



International
Labour
Organization

تقييم ظروف العمل غير المنظم والأوضاع الهشة للفئات المهمشة في لبنان: مسح للبنانيين واللاجئين السوريين والفلسطينيين

تقرير فني، حزيران/يونيو ٢٠

تحظى منشورات مكتب العمل الدولي بحماية حقوق المؤلف بموجب البروتوكول ٢ لاتفاقية العالمية لحق المؤلف. ومع ذلك، يمكن نسخ مقتطفات قصيرة منها دون إذن، بشرط الإشارة إلى المصدر. بالنسبة لحقوق النسخ أو الترجمة، يجب تقديم الطلب إلى منشورات منظمة العمل الدولية (الحقوق والتراخيص)، مكتب العمل الدولي، CH1211 جنيف ٢٢، سويسرا، أو عبر البريد الإلكتروني: rights@ilo.org. يرحب مكتب العمل الدولي بمثل هذه الطلبات.

يجوز للمكتبات والمؤسسات والمستخدمين الآخرين المسجلين لدى مؤسسة حقوق الاستنساخ القيام بالنسخ وفقاً للتراخيص الصادرة لهم لهذا الغرض. يمكنك زيارة www.ifrro.org للعثور على منظمة حقوق الاستنساخ في بلدك.

تقييم ظروف العمل غير المنظم والأوضاع الهشة للفئات المهمشة في لبنان: مسح للبنانيين واللاجئين السوريين والفلسطينيين، بيروت، ٢٠٢١.

ISBN: ٩٧٨٩٢٢٠٣٤٨٨٢٦ (طباعة)

ISBN: ٩٧٨٩٢٢٠٣٤٨٨٣٣ (نسخة PDF على الإنترنت)

كان هذا البحث ممكناً بفضل منحة من مؤسسة فورد في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا.

تمثل الآراء والتوصيات الواردة في الدراسة آراء الكتاب ولا تمثل بالضرورة آراء وتوصيات مؤسسة فورد.

إن التسميات المستخدمة في منشورات منظمة العمل الدولية، والتي تتوافق مع ممارسات الأمم المتحدة وعرض المواد الواردة فيها لا تعني ضمناً التعبير عن أي رأي من أي نوع من جانب مكتب منظم العمل الدولية في ما يتعلق بالوضع القانوني لأي بلد أو منطقة أو إقليم أو سلطاتها، أو في ما يتعلق بتعيين حدودها.

تقع مسؤولية الآراء المعبر عنها في المقالات الموقعة والدراسات والمساهمات الأخرى على عاتق مؤلفيها فقط، ولا يشكل نشرها تأييداً من مكتب العمل الدولي للآراء المعبر عنها في هذه المقالات.

لا تعني الإشارة إلى أسماء الشركات والمنتجات والعمليات التجارية تأييدها من قبل مكتب منظمة العمل الدولية، وأي إخفاق في ذكر شركة أو منتج أو عملية تجارية معينة ليس علامة على الرفض.

يمكن الاطلاع على معلومات حول منشورات منظمة العمل الدولية والمنتجات الرقمية على الموقع: www.ilo.org/publns. بالنسبة لمنشورات منظمة العمل الدولية باللغة العربية، يرجى التواصل مع:

المكتب الإقليمي للدول العربية التابع لمنظمة العمل الدولية

ص ب ١١-٤٠٨٨ رياض الصلح ١١٠٧-٢١٥٠

بيروت - لبنان

الموقع الإلكتروني: www.ilo.org/arabstates

◀ جدول المحتويات

٥	قائمة الجداول
٥	قائمة الأشكال
٧	شكر وتقدير
٨	موجز تنفيذي
٨	موجز النتائج
١٢	موجز بالتوصيات
١٤	قائمة الاختصارات
١٥	الجزء أ: الخلفية والمنهجية
١٥	الخلفية
١٥	الحالة الاجتماعية - الاقتصادية الراهنة في لبنان
١٦	هدف التقرير وهيكله
١٦	التوزيع الديمغرافي للسكان المهمشين في لبنان
١٧	المنهجية
١٧	تصميم العينة وأوزان العينة
١٩	تصميم الاستبيانات والعمليات الميدانية ومعالجة البيانات
٢٠	العمليات الميدانية ومعالجة البيانات وإدارة الموارد
٢٤	المناقشات الجماعية المركزة
٢٧	الجزء ب: نتائج المسح
٢٧	الفصل ١. الديموغرافيا
٢٧	١,١ لمحة عامة عن السكان بحسب الجنسية
٢٧	١,٢ الهرم العمري
٢٨	١,٣ نسبة الإعالة العمرية
٢٩	١,٤ حجم الأسرة وبنيتها
٣١	الفصل ٢. التعليم
٣١	٢,١ الالتحاق بالمدارس
٣٢	٢,٢ التحصيل العلمي والأمية
٣٤	الفصل ٣. القوى العاملة
٣٤	٣,١ القوى العاملة والاستغلال الناقص للعمل
٣٥	٣,٢ تركيبة السكان خارج القوى العاملة والأنماط الجنسية لعدم النشاط
٣٦	٣,٣ خصائص القوى العاملة حسب الجنسية
٣٨	الفصل ٤. الشباب وسوق العمل
٣٨	٤,١ مؤشرات بطالة الشباب والاستغلال الناقص للعمل
٣٨	٤,٢ الشباب غير الملتحقين بالعمل أو التعليم أو التدريب
٤٠	٤,٣ معدل البطالة طويلة الأمد - الشباب

٤١	الفصل ٥. العمالة
٤١	٥,١ العمالة بحسب النشاط الاقتصادي
٤٣	٥,٢ العمالة بحسب المهنة
٤٤	٥,٣ العمالة بحسب الوضع في العمل
٤٥	٥,٤ العمالة بحسب التعليم
٤٩	الفصل ٦. انتشار العمالة غير المنظمة
٤٩	٦,١ القطاع غير المنظم والعمالة غير المنظمة
٤٩	٦,٢ العمالة غير المنظمة بحسب الجنسية
٥٠	٦,٣ نبذة عمرية عن العمالة غير المنظمة
٥٠	٦,٤ العمالة غير المنظمة بحسب التعليم
٥١	٦,٥ العمالة غير المنظمة بحسب المهنة
٥٢	٦,٦ العمالة غير المنظمة في القطاعين الزراعي وغير الزراعي
٥٣	الفصل ٧. ظروف العمل
٥٣	٧,١ الأجور والدخل
٥٣	٧,٢ ساعات العمل الأسبوعية
٥٦	٧,٣ أداء وظائف متعددة
٥٨	٧,٤ الوضع التعاقد
٥٩	٧,٥ الضمان الإجتماعي
٦٢	٧,٦ الانضمام إلى النقابات العمالية
٦٢	٧,٧ الإعاقة والقوى العاملة وظروف العمل
٦٥	الفصل ٨. جائحة كوفيد-١٩ والأزمة الاقتصادية الراهنة
٦٥	٨,١ التغيير في الدخل وفي ساعات العمل
٦٦	٨,٢ الرغبة في الحصول على عمل إضافي أو وظيفة بديلة
٦٨	الفصل ٩. سوق العمل في لبنان - جانب الطلب
٦٨	٩,١ الطابع غير المنظم، الهشاشة وظروف العمل
٦٩	٩,٢ الطلب الحالي في سوق العمل حسب القطاع
٧٠	٩,٣ الطلب على العمالة السورية والفلسطينية والعمال المهاجرين
٧٠	٩,٤ الطلب على العمالة النسائية
٧١	٩,٥ قنوات التوظيف ودور المؤسسة الوطنية للاستخدام
٧١	٩,٦ الاتجاهات المرتقبة في الطلب على اليد العاملة
٧٣	٩,٧ ثغرات المهارات والاحتياجات
٧٥	الجزء ج - الاستنتاجات والتوصيات
٧٥	التوصيات على المدى القصير
٧٦	التوصيات على المديين المتوسط والبعيد
٨٢	المراجع
٨٤	الملاحق
٨٤	ملحق I - تعاريف رئيسية ومفاهيم إحصائية
٨٦	ملحق II - لمحة عامة حول وضع سوق العمل في لبنان قبل الأزمة
٩٠	ملحق III - التجمعات السكنية التي شملتها العينة
٩٢	ملحق IV - لمحة عن بيانات سوق العمل والعمل غير المنظم بحسب الجنسية

◀ قائمة الجداول

١٦	الجدول ١. السكان المهمشون في لبنان بحسب المحافظة والجنسية
١٩	الجدول ٢. هيكل الاستبيان
٢٣	الجدول ٣: نتائج أخذ العينات بحسب المحافظة والجنسية
٢٥	الجدول ٤. مجموعات التركيز والمشاركون في المقابلات
٢٧	الجدول ٥. توزيع الأفراد بحسب الجنسية والمحافظة (نسبة مئوية)
٢٩	الجدول ٦. العلاقة مع رب الأسرة (لكل ١٠٠٠ أسرة) بحسب الجنسية
٣٤	الجدول ٧. مؤشرات القوى العاملة بحسب الجنس والجنسية (نسبة مئوية)
٣٥	الجدول ٨. حالة القوى العاملة والاستغلال الناقص للعمل (١٥ سنة أو أكثر) بحسب الجنس
٣٨	الجدول ٩. مؤشرات القوى العاملة الرئيسية للشباب في سن العمل والراشدين الأكبر سنًا (نسبة مئوية)
٤٠	الجدول ١٠. معدل البطالة طويلة الأمد بحسب الجنس والعمر (نسبة مئوية)
٤١	الجدول ١١. العمالة بحسب القطاع الاقتصادي والجنسية (نسبة مئوية)
٤٣	الجدول ١٢. توزيع العمالة (١٥ سنة فما فوق) بحسب المهنة والجنس (نسبة مئوية)
٤٥	الجدول ١٣. أعلى مستوى تعليمي (١٥ سنة وأكثر) بحسب الجنس (نسبة مئوية)
٤٦	الجدول ١٤. معدل البطالة بحسب أعلى مستوى تعليمي والجنس (نسبة مئوية)
٤٧	الجدول ١٥. التقسيم المهني بحسب التحصيل التعليمي (نسبة مئوية)
٤٩	الجدول ١٦. انتظام العمالة الرئيسية بحسب القطاع (نسبة مئوية)
٥٢	الجدول ١٧. العمالة غير المنظمة في قطاعات الزراعة وغير الزراعة بحسب الجنس (نسبة مئوية)
٥٥	الجدول ١٨. متوسط عدد ساعات العمل الفعلية والمعتادة في كل الوظائف، بحسب الجنس والجنسية
٥٨	الجدول ١٩. نوع العقد (نسبة مئوية)
٦٧	الجدول ٢٠. السبب الرئيسي وراء الرغبة في تغيير الوظيفة الحالية حسب الجنس (%)

◀ قائمة الأشكال

١٨	الشكل ١. خريطة لبنان، المناطق الأكثر هشاشة
٢٨	الشكل ٢. الهرم العمري بحسب الجنسية (نسبة مئوية)
٢٩	الشكل ٣. نسبة الإعالة العمرية وإعالة صغار السن والمسنين بحسب الجنسية (نسبة مئوية)
٣٠	الشكل ٤. توزيع الأسر بحسب حجم الأسرة (نسبة مئوية)
٣٠	الشكل ٥. حجم الأسرة بحسب المحافظة (عدد أفراد الأسرة)
٣١	الشكل ٦. الالتحاق بالمدارس (بين ٥ و٢٤ عامًا)، ٢٠٢٠ (نسبة مئوية)
٣٢	الشكل ٧. نسبة الالتحاق بالمدارس بحسب العمر والجنس (نسبة مئوية)
٣٢	الشكل ٨. الجنسية (١٥ سنة فما فوق) بحسب أعلى مستوى تعليمي (نسبة مئوية)
٣٣	الشكل ٩. الأفراد في سن العمل (١٥ عامًا فما فوق) الذين لم يلتحقوا قط بالمدارس بحسب الجنسية والجنس (نسبة مئوية)
٣٧	الشكل ١٠. القوى العاملة والاستغلال الناقص للعمل بحسب الجنسية (نسبة مئوية)
٣٨	الشكل ١١. معدل الشباب غير المتحقين بالعمل أو التعليم أو التدريب (١٥-٢٤ سنة) بحسب الجنسية والجنس (نسبة مئوية)
٣٩	الشكل ١٢. توزيع الشباب غير المتحقين بالعمل أو التعليم أو التدريب (بين ١٥ و٢٤ عامًا) بحسب العمر والجنس (نسبة مئوية)
٤٠	الشكل ١٣. حالة القوى العاملة للشباب غير المتحقين بالعمل أو التعليم أو التدريب (بين ١٥ و٢٤ عامًا) بحسب الجنس والجنسية (نسبة مئوية)
٤٢	الشكل ١٤. توزيع العمالة (١٥ سنة فما فوق) بحسب القطاع الاقتصادي والجنس (نسبة مئوية)
٤٤	الشكل ١٥. الفئة المهنية بحسب الجنس (نسبة مئوية)
٤٥	الشكل ١٦. الوضع في العمل بحسب الجنس (نسبة مئوية)
٤٨	الشكل ١٧. التعليم المهني بحسب الجنسية والجنس (نسبة مئوية)
٤٨	الشكل ١٨. وضع النشاط الاقتصادي للشباب (١٥-٢٤ عامًا) بحسب مجال الدراسة (نسبة مئوية)
٥٠	الشكل ١٩. العمالة غير المنظمة بحسب الفئة العمرية (نسبة مئوية من إجمالي العمالة)
٥١	الشكل ٢٠. نسبة العمالة غير المنظمة بحسب أعلى مستوى تعليمي (نسبة مئوية)
٥١	الشكل ٢١. العمالة المنظمة بحسب المهنة (نسبة مئوية)
٥٢	الشكل ٢٢. العمالة غير المنظمة حسب القطاع
٥٣	الشكل ٢٣. الدخل المرتبط بالعمل بحسب الجنسية (بالليرة اللبنانية)

٥٤	الشكل ٢٤. المشكلة الرئيسية التي تواجه الأشخاص في العمل بحسب الجنس والجنسية (نسبة مئوية)
٥٤	الشكل ٢٥. متوسط الأجر بالساعة بحسب العمر والجنس (بالليرة اللبنانية)
٥٥	الشكل ٢٦. متوسط الأجر بالساعة بحسب المهنة والجنس (بالليرة اللبنانية)
٥٦	الشكل ٢٧. ساعات العمل الأسبوعية المعتادة بحسب الجنس (نسبة مئوية)
٥٦	الشكل ٢٨. ساعات العمل المعتادة في الأسبوع بحسب الجنسية (نسبة مئوية)
٥٧	الشكل ٢٩. الساعات المنقضية لرعاية الأطفال أو المسنين أو الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة خلال الأيام السبعة الماضية بحسب الجنس (نسبة مئوية)
٥٧	الشكل ٣٠. شغل الوظائف المتعددة بحسب فرع النشاط الاقتصادي في الوظيفة الرئيسية (نسبة مئوية)
٥٨	الشكل ٣١. توزيع العمالة بحسب مدة العقد المكتوب أو الشفهي (نسبة مئوية)
٥٩	الشكل ٣٢. توزيع العمالة بحسب مدة العقد (نسبة مئوية)
٥٩	الشكل ٣٣. المساهمة في الضمان الاجتماعي بحسب الجنسية (نسبة مئوية)
٦٠	الشكل ٣٤. الحصول على إجازة سنوية مدفوعة بحسب الجنسية (نسبة مئوية)
٦٠	الشكل ٣٥. الحصول على إجازة مرضية مدفوعة بحسب الجنسية (نسبة مئوية)
٦١	الشكل ٣٦. الحق في إجازة أمومة مدفوعة الأجر بحسب الجنسية (نسبة مئوية)
٦١	الشكل ٣٧. الاعتقاد بأن الحمل سيؤدي إلى الفصل من العمل (النساء اللواتي تتراوح أعمارهن بين ١٥ و٥٤ سنة) مقابل التجربة الفعلية (نسبة مئوية)
٦٢	الشكل ٣٨. الانتساب إلى الاتحاد/ النقابة بحسب الجنس والجنسية (نسبة مئوية)
٦٣	الشكل ٣٩. توزيع إجمالي الأشخاص ذوي الإعاقة بحسب العمر (نسبة مئوية)
٦٣	الشكل ٤٠. مؤشرات سوق العمل الرئيسية بحسب حالة الإعاقة (نسبة مئوية)
٦٤	الشكل ٤١. درجة التكيف بالنسبة للأشخاص ذوي الإعاقة العاملين (نسبة مئوية)
٦٥	الشكل ٤٢. العاملون لحساب الغير، بحسب التغيير في ساعات العمل وأسباب هذا التغيير (%)
٦٦	الشكل ٤٣. العاملون لحسابهم الخاص بحسب التغيير في الدخل وسبب التغيير (%)
٦٦	الشكل ٤٤. سبب التغيب عن العمل خلال الأسبوع المرجعي (%)
٦٧	الشكل ٤٥. السبب الرئيسي وراء الرغبة في تغيير الوظيفة الرئيسية حسب الطابع النظامي للوظيفة (%)

◀ شكر وتقدير

يأتي هذا التقرير في إطار مشروع منظمة العمل الدوليّة المعنون «نحو تحسين المعرفة بسوق العمل وظروف عمل اللاجئين السوريين والمجتمعات المضيفة في الأردن ولبنان»، الذي تموّله مؤسسة فورد. كلّف المكتب الإقليمي للدول العربية التابع لمنظمة العمل الدولية شركة «ستاتيستكس لیبانون» بإجراء مسح للأسر، يستهدف اللبنانيين المهمشين كما اللاجئين السوريين والفلسطينيين المقيمين في أكثر المناطق حرماناً في البلاد، بالإضافة إلى إجراء عددٍ من المناقشات الجماعية المركزة والمقابلات مع المبلّغين الرئيسيين.

تولّى السيّد طارق الحق، كبير الأخصائيين في سياسة العمالة قيادة فريق منظمة العمل الدولية وجهود جمع البيانات وإعداد هذا التقرير. ضم الفريق كلّ من نادر كيروز، أخصائي إقليمي في مجال إحصاءات العمل؛ وآيا جعفر، منسقة مشروع وطني؛ وجاد ياسين، مسؤول مشروع وطني؛ وغريس عيد، مسؤولة مشروع وطني.

موجز تنفيذي

تنظر هذه الدراسة في حجم العمالة غير المنظمة ودرجة الهشاشة في صفوف المواطنين اللبنانيين الأقل حظوةً واللاجئين السوريين والفلسطينيين الذين يعيشون في لبنان، من خلال تحليل بيانات مسح لعينة تمثيلية حول العمالة وظروف سوق العمل لهذه الفئات السكانية الثلاث.^١ تم اختيار العينة من الأسر المعيشية المهمشة من اللبنانيين والسوريين والفلسطينيين من بين ٢٥١ منطقة سكنية^٢ هي الأكثر حرماناً في لبنان - تضم ٨٧ في المائة من النازحين السوريين واللاجئين الفلسطينيين، و ٦٧ في المائة من اللبنانيين المحرومين، كما جاء في التقييم المشترك لوكالات الأمم المتحدة لعام ٢٠١٥ وكما ورد في خطة الاستجابة للأزمة في لبنان ٢٠١٧-٢٠٢٠.^٣ تُظهر النتائج أن الآثار المتركمة للصدمات الاقتصادية وصدمات سوق العمل الناتجة عن انخفاض قيمة العملة، وما يصاحب ذلك من مستويات تضخم عالية، بالإضافة إلى ما نجم عن جائحة كوفيد-١٩ وانفجار مرفأ بيروت، قد فاقمت من مستويات الضعف ومن انتشار العمالة غير المنظمة وسط هذه المجتمعات المنكوبة أصلاً.

موجز النتائج

الديموغرافيا

مثّل الرجال نسبة ٥٢,١ في المائة من إجمالي أفراد العينة التي شملها المسح. وبلغت نسبة الإعاقة العمرية لإجمالي العينة السكانية ٥٨,٥ في المائة، رغم أنها كانت أعلى بكثير عند السوريين (٨٢,٦ في المائة) مقارنةً مع اللبنانيين (٤١ في المائة) والفلسطينيين (٣٨,٥ في المائة). أمّا الأسر التي ترأسها امرأة فلم تتجاوز نسبتها ١٣ في المائة من إجمالي الأسر. في المتوسط، تألفت الأسر المهمشة من ٣,٨ أفراد (بمعدل ٣,٥ أفراد للأسر اللبنانية و ٣,٨ للأسر الفلسطينية و ٤,٢ للأسر السورية).

التعليم

من بين أولئك الذين تبلغ أعمارهم بين ٥ و ٢٤ عاماً، التحقت نسبة ٤٠,٤ في المائة فقط بالمدرسة في خلال العام المدرسي الحالي. وسجل اللاجئون الفلسطينيون أعلى معدل للالتحاق بنسبة ٥٣,٨ في المائة، يليهم اللبنانيون (٤٧ في المائة) والسوريون (٣٣ في المائة). وقد سُجّلت مستويات تحصيل علمي منخفضة بشكل عام في صفوف السكان في سن العمل،^٤ حيث حصلت نسبة ٨٧,٩ في المائة من اللاجئين السوريين درجة تعليم دون الثانوي، مقارنةً بالفلسطينيين (٧٩,٣ في المائة) واللبنانيين (٥٦,١ في المائة).

القوى العاملة والاستغلال الناقص للعمل

بلغ معدل المشاركة في القوى العاملة في العينة نسبة ٣٩,٧ في المائة، مسجلاً ٦٢,١ في المائة للرجال مقارنةً بنسبة ١٥,٥ في المائة فقط للنساء. وكانت نسبة العمالة إلى السكان منخفضة للغاية، بحيث سجلت ٢٦,٦ في المائة - وهي أقل بكثير بالنسبة للنساء (٩,٧ في المائة) مقارنةً بالرجال (٤٢,٢ في المائة). وفي الوقت نفسه، كان إجمالي معدل البطالة مرتفعاً، حيث بلغ ٣٣ في المائة بشكل عام، مع ارتفاع طفيف في صفوف النساء (٣٧,٢ في المائة) مقارنةً بالرجال (٣٢ في المائة).

بشكل عام، أظهر الفلسطينيون أدنى معدل مشاركة في القوى العاملة، وأدنى نسبة عمالة إلى السكان وأعلى معدلات البطالة. في هذا الصدد، يعتبر اللاجئين السوريين أكثر قابلية للمقارنة باللبنانيين المهمشين.

١ يتم تعريف العمالة غير المنظمة وغيرها من المصطلحات والمفاهيم الإحصائية الرئيسية في الملحق الأول من هذا التقرير.

٢ المناطق الخاضعة لنظام إدارة الأراضي والحوكمة

٣ حكومة لبنان والأمم المتحدة (٢٠٢٠)

٤ يُقصد بـسن العمل في هذا التقرير جميع الأشخاص ممن هم في سن ١٥ عاماً وما فوق

الشباب وسوق العمل

سجل الشباب نسبة مشاركة منخفضة في القوى العاملة بلغت ٣٢,٧ في المائة مقارنةً بـ ٤٢,٥ في المائة بين الراشدين الذين تبلغ أعمارهم ٢٥ سنة فأكثر. واقترن ذلك بانخفاض شديد في نسبة العمالة إلى السكان (١٦,٦ في المائة) وبارتفاع في معدل البطالة (٤٩,١ في المائة).

وبلغت نسبة الشباب غير الملحقين بالعمل أو التعليم أو التدريب (NEET) ٦٢,٣ في المائة، ارتفعت إلى ٧٢,١ في المائة في صفوف الشابات مقارنةً بالرجال (٥٣ في المائة). سجلت الفتيات السوريات اللواتي تتراوح أعمارهن بين ١٥ و٢٤ عامًا معدلًا مرتفعًا بشكل خاص بلغ ٨٦ في المائة.

وبصرف النظر عن الجنسية، إنّ الشباب غير الملحقين بالعمل أو التعليم أو التدريب هم أكثر عرضةً ليكونوا غير نشطين (٧٨,٨ في المائة) من أن يكونوا عاطلين عن العمل (٢١,٣ في المائة)، مع احتمال أن يكون الشبان أكثر من الشابات عاطلين عن العمل وغير ملحقين بالتعليم أو التدريب.

بشكل عام، سُجّلت معدلات مرتفعة للبطالة طويلة الأمد في صفوف الشباب (الذين تتراوح أعمارهم بين ١٥ و٢٤ عامًا)، حيث عانت نسبة ١٤,٦ في المائة من القوى العاملة الشابة من فترات بطالة دامت ١٢ شهرًا أو أكثر، وهي أعلى نسبة بين جميع الفئات العمرية.

العمالة

تركز الأفراد العاملون في الغالب في أربعة قطاعات، هي "تجارة الجملة والتجزئة وإصلاح المركبات ذات المحركات" (٢٩,٦ في المائة)، و "البناء" (١٢,٤ في المائة)، و "الصناعات التحويلية" (١٠,٩ في المائة)، و "الزراعة والحراجة وصيد الأسماك" (٨,٨ في المائة).

في حين كانت العمالة في القطاع الزراعي شائعةً بالدرجة نفسها بين الرجال والنساء، بحيث مثلت نسبة ٨,٨ في المائة و٩,١ في المائة من العمالة للذكور والإناث، على التوالي، كانت مشاركة النساء في القطاع الصناعي أقل من مشاركة الرجال، وأكثر منه بالنسبة إلى العمل في قطاع الخدمات.

ومن حيث المهنة، شكّل "عاملو الخدمات والمبيعات" أكبر فئة من الرجال والنساء على حد سواء، حيث مثلوا نسبة ٣٠,١ في المائة و٣٥,٦ في المائة من عمالة الذكور والإناث على التوالي. وتلا ذلك "الحرفيون والمهن المرتبطة بهم" (٢٥,٣ في المائة) و "المهن الأولية" (١٠,٣ في المائة). هذا ولم تتجاوز نسبة النساء في المواقع الإدارية ١٢,٥ في المائة من إجمالي معدل العمالة ضمن هذه الفئة المهنية.

يشكل الموظفون النسبة الأكبر من عمالة الأفراد من الأسر المهمشة (٥٧,٢ في المائة)، تليهم نسبة ٢٢,٣ في المائة من العاملين المستقلين من دون موظفين و١١,١ في المائة من أصحاب العمل. تعمل النساء (بنسبة ٦٤,٢ في المائة) أكثر من الرجال (٥٥,٧ في المائة) في العمل المأجور، بينما يعمل الرجال أكثر من النساء كصاحب عمل أو عامل مستقل من دون موظفين.

بلغت نسبة العاملين من دون تعليم نظامي (روضة وما دون) ١٧,٩ في المائة من إجمالي العمالة، في حين بلغت نسبة حملة الشهادات الجامعية أو أعلى ١٦,٤ في المائة. تُترجم مستويات التحصيل العلمي المختلفة إلى نتائج وظيفية مختلفة. تعمل غالبية العمال ممن حصلوا تعليمًا ثانويًا أو أقل في الحرف اليدوية وما يتصل بها والخدمات والمبيعات أو - بدرجة أقل - في المهن الأولية. من ناحية أخرى، يعمل خريجو الجامعات بشكل رئيسي كإختصاصيين (٣٨,٨ في المائة)، أو عاملو خدمات ومبيعات (٢٦,٤ في المائة)، أو كفنيين وإختصاصيين مساعدين (١٠,٤ في المائة).

انتشار العمالة غير المنظمة

٢٢,٢ في المائة فقط من إجمالي العمالة (في العينة) يمكن وصفها بالمنظمة، و٦٧,٤ في المائة من إجمالي العاملين يعملون في القطاع غير المنظم. وقد سجلت في صفوف السوريين والفلسطينيين معدلات مرتفعة من العمالة غير المنظمة. بلغت ٩٥ في المائة و٩٣,٩ في المائة على التوالي. وبالمقارنة، تعمل نسبة ٦٤,٣ في المائة من العمال اللبنانيين من الأسر المهمشة في وظائف غير منظمة. وكانت العمالة غير المنظمة أعلى بقليل بين الرجال (٧٨,٥ في المائة) منه بين النساء (٧٤,٢ في المائة).

سجّلت أعلى مستويات العمالة غير المنظمة في صفوف العمال الشباب (١٥-٢٤ سنة من العمر)، مسجلةً نسبة ٩١,٩ في المائة من إجمالي عمالة الشباب، وانخفضت مع العمر لتصل إلى ٦٥,٣ في المائة في صفوف من هم في سن الـ ٦٥ سنة وما فوق. هذا وانخفضت العمالة غير المنظمة مع تقدم مستوى التعليم، من ٩٣,٣ في المائة في صفوف غير المتعلمين إلى ٥٢,٢ في المائة في صفوف الحاصلين على شهادة جامعية وما فوق.

تمثل العمالة غير المنظمة أكثر من نصف إجمالي العمالة في جميع المهن تقريبًا، باستثناء العاملين في القوات المسلحة، حيث جميع العمال منظمون. كما لا زالت العمالة غير المنظمة منتشرة نسبيًا في المهن التي تتطلب مهارات عالية، مثل المديرين وغيرهم من الاختصاصيين، حيث سجلت ٤٦,٩ في المائة و٤٢,٧ في المائة على التوالي وقد سجلت العمالة غير المنظمة أعلى نسبة بين العاملين في المهن متدنية المهارات، حيث بلغت ٩٢ في المائة في المهن الأولية. وحتى بعد استثناء قطاع الزراعة، لا تزال نسبة العمالة غير المنظمة مرتفعة، منخفضة بشكل طفيف فقط من ٧٧,٨ في المائة إلى ٧٦,١ في المائة (٧٧ في المائة للرجال و٧١,٧ في المائة للنساء).

ظروف العمل

الدخل الشهري والأجور بالساعة

يتقاضى ٥٤,٧ في المائة من جميع العاملين في العينة أقل من ٧٥٠ ألف ليرة لبنانية في الشهر، يتقاضى العمال اللبنانيون أكثر من نظرائهم السوريين والفلسطينيين - ٣٩,٦ في المائة من العمال اللبنانيين يكسبون أقل من ٧٥٠ ألف ليرة لبنانية، مقارنةً بالسوريين (٧٤,٩ في المائة) والفلسطينيين (٦٥,٦ في المائة). بلغ متوسط الأجر في الساعة لجميع الفئات ٦,٣٧٣ ليرة لبنانية، وكان أقل بنسبة ٣٤ في المائة للنساء (٤,٥٠٥ ليرة لبنانية) منه للرجال (٦,٨٢٣ ليرة لبنانية). سجّلت أدنى مستويات الأجر بالساعة بين أولئك الذين تتراوح أعمارهم بين ١٥ و٢٤ سنة وأغلاها بين أولئك الذين تزيد أعمارهم عن ٥٥ عامًا.

ساعات العمل وأداء وظائف متعددة

بلغ متوسط ساعات العمل الأسبوعية المعتادة ٤٨,٧ ساعة، لكنه انخفض بشكل طفيف إلى ٤٧,٥ ساعة أسبوعية فعلية. عمل الرجال ساعات أطول من النساء، سواء من حيث ساعات العمل الفعلية أو المعتادة، وعمل اللبنانيون ساعات عمل اعتيادية وفعلية أطول قليلًا مقارنةً بالفلسطينيين والسوريين. تعمل حوالي ١٥,٥ في المائة من إجمالي العمالة في وظيفتين أو أكثر. شغل حوالي ١٨,٤ في المائة من الفلسطينيين وظائف متعددة مقارنةً بـ ١٧,٣ في المائة من اللبنانيين و١٢,٧ في المائة من السوريين.

الوضع التعاقدى

في هذه العينة، تفتقر نسبة ٤٦,٥ في المائة من الأفراد العاملين المؤهلين إلى عقد عمل. أفادت نسبة ٢٧,٥ في المائة عن وجود عقد مكتوب فيما أفاد ٢٠,٩ في المائة عن وجود تعاقد بموجب اتفاق شفوي.

ومن بين أولئك الذين كان من المقرر أن تنتهي عقودهم في تاريخ محدد، أو بعد الانتهاء من مهمة محددة، كانت الغالبية (٥٦ في المائة) من العمال بعقود قصيرة الأجل، بما في ذلك حوالي ٢٥ في المائة مصنّفين على أنهم عمال مياومون. ١٥,٥ في المائة فقط لديهم عقد أو اتفاقية عمل لمدة ١٢ شهرًا أو أكثر.

الضمان الاجتماعي

بالمقارنة مع ٥٠ في المائة من العمال اللبنانيين، فإن أكثر من ٩٠ في المائة من الفلسطينيين والسوريين العاملين في العينة لم يساهموا في صناديق الضمان الاجتماعي. كذلك لم تحصل غالبية العمال الفلسطينيين والسوريين المؤهلين (٨١ في المائة و٩١,٢ في المائة على التوالي) على إجازة سنوية مدفوعة الأجر، مقارنةً بـ ٥١ في المائة من اللبنانيين.

وكانت إمكانية الحصول على إجازة مرضية مدفوعة الأجر محدودة: ٨٦,٩ في المائة من السوريين لا يحصلون على إجازة مرضية مدفوعة الأجر، مقارنةً بـ ٧٦ في المائة من الفلسطينيين و٤٧,٦ في المائة من اللبنانيين. كانت النساء اللبنانيات أكثر استفادةً من إجازة الأمومة مدفوعة الأجر (٤١,١ في المائة)، مقارنةً بالسوريات (٨,١ في المائة) أو الفلسطينيات (٨ في المائة). من أصل العينة، إنّ نسبة ٢٨,١ في المائة من جميع النساء اللواتي تتراوح أعمارهن بين ١٥ و٥٤ عامًا إما تم فصلهن أو لم يتم تجديد عقدهن أثناء الحمل.

٥ يبلغ الحد الأدنى للأجور في لبنان حاليًا ٦٧٥٠٠٠ ليرة لبنانية شهريًا (٤٤٨ دولارًا أمريكيًا على أساس سعر الصرف الرسمي).
٦ الموظفون "المؤهّلون" هم إما: (أ) موظفون لدى شخص آخر؛ (ب) العاملون لحساب الأسرة أو في مشروع أسري بدون أجر؛ (ج) الخاضعون للتدريب؛ أو (د) مساعدو أحد الأقارب الذي كان بدوره موظف لدى شخص آخر.

عضوية النقابات

كان ٢,٧ في المائة فقط من جميع الأفراد العاملين منتسبين إلى نقابة، مع معدلات انتساب منخفضة بشكل خاص بين الفلسطينيين (١,٢ في المائة) والسوريين (٠,٢ في المائة)، مقارنةً بـ ٤,٥ في المائة للبنانيين.

الإعاقة والقوى العاملة وظروف العمل

تُعاني نسبة ٢,٤ في المائة من السكان في سن العمل من إعاقة واحدة على الأقل، وتبلغ نسبة الثلث تقريبًا سن ٦٥ عامًا أو أكثر، تليها نسبة تناهز الربع في الفئة العمرية ٣٥-٥٤.

١١,١ في المائة فقط من الأشخاص ذوي الإعاقة يعملون، في حين تبقى نسبة ٨٢,٦ في المائة خارج القوى العاملة. وكانت معدلات البطالة مرتفعة بين الأشخاص ذوي الإعاقة حيث بلغت ٣٥,٨ في المائة، وهي أعلى بقليل من معدل البطالة البالغ ٣٢,٩ في المائة في صفوف الأشخاص الأصحاء.

تداعيات جائحة كورونا والأزمة الاقتصادية على سوق العمل

من بين العاملين لحساب الغير، أفادت الغالبية (٧١,٤ في المائة) عن انخفاض عدد ساعات العمل؛ من بينهم نسبة ٦٣ في المائة أشارت إلى الوضع الاقتصادي ووباء كوفيد-١٩ كأسباب لهذا التدهور. وعلى النحو نفسه، أفادت نسبة ٨٩,١ في المائة ممن أعلنوا أنهم يعملون لحسابهم الخاص عن انخفاض مستويات الدخل، وعزت نسبة ٦٩,٨ في المائة منهم هذا الانخفاض إلى الآثار المتركمة لكل من الوضع الاقتصادي وأزمة كوفيد-١٩.

كانت نسبة ١٤,٤ في المائة من السكان العاملين تبحث بنشاط عن عملي إضافي أو بديل في خلال الشهر الماضي مع وجود اختلاف طفيف بين الرجال (١٤,٩ في المائة) والنساء (١٢,١ في المائة). ومع ذلك، أعرب حوالي ٣٤,١ في المائة من العاملين (الذين تزيد أعمارهم عن ١٥ عامًا) عن رغبتهم في تغيير الوظيفة الحالية، وأفادت نسبة ٧٣,٢ في المائة منهم بأن الأجور المرتفعة هي الدافع الأساسي. كذلك أفاد ٨,٣ في المائة أنهم يعملون في وظائف مؤقتة، فيما ترغب نسبة ٩ في المائة بالعمل في ظروف أفضل. كانت الرغبة في تغيير الوظيفة الحالية أكثر وضوحًا في صفوف الأفراد الذين لديهم وظائف رئيسية غير منظمة (٤٠,٩ في المائة) من أولئك الذين لديهم وظيفة رئيسية منظمة (١٠,٧ في المائة).

سوق العمل في لبنان: مقارنة من منظور الطلب

أرغمت التغييرات الجذرية في السوق الشركات على التكيف تحت الإكراه، حيث يواجه القطاع الخاص أزمة سيولة غير مسبوقه وتراجع في حجم الاستهلاك المحلي. لعلّ التوجه نحو اقتصاد أكثر إنتاجية وموجهًا نحو التصدير يمثل تحديًا خاصًا، نظرًا لطبيعة الاقتصاد اللبناني المعتمدة على الاستيراد وانخفاض مستويات الطلب.

تستطيع الشركات الكبيرة تحويل الأزمات إلى فرص أكثر من الشركات متناهية الصغر والصغيرة ومتوسطة الحجم. يجب معالجة التوترات المتزايدة الناتجة عن الاختلالات بين جانبي العرض والطلب، لتعزيز النمو، يحتاج التعليم في لبنان إلى الابتعاد عن الخيارات الكلاسيكية والتركيز على تخصصات تقنية حديثة مطلوبة.

بالتزامن مع ذلك، يجب تحسين المسارات الوظيفية لخريجي المدارس الرسمية والفئات المهمشة كما خريجي المدارس المهنية، وحتى التعليم المتخصص، لخفض معدلات البطالة الحالية في صفوف الشباب. يمكن أن تضطلع المؤسسة الوطنية للاستخدام NEO بدور محوري في التوفيق بين العرض والطلب. ومع ذلك، فلا بدّ أولاً من تعزيز القدرات وزيادة الوعي حيال دور المؤسسة. تتطلب الفجوات المتوقعة في سوق العمل اللبناني توجهاً أكبر نحو:

- ◀ تكنولوجيا المعلومات، وصناعة المعرفة، ووسائل الإعلام الرقمية ووسائل التواصل الاجتماعي، والمنصات الإلكترونية؛
- ◀ المؤهلات التقنية والمهنية والتدريب المستمر لتحديث المهارات؛
- ◀ السياحة المحلية والرفيعة لتلبية الطلب المحلي والوطني؛
- ◀ الحرف التي تعتمد على تراث لبنان، والتصميم وغير ذلك من الفنون الإبداعية، كما إنتاج الغذاء؛
- ◀ تدريب المزارعين على التقنيات الحديثة، مع الإشارة بشكل خاص إلى قضايا البيئة وتدابير التوفير في التكاليف.

موجز بالتوصيات

لبنان في حالة حرجة، ويواجه عددًا من التحديات الخطيرة التي تؤثر حاليًا في واقع العمالة والتشغيل وسبل عيش الكثير من الناس. بالنسبة لأفراد المجتمع الأكثر هشاشة، يجب تقسيم الإجراءات والتوصيات المتعلقة بالسياسات إلى إجراءات قصيرة الأجل/طارئة وتوصيات لسياسات متوسطة إلى طويلة الأمد. فيما يلي تلخيص للتوصيات التي انبثقت عن الدراسة.

التوصيات على المدى القصير:

- (١) زيادة وتوسيع نطاق التحويلات النقدية للفئات المهمشة والمتضررة.
- (٢) الاستثمار في برامج النقد مقابل العمل وبرامج الأشغال العامة.
- (٣) إنشاء نظام/ صندوق تأمين ضد البطالة.
- (٤) تقديم الدعم الطارئ للمؤسسات الصغيرة ومتوسطة الحجم.

التوصيات على المديين المتوسط والبعيد:

- (١) تعزيز استراتيجيات النمو المستدام وخلق فرص العمل اللائق وتشجيع المؤسسات على الانتقال الى الطابع المنظم من خلال:
 - تشجيع وتسهيل إضفاء الطابع المنظم على الأعمال التجارية؛
 - تحسين الامتثال لقانون العمل من خلال "قائمة ذهبية" عامة؛
 - زيادة فرص الحصول على التمويل من خلال الاستراتيجية الوطنية للشمول المالي؛
 - تعزيز التنمية الاقتصادية الريفية، بما في ذلك التعاونيات الريفية؛
 - مراجعة الإطار العام لسياسة الاقتصاد الكلي وتنفيذ سياسات قطاعية فعالة.
- (٢) تعزيز الأطر القانونية وحماية العمال من خلال:
 - مراجعة وتحديث الحد الأدنى للأجور؛
 - إصلاح قانون العمل؛
 - وضع نظام وطني للمساعدة الاجتماعية؛
 - توسيع نطاق الوصول إلى التأمين الاجتماعي القائم على الاشتراكات، بما في ذلك التأمين الصحي، للعمال المهمشين؛
 - إرساء أسس أرضية الحماية الاجتماعية القائمة على الحقوق؛
 - زيادة تمثيل العمال وأصحاب العمل وتعزيز الحوار الاجتماعي؛
 - إنفاذ عمليات تفتيش العمل.
- (٣) زيادة مشاركة المرأة في القوى العاملة، بما في ذلك من خلال:
 - تدريب النساء على ريادة الأعمال ودعمهن؛
 - القيام بأنشطة توعية وتحسيس؛
 - ضمان حصول المرأة على حماية الأمومة، بما يتماشى مع اتفاقية منظمة العمل الدولية لحماية الأمومة رقم ١٨٣ لعام ٢٠٠٠.
- (٤) تقليص نسبة الشباب غير الملتحقين بالعمل أو التعليم أو التدريب، من خلال:
 - تقديم الدعم لزيادة التحاق الشباب بالمؤسسات التعليمية؛
 - تسهيل انتقال الشباب من المدرسة إلى العمل من خلال تصميم سياسات سوق عمل نشطة (ALMPs) فعالة وموجهة توجيهاً جيداً.

- (٥) تعزيز دمج الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل من خلال:
- إنفاذ تشريعات عدم التمييز والحصص؛
 - توعية الرأي العام بشأن قضايا الإعاقة وحق الأشخاص ذوي الإعاقة في الحصول على عملٍ لائقٍ ومنتج.
- (٦) معالجة مسألة عدم تطابق المهارات من خلال:
- تجديد دور المؤسسة الوطنية للاستخدام NEO وتطوير منصة حديثة لمطابقة الوظائف؛
 - تحديث التعليم والتدريب التقني والمهني ومناهج التعليم النظامي؛
 - تطوير نظام توجيه مهني قوي وتعزيز التعلم مدى الحياة.
- (٧) بناء نظام معلومات سوق عمل قوي وشامل.

قائمة الاختصارات

سياسة سوق العمل النشطة	ALMP
الجامعة الأميركية في بيروت	AUB
الشهادة التكميلية المهنية	BP
شهادة البكالوريا الفنية	BT
إدارة الإحصاء المركزي	CAS
غرفة التجارة والصناعة والزراعة	CCIB
الاتحاد الوطني لنقابات العمال والمستخدمين في لبنان	FENASOL
مناقشات جماعية مركزة	FGD
مشاركة المرأة في القوى العاملة	FLFP
منظمة العمل الدولية	ILO
المشاركة في القوى العاملة	LFP
معدل المشاركة في القوى العاملة	LFPR
شهادة الإجازة الفنية	LT
وزارة العمل	MoL
الشركات المتناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة	MSMEs
المؤسسة الوطنية للاستخدام	NEO
الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي	NSSF
أهداف التنمية المستدامة	SDG
ستاتيستكس لیبانون	SL
الشركات الصغيرة والمتوسطة	SMEs
شهادة الإمتياز الفني	TS
مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين	UNHCR
وكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى (الأونروا)	UNRWA

الجزء أ: الخلفية والمنهجية

الخلفية

الحالة الاجتماعية - الاقتصادية الراهنة في لبنان

في العام ٢٠١١، دخل اللاجئون السوريون الى لبنان بأعداد كبيرة، الأمر الذي فرض ضغوطاً هائلة على الدولة المضيفة. ومنذ ذلك الحين، زادت ظروف العمالة والظروف الاجتماعية - الاقتصادية الصعبة من حدة العبء الواقع على الاقتصاد الوطني والبنية التحتية والخدمات العامة. في تشرين الأول/نوفمبر ٢٠١٩، تدهور استقرار الاقتصاد الكلي بسرعة مما أدى إلى انخفاض كبير في القيمة غير الرسمية لليرة اللبنانية ونشوب أزمة مالية. وعقب ذلك ارتفاع مستويات التضخم، وفرضت البنوك ضوابط غير رسمية على الرأسمال، وعلقت بالكامل، في شباط/فبراير ٢٠٢٠، سحب الدولار الأميركي من حسابات الودائع.

يعمل لبنان حالياً بأسعار صرف متعددة، ومن بينها سعر الصرف الثابت الرسمي للبنك المركزي والذي يبلغ ١٥٠٧,٥ ليرة لبنانية مقابل الدولار الأميركي، وسعر البنك التجاري الذي يبلغ ٣,٩٠٠ ليرة لبنانية مقابل الدولار الأميركي، وسعر السوق السوداء الذي يبلغ نحو ١٢٠٠٠ ليرة لبنانية للدولار الأميركي^٧، والذي يتعرض إلى تقلبات كبيرة بحسب العرض والطلب، فضلاً عن عدم الاستقرار الاجتماعي-السياسي.

وعلى الرغم من الانخفاض غير الرسمي الضخم في قيمة الدولار، فإن الحد الأدنى للأجور لا يزال يحدد عند ٦٧٥٠٠٠ ليرة لبنانية، وهو ما يصل إلى ٤٤٨ دولارًا بحسب سعر الصرف الرسمي، ولكنه لا يتجاوز ٥٦ دولارًا بحسب قيمة الشارع، الأمر الذي يمثل انخفاضاً يزيد على ٨٥ في المائة من قيمته السابقة. ولم يتم تعديل سعر الصرف الرسمي ولا الحد الأدنى للأجور بحيث يعكس قيمة السوق الحقيقية، الأمر الذي أدى إلى خسارة كبيرة في القوة الشرائية وزيادة في أعداد المهمشين غير القادرين على تلبية الاحتياجات الأساسية. ومن ناحية أخرى، عكست ارتفاعات الأسعار معدل تضخم ربع سنوي بلغ ٤٧,٤٩ في المائة في الربع الثاني من عام ٢٠٢٠ وحده^٨.

منذ آذار/مارس ٢٠٢٠ فرضت جائحة كوفيد-١٩ العالمية اتخاذ تدابير عامة للسلامة، بما في ذلك عمليات الإغلاق وحظر التجول وفرض الحجر الصحي، مما أدى إلى المزيد من تصدع الاقتصاد الضعيف أصلاً، حيث أصبحت الشركات المتناهية الصغر والصغيرة على وشك الإفلاس. وانخفض الطلب على العمالة في هذا القطاع بما يقرب من النصف في المشاريع المتناهية الصغر، ونسبة خمس في الشركات الصغيرة^٩. وبشكل أكثر عمومية، حددت منظمة العمل الدولية ستة قطاعات اقتصادية باعتبارها الأكثر تضرراً من الأزمة. وهي خدمات الإقامة والطعام، والصناعات التحويلية، والبناء، وتجارة الجملة والتجزئة، والأنشطة العقارية وأنشطة الأعمال، والفنون والترفيه^{١٠}.

لقد تُرجم التأثير الجماعي لهذه الأزمات إلى ارتفاع معدلات البطالة، وانخفاض الأجور وساعات العمل، وزيادة معدلات الفقر. وقد تغيرت أنماط الاستهلاك بحيث انخفض الطلب الكلي على السلع والخدمات، مما أدى إلى حلقة مفرغة من فقدان الوظائف، وانخفاض الدخل، وانخفاض مستويات النشاط الاقتصادي. ونتيجة لهذا فإن البنك الدولي يتوقع أن يقع ١,٧ مليون شخص في لبنان تحت خط الفقر، وأن تعيش ١٤٧ ألف أسرة لبنانية تضم ما يقدر بنحو ٧٨٦ ألف فرد في فقر مدقع^{١١}.

٧ قيمة السوق السوداء في ٢٥ نيسان/أبريل ٢٠٢١.

٨ اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (٢٠٢١ a).

٩ اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (٢٠٢١ b).

١٠ منظمة العمل الدولية (٢٠٢١ c).

١١ البنك الدولي (٢٠٢١).

هدف التقرير وهيكله

تمحور سياق هذه الدراسة بداية حول الأزمة السورية المستمرة، والحاجة إلى مراقبة مستويات الضعف والضغط بين اللاجئين (السوريين والفلسطينيين على حد سواء) والمجتمعات المضيفة لهم في لبنان. وقد ركزت منظمة العمل الدولية على العمالة وسبل العيش، كونها كانت ترغب في دراسة عدد من العوامل، مثل العمالة غير المنظمة، التي تؤثر على قدرة الأشخاص المهمشين على العمل ودعم أنفسهم. ولكن منذ بدء الدراسة، شهدت البلاد عدة أزمات، وهي وباء كوفيد-١٩، والأزمة المالية المرتبطة بخفض قيمة العملة وما عقب ذلك من انعدام الاستقرار الاقتصادي والسياسي. ثم جاء انفجار ٤ آب/أغسطس ٢٠٢٠ بميناء بيروت الذي تسبب في تدمير المدينة، مخلفاً مئات القتلى وآلاف الجرحى. ونتيجة لكل هذه العوامل، تم توسيع نطاق الدراسة لتبين الحقائق الاجتماعية والاقتصادية الراهنة والتحديات التي تواجه لبنان. والقصد من الدراسة هو دعم تطوير ووضع سياسات فعالة تأخذ في الاعتبار التحديات التي تواجه جانب الطلب والعرض.

يحلل التقرير أولاً نتائج مسح شمل ٥٠٠٩ أسرة (ما مجموعه ١٩٠٩١ فرداً)، استهدف أكثر الفئات السكانية المهمشة بين المواطنين اللبنانيين، فضلاً عن اللاجئين السوريين والفلسطينيين المقيمين في ثماني محافظات. ثم تم استكمال المسح ببيانات من مناقشات جماعية مركزة (FGDs) ومقابلات مع مبلّغين رئيسيين (KIIs) لفهم السياق وتقييم جانب الطلب في سوق العمل اللبنانية بشكل أفضل.

وقد تم تقسيم هذا التقرير إلى ثلاثة أجزاء. يعرض الجزء أ الخلفية ويصف منهجية كل من المسح الميداني والمناقشات الجماعية المركزة. في المقابل، يقدم الجزء ب نتائج المسح وفقاً للمواضيع الرئيسية ذات الصلة بالخصائص الديمغرافية والتعليم والقوى العاملة وظروف العمل، وما إلى ذلك. ويقدم الجزء الثالث استنتاجات وتوصيات تتعلق بالسياسات، استناداً إلى النتائج التي توصل إليها المسح والمناقشات الجماعية المركزة.

تم تقديم نظرة عامة حول سوق العمل وحالة العمالة في البلد قبل الأزمات في الملحق الثاني من هذا التقرير، استناداً إلى نتائج مسح القوى العاملة والأوضاع المعيشية للأسر في لبنان لعام ٢٠١٩/٢٠١٨ الذي أجرته إدارة الإحصاء المركزي (CAS) ومنظمة العمل الدولية.

التوزيع الديمغرافي للسكان المهمشين في لبنان

وفقاً لخطة الاستجابة للأزمة في لبنان (٢٠١٧-٢٠٢٠)، يقيم في لبنان ما مجموعه ٣,٢ مليون شخص محتاج، بما في ذلك أغلبية تعيش في المناطق السكنية الأكثر هشاشة والتي يبلغ عددها ٢٥١. ويقوم في هذه الأماكن نحو ٦٧,٤ في المائة من المواطنين اللبنانيين الأكثر حرماناً، و٨٤,٨ في المائة من اللاجئين السوريين و٩٣,٣ في المائة من اللاجئين الفلسطينيين.

الجدول ١. السكان المهمشون في لبنان بحسب المحافظة والجنسية

المحافظة	المنطقة السكانية	لبنانيون	سوريون	فلسطينيون
بيروت	٦	٦٥٥	٩٩٢ ٢٩	٨٥٥ ١
بعلبك-الهرمل	٢٦	٢٣٥ ٨٨	٩٧٥ ١٢٦	١١٧ ٥
البقاع	٣٩	٢٤٦ ٤٣	٩٧٧ ٢٥٤	٢٦٨ ٢٩
النبطية	٣٠	٤٦٧ ٧٠	٩٧٦ ٣٤	٠٩٥ ١
جبل لبنان	٤٦	٥٨٢ ٢٣٠	٦٣٣ ٢٢٩	٧٩٢ ٤٣
عكار	٣٢	٨٨٧ ٩٠	٢٣٢ ٩٠	٥١٥ ٢٥
الشمال	٣٣	٤٧٥ ١٣٦	٩٩٣ ١٤١	٤١٤ ٥٠
الجنوب	٣٩	٢٠٥ ١٣٠	٥٣٥ ٦٨	٤٦٤ ١٤٢
مجموع	٢٥١	٧٥٢ ٨٢١	٣١٣ ٩٧٧	٥٢٠ ٢٩٩
حصة المناطق السكانية من مجموع الفئات السكان		٪ ٦٧,٤	٪ ٨٤,٨	٪ ٩٣,٣

المنهجية

تصميم العينة وأوزان العينة

النطاق

تم مسح الأسر المعيشية في الفترة بين ٢٣ تموز/يوليو ٢٠٢٠ و٢٩ أيلول/سبتمبر ٢٠٢٠ في أكثر المناطق السكنية هشاشة والبالغ عددها ٢٥١، كما تم تحديدها في تقييم مشترك بين وكالات الأمم المتحدة لعام ٢٠١٥ وتم الإبلاغ عنها في خطة الاستجابة للأزمة في لبنان ٢٠١٧-٢٠٢٠. واستند تحديد المناطق الأكثر ضعفًا إلى مؤشر الحرمان المتعدد (MDI)، الذي يسجل مستويات الحرمان للأسر بناءً على خمسة أبعاد أساسية، وهي: (١) الحصول على الخدمات الصحية؛ (٢) مستويات الدخل؛ (٣) الحصول على الخدمات التعليمية؛ (٤) الحصول على خدمات المياه والمرافق الصحية؛ (٥) ظروف السكن. كما هو الحال في المسوحات الأسرية الأخرى، استبعد هذا المسح الأشخاص الذين يعيشون في وحدات غير سكنية، مثل مواقع البناء والزراعة، والمتاجر، والمحال، والمصانع، والمباني غير المكتملة، وثكنات الجيش، الخ.

تم تحديد أكثر المناطق ضعفًا عن طريق مطابقة بيانات الفقر مع بيانات تسجيل مفوضية الأمم المتحدة السامية لشؤون اللاجئين. وتتضمن مجموعات البيانات المستخدمة للحساب التالي:

- ◀ مؤشر الحرمان المتعدد (MDI)؛
- ◀ مجموعة بيانات السكان اللبنانيين؛
- ◀ أرقام السكان اللاجئين.

لقد استخدم المسح تصميم عينة طبقية، وبلغ حجم العينة فيه ٥٠٠٩ أسرة (٢,٢٥٩ لبنانية، ٢,٢٥٨ سورية، ٤٩٢ فلسطينية) في ٢٥١ منطقة جغرافية تسمى تجمعات (راجع الملحق ٣). إن التجمع هو منطقة جغرافية ذات حدود واضحة تستخدم كوحدة أخذ عينات أساسية.

وبلغ مجموع عدد الأشخاص الذين شملهم المسح ١٩٠٩١ شخصًا، منهم ٩٤٢٩ لاجئًا سوريًا (٤٩,٤ في المائة)، و٧٨٠٥ مواطنًا لبنانيًا (٩,٤ في المائة)، و١٨٥٧ لاجئًا فلسطينيًا (٩,٧ في المائة).

توزيع العينات

تم تقسيم العدد الإجمالي للمناطق المهمشة على المحافظات الإدارية الرئيسية في البلد. وقد شكلت المحافظات طبقات ومجالات المسح، ولكل منها تقديرات منفصلة.

المرحلة الأولى من أخذ عينات الأسر

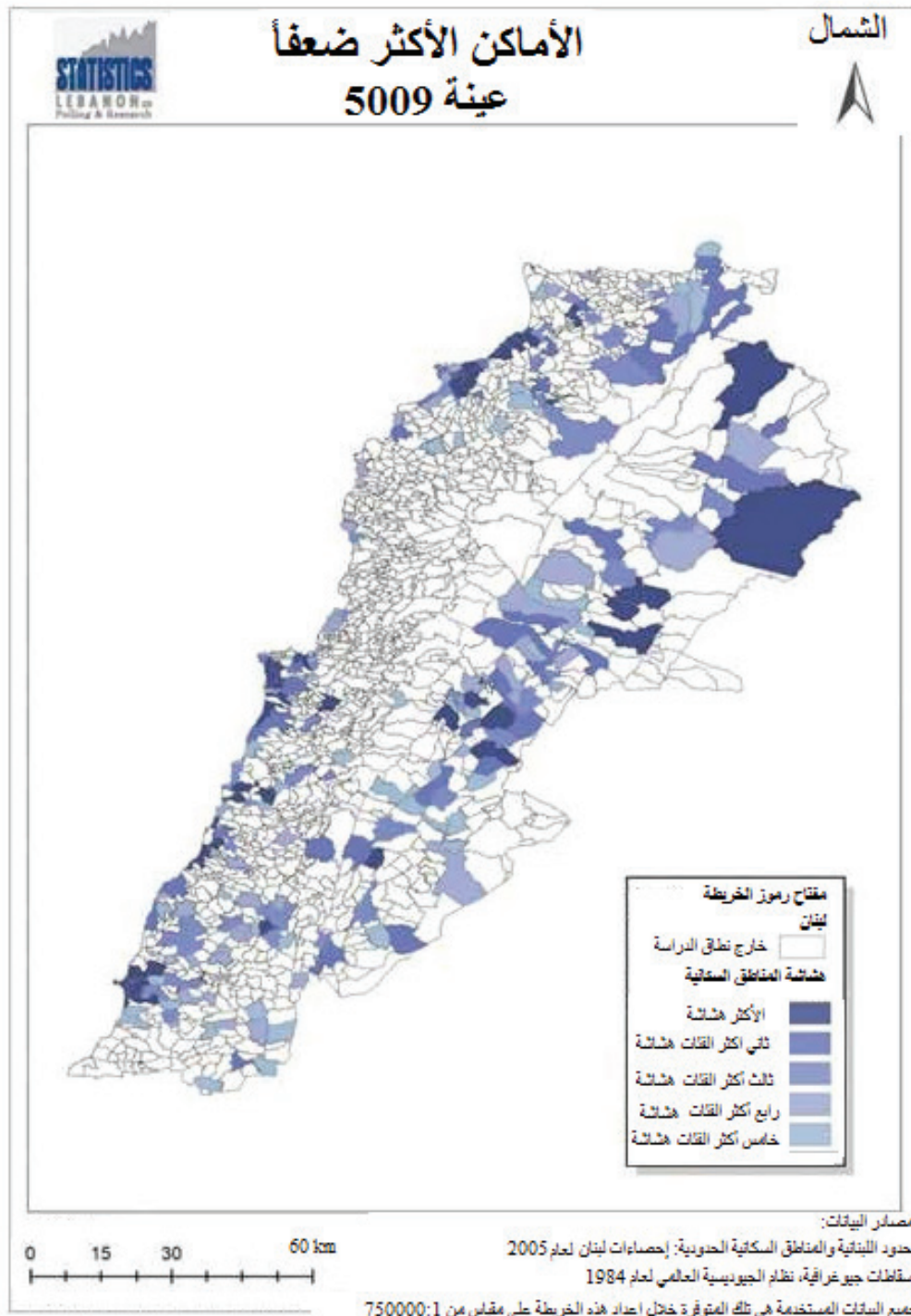
تضمن الاختيار الأول التوزيع بحسب المحافظة والمجتمع (لبناني أو سوري أو فلسطيني).

المرحلة الثانية من أخذ عينات الأسر

من جهته، اعتمد الاختيار الثاني أسلوب أخذ عينات عشوائي، حيث استخدم نمط التجاوز لاختيار الأسر عشوائيًا في المناطق المهمشة. وقد سمح استخدام معرّف فريد لكل أسرة في لبنان اعتماداً على قاعدة بيانات شركة ستاتيسستكس ليبنان في جعل هذا الأمر ممكنًا.

وقد حددت حالات الاستبدال وفقًا للإجراء التالي: عند مصادفة أسرة فارغة (على سبيل المثال، إذا لم يكن المقيم المقصود في المنزل)، أشير إلى ذلك في الاستمارة وتم تحديد موعد لزيارة مقابلة أخرى. في حالة وجود منزل أو موقع عمل فارغ أو مهديم، تمت الإشارة إلى ذلك وتم تخطي المحاور إلى الأسرة التالية بعد الأسرة المخصصة. إذا لم يتم ملء الاستبيان مع الأسرة التالية، لأي من الأسباب المذكورة أعلاه، فقد تم استهداف الأسرة الثالثة، حتى يتم الوصول إلى أسرة حيث تم إجراء المقابلة بنجاح. إذا لم يكن لدى الأسرة شخص راشد حاضر وقت المقابلة، فقد تم تحديد موعد ووقت آخر. تم إجراء ثلاث محاولات لكل أسرة. إذا فشلت جميعها، يتم استهداف الأسرة التي تلي الأسرة المخصصة. وقد تبعت هذه الأسرة الثانية في العينة نفس نمط أخذ العينات إذا تمت مقابلة الأسرة السابقة بنجاح.

الشكل ١. خريطة لبنان، المناطق الأكثر هشاشة



تصميم الاستبيانات والعمليات الميدانية ومعالجة البيانات

يصف هذا القسم تصميم الاستبيان وهيكله والخطوات الرئيسية التي تنطوي عليها العمليات الميدانية ومعالجة البيانات.

تصميم الاستبيان

تضمن الاستبيان عددًا من الأبعاد الاجتماعية والاقتصادية. وقد تم اعداده بالتعاون بين منظمة العمل الدولية وخبراء الأبحاث التابعين لشركة ستاتيسكس لبيانون المختصين بتصميم استبيانات مسوحات الأسر، وتحديدًا الوحدات الخاصة بالخصائص الديموغرافية والتعليم، وقد تمت مراعاة التعريفات والمبادئ التوجيهية الدولية كما الاحتياجات الوطنية. استند نموذج القوى العاملة إلى تجربة منظمة العمل الدولية في إعداد استبيانات المسح، ولاسيما العمل المنهجي الذي تم الاضطلاع به عقب اعتماد قرار المؤتمر الدولي التاسع عشر لخبراء إحصاءات العمل بشأن إحصاءات العمل والعمالة والاستغلال الناقص للعمالة (منظمة العمل الدولية، ٢٠١٣).

محتويات الاستبيان

تضمن الاستبيان ١٩٠ سؤالاً تم تنظيمها في ١٢ وحدة، بالإضافة إلى المعلومات الأساسية للأسر التي تم تسجيلها على صفحة الغلاف. ويتضمن الجدول ٢ الهيكل العام للاستبيان.

الجدول ٢. هيكل الاستبيان

وحدة الاستبيان	تسلسل الأسئلة	عدد الأسئلة
٠	معلومات حول الأسر المعيشية	١٠
	العنوان - النظام العالمي لتحديد المواقع	٤
	تحديد الأسر المعيشية	٤
	معلومات المجيب	١
	معلومات الاتصال	١
١	خصائص الأسر المعيشية - قائمة أفراد الأسرة المعيشية	١٠
	الخصائص الديموغرافية	٧
٢	التعليم	٧
	الالتحاق بالمدارس	٢
	التحصيل العلمي	٣
	الالتحاق بالتدريب	٢
٣	الهجرة	٨
	الإقامة والجنسية	٨
٤	الأداء الرئيسي للجسم - الإعاقة	٢٥
	حالات الإعاقة	١٨
	الحماية الاجتماعية	٣
	التحديات التي تعترض الانخراط في سوق العمل	٢
	الوظائف	٢
٥	العمال	١١
	العمالة	٦

		PREG_DIS – PREG_CHILD_CARE	وجهة نظر النساء والفتيات بالنسبة للتعاقد أثناء الحمل
٦	انقطاع مؤقت عن العمل/إجازة	ABS_JOB – ABS_PAY	٥
٧	خصائص المهنة الرئيسية		٦٠
	خصائص الوظيفة الرئيسية	MJJ_MULT – MJJ_MULT	٢
	خصائص الوظيفة الرئيسية	MJJ_OCC_TLE – MJJ_HIRES	٥
	الدخل	MJJ_REM_TYP – MJJ_REM_DOC	٦
	العلاقات بين الموظف وصاحب العمل	MJD_WHO_PAYS – MJD_BOSS_TAX	٣
	خصائص مكان العمل	MJU_INS – MJU_PLC_TYP	١٠
	مدة العمل	MJT_SYR – MJT_SMO	٣
	الوضع القانوني للوحدة الاقتصادية	MJL_CORP – MIS_REGI	٢
	الاقتصاد غير المنظم	MIS_REGI – MIS_BOOK	٤
	العمال المستقلون	MJI_PRICE_SELF – MJI_PRICE_OTH	٤
	خصائص العقد	MJC_CONTRA – MJC_TEMPDUR	٣
	تفاصيل العقد	MCD_TEMPRES – MCD_NOTICE	٤
	العمل غير المنظم	MIE_SOCPRO – MIE_PROB	٩
	التطوير الوظيفي	MCR_SKILLS – MCR_TRG_SKL	
	تكيف الفرد في حال كان من ذوي الاحتياجات الخاصة/أو كان يعاني إعاقة	MDIF_CHLG – MDIF_SOL	
٨	خصائص المهنة الثانية	SJJ_OCC_TLE – SDJ_PRICE_OTH	٩
٩	ساعات العمل والتوافر		٢٩
	ساعات العمل	WKT_MJ_CONTHRS-WKT_ACHRSOT1	٢٣
	التوافر والبحث عن فرص عمل إضافية	WKT_SRH_OJB – WKT_NUM_MRH	٤
	التغييرات في العمالة	WKI_INAD – WKI_INAD_RES	٢
١٠	التوافر والبحث عن عمل	SRH_JOB – SRH_MAC	١٦
١١	إدارة الوقت	OPF_HFOOD – OPF_HRS_CARE_DIFF	٩
١٢	تأثير الحالة الاقتصادية الراهنة وجائحة كوفيد-١٩	RED_HRS – RCV_CAUSE	٤
	المجموع		٢٠٠

لم توجه كل الاسئلة إلى كل فرد من أفراد الأسرة: فقد وجهت الأسئلة الديمغرافية إلى كل أفراد الأسرة؛ بينما استهدفت الأسئلة عن التعليم والإعاقة أفراد الأسرة الذين تتراوح أعمارهم بين ٥ سنوات وما فوق. هذا واقتصرت الأسئلة على الأشخاص من ٥ إلى ٢٤ سنة في ما يتعلق بالتحصيل التعليمي. وقد وُجّهت وحدة القوى العاملة إلى أفراد الأسرة الذين تبلغ أعمارهم ١٥ سنة فما فوق.

العمليات الميدانية ومعالجة البيانات وإدارة الموارد

تنظيم المسح

بالإضافة إلى مشاركة موظفي شركة ستاتيسستكس لبيانون (خبير إحصائي كبير، وعالم اجتماعي، وعالم سياسي، ومطور برامج، وخبير في نظام المعلومات الجغرافية (GIS)، وثلاثة إحصائيين) في المسح بشكل مباشر، تم التعاقد مع أربعة مساعدين في مجال المسح، وأربعة مساعدين في مجال التحرير والترميز، و١٥ مشرفاً، ونحو ٥٠ محاوراً. وقام أربعة من موظفي الموارد البشرية بإدارة الفريق والمدفوعات، ورصد التقدم المحرز في الميدان وفي المكتب.

تحديث مجموعات العينات

حدّث فريق شركة ستاتيسكس لیبانون المجموعات في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٩ ووضع قائمة بمجموعات العينات في صيغتها النهائية قبل بدء جمع البيانات. وقام فريق نظام المعلومات الجغرافية التابع لشركة ستاتيسكس لیبانون بإنتاج الخرائط. وقد استخدمت هذه العمليات لقيادة فرق العمليات الميدانية في المجالات المحددة وتحديد محيط المجموعات قيد الدراسة. هذا وقد تم استخدام عملية إنتاج الخرائط لكل مجموعة لإزالة الوحدات السكنية غير المؤهلة للمقابلة، مثل تلك التي كانت موجودة وقت إجراء التعداد، ولكنها هدمت أو دمرت الآن، والمباني التي يجري هدمها. كما تم استبعاد المناطق حيث تعيش الطبقة المتوسطة والعليا من الناس. وتم تصميم نماذج محددة لغرض إعداد القائمة، كما تم توفير التدريب المناسب للموظفين.

التدريب

تم تدريب الموظفين الميدانيين وموظفي المكاتب ذوي الصلة قبل الشروع في العمل على المسح. وواصلت الفرق تدريب العاملين الميدانيين وتوظيفهم خلال مرحلة التنفيذ. وعقدت ست جولات من التدريب عقب التدريب الأولي إلى أن تم جمع البيانات. وقد ساهمت هذه الاستراتيجية في التغلب على بعض حالات النقص في المناطق واستبدال المتخلفين عن المشاركة في المسح، ناهيك عن أنها ساعدت في إبقاء عدد المحاورين بين ٥٠ و ٦٠ شخصًا.

وتم إعداد دليل تدريبي للعاملين في الميدان والمشرفين، يشمل كل الجوانب المتعلقة بتحديث المجموعات وعمليات إجراء المقابلات، بما في ذلك المفاهيم والتعاريف، وأنماط التجاوز، ومعايير الأهلية، والأمثلة العملية، والصور والمواد الأخرى لمساعدة الموظفين في فهم دورهم. بالإضافة إلى ذلك، أدى كل محاور دوري كل من المحاور والمشاركين في المسح لزيادة الوعي بالمخاطر المحتملة وفهم وجهة نظر الشخص الذي أجريت معه المقابلة بشكل أفضل.

إجراء المقابلات في المسح

استخدم المحاورون الألواح الإلكترونية لتسجيل الإجابات إلكترونياً باستخدام طريقة تعرف باسم إجراء المقابلات الشخصية باستخدام الكمبيوتر (CAPI). وقد سمح المسح باستخدام تقنية إجابات الوكيل، التي تسمح لأي فرد راشد من أفراد الأسرة في الإجابة بالنيابة عن آخرين يعيشون في نفس الأسرة.

الترميز

تم ترميز الإجابات على أساس الجنسية، والمهنة، وفروع النشاط الاقتصادي في الوظيفة الحالية، والوظائف التي تم شغلها في السنة السابقة للمقابلة. وتم ترميز المهنة باستخدام التصنيف المعياري الدولي للمهن ISCO-٠٨، وترميز فرع النشاط الاقتصادي باستخدام التنيقح الرابع للتصنيف الصناعي الدولي الموحد. وقد تم تنفيذ عملية الترميز بواسطة أربعة أشخاص داخل مكتب شركة ستاتيسكس لیبانون.

التحرير والتنقيح

تم تدريب الموظفين على قواعد التحرير والتنقيح. وقد أعد لهذا الغرض دليل للتحرير والتنقيح. وتم التحقق أولاً من الاستبيانات في ما يتعلق بالاكتمال والتماسك داخل الوحدات النمطية وفي ما بينها. وقد تم تطبيق عمليات التحقق من الاتساق يدوياً في المرحلة الأولى، ثم طُبِّقت الضوابط وتقنيات التنقيح على الاستبيانات الموجودة في مجموعة البيانات. أما الجولة الثالثة من التنقيح فقد نُفذها أحد كبار المتخصصين في الإحصاء بعد الانتهاء من إعداد صحيفة بيانات SPSS،^{١٣} للتأكد من عدم وجود قيم مفقودة أو أخطاء في إدخال البيانات والتي تم تبني بروتوكولات شركة ستاتيسكس لیبانون لها.

ويتم تطبيق مواصفات وقواعد التحرير على كل محتويات استبيانات المسح والوحدات النمطية؛ وهي تستند بشكل عام إلى قواعد التحرير التي وضعتها شركة ستاتيسكس لیبانون في مسوحات سابقة. وقد أجريت التصويبات في معظمها بعد التشاور مع المحاورين، وفي بعض الحالات، اتصل الفريق مباشرة بالأسر لتوضيح أي أخطاء أو تصحيحها. وقامت شركة ستاتيسكس لیبانون بإعادة دراسة ٨٥ في المائة من المقابلات من أجل التحقق من العمل الميداني وأنشطة جمع البيانات، واستكمال أي قيم مفقودة.

معدلات الإجابة

تفاوتت معدلات الإجابة بحسب الجنسية، حيث بلغت ٩١,٦ في المائة بالنسبة للسوريين، و٨٩,٨ في المائة بالنسبة للفلسطينيين، و٧٥ في المائة بالنسبة للأسر اللبنانية.

خطة أخذ عينات الأسر

يورد الجدول ٣ تفاصيل خطة أخذ عينات الأسر، التي تبين توزيع العينة عبر المحافظات، بالإضافة إلى النقاط الفردية لأخذ العينات، وعدد المقابلات التي أجريت في كل منطقة، وإجمالي المحاولات المبذولة لاستكمال العينة في كل محافظة، فضلاً عن محاولات مقابلات غير ناجحة لكل نقطة أخذ العينات لأسباب تتعلق بعدم الاستجابة.

الجدول ٣: نتائج أخذ العينات بحسب المحافظات والجنسية

المحافظات	لبنانيون						سوريون						فلسطينيون				
	العينة	المحاولات	الرفض	الامتناع عن الإجابة على المسح	لا يوجد أحد في المنزل	لا تتناسب مع بيانات المجيبين	العينة	المحاولات	الرفض	الامتناع عن الإجابة على المسح	لا يوجد أحد في المنزل	لا تتناسب مع بيانات المجيبين	العينة	المحاولات	الرفض	الامتناع عن الإجابة على المسح	لا يوجد أحد في المنزل
عكا و الشمال	٥٨٥	١٠١	٥٩	٨١	٣	٣	٥٧٥	١٠١	٧١	١١	١	٩	١٧	١٦	٦	١	١
بيروت	٣١١	١٥٣	٧١	٣١	٧	١	٣١١	٣٣١	١٠	١	١	١	١٣	٥٣	٣	٩	١
الرياق	١٥١	٧١٣	٨١١	٣١	١٠	٩	١٥١	١٨٩	١١	٧١	٩	١	٠	٠	٠		
الناطية	١٧٠	١١١	١٥	١٧	٧	٩	١٧٠	١٠١	١١	٦١	١	١	٠	٠	٠		
جبل لبنان	١٤٣	١١١	٧١	٣١	٧	١	١١٣	٣٠٥	٦	١٧	٣	٣	١١١	١١١	١١	٦	٩
الجنوب	١٥١	٨١٣	١١	٦٥	٥	١	١٥١	٧٨١	٨٧	٦١	٣	٣	١٥١	٣١١	٦١	١١	١
مجموع	١٦١١	١١٠١	١٥٨	١٧١	٨٣	١١	١٦١١	٣١٣١	٥٠١	٧١١	١٠	٨١	١١٣	٧٣٥	١٥	١١٠	٧

المناقشات الجماعية المركزة

الأهداف

استخدمت المرحلة الثانية من عملية جمع البيانات والمعلومات مجموعات مركزة من المخبّرين لتحديد أنواع القطاعات والمهن التي لديها إمكانيات معقولة لإنشاء فرص عمل لاثقة للمجتمعات المضيفة الهشة واللاجئين.

- وركزت الأهداف المتصلة بجانب الطلب في التحليل على ما يلي:
- ◀ تحديد المستويات الحالية والمتوقعة للطلب على العمالة؛
- ◀ تحديد القطاعات الواعدة التي يمكن أن توفر عملاً لائقاً؛
- ◀ النظر في ظروف عمل العمال المنظمين وغير المنظمين؛
- ◀ تقييم مستويات مهارات العمال المستضعفين في المجتمعات المضيفة كما مجتمعات اللاجئين؛
- ◀ تحديد المهن المطلوبة والنظر في مدى توفر العرض؛
- ◀ تحديد طرق التوظيف ودور المؤسسة الوطنية للاستخدام.

لقد تم تكييف التركيز الأصلي للدراسة (تأثير أزمة اللاجئين السوريين على سوق العمل) ليأخذ في الاعتبار الأزمات الإضافية التي نشأت منذ إطلاق المشروع. وكان من المفهوم ألا يتمكن المشاركون من التركيز على أزمة معينة واحدة، بل كانوا قلقين إزاء التأثير التراكمي للطلب على المنتجات والخدمات، والآثار المترتبة على العمل، والاتجاهات المحتملة مستقبلاً في ضوء ضرورة إعادة توجيهه الجذرية للاقتصاد.

المنهجية

قبل احتجاجات تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٩ الشعبية، كانت منظمة العمل الدولية وشركة ستاتيستكس لیبانون قد أعدتا دليل مناقشة. ولكن في ما بعد، في ضوء الظروف المتطورة بسرعة، تم تنقيح الدليل للنظر في الآثار التجارية والوظيفية لجائحة كوفيد-١٩، فضلاً عن تدهور الحالة الاقتصادية. هذا وتم تنقيح الدليل ليأخذ في الاعتبار التحول الإلزامي إلى إجراء المقابلات عن بُعد، بدلاً من الجلسات المباشرة المخطط لها سابقاً والتي كان من شأنها أن تسمح بإجراء مناقشات أطول.

لم يكن من الممكن جمع المشاركين في الجلسات الشخصية المقررة للأسباب التالية: أولاً، الاحتجاجات الشعبية من تشرين الأول/أكتوبر إلى كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٩ وشباط/فبراير ٢٠٢٠؛ وثانياً، القيود المفروضة بسبب جائحة كوفيد-١٩ والحجر (من مارس/آذار إلى حزيران/يونيو ٢٠٢٠)؛ ثم الدمار الذي أحدثه انفجار المرفأ (آب/أغسطس ٢٠٢٠). واستجابة للحاجة إلى تنفيذ إجراءات التباعد بشكل فعلي، أجريت بعض الجلسات عن بُعد باستخدام تقنية عقد المؤتمرات عبر الإنترنت. في حين تم عقد جلسات أخرى وجها لوجه، وذلك حسب تفضيلات المشاركين الرئيسيين.

إجمالاً، تم إجراء مناقشتين جماعيتين عن بُعد (عبر Zoom) وأربع جلسات وجها لوجه في أعقاب انفجار الميناء، ثم مرة أخرى بعد آخر حجر (من كانون الثاني/يناير إلى آذار/مارس ٢٠٢١). وبلغ مجموع المشاركين ٢٣ مشاركاً كانوا ممثلين عن:

- ◀ شركات القطاع الخاص الرائدة؛
- ◀ الشركات الصغيرة والمتوسطة؛
- ◀ المؤسسة الوطنية للاستخدام؛
- ◀ المنظمات غير الحكومية والمنظمات الحقوقية؛
- ◀ منظمات التدريب والتعليم والأبحاث؛
- ◀ مؤسسات التمويل الصغير؛
- ◀ غرف التجارة والصناعة؛
- ◀ الاتحاد الوطني لنقابات العمال والمستخدمين في لبنان؛
- ◀ الأوساط الأكاديمية.

تم اختيار المشاركين على أساس تمثيل تنوع وجهات النظر من جانب الطلب، بما في ذلك:

- ◀ مجموعة من القطاعات الاقتصادية (الصناعة، الأغذية والمشروبات، الزراعة، خدمات الإقامة، البناء، متاجر التغذية وتجارة التجزئة)؛
- ◀ الشركات الكبيرة والشركات الصغيرة والمتوسطة ومؤسسات التمويل الصغير؛
- ◀ مجموعة من المنظمات غير الحكومية (التي تمثل اللاجئين الفلسطينيين، وتمكين المرأة، وحقوق المرأة والعمل، والتدريب، والتعليم والأبحاث، والتنمية، وحقوق الإنسان)؛
- ◀ التنوع الجغرافي (مناطق ريفية وحضرية، وبيروت، وجبل لبنان، والشمال والبقاع).

مع الأسف، لم يتمكن عدد من الخبراء الذين أكدوا مشاركتهم من حضور الجلسات بسبب الاعتبارات المتعلقة بجائحة كوفيد-١٩. بالإضافة إلى ذلك، لوحظ أن شدة التحديات التي تواجه أشد القطاعات تضرراً (مثل خدمات الإقامة) أدت إلى بعض التردد بين المشاركين في تقييم الآثار على جانب الطلب في هذه المرحلة من الزمن. يصف الجدول ٤ الأفراد والمنظمات الذين شاركوا في المقابلات.

الجدول ٤. مجموعات التركيز والمشاركون في المقابلات

الدورة	المشارك/المنظمة	ملف التعريف
مقابلة مع مبلغين رئيسيين ١: ٢١ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٢٠	المؤسسة الوطنية للاستخدام	هي مؤسسة عامة تابعة لوزارة العمل تجري دراسات حول سياسات العمالة، وتحسين القدرة على العمل ومهارات القوى العاملة، وتجد فرص عمل للباحثين عن عمل من خلال قاعدة بياناتها
مناقشة جماعية مركزة ١: ٢٨ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٢٠	شاتو كسارا	هي شركة لإنتاج النبيذ في سهل البقاع تصدر منتجاتها إلى أكثر من ٤٠ بلداً. تزرع شركة شاتو كسارا كروم العنب الخاصة بها، وهي توظف عمال مياومين يعتنون بالجانب الزراعي لأعمالها التجارية
	إندفكو	تعنى اندفكو بالتصنيع والأعمال الصناعية، وهي تنتج المواد الاستهلاكية للمستهلك، والطاقة، وعبوات التغليف المرنّة وعبوات الورق والورق
	ضاهر فودز	تنتج شركة ضاهر للأغذية العلامة التجارية المعروفة "ماستر تشيبس"، وكذلك الفواكه والخضروات. هذا وتدير ضاهر فودز أكبر شبكة توزيع في الشرق الأوسط
	هوا تشيكن	هي شركة دواجن تؤمن الدواجن والبيض من مزارعها الخاصة
	شقق مفروشة	قطاع خدمات الإقامة
	رابطة المرأة العاملة في لبنان	تعمل الرابطة ضمن شراكة مع الهيئة الوطنية لشؤون المرأة اللبنانية في تشجيع المرأة على الانخراط في القوى العاملة، إضافة إلى تعديل التشريعات التي تتسم بالتمييز ضد المرأة من الناحية الاقتصادية
	جمعية النجدة الاجتماعية	هي منظمة غير حكومية نسوية علمانية تعمل مع اللاجئين الفلسطينيين وغيرها من المجتمعات المحلية الفقيرة في المخيمات والتجمعات
	المؤسسة الوطنية للاستخدام	راجع الجلسة الأولى
	الاتحاد الوطني لنقابات العمال والمستخدمين في لبنان	هو أحد الاتحادات النقابية الأولى والتاريخية في لبنان وهو يطمح إلى تمثيل جميع العمال بغض النظر عن جنسيتهم، أو عرقهم أو مهنتهم أو إثنيتهم، بما في ذلك العمال غير المنظمين والمهاجرين

هي منظمة غير حكومية تعمل على تعزيز حقوق الإنسان وتوثيق الانتهاكات بحقه	جمعية ألف	
معمل نبيذ في بيلوس يزرع كرومه الخاصة ولديه عمال زراعيين	بيلوس واين	مناقشة جماعية مركزية: ٢٠ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٢٠
منظمة خاصة لا تتوخى الربح وتدافع عن مصالح القطاع الخاص، كما تقترح سياسات اقتصادية وتشجع الحوار بين قطاع الأعمال التجارية والحكومة	غرفة التجارة والصناعة والزراعة	
مجموعة الفتى للهندسة المعمارية والبناء	الفتى غروب	
هي منظمة غير حكومية ترصد مشهد التنمية في لبنان وتحلله. وهي تتشارك مع منظمات غير حكومية أخرى لدعم وتدريب النساء والمجموعات والمجتمعات المحلية، إضافة إلى بناء القدرات	مجموعة الأبحاث والتدريب للعمل التنموي	
هي منظمة غير حكومية تعمل على زيادة الوعي بالنسبة للمسائل القانونية والمواطنة، وتساعد المنظمات الأخرى في تنفيذ مشاريع تعالج المسائل الجنسانية والإصلاحات القانونية	جوستيسيا	
قطاع التعليم العالي	الجامعة اللبنانية	
تجارة تجزئة وورشة عمل	صاحب مصنع خياطة ينتج ويبيع بالتجزئة الذي الرسمي للمدارس والكشافة والنوادي الرياضية.	مناقشة جماعية مركزية: ٣ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٢٠
هندسة وبناء	مهندس مدني	
البيع بالتجزئة	صاحب سوپرماركت	
خدمات غذائية	صاحب مطعم صغير يقدم الوجبات السريعة	
منظمة غير حكومية أنشئت كبرنامج للالتزامات المتناهية الصغر بهدف تمويل أصحاب المشاريع ذوي الدخل المنخفض، لاسيما النساء منهم. وهي تقدم كذلك خدمات غير مالية، مثل الخدمات الاستشارية والتدريب	المجموعة	مقابلة مع مبلغين رئيسيين: ٢ ١١ آذار/مارس ٢٠٢١
يملك ثلاث مزارع منفصلة تستخدم كل منها من ٤٠ إلى ٥٠ عاملاً ومنشأة للإمدادات الزراعية	مزارع كبير من عكار	مقابلة مع مبلغين رئيسيين: ٣ ١٢ آذار/مارس

◀ الجزء ب: نتائج المسح

الفصل ١. الديموغرافيا

١,١ لمحة عامة عن السكان بحسب الجنسية

من مجموع عدد الأفراد في العينة، كان ٤٩,٤ في المائة من اللاجئين السوريين، و٤٠,٩ في المائة من المواطنين اللبنانيين، و٩,٧ في المائة من اللاجئين الفلسطينيين

استضافت محافظتا عكار والشمال مجتمعيتين ٢٨,٥ في المائة من المجيبين عن المسح، بما في ذلك أكبر حصة من المجيبين اللبنانيين والسوريين. ويقوم معظم الفلسطينيين الذين شملهم المسح (٤٢,٣ في المائة) في محافظة الجنوب، التي استضافت ١٦,٧ في المائة من جميع الأفراد الذين شملهم المسح. وكانت المحافظة التي تستضيف ثالث أكبر نسبة من المجيبين هي جبل لبنان (١٥,٨ في المائة). أما بيروت، العاصمة، فاستضافت أصغر نسبة من المجيبين بلغت ٢,٧ في المائة. واستضافت كل من محافظتي البقاع والنبطية ١٤,٣ في المائة و١٠,٦ في المائة على التوالي، وقد شملت بالكامل اللاجئين السوريين والمواطنين اللبنانيين، في حين أن محافظة بعلبك - الهرمل المتبقية استضافت ما مجموعه ١١,٣ في المائة من الأشخاص الذين شملهم المسح.

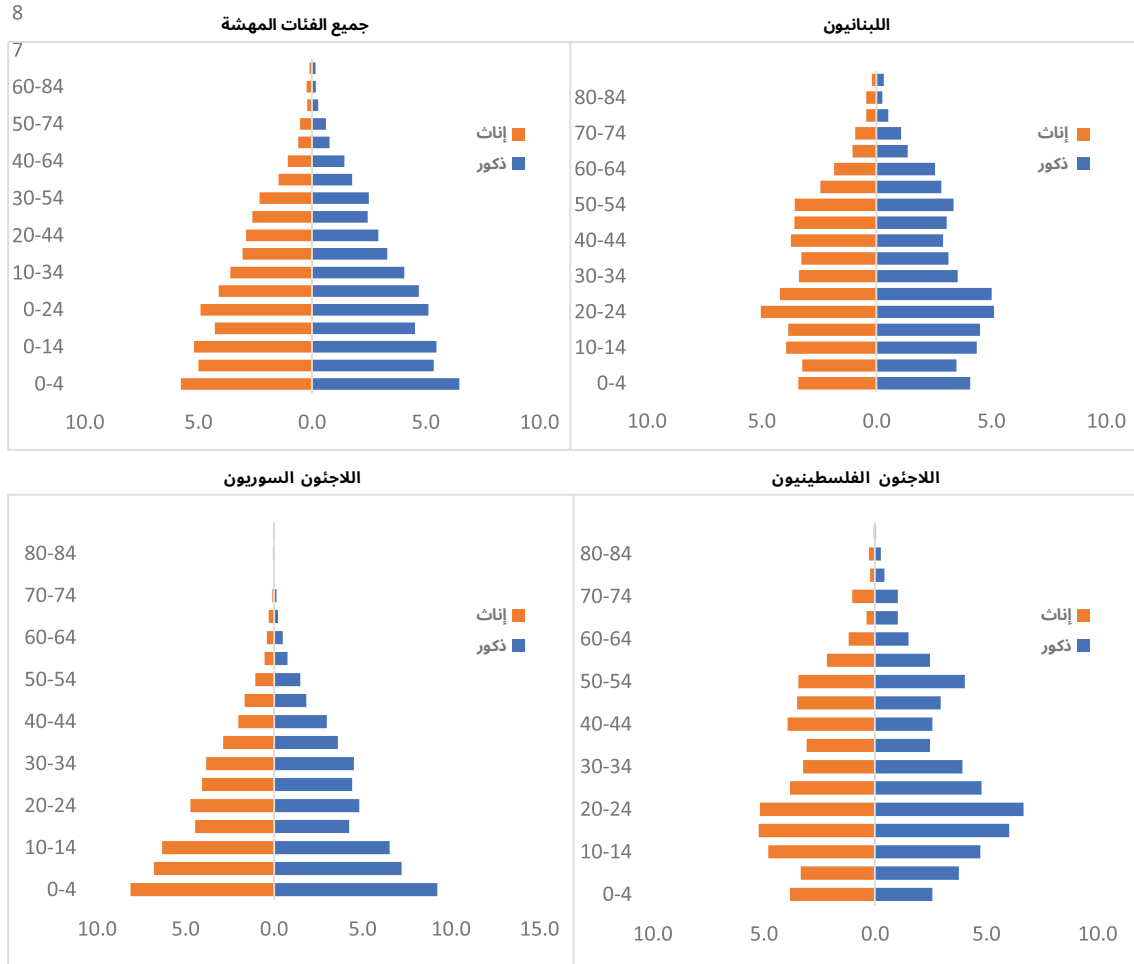
الجدول ٥. توزيع الأفراد بحسب الجنسية والمحافظة (نسبة مئوية)

مجموع	فلسطينيون	سوريون	لبنانيون	
٢٨,٥	١٨,٧	٢٩,٣	٢٩,٩	عكار والشمال
١٦,٧	٤٢,٣	١٤,٠	١٤,٠	الجنوب
١٥,٨	٢١,٢	١٤,٨	١٥,٧	جبل لبنان
١١,٣	٨,٨	١١,٩	١١,٢	بعلبك- الهرمل
١٤,٣	٠,٠	١٦,٠	١٥,٧	البقاع
١٠,٦	٠,٠	١٢,٠	١١,٥	النبطية
٢,٧	٨,٩	٢,٠	٢,٠	بيروت
١٠٠,٠	١٠٠,٠	١٠٠,٠	١٠٠,٠	مجموع

١,٢ الهرم العمري

بشكل عام، مثّل الرجال ٥٢,١ في المائة من مجموع الأفراد الذين شملهم المسح في العينة. وكانت أكبر مجموعة ديموغرافية هي الأطفال الصغار الذين تتراوح أعمارهم بين صفر و٤ سنوات، وتمثل ١٢,٣ في المائة من مجموع عينة السكان. يوضح الشكل ٢ أن الأهرام العمرية للمجموعات الثلاث مختلفة. ومن الجدير بالذكر أن ٤٤,٢ في المائة من اللاجئين السوريين هم من الأطفال دون سن الخامسة عشرة، في حين أن ١ في المائة منهم فقط كانوا في سن الخامسة والستين أو أكثر. وبين اللبنانيين والفلسطينيين، كانت أعلى نسبة للأفراد في الفئة العمرية ٢٠ إلى ٢٤، أي ما يمثل ١٠,٢ في المائة و١١,٨ في المائة من المجموعتين، على التوالي.

الشكل ٢. الهرم العمري بحسب الجنسية (نسبة مئوية)



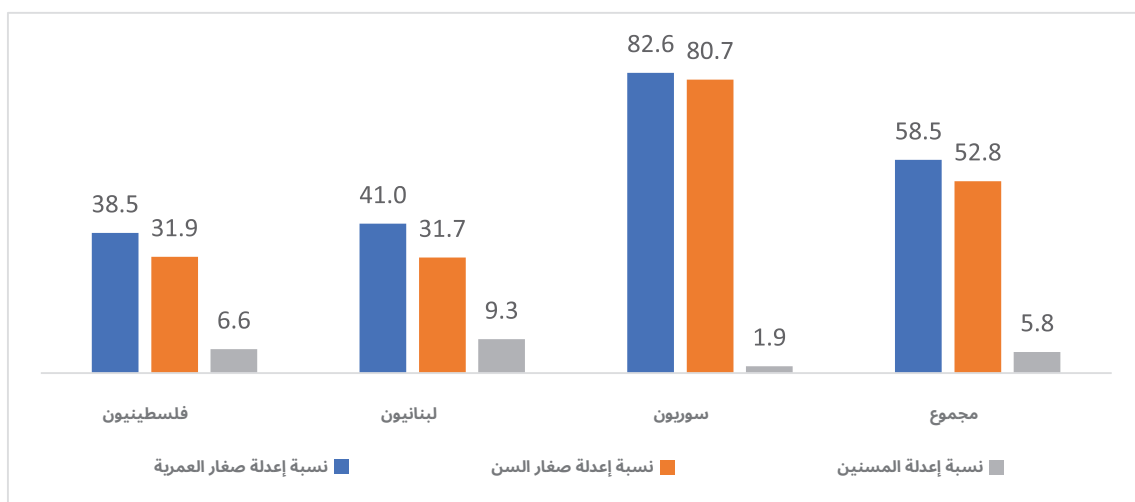
١,٣ نسبة الإعالة العمرية

تعتبر نسبة الإعالة العمرية من بين أكثر التدابير المستخدمة لتقييم الإعالة. وتُشكل هذه النسبة مجموع (أ) نسبة إعالة صغار السن (أي عدد الأفراد الذين تقل أعمارهم عن ١٥ سنة مقارنة بأولئك الذين تتراوح أعمارهم بين ١٥ و٦٤ سنة)، و(ب) نسبة إعالة المسنين (أي عدد الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم بين ٦٥ سنة فما فوق بالنسبة للأشخاص الذين تتراوح أعمارهم بين ١٥ و٦٤ سنة).

إجمالاً، بلغ إجمالي نسبة الإعالة العمرية ٥٨,٥ في المائة. وتعود هذه النسبة بالكامل تقريباً إلى العدد الضخم للأطفال، وليس إلى نسبة إعالة المسنين، وهذا صحيح خاصةً بين السوريين.

ومن الجدير بالذكر أن نسبة الإعالة العمرية تختلف اختلافاً كبيراً بحسب الجنسية: ٨٢,٦ في المائة بين السوريين، و٤٤ في المائة بين اللبنانيين، و٣٨,٥ في المائة بين الفلسطينيين. ويشكل السكان المعالون بين السوريين ٤٥,٢ في المائة من مجموع السكان

الشكل ٣. نسبة الإعاقة العمرية وإعاقة صغار السن والمسنين بحسب الجنسية (نسبة مئوية)



لا شك أن نسبة الإعاقة العمرية تقاس فقط على أساس الفئات العمرية وتتجاهل الجوانب الأخرى المرتبطة بالوضع الإنتاجي الفعلي للفرد، بما في ذلك مشاركته في القوى العاملة، أو حالة العمل، أو الدخل، ولا علاقة لها بما إذا كان دخله كافيًا لدعم الآخرين أم لا. وسوف نناقش مؤشرات العمل هذه بمزيد من التفصيل في الفصول اللاحقة للتقرير.

١,٤ حجم الأسرة وبنيتها

مدفوعة بالقواعد الثقافية والأدوار الراسخة للنساء والرجال، ترأس المرأة ١٣ في المائة فقط من الأسر. وكانت الأسر اللبنانية صاحبة أعلى نسبة من ربات الأسر (١٥,١ في المائة)، تليها الأسر الفلسطينية (١٣,٧ في المائة) والسورية (١٠,٧ في المائة).

وفي ما يتعلق بتكوين الأسرة، يبين الجدول ٦ أنه لكل ١٠٠٠ رب أسرة، كان هناك ٧٤٣ زوجًا و١٩١٣ طفلًا. وفي حين أن نسبة الأزواج متماثلة بين مجموعات الجنسية الثلاث، فإن عدد الأطفال لكل رب أسرة كان أعلى بين السوريين (٢,٣) من عدد اللبنانيين (١,٦) أو الفلسطينيين (١,٨).

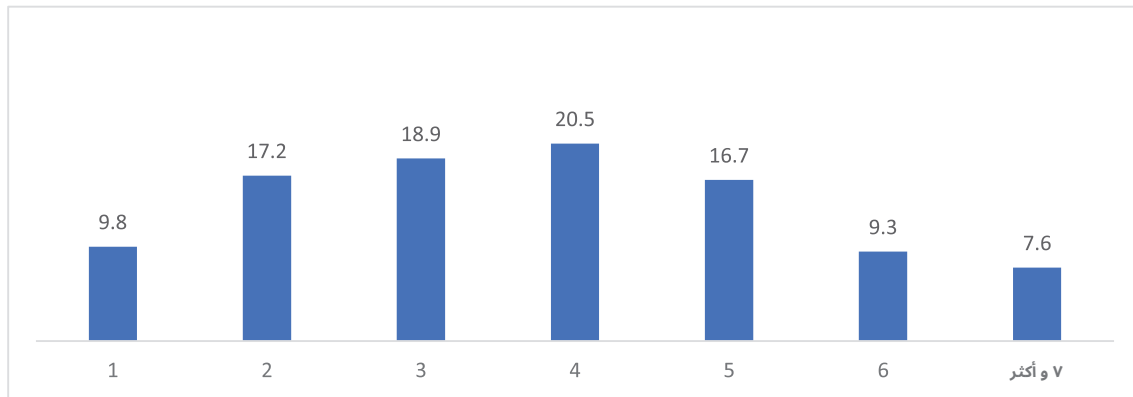
الجدول ٦. العلاقة مع رب الأسرة (لكل ١٠٠٠ أسرة) بحسب الجنسية

مجموع	فلسطينيون	سوريون	لبنانيون	رب الأسرة
١٠٠٠	١٠٠٠	١٠٠٠	١٠٠٠	رب الأسرة
٧٤٣	٧٢٩	٧٥٦	٧٣٢	زوج
٩١٣	٨١٠	٣٦٤	٥٨٧	أطفال
٢٥	٦	٤٠	١٥	أحفاد
٣٧	٦٩	٢٦	٤٠	أهل
٧٧	١٢٧	٧٢	٧٠	أشقاء
٢	٨	٢	١	زوجة أخ أو زوج أخت
٢	-	٢	٢	زوج أخته أو زوجة ابن

غيرهم من الأقارب	١١	٢٦	٢	١٧
العمال المنزليون (لبنانيون، سوريون أو فلسطينيون)	-	-	-	-
أفراد من غير الأقارب	١	١٧	-	٨
العمال المنزليون (جنسية أخرى)	-	٠	-	٠
المجموع	٤٦٠ ٣	٢٠٦ ٤	٧٠٢ ٣	٨٢٤ ٣

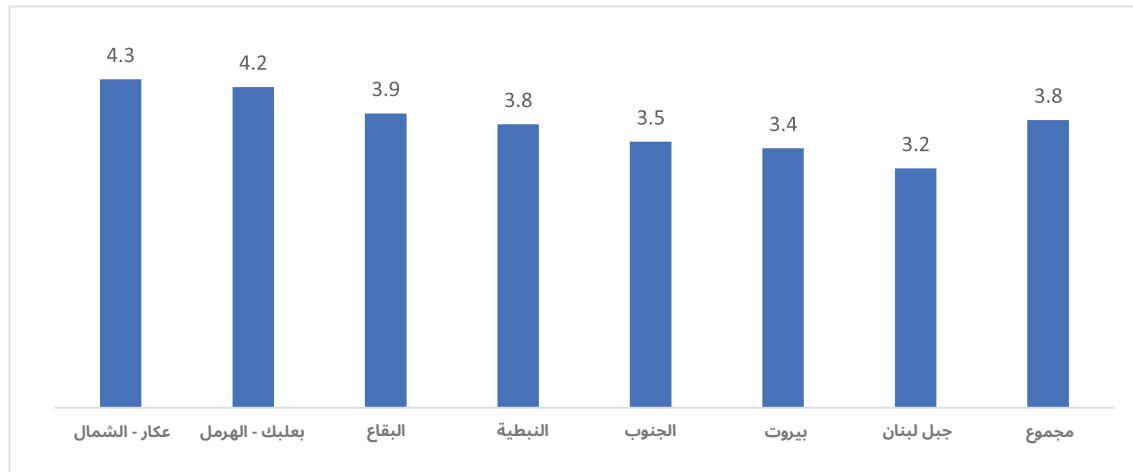
في الإجمال، كانت الأسرة تتألف من ٣,٨ أفراد في المتوسط. وكانت الأسر اللبنانية هي الأصغر من حيث عدد الأفراد الذي يبلغ ٣,٥ في كل أسرة، مقارنة بالأسر الفلسطينية (٣,٨) والسورية (٤,٢). وتراوح أحجام الأسر بين فرد واحد (٩,٨) في المائة من مجموع الأسر) وسبعة أفراد وأكثر (٧,٦) في المائة من إجمالي عدد الأسر).

الشكل ٤. توزيع الأسر بحسب حجم الأسرة (نسبة مئوية)



يتفاوت حجم الأسرة أيضًا في مختلف أنحاء البلاد. بشكل عام، إن المحافظات الأكثر فقرًا، أو الأكثر ريفية، أو الأكثر بعدًا عن المدن الكبيرة (على سبيل المثال عكار أو بعلبك) تتألف من أسر أكبر مقارنة ببيروت أو جبل لبنان. وقد سجلت محافظتا عكار والشمال معًا أكبر حجم أسري (٤,٣)، في حين سجل جبل لبنان أصغرها (٣,٢).

الشكل ٥. حجم الأسرة بحسب المحافظة (عدد أفراد الأسرة)



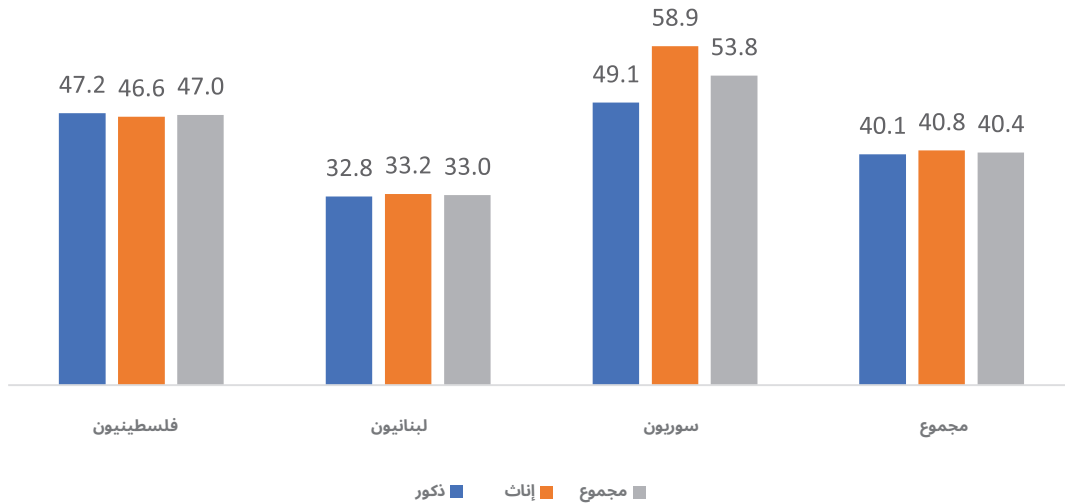
الفصل ٢. التعليم

٢.١ الالتحاق بالمدارس

معدلات الالتحاق بالمدارس بحسب الجنسية

كشف المسح أن معدلات الالتحاق بالمدارس منخفضة، مع التحاق ٤٠,٤ في المائة فقط من السكان الذين تتراوح أعمارهم بين ٥ سنوات و٢٤ سنة بالمدارس أثناء الدورة الدراسية وقت إجراء المسح. بلغ معدل التحاق اللاجئين الفلسطينيين الشباب أعلى نسبة مع ٥٣,٨ في المائة، يليها اللبنانيون (٤٧ في المائة) والسوريون (٣٣ في المائة). في الإجمال، أظهر الفتيان والفتيات معدلات مماثلة للالتحاق بالمدارس، باستثناء بين الفلسطينيين، حيث تتجاوز بشكل ملحوظ نسبة التحاق الفتيات النسبة بين الفتيان.

الشكل ٦.١ الالتحاق بالمدارس (بين ٥ و٢٤ عامًا)، ٢٠٢٠ (نسبة مئوية)



لا شك أنه كان للآزمة الاقتصادية دور كبير في إخراج الأطفال في الأسر المهمشة من المدارس، إما لأنهم أرسلوا للعمل من أجل دعم أسرهم ماليًا أو لأن الأسر لم تعد قادرة على تغطية النفقات المدرسية. علاوة على ذلك، تأثرت الأسر التي تعاني من عدم كفاية الوصول إلى الإنترنت وانخفاض مستويات المعرفة الرقمية تأثرًا شديدًا بالتحول نحو التعلم عن بُعد. ومع الأسف، لا يزال العديد من الشباب في هذه العينة غير ملتحقين بالعمل أو التعليم أو التدريب (NEET - راجع الفصل ٤).

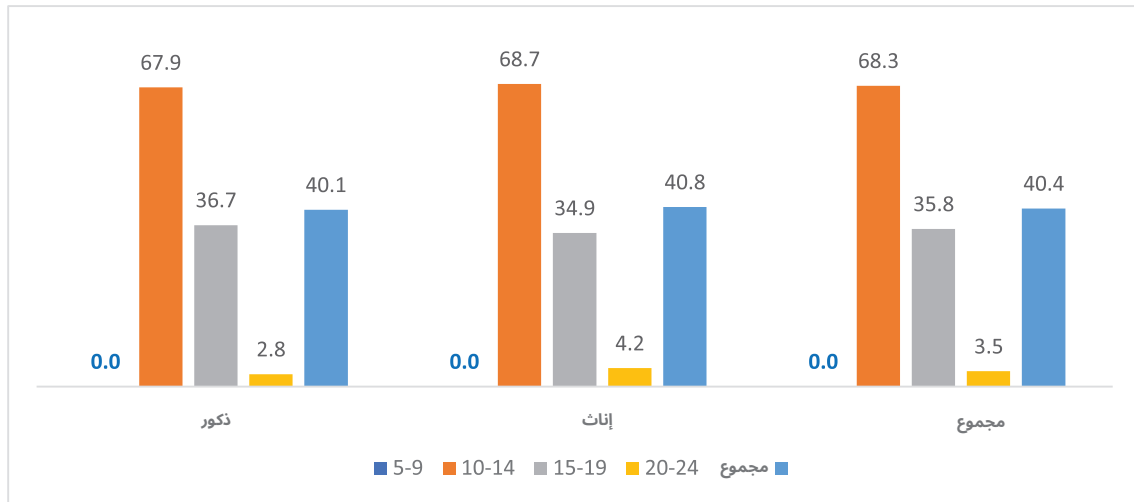
وفي الإجمال، في حين يشكل التعليم المسار الرئيسي الذي يستطيع الأطفال في الأسر المهمشة من خلاله تأمين مستقبل أكثر إشراقًا لأنفسهم وتحقيق قدرة أكبر للتقدم الاجتماعي، فإن حقيقة أن أقل من نصف الشباب المنتمين إلى الأسر المهمشة يتلقون التعليم تشكل واقعيًا مقلقًا. وهذا يتطلب اهتمامًا عاجلاً من جانب صناعات السياسات لمنع الأطفال في الأسر المهمشة من الانزلاق إلى فخ الفقر.

معدلات الالتحاق بالمدارس بحسب الفئة العمرية

يقدم تحليل الالتحاق بالمدارس بحسب العمر إحصائيات صارخة أكثر، لم يكن أي من الأطفال الذين تتراوح أعمارهم بين ٥ و ٩ سنوات ملتحقين بالمدارس وقت إجراء المسح. وانخفضت معدلات الالتحاق بالمدارس مع تقدم السن من ٦٨,٣ في المائة بين الذين تتراوح أعمارهم من ١٠ إلى ١٤ سنة إلى ٣٥,٨ في المائة بين الذين تتراوح أعمارهم من ١٥ إلى ١٩ سنة. ولوحظ النمط نفسه لدى كل من الفتيات والفتيان. وهذا يعكس ميلاً لدى الطلاب إلى الخروج من المدرسة بمجرد بلوغهم المستوى الأدنى من التعليم. وبالتالي فإن الشباب المنتمين إلى الأسر المهمشة عُرضة لخطر الوقوع في فخ الأنشطة المنخفضة الإنتاجية بعد دخول سوق العمل. وبالنسبة للفتيات الصغيرات، تثير معدلات الالتحاق المنخفضة القلق بنسبة أكبر، وقد تشير إلى مخاطر إضافية، مثل زواج الأطفال، من أجل تلبية الاحتياجات المالية للأسر.

أما بين الشباب الذين تتراوح أعمارهم بين ٢٠ و ٢٤ سنة، فإن ٣,٥ في المائة فقط كانوا ملتحقين بمؤسسة تعليمية. ويأتي هذا إلى حد كبير نتيجة تأثير ظروفهم الاقتصادية الهشة، حيث يعجز العديد من خريجي المدارس عن الاستمرار في التعلم. بل إنهم يسعون بدلاً من ذلك إلى العمل. كذلك تجدر الإشارة إلى أنه من المتوقع أن تكون مستويات الالتحاق منخفضة بالجامعات في إطار العينة المختارة لهذه الدراسة، نظراً إلى أن كثيراً من المناطق المستهدفة كانت ريفية عموماً، مع انخفاض فرص الحصول على التعليم العالي فيه، وبالتالي فإن الشباب الريفيين الذين يتابعون التعليم العالي ينتقلون عادة إلى منطقة حضرية تميل المؤسسات التعليمية إلى التوضع فيها.

الشكل ٧. نسبة الالتحاق بالمدارس بحسب العمر والجنس (نسبة مئوية)



٢,٢ التحصيل العلمي والأمية

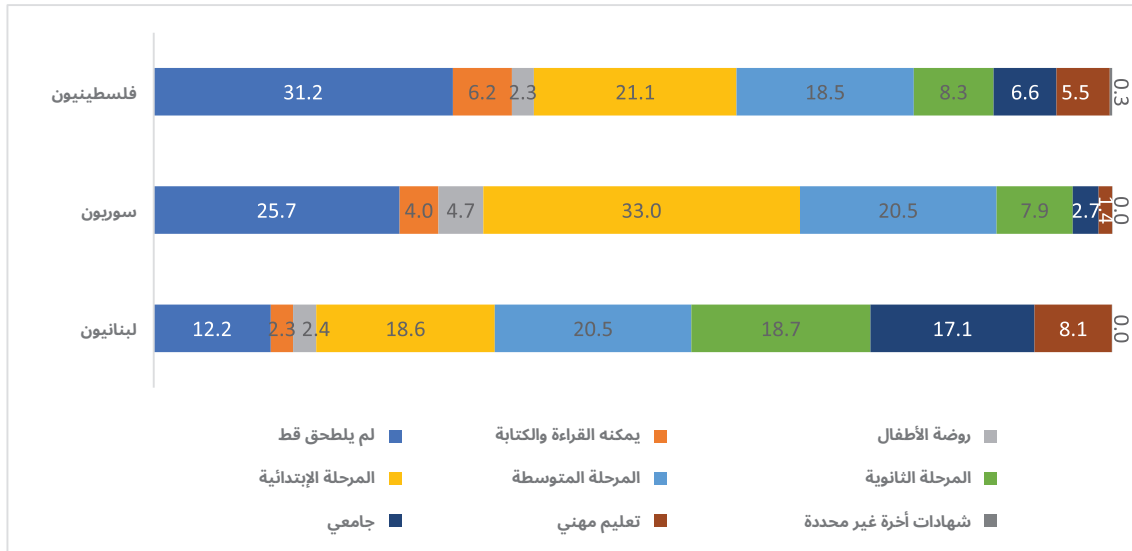
أظهرت مستويات التعليم بين السكان في سن العمل (١٥ سنة فما فوق) مستويات متدنية عموماً من التحصيل: كان ٨٧,٩ في المائة من اللاجئين السوريين حاصلين على أقل من التعليم الثانوي، مقابل ٧٩,٣ في المائة من الفلسطينيين ٥٦,١ في المائة من اللبنانيين. وهذه المستويات المنخفضة متوقعة في للمجتمعات المهمشة، التي كثيراً ما يعتبر التعليم بالنسبة لها أمر لا يمكن الوصول إليه.

ونظراً لطبيعة الوظائف المتاحة في المناطق الريفية، ولأن الطلب في هذه المناطق كان في الأغلب على العمال من ذوي المهارات المتدنية، يحصل أغلب الأطفال على المستوى الأدنى من التعليم المطلوب للحصول على وظيفة محلياً. وبشكل عام، فإن أغلب الناس في سن العمل من ذوي مستويات التعليم العالي قد يتركون مجتمعهم المحلي بحثاً عن وظيفة أعلى أجراً في مدينة أو بالقرب منها.

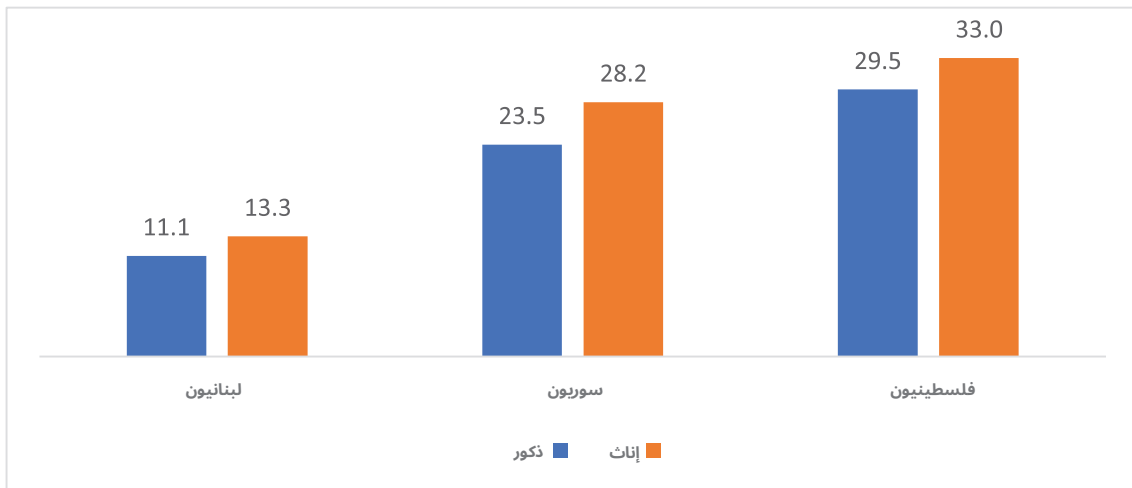
علاوة على ذلك، من بين السكان في سن العمل في العينة، واحد من كل خمسة أفراد لم يكن قد التحق ابداً بالتعليم (١٢,٢ في المائة من اللبنانيين، و ٢٥,٧ في المائة من السوريين، و ٣١,٢ في المائة من الفلسطينيين). وفي المجتمعات المحلية المهمشة، يعني تدني مستوى التحصيل التعليمي في كثير من الأحيان قضاء حياة كاملة في وظائف غير مستقرة وذات أجور منخفضة وفي ظل ظروف عمل سيئة. إن الأشخاص الذين لم يلتحقوا قط بأي مؤسسة تعليمية يحتاجون إلى نهج سياسي مصمم خصيصاً لتمكينهم من الخروج من الحلقة المفرغة المتمثلة في

الهشاشة وانخفاض الإنتاجية. ولابد من صياغة برامج محددة لتنمية المهارات لمساعدتهم في تلبية طلب سوق العمل. وينطبق هذا بشكل محدد على النساء، اللواتي تأثرن بشكل غير متناسب عبر الجنسيات الثلاث.

الشكل ٨. الجنسية (١٥ سنة فما فوق) بحسب أعلى مستوى تعليمي (نسبة مئوية)



الشكل ٩. الأفراد في سن العمل (١٥ عامًا فما فوق) الذين لم يلتحقوا قط بالمدارس بحسب الجنسية والجنس (نسبة مئوية)



الفصل ٣. القوى العاملة

٣,١ القوى العاملة والاستغلال الناقص للعمل

تسلط بيانات المسح الضوء على الفجوات الخطيرة في العمل اللائق والمستوى الكبير من الاستغلال الناقص للعمل في العينة. ويقدم الجدول ٧ موجزاً عن المؤشرات الرئيسية للقوى العاملة والاستغلال الناقص للعمل، مفصلة بحسب الجنس والجنسية. بشكل عام، لم يشارك في القوى العاملة سوى ٣٩,٧ في المائة من الأشخاص المشمولين بالمسح ممن تتراوح أعمارهم بين ١٥ سنة فما فوق والبالغ عددهم ١٢٧٣٩ شخصاً. وكان معدل مشاركة الرجال في القوى العاملة (٦٢,١ في المائة) أعلى بكثير من معدل مشاركة النساء (١٥,٥ في المائة)، وهو ما يعكس الأدوار بين النساء والرجال.

بالمقابل، كانت نسبة العمالة إلى السكان منخفضة جداً بنسبة ٢٦,٦ في المائة، مع انخفاض كبير في النسبة بين النساء (٩,٧ في المائة) بالمقارنة مع الرجال (٤٢,٢ في المائة). ومن ناحية أخرى، كان إجمالي معدل البطالة مرتفعاً، حيث بلغ ٣٣ في المائة، مع معدل أعلى قليلاً بين النساء (٣٧,٢ في المائة) مقارنة بالرجال (٣٢ في المائة).

الجدول ٧. مؤشرات القوى العاملة بحسب الجنس والجنسية (نسبة مئوية)

مجموع			جنسية									المؤشر
			فلسطينيون			سوريون			لبنانيون			
مجموع	إناث	ذكور	مجموع	إناث	ذكور	مجموع	إناث	ذكور	مجموع	إناث	ذكور	
٣٩,٧	١٥,٥	٦٢,١	٢٧,٥	٨,٢	٤٥,١	٤٢,٣	١١,٨	٦٩,١	٤٠,٤	٢٠,١	٥٩,٩	معدل المشاركة في القوى العاملة
٢٦,٦	٩,٧	٤٢,٢	١١,٤	٤,٤	١٧,٨	٢٥,٣	٦,٤	٤٢,٠	٣١,٤	١٣,٧	٤٨,٤	نسبة العمالة إلى السكان
٣٣,٠	٣٧,٢	٣٢,٠	٥٨,٥	٤٦,٤	٦٠,٥	٤٠,١	٤٥,٩	٣٩,٣	٢٢,٣	٣٢,٠	١٩,٢	الاستغلال الناقص للعمل ١ : معدل البطالة
٣٥,٤	٤٠,٠	٣٤,٣	٦٠,١	٤٨,٢	٦٢,٠	٤٣,٤	٥٠,٣	٤٢,٣	٢٤,١	٣٤,٢	٢٠,٩	الاستغلال الناقص للعمل ٢ : المعدل المشترك بين العمالة الناقصة لجهة الوقت والبطالة
٤٤,٤	٥٦,٣	٤١,٠	٧٦,١	٧٦,٩	٧٥,٩	٤٧,٦	٦٢,٥	٤٤,٦	٣٤,٠	٤٩,٧	٢٧,٩	الاستغلال الناقص للعمل ٣: المعدل المشترك بين البطالة والقوى العاملة المحتملة
٤٦,٤	٥٨,٣	٤٣,٠	٧٦,٩	٧٧,٧	٧٦,٨	٥٠,٤	٦٥,٦	٤٧,٤	٣٥,٦	٥١,٣	٢٩,٤	الاستغلال الناقص للعمل ٤ : مقياس مركب لقصور الاستغلال الناقص للعمل

بالإضافة إلى البطالة، يمكن قياس الاستغلال الناقص للعمل بطرق مختلفة، مع الأخذ بالاعتبار نسبة الذين يعملون في العمالة الناقصة لجهة الوقت أو نسبة القوى العاملة المحتملة، ويمكن لكلاهما أن يساعد في رسم صورة أفضل لعدم التوافق بين العرض والطلب. وكان المعدل المشترك بين العمالة الناقصة لجهة الوقت والبطالة (الاستغلال الناقص للعمل ٢ = ٣٥,٤ في المائة) أعلى قليلاً من معدل البطالة، إذ تم تصنيف ١ في المائة فقط من مجموع السكان في سن العمل على أنهم ضمن فئة العمالة الناقصة لجهة الوقت (راجع الجدول ٨).

أما بالنسبة للمعدل المشترك بين البطالة والقوى العاملة المحتملة (الاستغلال الناقص للعمالة ٣ = ٤٤,٤ في المائة)، والمقياس المركب لقصور الاستغلال الناقص للعمل الذي يغطي المكونات الثلاثة للاستغلال الناقص للعمل (الاستغلال الناقص للعمل ٤ = ٤٦,٤ في المائة)، فكلهما أعلى بكثير من معدل البطالة العام البالغ ٣٣ في المائة. وهذا يعني أن عدداً جيداً من الأفراد هم خارج القوى العاملة ولكنهم يحافظون على روابط بسوق العمل وهم إما

متوفرون للعمل ولكنهم لا يبحثون بنشاط عن عمل، أو غير متاحين للعمل ولكنهم يبحثون عن عمل. بشكل عام، تشير القوى العاملة المحتملة إلى مشاكل مختلفة، بما في ذلك، على سبيل المثال لا الحصر، الإحباط وعدم البحث عن عمل، وعدم ملائمة خدمات التوظيف أو عدم كفايتها، وعدم توقّر الفرد للعمل إذا قدم له عرض ما.

٣,٢ تركيبة السكان خارج القوى العاملة والأنماط الجنسانية لعدم النشاط

شملت الغالبية العظمى من الأشخاص الذين يعتبرون غير نشطين الأشخاص الذين ليسوا في القوى العاملة المحتملة، ولم تكن لهم أي صلة بسوق العمل (٥٢,١ في المائة من مجموع السكان في سن العمل). ويبين الجدول ٨ توزيع القوى العاملة والاستغلال الناقص للعمل للسكان في سن العمل بحسب الجنس.

◀ الجدول ٨. حالة القوى العاملة والاستغلال الناقص للعمل (١٥ سنة أو أكثر) بحسب الجنس

مجموع	إناث	ذكور	
٣٦,٦	٩,٧	٤٢,٢	أ. يعمل (أ + أ١)
١,٠	٠,٤	١,٤	أ.١. العمالة الناقصة لجهة الوقت
٢٥,٧	٩,٣	٤٠,٨	أ.٢. مستخدمون آخرون
١٣,١	٥,٧	١٩,٩	ب. عاطل عن العمل
٦,٣	٨٤,٥	٣٧,٩	ج. خارج قوة العمل (ج + ج١)
٨,١	٦,٧	٩,٤	ج.١. القوى العاملة المحتملة (ج١ + ج٢)
٠,٥	٠,١	٠,٨	ج.١. الباحثون عن عمل غير المتوقّرين
٧,٧	٦,٦	٨,٦	ج.٢. الباحثون عن عمل المحتملون والمتوقّرين
٥٢,١	٧٧,٨	٢٨,٥	مجموع (عدد السكان + ١٥)

من بين أولئك في القوى العاملة المحتملة، إن غالبية الرجال والنساء هم باحثون عن عمل محتملون متوقّرين. تتألف هذه المجموعة من الباحثين عن عمل المحبطين المتوقّرين للعمل ولكنهم لا يبحثون بنشاط عن وظيفة. أما الباحثون عن عمل غير المتوقّرين، فهم يشكلون نسبة ضئيلة للغاية من القوى العاملة المحتملة، الأمر الذي يشير إلى أن الصعوبات في البحث عن الوظائف والاعتقاد بأن الوظائف غير موجودة أقوى بكثير من الحواجز التي تحول دون توفر الأفراد للعمل. وقد يحدث هذا، خاصةً أثناء فترات الركود الاقتصادي، عندما يصبح الأفراد، تحديداً الأشخاص من المجموعات المهمشة، متشائمين على نحو متزايد.

وفي لبنان، أثر الوضع الاقتصادي، جنباً إلى جنب مع تداعيات الأزمة المالية وجائحة كوفيد-١٩، على اهتمام الأشخاص بالعمل، الأمر الذي تركهم مترددين في بذل أي جهد ممكن للبحث بنشاط عن وظيفة. أما الأشخاص الذين كانوا عاطلين عن العمل قبل الأزمة فقد أصابهم المزيد من الإحباط في ظل الأخبار المتناقلة عبر وسائل الإعلام عن تسريح العمال في مختلف أنحاء البلاد. وعلى نحو مماثل، قرر العديد من الأشخاص الذين خسروا وظائفهم أثناء الأزمات ترك القوى العاملة، في الوقت الحالي على الأقل.

من منظور جنساني، ونظراً إلى أن كل النساء الموجودات تقريباً ضمن القوى العاملة المحتملة هن باحثات عن عمل محتملات ومتوفرّات للعمل، فإن ما تشير إليه البيانات هو أن النساء غير المتوفرّات لتولي وظيفة بسبب الأدوار الجنسانية ومسؤوليات الرعاية الأسرية لا يبحثن أيضاً عن وظيفة. وينعكس ذلك في ارتفاع معدل انعدام النشاط، الذي يبلغ، دون الأخذ بالاعتبار القوى العاملة المحتملة، ٧٧,٨ في المائة من اجمالي النساء في سن العمل. ومن ناحية أخرى، فإن ٥,٧ في المائة فقط من النساء في سن العمل يبحثن بنشاط عن وظيفة وهنّ متوفرّات للبدء بالعمل.

على العموم، تنفصل النساء المهمشات في لبنان عن سوق العمل، سواء بإرادتهن أو رغماً عنها. وعلى الرغم من أن العديد من النساء غير النشاطات منخرطات في التعليم أو التدريب، فإن العديد منهن محرومات من حق النشاط الاقتصادي بسبب القواعد الاجتماعية أو المعتقدات الدينية أو القيود التي تفرضها الأسرة. وهذا وقد قررت نسبة كبيرة من النساء ببساطة تخصيص وقتهن في ممارسة العمل المنزلي وأعمال الرعاية. وتستند هذه النساء في اختياراتهن الاقتصادية على المقارنة بين التكاليف والفوائد، وقد يقررن بالتالي البقاء في بيوتهن والقيام بالأعمال المنزلية ورعاية الأطفال، و/أو المسنين، بدلاً من دفع مبلغ يتجاوز حاليًا دخلهن المحتمل إلى شخص آخر، لو قررن العمل.

بالإضافة إلى ذلك، يعتقد أن الآثار المتركمة للأزمات على النساء (بما في ذلك فقدان الوظائف) قد تُرجمت في الغالب إلى معدلات أعلى من عدم النشاط، وليس إلى معدلات بطالة أعلى. اضطرت النساء إلى الخروج من القوى العاملة مع إغلاق المدارس وتزايد صعوبة العثور على الوظائف. وفي الإجمال، أدى الوباء إلى تفاقم التحديات القائمة المرتبطة بالجنس، الأمر الذي يزيد من صعوبة بقاء النساء على رابط بسوق العمل.

٣,٣ خصائص القوى العاملة حسب الجنسية

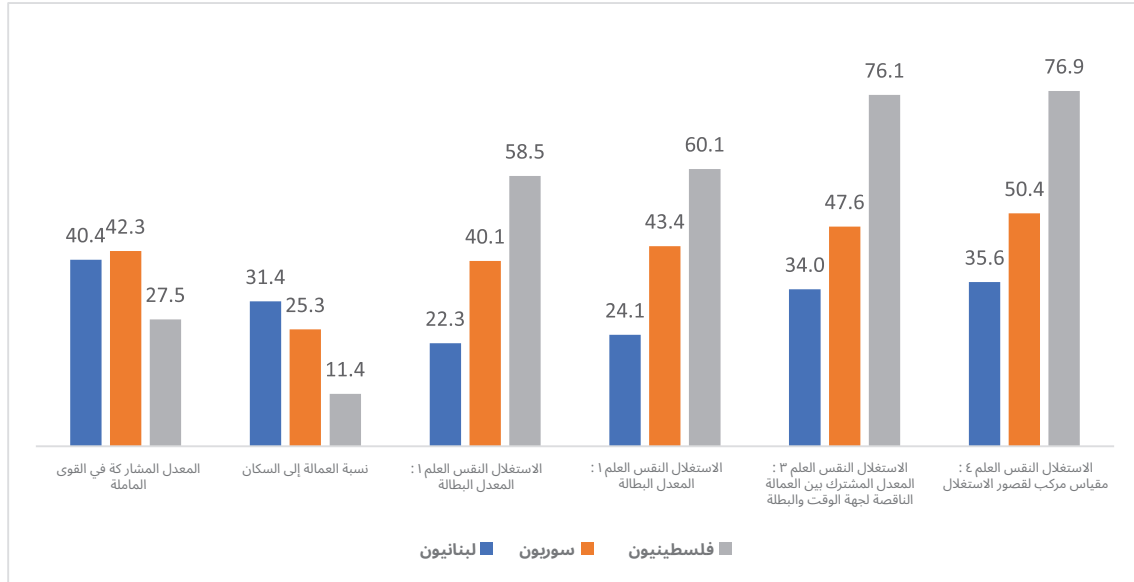
من خلال المقارنة بين خصائص القوى العاملة والاستغلال الناقص للعمل بحسب الجنسية، يبين المسح أن أداء اللاجئين الفلسطينيين أسوأ من أداء نظرائهم السوريين واللبنانيين، حيث يسجلون أدنى معدل للمشاركة في القوى العاملة (٢٧,٥ في المائة)، وأدنى نسبة عمالة إلى السكان (١١,٤ في المائة) وأعلى معدل بطالة (٥٨,٥ في المائة).

كذلك، سجلت فئة السكان الفلسطينيين في هذه العينة أعلى معدل للاستغلال الناقص للعمل (الاستغلال الناقص للعمل $4 = 76,9$ في المائة)، وهو معدل مماثل للرجال والنساء على حد سواء، ومن غير المستغرب بالضرورة أن يكون اللاجئون الفلسطينيون قد سجلوا نتائج عمل أضعف، وذلك لأن السكان الفلسطينيين عانوا من الإقصاء الاجتماعي المطول في لبنان، وما زال محظوراً عليهم ممارسة العديد من المهن، في حين يخضعون للممارسات التمييزية وظروف العمل الصعبة ومع تدهور الظروف الاقتصادية، يصبح العثور على وظيفة أكثر صعوبة، الأمر الذي يؤدي إلى حالة من عدم النشاط والاستغلال الناقص للعمل. ومن المعتقد عمومًا أن اللاجئين السوريين هم المنافسين الرئيسيين للفلسطينيين وأن وجودهم في البلاد قد أثر كثيرًا في فرص وظروف العمل المتوفرة للفلسطينيين.

علاوة على ذلك، تجدر الإشارة إلى أن المسح يركز على أضعف الفئات السكانية، مع أخذ عينة الفلسطينيين من المخيمات، حيث يعيش أفقر الفقراء، وعلى هذا فمن غير المستغرب أن يسجل الفلسطينيون في هذه العينة نتائج أضعف في ما يتعلق بالعمالة مقارنة باللبنانيين والسوريين، الذين ينتشرون على نطاق أوسع في مختلف أنحاء البلاد.

وإذا ما نظرنا عن كثب إلى البيانات المتعلقة بالمجموعات الثلاث بحسب الجنس، نرى أنه في حين أتى معدل البطالة لدى المرأة الفلسطينية أقل بكثير (٤٦,٤ في المائة) من نظرائها من الذكور (٦٠,٥ في المائة)، فإن المقياس المركب لقصور الاستغلال الناقص للعمل لديها، والذي يشمل جميع المكونات للاستغلال الناقص للعمل (الاستغلال الناقص للعمل $4 = 77,7$ في المائة)، هو أعلى قليلاً من الرجل (٧٦,٨ في المائة). وهذا يعني أن حصة كبيرة من النساء الفلسطينيات الموجودات في فئة الاستغلال الناقص للعمل قد تنضم إلى القوى العاملة في المستقبل عندما يتحسن الطلب على العمل. كما يمكن أن تكون هذه النساء محبطات من المستوى الحالي للممارسات التمييزية ونقص فرص العمل اللائق والأمن المتاحة.

الشكل ١٠. القوى العاملة والاستغلال الناقص للعمل بحسب الجنسية (نسبة مئوية)



بالإجمال، وعلى الرغم من أن المجموعات السكانية الثلاث في وضع صعب إلى حد كبير وتواجه تحديات مماثلة في ما يتعلق بالعمالة وسوق العمل، فقد سجلت اللبنانيون نتائج أفضل نسبيًا في مجال العمالة مقارنة بالقوميات الأخرى. قد يعود هذا ولو جزئيًا إلى حقيقة أن السوريين والفلسطينيين يتمتعون بمجموعات مماثلة من المهارات ويتنافسون فيما بينهم، خاصة في قطاع البناء.

الفصل ٤. الشباب وسوق العمل

٤.١ مؤشرات بطالة الشباب والاستغلال الناقص للعمل

مقارنة بمعدل مشاركة الراشدين الأكبر سنًا في القوى العاملة (٤٢,٥ في المائة)، أظهر الشباب الذين تتراوح أعمارهم بين ١٥ و ٢٤ سنة معدلًا أقل (٣٢,٧ في المائة). وقد أدى معدل مشاركة الشباب المنخفض هذا، مقترنًا بمعدل بطالة مرتفع جدًا (٤٩,١ في المائة)، إلى انخفاض شديد في نسبة العمالة إلى السكان بحيث لم تتجاوز ١٦,٦ في المائة (الجدول ٩). مع مراعاة العمالة الناقصة لجهة الوقت والقوى العاملة المحتملة للشباب، يسجل المقياس المركب لقصور الاستغلال الناقص للعمل (الاستغلال الناقص للعمل ٤) ٦٤ في المائة. ومرة أخرى، كان هذا أعلى بكثير من معدل الراشدين الأكبر سنًا البالغ ٤٠,٢ في المائة.

الجدول ٩. مؤشرات القوى العاملة الرئيسية للشباب في سن العمل والراشدين الأكبر سنًا (نسبة مئوية)

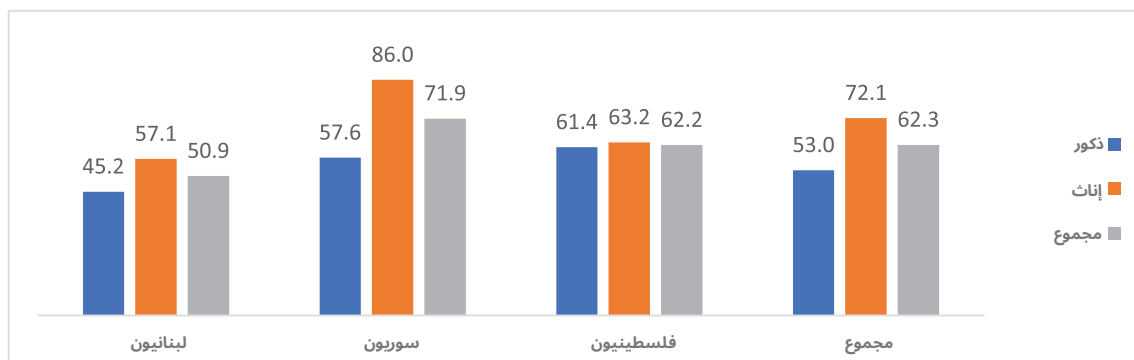
المؤشرات الرئيسية للقوى العاملة	الشباب (15-24 سنة)	الراشدين (+ 25 سنة)	مجموع
معدل المشاركة في القوى العاملة	٣٢,٧	٤٢,٥	٣٩,٧
نسبة العمالة إلى السكان	١٦,٦	٣,٦	٢٦,٦
الاستغلال الناقص للعمل ١: معدل البطالة	٤٩,١	٢٨,١	٣٣,٠
الاستغلال الناقص للعمل ٢: المعدل المشترك بين العمالة الناقصة لجهة الوقت والبطالة	٥١,٥	٣٩,٥	٣٥,٤
الاستغلال الناقص للعمل ٣: المعدل المشترك بين البطالة والقوى العاملة المحتملة	٦٢,٢	٣٨,١	٤٤,٤
الاستغلال الناقص للعمل ٤: المقياس المركب لقصور للاستغلال الناقص للعمل	٦٤,٠	٤٠,٢	٤٦,٤

٤.٢ الشباب غير الملحقين بالعمل أو التعليم أو التدريب

معدلات الشباب غير الملحقين بالعمل أو التعليم أو التدريب بحسب الجنس والجنسية

يعتبر معدل الشباب غير الملحقين بالعمل أو التعليم أو التدريب مؤشر أفضل لقياس الاستغلال الناقص لعمل الشباب. ووفقًا لهذا المسح، فإن معدل الشباب من الأسر المهمشة في لبنان غير الملحقين بالعمل أو التعليم أو التدريب بلغ ٦٢,٣ في المائة. ويمثل هؤلاء الشباب إمكانيات غير مستغلة ويمكن أن يساهموا في التنمية الاقتصادية والاجتماعية من خلال التعليم والعمل.

الشكل ١١. معدل الشباب غير الملحقين بالعمل أو التعليم أو التدريب (١٥- ٢٤ سنة) بحسب الجنسية والجنس (نسبة مئوية)



لا شك أن التسرب من المدارس ازداد أثناء أزمة كوفيد-١٩، حيث أغلقت المدارس وتحول التعليم نحو المنصات الإلكترونية. فكثيرًا ما تفتقر الفئات المهمشة إلى البنى التحتية لتكنولوجيا المعلومات والمعدات والمهارات اللازمة للبقاء في التعليم. ووفقًا لهذا المسح، فإن ٧٩,٢ في المائة من الشباب الذين تتراوح أعمارهم بين ١٥ و ٢٤ عامًا لم يلتحقوا بالمدارس أثناء الدورة الدراسية وقت إجراء المسح. بالإضافة إلى ذلك، لم يكن هناك سوى عدد قليل جدًا من الشباب الذين كانوا في التدريب. والواقع أن ٥,٦ في المائة فقط من بين الذين تتراوح أعمارهم بين ١٥ و ٢٩ سنة أبلغوا عن حضور دورة دراسية أو حلقة دراسية أو غيرها من الدورات التدريبية لتطوير مهارات محددة خلال الأسابيع الأربعة السابقة.

في المقابل توقف النشاط الاقتصادي في مختلف أنحاء البلاد إلى حد كبير وأصبحت فرص العمل نادرة، تحديدًا بالنسبة للشباب، وبشكل خاص المتسربين من المدارس.

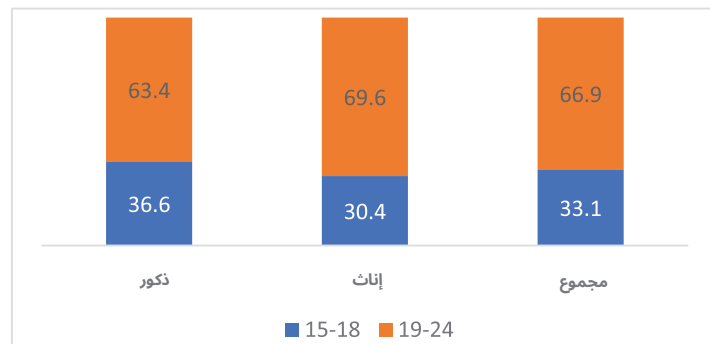
ويبين الشكل ١١ أن معدلات الشباب غير المتحقين بالعمل أو التعليم أو التدريب كانت أعلى بين السوريين (٧١,٩ في المائة)، تليها معدلات الفلسطينيين (٦٢,٢ في المائة)، ثم اللبنانيين (٥٠,٩ في المائة). وكان هذا مدفوعًا إلى حد كبير بانخفاض معدلات الالتحاق بالمدارس بين الشباب السوري (١٥ إلى ٢٤) في التعليم؛ إذ لم يلتحق بالتعليم في الدورة الدراسية الحالية سوى ١١ في المائة من الشباب السوري، مقابل ٣٠,٥ في المائة من اللبنانيين و ٣١,٤ في المائة من الفلسطينيين، في وقت لا تزال فيه فرص العمل شحيحة للجميع. ومن بين جميع الشباب، كان ٩١,٨ في المائة من الفلسطينيين و ٨٤,٢ في المائة من اللبنانيين و ٨٠,٦ في المائة من السوريين عاطلين عن العمل أو خارج القوى العاملة.

من ناحية جنسانية، نرى أن معدلات الشباب غير المتحقين بالعمل أو التعليم أو التدريب أعلى كثيرًا بين الشابات مقارنة بنظرائهن من الذكور، تحديدًا بين الفتيات السوريات، الأمر الذي يشير إلى مشاركة كبيرة للفتيات في الأعمال المنزلية، وعدم قدرتهن على المشاركة في سوق العمل أو الحصول على التدريب أو التعليم.

معدلات الشباب غير المتحقين بالعمل أو التعليم أو التدريب بحسب العمر

بشكل عام، انّ الشباب غير المتحقين بالعمل أو التعليم أو التدريب هم عبارة عن مجموعة متنوعة. ووفقًا لهذا المسح، كان ٦٦,٩ في المائة من الشباب غير المتحقين بالعمل أو التعليم أو التدريب في الفئة العمرية من ١٩ إلى ٢٤ عامًا، مقارنة بنسبة ٣٣,١ في المائة في الفئة العمرية من ١٥ إلى ١٨ عامًا. وفي حين أن وضع الشباب غير المتحقين بالعمل أو التعليم أو التدريب من الفئة الأخيرة مرتبط ارتباطًا وثيقًا بالأشخاص الذين يتركزون المدرسة باكراً، فإن وضع الفئة الأولى يرتبط غالبًا بظروف سوق العمل، وبسهولة أو صعوبة الانتقال من المدرسة إلى العمل. وبالتالي فإن السياسات التي تعالج تحديات هاتين الفئتين من الشباب غير المتحقين بالعمل أو التعليم أو التدريب سوف تختلف تبعًا لاحتياجات كل فئة، سواء من حيث تحسين القدرة على الوصول إلى التعليم أو زيادة فرص العثور على وظائف لائقة، بما في ذلك من خلال التدريب ومضاهاة المهارات بشكل أفضل أو من خلال الأشغال العامة.

الشكل ١٢. توزيع الشباب غير المتحقين بالعمل أو التعليم أو التدريب (بين ١٥ و ٢٤ عامًا) بحسب العمر والجنس (نسبة مئوية)

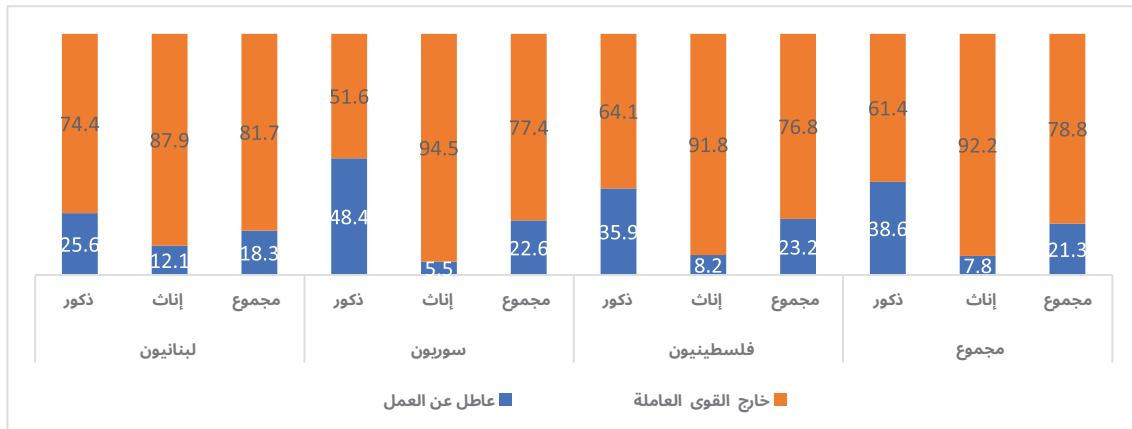


الشباب غير المتحقين بالعمل أو التعليم أو التدريب بين العاطلين عن العمل وغير النشيطين اقتصاديًا

إن الشباب غير المتحقين بالعمل أو التعليم أو التدريب هم بأغليتهم غير نشيطين ولا يبحثون عن عمل. ولكن من حيث الجنس، فإن احتمالات البطالة بين الشباب أكبر من منها بين الشابات. وفي حين أن عدم النشاط بين الشباب يمكن أن يشير إلى مستويات عالية من الإحباط، مدفوعًا إلى حد كبير باعتقاد مفاده أن الوظائف غير موجودة، فإن انعدام النشاط بين الشابات يكون مدفوعًا في المقام الأول بالمسؤوليات الأسرية والمشاركة في الأعمال المنزلية.

ومن بين الشباب الذكور غير الملحقين بالعمل أو التعليم أو التدريب، كان ٤٨,٤ في المائة من السوريين عاطلين عن العمل، يليه ٣٥,٩ في المائة من الفلسطينيين و٢٥,٦ في المائة من اللبنانيين. ويبدو هذا مدفوعاً إلى حد كبير بمعدلات الفقر المدقع بين اللاجئين السوريين والجهود التي تبذلها الأسر لزيادة دخلها؛ وبالتالي فإن الشباب حريصون على العثور على عمل. إذ كثيراً ما تعجز هذه الأسر عن تحمل عدم انشغال بين أفرادها. كما تشمل آليات المواجهة السلبية التي يستخدمها اللاجئون السوريون اللجوء إلى عمل الأطفال، وهذا لا يؤثر على تعليم الأطفال فحسب، بل على آفاق عملهم في المستقبل كذلك.

الشكل ١٣. حالة القوى العاملة للشباب غير الملحقين بالعمل أو التعليم أو التدريب (بين ١٥ و٢٤ عاماً) بحسب الجنس والجنسية (نسبة مئوية)



إن هذا الانقسام القائم على عدم النشاط أو البطالة، إلى جانب الطبيعة غير المتجانسة للشباب غير الملحقين بالعمل أو التعليم أو التدريب غير النشطين، والإختلافات الجنسية أو العمرية بين الشباب غير الملحقين بالعمل أو التعليم أو التدريب، لها جميعها تداعيات بالغة الأهمية في ما يتعلق بتطوير السياسات الفعالة. بالتالي ينبغي أن تراعي التدخلات الرامية إلى خفض معدلات الشباب غير الملحقين بالعمل أو التعليم أو التدريب الفوارق بين النساء والرجال وأن تأخذ في الاعتبار مختلف العقبات والتحديات التي تواجه كل مجموعة فرعية.

٤,٣ معدل البطالة طويلة الأمد - الشباب

من الواضح أن مدة البطالة تؤثر على فرص العمل في المستقبل بالنسبة للأفراد، ومن الممكن أن تترك تأثيرات مخيفة وتؤدي إلى عواقب صحية ومالية ضارة بالنسبة للشباب. وتؤثر البطالة طويلة الأمد على المهارات، والخبرة في العمل، وعادات العمل، وتزيد من مستويات الإحباط، التي قد تدفع الباحثين عن عمل إلى الخروج من القوى العاملة في نهاية المطاف. وعلاوة على ذلك، تكون البطالة طويلة الأمد بمثابة إشارة سلبية لأصحاب العمل المحتملين، الذين لا يرغبون في توظيف العاطلين عن العمل لفترات طويلة. ووفقاً لهذا المسح، فإن واحداً من كل ١٠ إلى ١٥ فرداً من أفراد القوى العاملة قد عانى من فترات بطالة بلغت ١٢ شهراً أو أكثر، وبلغ معدل البطالة طويلة الأمد بين الشباب أعلى معدل عند ١٤,٦ في المائة (الجدول ١٠). بالتالي، تشكل التدخلات المباشرة الموجهة بشكل صحيح المفتاح لتحسين نتائج سوق العمل بالنسبة للشباب، بل وحتى في أوقات الأزمات.

الجدول ١٠. معدل البطالة طويلة الأمد بحسب الجنس والعمر (نسبة مئوية)

مجموع	٦٥+	٥٤-٤٥	٤٤-٣٥	٢٤-١٥	٣٤-٢٥	٢٤-١٥
١٠,١	٥,٠	٩,٥	٧,٨	١١,١	٩,٩	١٣,٢
١٤,٣	١٨,٢	٥,٠	١٤,٧	٦,٧	١٥,٣	٢٠
١٠,٩	٦,٣	٨,٧	٩,١	١٠,٤	١٠,٩	١٤,٦

الفصل ٥. العمالة

٥.١ العمالة بحسب النشاط الإقتصادي

توزيع العمالة بحسب فرع النشاط الإقتصادي

تشير نتائج المسح إلى أن الأفراد العاملين من الأسر المهمشة كانوا يتركزون في الأغلب في أربعة قطاعات، هي "تجارة الجملة والتجزئة وإصلاح المركبات ذات المحركات" (٢٩,٦ في المائة)، و"البناء" (١٢,٤ في المائة)، و"الصناعات التحويلية" (١٠,٩ في المائة)، و"الزراعة والحراجة وصيد الأسماك" (٨,٨ في المائة).

ويعمل في ثلاثة من هذه القطاعات (تجارة التجزئة بالجملة وإصلاح المركبات ذات المحركات، والصناعات التحويلية، والزراعة) حوالي نصف إجمالي الأفراد العاملين في هذه العينة (٤٩,٢ في المائة). وقد حددت منظمة العمل الدولية هذه القطاعات بأنها قطاعات عالية المخاطر في لبنان.^{١٤} إنها قطاعات عانت من هبوط حاد في الناتج نتيجة لجائحة كوفيد-١٩، حيث أصبح العمال عُرضة بشكل خاص لخطر المعاناة من هشاشة إضافية.

ويبين المسح أن نسبة أكبر من العمال من الأسر المهمشة يعملون في هذه القطاعات بالمقارنة مع عامة السكان.^{١٥} ويظهر ارتفاع مستوى تمثيل العمال من الأسر المهمشة في هذه القطاعات كيف عزز الوباء أوجه التفاوت واللامساواة القائمة.

◀ الجدول ١١. العمالة بحسب القطاع الاقتصادي والجنسية (نسبة مئوية)

القطاع	لبنانيون	سوريون	فلسطينيون	مجموع
تجارة الجملة والمفرد (التجزئة)؛ وإصلاح المركبات ذات المحركات والدراجات النارية	٣٤,٤	٢٢,٥	٣١,٣	٢٩,٦
البناء	٤,٥	٢٣,٩	١٠,٤	١٢,٤
الصناعات التحويلية	٩,٧	١٢,٥	١٢,٩	١٠,٩
الزراعة، والحراجة وصيد الأسماك	٥,٨	١٤,٠	٠,٦	٨,٨
أنشطة خدمات الإقامة والطعام	٥,١	٦,٥	٨,٠	٥,٨
النقل والتخزين	٥,٨	٤,١	٤,٣	٥,٠
أنشطة الخدمات الأخرى	٥,٠	٣,٤	١٢,٣	٤,٧
الإدارة العامة والدفاع؛ والضمان الاجتماعي الإلزامي	٧,٣	٠,٦	١,٨	٤,٤
أنشطة الخدمات الإدارية والخدمات المساندة	١,٩	٨,٠	١,٢	٤,٢
التعليم	٥,٩	٠,٧	١,٨	٣,٧
أنشطة صحة الإنسان والعمل الاجتماعي	٥,٠	٠,٤	٥,٥	٣,٢
الأنشطة المهنية والعلمية والتقنية	٣,٦	٠,٢	٢,٥	٢,٢
إمدادات المياه؛ وأنشطة الصرف الصحي وإدارة النفايات ومعالجتها	٠,٩	١,٤	٢,٥	١,٢
المعلومات والاتصالات	١,٥	٠,٢	١,٢	١,٠
الأنشطة المالية وأنشطة التأمين	١,٢	٠,٠	٠,٠	٠,٦
إمدادات الكهرباء والغاز والبخار وتكييف الهواء	٠,٦	٠,٣	٠,٠	٠,٥
الفنون والترفيه والتسلية	٠,٤	٠,٢	١,٢	٠,٤
أنشطة المنظمات والهيئات التي تتجاوز الحدود الإقليمية	٠,٢	٠,٢	١,٢	٠,٣

^{١٤} منظمة العمل الدولية (٢٠٢٠أ)

^{١٥} الإحصاءات السكانية العامة مستمدة من منظمة العمل الدولية والإدارة المركزية للإحصاء (٢٠١٩)

الأنشطة العقارية	٠,٣	٠,٠	٠,١	٠,١
أنشطة الأسر المعيشية التي تستخدم أفراداً وأنشطة الأسر المعيشية في إنتاج سلع وخدمات غير محددة لاستخدامها الخاص	٠,٠	٠,١	١,٢	٠,١
التعدين واستغلال المحاجر	٠,١	٠,١	٠,٠	٠,١
لا إجابة	٠,٨	٠,٩	٠,٠	٠,٨
المجموع	١٠٠,٠	١٠٠,٠	١٠٠,٠	١٠٠,٠

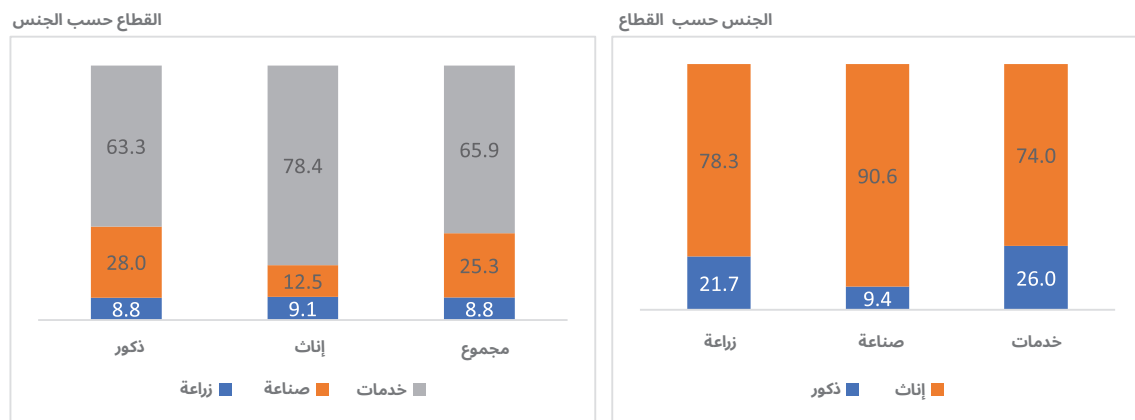
بالنظر إلى العمالة القطاعية بحسب الجنسية، نجد أن العمال اللبنانيين كانوا يتركزون في ثلاثة قطاعات، هي تجارة الجملة والتجزئة، وإصلاح المركبات ذات المحركات والدراجات النارية (٣٤,٤ في المائة)، والصناعات التحويلية (٩,٧ في المائة)، والإدارة العامة والدفاع (٧,٣ في المائة). ومن ناحية أخرى، فإن السوريين كانوا يعملون أولاً في البناء (٢٣,٩ في المائة)، ثم تجارة الجملة والتجزئة وإصلاح المركبات ذات المحركات والدراجات النارية (٢٢,٥ في المائة)، ثم الزراعة والحراجة وصيد الأسماك (١٤ في المائة). وعمل الفلسطينيون بصورة رئيسية في تجارة التجزئة بالجملة وإصلاح المركبات (٣١,٣ في المائة)، والصناعات التحويلية (١٢,٩ في المائة)، وأنشطة الخدمات الأخرى (١٢,٣ في المائة).

التوزيع القطاعي والجنس

عند النظر إلى توزيع العمالة على القطاعات الاقتصادية الواسعة، المجمعة وفقاً للتصنيف الرابع للتصنيف الصناعي الدولي الموحد ٤،^{١٦} نجد أن أغلبية كبيرة من العمال من الأسر المعيشية المهمشة كانوا في قطاع الخدمات (٦٥,٩ في المائة)، يليها ٢٥,٣ في المائة في الصناعة و٨,٨ في المائة في الزراعة. ومن المنظور الجنساني، فإن العمالة الزراعية شائعة بنفس القدر بين النساء والرجال، حيث تمثل ٨,٨ في المائة في المائة و٩,١ في المائة من عمالة الرجال والنساء على التوالي. وفي القطاع الصناعي، كان توظيف المرأة أقل من الرجل؛ وقد كانت حصة المرأة في العمل في القطاع الصناعي ٩,٤ في المائة فقط، مقابل ٢٦ في المائة في الخدمات (راجع الشكل ١٤).

بشكل عام، يمكن أن يكون للتركيز المرتفع للنساء في الخدمات وانخفاض مستوى مشاركتهن في الصناعة أثر مباشر على مستوى هشاشتهن، إذ يهيمن على قطاع الخدمات انخفاض الإنتاجية والوظائف ذات الأجور المتدنية، فضلاً عن انتشار العمالة غير المنظمة إلى حد كبير، وهي عُرضة للاضطراب الاقتصادي. ونتيجة لذلك، يكون العمال في قطاع الخدمات معرضون بصفة خاصة لخسارة الدخل، وانخفاض ساعات العمل، وتدهور ظروف العمل.

الشكل ١٤. توزيع العمالة (١٥ سنة فما فوق) بحسب القطاع الاقتصادي والجنس (نسبة مئوية)



ملاحظة: إن النسب المئوية الواردة في الشكل ١٤ أعلاه لا تحتسب عدم الرد.

٥,٢ العمالة بحسب المهنة

يبين الجدول ١٢ أن العاملين في الخدمات والمبيعات يشكلون أكبر فئة من فئات المهن لكل من الرجال والنساء، حيث يمثلون ٣٠,١ في المائة و٣٥,٦ في المائة من العمالة بين الرجال والنساء على التوالي. وتلا ذلك الحرفيون والمهن المرتبطة بهم (٢٥,٣ في المائة) والمهن الأولية (١٠,٣ في المائة).

◀ الجدول ١٢. توزيع العمالة (١٥ سنة فما فوق) بحسب المهنة والجنس (نسبة مئوية)

الفئة المهنية	ذكور	إناث	مجموع
العاملون في الخدمات والمبيعات	٣٠,١	٣٥,٦	٣١,١
الحرفيون والمهن المرتبطة بهم	٢٨,٨	٩,١	٢٥,٣
المهن الأولية	٩,٥	١٣,٧	١٠,٣
الإختصاصيون	٥,٠	٢٢,٤	٨,١
مشغلو المعدات والآلات وعمال التجميع	٨,٨	٠,٨	٧,٤
العمالة المهرة في الزراعة والحراة والثروة السمكية والصيد	٧,٠	٥,٤	٦,٧
الفنيون والإختصاصيون المساعدون	٢,٦	٦,٩	٣,٤
القوات المسلحة	٣,٦	٠,٥	٣,١
الكتابة	١,٨	٢,٧	١,٩
المديرون	٢,٠	١,٣	١,٩
لا إجابة	٠,٧	١,٥	٠,٨
مجموع	١٠٠,٠	١٠٠,٠	١٠٠,٠

عند النظر إلى الرجال والنساء كل على حدة، كان من الملاحظ أنه في حين أن الرجال والنساء على السواء يعملون في الغالب كعاملين في خدمات ومبيعات، فإن الفئة المهنية الرئيسية الثانية للنساء هي الإختصاصيون (٢٢,٤ في المائة)، تليها المهن الأولية (١٣,٧ في المائة). أما بالنسبة للرجال، فعمل ٢٨,٨ في المائة منهم كعمال في مجال الحرف والمهن المرتبطة بهم، ثم ٩,٥ في المائة في المهن الأولية.

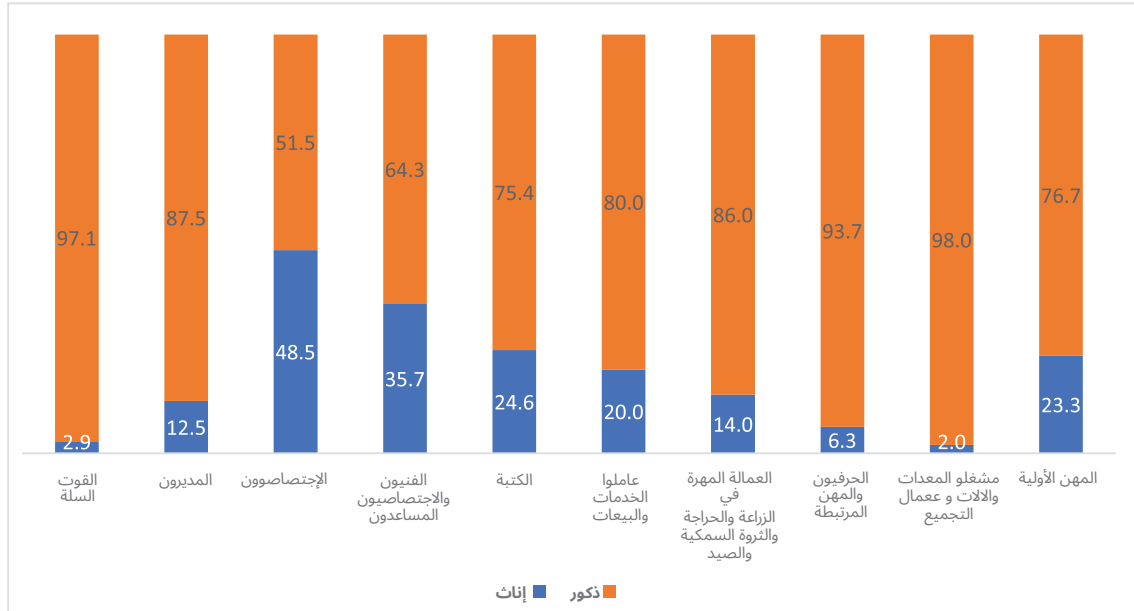
ويمكن تحليل هذا الفصل بحسب القطاع، والتوزيعات المختلفة للعمالة بين الرجال والنساء وفق المهنة، باستخدام مؤشر عدم التماثل (مؤشر D أو دنكان)، الذي يتم احتسابه على الشكل التالي:

$$D = \frac{1}{2} \sum_{i=1}^n |f_i - m_i|$$

حيث أن "i" هو المهنة و"n" هو العدد الإجمالي للمهن و"fi" حصة النساء العاملات في المهنة "i" كنسبة من مجموع عمالة النساء و"mi" هو حصة الرجال العاملين في المهنة "i" كنسبة من مجموع عمالة الرجال.

وقد بلغ D، بين الفئات المهمشة، ٣٢,٦ في المائة، وهو أقل من الرقم القياسي العام لعدم التماثل الذي سجله مجموع السكان في لبنان. ومن المثير للاهتمام أن النساء يمثلن ٤٨,٥ في المائة من جميع الإختصاصيين و٣٥,٧ في المائة من جميع الفنيين والإختصاصيين المساعدین و٢٤,٦ في المائة من الكتابة. أما من بين المديرين، فتمثل النساء ١٢,٥ في المائة من مجموع العاملين في هذه الفئة من المهن (الشكل ١٥).

الشكل ١٥. الفئة المهنية بحسب الجنس (نسبة مئوية)

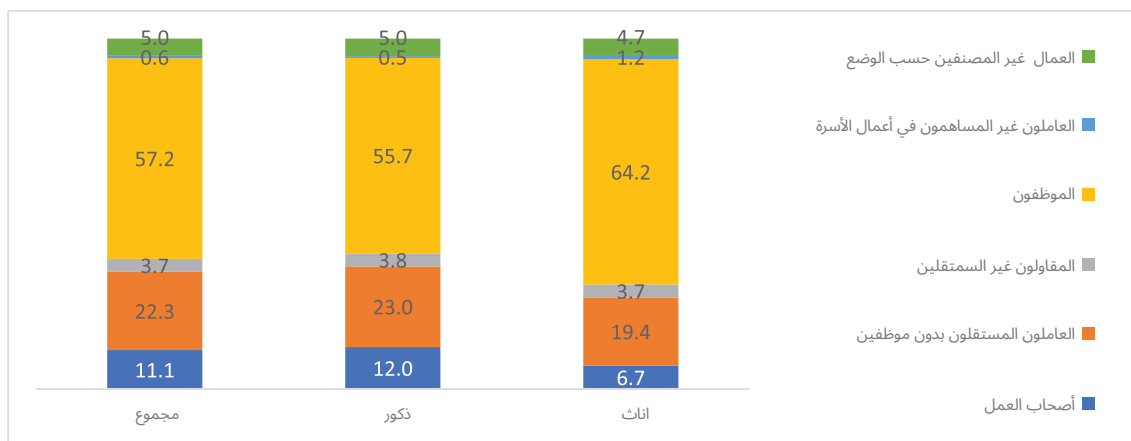


٣،٥ العمالة بحسب الوضع في العمل

يتبع تقسيم العمل بحسب الوضع التصنيف الدولي للوضع في العمالة بحسب نوع السلطة (منظمة العمل الدولية ٢٠١٨). ووفقاً لنتائج المسح، شكل الموظفون أو العمال بأجر النسبة الأكبر والتي بلغت ٥٧,٢ في المائة من مجموع السكان العاملين من الأسر المهمشة. وتلا ذلك ٢٢,٣ في المائة يعملون كعمال مستقلين، في حين يشكل أصحاب العمل ١١,١ في المائة من مجموع السكان العاملين.

وكانت الفروقات بين النساء والرجال في نسبة الأفراد العاملين ملحوظة في كل من الفئات. عملت المرأة بشكل أكبر (٦٤,٢ في المائة) في وظائف مدفوعة الأجر مقارنة بالرجل (٥٥,٧ في المائة)، في حين كانت نسب الرجال كأصحاب عمل وعاملين مستقلين بدون موظفين أعلى من النساء. كما أن النساء يعملن أكثر كعاملات مساهمات في أعمال الأسرة، مقارنة بالرجال. وقد يعود الفارق الكبير بين الرجال والنساء في السعي إلى العمل الحر أو توظيف الآخرين إلى حد كبير إلى افتقار المرأة إلى الموارد المتاحة، والثقة بالنفس، والقواعد المجتمعية، أو محدودية فرص العمل. وهذا يسلط الضوء على أهمية تعزيز روح المبادرة عند النساء، تحديداً في المجتمعات المهمشة. عندما تحصل رائدات الأعمال على الاستقلال المالي، تتاح لهن فرصة أفضل لانتشال أسرهن من الضعف المالي؛ كما أنهن منشآت ووظائف للمجتمع الأوسع نطاقاً. وبالتالي فإن الحالة الراهنة لتدني نسب ريادة الأعمال لدى النساء من الأسر المهمشة تشكل مدخلاً مهماً للتدخل يمكن أن يساهم في تحسين حالة المجتمعات المهمشة على نطاق أوسع.

الشكل ١٦. الوضع في العمل بحسب الجنس (نسبة مئوية)



٤.٥ العمالة بحسب التعليم

العمالة بحسب التعليم والجنس

بشكل عام، يشير المسح الحالي إلى انخفاض مستوى التحصيل العلمي لدى العمال العاملين من الأسر المهمشة مقارنة بالمتوسط الوطني. وفي حين أنّ ذلك متوقع نظراً لنطاق هذا المسح والسكان المستهدفين فيه، فمن الجدير بالذكر أيضاً أن الأشخاص الذين يتمتعون بمستويات تعليم أعلى، كما ذكر في مكان آخر في التقرير، يميلون أيضاً إلى الانتقال، لاسيما من المناطق الريفية. وتبلغ نسبة العاملين الذين لا يحصلون على تعليم رسمي^{١٧} ١٧,٩ في المائة، مقابل ٩,٤ في المائة من مجموع السكان.^{١٨} في المقابل، إن ١٦,٤ في المائة فقط من العاملين من الأسر المهمشة لديهم درجة جامعية أو أعلى، أي ما يقرب من نصف متوسط الحصة الوطنية البالغة ٣٢,٣ في المائة.

الجدول ١٣. أعلى مستوى تعليمي (١٥ سنة وأكثر) بحسب الجنس (نسبة مئوية)

مجموع	إناث	ذكور	
١١,٥	١٠,١	١١,٨	غير ملتحق
٣,٤	٢,٧	٣,٥	ملم بالقراءة والكتابة
٣,٠	٢,٢	٣,٢	روضة
٢٧,١	١٩,٢	٢٨,٨	ابتدائي
٢٢,١	١٨,٠	٢٣,٠	متوسط
١٦,٤	١٥,٩	١٦,٥	ثانوي
١٦,٤	٣١,٧	١٣,١	جامعي وما فوق
٠,١	٠,٢	٠,٠	منهج تعليمي غير محدد
١٠٠,٠	١٠٠,٠	١٠٠,٠	مجموع

هذه النتيجة ناتجة عن انخفاض مستويات التحصيل التعليمي عمومًا بين السكان في سن العمل الذين يعيشون في مناطق مهمشة، وطبيعة الوظائف المتاحة في هذه المناطق، والتي تُعَدُّ بغالبيتها وظائف ذات قيمة مضافة منخفضة ووظائف منخفضة الأجر. ونتيجة لهذا، كثيرًا ما يجد العمال أنه من العقلانية أن يدخلوا سوق العمل من دون إتمام التعليم العالي، حيث أن الفائدة الهامشية من ارتفاع درجات التعليم نادرًا ما تتجاوز تكلفتها، تحديدًا لأن سوق العمل في المناطق الريفية لا تولد القدر الكافي من فرص العمل اللائق.

١٧ في هذا التقرير، يشير التعليم الرسمي إلى التعليم الابتدائي وأعلى
١٨ منظمة العمل الدولية وإدارة الإحصاء المركزي (٢٠١٩)

علاوة على ذلك، يكشف المسح عن انخفاض مستويات التحصيل التعليمي بين العمال الذكور مقارنة بالعملات، إذ أن ٢٩,٦ في المائة فقط من العمال الذكور العاملين لديهم درجة ثانوية أو أعلى مقارنة بنسبة ٤٧,٦ في المائة بين الإناث. وقد تكون الحصة الأدنى من الرجال العاملين من ذوي الدرجات التعليمية العليا أيضاً نتيجة للهجرة التي ينتقل من خلالها الأفراد، وتحديداً الرجال، الذين يتمتعون بالتحصيل التعليمي الأعلى إلى المراكز الحضرية حيث من المرجح أن تتناسب فرص العمل بشكل أفضل مع مستوى تعليمهم وتؤمن لهم أجراً أعلى.

وهناك ديناميكية مماثلة تفسر العلاقة العكسية بين مستويات التعليم ومعدلات البطالة التي لوحظت عند السكان المستهدفين. في الواقع، باستثناء الأشخاص الذين يستطيعون القراءة والكتابة فقط، تبين بيانات المسح أن معدل البطالة كان أعلى بين الذين لم يلتحقوا أبداً بالتعليم أو الذين التحقوا فقط بالروضة في صغرهم (٤٢,٦ في المائة و٤١,١ في المائة على التوالي). وانخفضت البطالة مع ارتفاع مستوى التعليم، وكانت أدنى نسبة بين الحاصلين على درجات جامعية فما فوق.

تجدر الإشارة هنا إلى أن هذه الأرقام قد تكون غير دقيقة لأن خريجي الجامعات لا يشكلون سوى ١٠ في المائة من السكان في سن العمل في العينة. ولأن المجتمعات المهمشة تتركز في المناطق الريفية بصورة أساسية، والتي لا توفر نفس فرص العمل للمرشحين من ذوي المهارات العالية، فإن خريجي الجامعات أقل تمثيلاً فيها. وفي نهاية المطاف يترك أغلب خريجي الجامعات المناطق الريفية للعيش بالقرب من المراكز الحضرية. وهذا من شأنه أن يؤدي إلى مستويات متدنية بشكل مضلل من البطالة. وتعزز إحصائيات أخرى، مثل حصة الأفراد العاملين الحاصلين على شهادة جامعية، فضلاً عن حصة المشاركة الاقتصادية لخريجي الجامعات، الاستنتاج بأن معدل البطالة بين خريجي الجامعات منخفض بشكل مصطنع بسبب ديناميكيات الهجرة.

الجدول ١٤. معدل البطالة بحسب أعلى مستوى تعليمي والجنس (نسبة مئوية)

مجموع	إناث	ذكور	
٤٢,٦	٤٢,٣	٤٢,٦	لم يلتحق أبداً
٤١,١	٣٧,٨	٤٢,٧	روضة
٣٥,١	٣٩,٤	٣٤,٤	ابتدائي
٣١,٠	٤٢,٧	٢٨,٠	ثانوي
٣٠,١	٣٠,١	٢٨,٦	متوسط
٢٦,٠	٣١,٤	٢٢,٩	جامعي وما فوق
٢٤,٨	٢٣,٨	٢٥,٠	ملم بالقراءة والكتابة

العمالة بحسب التعليم والمهنة

يترجم التباين من حيث التعليم إلى نتائج وظيفية مختلفة من حيث المهنة. وأغلبية العاملين الحاصلين على تعليم ثانوي وما دون ذلك يعملون في الحرف اليدوية وما يتصل بها من مهن، كعمال خدمات ومبيعات، أو، بدرجة أقل، في المهن الأولية. ومن ناحية أخرى، يعمل خريجو الجامعات بصفة رئيسية كإختصاصيين (٣٨,٨ في المائة)، أو كعاملين في الخدمات والمبيعات (٢٦,٤ في المائة)، أو كفنيين وإختصاصيين مساعدين (١٠,٤ في المائة). فضلاً عن ذلك، وعلى الرغم من أن ما يقرب من ١١,٣ في المائة إلى ١٢,٢ في المائة من الأشخاص غير الحائزين على تعليم نظامي (روضة وما دون) يعملون كعمال زراعيين مهرة، فإن هذه النسبة تنخفض مع ارتفاع التحصيل التعليمي للعمال إلى ١,٦ في المائة فقط بين الحاصلين على شهادات جامعية.

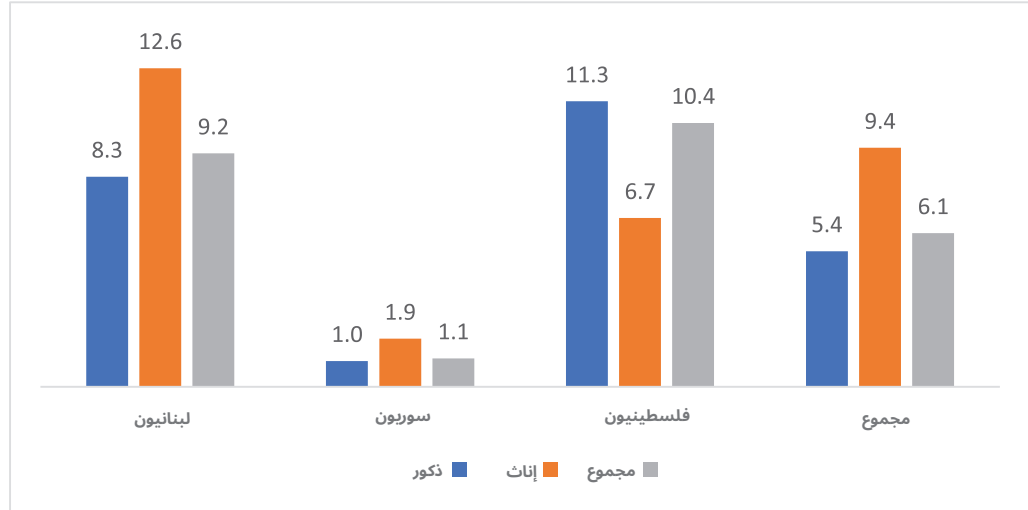
◀ الجدول ١٥. التقسيم المهني بحسب التحصيل التعليمي (نسبة مئوية)

المهنة	غير ملتحقين	يقرأ ويكتب	روضة	ابتدائي	متوسط	ثانوي	جامعي وما فوق	مجموع
العاملون في الخدمات والمبيعات	٢٦,٢	٢١,٧	٢٢,٣	٢٩,٣	٣٨,٠	٣٦,٢	٢٦,٤	٣١,١
الحرفيون والعاملون في المهن ذات الصلة	٣١,٨	٣٨,٣	٣١,١	٣٢,٦	٢٧,٩	٢١,٦	٥,٤	٢٥,٣
المهن الأولية	١٩,٥	١٠,٤	١٨,٤	١٣,٥	١٠,٥	٥,٤	١,٤	١٠,٣
الإختصاصيون	٠,٠	٠,٠	٠,٠	٠,٤	١,٣	٧,٩	٣٨,٨	٨,١
مشغلو المعدات والآلات وعمال التجميع	٨,٢	٧,٨	١١,٧	٨,٩	٨,٣	٦,٥	٣,٤	٧,٤
العمالة المهرة في الزراعة والحراثة والثروة السمكية والصيد	١١,٣	١٢,٢	١١,٧	٩,٧	٥,١	٤,١	١,٦	٦,٧
الفنيون والإختصاصيون المساعدون	٠,٥	١,٧	٠,٠	١,٤	١,٦	٥,٠	١٠,٤	٣,٤
القوات المسلحة	٠,٣	٠,٩	٣,٩	١,٤	٤,٤	٦,١	٣,٢	٣,١
الكتبة	٠,٨	٠,٩	٠,٠	١,٢	١,٣	٣,٢	٤,٠	١,٩
المديرون	٠,٥	١,٧	١,٠	١,٣	٠,٨	٢,٧	٤,٧	١,٩
لا إجابة	١,٠	٤,٣	٠,٠	٠,٣	٠,٨	١,٣	٠,٥	٠,٨
المجموع	١٠٠,٠	١٠٠,٠	١٠٠,٠	١٠٠,٠	١٠٠,٠	١٠٠,٠	١٠٠,٠	١٠٠,٠

العمالة والتعليم المهني

من بين السكان العاملين في العينة، كان ٦,١ في المائة منهم لديهم خلفية تعليمية مهنية. وكانت النسبة أعلى بين النساء (٩,٤ في المائة) من الرجال (٥,٤ في المائة). كما كانت هناك اختلافات كبيرة بين الجنسيات. شاع التعليم المهني بنسبة أكبر بين الفلسطينيين العاملين (١٠,٤ في المائة) منه بين اللبنانيين (٩,٢ في المائة) أو السوريين (١,١ في المائة). ومن الجدير بالذكر أن حصة الأفراد العاملين الحاصلين على تعليم مهني (٦,١ في المائة) كانت أعلى من حصة خريجي التعليم المهني في العينة (٥ في المائة)، مما يشير إلى نتائج أفضل في مجال التوظيف بالنسبة لمن انخرط في التعليم المهني. وينطبق هذا بالمثل على الرجال والنساء، وعلى كل من المجموعات الفرعية للسكان الفلسطينيين اللبنانيين.

الشكل ١٧. التعليم المهني بحسب الجنسية والجنس (نسبة مئوية)

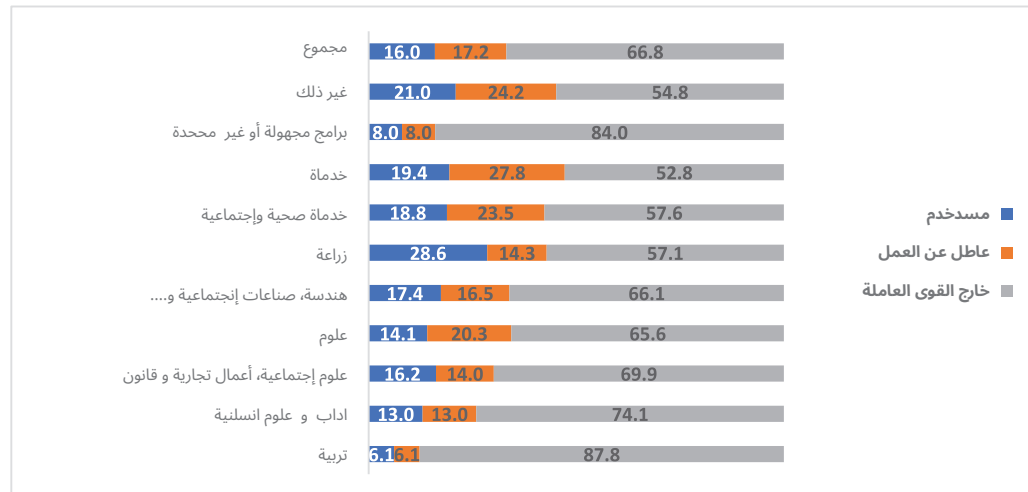


عمالة الشباب بحسب التعليم

تفاوتت نتائج العمالة بين الشباب (١٥ إلى ٢٤ سنة) الذين يتمتعون بتعليم مهني أو جامعي، بشكل كبير بحسب مجال الدراسة. ويوفر التعليم المتصل بالزراعة أفضل فرص العمل، حيث يعمل ٢٨,٦ في المائة من الذين أكملوا دورة دراسية متصلة بالزراعة خلال فترة المسح. وتلا ذلك المجالات التعليمية ذات الصلة بالخدمات (١٩,٤ في المائة) والخدمات الصحية والاجتماعية (١٨,٨ في المائة).

وعلى الطرف الآخر من الطيف، ارتبطت الدراسات ذات الصلة بالتعليم بأدنى مستويات عمالة عند الشباب. وكان أكثر من ٨٧ في المائة من الشباب المتخرجين من الميادين المتصلة بالتعليم خارج نطاق القوى العاملة تمامًا، حيث لم يعمل سوى ٦,١ في المائة منهم، وقد شكل العاطلون عن العمل كذلك ٦,١ في المائة. وكانت حصة الشباب خارج القوى العاملة كبيرة أيضًا، تحديدًا لخريجي مجالات العلوم الإنسانية والفنون والعلوم الاجتماعية وإدارة الأعمال والقانون. وكان نحو ٦٦,٨ في المائة من الخريجين الشباب الحاصلين على تعليم تقني أو مهني أو جامعي خارج نطاق القوى العاملة تمامًا، في حين كان ١٧,٢ في المائة منهم عاطلين عن العمل، مما يدل على وجود عدم تطابق كبير في المهارات ترجم إلى إحباط، الأمر الذي دفع هؤلاء الشباب إلى التوقف عن البحث عن العمل.

الشكل ١٨. وضع النشاط الاقتصادي للشباب (١٥- ٢٤ عامًا) بحسب مجال الدراسة (نسبة مئوية)



الفصل ٦. انتشار العمالة غير المنظمة

٦.١ القطاع غير المنظم والعمالة غير المنظمة

عند النظر إلى الطابع غير المنظم، ينبغي على المرء أن يميز بين العمالة في القطاع غير المنظم والعمالة غير المنظمة. ويتم تعريف العمالة في القطاع غير المنظم بخصائص وحدة الاقتصاد/الإنتاج التي توظف العمال، في حين يتم تحديد العمالة غير المنظمة بخصائص أو طبيعة الوظيفة نفسها، في ما يتعلق بشروط وظروف العمل وأي حماية يتلقاها العامل.

ووفقاً لهذا المسح، فإن ٧٧,٨ في المائة من إجمالي العمالة في العينة كانت غير منظمة، مقارنة بمعدل عمالة غير منظمة على المستوى الوطني بلغ ٥٤,٩ في المائة في الفترة ٢٠١٨-٢٠١٩. وقد وجدت العمالة غير المنظمة في القطاع غير المنظم (٦٥,٥ في المائة)، وفي القطاع المنظم (١٠,٢ في المائة) وفي قطاع الأسر (٢ في المائة). وكما كان متوقعاً، فإن العمالة في القطاع غير المنظم هي أكبر عنصر من عناصر العمالة غير المنظمة الثلاثة. وفي الوقت نفسه، كانت بعض الوظائف في القطاع غير المنظم منظمة، مما أدى إلى وجود ما مجموعه ٦٧,٤ في المائة من كل الأفراد العاملين في القطاع غير المنظم (الجدول ١٦).

الجدول ١٦. انتظام العمالة الرئيسية بحسب القطاع (نسبة مئوية)

القطاع	العمالة غير المنظمة	العمالة المنظمة	المجموع
القطاع غير المنظم	٦٥,٥	١,٩	٦٧,٤
القطاع المنظم	١٠,٢	٢٠,٢	٣٠,٤
قطاع الأسر المعيشية	٢,٠	٠,١	٢,٢
مجموع	٧٧,٨	٢٢,٢	١٠٠,٠

يمكن أن تترجم ترتيبات وظروف العمل غير المنظم إلى عمالة محفوفة بالمخاطر، تحديداً بالنسبة للسكان المهمشين، وفي ظل ظروف اقتصادية صعبة. وفي حين تم إغلاق قطاعات كاملة من الاقتصاد لمكافحة انتشار فيروس كوفيد-١٩، تم تسريح العديد من العمال غير المنظمين، أو تم تخفيض رواتبهم أو ساعات عملهم، إذ أنهم لا يستفيدون من الحماية القانونية الممنوحة للعمال المنظمين. فضلاً عن ذلك فإن العمال غير المنظمين يفتقرون أيضاً إلى تغطية الرعاية الصحية؛ ومن دون دخل قد يكون وصولهم إلى الرعاية الصحية محدوداً وهو تهديد واضح أثناء انتشار وباء عالمي.

٦.٢ العمالة غير المنظمة بحسب الجنسية

عند تفصيل مستويات العمالة غير المنظمة بحسب الجنسية، نرى أنها مرتفعة عند الجنسيات الثلاثة، مع تسجيل السوريين والفلسطينيين معدلات مرتفعة للغاية من العمالة غير المنظمة بلغت ٩٥ في المائة و٩٣,٩ في المائة على التوالي. وبالمقارنة، فإن ٦٤,٣ في المائة من العمال اللبنانيين من الأسر المهمشة يعملون في وظائف غير منظمة.

وقد ساهمت عدة عوامل في ارتفاع نسبة انتشار العمالة غير المنظمة بين السكان غير اللبنانيين. فمن ناحية، تؤدي الظروف اليائسة التي يجد فيها اللاجئون أنفسهم في كثير من الأحيان إلى البحث عن أي شكل من أشكال الدخل المتاح. وهذا من شأنه أن يجعلهم في وضع غير موات تعاقدياً لأنهم كثيراً ما يضطرون إلى قبول أي وظيفة تعرض عليهم، سواء أكانت منظمة أم غير منظمة. وبمجرد الدخول في ترتيبات العمالة غير المنظمة، يعاني العمال الأجانب من ظروف عمل أسوأ، حيث لا يتوفر لديهم سوى القليل من الوسائل القانونية لتصحيح أوضاعهم. علاوة على ذلك، كثيراً ما تميز قوانين العمل ضد العمال الأجانب، فتقدم لهم منافع قليلة من العمل المنظم، إن وجدت، وبالتالي توفر لهم حوافز أقل لمواصلة البحث بنشاط عن عمل منظم.

ويضع قانون الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي قيوداً كبيرة على أهلية العمال الأجانب للحصول على المنافع. وحتى بالنسبة للفلسطينيين والسوريين الذين يعملون بشكلٍ منظم في البلاد، فإن تغطية الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي ليست ممارسة معتادة عمومًا. ووفقًا لسياسة المعاملة بالمثل، لا يحق للموظفين الأجانب المسجلين رسميًا بتصاريح عمل صالحة الحصول على منافع من الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي إلا إذا كانت بلادهم الأصلية تقدم معاملة مماثلة للعمال اللبنانيين. ومنذ عام ٢٠١٠، أصبح العمال الفلسطينيون معفيين من أمر المعاملة بالمثل في ما يتعلق بتعويضات نهاية الخدمة. ومع ذلك، لا يحصل اللاجئيين الفلسطينيين القلائل المسجلين لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي على منافع أخرى (مثل بدل الأسرة، والتغطية الطبية، وما إلى ذلك)، حتى بعد سنوات من المساهمة.^{٢٠} وفي حالة التأمين الصحي، هناك شواغل أكبر من منظور المساواة في المعاملة. يتم دفع الاشتراكات في خطط التأمين الصحي لصالح العمال الأجانب، ولكنهم غير مؤهلين للاستفادة ما لم يكونوا من بلدان أبرمت اتفاقات المعاملة بالمثل.

٦,٣ نبذة عمرية عن العمالة غير المنظمة

كانت العمالة غير المنظمة أعلى بين العمال الأصغر سنًا (راجع الشكل ١٩) بنسبة ٩١,٩ في المائة بالنسبة للأشخاص الذين تتراوح أعمارهم بين ١٥ و٢٤ سنة. وقد سُجِّلَ أدنى مستوى من العمالة غير المنظمة (٦٥,٣ في المائة) في الفئة العمرية التي تزيد عن ٦٥ سنة.

الشكل ١٩. العمالة غير المنظمة بحسب الفئة العمرية (نسبة مئوية من إجمالي العمالة)

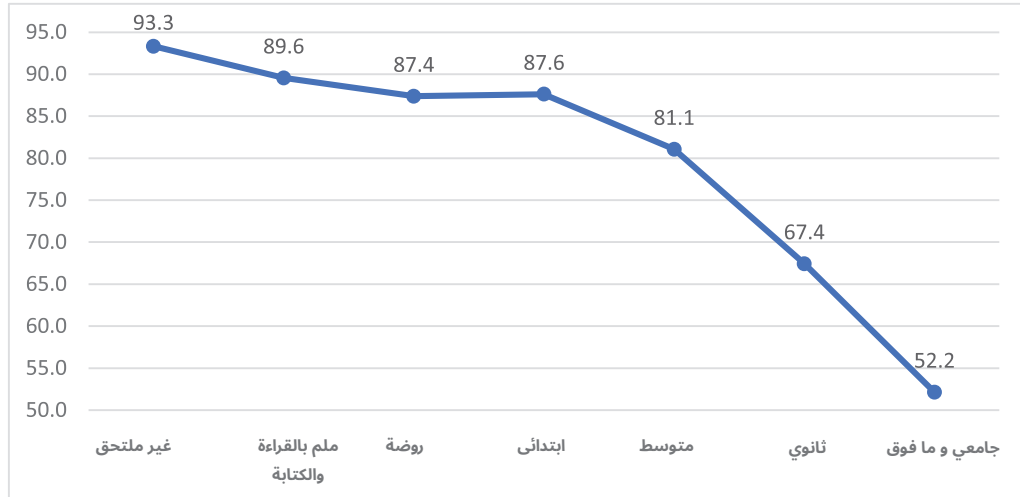


٦,٤ العمالة غير المنظمة بحسب التعليم

يُعد التعليم عاملاً رئيسياً آخر يؤثر على العمالة غير المنظمة. وتبين نتائج المسح أن حصة العمالة غير المنظمة تنخفض مع مستوى التعليم، من ٩٣,٣ في المائة بين غير المتعلمين إلى ٥٢,٢ في المائة بين الحاصلين على مستوى جامعي وما فوق.

ويرتبط انخفاض المهارات ومستويات التعليم بانخفاض الإنتاجية، وبالتالي انخفاض الأجور. هذا وتعمل المؤهلات الأقل على إضعاف قدرة العمال على التفاوض من أجل ظروف عمل أفضل، الأمر الذي يجعلهم عرضة لظروف عمل سيئة وموارد رزق غير كافية، تحديدًا في أوقات الأزمات وانخفاض النشاط الاقتصادي.

الشكل ٢٠. نسبة العمالة غير المنظمة بحسب أعلى مستوى تعليمي (نسبة مئوية)

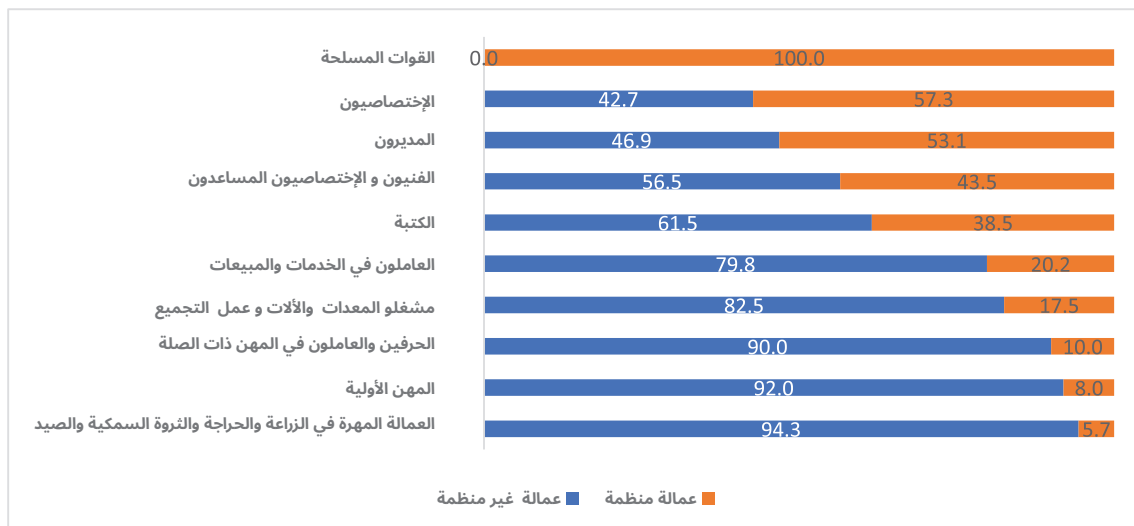


٦,٥ العمالة غير المنظمة بحسب المهنة

في حين يبدو أن العمال المنظمين وغير المنظمين من الأسر المهمشة يتركزون في المهن نفسها، حيث يعملون في المقام الأول كعاملين في الخدمات والمبيعات أو في الحرف اليدوية وما يتصل بها من مهن، فإن درجة الطابع النظامي داخل كل مهنة تكشف عن بعض الاختلافات الصارخة. والواقع أن العمالة غير المنظمة تمثل أكثر من نصف مجموع العمالة في كل المهن تقريباً، باستثناء القوات المسلحة، حيث كل العمالة منظمة. وقد سجل المديرون والإختصاصيون معدلات عمالة غير منظمة منخفضة نسبياً (٤٦,٩ في المائة و٤٢,٧ في المائة على التوالي). وقد كانت العمالة غير المنظمة سائدة بصفة خاصة بين الحرفيين والعاملين في المهن ذات الصلة (٩٠ في المائة)، وكذلك بين العاملين في المهن الأولية (٩٢ في المائة) أو العمالة المهرة في الزراعة والحراثة والثروة السمكية والصيد (٩٤,٣ في المائة).

ويؤكد هذا النمط، ولو بشكل غير كامل، العلاقة بين مستويات المهارة المنخفضة والعمالة غير المنظمة. كما يؤكد على الأدوار الهامة التي يمكن أن يضطلع بها التعليم والتدريب في الجهود الرامية إلى مكافحة العمالة غير المنظمة، لا سيما في المجتمعات المهمشة.

الشكل ٢١. العمالة المنظمة بحسب المهنة (نسبة مئوية)



٦,٦ العمالة غير المنظمة في القطاعين الزراعي وغير الزراعي

يشير الجدول ١٧ الى مؤشر هدف التنمية المستدامة (SGD) ٨ بشأن العمل اللائق والنمو الاقتصادي. وأظهر هذا المسح أن نسبة العمالة غير المنظمة كانت مرتفعة للغاية في الزراعة، حيث سجلت ٩٥,٣ في المائة، وهي نسبة أعلى من المتوسط العام لمعدل العمالة غير المنظمة، وهو أمر غير مستغرب بالنظر إلى طبيعة العمل في هذا القطاع، ليس في لبنان فحسب بل أيضًا على الصعيد العالمي. ومع ذلك، إذا استثنينا الزراعة، لا تزال حصة العمالة غير المنظمة مرتفعة، إذ لا تنخفض إلا قليلاً من ٧٧,٨ في المائة إلى ٧٦,١ في المائة، وهذا يدل على أن العمالة غير المنظمة مشتركة بين القطاعين الزراعي وغير الزراعي على حد سواء.

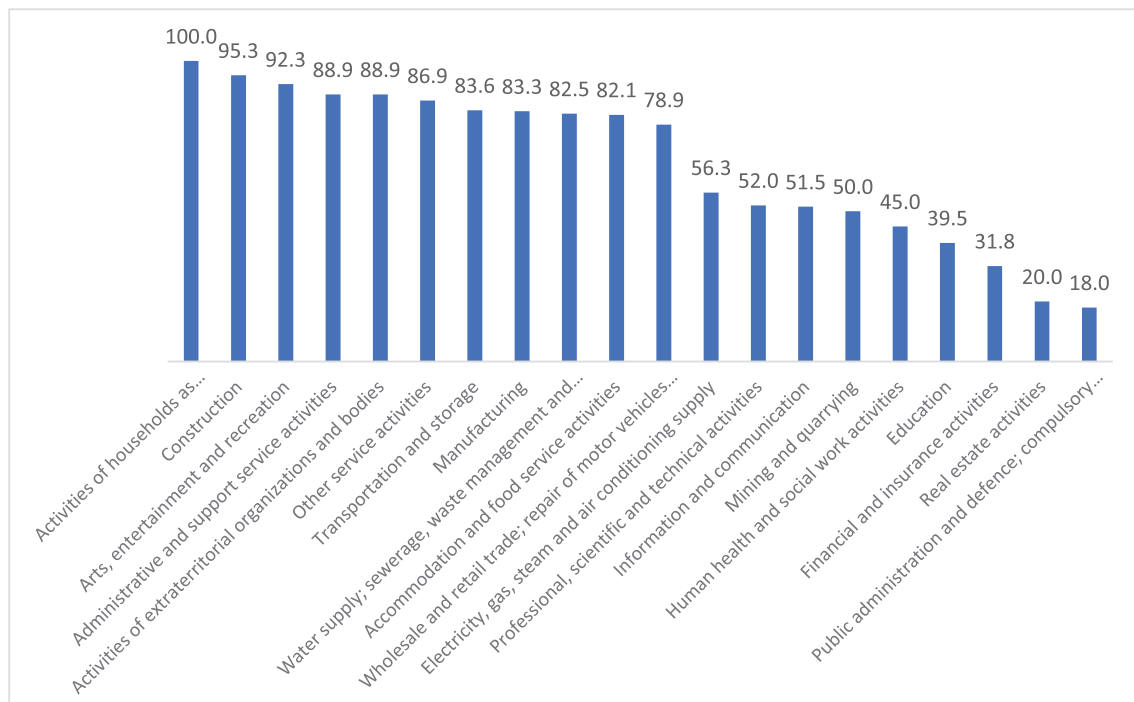
الجدول ١٧. العمالة غير المنظمة في قطاعات الزراعة وغير الزراعة بحسب الجنس (نسبة مئوية)

مجموع	إناث	ذكور	
٩٥,٣	١٠٠,٠	٩٤,٣	زراعة
٧٦,١	٧١,٧	٧٧,٠	غير زراعة
٧٧,٨	٧٤,٢	٧٨,٥	جميع القطاعات

من المنظور الجنساني، كانت العمالة غير المنظمة أعلى بين الرجال من النساء، حيث سجلت ٧٨,٥ في المائة و٧٤,٢ في المائة على التوالي. وقد أثرت العمالة غير المنظمة في الزراعة على كل النساء العاملات في ذلك القطاع وعلى ٩٤,٣ في المائة من الرجال. وعند استثناء الزراعة، انخفضت العمالة غير المنظمة انخفاضاً طفيفاً بالنسبة لكل من الرجل والنساء، وسجلت ٧٧ في المائة و٧١,٧ في المائة على التوالي.

عند النظر إلى العمالة غير المنظمة في القطاعات غير الزراعية، نرى نسباً مرتفعة من العمالة غير المنظمة في القطاعات التي يتركز فيها العمال من الأسر المهمشة. ويؤكد هذا التركيز، تحديداً في ضوء الأجور المنخفضة وظروف العمل الرديئة، على أهمية استهداف التدخلات لدعم الأسر والمجتمعات المهمشة.

الشكل ٢٢. العمالة غير المنظمة حسب القطاع (نسبة مئوية)



الفصل ٧. ظروف العمل

تُشكّل ظروف العمل اللائق أهمية مركزية بالنسبة للتنمية المستدامة والحد من الفقر، وهي تعد الوسيلة الرئيسية لتحقيق العدالة والشمولية في سوق العمل. ففي أوقات الأزمات والانحدار الاقتصادي، كثيرًا ما يتخلى الأفراد عن بعض حقوقهم في العمل، بما في ذلك الحق في أجر لائق، والحق في عدد مقبول من ساعات العمل ناهيك عن القدرة على الوصول إلى الضمان الاجتماعي، من بين أمور أخرى.

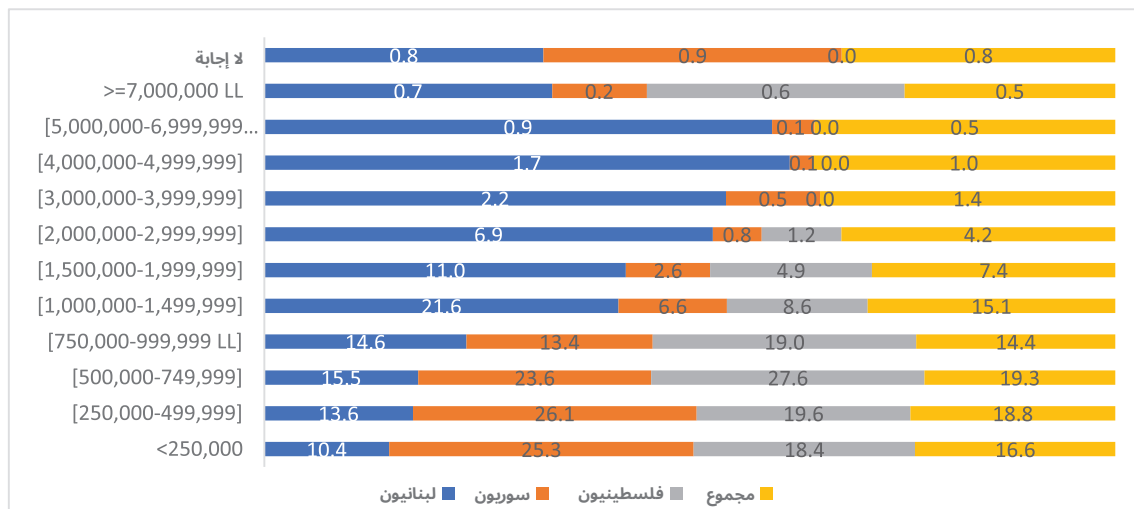
٧,١ الأجور والدخل

الدخل الشهري

تشكل الأجور جانبًا رئيسيًا من جوانب جودة العمل، وهي أول ما ينظر إليه العمال تقريبًا حين يفكرون في عرض عمل ما. ووفقًا لهذا المسح، فإن أكثر من ثلث مجموع السكان العاملين كانوا يكسبون أقل من ٥٠٠,٠٠٠ ليرة لبنانية في الشهر، مما يعني أن ٣٥,٤ في المائة على الأقل من العمال من الأسر المهمشة يحصلون على أجر أقل من الحد الأدنى للأجور البالغ ٦٧٥,٠٠٠ ليرة لبنانية^{٢١}. علاوة على ذلك، يحصل ٥٤,٧ في المائة منهم على أجر أقل من ٧٥٠,٠٠٠ ليرة لبنانية، مما يشير إلى أن أغلبية العمال يحصلون على أجور منخفضة للغاية، خاصة في ظل الظروف الراهنة و في أعقاب الإنخفاض الكبير في قيمة العملة.

إجمالاً، يكسب العمال اللبنانيون أفضل نسبيًا من نظرائهم السوريين والفلسطينيين، حيث يكسب ٣٩,٦ في المائة منهم أقل من ٧٥٠,٠٠٠ ليرة لبنانية، مقابل ٧٤,٩ في المائة و ٦٥,٦ في المائة من العمال السوريين والفلسطينيين على التوالي (الشكل ٢٣). كما أنّ نسبة اللبنانيين الذين يكسبون ١,٥٠٠,٠٠٠ ليرة لبنانية أو أكثر (٢٣,٤ في المائة)، هي أعلى مقارنة بنسبة السوريين (٤,١ في المائة) والفلسطينيين (٦,٧ في المائة).

الشكل ٢٣. الدخل المرتبط بالعمل بحسب الجنسية (بالليرة اللبنانية)

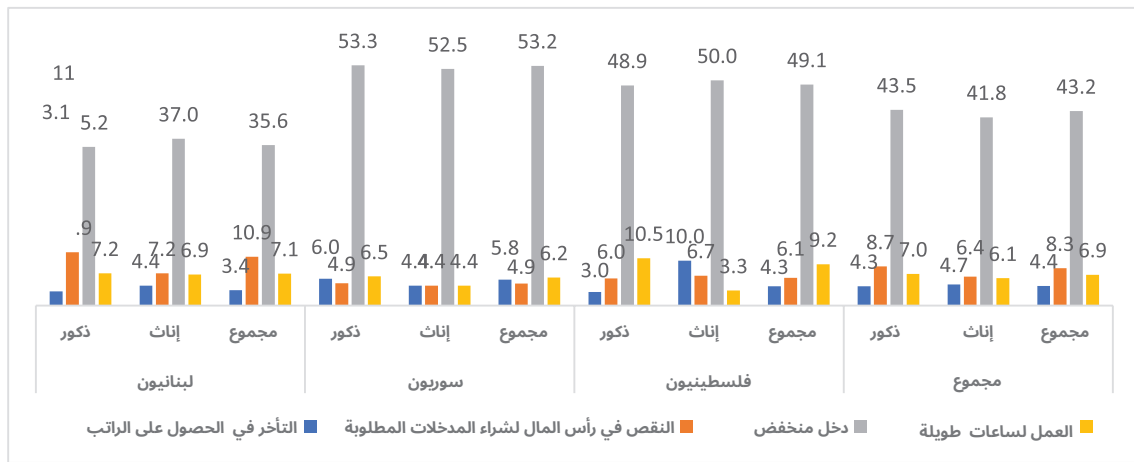


تُعَدّ الفوارق الكبيرة في الأجور، أولاً، نتاج عدم تطبيق سياسة الحد الأدنى للأجور عمليًا على العمال المهاجرين في لبنان. وثانيًا، تعكس هذه الاختلافات اختلاف التوزيع المهني للجنسيات الثلاث في العينة، حيث كان نحو ٢٠ في المائة من العمال السوريين يعملون في وظائف أولية، مقابل ٤,٢ في المائة و ٧,٤ في المائة للعمال اللبنانيين والفلسطينيين على التوالي. من جهة أخرى، لم يعمل سوى ١ في المائة من القوى العاملة السورية في وظائف إدارية ومهنية، مقابل ١٥,٩ في المائة و ١٤,٧ في المائة للبنانيين والفلسطينيين على التوالي.

٢١ عمليًا لا ينطبق الحد الأدنى للأجور الرسمي البالغ ٦٧٥٠٠٠ ليرة لبنانية إلا على العمال اللبنانيين، رغم أن تشريع الحد الأدنى للأجور نفسه لا يميز صراحة بين الجنسيات.

وبصرف النظر عن حقيقة أن إحدى المجموعات تكسب أكثر بقليل من غيرها، فإن غالبية العينة، سواء من الرجال أو النساء، أفادت بأن الأجور المنخفضة هي المشكلة الرئيسية في عملها. أما ساعات العمل الطويلة، والافتقار إلى الرأسمال لشراء المدخلات المطلوبة، والتأخير في تلقي الرواتب، فكانت من بين القضايا الأقل تكرارًا. في حين لم يعتبر الأشخاص أن المشاكل الأخرى، مثل التعرض للمخاطر الجسدية أو شدة العمل، هي من القضايا الرئيسية. ويوضح الشكل ٢٤ توزيع الإجابات.

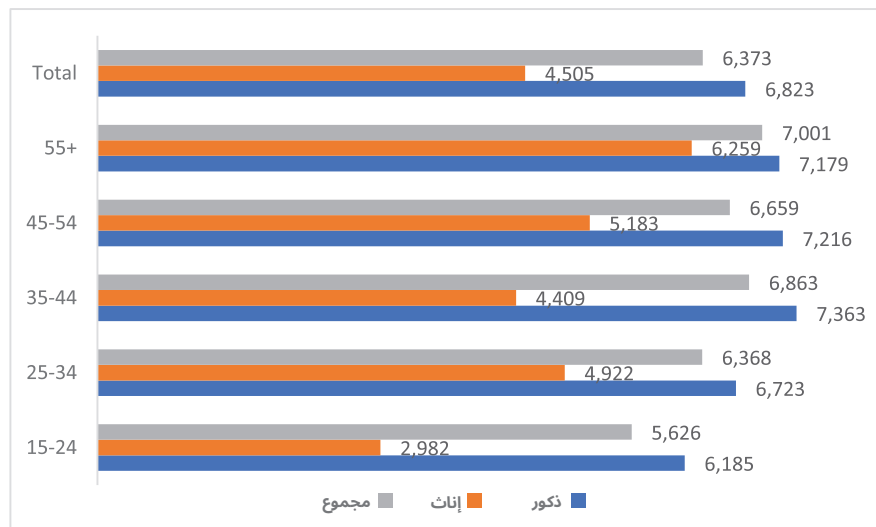
الشكل ٢٤. المشكلة الرئيسية التي تواجه الأشخاص في العمل بحسب الجنس والجنسية (نسبة مئوية)



الأجر بالساعة

صحيح أن الأجور الشهرية تقدم مؤشرًا جيدًا لنوعية العمل، إلا أن الأجر بالساعة كثيرًا ما يستخدم لتقييم أوجه التفاوت في الدخل بين مختلف فئات العمال، من دون تحيز ناتج عن الفارق في عدد ساعات العمل. في هذه العينة، يبلغ متوسط الأجر بالساعة ٦,٣٧٣ ليرة لبنانية في الساعة. وفي المتوسط، سجلت الأجور بالساعة أدنى مستويات بين الشباب (٥,٦٢٦ ليرة لبنانية) وأغلاها بين الأشخاص الذين تزيد أعمارهم عن ٥٥ عامًا (٧,٠٠١ ليرة لبنانية).

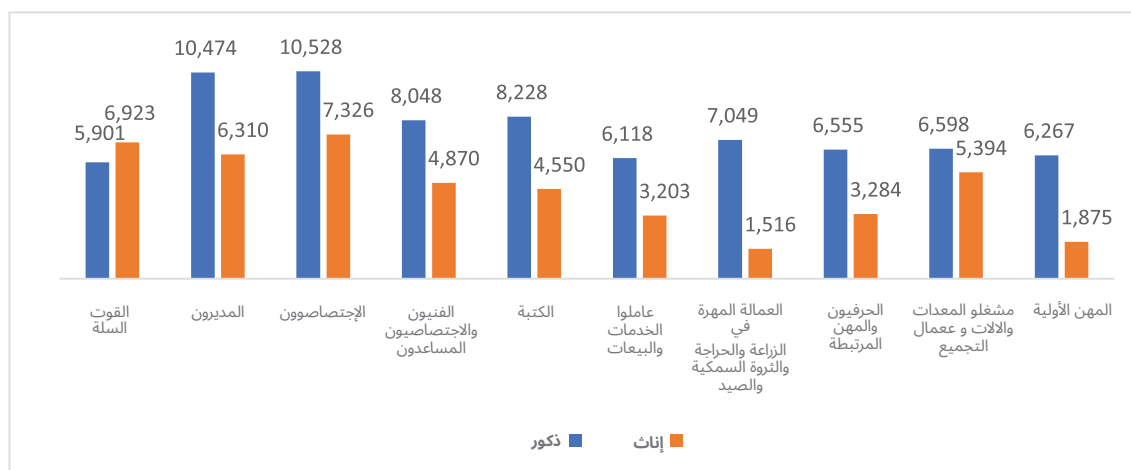
الشكل ٢٥. متوسط الأجر بالساعة بحسب العمر والجنس (بالليرة اللبنانية)



ومن المنظور الجنساني، تحصل المرأة بوضوح على أجر أقل من نظرائها الرجال، حيث تكسب في المتوسط ٤,٥٠٥ ليرة لبنانية في الساعة مقارنة مع ٦,٨٢٣ ليرة لبنانية في الساعة للرجال، مما يشير إلى وجود فجوة في الأجور بين النساء والرجال بنسبة ٣٤ في المائة. ويمكن تفسير هذا التفاوت جزئياً بعدد من العوامل مثل مستوى التعليم أو المؤهلات أو خبرة العمل أو الفئة المهنية. ولكن عند اخذ هذه العوامل بالإعتبار، يُعزى الجزء المتبقي (غير المفسر) من الفجوة في الأجور إلى التمييز.

وتشير البيانات الواردة من هذا المسح إلى وجود فجوات كبيرة في الأجور بين النساء والرجال، حتى داخل الفئة المهنية نفسها. والواقع أن كل النساء، باستثناء النساء العاملات في القوات المسلحة، يكسبن في المتوسط أقل بكثير من الرجال، سواء أكان في الوظائف الإدارية والإختصاصية أم في المهن الأولية غير المهرة. في القوات المسلحة، أظهرت النساء معدل أجر في الساعة أعلى من الرجال لأن الرجال يعملون ساعات أكثر من النساء (بسبب مثلاً واجبات الحراسة الليلية)، على الرغم من حقيقة أن رواتبهم الشهرية هي نفسها.

◀ الشكل ٢٦. متوسط الأجر بالساعة بحسب المهنة والجنس (بالليرة اللبنانية)



٧,٢ ساعات العمل الأسبوعية

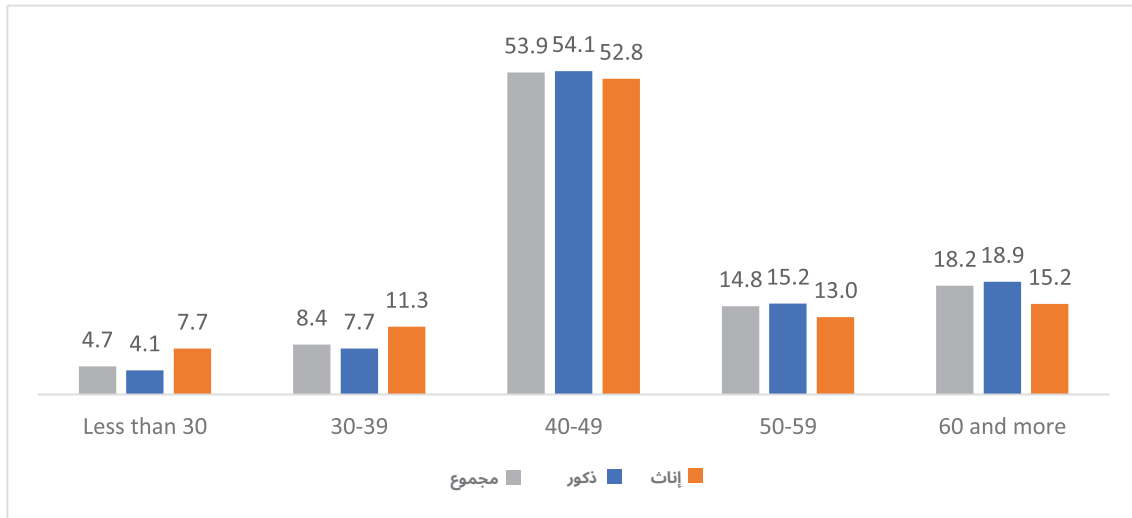
تعتبر ساعات العمل سمة رئيسية أخرى من سمات نوعية العمل ويمكن أن توفر معلومات معمقة هامة بشأن العمالة الناقصة لجهة الوقت^{١٣} ومستوى ساعات العمل المفرطة. ووفقاً لهذا المسح، فإن متوسط ساعات العمل الأسبوعية المعتادة بلغ ٤٨,٧ ساعة، ولكنه انخفض قليلاً إلى ٤٧,٥ ساعة عمل أسبوعية فعلية، وذلك لاحتساب الأشخاص الذين كانوا غائبين مؤقتاً عن العمل.

◀ الجدول ١٨. متوسط عدد ساعات العمل الفعلية والمعتادة في كل الوظائف، بحسب الجنس والجنسية

	الساعات المعتادة			الساعات الفعلية		
	مجموع	ذكور	إناث	مجموع	ذكور	إناث
لبنانيون	٤٨,٩	٥٠,١	٤٤,٥	٤٩,٣	٥٠,٢	٤٦,٠
سوريون	٤٥,٥	٤٦,٣	٤٠,٢	٤٨,١	٤٨,٢	٤٧,٥
فلسطينيون	٤٧,٠	٤٧,٤	٤٥,٢	٤٧,٠	٤٧,٥	٤٥,٠
مجموع	٤٧,٥	٤٨,٤	٤٣,٤	٤٨,٧	٤٩,٣	٤٦,٣

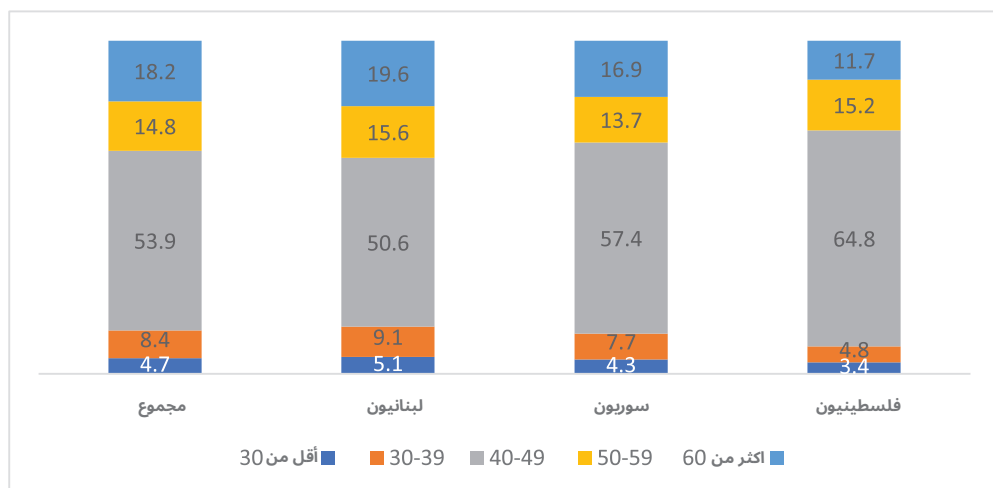
في المتوسط، يعمل الرجال ساعات أطول من النساء، سواء من حيث ساعات العمل الفعلية أو المعتادة. ومع ذلك، في حين يعمل نصف كل العمال تقريبًا من ٤٠ إلى ٤٩ ساعة في الأسبوع، فإن نسبة أكبر من النساء (٧,٧ في المائة) تميل إلى العمل لمدة تقل عن ٣٠ ساعة، بالمقارنة مع الرجال (٤,١ في المائة)، وذلك في المقام الأول من أجل الاضطلاع بمسؤوليات الأسرة والعائلة. ومن ناحية أخرى، يعمل الرجال أكثر من النساء لأكثر من ٥٠ أو ٦٠ ساعة في الأسبوع (الشكل ٢٧).

الشكل ٢٧. ساعات العمل الأسبوعية المعتادة بحسب الجنس (نسبة مئوية)



وفي ما يتعلق بالاختلافات بين الجنسيات، يعمل اللبنانيين ساعات عمل معتادة وفعلية أطول قليلاً من ساعات عمل نظرائهم الفلسطينيين والسوريين (الجدول ١٨). ويبين توزيع ساعات العمل (الشكل ٢٨) أنماطاً مماثلة في مجموعات الجنسية الثلاثة، حيث تعمل الأغلبية (٥٣,٩ في المائة) من ٤٠ إلى ٤٩ ساعة في الأسبوع، تليها حصة جيدة من أولئك الذين يعملون ٦٠ ساعة وأكثر في الأسبوع (١٨,٢ في المائة).

الشكل ٢٨. ساعات العمل المعتادة في الأسبوع بحسب الجنسية (نسبة مئوية)

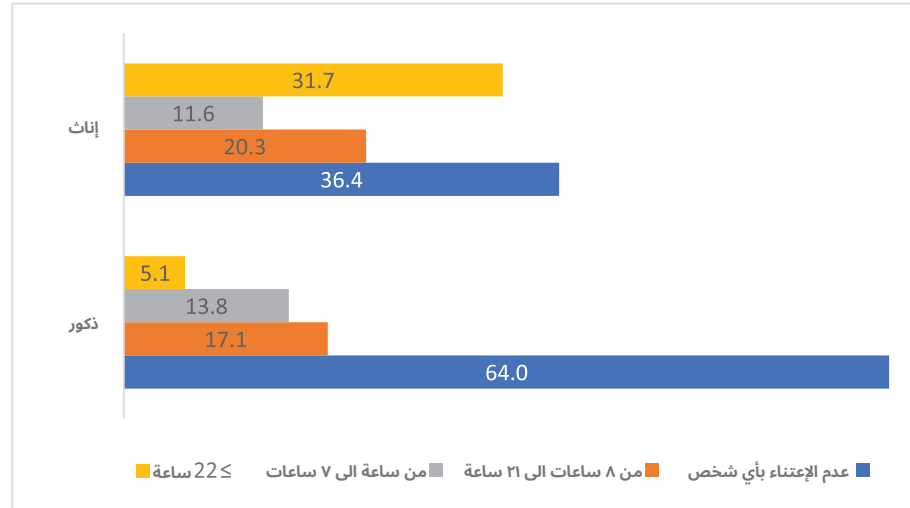


٧,٣ أداء وظائف متعددة

إن ممارسة وظائف متعددة ليس بالأمر غير الشائع بين المجموعات المهمشة. ويبين هذا المسح أن ١٥,٥ في المائة من مجموع العمالة شغلوا وظيفتين أو أكثر، مما يدل على عدم كفاية الدخل من عملهم الرئيسي. ويعمل الذكور (١٦,٤ في المائة) أكثر من الإناث في وظائف متعددة (١١,٣ في المائة). ويبدو هذا مرة أخرى مدفوعاً إلى حد كبير بالأدوار الاجتماعية الراسخة للنساء والرجال، التي يتحمل الرجل بموجبه المسؤولية الأساسية عن الكسب، في حين تبقى المرأة مسؤولة إلى حد كبير عن أنشطة العمل غير المدفوعة في المنزل ورعاية الأسرة. وفي الواقع، يفيد هذا المسح بأن ٣١,٧ في المائة من النساء في سن العمل قُضين أكثر من ٢٢ ساعة في الأسبوع المرجعي في رعاية الأطفال

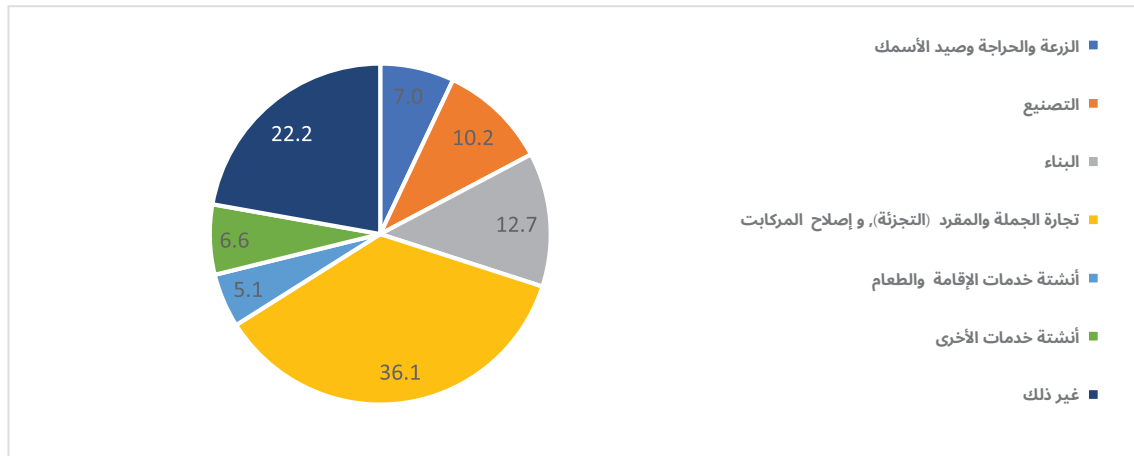
والمسنين وذوي الإحتياجات الخاصة، في حين أن ٦٤ في المائة من الرجال لم يضطلعوا بأي واجبات رعاية خلال نفس الفترة (راجع الشكل ٢٩).

◀ الشكل ٢٩. الساعات المنقضية لرعاية الأطفال أو المسنين أو الأشخاص ذوي الإحتياجات الخاصة خلال الأيام السبعة الماضية بحسب الجنس (نسبة مئوية)



علاوة على ذلك، فإن أكثر من ثلث الذين لديهم وظائف متعددة لديهم وظيفة رئيسية في قطاع تجارة الجملة والتجزئة، تليها ١٢,٧ في المائة في قطاع البناء و١٠,٢ في المائة في قطاع الصناعات التحويلية. وهذه هي القطاعات التي يتركز فيها معظم العمال من الأسر المهمشة، وحيث تكون ظروف العمل والأجور ضعيفة.

◀ لشكل ٣٠. شغل الوظائف المتعددة بحسب فرع النشاط الاقتصادي في الوظيفة الرئيسية (نسبة مئوية)



في ما يتعلق بالجنسية، فإن من المرجح أن يعمل الفلسطينيون في وظائف متعددة (١٨,٤ في المائة)، أكثر من اللبنانيين (١٧,٣ في المائة) والسوريين (١٢,٧ في المائة). وعلى الرغم من أن تعدد الوظائف يشكل ضرورة بالنسبة للعديد من الناس، فلا بد من التفكير في التأثير المحتمل على صحة العمال ورفاههم نتيجة لساعات عمل طويلة ومستويات إجهاد متزايدة.

٧,٤ الوضع التعاقدى

في ما يتعلق بالاتفاقات التعاقدية، لم يكن لدى ٤٦,٥ في المائة من الأفراد المؤهلين في هذه العينة عقد عمل،^{٢٣} وكان لـ ٢٧,٥ في المائة منهم عقد مكتوب، بينما أبرم ٢٠,٩ في المائة منهم اتفاقاً شفويًا.

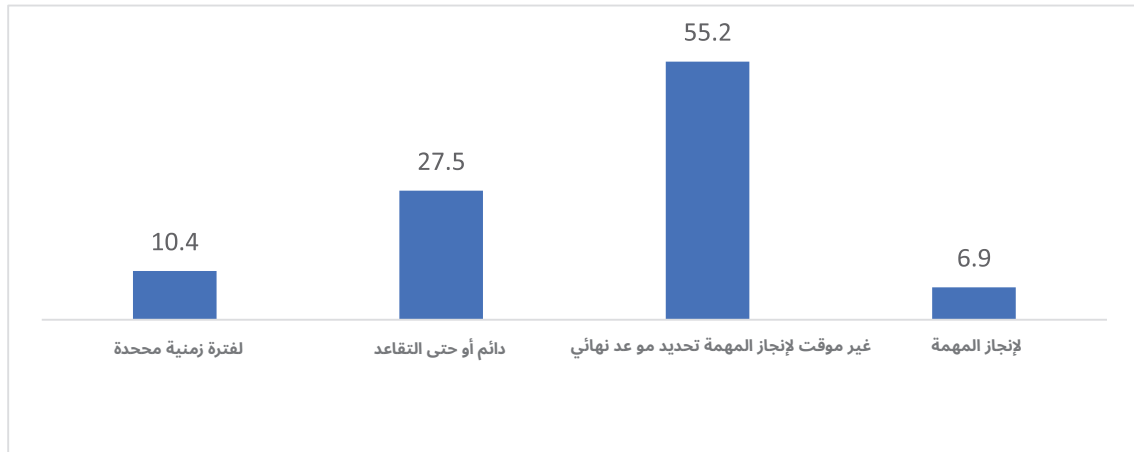
تعترف عقود العمل بالعلاقة بين العامل وصاحب العمل، وتحدد شروط العمل وتوفر الحماية الأساسية للعمال. وبالإضافة إلى المعايير المتعلقة بما إذا كان الفرد يحصل على الضمان الاجتماعي أو على الإجازة السنوية أو الإجازة المرضية المدفوعة الأجر، فإن وجود عقد عمل هو معيار آخر تتسم به غالبًا الوظيفة المنظمة مقارنة بالوظيفة غير المنظمة، إذ كثيرًا ما يفتقر العمال الذين لا يعملون بعقود عمل إلى ظروف العمل اللائقة التي قد تصنفهم كعمال منظمين. ويعتبر عدم الحصول على اتفاق تعاقدى أمرًا شائعًا بين الأقل تعليمًا بشكل خاص والذين يتمتعون بقدرة أقل على التفاوض، وبالتالي فإنهم أكثر ميلًا إلى قبول عرض عمل من دون عقد و/أو بشروط عمل رديئة وغير كافية عمومًا.

الجدول ١٩. نوع العقد (نسبة مئوية)

نوع العقد	لا يوجد	عقد مكتوب	اتفاق شفهي	لا أعلم	لا جواب	مجموع
النسبة المئوية	٤٦,٥	٢٧,٥	٢٠,٩	٤,٥	٠,٦	١٠٠

بالإضافة إلى توفر العقد أو الاتفاق، تُشكّل مدة العقد أو الاتفاق أيضًا سمة رئيسية لنوعية العمل. ووفقًا لهذا المسح، فإن ٢٧,٥ في المائة فقط من بين الأشخاص الذين أبلغوا عن وجود اتفاق مكتوب أو شفهي، قالوا إن عقدهم دائم، وقال ٥٥,٢ في المائة إن العقد ليس دائمًا ولكن بدون تاريخ انتهاء محدد، وقال ١٧,٣ في المائة إن العقد كان لفترة زمنية محددة أو ينتهي بعد إنجاز مهمة محددة.

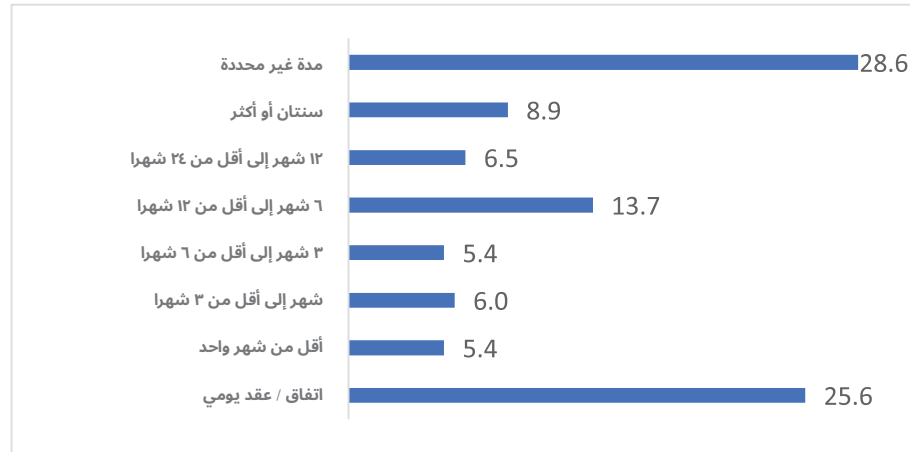
الشكل ٣١. توزيع العمالة بحسب مدة العقد المكتوب أو الشفهي (نسبة مئوية)



من بين الأشخاص الذين تنتهي عقودهم في تاريخ محدد أو بعد إنجاز مهمة محددة، كانت الأغلبية (٥٦ في المائة) بعقود قصيرة الأجل، بما في ذلك ربع منخرطين في العمل اليومي. ولم يملك سوى ١٥,٥ في المائة عقودًا أو اتفاقيات عمل لفترة ١٢ شهرًا أو أكثر. ويشير هذا إلى ارتفاع مستوى عدم الاستقرار وانعدام الأمن والغموض بين العمال من الأسر المهمشة، مما يقوض قدرتهم على التخطيط ماليًا لمستقبلهم. وقد تأثر العمال المياومون بشكل خاص بالتدابير التي تم اتخاذها لمواجهة الوباء، وأجبروا على استنفاد مدخراتهم، حيثما توفرت، من أجل إعالة أنفسهم وأسرهم.

^{٢٣} في هذا المسح، تم تعريف الأفراد العاملين "المؤهلين" على أنهم إما: (أ) موظفون لدى شخص آخر؛ (ب) عاملون حساب أسرة أو في مشروع عائلي من دون أجر؛ (ج) خاضعون للتدريب؛ (د) مساعدو أحد الأقارب الذي كان بدوره يعمل لدى شخص آخر.

الشكل ٣٢. توزيع العمالة بحسب مدة العقد (نسبة مئوية)



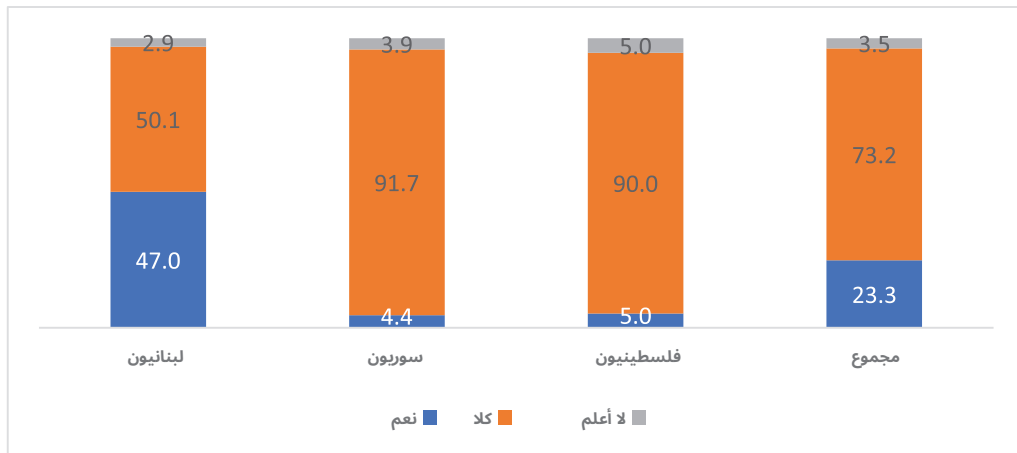
٧,٥ الضمان الإجتماعي

بالإضافة إلى الأجور وساعات العمل ووجود العقود ونوعها، فإن الحصول على إجازة سنوية مدفوعة الأجر وإجازة مرضية هي شروط عمل هامة وخصائص أساسية للعمل المنظم. هذا ويُعدّ الحصول على الحماية الاجتماعية وتغطية الرعاية الصحية أمرًا أساسيًا لتحقيق الهدف ٨ من أهداف التنمية المستدامة والمتعلق بـ "تعزيز النمو الاقتصادي المطرد والشامل للجميع والمستدام، والعمالة الكاملة والمنتجة، وتوفير العمل اللائق للجميع"، لأن تحقيق هذه الغاية يتطلب قوى عاملة صحية ومحمية بشكل جيد.

المساهمة في صناديق الضمان الاجتماعي

بوجه عام، فإن ٧٣,٢ في المائة من الأفراد المؤهلين في هذه العينة لم يساهموا في أي صندوق للضمان الاجتماعي. ومن غير المستغرب أن يساهم العمال اللبنانيون أكثر من غيرهم في الضمان الاجتماعي (٤٧ في المائة). ولكن أكثر من ٩٠ في المائة من اللاجئين الفلسطينيين والسوريين العاملين لم يدفعوا أي اشتراكات. وبسبب وضعهم القانوني الحالي، فمن المرجح أن اللاجئين الفلسطينيين والسوريين يعملون من دون تصريح عمل أو عقد عمل صالح. علاوة على ذلك، حتى لو ساهم هؤلاء في صندوق الضمان الاجتماعي الوطني، على سبيل المثال، فإنهم لن يحصلوا بالضرورة على أي منافع منه.^{٢٤}

الشكل ٣٤. الحصول على إجازة سنوية مدفوعة بحسب الجنسية (نسبة مئوية)

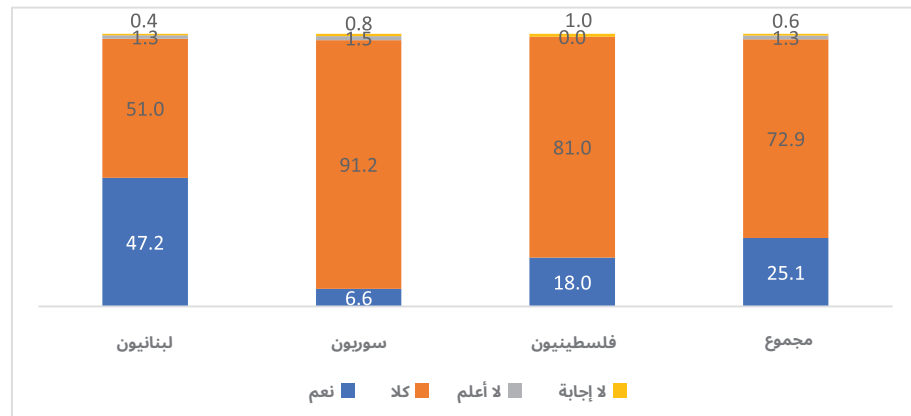


٢٤ يستفيد الفلسطينيون من تعويض نهاية الخدمة بيد أنه لا يحق لهم الحصول على منافع أخرى يقدمها الصندوق (راجع الفصل ٦).

الحصول على إجازة سنوية مدفوعة الأجر

بوجه عام، فإن ٧٢,٩ في المائة من العمال المؤهلين من الأسر المهمشة لا يحصلون على إجازة سنوية مدفوعة الأجر. ولا يحصل نحو ٨١ في المائة من الفلسطينيين و٩١,٢ في المائة من السوريين على إجازة سنوية مدفوعة الأجر، مقابل ٥١ في المائة من العمال اللبنانيين. ويواجه هؤلاء العمال مخاطر أعلى من تراجع الإنتاجية والدافع، وتدهور رفاهيتهم بشكل أكثر عمومًا.

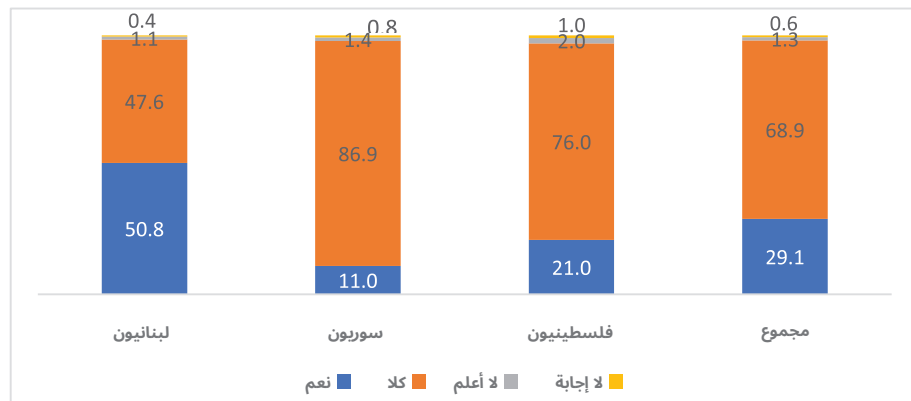
الشكل ٣٣. المساهمة في الضمان الاجتماعي بحسب الجنسية (نسبة مئوية)



الحصول على إجازة مرضية مدفوعة

بوجه عام، أفاد ٦٨,٩ في المائة من العمال المؤهلين في العينة أنهم لا يحصلون على إجازة مرضية مدفوعة الأجر في حالة المرض أو الإصابة. كان حوالي ٨٦,٩ في المائة من اللاجئين السوريين غير مؤهلين للحصول على إجازة مرضية مدفوعة، مقابل ٧٦ في المائة من الفلسطينيين و٤٧,٦ في المائة من اللبنانيين. وتجدر الإشارة إن غياب الأيام المرضية المدفوعة الأجر يخلق تأثيرات ضارة على العمال الذين يضطرون إلى اتخاذ القرار بين رعاية صحتهم أو فقدان وظائفهم ومداخلهم. وفي غياب الضمان الاجتماعي والحماية الصحية، بما في ذلك الإجازات المرضية المدفوعة الأجر، لا يستطيع العمال المهمشون تحمل تكاليف إعطاء الأولوية لصحتهم على وظائفهم.

الشكل ٣٥. الحصول على إجازة مرضية مدفوعة بحسب الجنسية (نسبة مئوية)



استحقاقات وحماية الأمومة

بالنسبة للنساء، وفضلاً عن ظروف العمل المذكورة أعلاه، فإن الحصول على حماية الأمومة، بما في ذلك إجازة الأمومة المدفوعة الأجر، هو أمر أساسي أيضاً، حيث أنه يوفر للمرأة ضمان الدخل بعد الولادة. ووفقاً لنتائج هذا المسح، فإن أكثر من ثلثي النساء اللواتي ينبغي أن يتمتعن بإجازة أمومة مدفوعة الأجر لم يكن لهن، في الواقع، الحق في ذلك. ويبدو أنّ النساء اللبنانيات يستفدن أكثر من إجازة الأمومة المدفوعة (٤١,١ في المائة)، مقارنة بالسوريات (٨,١ في المائة) والفلسطينيات (٨ في المائة).

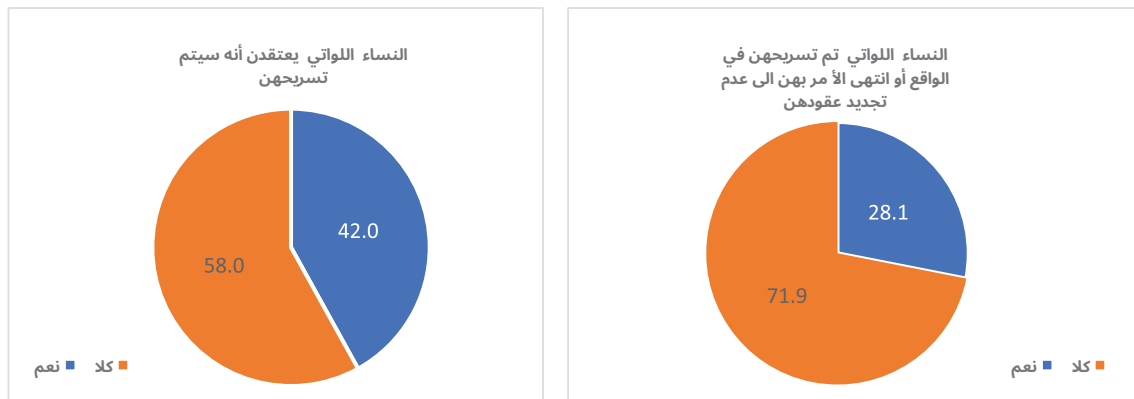
الشكل ٣٦. الحق في إجازة أمومة مدفوعة الأجر بحسب الجنسية (نسبة مئوية)



يفرض القانون على أصحاب العمل منح النساء العاملات إجازة أمومة مدفوعة الأجر لمدة ٧٠ يومًا، غير أن هذا القانون ينطبق فقط على المواطنين اللبنانيين، ويستثني العمال المهاجرين واللاجئين في حالات كثيرة.^{٢٥}

بما أن منافع الأمومة هي مسؤولية صاحب العمل، يمكن أن نستنتج أن المرأة تواجه ممارسات تمييزية محتملة في التوظيف والعمالة. ووفقًا لهذا المسح، فإن ٤٢ في المائة من النساء اللواتي تتراوح أعمارهن بين ١٥ و٥٤ عامًا اعتقدن أنه سيتم فصلهن عن العمل في حالة الحمل. ويقارن الشكل ٣٧ بين معتقدات النساء وبين تجربة النساء اللواتي تم فصلهن بالفعل. ووفقًا لهذا المسح، فقد ٢٨,١ في المائة من كل النساء اللواتي تتراوح أعمارهن بين ١٥ و٥٤ سنة فقدن وظيفتهن خلال فترة الحمل.

الشكل ٣٧. الاعتقاد بأن الحمل سيؤدي إلى الفصل من العمل (النساء اللواتي تتراوح أعمارهن بين ١٥ و٥٤ سنة) مقابل التجربة الفعلية (نسبة مئوية)



ملاحظة: تم احتساب النسب المئوية في الشكل ٣٧ من إجمالي من أجابوا على الأسئلة ذات الصلة، باستخدام إما "نعم" أو "لا"؛ ولم يتم تضمين من أجابوا بـ "لا ينطبق".

^{٢٥} ينص قانون الضمان الاجتماعي على أنه لا يمكن للعمال الأجانب الحصول على منافع الضمان الاجتماعي إلا في الحالات التالية: (أ) إذا كان لديهم تصريح عمل؛ و (ب) إذا كان هناك اتفاق متبادل مع بلد منشأ العامل.

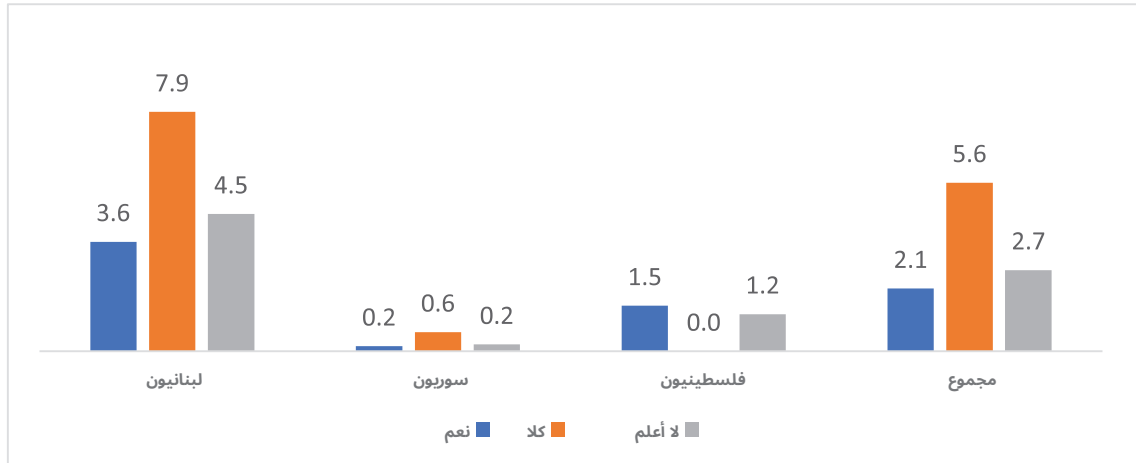
وتثير حصة النساء اللواتي فصلن أو لم يتم تجديد عقد عملهن أثناء الحمل قلقًا كبيرًا. بالنسبة للنساء المهمشات، إن خسارة الوظائف قد تكون مدمرة، إذ لا تملك النساء غالبًا المال أو الدعم الكافي لإعالة أنفسهن وأطفالهن حديثي الولادة، وبالتالي يضطر العديد منهن إلى البحث عن عمل بعد الولادة مباشرة.

٧,٦ الانضمام إلى النقابات العمالية

على الرغم من الأدلة التي تشير إلى دور النقابات في تحسين ظروف العمل لأعضائها، والنداء المتواصل بزيادة تمثيل العمال وتعزيز الحوار الاجتماعي في المنطقة العربية، بما في ذلك لبنان، فإن معدلات الانتماء النقابي تبقى منخفضة، تحديدًا بين العمال من الفئات المهمشة.

ووفقًا لهذا المسح، فإن ٢,٧ في المائة فقط من كل الأفراد العاملين كانوا منتمين إلى نقابة. بالنسبة للفلسطينيين والسوريين، يقترب المعدل من مستوى عدم المشاركة بتاتًا (١,٢ في المائة و٠,٢ في المائة على التوالي)، مقارنة بنسبة ٤,٥ في المائة بين العمال اللبنانيين.

الشكل ٣٨. الانتساب إلى الاتحاد/النقابة بحسب الجنس والجنسية (نسبة مئوية)

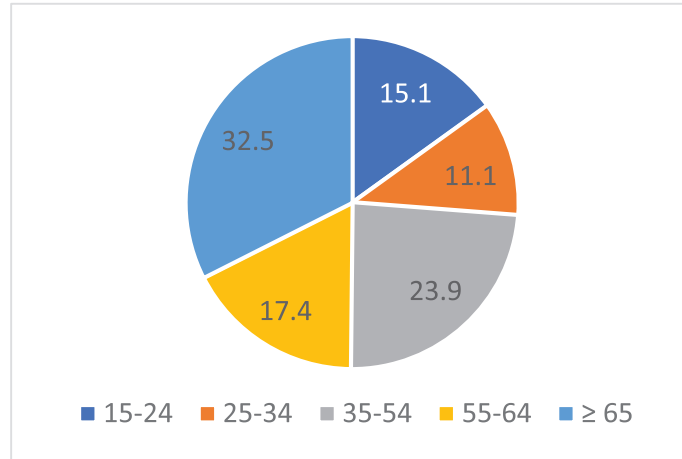


تُشكل معالجة المستويات المتدنية من عضوية النقابات أهمية بالغة في الدفاع عن مصالح العمال، تحديدًا العمال الذين يعملون في وظائف هشة وغير منظمة. ويمكن لتعزيز الحوار الاجتماعي وتشجيع مشاركة العمال في الأنشطة النقابية أن يؤدي دورًا مهمًا في تحسين ظروف العمل ومستويات الأجور.

٧,٧ الإعاقة والقوى العاملة وظروف العمل

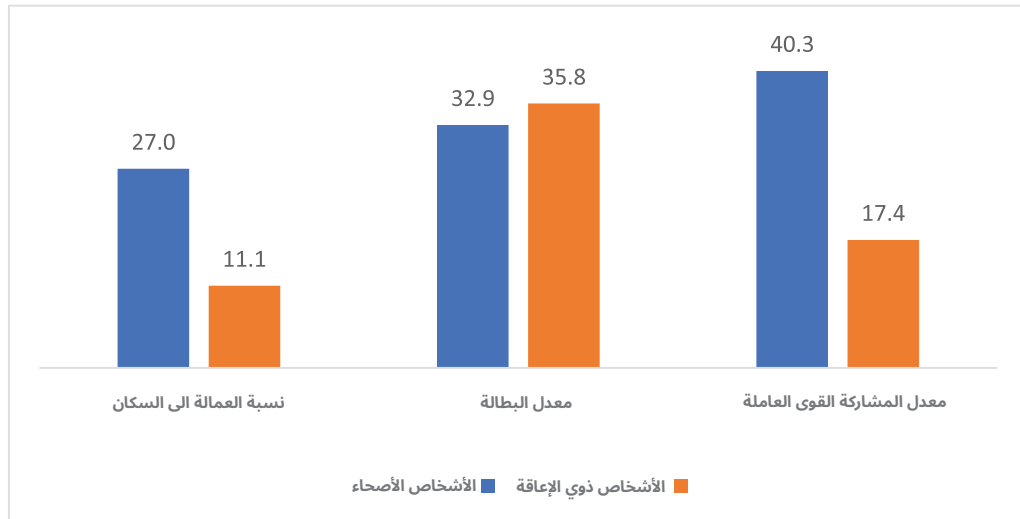
في حين أن ظروف العمل اللائق والحماية الكافية للعمال هي من العوامل الأساسية بالنسبة لكل الأفراد، فإن الأشخاص ذوي الإعاقة يحتاجون إلى مساعدة إضافية لتمكينهم من المشاركة الكاملة والفعّالة في سوق العمل. ووفقًا لهذا المسح، فإن ٢,٤ في المائة من السكان في سن العمل يعانون من إعاقة واحد على الأقل، ويبلغ ثلث هؤلاء الأشخاص ٦٥ عامًا أو أكثر (الشكل ٣٩).

◀ الشكل ٣٩. توزيع إجمالي الأشخاص ذوي الإعاقة بحسب العمر (نسبة مئوية)



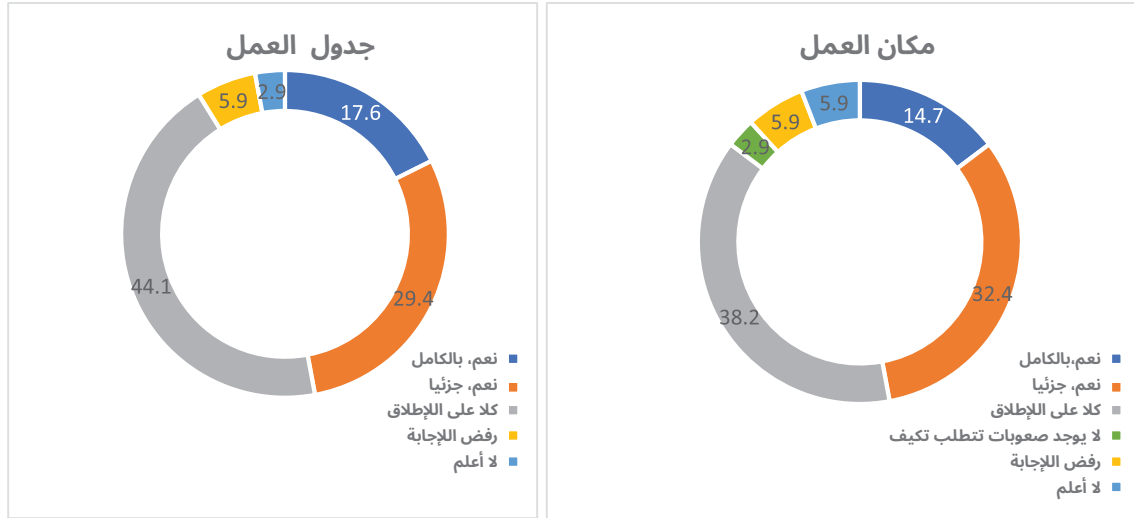
إذا نظرنا عن كثب إلى مؤشرات القوى العاملة، نجد أن الأشخاص ذوي الإعاقة أقل انخراطاً في القوى العاملة. ويلاحظ ذلك في انخفاض معدل المشاركة في القوى العاملة وانخفاض نسبة العمالة إلى السكان بين الأشخاص الذين يعانون من إعاقة واحدة على الأقل، حيث سجلوا ١٧,٤ في المائة و١١,١ في المائة على التوالي، مقابل ٤٠,٣ في المائة و٢٧,٠ في المائة بين الأشخاص الأصحاء. في المقابل كانت معدلات البطالة متماثلة إلى حد ما.

◀ الشكل ٤٠. مؤشرات سوق العمل الرئيسية بحسب حالة الإعاقة (نسبة مئوية)



وتبين نتائج المسح أن ٤٤,١ في المائة من العمال ذوي الإعاقة (الذين تزيد أعمارهم عن ١٥ سنة) لم يكن لديهم جدول عمل متكيف/ متناسب مع إعاقاتهم، في حين أبلغ ٣٨,٢ في المائة من العمال ذوي الإعاقة عن عدم وجود مكان عمل ملائم لهم جسدياً (راجع الشكل ٤١).

الشكل ٤١. درجة التكيف بالنسبة للأشخاص ذوي الإعاقة العاملين (نسبة مئوية)



من الأهمية بمكان التصدي للتحديات التي تعوق مشاركة الأشخاص ذوي الإعاقة في القوى العاملة، تحديداً عندما تكون التحديات خارجية ومدفوعة بسبب الافتقار إلى بيئة آمنة وميسرة. وينبغي ضمان إمكانية الحصول على الحماية الاجتماعية وظروف العمل اللائق لهذه الفئة المهمشة، تحديداً في ظل انتشار الوباء، حتى يتسنى لها أن تشارك بأمان في سوق العمل. هذا وينبغي إعطاء الأولوية للتنفيذ الفعال للقانون اللبناني رقم ٢٢٠/٢٠٠٠، الذي يحدد حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في مجالات التعليم وإعادة التأهيل والعمالة والحصول على الخدمات، إلى جانب تدابير أخرى لتعزيز العمالة الشاملة في سوق العمل.

الفصل ٨. جائحة كوفيد-١٩ والأزمة الاقتصادية الراهنة

مما لا شك فيه أن الارتفاع الحاد في معدلات الاستغلال الناقص للعمل ومعدلات عدم النشاط، الذي تظهره هذه الدراسة الاستقصائية، يعزى جزئياً إلى الأحداث المتراكمة منذ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٩، بالتحديد الاضطرابات الاقتصادية المرتبطة بالأزمة المالية وبوباء كوفيد-١٩. أضف إلى ذلك، الانفجار الذي وقع في مرفأ بيروت والذي دمر جزءاً كبيراً من العاصمة، إن الأزمة السياسية الكامنة وراء تلك الأحداث استحكمت بالبلد منذ عام ٢٠١٩، مما أعاق الجهود الرامية إلى إنعاش البلد وزاد من تفاقم آثار هذه الأزمات.

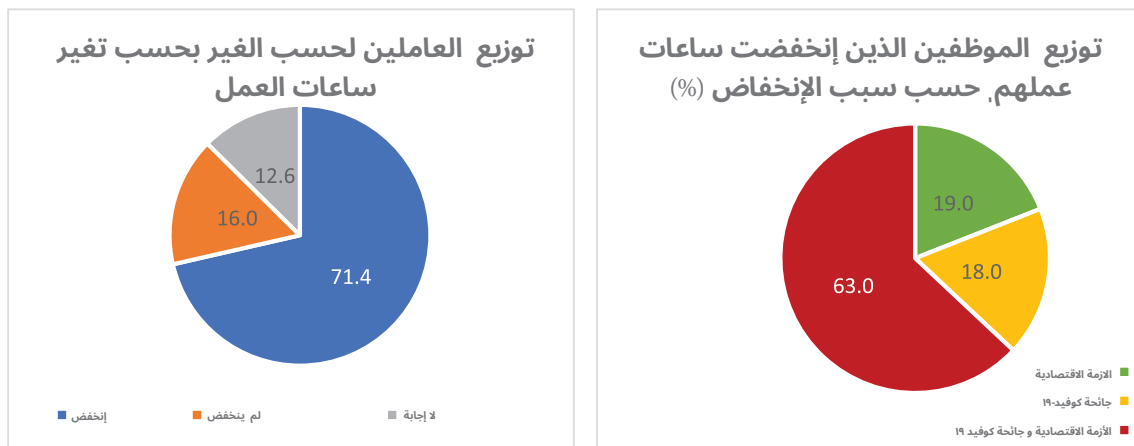
لقد فقد العديد من الأفراد وظائفهم، الأمر الذي أثر بشكل كبير على الفئات المهمشة أصلاً والتي تعمل في وظائف تتطلب مهارات متدنية وفي القطاعات الأكثر عرضة للخطر. لقد تجسدت الخسائر في الوظائف إما في ارتفاع في البطالة أو ارتفاع في عدم النشاط الإقتصادي، حيث يترك الأفراد القوى العاملة بالكامل. أما بالنسبة لأولئك الذين تمكنوا من الحفاظ على وظائفهم، فلقد انخفض دخلهم أو ساعات عملهم في كثير من الحالات؛ وحتى الذين تمكنوا من الحفاظ على دخلهم، تأكلت قدرتهم الشرائية بسبب انهيار قيمة الليرة اللبنانية.

٨.١ التغيير في الدخل وفي ساعات العمل

في حين أن انخفاض الدخل وساعات العمل قد يؤثر على جميع العمال بغض النظر عن وضعهم في العمل، يركز هذا القسم على تغير ساعات العمل بالنسبة للعاملين لحساب الغير وتغير الدخل بالنسبة للعاملين لحسابهم الخاص. ومن شأن ذلك أن يظهر ذلك أثر الأزمات على النشاط الاقتصادي، وبالتالي، كيف تأثرت الأعمال التجارية.

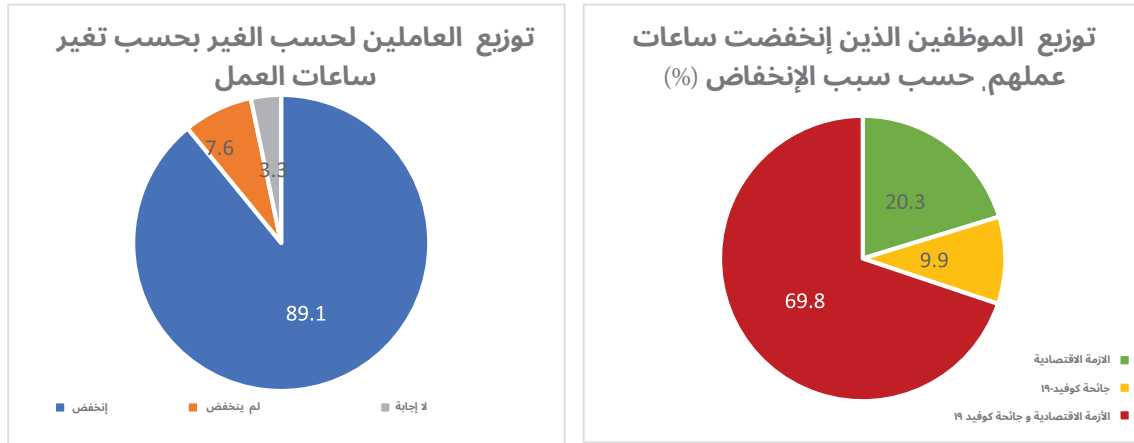
من بين العاملين لحساب الغير، أفادت الغالبية (٧١,٤ في المائة) عن انخفاض عدد ساعات العمل؛ من بينهم نسبة ٦٣ في المائة أشارت إلى الوضع الاقتصادي وبوباء كوفيد-١٩ كأسباب لهذا التدهور. لا يعتبر هذا المشهد مدهشاً في لبنان لأن أصحاب العمل والمؤسسات تأثروا بشدة جراء الأزمة التي أدت إلى الركود الاقتصادي. وعلى هذا الأساس، لجأ أصحاب العمل في أغلب الأحيان إلى تقليص ساعات عمل الموظفين (وغالبا ما يكون ذلك مصحوباً بتخفيض الأجور)، لا سيما في القطاعات التي تضررت بشكل كبير.

الشكل ٤٢. العاملون لحساب الغير، بحسب التغيير في ساعات العمل وأسباب هذا التغيير (%)



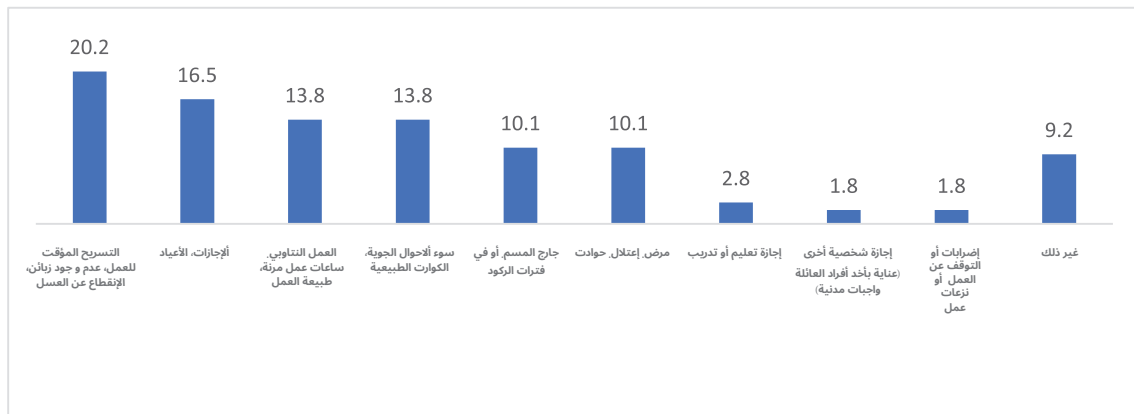
وبالمثل، أفاد ٨٩,١ في المائة من بين الأشخاص الذين صرحوا بأنهم يعملون لحسابهم الخاص بأن مداخيلهم شهدت انخفاضاً، حيث نسب ٦٩,٨ في المائة منهم هذا الانخفاض إلى الوضع الاقتصادي وجائحة كوفيد-١٩ معاً.

الشكل ٤٣. العاملون لحسابهم الخاص حسب التغيير في الدخل وسبب التغيير (%)



بالإضافة الى مسألة ركود النشاط الاقتصادي هذا، تظهر الدراسة أن خمس العمال الذين صرحوا عن تغيبهم عن العمل خلال فترة المسح انقطعوا عن العمل بسبب التسريح المؤقت، أو نقص الزبائن أو أخذ استراحة من العمل.

الشكل ٤٤. سبب التغيب عن العمل خلال الأسبوع المرجعي (%)



٨,٢ الرغبة في الحصول على عمل إضافي أو وظيفة بديلة

على الرغم من الظروف الصعبة التي يعيشها عامة الأفراد الذين تشملهم الدراسة الاستقصائية ويعملون في ظلها، سعى ١٤,٤ في المائة فقط من العاملين في العينة بنشاط للحصول على عمل إضافي أو عمل بديل خلال الشهر السابق، مع وجود فرق بسيط بين الرجال (١٤,٩ في المائة) والنساء (١٢,١ في المائة). ولا يعتبر تدني حركة التنقل هذه بين العمال بالضرورة غير مألوفة، لاسيما أثناء فترات الانكماش الاقتصادي عندما يكون هاجس العمال الأول والأهم هو الاحتفاظ بوظائفهم ودخلهم. كلما أصبح تسريح العمال أكثر شيوعاً مال العمال أكثر إلى تفضيل تجنب المخاطر، وهم غالباً يؤجلون البحث عن عمل بديل إلى أن يصبح ضرورة.

وعلى الرغم من أن نسبة العمال الذين بادروا بالفعل إلى البحث عن عمل إضافي أو وظيفة بديلة كانت ضئيلة، أعرب ٣٤,١ في المائة من العمال عن رغبتهم في تغيير وظائفهم الحالية. مرة أخرى، كانت الفروق بين الجنسين صغيرة، حيث رغب ٣٤,٧ في المائة من الرجال و٣١,٧ في المائة من النساء في التغيير. أما الفارق بين مجرد الرغبة في تغيير العمالة واتخاذ إجراءات فعلية لتحقيق ذلك، فيدل على مستوى الإحباط السائد بين العمال وإيمانهم، أو ربما ادراكهم، ان لا وظائف أفضل متوفرة.

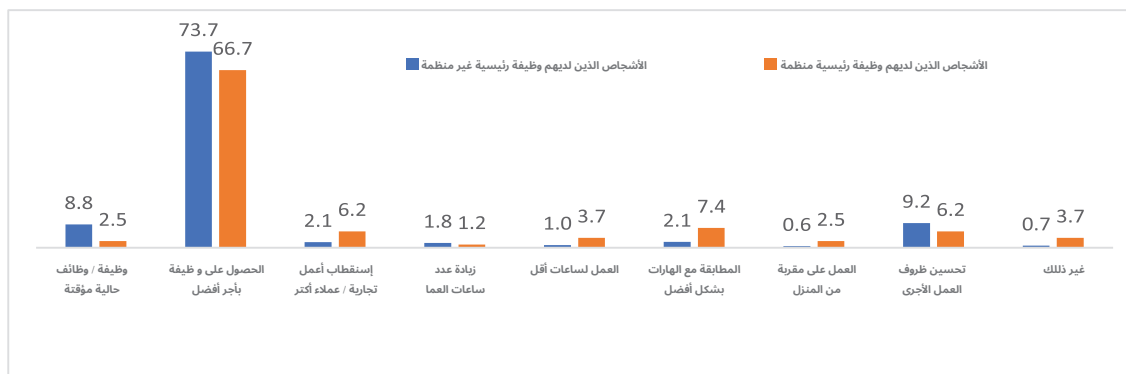
بالنسبة لـ ٧٣,٢ في المائة من المجيبين، كان السعي للحصول على أجور أعلى دافعهم الأول. وكان الطابع المؤقت للوظيفة الحالية (٨,٣ في المائة) أو الرغبة في ظروف عمل أفضل (٩,٠ في المائة) أقل أهمية بكثير. كانت دوافع الرجال والنساء متشابهة إلى حد كبير؛ كانت نسبة الرجال التي اعربت عن رغبتها بالحصول على عمل بأجر أفضل (٧٤ في المائة) أعلى بقليل مقارنة بالنساء (٦٩,١ في المائة)، في حين أن النساء (١٠,١ في المائة) قدرن ظروف العمل أكثر بقليل مقارنة بالرجال (٨,٨ في المائة).

الجدول ٢٠. السبب الرئيسي وراء الرغبة في تغيير الوظيفة الحالية حسب الجنس (%)

مجموع	إناث	ذكور	
٨,٣	٩,٦	٨,١	وظيفة/وظائف حالية مؤقتة
٧٣,٢	٦٩,١	٧٤,٠	وظيفة بأجر أفضل
٢,٣	٣,٧	٢,١	كسب المزيد من الزبائن/الأعمال التجارية
١,٧	٢,١	١,٧	العمل لساعات أطول
١,٢	١,١	١,٢	العمل لساعات أقل
٢,٥	٣,٢	٢,٤	مطابقة المهارات بشكل أفضل
٠,٧	١,١	٠,٦	العمل بالقرب من المنزل
٩,٠	١٠,١	٨,٨	تحسين ظروف العمل الأخرى
١,٠	٠,٠	١,١	غير ذلك
١٠٠,٠	١٠٠,٠	١٠٠,٠	المجموع

ومن غير المستغرب أن نجد أن الأفراد العاملين في وظائف رئيسية غير منظمة أكثر رغبةً في تغيير عملهم الحالي (٤٠,٩ في المائة) بالمقارنة مع الأفراد الذين يشغلون وظائف رئيسية منظمة (١٠,٧ في المائة). ومع ذلك، ذكرت المجموعتان أن السعي وراء أجر أفضل هو السبب الرئيسي لتغيير الوظيفة، بمعنى أن انخفاض الأجور هي مسألة جوهرية في كل من القطاعين المنظم وغير المنظم، غير أن هناك أسباباً أخرى بارزة جداً بالنسبة للعاملين في الوظائف المنظمة، مثل مواءمة المهارات بشكل أفضل، واستقطاب المزيد من العملاء، وتقليص ساعات العمل، والعمل بالقرب من المنزل وغير ذلك من الأسباب غير المحددة (راجع الشكل ٤٥).

الشكل ٤٥. السبب الرئيسي وراء الرغبة في تغيير الوظيفة الرئيسية حسب الطابع النظامي للوظيفة (%)



الفصل ٩. سوق العمل في لبنان- جانب الطلب

أجبرت الوقائع الاقتصادية القطاع الخاص على التكيف مع ظروف السوق الجديدة في ظل عدم استقرار سعر صرف العملة في لبنان الذي كان قد حافظ على ثباته منذ عام ١٩٩٧. لقد حلت ندرة العملات الأجنبية محل النظام المالي الذي شهد استقراراً في السابق يصحبها فرض ضوابط غير رسمية صارمة على رؤوس الأموال، مما أدى إلى عدم الاستقرار الاقتصادي والشلل السياسي.

تواجه مؤسسات القطاع الخاص بشكل محدد، وبغض النظر عن حجمها، تحديات مزدوجة تتمثل في الحصول على العملة الأجنبية الباهظة التكلفة - والضرورية للاستيراد - إضافة إلى انهيار القدرة الشرائية لدى المستهلكين. ونتيجة لذلك، تأثرت بشدة القطاعات التي كانت مهيمنة في السابق، مثل قطاع الخدمات والبناء، بينما يبدو أن القطاعات التي كانت أنشطتها متوقفة في السابق بدأت بالظهور.

يلاحظ أن ظروف السوق الجديدة هذه تفضل الشركات الكبيرة. أما المنشآت الصغيرة والمتوسطة، فهي تواجه بشكل عام انكماشاً حاداً في الأعمال التجارية عقب انهيار العملة، وتضررت بشدة جراء إلغاء خطوط الائتمان. في المقابل، يعتمد العملاء/ الزبائن سياسة التوفير بشكل متزايد، مما يؤدي إلى اضمحلال الطلب على السلع والخدمات في معظم القطاعات. في مجال الزراعة، على سبيل المثال، يعتبر وضع الأعمال التجارية الضخمة والمزارعين المحترفين الذين لديهم سيولة، أفضل للتكيف مع التغيرات الطارئة على ظروف السوق، إلا أن المشاريع الصغيرة وصغار المزارعين الذين هم على اتصال مباشر بالمستهلكين هم أقل قدرة على الصمود.

إن إعادة توجيه الاقتصاد اللبناني نحو نموذج أكثر إنتاجية قائم على التصدير هو بمثابة خطوة إصلاحية ضرورية. ومع ذلك، إن اعتماد البلاد بشكل كبير على الواردات في القطاعات المنتجة على مر التاريخ، مثل الصناعات التحويلية والزراعة، يواجه تحدياً، لا بل إنه يعرقل النمو المحتمل في المستقبل.

٩,١ الطابع غير المنظم، الهشاشة وظروف العمل

كما أشارت الفصول السابقة، ينتشر الطابع غير المنظم على نطاق واسع في لبنان، لاسيما بين المجتمعات المهمشة. ومع ذلك، فإن جزءاً من المشاريع الصغيرة غير المنظمة، التي لطالما ردعتها شروط التسجيل الرسمية على مر التاريخ، يوفر معايير العمل الأساسية لجهة الأجور، والإجازات وحتى التغطية الصحية. وقد وُصفت المناقشات الجماعية المركزة بعض الأرقام والنتائج المتعلقة بالطابع غير المنظم والتي كشف عنها المسح.

◀ قد يكون صغار التجار، مثل تجار السلع، والباعة، ومحلات الألعاب، وما إلى ذلك، بمثابة شركات صغيرة غير مسجلة وليس لديها تراخيص بهدف التهرب من تسديد الضرائب. ... إلا أنهم يمنحون موظفيهم كامل حقوقهم، ورواتبهم وتقديمات الضمان الاجتماعي، إضافة إلى إجازاتهم. (مشاركون في المناقشة الجماعية الأولى).

بغية التصدي للظروف الاقتصادية المحفوفة بالمخاطر، لجأت الشركات المتضررة إلى تسريح الموظفين، وخفض الرواتب وتغيير ساعات العمل لتصبح أطول أو أقصر حسب الاقتضاء.

لقد لجأت كذلك المؤسسات الصغرى إلى توظيف أفراد الأسر بدون أجر لتخفيض تكاليف التشغيل، مما يؤثر بشكل متزايد على الطلب على اليد العاملة، لاسيما في المناطق الأكثر هشاشة.

من بين التدابير الإضافية التي اتخذتها المؤسسات الصغيرة إلغاء الحق في الحصول على بدل النقل، وعلى بدل إجازة عطلة وإجازة أمومة مدفوعة الأجر. كما وشملت تدابير أخرى مطالبة الموظفين المنظمين المسجلين في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي بالمساهمة بتسديد حصة أكبر من اشتراكات الضمان التي تدفعها الشركات (٣٦ في المائة في القطاع الخاص) مقابل استمرار التغطية، أو إعطاء الموظف راتباً مقطوعاً، أو الطلب إليهم أن يهتموا بأنفسهم بشؤون تأمينهم الخاص والاستفادة من التقديمات ذات العلاقة بموجب القانون، مما يجعلهم عرضة لعدم التغطية.

قبل الأزمات، غالباً ما كان اللاجئون والعمال المهاجرون غير المسجلين عرضةً للعمل لساعات أطول، كما عرضةً لأن ينابطوا بعمل إضافي بدون الحصول على أي تعويض، فضلاً عن عدم حصولهم على تغطية صحية أو إجازة مرضية. وفي كثير من الحالات، لم يكن الدافع وراء الصرف التعسفي للعمال اللبنانيين يكمن في اعتبارات تتعلق بالرواتب، لكنه يعود إلى إمكانية الطلب من اللاجئين والعمال المهاجرين تحمل العمل لساعات أطول بدون أي منافع في المقابل. وفي ظل ضيق سوق العمل هذا، لا يستطيع حتى العمال اللبنانيين الاعتراض على انتهاك حقوقهم ما لم يكن هناك عمل بديل في الأفق.

◀ لا يؤمن بعض أصحاب العمل للعمال حقوقهم. إنهم يقدمون أجراً منخفضاً حيث تُترك حرية القبول أو عدم القبول للعمال. وبغض النظر عن الظروف السائدة يبحث العديد من الأفراد عن عمل. (مشارك في المقابلة الأولى مع مقدمي المعلومات الرئيسيين).

لم يعد الحد الأدنى الحالي للأجور كافياً لإطعام الأسر، مما أغرق شرائح سكانية كبيرة في العوز؛ وأدى ذلك إلى إنشاء حلقة مفرغة من تراجع الطلب المحلي، وازدياد تقلص المداخيل والعمالة، لاسيما بالنسبة للأعمال التجارية في الخطوط الأمامية التي هي على اتصال مباشر بالزبائن. أما في القطاعات الأقل تضرراً، أظهرت بعض الشركات الكبرى مستويات ثابتة أو متزايدة من التوظيف، حتى مع زيادة في الرواتب. وعلى نحو مماثل، حافظت بعض المؤسسات المتناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة على موظفيها الأساسيين، لكنها اعتمدت تدابير أخرى للحد من التكاليف.

٩,٢ الطلب الحالي في سوق العمل حسب القطاع

يتركز العمال المهمشون في القطاعات الأكثر عرضةً للتضرر من الأزمات. ويعرض هذا القسم لمحة عامة عن الوضع الراهن للطلب على العمالة في جميع القطاعات التي تعتبر بمثابة صاحب عمل رئيسي بالنسبة لأفراد المجموعات الفرعية هذه. وقد هدف النقاش إلى استكشاف التوقعات المتعلقة بمدى ثبات فرص العمل في حال طال أمد هذه الأزمات، وبما إذا كانت التحولات في هيكل العمالة ستتحقق.

من المتوقع أن تشهد **الزراعة** انحداراً ملحوظاً من حيث الطلب على اليد العاملة إذا بقيت الضغوطات الاقتصادية الحالية قائمة، لاسيما وأن انخفاض قيمة العملة الوطنية يتحكم بارتفاع أسعار المدخلات. أفادت دراسة أعدتها منظمة الأغذية والزراعة (٢٠٢٠) أن الإنتاج الزراعي تحول إلى إنتاج منخفض للمدخلات خلال موسم ٢٠١٩/٢٠٢٠، وتوقع أن يتوجه المزارعون نحو زراعة مساحات أصغر. وعلى هذا النحو، سيتطلب الأمر إعداد طواقم قطاف أصغر حجماً في موسم الحصاد. علاوة على ذلك، سيهتم أفراد الأسرة بتلبية جزء كبير من الطلب على اليد العاملة، حيث أن الكثيرين منهم ليس لديهم بديل بسبب نقص فرص العمل في أماكن أخرى.

أما بالنسبة **للبناء**، فتفيد التقارير بأن المقاولين الصغار والمتوسطي الحجم هم في حالة توقف عن العمل. وفي حين ظهر بعض الطلب على أعمال الإصلاح عقب انفجار المرفأ، لا تزال أعمال إعادة البناء الرئيسية معلقة. وتتضمن الأعمال الجارية مشاريع سبق وتم التكاليف بها، مع عدم وجود أي مناقصات لمشاريع جديدة. ويترتب على ذلك آثار مباشرة بالنسبة للعمال السوريين اللاجئين الذين يشكلون الدعامة الأساسية لطواقم عمال البناء الفنيين. كذلك أصبح عدد اللبنانيين، الذين يعملون عادةً كمديرين أو اختصاصيين في هذا القطاع، فائضاً في ظل انخفاض الوظائف في القطاع.

أما بالنسبة لقطاع **الخدمات والسياحة والفنادق**، لم يتأثر فقط بالأزمة الاقتصادية وبجائحة كوفيد-١٩، بل أيضاً تضرر من انفجار المرفأ. لقد أدى انخفاض القوة الشرائية لدى السكان إلى إحداث تغيير جذري في سلوك المستهلك. بينما كانت شريحة كبيرة من السكان تتردد قبل الأزمات إلى الفنادق والمطاعم، وما إلى ذلك، وكانت تستهلك خدمات أخرى، دفع ارتفاع مستويات الفقر والانخفاض العام في المداخيل بالكثيرين إلى إعادة النظر في إنفاقهم على الأمور الترفيهية، فانخفض الطلب على سلع وخدمات هذه القطاعات بدرجة أكبر، مما أدى إلى الحد من الطلب على اليد العاملة.

لكن ذلك لا يعني أن تجاهل حقيقة أن ما نتج عن الوباء وتداعياته من قيود على السفر خلق مستوى معيناً من الطلب على السياحة الداخلية حيث تحول العديد من اللبنانيين إلى قضاء "إجازاتهم داخل البلد" في الفنادق، ودور خدمات الإقامة وأماكن المخيمات. غير أن ذلك لم يكن كافياً للتعويض عن الخسارة الكلية في الطلب في قطاعات السياحة والفنادق. وعلى الرغم من ذلك، حافظت بعض النشاطات على استمراريتها ومن المرجح ثبات هذا الوضع مع استمرار فرض القيود على السفر وزيادة تآكل القوة الشرائية.^{٣٦}

تعرض أيضاً قطاع البيع بالتجزئة وقطاع التجارة لخسائر كبيرة في الوظائف أثرت بشكل خاص على الأعمال التجارية الصغيرة وعلى موظفيها. إلا أنه يعتقد أن ندرة الواردات وارتفاع تكاليفها قد يخلقان فرصاً للمؤسسات المتناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة في بعض القطاعات والأعمال الحرفية والتجارية الماهرة تقنياً. فعلى سبيل المثال، من المرجح أن تزدهر محلات صيانة السلع الكهربائية وصيانة السيارات وغيرها من الخدمات ذات الصلة نظراً لأن السلع والمكونات المتعلقة بالمركبات والتي كانت تستبدل في السابق بشكل روتيني سوف يتم إصلاحها الآن في كثير من الأحيان.

شهد قطاع الصناعات التحويلية وتصنيع السلع المحلية نمواً مع تحول المستهلكين إلى شراء منتجات محلية أقل تكلفة. يكيف الصناعيون وضعهم من خلال إنشاء خطوط إنتاج جديدة من شأنها أن تؤدي إلى زيادة الطلب على اليد العاملة في هذا القطاع. فعلى مدى العام الماضي، حققت الأعمال التجارية في مجال النظافة العامة وأدوات التنظيف، على سبيل المثال، نمواً كبيراً أتاح بدوره خلق فرص عمل جديدة. واستناداً إلى المعلومات التي تم رصدها خلال المناقشات الجماعية المركزة، طالب أصحاب العمل بمزيد من المشرفين على الإنتاج، لكنهم لم يتمكنوا من إيجادهم بسهولة. كما ويتضح أن العمالة المنخفضة المهارات متاحة بسهولة أكثر. في المجمل، في حين أن بعض الأعمال التجارية قلّصت عدد موظفيها، صرحت شركات أخرى، بما فيها شركات قطاع الصناعات الغذائية، عن زيادة في الطلب على اليد العاملة أو استدامة هذا الأمر في ظل ظهور تحولات أو خطوط إنتاج جديدة. وفي موازاة ذلك، أثبتت الأعمال التجارية المتصلة بالأغذية، مثل محلات الجزارة والبقالة ومحلات بيع الخضروات، ومنتجات النظافة العامة والمعدات والملابس الوقائية المتعلقة بوباء كوفيد-١٩، صمودها بشكل أكبر وحافظت على مستوياتها لجهة الطلب على اليد العاملة.

٩,٣ الطلب على العمالة السورية والفلسطينية والعمال المهاجرين

قبل الأزمات، كان الطلب على اليد العاملة السورية الماهرة وغير الماهرة مرتفعاً بشكل خاص، لاسيما في قطاع البناء والصناعة والزراعة. وبصرف النظر عن الأجور المنخفضة نسبياً للقوى العاملة السورية، فإن خبرتهم المهنية تميزهم في بعض نطاقات العمل، حيث كان يفضل عادة اللاجئين السوري للقيام بمهام تتطلب عمالة مكثفة. ومع ذلك، أدى انكماش النشاط الاقتصادي إلى انخفاض الطلب على اليد العاملة في هذه القطاعات، وبالتالي ازدادت معدلات البطالة والبطالة طويلة الأمد بين السوريين.

لا يزال الطلب والعرض على العمالة الفلسطينية مقيدين منذ أمد بعيد بسبب قيود التوظيف المفروضة على القوى العاملة من اللاجئين الفلسطينيين، وبالتالي يضطر هؤلاء إلى التأقلم من خلال القبول بعمل غير منظم في المهن الأولية أو الحرفية والتجارية. يتجه اللاجئون الفلسطينيون عادة إلى مهن العمالة الماهرة في الصناعات الحرفية والصناعات التجارية ذات الصلة، إضافة إلى المهن التي تتطلب مستويات أعلى من التعليم المهني والمهارات المكتسبة في المعاهد مثل مركز سيبيلين للتدريب أو مدرسة صيدا الفنية. وتتضمن الأمثلة على ذلك أعمال البناء والصناعات الحرفية ذات الصلة، وصيانة السيارات وإصلاحها، والتصوير الفوتوغرافي، ووسائل التواصل الاجتماعي، والتمريض، والإحصاءات، وغيرها من المهن. وعلى مر التاريخ، لم تكن الوظائف متاحة أمام الفلسطينيين الأكثر كفاءة، حيث كان يحظر عليهم العمل في بعض المهن مثل القطاع الصحي. لقد تم رفع هذا الحظر مؤخراً بسبب نقص اليد العاملة، فأصبح بإمكان الممرضين الفلسطينيين الحصول لأول مرة على عمل منظم.

في العموم، تراجع استخدام العمال المهاجرين في المصانع ومحطات الغاز وجمع النفايات، مع ازدياد عدم رغبة أصحاب العمل في دفع الرواتب بالعملة الصعبة، عقب انحدار قيمة الليرة اللبنانية بشكل كبير. وينطبق هذا الأمر على العمال المنزليين المهاجرين، الذين يكسبون رواتبهم بالدولار الأمريكي والذين أصبحوا عرضة لسوء المعاملة بشكل متزايد، وللفصل من العمل وعدم تسديد رواتبهم.

٩,٤ الطلب على العمالة النسائية

في حين أصبحت عمالة النساء ذوات المهارات العالية وعلى درجة رفيعة من التعليم، أكثر شيوعاً على مر السنين بين السكان اللبنانيين، بدا عموماً توظيف النساء الأقل تعليماً في المهن ذات المهارات المنخفضة والمهن الأولية أقل جاذبية بالنسبة لأصحاب العمل. يفضل معظم أصحاب العمل توظيف رجل يستطيع العمل لساعات أطول، إلا في حال تعذر عليهم استخدام رجل؛ وهكذا، لا يتعين عليهم في الوقت نفسه أن يقلقوا بشأن إجازة الحمل والأمومة، إضافة إلى عبء التكاليف المتصلة برعاية الطفل، بما في ذلك التغيب عن العمل.

قد يشكل أيضاً الوضع العائلي للعاملين عاملاً حاسماً في عملية التوظيف. ويفضل بعض أصحاب العمل المرأة العزباء ويرفضون توظيف المتزوجة التي قد تطالب بحقوقها في إجازة أمومة. وفي كثير من الحالات، يتم صرف المرأة من عملها عندما تتزوج.

بالإجمال، تعتبر المرأة في لبنان مؤهلة وصاحبة كفاءات، لكنها غير مناسبة لبعض المهن، والخدمات التقنية وما يتصل بها، أو الأعمال التي لا تتطلب مهارات بل قدرة على التحمل، باستثناء الزراعة. وبالنسبة للمهن غير الماهرة أو شبه الماهرة، لا يزال هناك تصور بأن المرأة تناسب أكثر وظائف خدمات الخطوط الأمامية والعمل الذي يتطلب تواصلاً أو عملاً بدنياً خفيفاً. غير أنه يبدو أن هناك انفتاحاً واسعاً على تنويع الفئات المهنية، حيث تتواجد المهندسات، على سبيل المثال، في مواقع البناء ويتم تقبل وجودهن.

عموماً، تشمل القطاعات المرتبطة بحضور المرأة الكبير، قطاع الخدمات والسياحة والتعليم، والصحة والمصارف. وفي الوقت الحالي، تمثل النساء (اللبنانيات) نسبة كبيرة من بين موظفي المصارف في لبنان.

مع انتشار وباء كوفيد-١٩ وإغلاق المدارس، اتخذ العديد من النساء قراراً بالاستقالة من أعمالهن بهدف رعاية أطفالهن. هذا ولجأت بعضهن إلى العمل الحر وبدأن بالأنشطة المنزلية، مثل خدمة توريد الطعام. كما ونشط بين النساء البيع بالتجزئة على الإنترنت (مثل بيع الملابس)، لاسيما النساء اللبنانيات وكل امرأة تستطيع تحمل تكاليف الرأسمال المطلوب للبدء بمشروع تجاري. إلا أنه غالباً ما تكون أنشطة الأعمال الحرة من المنزل مقيدة في أوساط النساء المهمشات بسبب العناية بالأطفال ومسؤوليات الرعاية أخرى التي تفاقم بسبب وباء كوفيد-١٩.

٩,٥ قنوات التوظيف ودور المؤسسة الوطنية للاستخدام

يتم توظيف معظم العمالة المهرة وغير المهرة عن طريق تداول المعلومات شفوياً، حيث يطلب أصحاب العمل من موظفيهم، حتى في كبرى المؤسسات، تقديم توصيات بالنسبة للمرشحين المناسبين للعمل. وفي المناطق الريفية، قد تلجأ الشركة إلى البلديات.

ومما يثير الاهتمام، أنه لم تذكر أي مؤسسة من المؤسسات التي شملتها المقابلات أنها تعاملت مع المؤسسة الوطنية للاستخدام، باستثناء المصرف الصغير (راجع الجدول ٤). إن المؤسسة الوطنية للاستخدام معروفة بالنسبة لبعض المنظمات الكبيرة وبين الخبراء، لكن الدراية العامة بها محدودة. عموماً، يُعتقد أنه لم تتم الاستفادة من المؤسسة الوطنية للاستخدام بشكل جيد، لكن وجودها أساسي في وقت الأزمات لمواءمة العرض والطلب. إنها مؤسسة عامة مجانية لكل من أصحاب العمل والباحثين عن عمل، غير أنه ينبغي الاستثمار فيها بشكل أكبر لجهة الموارد البشرية وبناء القدرات، وتحديث نظم تكنولوجيا المعلومات لديها من أجل زيادة الإنتاجية وتقديم الخدمات في الوقت المناسب. إنه لمن الضروري تنظيم حملات توعية حول دور هذه المؤسسة، بما في ذلك التوعية من خلال قنوات التلفزيون ووسائل التواصل الاجتماعي.

٩,٦ الاتجاهات المرتقبة في الطلب على اليد العاملة

بناء على الاتجاهات والتغيرات الملحوظة في الاقتصاد وسوق العمل اللبنانيين، ينبغي بذل الجهود لدعم خلق فرص عمل وتعزيز التنمية والنمو الاقتصادي المستدام، بما في ذلك من خلال تحديد قطاعات جديدة تتمتع بإمكانات عالية لتوظيف الفئات المهمشة.

يُعد قطاع الحرف اليدوية بمثابة مشغل محتمل، نظراً لإمكانية توفير هذه الوظائف في جميع مناطق البلد ولا تتمركز بالضرورة في المدن ولا تعتمد اعتماداً كبيراً على البنى التحتية. قد تشمل نطاقات النمو المحتمل، على سبيل المثال، الأعمال الحرفية التقليدية، والفسيفساء، والزجاج الملون، والأغذية الزراعية التقليدية مثل المونة (المربيات وغيرها)، والملابس.

تجدر الإشارة إلى أن نمو الصناعات الحرفية اليدوية هي ظاهرة عالمية تتماشى مع الاتجاهات البيئية بالنسبة للمنتجات الطويلة الأمد والأقل إسرافاً. قد تساعد سمعة لبنان الراسخة كمركز للفنون والتصميم في تعزيز نمو الحرف اليدوية وغيرها من المهن الخلاقة الموجهة نحو التصميم.

ضمن فئة المهن الماهرة الفنية وما يتصل بها، تتاح فرص العمل للموظفين الفنيين ذوي المهارات الرفيعة المستوى والحائزين على شهادة الامتياز الفني وشهادة البكالوريا الفنية في بعض المجالات. ومن الأمثلة على ذلك:

- ◀ رؤساء النظم الكهربائية - الميكانيكية، والمشرفون على خطوط الإنتاج، العاملون في صيانة الآلات؛
- ◀ العاملون في صيانة المباني، والكهربائيون؛
- ◀ تقنيون يتمتعون بمؤهلات ميكانيكية متقدمة لتصليح المركبات الآلية باستخدام أنظمة إلكترونية متقدمة؛
- ◀ إعداد الأغذية وخدمات الإقامة؛
- ◀ التقنيون والعاملون في تشغيل الآلات الطبية المتقدمة؛
- ◀ ورش الإصلاح.

بناء على الممارسة الحالية المتمثلة في "السياحة الداخلية" و"الستايكيشن"، من المتوقع أن تزيد فرص العمل في قطاع الخدمات، والسياحة والفنادق، لاسيما في المناطق الريفية. إن تعزيز السياحة الريفية/الداخلية والسياحة البيئية، إلى جانب إنشاء المزيد من دور خدمات الضيافة، وأماكن التخييم وغيرها من المنتجات في المناطق غير الحضرية قد يوفر فرص العمل للمقيمين في هذه المناطق، إضافة إلى خلق فرص عمل للمرشدين والحرفيين المحليين.

هناك مجال آخر ينطوي على إمكانية خلق فرص عمل، وهو قطاع الرعاية المنزلية. لطالما كانت العمالة المهاجرة هي التي تقدّم مهناً مثل مربيّات الأطفال، وتقديم خدمات تنظيف المنازل، والعاملين في مجال الصحة المنزلية الذين يتمتعون بمهارات لتوفير الرعاية المنزلية للمسنين. غير أن أعداداً كبيرة من العمال المهاجرين العاملين في هذه المهن قد غادروا البلد. ويمكن للعمال المحليين سد فجوة نقص العمالة هذه.

أما في الزراعة، فقد تظهر فرص العمل إذا تم تقديم المزيد من الدعم للقطاع. ينبغي أن يستند الدعم، وبشكل أساسي، إلى استراتيجية قطاعية تستند إلى البيانات وإلى تقييم الاحتياجات المحلية واحتياجات التصدير، إضافة إلى تقييم متعمق للسوق من حيث إمكانات القطاع. وينبغي استكمال ذلك بإجراء تدريب ذي صلة لضمان وجود الفرص الجديدة في وظائف ذات إنتاجية عالية وليس في وظائف غير منظمة، موسمية ومنخفضة الإنتاجية. وعلى وجه التحديد، يجب أن يلم المزارعون بتقنيات الزراعة الحديثة والعالية الإنتاجية وبأوجه الحفاظ على البيئة في عملهم، مثل أساليب توفير المياه، والاستخدام المناسب والسليم لمبيدات الحشرات والأسمدة، وما إلى ذلك. ويحمل هذا الأمر أهمية خاصة نظراً لمعايير السلامة الصارمة جداً والمطبقة في أسواق التصدير مثل أوروبا.

يبدو أن الطلب على العمالة في قطاع البناء يتوقف على إعادة بناء بيروت عقب انفجار المرفأ، فضلاً عن مشاريع البنى التحتية الأخرى في انتظار التطورات المقبلة. وفي حين تأخر تحقيق ذلك حتى الآن بسبب الجمود السياسي بشكل جزئي، إلا أنه لمن المتوقع الإسراع ببذل جهود إعادة البناء فور تولي أي حكومة جديدة زمام الأمور.

أخيراً، والأهم من ذلك، وفي ظل تحول عالم العمل إلى عالم رقمي بشكل متزايد، ستصبح صناعة المعارف على الأرجح مصدراً رئيسياً لتوفير الوظائف في المستقبل القريب. وعلى وجه التحديد، فإن الوظائف في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وتطوير البرمجيات، والدعم الاستشاري في مجال وسائل التواصل الاجتماعي، والذكاء الاصطناعي، آخذة في الازدياد، ومن المرجح أن تشكل المحرك الرئيسي لتوليد فرص العمل في جميع أنحاء العالم. ويعتبر لبنان، بما يملك من قوة عاملة متعلمة وشابة، على استعداد للاستفادة من هذا التوجه. تسمح إمكانية القيام بالعديد من الوظائف في هذا القطاع عن بُعد للعمال اللبنانيين بالتنافس مع نظرائهم في الأسواق الخارجية حيث لم يتمكنوا من ذلك في السابق. بيد أن ذلك سيتطلب بذل جهود جديّة لضمان بقاء المهارات المتاحة في السوق حديثة ومحدثة.

٩,٧ ثغرات المهارات والاحتياجات

لا يزال الآباء والطلاب يتأثرون بالانطباعات القديمة عن الوظائف المهنية "المرموقة"، بما في ذلك، على سبيل المثال، الهندسة والقانون، بدلاً من التمرس في المجالات الناشئة في التعليم المهني أو التقني. وفي الوقت نفسه، يعاني التعليم التقني والمهني انحيازاً مماثلاً نحو "المجالات التقليدية" ويقدم مناهج دراسية واختصاصات غير متنوعة بما فيه الكفاية، وفي بعض الحالات مرّ عليها الزمن كلياً.

يتفق أصحاب المصلحة على أنه ومن أجل بناء مستقبل أفضل للشباب في لبنان، هناك حاجة إلى مزيد من التوجيه الوظيفي في المدارس. وينبغي إرشاد الشباب (والآباء) حول الاتجاهات الحالية في سوق العمل، فضلاً عن احتياجات سوق العمل في المستقبل. كما يجب أن تشمل المشورة حول الوظيفة، إذا تمت، العمالة المحتملة ومستويات الأجور المتوقعة من مختلف مسارات التعليم والمهن؛ أما عدم إسداء المشورة فسيزيد من تفاقم التفاوت بين الطلب والمهارات المتوفرة الذي يعصف بسوق العمل اللبنانية حالياً. وهذا يؤجج هجرة الشباب، التي تنزف أكثر شرائح السكان الواعدة والمتعلمة. وحتى الآن، يختار الطلاب في بعض الأحيان مجال دراستهم بهدف مغادرة البلاد، وإرسال الأموال إلى أسرهم في نهاية المطاف.

وفقاً لأصحاب العمل، تختلف نوعية التعليم من مؤسسة إلى أخرى، حيث يفتقر العديد من الخريجين إلى المهارات الحديثة. وعلى سبيل المثال، لا يتعلم طلاب الميكانيك في بعض المعاهد إصلاح السيارات الحديثة المجهزة بأجزاء إلكترونية معقدة، وعليه، يجب على أصحاب العمل أن يأخذوا في الاعتبار سمعة المؤسسة التعليمية التي تعلم فيها الباحث عن عمل عند اتخاذ القرار بتوظيفه أم عدم توظيفه.

على سبيل المثال، أُشير إلى معهد سيبيلين كمثال عن مدرسة مهنية جيدة تدرس المهارات المتعلقة بسوق العمل، في حين لا تتمتع معاهد أخرى بالضرورة بمثل هذه السمعة الإيجابية. عندما يتخرج الطلاب بدون اكتساب المهارات المطلوبة، يتردد أصحاب العمل في توظيفهم. وهناك مسألة أخرى أيضاً تتعلق بإيجاد عمال يتمتعون بمهارات تقنية ومهارات صيانة متوسطة المستوى يمكن اكتسابها من خلال برامج التوظيف.

على الرغم من التحفظات، تعتبر مستويات المهارات بين العمال اللبنانيين عموماً كافية، حيث لا يواجه أصحاب العمل تحديات كبيرة في إيجاد المستوى المطلوب من الخبرات، رغم أن هذا الأمر يتفاوت بين المناطق. فقد تجد المصانع في المناطق الريفية، على سبيل المثال، صعوبة أكبر في إيجاد عمال يتمتعون بالمهارات التقنية اللازمة، مقارنة بالمدن.

يتمتع العمال اللبنانيون في أغلب الأحيان بمهارات شخصية، لكن ذلك يتوقف على الموقع الجغرافي حيث يحتاج غالباً العمال القادمون من المناطق الريفية إلى مزيد من التوجيه والتدريب على مهارات العرض والتواصل مقارنة بنظرائهم من سكان المدن.

ومن ناحية أخرى، تتميز اليد العاملة من اللاجئين السوريين بالمهارة في العديد من المهن مثل أعمال السمكرة والرسم وغير ذلك من الأنشطة المتصلة بالبناء على الرغم من أن هذه القوى ليست مؤهلة بشكل رسمي، حيث أنهم يكتسبون مهاراتهم من خلال التلمذة المهنية المبكرة عن طريق الخبرة العملية والخبرة الفنية.

من المرجح أكثر أن يجد اللاجئون الفلسطينيون عملاً في وظائف مهنية وحرفية متقدمة، فهم إما يعملون لصالح غيرهم بشكل غير منظم أو يعملون لحسابهم الخاص. وفقاً لمنظمة "نجدة" غير الحكومية التي تعمل مع اللاجئين الفلسطينيين على تدريب الشباب، يزداد وعي الفلسطينيين بالنسبة لمجموعات المهارات الجديدة التي يكثر عليها الطلب؛ وهم يتطلعون إلى اكتساب المزيد من المهارات الحديثة والمطلوبة في مجالات مثل وسائل التواصل الاجتماعي، الفنون البصرية والإدارة.

عموماً، يركز أصحاب العمل كثيراً على التدريب والمهارات، وهم يشيرون مراراً وتكراراً إلى ضرورة التدريب مدى الحياة. غير أنه، وحتى بين من هم أكثر تعليمياً، تبقى الجهود المبذولة إلى الحفاظ على معارف الفرد وتطويرها للبقاء على اطلاع بكل جديد، محدودة. وهذا من شأنه أن يؤدي بسرعة إلى فقدان العمال لقيمة مهاراتهم والحد من قدرة الأفراد على المنافسة في سوق العمل.

نظراً إلى الفجوات التي تم رصدها في المهارات، يتضح أنه من الضروري بذل المزيد من الجهود لضمان استمرار توفر المهارات المتصلة بالبناء والصيانة الكهربائية، لاسيما بين العمال اللبنانيين الذين ابتعدوا قديماً عن تلك المهن بسبب التفضيل الثقافي والعلمي. هذا وينبغي أن تستند برامج التدريب الى تقييم الاحتياجات المناطقية لضمان ملائمة مهارات العمال لاحتياجات سوق العمل في مجال نشاطهم. على سبيل المثال، سبق أن نفذ بنك المجموعة برنامجاً تدريبياً قدم مهارات مختلفة في مختلف مناطق البلد. في الشمال، ركز برنامج التدريب على المهارات المتصلة بالبناء، بينما ركزت المناهج الدراسية في بيروت وجبل لبنان على التجميل وتصفيف الشعر. أما في المناطق الريفية والزراعية أكثر في الجبال، قدم البنك التدريب على المهارات المتصلة بالبيئة والمحافظة عليها.

إن مهارات الإدارة والتفاوض جوهرية أيضاً، لاسيما بالنسبة لمن يديرون أعمالهم التجارية الخاصة أو لأصحاب المشاريع الطامحين. ووفقاً للبحوث الحالية ومداخلات أصحاب المصلحة، لا تفتقر فقط الفئات السكانية الثلاثة المشمولة في هذه الدراسة الى مثل هذه المهارات، بل تحتاج إليها أيضاً فئات أخرى (غير مهمشة). شدد العديد من الذين أجريت معهم المقابلات على أهمية مجموعة المهارات هذه، تحديداً في المراحل اللاحقة من حياة العمال المهنية عندما تصبح المهارات الشخصية أو مهارات القيادة ذات أهمية مماثلة للمهارات التقنية.

الجزء ج - الاستنتاجات والتوصيات

في الختام، إن انتشار الاقتصاد غير المنظم، وأثره على مختلف الفئات السكانية، لاسيما اللاجئين، يسلط الضوء على ضرورة وضع نهج متعدد الجوانب لمعالجة ظروف العمل المتدنية وتعزيز العمالة اللائقة في جميع أنحاء البلد، لاسيما بين المجتمعات المهمشة.

أولا وقبل كل شيء، إنه لمن الجوهري بمكان إدراك أن الناس لا يخرطون في الاقتصاد غير المنظم بإرادتهم، بل بسبب انعدام الفرص في الاقتصاد المنظم. ينطبق ذلك بصفة خاصة على الأفراد المهمشين، الذين يضطرون في كثير من الأحيان إلى قبول أي عمل يمكنهم إيجاده، كمحاولة يائسة لتغطية نفقاتهم المعيشية. وتختلف الخصائص، والاحتياجات والظروف الخاصة بالعمال غير المنظمين، وينبغي أن ينعكس هذا التنوع في الأدوات التي نستخدمها لمعالجة الطابع غير المنظم. لذلك، لا يمكن تحقيق أي انتقال نحو الطابع المنظم إلا من خلال استراتيجية وطنية شاملة ومتكاملة.

ينبغي أن تشدد هذه الاستراتيجية، لاسيما في أوقات الأزمات، على تقديم الدعم الفوري للفئات الأكثر هشاشة، مع تعزيز فرص العمل في الاقتصاد المنظم والحفاظ عليها. يتطلب إضفاء الطابع المنظم على الوظائف بذل المزيد من الجهود لضمان احترام المبادئ والحقوق الأساسية في العمل وتعزيزها وتطبيقها، إضافة إلى اتخاذ تدابير مصممة بعناية لمعالجة ظروف العمل السيئة وغير الآمنة التي كثيرا ما يتسم بها العمل غير المنظم. بالتوازي، يجب إتاحة الفرص للمجتمعات الهشة لاكتساب مهارات جديدة من شأنها تحسين فرصها في إيجاد عمل لائق ومنظم. يجب أيضا معالجة المسائل الهيكلية التي تكمن وراء التفاوت بين الطلب والمهارات المتوفرة، مثل المناهج الدراسية القديمة أو الافتقار إلى ممارسات تعليمية على مدى الحياة. علاوة على ذلك، يجب وضع قوانين تنظيمية تسمح بالدخول السلس للشركات الصغيرة إلى القطاع المنظم من خلال تبسيط العمليات البيروقراطية؛ وفي الوقت نفسه التوصل في نهاية المطاف إلى تعزيز وفرض ظروف عمل لائق من أجل دعم خلق فرص العمل المنظمة والمستدامة. عندئذ فقط سيتيح الاقتصاد اللبناني لقوته العاملة فرص عمل منظمة كافية لتحقيق العمل اللائق.

التوصيات على المدى القصير

زيادة وتوسيع نطاق التحويلات النقدية للفئات المهمشة والمتضررة

أشار المسح إلى وجود مستويات كبيرة من الفقر والهشاشة بين اللاجئين السوريين والفلسطينيين والمجتمعات المحلية المضيفة لهم. على المدى القصير، ومن أجل مساعدة الأفراد المهمشين في تلبية احتياجاتهم الفورية والأساسية في كثير من الأحيان، ينبغي زيادة التحويلات النقدية وتوجيهها نحو الفئات الهشة وغيرها من الفئات المتضررة، بمن فيهم عمال الاقتصاد غير المنظم، والعمال لحسابهم الخاص والمهاجرين المحرومين واللاجئين، وما إلى ذلك. ينبغي أن تشكل هذه التحويلات النقدية الأساس لنظام مساعدة اجتماعية دائم وممول من الجهات الوطنية.^{٢٧}

الاستثمار في برامج النقد مقابل العمل وبرامج الأشغال العامة

إن برامج النقد مقابل العمل هي كناية عن برامج كثيفة العمالة تهدف إلى توفير الدخل للفقراء والمهمشين وتعمل على تمكينهم من الوقوف على أقدامهم من جديد، لاسيما أثناء الأزمات. وفي الوقت نفسه، فإن برامج الأشغال العامة، التي تخلق آلاف الوظائف للعمالة غير المهرة التي تواجه صعوبات في الحصول على وظائف حتى في الأوقات غير الطارئة، تستخدم لتحسين البنى التحتية في الريف (مثل الطرق، شبكات المياه، المراكز الصحية، الكهرباء، المؤسسات التعليمية)، فتساهم في نهاية المطاف في تنمية أسواق العمل والتنمية الاجتماعية والاقتصادية في المناطق الهشة. ينبغي تصميم برامج النقد مقابل العمل وبرامج الأشغال العامة بعناية لدعم العمل اللائق ومعالجة أوجه القصور المحتملة فيه، بما في ذلك تلك المتعلقة بالأجور وساعات العمل والسلامة والصحة المهنية، من بين أمور أخرى.

إنشاء نظام/صندوق تأمين ضد البطالة

بالتعاون مع منظمة العمل الدولية، تعمل حكومة لبنان على وضع وتجريب نظام تأمين ضد البطالة، يديره الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، والذي من شأنه أن يؤمن منافع نقدية شهرية لجميع الأعضاء المؤمن عليهم الذين تم تسريحهم خلال فترة النظام. وعلى المدى الطويل، ينبغي أن ينظر هذا الصندوق في تغطية جميع العمال الذين يواجهون مستويات مختلفة من خطر البطالة، وأن يترافق مع سياسات سوق العمل النشطة لتشجيع المستفيدين وزيادة حوافزهم للبحث عن عمل، والتدريب وتنمية المهارات.

تقديم الدعم الطارئ للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم

تشكل المنشآت الصغيرة والمتوسطة الحجم جزءاً أساسياً من النسيج الاقتصادي في لبنان. غير أن دورها الحيوي يتعرض للأسف للتهديد لأن الأعمال التجارية الصغيرة كانت الأشد تضرراً من جراء أزمة كوفيد-١٩. إنه لمن الضروري اتخاذ التدابير اللازمة للحفاظ على مداخيل العمال والتصدي لانحيار المنشآت الصغيرة والمتوسطة. أما التدخلات فينبغي أن تشمل ما يلي: أولاً) تعليق سداد الديون والضرائب والإيجارات والرسوم المترتبة على المنشآت الصغيرة والمتوسطة التي تأثرت بالأزمة بشكل خاص؛ ثانياً) السماح بإعادة جدولة دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي (على الأقل بالنسبة لفرع تعويض نهاية الخدمة) بالنسبة للمنشآت الصغيرة والمتوسطة المتأثرة بالأزمة، مع عدم فرض عقوبات مرتبطة بتلك المدفوعات، إنه لمن الجوهري أيضاً بمكان ما، ضمان أن تستهدف جميع أشكال الدعم المقدمة إلى المؤسسات التجارية، الأعمال التجارية المتأثرة بالأزمة وأن تكون مشروطة بالحفاظ على مستويات العمالة الحالية، إضافة إلى تسجيل جميع العمال في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي.

التوصيات على المديين المتوسط والبعيد

تعزيز استراتيجيات النمو المستدام، خلق فرص العمل اللائق وتشجيع المؤسسات على الانتقال إلى الطابع المنظم من خلال:

◀ **تشجيع وتسهيل إضفاء الطابع المنظم على الأعمال التجارية.** يجب على الحكومات أن تضمن تبسيط عملية تسجيل الشركات والعمال بهدف تشجيع الأفراد على الانخراط في القطاع المنظم والبقاء فيه. سيتطلب ذلك تحديث عملية تسجيل الشركات، خاصة بالنسبة للمؤسسات المتناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة، من خلال استخدام أدوات الحكومة الإلكترونية، ووضع عمليات ومتطلبات تتسم بالشفافية، إضافة إلى تسريع فترات الإنجاز. هذا ويعتبر توفير حوافز للأعمال التجارية غير المنظمة، من حيث الوصول إلى الأسواق، وخدمات تنمية الأعمال التجارية والضرائب، أساسية لتشجيع إضفاء الطابع المنظم. كذلك، ان تقديم إعفاءات للشركات والعمال الراغبين في إضفاء الطابع المنظم على عقود عملهم و/أو أنشطتهم ولو لمرة واحدة على صعيد المجتمع، يضيف زخماً أولياً لهذه الجهود.

◀ **تحسين الامتثال لقانون العمل من خلال "قائمة ذهبية" عامة.** إن مسألة استحداث "قوائم ذهبية" لأصحاب العمل الذين يتقيدون استثنائياً بقانون العمل، هي أداة قد تكون فعالة في زيادة الامتثال لقوانين العمل. يمنح الوضع "الذهبي" أصحاب العمل امتيازات مثل الإعفاء الضريبي، والإجراءات الرسمية المعجلة، والإعفاء من التأمين المصرفي بالنسبة للمناقصات العامة، وما إلى ذلك. ويمكن أيضاً نشر تلك القائمة لتحفيز شركات أخرى على تحقيق مستويات امتثال أعلى والاستفادة من التسويق الإيجابي.

◀ **زيادة فرص الحصول على التمويل من خلال إرساء استراتيجية وطنية للشمول المالي.** يعتبر الحصول على التمويل أحد المعوقات الرئيسية التي تعترض المؤسسات المتناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة. لذلك، إذا كان من المستطاع تحسين إمكانية الحصول على التمويل، فذلك سيعزز قدرة المؤسسات المتناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة على إنشاء فرص عمل وإضفاء الطابع المنظم على أنشطتها. تعتبر الاستراتيجية الوطنية للشمول المالي واحدة من أفضل الأدوات المتاحة في هذا الصدد. يمكن وضع الاستراتيجية لاستهداف الفئات المهمشة بشكل خاص مثل النساء واللاجئين المعرضين أكثر للطابع غير المنظم، وذلك من خلال التركيز على التمويل البالغ الصغر، والخدمات المالية الرقمية، والتوعية المالية، وتطوير نظام مناسب للتصنيف الائتماني الخاص بالمقترضين من المؤسسات المتناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة. في الواقع، ستساعد الاستراتيجية الوطنية للشمول المالي على تعزيز نمو المؤسسات المتناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة مع ضمان إضفاء الطابع المنظم على أنشطتها في المراحل الأولى، وسيبقى على الأرجح الأمر على ما هو عليه مع نمو المشاريع وتطورها.

◀ **تعزيز التنمية الاقتصادية الريفية، بما في ذلك التعاونيات الريفية.** إن نقص فرص العمل في المناطق الريفية، حيث يعيش معظم السكان المهمشين، هو على ما يبدو أحد الأسباب الرئيسية وراء استمرار الهشاشة والفقر في تلك المجتمعات المحلية. يمكن أن توفر التعاونيات في المناطق الريفية، بما فيها التعاونيات الزراعية والسياحية وتعاونيات الحرف اليدوية وغيرها، وسيلة هامة للخروج من الفقر بالنسبة للسكان المهمشين. يجب أن تساعد البرامج المستهدفة في تشكيل التعاونيات مع مراعاة الإمكانيات الاقتصادية لكل منطقة، والأهم مهارات وخيارات الناس أنفسهم. ينبغي أيضاً النظر في تشجيع الإنتاج الزراعي غير التقليدي لخلق وظائف منظمة ذات قيمة مضافة عالية في هذا القطاع.

◀ **مراجعة الإطار العام لسياسات الاقتصاد الكلي وتنفيذ سياسات قطاعية فعالة.** لقد فشل الاقتصاد اللبناني حتى الآن في خلق فرص عمل كافية للمقيمين فيه، بما في ذلك الفئات الأكثر هشاشة. هناك مجموعة كبيرة من العمال عاطلين عن العمل ومجموعة أكبر من العمال المحبطين الذين غادروا القوى العاملة أو هاجروا. إن الاستراتيجيات الاقتصادية الكلية والقطاعية التي تركز على العمالة أساسية لتعزيز الطلب على اليد العاملة في القطاعات والأنشطة الاقتصادية ذات القيمة المضافة العالية، في المناطق الريفية والحضرية على حد سواء. ينبغي أن تشجع هذه الاستراتيجيات على خلق وظائف منتجة ومنظمة تتسم بظروف عمل لائقة، وتدعم التحول الهيكلي من الأنشطة المنخفضة المهارات وغير المنظمة نحو الوظائف ذات القيمة المضافة - العالية في الاقتصاد المنظم.

تعزيز الأطر القانونية وحماية العمال من خلال:

◀ **مراجعة وتحديث الحد الأدنى للأجور.** إن أنظمة الحد الأدنى للأجور أساسية لنجاح الجهود الرامية إلى إضفاء الطابع المنظم. لقد أدى انهيار قيمة العملة اللبنانية مؤخراً إلى انخفاض حاد في القوة الشرائية للحد الأدنى للأجور، والتي أصبحت الآن غير كافية لتزويد العمال حتى بأبسط ضروريات الحياة. إن الجهود لتحديث مستوى الحد الأدنى للأجور، مع مراعاة احتياجات العمال وأسرهم، وتكلفة المعيشة، فضلاً عن العوامل الاقتصادية الأخرى، ضرورية حتى أقصى درجة. ينبغي تطبيق هذا الحد الأدنى للأجور على جميع فئات العمال، لاسيما أولئك الذين يتعرضون أكثر من غيرهم لخطر انخفاض الأجور بدون مبرر. يتطلب أيضاً تحديد المستوى الملائم للحد الأدنى للأجور اتفاقاً ثلاثياً بين الحكومة، وأصحاب العمل والعمال، لضمان اتباع نهج متوازن يأخذ في الاعتبار آثار هذا التعديل على مختلف أصحاب المصلحة.

◀ **إصلاح قانون العمل.** لم يطرأ على قانون العمل الحالي إلا تعديلات بسيطة منذ عام ١٩٤٦. ومنذ ذلك الحين أصبحت عناصر القانون قديمة، مما أعاق الانتقال الفعلي من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم، فضلاً عن الجهود الرامية إلى تعزيز العمالة اللائقة لجميع العمال في البلد. تشمل العناصر الضعيفة تلك المتعلقة بتغطية جميع العمال والأجر المتساوي عن العمل المتساوي، وغيرها. يتأثر السكان المهمشون بشكل خاص بركاكة التنظيم لأن ظروفهم لا تسمح لهم في كثير من الأحيان برفض العمل عندما تكون ظروف العمل سيئة. هناك ضرورة لمراجعة الإطار القانوني بهدف ضمان المبادئ والحقوق الأساسية في العمل لجميع العمال، بما في ذلك العمال غير المنظمين، والقضاء على جميع أشكال التمييز ضد العمال المهاجرين، والنساء والأشخاص ذوي الإعاقة، من بين الآخرين.

◀ **وضع نظام وطني للمساعدة الاجتماعية.** ينبغي أن تمهد التحويلات النقدية الطارئة الطريق لإرساء نظام وطني لبرامج المساعدة الاجتماعية. وسوف يشتمل هذا النظام على منح نقدية اجتماعية لمعالجة مكامن الضعف في الحياة اليومية (معاشات التقاعد الاجتماعية، إعانات الإعاقة، استحقاقات الأطفال)، بالإضافة إلى نظم المساعدة الاجتماعية لمكافحة الفقر.^{٢٨}

◀ **توسيع نطاق وصول العمال المهمشين إلى التأمين الاجتماعي القائم على الاشتراكات، بما في ذلك التأمين الصحي.** يفتقر العاملون في الاقتصاد غير المنظم والعمال المهاجرون والعاملون لحسابهم الخاص إلى الحماية الاجتماعية الكافية، بما في ذلك ضمان الدخل والحصول على الرعاية الصحية. ينبغي في هذا الصدد وضع خطة استراتيجية للتوسع التدريجي في تغطية أحكام الضمان الاجتماعي، تعيد التفويض للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي ليغطي جميع سكان لبنان، بما في ذلك تغطية ضد المخاطر التي يواجهها الفرد أثناء حياته العملية، مثل البطالة والأمومة وإصابات العمل.^{٢٩}

◀ **إرساء أسس أرضية الحماية الاجتماعية القائمة على الحقوق.** في حين أن الدعم في حالات الطوارئ ضروري لحماية فئات معينة من العمال وحماية الأفراد المهمشين، ينبغي إعطاء الأولوية لوضع أرضية للحماية الاجتماعية تغطي جميع العاملين في كافة مجالات العمالة. ووفقاً لمنظمة العمل الدولية، ينبغي اتباع استراتيجية ثنائية الأبعاد، بحيث يتم السعي التدريجي نحو مستويات أعلى من الحماية من خلال نظام ضمان اجتماعي شامل، كما يتم سد فجوات الحماية الاجتماعية أفقياً وعمودياً على حد سواء. بدأ تنفيذ وضع استراتيجية للحماية الاجتماعية في لبنان بدعم من اليونيسيف ومنظمة العمل الدولية، وينبغي أن تحدد هذه الإستراتيجية الأولويات الرئيسية للإصلاحات المتكاملة والشاملة الخاصة بالحماية الاجتماعية في البلد.

◀ **زيادة تمثيل العمال وأصحاب العمل وتعزيز الحوار الاجتماعي.** لا يزال الانتساب إلى النقابات العمالية خجولاً من قبل العمال في الأسر المعيشية المهمشة. ويعتبر ضمان مشاركة العمال وأصحاب العمل في تصميم السياسات التي تؤثر عليهم وتنفيذها، بما في ذلك تلك المتعلقة بالانتقال إلى الاقتصاد المنظم، أساسياً، نظراً لمعرفتهم المتعمقة باحتياجاتهم وأولوياتهم، فضلاً عن قدرتهم على دفع عجلة النمو العادل والشامل للجميع. هذا ويحمل تمديد رقعة عضوية وخدمات منظمات العمال وأصحاب العمل لتشمل العمال والمؤسسات العاملة في الاقتصاد غير المنظم أهمية خاصة وسيسهم في نجاح إضفاء الطابع المنظم وضمان العمل اللائق للجميع.

◀ **إنفاذ عمليات تفتيش العمل.** إلى جانب الجهود المبذولة لدعم إضفاء الطابع المنظم وحماية حقوق العمال، خاصة الفئات المهمشة في سوق العمل، ينبغي تعزيز عمليات تفتيش العمل، وإنفاذ القوانين السارية. عليه، يجب تزويد سلطات التفتيش على العمل بالموارد المالية والبشرية الكافية لتمكينها من ضمان احترام حقوق العمال وتطبيق معايير السلامة والصحة المهنية على كل الوظائف. إن تعزيز عمليات تفتيش العمل في القطاعات التي يسود فيها الطابع غير المنظم هو أمر أساسي، لتحقيق شمول جميع العمال والمؤسسات في نهاية المطاف.

تعزيز الأطر القانونية وحماية العمال من خلال:

◀ **توفير التدريب والدعم للنساء في مجال ريادة الأعمال.** يعزى الانخفاض غير المتناسب في عدد أصحاب العمل من النساء إلى التفضيل الثقافي القديم وإلى عدد كبير من العقبات التي تواجهها المرأة في سوق العمل وفي المجتمع بوجه عام. يجب معالجة هذا الأمر ليس كوسيلة لتعزيز المساواة بين الجنسين فحسب، ولكن أيضاً للتحفيز على خلق فرص عمل داخل المجتمعات الهشة. بالتالي، يجب وضع برامج تهدف إلى تزويد النساء بالدراية والموارد اللازمة للشروع بأعمالهن التجارية الخاصة وإدارتها.

◀ **القيام بأنشطة توعية وتحسيس.** لقد أدت الأدوار المرتبطة بالنوع الاجتماعي والمعايير المجتمعية الراسخة منذ فترة طويلة إلى انخفاض مستويات تشغيل المرأة ومشاركتها في القوى العاملة، لاسيما النساء في المجتمعات الأكثر هشاشة. إن زيادة الوعي بشأن حقوق وواجبات كل من النساء العاملات وأصحاب العمل هو أمر أساسي بغية ضمان تحسين نتائج العمالة وسوق العمل للمرأة. هناك أيضاً ضرورة للقيام بحملات وطنية تتحدى القوالب النمطية الجنسانية لتعزيز دور أكثر إيجابية وأكثر نشاطاً للمرأة في سوق العمل والحد من إجحام أصحاب العمل عن توظيف النساء وإبقائهن في العمل. عموماً، ينبغي أن يكون واضحاً للجميع أن توظيف المرأة مفيد للمرأة نفسها ولأصحاب العمل كما للمجتمع والاقتصاد على أوسع نطاق.

◀ **ضمان حصول المرأة على حماية أمومة، تمشياً مع اتفاقية منظمة العمل الدولية لحماية الأمومة لعام ٢٠٠٠ (رقم ١٨٣).** وفقاً لهذه الاتفاقية، ينبغي أن تتاح للمرأة إمكانية الحصول على إجازة أمومة مدتها ١٤ أسبوعاً على الأقل، وينبغي منحها تقديرات نقدية أثناء غيابها عن العمل حتى تتمكن من دعم نفسها ومولودها الجديد في ظل ظروف صحية ومعيشية لائقة. يوصى أيضاً بإنشاء صندوق عام يقدم منافع الأمومة للحد من التمييز المحتمل في سوق العمل بحيث لا يتحمل أصحاب العمل التكاليف الكاملة بعد الآن. حالياً، لا يغطي فرع المرض والأمومة في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي سوى تكاليف الرعاية الطبية أثناء الحمل. وبدلاً من ذلك، يتم تحديد دفع الأجور أثناء الأمومة على أنها مسؤولية مباشرة تقع على صاحب العمل، مما يؤدي إلى التمييز وخطر عدم الدفع، على النحو الموثق في هذا التقرير. وفي هذا الصدد، يمكن لصانعي السياسات اللبنانيين أن يستفيدوا من تجربة الأردن، التي نجحت في تطبيق نظام لتأمين الأمومة قائم على تقاسم المخاطر والتمويل الجماعي.

تقليل نسبة الشباب غير الملتحقين بالعمل أو التعليم أو التدريب من خلال:

◀ **تقديم الدعم لزيادة التحاق الشباب بالمؤسسات التعليمية.** يحتاج الشباب من اللاجئين السوريين بشكل خاص إلى دعم إضافي للمشاركة في برامج التعليم والتدريب المهني وتنمية المهارات. وينبغي أن تضع وزارة التعليم والتعليم العالي استراتيجية للتعليم عن بعد، بالتنسيق مع أصحاب المصلحة الآخرين، لضمان تمكين جميع الأطفال من المشاركة في التعلم عن بعد، مع الحصول على المعدات والبنى التحتية المطلوبة. إن زيادة الوعي ضد عمل الأطفال وزواجهم أمر أساسي أيضاً للتشجيع على التحاق الأطفال بالتعليم وخفض معدلات التسرب.

◀ **تسهيل انتقال الشباب من المدرسة إلى العمل من خلال وضع سياسات سوق عمل نشطة (ALMPs) فعالة وموجهة توجيهاً جيداً.** تشمل هذه الأنشطة دعم ريادة الأعمال، والأشغال العامة، وإعانات الأجور ومبادرات التدريب على المهارات والمساعدة في البحث عن عمل. غير أنه يجب تصميم هذه البرامج بعناية لاستهداف أشد الفئات هشاشة، لاسيما ذوي المهارات والمؤهلات التعليمية المتدنية، أو أولئك الذين تأثروا بشكل خاص بالأزمات. ومن شأن ذلك أن يعزز في نهاية المطاف آفاق توظيفهم بأجر أعلى ويقلل من خطر وقوعهم في البطالة طويلة الأمد.

تعزيز دمج الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل من خلال:

◀ **إنفاذ تشريعات عدم التمييز والحصص.** بالتوازي مع التوصية بإصلاح قانون العمل وما يتصل به من دعم لعدم التمييز في مكان العمل، بما في ذلك ضد الأشخاص ذوي الإعاقة، وبناءً على القانون الحالي ٢٠٠٠/٢٢٠ المتعلق بحقوق هؤلاء، يجب تحديد آليات للتنفيذ من أجل الإنفاذ الفعال لتطبيق هذه التشريعات والإسهام في تعزيز توظيف هذه الشريحة من الناس.

◀ **توعية الرأي العام بشأن قضايا الإعاقة وحق الأشخاص ذوي الإعاقة في الحصول على عمل لائق ومنتج.** يشمل ذلك توعية الرأي العام، بما في ذلك أصحاب العمل، بشأن المنافع المرتبطة بتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة. ينبغي استخدام الحملات لتحدي القوالب النمطية والوصمة المرتبطة بالإعاقة، إضافة إلى تشجيع أصحاب العمل والمؤسسات على اعتماد أماكن عمل يسهل الوصول إليها وتعزيز بيئات عمل شاملة.

معالجة مسألة عدم تطابق المهارات مع الطلب من خلال:

◀ **إحياء دور المؤسسة الوطنية للاستخدام وتطوير منصة حديثة لمطابقة الوظائف.** يمكن تحسين نتائج سوق العمل من خلال دعم المؤسسة الوطنية للاستخدام للاضطلاع بدورها بالكامل بالنسبة للتوفيق بين الباحثين عن عمل وأصحاب العمل. إذ سيتيح تحديث تكنولوجيا المؤسسة وإنشاء منصة حديثة لمواءمة الوظائف لأصحاب العمل في القطاع الخاص نشر الوظائف الشاغرة وللباحثين عن عمل تقديم طلبات التوظيف عبرها. لن ييسر هذا فقط أنشطة البحث عن عمل، بل سيساهم أيضاً في تزويد واضعي السياسات بمعلومات آنية عن سوق العمل.

◀ **تحديث مناهج التعليم والتدريب التقني والمهني ومناهج التعليم النظامي.** ما فتى أصحاب المصلحة يتشاطرون شواغلهم في ما يتعلق بنوعية التعليم والتدريب التقني والمهني والتعليم العام الرسمي في لبنان، مع الإشارة إلى أن المناهج الدراسية قديمة ولا توفر المهارات المناسبة لسوق العمل الحالي. إن إصلاح برنامج التعليم التقني والتدريب المهني ومناهج التعليم الرسمي، بمشاركة القطاع الخاص عن كثب، ضروري لتحديث المهارات التي يتم تدريسها للطلاب بما يتماشى مع احتياجات سوق العمل. وبموازاة ذلك، يجب على مقدمي التعليم والتدريب أن يعدلوا أنظمتهم ومناهجهم ليس فقط للاستجابة بشكل أفضل لاحتياجات سوق العمل من حيث المهارات التقنية، ولكن أيضاً لجهة تنمية المهارات الشخصية.

◀ **تطوير نظام توجيه مهني قوي وتعزيز التعلم مدى الحياة.** يعود العديد من المشاكل في سوق العمل المتعلقة بعدم توافق المهارات مع الطلب إلى الافتقار إلى الإرشاد والتوجيه الفعال للطلاب، مما يؤدي إلى الإفراط في عرض بعض المهارات والتطلعات المهنية، في حين لا تحظى مجالات أخرى بشعبية على الرغم من أن أصحاب العمل يطالبون بها بشدة. وهكذا، ينبغي وضع إطار وطني للتوجيه المهني بالتعاون مع أصحاب العمل، والمدارس، ومعاهد التعليم والتدريب المهني والجامعات، استناداً إلى بيانات حديثة تتعلق بالمهارات والمؤهلات المطلوبة أكثر من غيرها. كما يجب تصميم برامج تدريب، توضع بتنسيق وثيق مع أصحاب العمل، لدعم إعادة صقل مهارات الأفراد والعمل على تطابق المهارات المتاحة بشكل وثيق مع احتياجات سوق العمل الحالية والمستقبلية.

بناء نظام معلومات سوق عمل قوي وشامل

أخيراً، ينبغي على الحكومة اللبنانية أن تهدف، من خلال إدارة الإحصاء المركزي، إلى جمع البيانات وإصدار إحصاءات منتظمة وشاملة عن العرض والطلب في سوق العمل. إنه أمر ضروري لوضع السياسات القائمة على الأدلة، وتحسين التحليل والتخطيط حول سوق العمل، والأهم من ذلك، وضع استراتيجيات أفضل تكون موجهة وقادرة على تحديد الدقيق للأشخاص المهمشين واحتياجاتهم وأولوياتهم، إضافة إلى تحديد طبيعة ونطاق التدخل المطلوب لمساعدتهم. تعتبر البيانات والإحصاءات الموثوقة والمصنفة حسب الجنس، الفئة العمرية، الجنسية وحالة الإعاقة، من بين جملة أمور أخرى، أساسية بالنسبة لتصميم السياسات والبرامج الفعالة والموجهة توجيهها جيداً وتنفيذها ورصدها وتقييمها.

المراجع

إدارة الإحصاء المركزي. ٢٠١٩. تعداد السكان والمساكن في المخيمات والتجمعات الفلسطينية - ٢٠١٧. بيروت، لبنان.

الإسكوا (اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا). ٢٠٢١. أ. رصد التضخم الربعي.

٢٠٢١ ب. القطاع الخاص المنظم في لبنان: الواقع المرير لعام ٢٠٢٠.

الفاو (منظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة). ٢٠٢٠. التقرير الخاص - بعثة منظمة الأغذية والزراعة في الأمم المتحدة لتقييم أثر الأزمة المالية على الزراعة في الجمهورية اللبنانية. روما. متاح على الرابط <https://doi.org/10.4060/cb1164en>.

حكومة لبنان والأمم المتحدة. ٢٠٢٠. خطة الاستجابة للأزمة في لبنان لفترة ٢٠١٧-٢٠٢٠ مجلة وموقع أخبار خدمات الإقامة في الشرق الأوسط. ٢٠٢١. "تناقش محادثات أخبار خدمات الإقامة وضع قطاع الفنادق وخدمات الإقامة في لبنان وما يلوح في الأفق في هذا الصدد". ١ آذار/مارس. متاح على الرابط:

<https://www.hospitalitynewsmag.com/en/event/full-report-hospitality-news-talks-discusses-the-state-of-lebanons-hospitality-industry-and-whats-on-the-horizon/>.

منظمة العمل الدولية، ٢٠١٣. القرار حول إحصاءات العمل، والعمالة، والاستغلال الناقص للعمل. المؤتمر الدولي التاسع عشر لخبراء إحصاءات العمل. جنيف، ٢-١١ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٣.

----. ٢٠١٨. القرار حول إحصاءات علاقات العمل. المؤتمر الدولي العشرين لخبراء إحصاءات العمل. جنيف، ١٠-١٩ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٨.

----. ٢٠٢٠. موجز سياسية: التقييم التشخيصي السريع المتعلق بتأثر العمالة في لبنان في ظل جائحة كوفيد-١٩.

---. ٢٠٢٠ ب. توسيع نطاق الحماية الصحية الاجتماعية في لبنان: دور الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي في تحقيق التغطية الصحية الشاملة.

----. ٢٠٢٠ ج. تقييم تأميمات الأمومة في الأردن.

---. ٢٠٢٠ د. مواجهة أزمات متعددة: تقييم سريع لأثر جائحة كوفيد-١٩ على العمال الضعفاء والمنشآت الصغيرة في لبنان.

منظمة العمل الدولية وإدارة الإحصاء المركزي. ٢٠١٩. مسح القوى العاملة والأحوال المعيشية للأسر لفترة ٢٠١٨-٢٠١٩.

منظمة العمل الدولية ولجنة عمل اللاجئين الفلسطينيين في لبنان (CEP) ٢٠٢١. التقييم المالي لتكلفة تغطية الرعاية الصحية للاجئين الفلسطينيين في لبنان.

--- ٢٠٢١ ب. العمالة الفلسطينية في لبنان: الوقائع والتحديات.

منظمة العمل الدولية واليونسيف. ٢٠٢١ (مرتب). نحو إرساء أرضية للحماية الاجتماعية في لبنان.

سيويل، وآبي وكريم شهيب. ٢٠٢٠. "صرح الفلسطينيون في لبنان أن المساعدات المتعلقة بفيروس كورونا ضئيلة جداً، وتأتي في وقت متأخر جداً". الإنسانية الجديدة، ٢٧ أيار/مايو. متاح على الرابط: <https://www.thenewhumanitarian.org/feature/27/05/2020/Lebanon-Palestine-coronavirus-aid>.

إدارة الأمم المتحدة للشؤون الاقتصادية والاجتماعية، شعبة الإحصاءات (٢٠٠٨). التصنيف الصناعي الدولي الموحد لجميع الأنشطة الاقتصادية ISIC.

الأمم المتحدة في لبنان. ٢٠٢٠. الحماية الاجتماعية في لبنان: ربط الاستجابة الفورية بالأولويات طويلة الأمد. تشرين الثاني/نوفمبر.

الأونروا (وكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى). ٢٠٢٠. "تطلق الأونروا أولوياتها ومتطلبات التمويل في لبنان وسوريا لعام ٢٠٢٠ (بيان صحفي)، ٤ شباط/فبراير.

البنك الدولي. ٢٠٢١. " ٢٤٦ مليون دولار أمريكي لدعم الأسر المعيشية اللبنانية الفقيرة والمهمشة وبناء نظام توفير شبكة أمان اجتماعي (بيان صحفي) "، ١٢ كانون الثاني/يناير.

◀ ملحق I - تعاريف رئيسية ومفاهيم إحصائية

القوى العاملة الموسعة

تعرف القوى العاملة الموسعة بأنها مجموع القوى العاملة إضافة إلى القوى العاملة المحتملة.

العمالة غير المنظمة

تشمل العمالة غير المنظمة:

- ◀ جميع الموظفين الذين لا يسدد عنهم صاحب العمل، في وظائفهم الرئيسية والثانوية، اشتراكات الضمان الاجتماعي (في حال لم تكن المعلومات المتعلقة باشتراكات الضمان الاجتماعي متاحة أو مبهمة، يعتمد التصنيف على ما إذا كان الشخص يتمتع أو لا بالحق في الحصول على إجازة سنوية مدفوعة الأجر (أو تعويض بدلا من ذلك) وعلى إجازة مرضية مدفوعة الأجر)؛
- ◀ العمال الأسريون المساهمون؛
- ◀ والعمالون لحسابهم الخاص، أو أصحاب العمل أو أعضاء التعاونيات المنتجين في مؤسسات القطاع غير المنظم.

القطاع غير المنظم

القطاع غير المنظم هو مجموعة فرعية من المؤسسات غير المسجلة والتي لم تشكل ككيانات قانونية مستقلة عن مالكيها.

القياسات الرئيسية للاستغلال الناقص للعمل.

معدل البطالة:

الاستغلال الناقص للعمل ١ = (الأشخاص العاطلون عن العمل / القوى العاملة) $\times 100$

المعدل المشترك بين العمالة الناقصة لجهة الوقت والبطالة:

الاستغلال الناقص للعمل ٢ = [(الأشخاص المنخرطون في عمالة ناقصة لجهة الوقت + الأشخاص العاطلون

عن العمل) / القوى العاملة] $\times 100$

المعدل المشترك بين البطالة والقوى العاملة المحتملة:

الاستغلال الناقص للعمل ٣ = [(الأشخاص العاطلون عن العمل + القوى العاملة المحتملة) /

(القوى العاملة الموسعة)] $\times 100$

المقياس المركب لقصور الاستغلال الناقص للعمل:

الاستغلال الناقص للعمل ٤ = [(الأشخاص في العمالة الناقصة لجهة الوقت + الأشخاص العاطلون عن

العمل + القوى العاملة المحتملة) / (القوى العاملة الموسعة)] $\times 100$

القوى العاملة

تعرف القوى العاملة بأنها مجموع الأشخاص العاملين بالإضافة إلى الأشخاص الذين يعانون بطالة.

معدل البطالة طويلة الأمد

يساوي معدل البطالة طويلة الأمد نسبة العاطلين عن العمل لمدة سنة واحدة أو أكثر من حجم القوى العاملة.

الملتحقون بعمل

يتم تعريف الملتحقين بعمل بأنهم جميع الأشخاص في سن العمل (١٥+ سنة) الذين انخرطوا خلال فترة مرجعية قصيرة بأي نشاط من أجل انتاج السلع أو توفير الخدمات لقاء أجر أو ربح. ويشملون: (أ) المستخدمين "القائمين بعمل" (أي الذين عملوا بوظيفة لمدة ساعة على الأقل)؛ و(ب) المستخدمين "المنقطعين عن العمل" بسبب غياب مؤقت عن الوظيفة أو بسبب نظام وقت العمل (كالمناوبة، والوقت المرن والإجازة المعادلة للساعات الإضافية).

الأشخاص الملتحقون بعمل ناقصة لجهة الوقت

يُعرّف الأشخاص الملتحقون بعمل ناقصة لجهة الوقت على أنهم جميع الأشخاص المنخرطين بعمل الذين أرادوا خلال فترة مرجعية قصيرة أن يعملوا ساعات إضافية، والذين يقل عدد ساعات عملهم في جميع وظائفهم عن عتبة محددة للساعات، والذين كانوا متوفرين للعمل لساعات إضافية ان توفرت الفرصة لذلك.

العاطلون عن العمل

العاطلون عن العمل هم جميع الأشخاص الذين هم في سن العمل ولم يكونوا ملتحقين بعمل، وأدوا أنشطة للسعي الى العمل خلال فترة قريبة معينة، وهم متوفرون حالياً للالتحاق بعمل إذا ما توفرت الفرصة.

القوى العاملة المحتملة

تضمن القوى العاملة المحتملة جميع الأشخاص في سن العمل الذين لم يكونوا خلال الفترة المرجعية القصيرة ملتحقين بعمل أو عاطلين عن العمل، و: (أ) أدوا أنشطة ل "البحث عن عمل"، وليسوا "متوفرين حالياً" بل سيصبحون كذلك في غضون فترة قصيرة لاحقة (أي باحثين عن عمل غير متوفرين)؛ أو (ب) لم يؤدوا أنشطة ل "البحث عن عمل"، لكن ارادوا العمل وكانوا "متوفرين حالياً" (أي اشخاص متوفرون غير باحثين عن عمل).

الأسر المعيشية الضعيفة

يشير مصطلح الأسر المعيشية الضعيفة إلى الأسر المعيشية التي تقطن أكثر المناطق هشاشة وعددها ٢٥١ منطقة على النحو المحدد في التقييم المشترك لوكالات الأمم المتحدة لعام ٢٠١٥، والذي ورد في خطة الاستجابة للأزمة في لبنان لفترة ٢٠١٧-٢٠٢٠.

ملحق II - لمحة عامة حول وضع سوق العمل في لبنان قبل الأزمة

القوى العاملة والعمالة

في عام ٢٠١٨-٢٠١٩، أظهر مسح القوى العاملة والظروف المعيشية للأسر أن القوى العاملة اللبنانية بلغت آنذاك ١٧٩٤٠٠٠ فرداً، وسجلت نسبة مشاركة القوى العاملة ٤٨,٨ في المائة. غير أنّ هذا الرقم هو متوسط ٢٩,٣ في المائة من النساء (في سن ١٥ سنة وما فوق) و٧٠,٤ في المائة من الرجال الذين كانوا منخرطين في القوى العاملة. بالتأكيد، ساهمت الأعراف الثقافية التي ترى أن دور المرأة الرئيسي ينحصر في مسؤوليتها عن القيام بالأعمال المنزلية وتربية الأطفال، في انخفاض معدلات مشاركة المرأة في القوى العاملة. إلا أنه يبدو أن الشباب يخالفن هذه المعايير الثقافية حيث أن ٥٣,٠ في المائة من النساء اللواتي تتراوح أعمارهن بين ٢٥ و٢٩ سنة هن ناشطات في القوى العاملة مقارنة مع ٢٦,٣ في المائة من النساء اللواتي تتراوح أعمارهن بين ٥٠ و٥٤. أضف إلى أن مشاركة النساء اللواتي اكتسبن مستويات عالية من التحصيل العلمي هي أعلى. في الواقع، إن ٥١,٦ في المائة من خريجات الجامعات انخرطن في القوى العاملة، مقابل ٢١,١ في المائة من النساء اللواتي حصلن على التعليم الثانوي فقط.

أدى ضعف سوق العمل في لبنان إلى تسجيل خسائر كبيرة في الإنتاجية. في الواقع، فقط ٤٣,٤ في المائة من الأفراد في سن العمل كانوا يعملون خلال إجراء المسح. وهذا يشير إلى أنه، حتى قبل الأزمة الاقتصادية، كان الاقتصاد اللبناني عاجزاً عن خلق فرص عمل مناسبة من حيث النوعية والكمية تساعد في الاستفادة الكاملة من موارده البشرية. بين منتصف عام ٢٠١٧ وعام ٢٠١٨-٢٠١٩، خسر لبنان ٢٨,٦ في المائة أكثر من فرص العمل (٨٧,٢٠٠ مقارنة بتلك التي قام بخلقها ٦٧,٨٠٠).

لقد تأثرت المناطق الريفية بشكل متفاوت حيث أظهر توفر الوظائف مستوى جوهرياً من التباين على الصعيد الإقليمي. أما في المناطق النائية مثل عكار والنبطية، فبلغت نسبة الأفراد العاملين في سن العمل ٣٤,٨ في المائة و٣٨,٥ في المائة على التوالي. وفي الوقت نفسه، سجلت المناطق الحضرية (حيث يتركز النشاط الاقتصادي) مثل جبل لبنان وبيروت مستويات عمالة أعلى من المتوسط، تعادل ٤٧,٣ في المائة و٤٦,٤ في المائة على التوالي.

لقد كانت العمالة المدفوعة الأجر سائدة في البلد. وشكل الموظفون الذين يتقاضون أجراً شهرياً ٥٩,٤ في المائة من مجموع العمالة، وقد بلغت نسبة الموظفين الذين يتقاضون أجراً يومياً أو أسبوعياً أو حسب الإنتاجية، ١١,٣ في المائة فقط. في المقابل، شكل العاملون لحسابهم الخاص وأصحاب العمل ١٩,٢ في المائة و٩ في المائة من السكان العاملين، على التوالي.

كان قطاع الخدمات يعتبر أضخم مشغل في البلاد في فترة ٢٠١٨-٢٠١٩، حيث وفر فرص عمل لـ ٧٥,٩ في المائة من السكان العاملين، يليه القطاع الصناعي بنسبة ٢٠,٥ في المائة، ثم الزراعة بنسبة ٣,٦ في المائة. كان التمييز حسب الجنس سيد الموقف في هذه الحالة، وعلى الرغم من أن المرأة مثلت ٣٠,٥ في المائة من السكان العاملين، فقد شكلت ١٣,٣ في المائة من العمالة الزراعية و٩,٩ في المائة من العمالة الصناعية. وفي الوقت عينه، كانت المرأة ممثلة تمثيلاً مفرطاً في قطاع الخدمات حيث كانت تشغل نسبة ٣٦,٩ في المائة من العمالة. في الواقع، تم استخدام تسع نساء من كل عشر نساء عاملات في قطاع الخدمات - وهذا رقم جوهري نظراً إلى الأثر الثقيل الذي ألقت به الأزمات على قطاع الخدمات.

لقد تركزت العمالة بشكل كثيف في عدد قليل من الأنشطة. وكانت تعتبر تجارة الجملة والتجارة بالتجزئة وقطاع إصلاح السيارات (١٩,٨ في المائة)، أكبر أنشطة عمل يليها قطاع الصناعات التحويلية (١٠,٩ في المائة) والإدارة العامة والدفاع (٩,٩ في المائة) والبناء (٨,٩ في المائة) والتعليم (٨,٦ في المائة).

ومع انتشار وباء كوفيد-١٩، تم تحديد ستة قطاعات على أنها الأكثر عرضة للخطر، وهي أنشطة خدمات الإقامة والطعام، والصناعات التحويلية، والبناء، وتجارة الجملة والتجزئة، والأنشطة العقارية والتجارية، والفنون والترفيه. عام ٢٠١٨-٢٠١٩، واجه العمال في تلك القطاعات وعددهم ٨١٩,٠٠٠ عامل مخاطر متزايدة تتمثل في خسارة الوظيفة وانخفاض الأجور و/أو تقليص ساعات العمل.^{٣٣}

العاطلون عن العمل

قبل اندلاع سلسلة الأحداث منذ منتصف عام ٢٠١٩، سجلت البطالة في لبنان ١١,٤ في المائة. وعلى الرغم من أن المعدل الوطني لا يبدو مرتفعاً بشكل خاص، فإنه يخفي أوجه عدم مساواة ملحوظة لجهة الحصول على عمل لأنق بالنسبة لشرائح القوى العاملة الأكثر هشاشة.

كانت نسبة البطالة مرتفعة جداً بين الشباب، حيث سجلت ٢٧,٩ في المائة و ٢١,٩ في المائة بين من تتراوح أعمارهم بين ١٥ - ١٩ سنة و ٢٠ - ٢٤ سنة على التوالي. ومن المرجح أيضاً أن تكون النساء عاطلات عن العمل أكثر من الرجال، حيث بلغ معدل بطالة الإناث ١٤,٣ في المائة مقابل ١٠,٠ في المائة للرجال.

تجدر الإشارة إلى أن ارتفاع مستويات التحصيل العلمي يرتبط بارتفاع معدلات البطالة - وهذا مؤشر واضح على فشل الاقتصاد اللبناني بشكل منهجي في توفير وظائف عالية الإنتاجية تتطلب مهارات كبيرة بالنسبة لليد العاملة الأكثر تعليماً. لقد بلغت نسبة البطالة بين الحاصلين على شهادة جامعية أو أعلى ١٤,٥ في المائة مقابل ٨,٧ في المائة بين الذين أنهوا تعليمهم الابتدائي.

وجد أيضاً مسح القوى العاملة والظروف المعيشية للأسر أن ٥٦,٥ في المائة من العاطلين عن العمل كانوا عاطلين عن العمل لأكثر من سنة، وسادت البطالة طويلة الأمد بين النساء أكثر من الرجال (٦٣,١ في المائة مقابل ٥٢,٣ في المائة على التوالي). وبين العاطلين عن العمل، صرّح ٢٥,٤ في المائة أنه تم صرفهم من الخدمة، و ١٩,٣ في المائة منهم كان عملهم مؤقتاً، في حين ترك ١٧,٢ في المائة وظائفهم بسبب ظروف العمل غير الملائمة من حيث ساعات العمل ومستويات الدخل.

يشير انتشار البطالة طويلة الأمد إلى أوجه القصور الطويلة الأمد في هيكلية ديناميكيات سوق العمل أكثر من وجود خلل مؤقت في العرض/الطلب يؤدي إلى البطالة. تشمل أوجه القصور هذه النقص في خلق فرص العمل، والتضارب بين المهارات والاحتياجات، وظروف عمل/أجور غير مشجعة، والافتقار إلى بذل جهود فعالة في ما يتعلق بإدماج الشباب والنساء في سوق العمل.

منذ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٩، شهد لبنان تغيرات ضخمة في العمالة بسبب الأزمات المالية والاقتصادية، وانتشار وباء كوفيد-١٩، إضافة إلى انفجار مرفأ بيروت. لقد تضررت حياة السكان تضرراً شديداً، حيث أصبح المزيد من آلاف العمال إما عاطلين عن العمل أو منخرطين في العمالة الناقصة، أو تم تخفيض أجورهم و/أو تقليص ساعات عملهم.

الشباب

بحسب إحصاءات عام ٢٠١٨-٢٠١٩، بلغ معدل البطالة بين الشباب ٢٣,٣ في المائة، وهو يفوق بكثير معدل البطالة بين الراشدين في عمر ال ٢٥ عاماً وأكثر (٨,٦ في المائة). يشير هذا التباين الشاسع في معدلات البطالة بين الشباب والراشدين إلى العوائق الفريدة التي تعترض الشباب في مجال العمل، بما يتجاوز التحديات العامة في سوق العمل. في الواقع، يبحث ٤٨,٩ في المائة من الشباب عن عمل منذ أكثر من ١٢ شهراً. تؤثر فترات البطالة الطويلة هذه في المراحل الأولى من حياة الشخص المهنية تأثيراً سلبياً لجهة قدرته على العمل في المستقبل.

وفي حين أن بطالة الشباب هيكلية في جوهرها وترتبط بالوضع الاقتصادي العام، فإن الأرقام المرتفعة بشكل مقلق ناجمة أيضاً عن عدم تطابق المهارات مع الطلب. وفقاً لمسح القوى العاملة والظروف المعيشية للأسر، يمارس ٣١,٥ في المائة من الشباب العاملين مهناً تتطلب مؤهلات أقل من مستويات تعليمهم، بينما يعمل ٢١,٣ في المائة منهم في مهن تتطلب مؤهلات تتجاوز مستوى تعليمهم. يتأثر الشباب تأثراً شديداً بالافتقار إلى الوظائف ذات المهارات العالية. لقد بلغت نسبة البطالة بين الشباب الحاصلين على شهادات جامعية ٣٥,٧ في المائة مقارنة مع المعدل الوطني لخريجي الجامعات والبالغ ١٤,٥ في المائة.

علاوة على ذلك، فإن حوالي ٢٢ في المائة من الشباب في لبنان غير منخرطين في العمل أو التعليم أو التدريب، مع معدلات أعلى بين الشباب (٢٦,٨ في المائة) مقارنة بالشباب (١٦,٧ في المائة). ونظراً لتداعيات أزمة كوفيد-١٩ على العمالة والتعليم، من المتوقع أن ترتفع معدلات عدم النشاط بين الشباب كما معدلات عدم الانخراط بالعمل والتعليم والتدريب^{٣٤}، مما يؤدي إلى مخاطر الاستبعاد الكبرى، سواء على الصعيد الاجتماعي أو من سوق العمل.

ظروف العمل والطابع غير المنظم

على غرار العديد من بلدان المنطقة، لا يقتصر التحدي الذي يواجهه لبنان على خلق عدد كاف من الوظائف؛ بل هناك أيضاً حاجة ملحة لتحسين نوعية الوظائف المتاحة. إن ظروف العمل السيئة وغير الآمنة، والأجور المنخفضة، والطابع غير المنظم، هي سمات مثيرة للقلق في سوق العمل اللبناني، لاسيما بالنسبة للفئات الأكثر هشاشة.

اعتباراً من عام ٢٠١٨-٢٠١٩، عمل ٥٤,٩ في المائة من الأشخاص العاملين في وظائف غير منظمة، وافتقر ٥٧,٥ في المائة منهم إلى تغطية الضمان الاجتماعي من جانب أصحاب عملهم. انتشرت العمالة غير المنظمة بكثرة بين العمال ذوي المستويات التعليمية المتدنية. إن غالبية العمال غير المنظمين إما أنهموا تعليمهم الابتدائي (٢٦,٦ في المائة) أو المرحلة التعليمية المتوسطة (٢٦ في المائة). وكان معظم الأشخاص العاملين في المهن الأولية (٨٧,٨ في المائة)، وفي الأعمال الزراعية الماهرة، والحراجة، وصيد الأسماك (٨٥,٧ في المائة)، وفي الصناعات الحرفية والمجالات ذات الصلة (٧٧ في المائة) يعملون في وظائف غير منظمة. وقد وجدت النسبة الأكبر من العمالة غير المنظمة في الأنشطة المنزلية (٩٧,٢ في المائة)، تليها الزراعة والحراجة وصيد الأسماك (٨٨,١ في المائة)، ثم البناء (٨٤ في المائة).

ثمة مؤشر آخر حول نوعية العمالة هو أوقات العمل. يعمل نحو ٣١,٩ في المائة بين ٤٠ و٤٩ ساعة في الأسبوع. ولكن ٢٩ في المائة من العمال صرحوا أنهم يعملون لأكثر من ٦٠ ساعة، وهو عدد ساعات مرتفع للغاية إلى حد يهدد صحة العمال العقلية والبدنية.

إن انخفاض الأجور والإيرادات أمر مثير للقلق أيضاً، حيث تظهر بيانات ٢٠١٨-٢٠١٩ أن ٢١,٨ في المائة من مجموع العمالة تتقاضى أجوراً منخفضة. وفي ظل الانهيار الحاد لقيمة العملة منذ عام ٢٠١٩، وتداعيات الأزمة الناجمة عن جائحة كوفيد-١٩ لجهة الأجور، تأثر هؤلاء العمال بشكل متفاوت وهم يرزحون أكثر فأكثر تحت وطأة الفقر المدقع والتهميش. لقد أصبحت الآن العمالة الفقيرة واقعاً بالنسبة لشريحة كبيرة من القوى العاملة.

العمال الأجانب

يوجد في لبنان نسبة كبيرة من العمال الأجانب في قطاعي الزراعة والبناء، وكذلك في أنشطة العمل المنزلي، حيث تكون الأجور متدنية وتسود ظروف عمل سيئة. يشكل السكان من غير اللبنانيين نحو ٢١,٣ في المائة من مجموع القوى العاملة، مع معدل مشاركة مرتفع جداً بنسبة ٦٠,٨ في المائة، مقارنة بالمواطنين اللبنانيين، مقابل معدل بطالة منخفض (٨,٧ في المائة).^{٣٥} يشارك العمال الأجانب إلى حد كبير في المهن الأولية ويميلون إلى العمل لساعات أطول من ساعات عمل نظرائهم اللبنانيين. ومقارنة بالعمال اللبنانيين (٢٧,٨ في المائة)، يعمل العمال الأجانب أكثر في وظائف غير منظمة، ويفتقرون لتغطية الضمان الاجتماعي أو للإجازة المرضية المدفوعة الأجر أو الإجازة السنوية المدفوعة الأجر (٩١,١ في المائة).

اللاجئون السوريون

لطالما كان العمال السوريون جزءاً من سوق العمل في لبنان. حتى قبل اندلاع أعمال العنف في سوريا عام ٢٠١١ التي دفعت بالكثير من السوريين إلى طلب اللجوء في لبنان، كان يقدر عدد العمال السوريين في البلاد بنحو ٣٠٠,٠٠٠ عامل، يعملون بشكل أساسي في المهن والقطاعات التي لم تكن فيها العمالة اللبنانية كافية، مثل البناء والزراعة. اتبع تدفق اللاجئين نمط ازدياد عرض اليد العاملة في تلك الأنشطة لتمتد فيما بعد إلى قطاعات أخرى وتتنافس مع قوة العمل اللبنانية، لاسيما بالنسبة للوظائف التي تتطلب مستويات منخفضة من المهارات.

اعتباراً من نهاية عام ٢٠٢٠، تم تسجيل ٨٦٥,٥٠٠ سوري لدى مفوضية الأمم المتحدة السامية لشؤون اللاجئين، وتقدر الحكومة اللبنانية أن هناك حوالي ١,٥ مليون لاجئ سوري يقيمون في البلد.^{٣٦} وفقاً لتقديرات المفوضية، يعيش ٨٩ في المائة من أسر اللاجئين السوريين في لبنان في فقر مدقع. وبينما يتلقى اللاجئون المسجلون مساعدات مالية، يبقى مستوى هذه المساعدات غير كاف لشراء السلع الأساسية، لا سيما بالنظر إلى ارتفاع مستويات التضخم.

تعمل الغالبية العظمى من السوريين بشكل غير منظم. وحسب أحد التقييمات السريعة،^{٣٧} أفاد ٢ في المائة فقط من المستجيبين السوريين بأنهم ينعمون بتغطية الضمان الاجتماعي، وذكر ٩٥ في المائة من العاملين عدم حوزتهم على تصاريح عمل صالحة، مما يشير إلى أن معظم هؤلاء يعملون في الاقتصاد غير المنظم وهم عرضة لظروف عمل سيئة. في الواقع، كثيراً ما يحذر اللاجئون المسجلون لدى مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين من العمل المنظم خوفاً من أن يبطّل ذلك وضعهم كلاجئين. وحتى بالنسبة لأولئك غير المسجلين كلاجئين لكنهم يسعون إلى الحصول على إجازة عمل قانونية، تعيقهم في أغلب الأحيان الإجراءات المعقدة وتكاليفها من القيام بذلك. في الحقيقة، إن اللاجئين السوريين غير المسجلين حسب الأصول لدى مفوضية الأمم المتحدة السامية لشؤون اللاجئين ينبغي أن يكفلهم مواطن لبناني (كفيل) ليتمكنوا من الحصول على الإقامة القانونية في البلد، بالإضافة إلى تسديد رسوم التجديد السنوية وقدرها ٢٠٠ دولار أميركي، وهذا مبلغ باهظ جداً بالنسبة لمجتمع يسوده الفقر.

يجعل هذا الطابع غير المنظم الواسع النطاق العمال السوريين عرضة لإنهاء عملهم من طرف واحد وتخفيض أجورهم أو تقليص ساعات عملهم/ أو يجعلهم يخضعون لتدابير تنظيمية صارمة، أو حتى يحظرها قانون العمل الحالي. يشير التقييم السريع لعام ٢٠٢٠ إلى أن أزمة كوفيد-١٩ قد ساهمت بدرجة كبيرة في إضعاف اللاجئين السوريين، حيث تم تسريح ٦٠ في المائة منهم من العمل بشكل دائم و٣١ في المائة آخرين مؤقتاً.

٣٥ منظمة العمل الدولية وإدارة الإحصاء المركزي (٢٠١٩).

٣٦ التركيز العالمي لمفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، لبنان، ٢٠٢١.

القوى العاملة الفلسطينية

إن وكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى (الأونروا)، هي وكالة من وكالات الأمم المتحدة المكلفة بتقديم المساعدة والحماية للاجئين الفلسطينيين وتوفير الخدمات لهم مثل التعليم، والرعاية الصحية والمساعدة المالية. حتى عام ٢٠١٩، سجلت الأونروا ٤٧٥,٠٧٥ لاجئاً فلسطينياً مقيمين في ١٢ مخيماً للاجئين الفلسطينيين في لبنان. حدد تعداد ٢٠١٧ للاجئين الفلسطينيين بأن عدد اللاجئين الفلسطينيين بلغ ١٨٣,٢٥٥، بمن فيهم ١٧,٧٠٦ لاجئاً فلسطينياً من سوريا.^{٣٨}

في حين أن الإطار القانوني الذي يحكم اللاجئين الفلسطينيين متطور إلى حد ما أكثر من القوانين المتعلقة بالعمال المهاجرين الآخرين، لا يزال الفلسطينيون يعانون من عقبات كبيرة لجهة الحصول على عمل. وحتى قبل الأزمات الأخيرة، بلغ معدل مشاركة القوى العاملة الفلسطينية ٤٣,٨ في المائة. ويشارك ١٦,٤ في المائة فقط من النساء بشكل فعال في القوى العاملة مقابل ٧١,٥ في المائة من الرجال.

تعتبر البطالة واسعة الانتشار بين اللاجئين الفلسطينيين حيث بلغت نسبتها عام ٢٠١٧، ١٩,٤ في المائة. وعلى الرغم من انخفاض مشاركة المرأة في القوى العاملة، فإنها لا تزال تتأثر بالبطالة بشكل متفاوت، حيث لا تستطيع ٢٧,٣ في المائة من النساء الناشطات اقتصادياً الحصول على عمل مقابل ١٧,٥ في المائة من نظرائهن الذكور. ويدل ذلك على نقص حاد في فرص العمل المتاحة للمرأة. كما وتأثر الشباب تأثراً كبيراً بارتفاع معدلات البطالة حيث أن ٤٥,٣ في المائة من الذين تتراوح أعمارهم بين ١٥ و ١٩ سنة و ٣٦,٤ في المائة من الذين تتراوح أعمارهم بين ٢٠ و ٢٤ سنة، كانوا عاطلون عن العمل.

تجدر الإشارة إلى أن الفلسطينيين العاملين حتى يعانون أوضاعاً ضعيفة للغاية. في الواقع، إن العمل غير المنظم واسع الانتشار حيث أن ٩٣,٥ في المائة من العمال الفلسطينيين ليس بحوزتهم تصاريح عمل. وهذا يجعل جميع العمال الفلسطينيين تقريباً عرضة لتدني الأجور وظروف عمل غير آمنة، إضافة إلى عدم استفادتهم من تغطية الضمان الاجتماعي. لقد قدرت دراسة أجريت في عام ٢٠١٢ أن ٧٥ في المائة من العمال الفلسطينيين يكسبون أقل من الحد الأدنى للأجور.^{٣٩}

يتضح أن مجتمعات اللاجئين الفلسطينيين كانت غير مجهزة لمواجهة الأزمات الأخيرة التي اجتاحت لبنان. ولا تزال إمكانية حصولهم على فرص عمل ضعيفة، مما يجعلهم يعتمدون إلى أقصى حد على المنظمات الدولية من أجل بقائهم، حتى في الوقت الذي تكافح فيه تلك المنظمات لسد العجز في التمويل.^{٤٠} بالإضافة إلى ذلك، كان يعمل نحو ٦٠ في المائة من العمال في القطاعات الستة الأكثر عرضة للخطر، والتي سجلت خلال الأزمة أكبر عدد من الخسائر في الوظائف. وفقاً للأونروا، ازدادت البطالة بين اللاجئين الفلسطينيين في حين أن الوكالة لا تستطيع تقديم المزيد من المساعدات بسبب نقص التمويل داخل لبنان وخارجه.^{٤١}

يتلقى ٦٢,٠٠٠ لاجئاً فلسطينياً فقط تم تحديدهم على أنهم (مهمشين للغاية)، مساعدات مالية بانتظام تقدمها الأونروا، لكن محدودة جداً. كما يستفيد ٣٠,٠٠٠ لاجئاً فلسطينياً قادمون من سوريا من إعانة مالية، حيث كانت الأسر تتلقى في البداية مدفوعات شهرية تبلغ ١٥٠,٠٠٠ ليرة لبنانية بالإضافة إلى ٤٠,٠٠٠ ليرة لبنانية لكل فرد كبديل غذاء. وقد تم تعديل هذه المبالغ بعد انهيار قيمة العملة، فأصبحت تتلقى الأسر المعيشية الآن ٣٢٠,٠٠٠ ليرة لبنانية كمساعدة عامة، بالإضافة إلى ٨١,٠٠٠ ليرة لبنانية لكل فرد بدل غذاء.^{٤٢} لكن في النهاية، يواجه اللاجئون الفلسطينيون في لبنان ظروفًا اقتصادية ومعيشية مزرية حيث تبقى المساعدات الدولية غير كافية.

٣٧ منظمة العمل الدولية (٢٠٢٠د).

٣٨ منظمة العمل الدولية (٢٠٢٠ أ).

٣٩ منظمة العمل الدولية ولجنة عمل اللاجئين الفلسطينيين في لبنان (٢٠٢١ب).

٤٠ الأونروا (٢٠٢٠).

٤١ سيويل وشيهايب (٢٠٢٠).

٤٢ سيويل وشيهايب (٢٠٢٠).

◀ ملحق III - التجمعات السكنية التي شملتها العينة

تضمنت المجموعات الجغرافية التي تم تحديدها وعددها ٢٥١ مجموعة المناطق التالية (حسب المحافظات):

عكار:

العمائر، مزارع جبا الكروم، المحمرة، تكريت، عكار العتيقة، منيارة، عندقت، بينين، برقابل، بيرة عكار، شيخ طابة، شير حميرين، ديرة نهر الكبير، دير دلوم، فنيديق، حلبا، حرار، جديدة القيطع، خربة داوود عكار، خريبة الجندي، الكواشرة، مشحا، مشتى حمود، مزرعة النهرية، عكار، وادي الجاموس، القبيات عكار، قليعات عكار، قبة شمرا، رجة، تل عباس الغريب، تل معيان، تل القاري.

الشمال:

البترون، شكا، كفرعبيدا، اميون، ددي، كوسبا، انفة، راس مسكة، عاصون، بخعون، البداوي، بقاع صفرين، دير عمار، إيزال، كفرحبو، المنية، سير الضنية، ذوق بحنين، مينا الجردان، المينا رقم ٢، المينا رقم ٣، وادي الجاموس قلمون، طرابلس القبة، طرابلس التبانة، طرابلس التل، طرابلس الزهرية، طرابلس الزيتون، طرابلس الجردان، مجدليا زغرتا، مرياطا، مزيارة، زغرتا، طرابلس الحدادين، الحديد، المخرطة.

البقاع:

زهر الأحمر، خربة روحه، راشيا، رفيد راشيا، سحمر، غزة، حوش الريم، جب جنين، كامد اللوز، خربة قنفار، لالا، مشغرة، منارة (الحمارة)، المنصورة، المريج، القرعون، الصويري، زحلة المعلقة، عراضي، رعيت، علي النهر، عنجر (حوش موسى)، القبلية، شتورة، بر الياس، دلحامية زحلة، الفرزل، جديتا، كفرزبد، مجدل العنجر، مكسي، قب الياس، رياق، سعدنايل، تعلبايا، تعنايل، تربل زحلة، زحلة العريضة، زحلة المعلقة، زحلة الميدان.

بعلبك- الهرمل:

الفاكهة، إيعات، القاع بعلبك، عين بعلبك، عرسال، بعلبك، بدنايل بعلبك، بوداي، بريتال، شعت، شمصطار، دير الأحمر، دوريس، حدث بعلبك، حوش الرافقة، اللبوة، النبي شيت، قصرنبا، راس بعلبك الساحل، سرعين التحتا، طليا، طاريا، تمنين الفوقا، تمنين التحتا، يومين، الهرمل.

بيروت:

المصيطبة، راس بيروت، الأشرفية، البشورية، المزرعة، زقاق البلاط

جبل لبنان:

عاليه، عرمون عاليه، بيصور عاليه، بشامون، شويقات العمروسية، شويقات القبة، عبدا، برج البراجنة، الشياح، فرن الشباك، الحدث بيروت، حمانا، حارة حريك، كفرشيما، الليلكي، طحوية الغدير، الرميطة الشوف، بعقلين، برجا، شحيم، الدامور، داريا، جديدة الشوف، الجية، كترمايا، كفرنبرخ، مزبود، الناعمة، سبلين، انطلياس، البوشرية، برج حمود، الدكوانة، الفنار، جل الديب، جديدة المتن، منصورية المتن، سن الفيل، الزلقا، ذوق الخراب، عمشيت، جبيل، جونية غدير، جونية صربا، ذوق مكايل، ذوق مصبح.

الجنوب:

روم، جزين، أنصارية، عبرا صيدا، عدلون، عنقون، بابلية، البيسارية، درب السيم، الغازية، حارة صيدا، هلالية صيدا، خرايب صيدا، مغدوشة، المية ومية، القرية صيدا، صيدا الأوستاني، صيدا القديمة، السكسية، الصرند، الزرارية، صور، صريفا، العباسية صور، عين بعل، عيتيت، باريش، البازورية، بدياس، برج الشمالي، الشهابية، دير قانون العين، جوبا، المعركة، قانا، القليلي صور، صديقين، طير دبا، طير فلساي.

النبطية:

عيترون، عيناتا بنت جيبيل، بنت جيبيل، شقرا، حاريص، رميش، تبين، عربصاليم، أنصار، الزهراني، دوير النبطية، حبوش النبطية، حاروف النبطية، جبهيت، كفررمان، كفرصير، كفرتبنييت، النبطية التحتا، النبطية الفوقا، قصبية النبطية، زفتا، زبدین النبطية، شبعاء، حاصبيا، الهبارية، مرجعيون، كفرکلا، الخيام مرجعيون، مجدل السلم، ميس الجبل.

الملحق IV - لمحة عن بيانات سوق العمل والعمل غير المنظم بحسب الجنسية

اللبنانيون

◀ جدول ١-أ مؤشرات أساسية حول سوق العمل بحسب الجنس والعمر (نسبة مئوية)

المجموع (١٥+)			الشباب (١٥-٢٤)			الراشدون (٢٥+)		
مجموع	إناث	ذكور	مجموع	إناث	ذكور	مجموع	إناث	ذكور
٥٩,٩	٢٠,١	٤٠,٤	٤٠,٤	١٩,٢	٣٠,٢	٦٦,١	٢٠,٤	٤٣,٦
٤٨,٤	١٣,٧	٣١,٤	٢٣,١	٧,٩	١٥,٨	٥٦,٥	١٥,٤	٣٦,٣
١٩,٢	٣٢,٠	٢٢,٣	٤٢,٨	٥٨,٦	٤٧,٦	١٤,٦	٢٤,٤	١٦,٨
٢٠,٩	٣٤,٢	٢٤,١	٤٤,١	٦٠,٢	٤٩,٠	١٦,٣	٢٦,٨	١٨,٧
٢٧,٩	٤٩,٧	٣٤,٠	٥٥,٢	٧٥,٠	٦٢,٣	٢١,٧	٤٠,٢	٢٦,٤
٢٩,٤	٥١,٣	٣٥,٦	٥٦,٢	٧٥,٩	٦٣,٣	٢٣,٣	٤٢,١	٢٨,١
٧,٠	١٢,١	٨,٣	١٣,٥	١٨,٨	١٥,١	٥,٨	١٠,٢	٦,٨
		٤٥,٢	٥٧,١	٥٠,٩				
٦٤,٣	٦٤,٤	٦٤,٣	٧٩,٩	٧٦,٤	٧٩,٠	٦٢,٢	٦٢,٦	٦٢,٣
٦٢,٤	٦٣,٨	٦٢,٨	٧٩,٩	٧٥,٠	٧٨,٧	٦٠,٠	٦٢,١	٦٠,٥

◀ جدول ٢-أ مؤشرات مختارة تتعلق بظروف العمل بحسب الجنس

مجموع	إناث	ذكور	
٧٥٢٦	٥٤٨٦	٦٩٢٩	متوسط الدخل بالساعة (بالليرة اللبنانية)
٥٠,١	٤٤,٥	٤٨,٩	متوسط ساعات العمل الأسبوعية (ساعات العمل الفعلية)
٥٠,٢	٤٦,٠	٤٩,٣	متوسط ساعات العمل الأسبوعية (ساعات العمل المعتادة)
١٨,٥	١٢,٨	١٧,٣	النسبة المئوية للعمال الذين يشغلون وظائف متعددة
النسبة المئوية للعمال المؤهلين:			
٦٧,٠	٧٢,٨	٦٨,٧	مع عقد مكتوب أو شفهي
٤٧,٢	٤٧,٢	٤٧,٢	مع الحق في الحصول على إجازة سنوية مدفوعة الأجر
٥١,٠	٥٠,٢	٥٠,٨	مع الحق في الحصول على إجازة مرضية مدفوعة الأجر
	٤١,١		مع الحق في الحصول على إجازة أمومة
٤٨,٢	٤٤,٢	٤٧,٠	المساهمين في الضمان الاجتماعي
٣,٦	٧,٩	٤,٥	النسبة المئوية للأفراد العاملين والمنتسبين إلى نقابات العمال

اللاجئون السوريون

◀ جدول أ-٣ مؤشرات رئيسية تتعلق بسوق العمل بحسب الجنس والعمر (نسبة مئوية)

المجموع (١٥+)			الشباب (١٥-٢٤)			الراشدون (٢٥+)		
مجموع	ذكور	إناث	مجموع	ذكور	إناث	مجموع	ذكور	إناث
٦٩,١	١١,٨	٤٢,٣	٦٢,٩	١٠,٣	٣٦,٤	٧١,٨	١٢,٧	٤٥,١
٤٢,٠	٦,٤	٢٥,٣	٣٣,٨	٥,١	١٩,٤	٤٥,٥	٧,١	٢٨,٢
٣٩,٣	٤٥,٩	٤٠,١	٤٦,٢	٥٠,٦	٤٦,٨	٣٦,٦	٤٣,٨	٣٧,٥
٤٢,٣	٥٠,٣	٤٣,٤	٤٩,٠	٥٦,٢	٥٠,٠	٣٩,٨	٤٧,٨	٤٠,٨
٤٤,٦	٦٢,٥	٤٧,٦	٥٢,٩	٦٨,٨	٥٥,٨	٤١,٣	٥٩,٣	٤٤,١
٤٧,٤	٦٥,٦	٥٠,٤	٥٥,٣	٧٢,٣	٥٨,٥	٤٤,٢	٦٢,١	٤٧,٠
١٠,٦	١٥,١	١١,١	١٠,٢	١٦,٩	١١,٢	١٠,٧	١٤,٣	١١,١
٥٧,٦	٨٦,٠	٧١,٩						
٩٥,٠	٩٤,٩	٩٥,٠	٩٨,٦	٩٧,٧	٩٨,٥	٩٣,٨	٩٣,٩	٩٣,٨
٩٤,٦	٩٢,٩	٩٤,٤	٩٨,٤	٩٦,٨	٩٨,٣	٩٣,٣	٩١,٤	٩٣,١

◀ جدول أ-٤ مؤشرات مختارة تتعلق بظروف العمل بحسب الجنس

مجموع	ذكور	إناث
٦٣٠٤	٢٢٣٣	٥٩٠٠
٤٦,٣	٤٠,٢	٤٥,٥
٤٨,٢	٤٧,٥	٤٨,١
١٣,٣	٨,٢	١٢,٧
النسبة المئوية للعمال الذين يشغلون وظائف متعددة		
النسبة المئوية للعمال المؤهلين:		
٣١,٩	٤٢,٣	٣٢,٩
٦,٤	٧,٧	٦,٦
١٠,٦	١٤,٤	١١,٠
	٨,١	
٤,١	٦,٧	٤,٤
٠,٢	٠,٦	٠,٢

اللاجئون الفلسطينيون

◀ جدول أ - ٥ مؤشرات رئيسية تتعلق بسوق العمل بحسب الجنس والعمر (نسبة مئوية)

المجموع (+١٥)			الشباب (١٥-٢٤)			الراشدون (٢٥+)		
مجموع	إناث	ذكور	مجموع	إناث	ذكور	مجموع	إناث	ذكور
٤٥,١	٨,٢	٢٧,٥	٣٩,٤	٩,٣	٢٥,٩	٤٧,٧	٧,٨	٢٨,٢
١٧,٨	٤,٤	١١,٤	١٢,٧	٢,٦	٨,٢	٢٠,١	٥,١	١٢,٨
٦٠,٥	٤٦,٤	٥٨,٥	٦٧,٧	٧٢,٢	٦٨,٥	٥٧,٨	٣٤,٢	٥٤,٦
٦٢,٠	٤٨,٢	٦٠,١	٦٨,٨	٧٧,٨	٧٠,٣	٥٩,٤	٣٤,٢	٥٦,٠
٧٥,٩	٧٦,٩	٧٦,١	٨١,٨	٩٠,٧	٨٤,٠	٧٣,٣	٦٧,١	٧٢,٣
٧٦,٨	٧٧,٧	٧٦,٩	٨٢,٤	٩٢,٦	٨٤,٩	٧٤,٤	٦٧,١	٧٣,٢
٢٤,٣	٣٣,٩	٢٥,٧	٢٩,٠	٤٤,٤	٣١,٥	٢٢,٥	٢٨,٩	٢٣,٤
٦١,٤	٦٣,٢	٦٢,٢						
٩٣,٢	٩٦,٧	٩٣,٩	١٠٠,٠	١٠٠,٠	١٠٠,٠	٩١,٣	٩٦,٠	٩٢,٢
٩٣,٢	٩٦,٧	٩٣,٨	١٠٠,٠	١٠٠,٠	١٠٠,٠	٩١,٢	٩٦,٠	٩٢,١

◀ جدول أ-٦ مؤشرات مختارة تتعلق بظروف العمل بحسب الجنس

مجموع	إناث	ذكور
٧٠٥٢	٣١٢٩	٦٠٦٨
٤٧,٤	٤٥,٢	٤٧
٤٧,٥	٤٥	٤٧
٢١,١	٦,٧	١٨,٤
النسبة المئوية للعمال الذين يشغلون وظائف متعددة		
النسبة المئوية للعمال المؤهلين:		
١٩,٧	٣٧,٥	٢٤,٠
١٩,٧	١٢,٥	١٨,٠
١٩,٧	٢٥,٠	٢١,٠
	٨,٠	
٥,٣	٤,٢	٥,٠
١,٥	٠,٠	١,٢

إجمالي السكان المشمولين في المسح

◀ جدول أ - ٧ مؤشرات رئيسية تتعلق بسوق العمل بحسب الجنس والعمر (نسبة مئوية)

المجموع (+١٥)			الشباب (١٥-٢٤)			الراشدون (+٢٥)		
ذكور	إناث	مجموع	ذكور	إناث	مجموع	ذكور	إناث	مجموع
٦٢,١	١٥,٥	٣٩,٧	٥٠,٧	١٣,٧	٣٢,٧	٦٦,٥	١٦,٢	٤٢,٥
٤٢,٢	٩,٧	٢٦,٦	٢٦,٨	٥,٩	١٦,٦	٤٨,٢	١١,٢	٣٠,٦
٣٢,٠	٣٧,٢	٣٣,٠	٤٧,٢	٥٦,٧	٤٩,١	٢٧,٥	٣٠,٥	٢٨,١
٣٤,٣	٤٠,٠	٣٥,٤	٤٩,٤	٦٠,٠	٥١,٥	٢٩,٩	٣٣,٢	٣٠,٥
٤١,٠	٥٦,٣	٤٤,٤	٥٧,٧	٧٤,٩	٦٢,٢	٣٥,٥	٤٨,٠	٣٨,١
٤٣,٠	٥٨,٣	٤٦,٤	٥٩,٤	٧٦,٩	٦٤,٠	٣٧,٦	٥٠,١	٤٠,٢
١٠,١	١٤,٣	١٠,٩	١٣,٢	٢٠,٠	١٤,٦	٩,٢	١٢,٤	٩,٨
٥٣,٠	٧٢,١	٦٢,٣						
٧٨,٥	٧٤,٢	٧٧,٨	٩٢,١	٨٦,٥	٩١,١	٧٥,٦	٧١,٦	٧٤,٩
٧٧,٠	٧١,٧	٧٦,١	٩١,٧	٨٤,١	٩٠,٤	٧٣,٩	٦٩,٢	٧٣,٠

◀ جدول أ - ٨ مؤشرات مختارة تتعلق بظروف العمل بحسب الجنس

مجموع	ذكور	إناث
٦٨٢٣	٤٥٠٥	٦٣٧٣
٤٨,٤	٤٣,٤	٤٧,٥
٤٩,٣	٤٦,٣	٤٨,٧
١٦,٤	١١,٣	١٥,٥
النسبة المئوية للعمال المؤهلين:		
٤٤,٩	٦٢,٦	٤٨,٤
٢٢,٩	٣٤,٦	٢٥,١
٢٦,٧	٣٩,٢	٢٩,١
	٣٠,٢	
٢١,٢	٣١,٨	٢٣,٣
٢,١	٥,٦	٢,٧

