس السلام في المجموعات الصغيرة والمجتمع ككل. والعمل اللائق هو في صميم الجهود المبذولة للقضاء على الفقر، بل هو وسيلة لتحقيق التنمية العادلة والشاملة والمستدامة.

تعريف منظمة العمل الدولية

المصدر: http://www.ilo.org/global/About_the_ILO/Mainpillars/WhatisDecentWork/index.htm

ويحدد تقرير الوظائف الخضراء الأوجه الأربعة للآثار التي ستترتب على العمل عند توجيه الإقتصاد نحو المزيد من الإستدامة:

- أولاً سيتم في بعض الحالات استحداث وظائف إضافية – كما في صناعة أجهزة مكافحة التلوث التي تضاف إلى أجهزة الإنتاج الموجودة.
- ثانياً، سيتم استبدال بعض الأعمال – كما في الانتقال من الوقود الأحفوري إلى الطاقة المتجددة، أو من صناعة الشاحنات إلى صناعة سيارات السكك الحديدية، أو من طمر النفايات وحرقها إلى إعادة التدوير.
- ثالثاً، قد يتم إلغاء بعض الوظائف من دون إستبدالها بشكل مباشر – كما عندما يتم إحباط استخدام مواد التغليف أو منعها وبالتالي يتوقف إنتاجها.
- رابعاً، يبدو أن عدّة وظائف موجودة (بخاصة وظيفة السمكري والكهربائي وعمال المعادن وعمال البناء) ستتحول وستتم إعادة تعريفها في ظلّ خضرة مجموعات المهارات اليومية وأساليب العمل وتعريف الوظيفة.

تقييم الوظائف الخضراء في لبنان

لمحة عامة

في إطار دعم مبادرة الوظائف الخضراء العالمية التي أطلقتها منظمة العمل الدولية وفي ظلّ معدلات البطالة الصاعدة التي تُسجّل في المنطقة العربية، بخاصة لدى النساء والشباب⁵ من جهة، وفي ظلّ التحديات البيئية الخطرة⁶ من جهة أخرى، شعر المكتب الإقليمي للدول العربية التابع لمنظمة العمل الدولية بالحاجة الملحة، في العام ٢٠١٠، إلى إجراء بعض البحوث الأولية

⁵ يعتبر تقرير أهداف الألفية للتنمية في الوطن العربي (٢٠١٠) أن العمل والعمل اللائق لا يزالان يشكلان التحدي التنموي الأخطر، في حين تسجّل البلدان العربية أعلى معدلات البطالة (بخاصة بين الشباب) حول العالم. وفقاً لمنظمة العمل الدولية بلغت معدلات البطالة في الشرق الأوسط وشمال إفريقيا ١٠,١ بالمئة و٩,٨ بالمئة على التوالي في العام ٢٠١٠. وتزداد حدة التحديات التي تواجه العمل في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا لدى النساء والشباب. في الواقع بلغ معدل البطالة لدى النساء في العام ٢٠١٠، ١٥,٠ و ١٧,٠% في شمال إفريقيا والشرق الأوسط على التوالي بالمقارنة مع المتوسط العالمي البالغ ٦,٥ بالمئة. بالإضافة إلى ذلك، تُسجّل البطالة لدى الشباب العرب أعلى المستويات في العالم (٢٣,٦% في شمال إفريقيا و٢٥,١ بالمئة في الشرق الأوسط بالمقارنة مع المتوسط العالمي البالغ ١٢,٦%)

⁶ عانت المنطقة العربية عبر التاريخ من التحديات البيئية الخطرة التي تتفاقم أكثر فأكثر بسبب التغير المناخي. وقد حدد تقرير التنمية الإنسانية العربية - برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (٢٠٠٩) عدداً من التحديات البيئية الخطرة التي تشكل تهديداً للأمن البشري في المنطقة من حيث البقاء والنفاذ إلى الوظائف والدخل والغذاء والخدمات الصحية. وتضمّ التحديات: النقص في المياه، التصحر، التلوث، التغير المناخي والتفاعل بين جميع هذه المشاكل.

حول إمكانية استحداث الوظائف الخضراء في المنطقة عبر استخدام بلد واحد كدراسة حالة^٧. وعليه وحّد المكتب جهوده مع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي وأطلق أول دراسة حول الوظائف الخضراء في المنطقة، هدفت إلى تقييم تداعيات التحول نحو الإقتصاد الأخضر المترتبة على العمل، ضمن أربع قطاعات محورية في لبنان.

وفي نهاية المطاف، نأمل أن تساهم كلّ من هذه الدراسة القطرية وبحث المتابعة المخطط له وسائر المبادرات ذات الصلة الجارية منها والمخططة لها، في الحوار حول السياسة وزيادة الوعي حول الوظائف الخضراء والعلاقة بين التغير المناخي والبيئة والعمل^٨. بالإضافة إلى ذلك، من شأن المعارف المكتسبة والدروس المستفادة من المبادرات الخاصة بالوظائف الخضراء والانتقال العادل على مستوى السياسات والمراحل النهائية، أن تأتي في الوقت المناسب وتفيد الإصلاحات الإقتصادية والمؤسسية التي تم إطلاقها مؤخراً في المنطقة، في إطار الإستجابة لموجة الإنتفاضات الشعبية في الدول العربية^٩. ويجب أن تؤدي هذه الإصلاحات في النهاية إلى نموذج تنموي جديد يدعو إلى إقتصاد أكثر شمولاً وإنصافاً وعدلاً واخضراراً. كما يمكن استخلاص الدروس من بلدان أخرى استخدمت حزم التحفيز الخضراء لمواجهة الأزمة المالية، ونتج عنها تداعيات إيجابية على مستوى العمل (مثلاً الإتفاقية البيئية الجديدة في كوريا). هذا وبشده العالم زيادة في تطبيق المبادرات الناجحة التي تجمع بين الفرص الإجتماعية والبيئية كبرنامج الإسكان الإجتماعي في البرازيل والخطة الوطنية لضمان العمل في المناطق الريفية في الهند والبرنامج الفرنسي الذي ربط بين السياسات الوطنية الخضراء والوظائف المحلية الخضراء.

هيكليّة التقييمات

تشمل دراسة حالة لبنان أربع تقييمات قطاعية، ألا وهي: الطاقة، البناء، الزراعة وإدارة النفايات. وتوفر التقييمات لمحة عامة حول القطاع، تشمل المشاريع الجارية (القطاع العام والقطاع الخاص والمساعدة الدولية) وعلاقة القطاع بالبيئة. كما تعرض السياسات والتشريعات الموجودة بالإضافة إلى التمويل والإستثمارات المتاحة أو المخطط لها في القطاعات موضوع التقييم. بالإضافة إلى ذلك، هي تقوم بتقدير عدد الوظائف الخضراء المحتملة التي يمكن استحداثها في حال تطبيق السياسات الخضراء ذات الصلة بالقطاعات المختلفة، كما تحدد التقييمات كلا من المهارات المهنية وإحتياجات إعادة التدريب اللازمة لاستحداث الوظائف الخضراء أو خضرة الوظائف الموجودة، بالإضافة إلى ذلك تحدد الثغرات الأخرى المحتملة التي تحول دون تطبيق السياسات المرتبطة باستحداث فرص العمل الخضراء. وفي النهاية، تقدّم مجموعة من التوصيات بشأن السياسة، لمواجهة التحديات والصعوبات التي تم تحديدها.

منهجية البحث

اعتمدت التقييمات القطاعية الأربع منهجية البحث نفسها تقريباً. فقد ارتكزت بخاصة إلى مراجعة واسعة للكتابات بالإضافة إلى إجتماعات ومقابلات مع المسؤولين وأصحاب المصلحة المحددين في القطاعات المستهدفة ومشاورات مع المكتب الإقليمي للدول العربية التابع لمنظمة العمل الدولية وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي خلال العملية ككل. وفي حين تُعتبر جداول

⁷ وتجدر الإشارة إلى أنّ هذه الدراسة هي جزء من عدّة مبادرات خاصة بالوظائف الخضراء بدأ المكتب الإقليمي للدول العربية التابع لمنظمة العمل الدولية بتطبيقها في المنطقة منذ أواخر العام ٢٠٠٩. وعملت منظمة العمل الدولية في غزة بالتعاون الوثيق مع الأونروا منذ العام ٢٠٠٩ على تعزيز الوظائف الخضراء عبر بناء المساكن الآمنة والمراعية للبيئة بالإضافة إلى توفير الفرص المعيشية للأشخاص الأكثر فقراً في قطاع غزة. وفي سوريا تعاونت المنظمة مع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي في أواخر العام ٢٠١٠ في إطار برنامج الأمم المتحدة المشترك الخاص بتنمية المجتمع لتعزيز أهداف التنمية للألفية، بهدف تعزيز الوظائف الخضراء في قطاع الطاقة الشمسية عبر تنمية مهارات الشبان المنتمين إلى أفقر القرى في البلاد.

⁸ مثلاً، بإمكان هذه المناقشة أن تساهم في المبادرة الإقليمية لمواجهة آثار تغيّر المناخ – برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، التي تم إطلاقها في العام ٢٠١٠ بهدف دعم مجموعة واسعة من الشركاء الإقليميين والوطنيين من أجل اعتماد استجابات متكاملة للتحديات المناخية الأساسية، وذلك عبر التوعية والحوار حول السياسة وبناء القدرات.

⁹ قامت الإستراتيجيات الإستجابية للتحويلات العربية، الخاصة بمجموعة الأمم المتحدة الإنمائية الإقليمية وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي الإقليمي، بتحديد "خضرة الإقتصادات البنية" كأحد مجالات التدخل في إطار الأولوية الموضوعاتية الأوسع: "تعزيز النمو الشامل واستحداث الوظائف"

المدخلات والمخرجات غير متوفرة بسهولة، استخدمت التقييمات مجموعة من الطرق تشمل نقل البيانات الخاصة بهذا الموضوع من دراسات أخرى واستقراء البيانات من المقابلات بهدف تقدير عدد الوظائف التي يمكن استحداثها¹⁰. بالتالي، أدى كل ذلك بالإضافة إلى عدة ثغرات في المعلومات الخاصة بالقطاعات التي تمت دراستها (مثلاً، إن العدد الدقيق لعمال قطاع البناء غير معروف بما أنّ معظمهم يعملون في الإقتصاد غير المنظم)، إلى فرض قيود أساسية على النتائج التي تمّ تسليط الضوء عليها في الدراسات الأربع. إلا أنّ الدراسات، وكما يتّضح من عنوانها، توفر تقييماً أولياً من شأنه إطلاق النقاش حول الوظائف الخضراء في لبنان ومن ثم في المنطقة.

النتائج الإجمالية

تشير معظم نتائج التقييمات الأربع إلى إمكانية استحداث فرص عمل كثيرة عند التحول إلى السياسات الخضراء في لبنان. فمع اعتماد التكنولوجيات والممارسات الجديدة المستدامة بيئياً، من المتوقع أن تبرز فرص عمل جديدة في القطاعات موضوع الدراسة. حالياً هناك العديد من الوظائف الخضراء في كل من القطاعات موضوع الدراسة، بما في ذلك في الطاقات المتجددة والأجهزة الفعالة من حيث الطاقة والزراعة العضوية والمكافحة المتكاملة للآفات والبناء الأخضر، كما في عدد من نشاطات إدارة النفايات الخضراء كالفرز والتسميد وإعادة التدوير. وفي حال تم خلق بيئة ملائمة، تدفع قدماً بعملية الانتقال إلى الإقتصاد الأخضر، قد يتم استحداث المزيد من الوظائف الخضراء في هذه النشاطات.

يتمتع عدد من النشاطات الخضراء، كتسخين المياه بالطاقة الشمسية والخلايا الكهروضوئية، والزراعة العضوية وتسويقها وتشبيد الأبنية الفعالة من حيث الطاقة وإعادة التدوير، بإمكانية نموّ كبيرة. ويتطلب الانتقال إلى الإقتصاد الأخضر تحول هيكلي من القطاعات والنشاطات والممارسات الإقتصادية غير المحبذة نحو أخرى مستدامة بيئياً. ولا شك في أن ذلك سيؤدي إلى تراجع عدد الوظائف في بعض القطاعات غير المستدامة بيئياً كالوقود الأحفوري والزراعة التقليدية ونشاطات البناء وقلع الأحجار واستخراج الموارد الطبيعية غير المستغلة. وينبغي إجراء المزيد من الأبحاث لتقييم التداعيات، التي ستترتب على هذه القطاعات في لبنان. إلا أنّ نتائج التقييمات القطاعية تشير بوضوح إلى أنّ التداعيات الإجمالية الصافية الناتجة عن خضرة قطاعات الطاقة والزراعة والبناء وإدارة النفايات في لبنان والمرتتبة على العمل ستكون إيجابية.

توصيات السياسة

نعرض أدناه كافة التوصيات من حيث السياسة، يتبعها وصف مقتضب للنتائج والخلاصات التي تم التوصل إليها في كلّ من التقييمات القطاعية.

يتعين على دراسات المتابعة توفير المزيد من التحليل المعمق لواقع الخضرة على العمل في القطاعات المختلفة مع معالجة الثغرات التي تم تحديدها على مستوى العمل اللائق . كشفت التقييمات الأربع الأولية بوضوح عن ثغرات أساسية في البيانات المرتبطة بالوظائف الخضراء في لبنان، جعلت من الصعب جداً التوصل إلى الأرقام الدقيقة حول المكاسب/الخسائر الصافية في الوظائف في القطاعات موضوع الدراسة. أمّا السبب في ذلك فيعود إلى عدة عوامل: أ) التواتر المنخفض جداً في إجراء مسوحات للقوة العاملة في لبنان؛ ب) غياب جداول المدخلات والمخرجات الجاهزة التي تبين بالتفصيل الآثار المترتبة على استحداث الوظائف نتيجة تطبيق الممارسات الخضراء في كلّ من القطاعات الإقتصادية؛ ج) النقص في البيانات حول المؤشرات البيئية، مما يزيد من صعوبة قياس الرابط بين التأثير البيئي ومؤشرات سوق العمل. بالتالي، هناك حاجة واضحة وملحة لإجراء بحث معمق من شأنه توفير بيانات إقتصادية أكثر اكتمالاً حول العمل وكثافة اليد العاملة؛ مما يسمح بتقدير أدق

¹⁰ حددت التقييمات الأربع كمية الوظائف المباشرة واستنتت الوظائف غير المباشرة والمستحدثة.

حول استحداث/خسارة الوظائف عبر استخدام نماذج إقتصادية مختلفة. كما من المطلوب إجراء المزيد من التقييمات في قطاعات إقتصادية محورية أخرى كالسياحة البيئية والصناعة والنقل، إلخ.

هذا/ وحددت التقييمات ثغرات في البيانات والمعلومات الخاصة بالرباط الذي يجمع بين الوظائف الخضراء والعمل اللائق ونوعية فرص العمل الناتجة عن خضرة القطاعات الأربع. كما أن تقرير الوظائف الخضراء للعام ٢٠٠٨ قد أشار إلى هذه الثغرة على المستوى العالمي. وقد أظهرت التقييمات التي أجريت في كل من القطاعات الأربع إلى وجود قدر كبير من عدم التنظيم ومجال واسع لتحسين ظروف العمل من حيث الدفع والمنافع الإجتماعية وتنظيم النقابات. إلا أنه ينبغي تقييم جميع هذه العوامل الخاصة بالعمل اللائق بطريقة أفضل. في إذا ينبغي كذلك على دراسات المتابعة الإجابة عن عدد من أسئلة البحث الأساسية المرتبطة بتنظيم القطاعات والتشريعات ذات الصلة التي تحكم ظروف العمل والاستراتيجيات المتاحة التي تحسن ظروف العمل في كل من القطاعات الخضراء الناشئة (كالطاقة المتجددة مثلاً) والقطاعات الموجودة التي يتم تحويلها إلى قطاعات أكثر استدامة (كالبناء الأخضر مثلاً)، إلخ.

يُعدّ كل من الحوار الإقتصادي المطلع والتوعية وبناء قدرات أصحاب المصالح ضرورياً لتسخير فرص التنمية الخاصة بجدول أعمال مبادرة الوظائف الخضراء – وبما أن "الوظائف الخضراء" هي مفهوم جديد في لبنان، يُعتبر النقص في التوعية والمعرفة لدى الشركاء الإقتصاديين ونظراء الحكومة وأصحاب المصالح المحوريين من بين العوائق الأساسية أمام عملية تمكين السوق من استحداث الوظائف الخضراء. إذا يمكن للحوار الإقتصادي المطلع على نتائج الدراسات والبحوث التي تُجرى في هذا المجال أن يشكل منتدى لنشر التوعية وبناء قدرات الهيئات المكونة الثلاثية الأطراف واللاعبين الأساسيين في مجال الإقتصاد الأخضر مع التركيز على مفاهيم الانتقال العادل والوظائف الخضراء، والروابط بين البيئة وسوق العمل؛ ومناقشة الفرص والتحديات ذات الصلة في لبنان. ونأمل أن يشجّع هذا الحوار نظراء الحكومة وأصحاب العمل والعمال على التعاون في إطار سياسات متماسكة وبرامج فعالة من شأنها أن تدعم الإقتصاد الأخضر الذي يوفر الوظائف الخضراء والعمل اللائق للجميع.

هناك حاجة لوضع وإنفاذ سياسات خاصة بالعمل والبيئة، تشجّع الإقتصاد الأخضر وتعزز الوظائف الخضراء – هناك ثغرة واضحة في سياسات الحكومة وتشريعاتها التي تحفز للانتقال إلى الإقتصاد الأخضر في لبنان. فحيث توجد هذه السياسات والتشريعات يكون هناك ثغرة واضحة في آليات الإنفاذ والتطبيق (مثلاً: سياسة الطاقة). وكما هي الحال في عدّة بلدان أخرى، من شأن السياسة الموجهة نحو البيئة أن تشكل أداة قوية جداً لإنفاذ الممارسات الملائمة للبيئة في لبنان. لكن تجدر الإشارة إلى أنّ على سياسات مماثلة أن تنظر في البعدين الآخرين للتنمية المستدامة أي البعدين الإقتصادي والإجتماعي. بالتالي، على السياسة التي تشجّع استخدام الطاقة المتجددة مثلاً، أن تكون متسقة وتشمل الأبعاد الإقتصادية (مثلاً: نمو إجمالي الناتج المحلي) والآثار الإجتماعية/على مستوى العمل (مثلاً: عدد العمال الذين سيتأثرون بطريقة سلبية، عدد الوظائف التي ستستحدث، ظروف العمل في القطاع الجديد، الثغرات والحاجات على مستوى المهارات، إلخ). وتجدر الإشارة إلى أنه بغية أن تكون هذه السياسات متكاملة، يجب أن تُبنى على البراهين العملية (ومن هنا أهمية مواجهة الثغرات في البحوث المشار إليها أعلاه) وأن تنتج عن مسار حوار سياسي وإجتماعي يعكس وجهات نظر الشركاء الإقتصاديين واللاعبين الأساسيين.

ينبغي تقديم المزيد من الحوافز المالية لتشجيع الممارسات الخضراء وتنمية المنشآت الخضراء – لقد تمّ بذل بعض الجهود خلال السنوات القليلة الماضية في لبنان، من أجل إدخال الحوافز المالية التي تشجّع الإستثمارات الخضراء في قطاع الطاقة والتي كان لها تأثير أيضاً على قطاع البناء. فقد عمل المركز اللبناني لحفظ الطاقة مثلاً، مع مصرف لبنان على تطوير الحساب الوطني للكفاءة في استخدام الطاقة والطاقة المتجددة الذي اعتمد في العام ٢٠١٠ بموجب التعميم رقم ٢٣٦. وكان هدفه ضمان حصول المستثمرين في مشاريع الطاقة المتجددة والكفاءة في استخدام الطاقة على قروض بفائدة ٠%. وفي حين لا يزال من المبكر تقييم الوقع الكامل لهذه الحوافز، أظهرت المؤشرات الأولية أنه سيكون لها وقع إيجابي على الإستثمارات

في الطاقة المتجددة^{١١}. بالإضافة إلى ذلك، يقضي التعميم رقم ١٠١٨٧ الذي يحمل عنوان "التعميم الأخضر" بتخفيض سعر الفائدة المفروض على "المشاريع البيئية" إلى ٣%، ويشمل التعميم قطاعات عدة كالزراعة والصناعة والسياحة والبناء، إلخ. كما من الممكن اعتماد تدابير أخرى، ومنها تنمية المنشآت الخضراء عبر الحوافز الضريبية والتدريب على إنشاء المشاريع وعبر المشتريات العامة الخضراء أو الدعم المباشر للاستثمارات وتخفيض الضرائب على المشتريات من المنتجات الملائمة للبيئة (مثلاً، المواد المعاد تدويرها أو المنتجات العضوية) أو الإعفاء منها. ويمكن استخلاص الدروس من بلدان أخرى كالمانيا مثلاً التي اعتمدت حوافز مالية مبتكرة كالضرائب البيئية التي تؤثر إيجاباً على البيئة والوظائف معاً^{١٢}.

إن الإستثمار في رأس المال البشري بخاصة في الشباب بهدف ردم الهوة على مستوى المهارات والبطالة، هو شرط مسبق لتعزيز الوظائف الخضراء والمنشآت الخضراء – كما هي الحال في معظم البلدان الأخرى، تشكل العوائق على مستوى المهارات التي تؤدي إلى النقص في أصحاب المنشآت ذوي القدرات حاجزاً أساسياً أمام انتشار التكنولوجيات الخضراء وبالتالي أمام استحداث وظائف خضراء في لبنان^{١٣}. كما سبق وذكرنا، سيؤثر العمل بأربع طرق على الأقل نتيجة الانتقال إلى الإقتصاد الأخضر. وسيكون لهذه الطرق الأربع تداعيات مهمة على المهارات^{١٤}. في الواقع سيكون من الضروري تنمية مهارات ومنشآت جديدة في كافة الحالات التي سيتم فيها استحداث فرص عمل (تركيب وتشغيل سخانات المياه بالطاقة الشمسية) أو تغييرها أو استبدالها. بالتالي على الحكومة أن تقوم إلى جانب الشركاء الاجتماعيين ومؤسسات التدريب وسائر أصحاب المصالح المعنيين، بصياغة استراتيجية لتنمية المهارات تتماشى مع تنمية المنشآت والسياسات الموجهة نحو البيئة. ويتعين على استراتيجية المهارات هذه أن تركز بخاصة على الشباب ليتمكنوا من إيجاد عمل منتج في القطاعات التي تنمو وتزدهر والتي ستكون على الأرجح قطاعات خضراء بما أن الإقتصاد العالمي المستقبلي سينمو أكثر فأكثر في هذه القطاعات (عرفت الطاقات المتجددة نمو بنسبة ٣٢% في العام ٢٠١٠)^{١٥}. كما ينبغي إطلاع مكاتب التوظيف الوطنية على استراتيجية المهارات لكي تتمكن من تقديم خدمات الإرشاد الوظيفي الحديثة لطالبي العمل. وعلى هذه الاستراتيجية أن تتضمن كلاً من المهارات التقنية العالية (مهارات طلاب الجامعات والمحترفين مثلاً) وسائر المهارات المهنية، كما بإمكانها أن تحدّ من عدم التوافق بين المهارات المطلوبة والمتوفرة. ويمكن استخلاص الأمثلة من دول أخرى نامية ومتطورة، قامت بتطوير استراتيجيات مماثلة وتنفيذها (مثلاً: إتفاقية المهارات الخضراء الأسترالية وقانون الوظائف الخضراء الأميركي).

على مستوى التدريب المهني، أشارت التقييمات إلى ضرورة إدخال مهارات لتحقيق الإستدامة على مستوى التعليم المهني وفي برامج التدريب، بما في ذلك تطوير مناهج جديدة، تحسين مهارات مدربي التعليم والتدريب المهني ليتمكنوا من تقديم التدريب على المهارات الخضراء الجديدة وإدخال عنصر الكربون المنخفض في التلمذة الصناعية^{١٦}. ويمكن البناء على خبرة منظمة العمل الدولية مع مركز التدريب المهني في صيدا في مجال تحسين المهارات في قطاع البناء بغية تطوير المهارات الخضراء. ويمكن لنقابات العمال أن تشترك أيضاً في وضع برامج تدريبية لتدريب العمال على المهارات الخضراء.

¹¹ أشار المركز اللبناني لحفظ الطاقة إلى أن التعميم رقم ٢٣٦ قد حفّز نمو المؤسسات التي توفر تكنولوجيات الطاقة المتجددة كسخانات المياه بالطاقة الشمسية.

¹² في العام ١٩٩٩ رفعت الحكومة الألمانية الضرائب المفروضة على وقود المحركات والكهرباء والنفط والغاز، متبعة خطوات صغيرة متوقعة حتى العام ٢٠٠٣. وتم استخدام الإيرادات مباشرة لتقليص تكاليف العمل من غير الأجور عبر تخفيض مساهمة الشريك الاجتماعي في صندوق المعاشات التقاعدية. وجدت دراسة أثر حديثة أجراها المعهد الألماني للبحوث الإقتصادية، أنه من المقدّر أن يكون تأثير تخفيض تكاليف العمل من غير الأجور قد أدّى إلى استحداث ما يوازي ٢٥٠,٠٠٠ وظيفة بدوام كامل وقُلص انبعاثات ثاني أكسيد الكربون بنسبة ٣% في العام ٢٠١٠.

¹³ يعتبر تقرير برنامج الأمم المتحدة للبيئة الصادر عام ٢٠١١ تحت عنوان: *نحو إقتصاد أخضر: مسارات إلى التنمية المستدامة والقضاء على الفقر*، أن تنمية مهارات القوة العاملة وتكييفها هو شرط ضروري واستراتيجي لتطبيق أسرع ومجد أكثر للإقتصاد الأخضر.

¹⁴ للحصول على المناقشة المفصلة راجع: Stietska-Ilina, O.; Hofmann, C.; Duran Haro, M., Jeon, S. 2010 forthcoming. المهارات للوظائف الخضراء: نظرة عالمية (جنيف، منظمة العمل الدولية)

¹⁵ برنامج الأمم المتحدة للبيئة (٢٠١١): *الاتجاهات العالمية في الاستثمار في الطاقات المتجددة*

¹⁶ وفقاً للمركز الأوروبي لتنمية التدريب المهني (٢٠١٠): إن دمج التنمية المستدامة والمسائل البيئية ضمن المعايير الموجودة أكثر فعالية من وضع معايير تدريبية جديدة. على كل تلمذة صناعية جديدة أن تتضمن عنصراً قليل الكربون. روزيمبيرغ – بناء الانتقال العادل، المجلة الدولية للبحوث حول العمل، ٢٠١٠ المجلد ٢

إلى جانب الحاجات في مجال التربية والتدريب المهني، حددت التقييمات المختلفة بعض برامج التدريب الأساسية المتوفرة في جامعات البلد، والثغرات الواضحة التي تشوبها، في حال تم المضي في الطريق المؤدية إلى الإقتصاد الأخضر. وسلّطت التقييمات الضوء على أوجه القصور الأساسية في المهارات على مستوى القطاعات الأربع، وركّزت على الحاجة إلى إجراء تقييم معمّق للمهارات المرتبطة بالوظائف الخضراء في لبنان. كما من شأن التقرير العالمي الذي نشرته مؤخراً منظمة العمل الدولية حول "المهارات للوظائف الخضراء" والذي يشمل دراسات حالات شاملة لعدد من دول العالم، أن يوجّه المزيد من الأبحاث في هذا المجال.

ينبغي على استراتيجية المهارات للوظائف الخضراء أن تتلائم مع تنمية تنظيم المشاريع الخضراء، إذ غالباً ما يعجز الشباب المؤهلون تأهيلاً عالياً عن إيجاد الوظائف. في الواقع يجب أن يبدأ التدريب على تنظيم المشاريع كتدريب نظامي ويستمر في الأطر غير النظامية. ويمكن خلق بيئة مؤاتية للمنشآت الخضراء عبر خدمات تنمية الأعمال التجارية الخضراء والحوافز المالية للشركات الخضراء الناشئة كالحسومات الضريبية وصناديق مجابهة التحديات وتسيير الإجراءات الإدارية.

النتائج والخلاصات القطاعية

قطاع الطاقة

يقدم هذا التقرير تقييماً أولياً للوظائف الخضراء في قطاع الطاقة في لبنان. كما تقدّر الدراسة عدد الوظائف الخضراء في هذا القطاع بحلول العام ٢٠٢٠. وقد خلّلت الدراسة الثغرات الحالية والمبادرات المحتملة على مستوى المهارات والتكنولوجيات والسياسات والتشريعات والتمويل والأنظمة الإدارية اللازمة لتحفيز نموّ الوظائف الخضراء. أخيراً تجدر الإشارة إلى أنّ هذه الدراسة لم تعالج قطاع النقل بما أنّه لا توجد فعلياً أي مبادرات خضراء أو مستدامة على مستوى هذا القطاع الفرعي.

يزيد عدد الوظائف الخضراء الحالية في قطاع الطاقة عن ٥٠٠ وظيفة. أما هذا الرقم فهو أقلّ من العدد الفعلي بما أنّ المسح لم يغطّ مجموع الشركات العاملة في مجال الطاقة. ولكن ليس من المتوقع أن يكون العدد الفعلي أعلى من ذلك بكثير بما أنّ الشركات التي خضعت للمسح هي الأهم في السوق اللبنانية ولأنّ سوق الطاقة الخضراء لا تزال في مراحلها الأولى في لبنان.

إنّ العدد المسقط للوظائف الخضراء للعام ٢٠٢٠ هو ٤٠٠٠ تقريباً، باعتبار أنّ حصة الموارد المتجددة المستخدمة في توليد الكهرباء تبلغ ١٢% وأنّ مساحة سخانات المياه على الطاقة الشمسية المركبة هي ١,٠٥٠,٠٠٠ متر مربع. وسيتم استحداث وظائف الطاقة المتجددة والكفاءة في استخدام الطاقة نتيجة الحاجة إلى إنشاء أنظمة إدارة الطاقة والتدقيق فيها إلى جانب اعتماد الطاقة الشمسية المركزة، طاقة الرياح، الخلايا الكهروضوئية، وتوسيع كل من الطاقة الكهرومائية وسوق سخانات الماء بالطاقة الشمسية (البناء والتركييب والتشغيل والصيانة). نظراً لغياب القاعدة الصناعية لمثل هذه التكنولوجيات في لبنان، نفترض أنّ عدد الصانعين هو صفر. وبالرغم من أنّه سيكون لورقة السياسة الجديدة الصادرة عن وزارة الطاقة والمياه وقع إيجابي على استحداث الوظائف الخضراء، لا يوجد سياسة تسعى إلى تحفيز القطاع الصناعي في لبنان. إلا أن من شأن تشجيع القطاع الصناعي في لبنان أن يزيد عدد الوظائف الخضراء بنسبة الثلث.

إن الثغرات المحددة حالياً على مستوى القطاع الخاص من حيث الزيادة في اعتماد الطاقات المتجددة وكفاءة الطاقة في لبنان تكمن في غياب سياسة شاملة خاصة بالطاقات المتجددة، تشمل سوق العمل وسياسات تنمية المهارات والمنشآت. وهناك نقص في التطبيق الفاعل لقوانين الطاقة الموجودة (القانون رقم ٤٦٢: يسمح بوجود منتجي طاقة مستقلين) وفي اعتماد قوانين حفظ الطاقة والإلتزام بشراء الطاقة المتجددة المخطط لها، مما يهدد تنمية القطاع الخاص. وينبغي تعزيز أوراق السياسة الموجودة الخاصة بقطاع الكهرباء والإرتقاء بأهداف الطاقة المتجددة وحوافزها بهدف ضمان أمن الإستثمارات. هذا وتهدد بيئة الأعمال التجارية غير المتطورة الخاصة بتنمية المنشآت الخضراء، القطاع الخاص. ولتسريع الإستثمار في الطاقات المتجددة، ينبغي الحد من الإعانات التي تُمنح للوقود الأحفوري تدريجياً والنظر في الإصلاحات الضريبية التي تقوم باستبطان التكاليف

الخارجية للتقنيات عالية التلوث. ومن بين الخيارات الأخرى المتاحة لتخطي عوائق دخول السوق، نذكر أنظمة الإعانات والحوافز المصممة بشكل جيد والخاصة بالتكنولوجيات الواعدة. كما هنالك عجز في المهارات على المستويين التقني والمهني، بما أن لبنان يفتقر للمؤسسات العامة التي توفر التدريب والتعليم المهني المستمر في الاختصاصات المرتبطة بتكنولوجيات الطاقة المتجددة وكفاءة الطاقة. بالإضافة إلى ذلك، لا تزال البرامج المهنية المعنية بالطاقات المتجددة وكفاءة الطاقة نادرة، مع الإشارة إلى أن الجامعة الأميركية في بيروت هي المؤسسة الوحيدة حالياً التي تقدّم برنامجاً للدراسات العليا في الطاقة المطبقة. من حيث الطلب، هناك تسهيلات محدودة في القروض الخاصة بالأسر والمستثمرين والمنشآت. وتتفاقم هذه العوائق نتيجة قلة الوعي حول التكنولوجيات الخضراء في لبنان.

أخيراً وليس آخراً، بالرغم من أنه سيكون لورقة السياسة الجديدة الصادرة عن وزارة الطاقة والمياه وقع إيجابي على استحداث الوظائف الخضراء، لا يوجد سياسة تسعى إلى تحفيز القطاع الصناعي في لبنان. فحوالي ٣٠% من الوظائف المستحدثة في مجال الطاقات المتجددة وكفاءة الطاقة ستكون على مستوى التصنيع. بالتالي، من شأن تشجيع القطاع الصناعي في لبنان أن يزيد عدد الوظائف الخضراء بنسبة الثلث.

قطاع البناء

يُعتبر قطاع البناء أكثر القطاعات نمواً من حيث القيمة المضافة بعد قطاع الخدمات والتجارة. في حين تشير الإحصاءات إلى أنّ الأبنية تستهلك ٤٠% من مجموع استهلاك الطاقة حول العالم وهي مسؤولة عن ٣٥% من انبعاثات ثاني أكسيد الكربون العالمية وعن ارتفاع مستوى استخدام المواد الخام والماء والنفايات، هناك احتمال كبير بتحقيق أرباح من حيث الكفاءة عبر البناء الأخضر. ويندرج البناء الأخضر في ست فئات ألا وهي: المواقع المستدامة (كالنقل البديل وتقليص التلوث الضوئي)، كفاءة المياه (كهندسة المناظر الطبيعية الفعالة من حيث المياه، تقليص استعمال المياه)، الطاقة والجو (كاستخدام الطاقة المتجددة في الموقع وتحقيق الأداء الأمثل للطاقة)، المواد والموارد (كإدارة النفايات والمحتوى المعاد تدويره)، نوعية البيئة في الداخل (كالمواد القليلة الانبعاثات والرفاه الحراري) والإبتكار في التصميم (كالأداء المميز التي يفوق المتطلبات). بالنظر إلى الإزدهار في مجال تشييد الأبنية في لبنان وزيادة وعي بعض شركات المقاولات المهمة حول منافع تشييد الأبنية الخضراء، اعتبر التقييم أن بإمكان هذه الصناعة استحداث عدد كبير من الوظائف الخضراء.

وبالاستناد إلى طريقتين مذكورتين في منهجية البحث، من شأن استثمار مليون دولار أميركي في الأبنية الخضراء في لبنان أن يولد حوالي ٤٥ وظيفة كمتوسط سنوي لمدة ٢٠ سنة. وذلك يشمل الوظائف المرتبطة بالبناء المباشر وبتأمين مواد البناء غير المباشر بالإضافة إلى العمل المستحدث نتيجة الإدخار على مستوى الطاقة وزيادة الإنفاق في سائر القطاعات. وبالاستناد إلى تقديرات مصرف لبنان التي تتوقع قيام مشاريع خضراء بقيمة ١٠٠ مليون دولار أميركي خلال السنوات الخمس القادمة، من شأن الأبنية الخضراء أن تولد ٩٠٠ وظيفة في السنة خلال الفترة ٢٠١٢-٢٠١٦. وبناءً على التقديرات عينها التي تشير إلى استحداث ٤٥ وظيفة سنوياً وإلى أنّ كلفة بعض مشاريع البناء الخضراء الجارية (سما بيروت، وسط مدينة بيروت، بناء عيراني-أوكسي في الجامعة الأميركية في بيروت) ستصل إلى ٢٥٠ مليون دولار أميركي، سيتم استحداث ٢،٨٠٠ وظيفة خضراء سنوياً خلال الفترة ٢٠١١-٢٠١٤.

وسيكون لخضرة قطاع البناء وقع كبير على عمل مهندسي التصميم وستؤدي إلى استحداث وظائف جديدة كالمدققين في الطاقة والمراقبين البيئيين ومنسقي البناء الأخضر وموردي المواد والأنظمة الخضراء. هذا بالإضافة إلى تحول وظائف أخرى بخاصة وظيفة السمكري والكهربائي والعاملين في مجال العوازل، وخسارة بعض الوظائف كذلك المرتبطة بمواد البناء ذات الطاقة المكثفة العالية أو الملوثة.

وتشمل الثغرات الأساسية التي تحول دون تطبيق البناء الأخضر على نطاق أوسع في لبنان، النقص في النظم الحكومية حول المعايير الخضراء والتحقق الحكومي بالإضافة إلى ارتفاع التكاليف المرتقبة والنقص في التعليم. في الواقع، لا تزال البيئة الملائمة لتنمية المنشآت الخضراء غير موجودة. بالتالي يقترح التقرير عدّة توصيات لمواجهة هذه العوائق، ومنها: وضع وإنفاذ السياسات والنظم التي تشجع البناء الأخضر. وتشمل هذه السياسات والنظم اعتماد مناهج البناء الأخضر في مؤسسات التربية والتدريب التقنيين وخلال التدريب على الوظيفة، بالإضافة إلى بيئة ملائمة لتنمية المنشآت الخضراء والمعايير والنظم الخاصة بالبناء الأخضر وتقديم المزيد من الحوافز المالية لتشجيع ممارسات البناء الأخضر وإعداد برامج التعليم وإرساء أسس التنسيق بين شركات الهندسة الخضراء والمقاولين والموردين والمشغلين.

قطاع إدارة النفايات

يشير مفهوم خضرة إدارة النفايات إلى الانتقال من اتباع الطرق غير المحبذة لمعالجة النفايات والتخلص منها، كالإلقاء العشوائي والترميد (من دون إستعادة الطاقة)، إلى الحلول المحبذة وبخاصة الحدّ من النفايات وإعادة الاستعمال وإعادة التدوير والاستعادة. وبالإستناد إلى النهج المُعترف به عالمياً الخاص بالإدارة المتكاملة للنفايات الصلبة، تقضي استراتيجية الخضرة باعتماد خيارات أكثر استدامة بيئياً على مستوى إدارة النفايات. ويكمن الهدف الطويل الأمد لخضرة قطاع إدارة النفايات في إنشاء إقتصاد يتم فيه تقليص استهلاك المواد وإنتاج النفايات إلى أدنى المستويات وإعادة تدوير أو تسميد أو تصنيع كلّ النفايات التي لا يمكن تفاديها هذا بالإضافة إلى معالجة ما تبقى من النفايات بالطرق الأقل ضرراً للبيئة ولصحة الإنسان والتي تسمح باستعادة الموارد القيمة.

يبعد وضع قطاع إدارة النفايات في لبنان حالياً كلّ البعد عن المثالية. إذ تعتبر نشاطات جمع النفايات متقدمة إلى حدّ ما على مستوى النفايات البلدية الصلبة ولكن غير كافية بالنسبة للمياه العادمة وغائبة كلياً بالنسبة للنفايات الخطرة. حالياً لا يخضع سوى ثلثي مجموع النفايات الصلبة التي يتم توليدها في لبنان لنوع معين من المعالجة، بينما يتم رمي ما تبقى من نفايات في مدافن قمامة مفتوحة أو مباشرة في الطبيعة. هذا ويُعتبر معالجة المياه العادمة غير كافية، ويفتقر لبنان حالياً إلى نظام أو استراتيجية فعالة للتعامل مع معظم النفايات الخطرة.

في الواقع يشهد القطاع تغييرات تدريجية، فخلال السنوات القليلة الماضية باتت النشاطات الخضراء كالفرز والتسميد وإعادة التدوير أكثر شيوعاً، كما يتم تطوير إدارة متقدمة للنفايات الطبية. بالإضافة إلى ذلك أطلقت عدّة منظمات دولية ومنظمات غير حكومية ومنشآت خاصة بمبادرات لخضرة القطاع والحدّ من وقعه البيئي. ويتمّ حالياً التخطيط لإطلاق أو تنفيذ مبادرات حكومية واسعة النطاق لإقفال مدافن القمامة القديمة أو إعادة تأهيلها وبناء مرافق جديدة لإدارة النفايات ومعامل لمعالجة المياه العادمة، مما سيؤثر بشدة على خضرة قطاع إدارة النفايات في لبنان.

في إطار التقييم، يتم تحديد الوظائف الخضراء في قطاع إدارة النفايات على أنها وظائف توفر العمل اللائق وتسعى لتقليص كميات النفايات وتقليص استعمال الموارد غير المُستغلة عبر إعادة الإستخدام وإعادة التدوير والإستعادة، كما تسعى إلى الحدّ من الوقع البيئي لقطاع النفايات عبر احتواء أو معالجة المواد التي تؤذي البيئة الطبيعية والصحة العامة. وفقاً لنتائج التقرير، يبلغ العدد الحالي للوظائف الخضراء في مجال إدارة النفايات في لبنان ٣,٤٠٠ وظيفة تقريباً. وتتركز هذه الوظائف بخاصة في إدارة النفايات الصلبة (جمع النفايات، الفرز، التسميد، إعادة التدوير والطمر الصحي) ومعالجة النفايات الخطرة (معالجة النفايات الطبية) وفي معالجة المياه العادمة (شبكة مياه المجاري وتشغيل معامل معالجة المياه العادمة الثانوية).

إن تمّ تطبيق الخطط المرسومة لتنمية قطاع إدارة النفايات في لبنان بنجاح خلال العقد المقبل، من المتوقع أن يزداد عدد الوظائف الخضراء في هذا القطاع بشكل كبير في المستقبل. بحلول العام ٢٠٢٠ من المتوقع أن يتم استحداث حوالي ١,٩٠٠ - ٢,٥٠٠ وظيفة خضراء جديدة في مجال جمع النفايات وإعادة التدوير وفي عدة مرافق لإدارة النفايات الصلبة تم التخطيط لها تُعنى بالفرز والتسميد وتوليد الغاز الحيوي وفي المعامل الثانوية الخاصة بمعالجة المياه العادمة. في الواقع، إن تمّ تنفيذ

الاستراتيجيات الأساسية لقطاع إدارة النفايات، بما فيها استراتيجيات إدارة النفايات الصلبة البلدية، توليد الطاقة من النفايات، إقفال مدافن النفايات المفتوحة في لبنان وإعادة تأهيلها، يمكن استحداث ٦٤٠ وظيفة دائمة إضافية وحوالي ٤٠٠ وظيفة مؤقتة، إلى جانب آلاف فرص العمل القصيرة الأمد في مجال بناء مرافق جديدة وتوريد المعدات والمواد.

من أجل الاستفادة من هذه الفرص الجديدة، ينبغي خلق بيئة تسمح بخضرة هذا القطاع مع التركيز على استحداث الوظائف والمهارات ضمن استراتيجيات السياسة، كما ينبغي دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي تُعنى بنشاطات إدارة النفايات الخضراء كإعادة التدوير والتسميد والتي لديها إمكانية نمو. وفي هذا الإطار، يجب كذلك تحسين ظروف العمل وتعزيز العمل اللائق في قطاع إدارة النفايات على المستويين النظامي وغير النظامي.

قطاع الزراعة/ الحراجة

يضمّ قطاع الزراعة ٩% من القوة العاملة التي تتركز خاصة في الزراعة صغيرة النطاق، ويساهم القطاع بنسبة ٦,١% من إجمالي الناتج المحلي. وتساهم صناعة الخشب ولباب الخشب والورق بـ ١% من إجمالي الناتج المحلي وتضم ١٠,٠٠٠ عاملاً. أما عدد الأشخاص الذين تعتمد معيشتهم، بشكل غير نظامي، على الغابات فهو أكثر بكثير. وينتج عن الزراعة التقليدية التي تؤدي إلى تآكل التربة وتلوث المياه وعن إزالة الغابات عبر الإستحطاب والحرائق، تداعيات خطيرة لا تؤثر فقط على الأداء الاقتصادي للقطاع بل تطال كذلك المجتمعات المحلية في المناطق الريفية وبخاصة الفقراء. من شأن الزراعة العضوية وإعادة التحريج أن تؤدي إلى استحداث فرص العمل وتحقيق النمو الاقتصادي في الوقت عينه مع الحد من التأثير بالصددمات الخارجية والأحداث المناخية المتطرفة وتحسين البيئة الطبيعية.

يركز التقييم على الزراعة العضوية التي يعتبرها نظاماً إنتاجياً يحافظ على استدامة صحة التربة والنظم الإيكولوجية والناس. تعتمد الزراعة العضوية على إجراءات إيكولوجية (المخصبات العضوية التي تحسن خصوبة التربة وترفع قدرتها على الاحتفاظ بالمياه، مكافحة المتكاملة للآفات، التنوع البيولوجي والدورات التي تتكيف مع الظروف المحلية بدلاً من المدخلات ذات الآثار الضارة (التحضير الناتج عن المخصبات الكيميائية). تجمع الزراعة العضوية بين التقليد والابتكار والعلم بهدف تحقيق مصلحة البيئة العامة وتعزيز العلاقات العادلة وتوفير نوعية حياة جيدة للجميع.

أمّا في إطار قطاع الحراجة، فقد تمّ التركيز على إمكانية استحداث الوظائف في نشاطات إعادة التحريج الخاضعة لرقابة وزارة البيئة.

لم يحدد التقييم سوى كمية الوظائف المباشرة الحالية وحتى العام ٢٠٢٠. كما حلل التقرير الثغرات الحالية والمبادرات المحتملة على مستوى المهارات والتكنولوجيات والسياسات والتشريعات والتمويل والأنظمة الإدارية اللازمة لتحفيز نموّ الوظائف الخضراء.

وتشير نتائج التقييم إلى زيادة واضحة في الوظائف الخضراء في القطاع الزراعي في لبنان. ويبلغ عدد الوظائف الخضراء حالياً في كلّ من الإدارة المتكاملة للآفات والزراعة العضوية حوالي ٧٠٠ وظيفة. وإن افترضنا أنّ المجال العضوي سيعرف اتجاهاً خطياً حتى العام ٢٠٢٠، من المتوقع أن يزداد العدد المسقط للعمال في المجال العضوي الذي يشمل أنشطة الزراعة والتجهيز ووضع العلامات والتجارة، بنسبة ١٣٠% ليبلغ ١٦٠٠. أمّا بالنسبة لقطاع الحراجة، فتعد خطة إعادة التشجير الوطنية في لبنان، التي اعتمدها مجلس الوزراء، باستحداث حوالي ١٥,٠٠٠ وظيفة في إعادة التشجير بحلول العام ٢٠٢٠، مع الإهتمام بشكل أساسي بحماية وإعادة تشجير ما لا يقلّ عن ٢٠% من الأراضي اللبنانية. كما يمكن استحداث الوظائف الخضراء في الغابات في قطاع السياحة البيئية، مما يجعل من حماية الغابات مسألة حيوية. وبالرغم من هذه الوقائع، لا يزال عدد الوظائف الخضراء الحالية في مجال الحراجة ضئيلاً جداً ولا يشمل سوى بعض المنظمات غير الحكومية المحلية وحرس الغابات، علماً أنّ هذا الحرس لا يحافظ على الغابات بفعالية. وتجدر الإشارة إلى أنّ هذه الأرقام توضيحية، فهي

تفترض أنّ كلّ القطاعات الفرعية للزراعة العضوية تعمل بكامل طاقتها وأنّ أي زيادة في المساحات المزروعة ستؤدي إلى زيادة في العمل وأنّ خطة إعادة التشجير الوطنية ستطبّق بصرامة وفي الوقت المحدد.

واعتبرت الدراسة أنّ العوائق الأساسية التي تحول دون انتشار الزراعة العضوية على نطاق أوسع تشمل النقص في الأهداف والسياسات والاستراتيجيات الهادفة إلى تعزيز الزراعة العضوية، بالإضافة إلى ارتفاع أسعار المنتجات العضوية (أعلى بنسبة ٢٠٠% إلى ٣٠٠% من أسعار الزراعات التقليدية)، النقص في استراتيجيات التصدير، إخفاقات التسويق، إهمال الحكومة اللبنانية والنقص في المهارات على المستويين المهني والتقني.

على مستوى الحراجة، تكمن الشوائب الرئيسية في النقص في وعي الشعب اللبناني حول أهمية الغابات والعوامل التي قد تسبب الحرائق التي تؤدي إلى الحرائق السنوية الكبيرة وقطع الأشجار. أما الحرائق المتعمدة التي تنتشر في الغابات فتزيد الوضع سوءاً. في هذا الإطار، يُعتبر النقص في المحاسبة والإجراءات القانونية الصارمة المتخذة بحق مفتعلي الحرائق والأفراد الذين يسببون الحرائق بسبب الإهمال، تحدياً كبيراً .

في الواقع، يمكن استحداث الوظائف الخضراء في الغابات. فإلى جانب إعادة التشجير وزرع الأشجار، توفر الحراجة المستدامة وظائف جديدة في مجال الحماية من الحرائق وحراسة الغابات وإدارتها. بالإضافة إلى ذلك، يمكن كسب العيش عبر استغلال المنتجات الحرجية غير الخشبية واستحداث الوظائف في قطاع السياحة البيئية.

ولا يمكن الإفراط في التشديد على الحاجة إلى الوظائف الخضراء في قطاع الزراعة، وذلك بسبب الآثار الضارة المترتبة على الصحة والبيئة نتيجة النشاطات الزراعية الحالية، بالإضافة إلى الوضع الاجتماعي الهشّ الذي يعاني منه معظم المزارعين في لبنان، بخاصة العمال الموسميّين أو العمال بدوام جزئي الذين يعيشون كلّ يوم بيومه.