

١

#5

وزارة الصناعة

الجمهورية اللبنانية

الجمهورية اللبنانية

مكتب وزير الدولة لشؤون التنمية الإدارية
مركز مشاريع ودراسات القطاع العام

رئيس مصلحة
الشؤون التقنية والخدمات الصناعية

المهندس سامي عاصي

الفجوة بين العرض والطلب على العمل في لبنان

إعداد: مؤسسة البحوث والاستشارات

اعداد اوتو دكان حمران

بيروت، ٣٠ نيسان ٢٠٠٢

الفهرس

٢	مقدمة:
٥	١- عرض العمل
٥	١-١- الوافدون الجدد الى سوق العمل
٥	١-١-١- عرض العمل من الجامعات ومعاهد التعليم العالي
١١	١-١-٢- عرض العمل من المدارس المهنية والتقنية
١٨	١-١-٣- المتسربون من التعليم
٢١	١-١-٤- اجمالي عرض العمل من الوافدين الجدد الى سوق العمل
٢٢	٢-١- العرض الوافد ممن سبق لهم العمل
٢٤	٢- الطلب على العمل
٢٤	١-٢- الطلب على العمل من المؤسسات القائمة
٢٤	١-١-٢- اتجاهات توسيع/تقليص النشاط
٢٤	٢-١-٢- تقدير حجم الزيادة في الطلب
٢٦	٢-٢- الطلب على العمل من المؤسسات الجديدة
٢٩	٣-٢- الطلب على العمل من خلال العاملين لحسابهم
٢٩	٤-٢- اجمالي الطلب على العمل
٢٩	٣- الآثار المتأتبة عن التوازن بين العرض والطلب على العمل
٢٩	١-٣- التوازن الكمي بين العرض والطلب
٣١	٢-٣- التوازن النوعي بين العرض والطلب
٣٢	٤- نتائج الاختلال في التوازن بين العرض والطلب
٣٢	١-٤- البطالة
٣٤	٢-٤- المهجرة
٣٥	٥- توجهات عامة لمعالجة الاختلال بين العرض والطلب
٣٥	١-٥- على صعيد الطلب
٣٦	٢-٥- على صعيد العرض

الفجوة بين العرض والطلب على العمل في لبنان

مقدمة:

اصبح الحق في العمل مكرسًا في دساتير وسياسات غالبية بلدان العالم. وشهد عقد التسعينات بشكل خاص تركيزًا متزايدًا على ضرورة تجسيد هذا الحق، مع تعاقب المؤتمرات العالمية التي أعدتها منظمات دولية مختلفة تابعة للأمم المتحدة حول قضايا المرأة والبيئة والتنمية الاجتماعية والاستيطان والسكن وغيرها من الموضوعات، حيث برز موضوع التشغيل كأداة أساسية لمكافحة الفقر وتحقيق قدر اكبر من المساواة ومن الاندماج الاجتماعي. ولكن في الوقت الذي كانت فيه "الأدبيات" الاقتصادية الدولية حول هذه المسائل المختلفة - لا سيما التشغيل - تنمو وتزدهر، كانت الآليات الملموسة الناظمة لسوق العمل، وللعرض والطلب في هذه السوق، تتحو في اتجاهات شديدة التعقيد والتناقض، وسط تفاوت حاد في درجة تقدم هذه الآليات المختلفة من بلد الى اخر، بحسب ما أظهرته خلاصات الدراسات والتقارير التي أعدتها منظمة العمل الدولية في هذا المجال.

فالتحولات العميقة والشاملة التي شهدتها الاقتصاد العالمي ونظام العلاقات الاقتصادية الدولية، خلال العشرية المنصرمة - كنتيجة لتعاظم الاتجاهات نحو العولمة والتحرير الاقتصادي وانفتاح الاقتصادات القطرية وازدياد وزن الشركات العابرة للقارات... - انعكست، بأشكال سريعة ومباشرة ومعقد، على محددات الطلب على العمل. وترجمت محصلة هذه الانعكاسات في بروز ميل متزايد نحو ارتفاع هذا الطلب على اختصاصات (منهج) محددة في حقول جديدة للنشاط الاقتصادي، ساهم في استحداثها التطور التكنولوجي المتسارع، وذلك على حساب أنشطة تقليدية تقلص وزنها ودورها تدريجي في تقسيم العمل الدولي. في المقابل، فإن عرض العمل، المتأثر أساسًا بسياسات التعليم والإعداد المهني والتدريب وب عوامل ديموغرافية أخرى، حاول التكيف مع مستجدات الطلب على العمل، ولكن بسرعة ونجاح متفاوتين من بلد الى آخر. وهذا ما خلق، بشكل عام، ميلًا نحو اهتزاز علاقات التوازن - الكلي والجزئي - بين بنية الطلب على العمل وبنية عرض العمل، خصوصًا في البلدان التي كانت تعاني أصلاً من مشكلات على هذا الصعيد، قبل بدء تعاظم الاتجاهات نحو العولمة والتحرير الاقتصادي. وقد شكل اهتزاز العلاقة في تلك البلدان عاملاً أساسيًا من عوامل تفاقم ظاهرة الفقر والتهemis وعدم الاستقرار الاجتماعي. فمع انفتاحها على الأسواق الخارجية وانضمامها الى مناطق تجارة حرة ومحيطات اقتصادية اوسع، اصبحت أسواق العمل في البلدان النامية متأثرة، بقوة اكبر، بالمحددات الدولية للطلب المحلي على العمل، في الوقت الذي ظلت نظم التعليم والإعداد والتدريب السائدة فيها قاصرة او متخلفة عن مواكبة تلك التحولات التجارية في بنية الطلب على العمل.

إن لبنان هو واحد من تلك البلدان التي يعاني فيها سوق العمل من اختلالات ذات طابع بنيوي. وربما يكون جزء من هذه الاختلالات عائد الى ما يجري من تحولات في بنية أسواق العمل الدولية والإقليمية، مع الإشارة الى ان المجتمع اللبناني، عمومًا، بذل ويبدل جهودًا متنوعة ومتفاوتة للتكيف مع هذه التحولات (محاولات النهوض بالتعليم الرسمي، الميل نحو تعزيز التعليم المهني العالي، التنويع المتزايد في

الاختصاصات ذات الصلة بمتطلبات "الاقتصاد الجديد"، الآثار الإيجابية للاختصاصات التي يقبل عليها الطلاب اللبنانيون في الخارج ولانتشار اللبناني الخارجي عموماً...). لكن الجزء الأهم من الاختلافات المذكورة يبقى مرتدياً خصوصية ذات طابع لبناني: عدم قدرة التركيبة الاقتصادية اللبنانية على توليد طلب كاف ومتنوع على العمل، طفرة في تنامي "مخرجات" (Output) نظام التعليم الذي ينتج الألواف من عارضى العمل في اختصاصات غير مهيأة للاستيعاب في سوق العمل المحلية، عدم تشكيل مستويات الأجور والتقديمات الاجتماعية الوسطية حافزاً كافياً لبقاء "الطلبيين" من خريجي التعليم الجامعي والمهني العالي في سوق العمل المحلية...

هذه الدراسة:

ان هذه الدراسة ترمي الى تسليط الضوء على بعض الخصائص الأساسية لسوق العمل المحلية، مع تركيز خاص على ما ورد في العقد الموقع بين مؤسستنا ووزارة الصناعة من نقاط، وهي التالية:

- المتغيرات الأساسية الناظمة للعرض والطلب على العمل
- محاولة تكميم حجم العرض على العمل والوافدين الى سوق العمل
- محاولة تكميم الطلب على العمل
- تحليل التوازن بين العرض والطلب على العمل
- مقارنة موضوع الهجرة الى الخارج كنتاج لعدم التوازن بين العرض والطلب.
- التوجهات الآيلة الى معالجة الخلل بين العرض والطلب على العمل.

لقد استندت الدراسة الى المعطيات الإحصائية المتوفرة، وحاولت، كلما برز نقص في هذه المعطيات، تغطية هذا النقص عبر جهد تحليلي مستند الى فرضيات بحث يمكن تعليلها او الدفاع عنها. وبالرغم من ان البعض القليل من الدراسات المتاحة -التي كانت قد أجرتها المؤسسة الوطنية للاستخدام وإدارة الإحصاء المركزي ووزارة الشؤون الاجتماعية حول مواضيع متفاوتة الصلة بموضوع التشغيل- قد شكلت مستنداً أساسياً للدراسة، إلا ان فريق البحث واجه صعوبات في ربط نتائج هذه الدراسات المختلفة وفي تيويم أرقامها، نظراً لاختلاف أهدافها ومضمونها وبعض من مفاهيمها ولتباين حجم العينات الإحصائية المعتمدة فيها وكذلك تباين الأسئلة التفصيلية المشمولة في استمارات البحث الميداني. ولكن ذلك لم يمنع من وضع تصور مقبول من الناحية الإحصائية بشأن حجم وبنية عرض العمل. ولكن الصعوبات الأهم برزت فسي معرض محاولة تكميم الطلب على العمل، بالنظر الى عدم توفر أبحاث إحصائية وطنية حول هذا الجانب من سوق العمل. كما برزت في محاولة الإحاطة بحجم وبنية ظاهرة الهجرة، حيث بقيت المعطيات المتاحة حول هذه الظاهرة اما منقوصة او غير مفصلة (بحسب المتغيرات العمرية والتعليمية والجغرافية والمهنية...). واستناداً الى القليل القليل من المعطيات المتاحة حول الطلب على العمل والهجرة، سعت الدراسة الى تغطية النقص عبر فرضيات مكملة مستخلصة من تقاطع بعض المؤشرات الأخرى المتاحة وذات الصلة المباشرة بهذين الموضوعين (الطلب والهجرة).

الفجوة بين العرض والطلب على العمل في لبنان

ان تطور خصائص سوق العمل يرتبط ارتباطاً وثيقاً بمسار النمو الاقتصادي. فتحقيق معدلات مرتفعة للنمو الاقتصادي -ذي المرتكزات القاعدية القطاعية والجغرافية المتنوعة- من شأنه أن يسهم في خلق فرص عمل جديدة، والتحسن في خصائص اليد العاملة تعلمًا وإعداداً مهنيًا وتدريبًا، من شأنه أن يسرع بدوره عجلة النمو. ويقتضي إنجاح وإعادة إنتاج هذه المعادلة تحسين شروط التجاوب والتفاعل بين طرفيها، بحيث يلبي عرض العمل متطلبات النمو من ناحية، ويخلق النمو، من ناحية أخرى، طلباً على العمل يمكن تلبية من خلال العرض المتاح.

وخلال النصف الثاني من التسعينات تم اجراء العديد من المسوحات الميدانية والدراسات التي طاولت أوضاع سوق العمل، من ناحيتي العرض والطلب. غير أن الدراسات المختلفة لم تتوصل الى تكميم دقيق لهذين المتغيرين، نظراً لعدم توفر معطيات إحصائية مفصلة كافية تتيح تحقيق هذه الغاية. وسوف تحاول هذه الورقة، من خلال ما هو متاح من معلومات، وعبر اعتماد فرضيات بحث يمكن الدفاع عنها علمياً، التوصل الى رسم صورة أكثر تحديداً لحجمي العرض والطلب على العمل وخصائص كل منهما.

لقد ارتبط العرض والطلب على العمل في لبنان بمتغيرات عدة بعضها داخلي و بنيوي، والبعض الآخر هو نتيجة لمؤثرات خارجية (exogenous factors) أدت الى تغير في العلاقة بين منحيي العرض والطلب. فبالإضافة الى الأثر الطبيعي الذي يفرضه التطور الديموغرافي على سوق العمل، تأثر سوق العمل بالسياسات الاقتصادية والمالية والنقدية التي انتهجتها الحكومة خلال فترة ما بعد الحرب، إضافة بالطبع الى المفاعيل المتوارثة من حقبة الحرب وما قبلها. اما المؤثرات الخارجية فقد تمثلت اساساً في ما خلفته من انعكاسات على مجالات عمل اللبنانيين في الخارج وكذلك على مجالات عمل غير اللبنانيين في السوق المحلية، في حقبة يميل فيها حراك (mobility) القوى العاملة الى الارتفاع نسبياً، وان بمعدلات اقل من تلك التي تطل حركة السلع والخدمات ورؤوس الاموال. وبفعل هذين النوعين من المؤثرات، برزت اختلالات واضحة في وضع سوق العمل، الأمر الذي يدعو الى ضرورة بلورة سياسات اقتصادية واجتماعية تأخذ في الاعتبار الحد من تفاقم هذه الاختلالات، وتصحيح ما يمكن تصحيحه منها خلال المدى المنظور. فالسياسات الاقتصادية والاجتماعية ومدى تجاوب القطاع

الخاص معها، هما اللذان يحددان، في ضوء انساق النمو الديموغرافي السائدة وحركة الهجرة، ما يعتبر، نظرياً، "نقطة التوازن" في سوق العمل.

١- عرض العمل

يتكون عرض العمل في شكل مركّب من عدد من الفئات والمجموعات البشرية التي تتحدر من مصادر متنوعة. وتشكل مخرجات التعليم، سواء التعليم الجامعي أو التعليم المهني، الرافد الأساسي لسوق العمل، ويضاف إلى هذه المخرجات المتسربون من التعليم. ويعتبر هؤلاء في محصلتهم العامة، عارضوا عمل لأول مرة. وينبغي بالتالي ان يضاف اليهم الوافدون إلى هذه السوق ممن سبق لهم العمل. ومن المفيد دراسة كل من هاتين الفئتين الرئيسيتين على حدة، لان لكل منهما بعض الخصوصية ليس فقط من النواحي الاجتماعية والنفسية والاقتصادية بل كذلك من ناحية منهجية الحسابات المعتمدة. هذا مع العلم ان بعض عناصر العمل تتأثر بعامل الهجرة الخارجية.

١-١- الوافدون الجدد إلى سوق العمل

يتكون الوافدون الجدد إلى سوق العمل من فئات عدة أبرزها خريجو جامعات ومعاهد التعليم العالي (في لبنان وفي الخارج)، وخريجو المدارس والمعاهد التقنية، إضافة إلى المتسربين من التعليم.

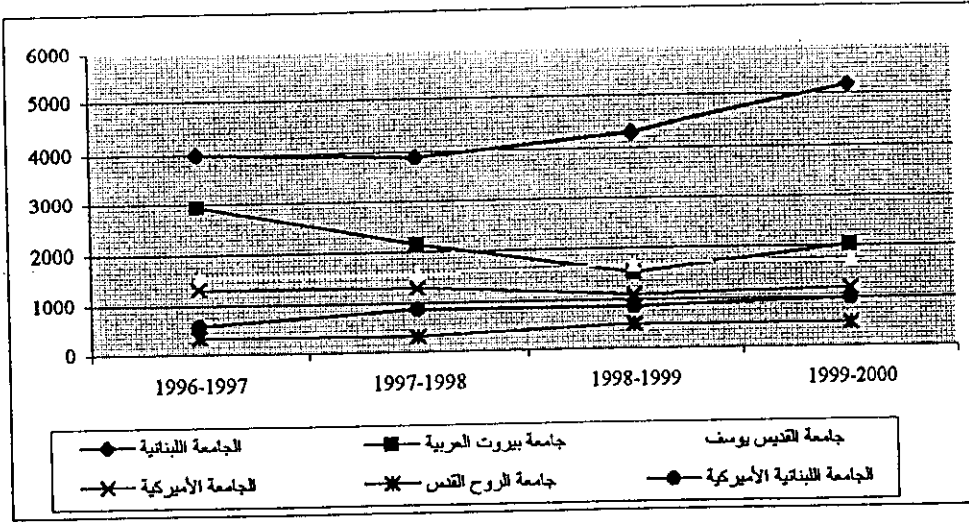
١-١-١- عرض العمل من الجامعات ومعاهد التعليم العالي

أ) حجم العرض السنوي

يشكل خريجو الجامعات ومعاهد التعليم العالي، في لبنان وخارجه، الرافد الأساسي لسوق العمل المحلية. وقد تزايد عدد هذه الجامعات والمعاهد في لبنان بشكل لافت في الفترة الأخيرة حيث بلغ نحو ٢٤ معهداً عام ١٩٩٩، تتركز معظمها في بيروت والضواحي. وقد بلغ عدد المتخرجين من هذه الجامعات ١٢,٨٩٥ خريجاً عام ١٩٩٩-٢٠٠٠، ٨٩ في المئة منهم تخرجوا من ست جامعات هي الجامعة اللبنانية والجامعة العربية وجامعة القديس يوسف والجامعة اللبنانية الأميركية وجامعة الروح القدس.

وقد شهدت السنوات الأخيرة تطوراً بطيئاً نسبياً في عدد الخريجين، باستثناء الجامعة اللبنانية، والتي نما عدد خريجيتها بشكل حثيث مؤخراً (الرسم البياني ١-١).

الرسم البياني ١- تطور خريجي الجامعات الست الرئيسية في لبنان (١٩٩٦-٢٠٠٠)



المصدر: النشرة الاحصائية، المركز التربوي للبحوث والانماء، ١٩٩٦-٢٠٠٠

ولا يمكن احتساب كل مخرجات التعليم العالي كمدخلات لسوق العمل، ذلك أن هناك نسبة من الخريجين هم غير لبنانيين في حين أن نسبة أخرى لا تلتحق بسوق العمل بل تسافر الى خارج لبنان لمواصلة الدراسة.

وقد بلغت نسبة المنتسبين غير اللبنانيين الى التعليم العالي في لبنان للعام الدراسي ١٩٩٩-٢٠٠٠ نحو ١٢ في المئة من اجمالي المنتسبين. وفي حين كانت هذه النسبة قد بلغت عام ١٩٩١-١٩٩٢ نحو ٣١,٤ في المئة، فإنها مالت الى الانخفاض بشكل ملحوظ خلال الأعوام العشرة الماضية مع الارتفاع المتزايد في اجمالي عدد المنتسبين بشكل عام. ولاحتماب نسبة الخريجين غير اللبنانيين من اجمالي الخريجين، افترضت الدراسة أن هذه النسبة تعادل نسبة المنتسبين غير اللبنانيين من اجمالي المنتسبين قبل أربعة أعوام، مع بقائها ثابتة على امتداد أعوام الدراسة الجامعية. وعلى هذا الاساس، قدرت هذه النسبة عام ١٩٩٩-٢٠٠٠ بنحو ١٨ في المئة، وهي نسبة المنتسبين غير اللبنانيين من اجمالي المنتسبين عام ١٩٩٦-١٩٩٧.

استناداً الى هذه الفرضيات، بلغ عدد الخريجين غير اللبنانيين عام ١٩٩٩-٢٠٠٠ نحو ٢٨٩٨ خريجاً، مقابل ٩٩٩٧ خريجاً لبنانياً. وافترضت الدراسة أن هناك نسبة من الخريجين غير اللبنانيين هم من المقيمين الدائمين في لبنان (فلسطينيون، سوريون، غيره..)، أي ممن يشكلون جزءاً من العرض في سوق العمل. وقد قدرت هذه النسبة بنحو ٥٠ في المئة من مجموع الخريجين غير اللبنانيين، أي ما يقدر بنحو ١٤٤٩ خريجاً. وهكذا يصبح اجمالي عدد الخريجين المقيمين في لبنان عام ١٩٩٩-٢٠٠٠ نحو ١١٤٤٦ بما يشمل اللبنانيين وغير اللبنانيين.

ومن ضمن خريجي الجامعات، افترضت الدراسة أن ثمة عدداً من الخريجين لن يدخل مباشرة الى سوق العمل، وانما سوف يغادر لبنان سعياً لمتابعة التحصيل العلمي في الخارج. قدرت هذه النسبة بنحو ٢ في المئة من اجمالي الخريجين عام ١٩٩٩-٢٠٠٠، بحسب ما توصلت اليه دراسة مسح معطيات السكان والمساكن عام ١٩٩٦^١، التي قدرت نسبة الأفراد المهاجرين بين عامي ١٩٩٣ و١٩٩٥ بنحو ٠,٨ في المئة من اجمالي السكان، أي ما يقارب ٠,٢ في المئة سنوياً. أما بالنسبة للفئة العمرية ٢٠-٢٤ سنة فقد قدرت هذه نسبة المهاجرين بنحو ٢ في المئة خلال الفترة ١٩٩٣-١٩٩٥، أي بمعدل ٠,٦ في المئة سنوياً. وقد توقعت الدراسة أن هذه النسبة قد تزايدت منذ عام ١٩٩٥ بمعدل وسطي ٣٠ في المئة سنوياً لتبلغ ٢ في المئة عام ٢٠٠٠، فيصل عدد الخريجين المغادرين لمتابعة التحصيل العلمي نحو ٢٣٠ خريجاً عام ١٩٩٩-٢٠٠٠. وكمحصلة عامة، يقدر عدد المقيمين من خريجي الجامعات والمعاهد اللبنانية الذين يشكلون عرضاً مباشراً لسوق العمل نحو ١١.٢١٧ خريج عام ١٩٩٩-٢٠٠٠.

جدول ١-١- مدخلات سوق العمل من خلال خريجي الجامعات والمعاهد اللبنانية

1999-2000.	1998-1999	1997-1998	1996-1997	
103,869	101,439	87,330	87,228	إجمالي المنتسبين في لبنان
2.40%	16.16%	0.12%	5.80%	نسبة الزيادة في أعداد المنتسبين
13,384	15,521	12,030	15,663	إجمالي المنتسبين غير اللبنانيين
12,895	11,298	11,422	11,598	إجمالي الخريجين في لبنان
12.41%	11.14%	13.08%	13.30%	نسبة الخريجين من المنتسبين
12.89%	15.30%	13.78%	17.96%	نسبة المنتسبين غير اللبنانيين من اجمالي المنتسبين
17.96%	18.72%	22.47%	23.26%	نسبة الخريجين غير اللبنانيين من اجمالي الخريجين
2,898	2,628	3,364	3,639	عدد الخريجين غير اللبنانيين
9,997	8,670	8,058	7,959	عدد الخريجين اللبنانيين
50%	50%	50%	50%	نسبة غير المقيمين من غير اللبنانيين (من الخريجين غير اللبنانيين)
1,449.00	1,314.00	1,682.00	1,819.50	اجمالي غير المقيمين من غير اللبنانيين
11,446.00	9,984.00	9,740.00	9,778.50	اجمالي الخريجين المقيمين
2.00%	1.54%	1.18%	0.91%	نسبة الخريجين الذين سوف يغادرون للتحصيل العلمي خارج لبنان
229	154	115	89	عدد الخريجين الذي سوف يغادرون لمتابعة التحصيل العلمي
11,217	9,830	9,625	9,690	صافي خريجي الجامعات في لبنان الذين يشكلون جزءاً من عرض العمل

المصدر: تقديرات مؤسسة البحوث والاستشارات

واضافة الى خريجي الجامعات والمعاهد اللبنانية، يضاف الى عرض العمل خريجو الجامعات والمعاهد خارج لبنان الذين يعودون الى بلدهم. وقد قدر عدد الذين غادروا لبنان للدراسة في الخارج

^١ وزارة الشؤون الاجتماعية، مسح المعطيات الاحصائية للسكان والمساكن، ١٩٩٦

عام ١٩٩٩-٢٠٠٠ بنحو ٠,٤% من المقيمين في الفئة العمرية ١٥-١٩ (نحو ٤٦٧ ألف مقيم عام ٢٠٠٠)، أي ما يقارب ١٧٣٤ شخصاً. أما الداخولون الى سوق العمل من هذه الفئة فقد تم تقدير عددهم على أساس فرضية عودة نحو ٥٠ في المئة ممن تركوا البلاد لتحصيل العلم في الخارج قبل ٤ سنوات. وعلى هذا الأساس، قدر عدد الوافدين الى سوق العمل من هذه الفئة بنحو ٣٧٢ شخصاً عام ٢٠٠٠. ويبين الجدول التالي احتساب هذه الفئات:

جدول ٢- تقدير عدد الوافدين الى سوق العمل المحلية من خريجي الجامعات والمعاهد غير

اللبنانية

2000	1999	1998	1997	
4,250,165	4,166,828	4,085,126	4,005,025	تطور السكان (*)
11%	11%	11%	11%	السكان في الفئة العمرية ١٥-١٩ (*)
466,889	457,735	448,759	439,960	أعداد السكان في الفئة العمرية ١٥-١٩ (*)
0.37%	0.29%	0.22%	0.17%	نسبة الهجرة السنوية في الفئة العمرية ١٥-١٩ (**)
1,734	1,307	986	744	أعداد المهاجرين في الفئة العمرية ١٥-١٩
50%	50%	50%	50%	نسبة العائدين الى لبنان بعد انتهاء التعليم (من الذين غادروا قبل ٤ سنوات)
372	281	212	208	صافي خريجي الجامعات خارج لبنان الذين يشكلون جزءاً من عرض العمل

(*) ادارة الاحصاء المركزي، الأوضاع المعيشية للأسر عام ١٩٩٧، ١٩٩٨

(**) وزارة الشؤون الاجتماعية، مسح المعطيات الإحصائية للسكان والمساكن، ١٩٩٦: قدرت هذه الدراسة هذه النسبة بلحو ٠,٤ في المئة من اجمالي المقيمين في هذه الفئة العمرية.

ويضاف الى الخريجين الجامعيين (سواء من داخل لبنان أو من خارجه) المنتسبون الى التعليم الجمعي الذين يعملون خلال متابعة تحصيلهم العلمي. وقد أشارت الاحصاءات عام ١٩٩٧^٢ الى أن نحو ٢,٣ في المئة ممن هم في الفئة العمرية ٢٠-٢٤ يدرسون ويعملون في الوقت ذاته. وقد اختيرت هذه الفئة العمرية نظراً لعدم وجود معلومات وطنية أخرى حول نسبة الجامعيين الذين يعملون. ويفترض أن تضم هذه الفئة العمرية طلاباً جامعيين وآخرين منتسبين الى التعليم المهني العالي (الامتياز الفني والاجازة الفنية). وسوف يحتسب في هذه الفقرة فقط الطلاب الجامعيون العاملون الذين يشكلون نحو ٨٩.٥ في المئة من اجمالي المنتسبين الى التعليم العالي (الجامعي والمهني)^٤، في حين أن الطلاب المهنيون سوف تحتسب أعدادهم في فقرة لاحقة.

^١ وزارة الشؤون الاجتماعية، مسح المعطيات الإحصائية للسكان والمساكن، ١٩٩٦

^٢ ادارة الاحصاء المركزي، القوى العاملة عام ١٩٩٧، ١٩٩٨

^٤ النشرة الإحصائية، المركز التربوي للبحوث والانماء، ١٩٩٩-٢٠٠٠

وقد شكل المقيمون في الفئة العمرية ٢٠-٢٤ سنة نحو ١٠ في المئة من اجمالي المقيمين عام ١٩٩٧، أما الذين يدرسون ويعملون في هذه الفئة فقد بلغوا ٩٢٨٤ شخصاً (٢,٣٤ في المئة من اجمالي الفئة العمرية). ويتوقع أن يصل عدد الذين يدرسون ويعملون في الوقت ذاته الى نحو ١٣,١ ألف شخص عام ٢٠٠٠، وذلك كنتيجة لنمو السكان وتزايد نسبة التلامذة الذين يعملون خلال متابعتهم للدراسة. وهكذا يقدر العرض السنوي من هذه الفئات عام ٢٠٠٠ بنحو ١.٢٧٦ شخص.

جدول ٣- مدخلات سوق العمل من خلال المنتسبين الى الجامعات الذين يبحثون عن عمل

2000	1999	1998	1997	
4,250,165	4,166,828	4,085,126	4,005,025	السكان المقيمون
10%	10%	10%	10%	السكان في الفئة العمرية ٢٠-٢٤
420,766.29	412,515.97	404,427.42	396,497.48	أعداد السكان في الفئة العمرية ٢٠-٢٤
3.12%	2.83%	2.58%	2.34%	نسبة العاملين في الفئة العمرية ٢٠-٢٤
13,113	11,687	10,417	9,284	التطور التراكمي أعداد العاملين في الفئة العمرية ٢٠-٢٤
1,426	1,270	1,133	1,510	التطور السنوي لعرض العمل من هذه الفئات
89.5%	89.5%	89.5%	89.5%	نسبة العاملين خلال الدراسة الجامعية
1,276	1,137	1,014	1,351	تقدير عرض العمل من خلال الذين يتابعون الدراسة الجامعية

وكمحصلة نهائية لعرض العمل من خلال الخريجين والمنتسبين الى الجامعات، في لبنان وخارجه، يصل اجمالي عرض العمل الى نحو ١٢.٨٦٥ شخصاً عام ٢٠٠٠، موزعين على الشكل التالي:

جدول ٤- اجمالي مدخلات سوق العمل من خلال الخريجين والمنتسبين الى التعليم الجامعي

1999-2000	1998-1999	1997-1998	1996-1997	
11,217	9,830	9,625	9,690	صافي خريجي الجامعات في لبنان الذين يشكلون عرضاً لسوق العمل
372	281	212	208	صافي خريجي الجامعات خارج لبنان الذين يشكلون عرضاً لسوق العمل
1,276	1,137	1,014	1,351	تقدير عرض العمل من خلال الذين يتابعون الدراسة الجامعية
12,865	11,248	10,851	11,249	اجمالي عرض العمل

المصدر: تقديرات مؤسسة البحوث والاستشارات

(ب) خصائص العرض

من المهم الى جانب دراسة حجم العرض الذي يوفره التعليم الجامعي، دراسة الخصائص التي تميز هذا العرض، لا سيما لجهة تلبيتها حاجات السوق - التي سوف يتم دراستها لاحقاً - من ناحية الاختصاصات والمهارات المطلوبة.

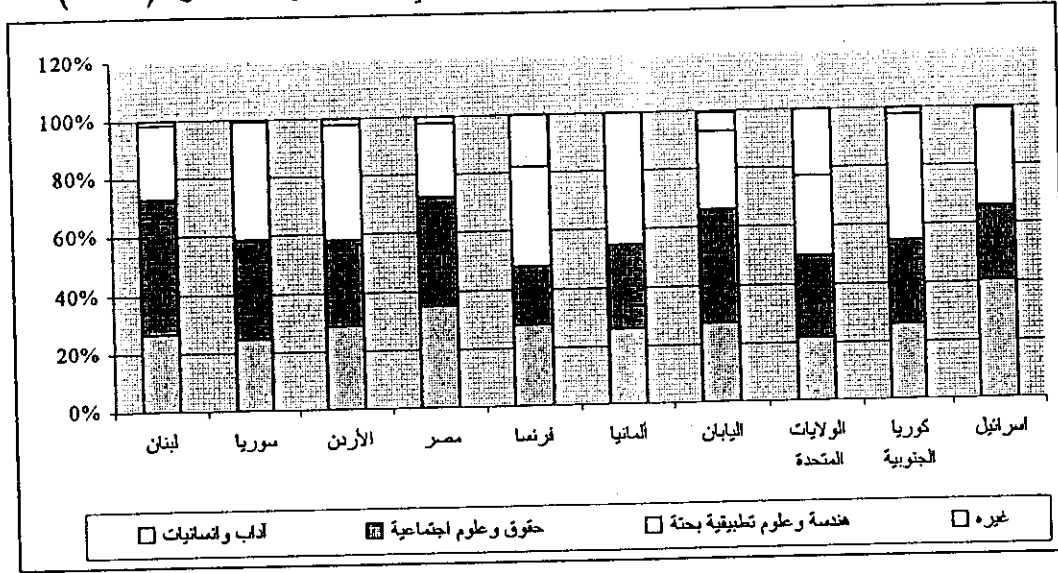
يشكل خريجو الجامعة اللبنانية النسبة الأكبر من خريجي الجامعات في لبنان، بنسبة تصل الى نحو ٤٠ في المئة، مع التذكير بأن هذه الجامعة استقطبت نحو ٦٠ في المئة من المنتسبين عام ١٩٩٩-٢٠٠٠. وقد بلغت نسبة الخريجين من المنتسبين في العام ذاته نحو ٨ في المئة، مقابل معدل وطني بلغ نحو ١٢ في المئة. ويعتبر المعدل المسجل في الجامعة اللبنانية (خريجون/منتسبون) بين الأدنى في الجامعات التي تستقطب معظم تلامذة التعليم العالي في لبنان، حيث تبلغ هذه النسبة ٢٥ في المئة في جامعة القديس يوسف و ٢٤ في المئة في الجامعة الأميركية. وربما ذلك عائد الى كون معدلات الإعادة في الجامعة اللبنانية مرتفعة جداً، إضافة الى انتشار ظاهرة الانتساب الى الكليات النظرية في الجامعة الذي غالباً ما يترافق مع ازدياد التسرب وليس ازدياد التخرج. يضاف الى ذلك العديد من المنتسبين خصوصاً السنة الاولى، لا يعينهم من الانتساب الا الاستفادة من التسجيل في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي (فرع المرض)، الذي تتيحه الجامعة اللبنانية. ان هذا السبب الأخير قد يرفع من نسبة طالبي العمل بين تلامذة الجامعة اللبنانية والذي لم يؤخذ كليا في الاعتبار خلال احتساب عرض العمل من هذه الفئات (جدول ١-٣).

وتجدر الإشارة أيضاً الى أن منهجية التعليم المتبعة حالياً في الجامعة اللبنانية تجعل متوسط عدد سنوات الدراسة فيها تتجاوز مثلها في الجامعات الأخرى في لبنان - للاختصاصات المتشابهة - مما يؤثر على حجم عرض العمل الذي توفره هذه الجامعة. ان التغيير في منهجية التعليم لجهة تقليص متوسط فترة الدراسة في الجامعة اللبنانية سوف يؤثر حتماً على حجم العرض.

أما من ناحية الجنس، فقد فاقت نسبة الاناث، وان بشكل بسيط، نسبة الذكور من الخريجين حيث بلغت نحو ٥٢,٤ في المئة عام ١٩٩٩-٢٠٠٠. ولكن التمييز على هذا الصعيد لا يزال قائماً الى حد ما، حيث أن الطلب على عمالة الذكور يفوق الطلب على عمالة الاناث، بحسب ما يظهر من تفصيل بنسبة الطلب.

أما من ناحية الاختصاصات فيشكل طلاب الحقوق والعلوم الاجتماعية النسبة الأكبر من طلاب الجامعات المحلية، حيث أشارت الاحصاءات الى أن هذه الفئة قد شكلت ٤٦,٦ في المئة من اجمالي الطلاب عام ١٩٩٥. وتعد هذه النسبة الأعلى في دول المنطقة. وإذا ما أضيفت الى هذه النسبة الاختصاصات المتعلقة بالآداب والإنسانيات البالغة ٢٦,٨ في المئة، تصبح نسبة خريجي الكليات النظرية نحو ٧٣,٤ في المئة من اجمالي عدد الخريجين. ويعكس هذا الأمر، قبل الخوض في تفاصيل خصائص الطلب على العمل، تحيزاً واضحاً لصالح بعض أنواع العرض التي يرجح أن يكون الطلب الفعلي عليها محدوداً الى حد ما.

الرسم البياني ٢- توزيع المنتسبين بحسب الاختصاصات في بعض الدول المختارة (١٩٩٥)



المصدر: منظمة الأونيسكو، الكتاب الإحصائي السنوي، ١٩٩٥

١-٢-١-٢ عرض العمل من المدارس المهنية والتقنية

يشكل الوافدون الى سوق العمل من التعليم المهني جزءاً مهماً من روافد سوق العمل. ويورد التعليم المهني عدة أنواع من الكفاءات العلمية بحسب نوع الشهادات، حيث يتوزع المنتسبون الى هذا التعليم على ٦ شهادات مهنية وتقنية هي: الكفاءة المهنية، التكميلية المهنية، البكالوريا الفنية، الامتياز الفني، الاجازة التعليمية الفنية، الاجازة الفنية. وبالإضافة الى هذه الشهادات الرسمية، يوفر التعليم المهني في لبنان نوعاً من الدورات التدريبية السريعة (التي لا تتخطى في بعض الأحيان ثلاثة أشهر) التي تؤمن جزءاً لا يستهان به من عرض العمل. وسوف تعرض هذه الفقرة حجم وخصائص عرض العمل الذي توفره مخرجات التعليم المهني في لبنان بشقيه الرسمي والخاص وبحسب مستويات التعليم المختلفة المتاحة.

أ) حجم العرض السنوي

حملة الشهادات الرسمية

يشكل خريجو معاهد ومدارس التعليم المهني والتقني، الرافد الأساسي الثاني لسوق العمل، بعد مخرجات التعليم العالي. وقد بلغ عدد المتخرجين من هذه المدارس، نحو ٨٢٠٠ خريجاً عام ١٩٩٨-١٩٩٩، موزعين على جميع المستويات التعليمية المهنية التي تقتضي الحصول على شهادات رسمية. ولا يمكن اعتبار أن جميع هؤلاء الخريجين سوف يشكلون عرضاً مباشراً لسوق العمل نظراً الى ان جزءاً منهم يتابع مستوى أعلى من التعليم المهني بحسب الشهادة المحصلة. وقد افترضت الدراسة -

استنادا الى استقصاءات جزئية وتقاطع بعض المؤشرات- ان توزيع الداخلين الى سوق العمل من حملة الشهادات المختلفة هو على الشكل التالي:

جدول -٦- فرضيات توزع الخريجين بحسب دخولهم المباشر الى سوق العمل ومتابعتهم التحصيل المهني في مرحلة تعليمية أعلى

الشهادة	نسبة الداخلين الى سوق العمل	نسبة الذين سوف يتابعون التحصيل	اجمالي
الكفاءة المهنية	%٨٠	%٢٠	%١٠٠
التكميلية المهنية	%٧٠	%٣٠	%١٠٠
البكالوريا الفنية	%٧٠	%٣٠	%١٠٠
الامتياز الفني	%٩٠	%١٠	%١٠٠
الإجازة التعليمية الفنية	%١٠٠	.	%١٠٠
الإجازة الفنية	%١٠٠	.	%١٠٠

بناء على هذه الفرضيات قدر مجموع الوافدين الى سوق العمل من خريجي التعليم المهني بنحو ٧٢٧٣ خريجاً، و ٥٤ في المئة منهم من حملة البكالوريا الفنية. ويبين الجدول التالي تطور هؤلاء الخريجين وتوزعهم بحسب الشهادات:

جدول -٧- تطور عدد الداخلين الى سوق العمل من مخرجات التعليم المهني

	1995-1996	1996-1997	1997-1998	1998-1999	* 1999-2000
الكفاءة المهنية	248	242	431	386	428
التكميلية المهنية	612	732	951	1,040	1,487
البكالوريا الفنية	3,151	2,675	3,266	3,244	3,922
الامتياز الفني	1,090	800	1,092	1,090	1,436
الإجازة التعليمية الفنية	23	118	105	202	-
الإجازة الفنية	-	-	36	85	-
اجمالي	5,123	4,568	5,880	6,047	7,273

* جرى تقدير عدد الخريجين عام ١٩٩٩-٢٠٠٠ استناداً الى متوسط النسب المسجلة في السنوات الخمس الماضية (نسبة الخريجين في سنة x على نسبة المنتسبين في سنة x-3)

ويضاف الى خريجي التعليم المهني نسبة من المنتسبين الذين يميلون الى العمل خلال تحصيلهم العلمي. وقد احتسب هؤلاء على الشكل التالي:

الكفاءة المهنية والتكميلية المهنية: لم يدخل في احتساب العاملين أي من المنتسبين الى كل من شهادتي الكفاءة المهنية والتكميلية المهنية، مع الإشارة الى أن الأعمار المتوقعة لهؤلاء التلامذة لا تتجاوز عادة ١٤ سنة.

البكالوريا الفنية: أشارت الاحصاءات عام ١٩٩٧ الى أن نحو ٠,٧ في المئة ممن هم في الفئة العمرية ١٥-١٩ يدرسون ويعملون في الوقت ذاته. وقد اختيرت هذه الفئة العمرية نظراً لعدم وجود معلومات وطنية أخرى حول نسبة من هم دون التعليم الجامعي والذين يمارسون عملاً. وقد افترضت الدراسة أن جميع من يعمل في هذه الفئة العمرية هم من المنتسبين الى التعليم المهني، أي أنه لا يوجد تلامذة منتسبون الى التعليم العام ويعملون في الوقت ذاته. ويدعم هذا الاتجاه أن توقيت الدراسة في التعليم العام لا يسمح الى حد ما بممارسة عمل خلال دوام الدراسة، كما أن المنتسبين الى التعليم المهني يكتسبون خلال دراستهم مهارات تمكنهم من ممارسة عمل، على عكس ما هو الوضع في التعليم العام.

الامتياز الفني والشهادات الفنية العليا الأخرى: أشارت الاحصاءات عام ١٩٩٧ الى أن نحو ٢,٣ في المئة ممن هم في الفئة العمرية ٢٠-٢٤ يدرسون ويعملون في الوقت ذاته.. ويفترض أن تضم هذه الفئة العمرية طلاباً جامعيين وآخرين منتسبين الى التعليم المهني العالي (الامتياز الفني والاجازة الفنية). ويشكل طلاب التعليم المهني نحو ١٠,٥ في المئة من اجمالي المنتسبين الى التعليم العالي (الجامعي والمهني)، مع الإشارة الى ان المنتسبين الى التعليم العالي في هذه الفئة قد تم احتسابهم في فقرة سابقة.)

بناءً على هذه الفرضيات تم احتساب أعداد العاملين من المنتسبين الى التعليم المهني

جدول ٨- تطور عدد الداخلين الى سوق العمل من المنتسبين الى التعليم المهني

1999-2000	1998-1999	1997-1998	1996-1997	1995-1996	
-	-	-	-	-	الكفاءة المهنية
-	-	-	-	-	التكميلية المهنية
3,273	3,208	3,146	3,084		البكالورية الفنية
1,026	1,006	987	967		الامتياز الفني والشهادات العيا الأخرى
4,299	4,215	4,132	4,051		اجمالي

إدارة الاحصاء المركزي، القوى العاملة عام ١٩٩٧، ١٩٩٨

إدارة الاحصاء المركزي، القوى العاملة عام ١٩٩٧، ١٩٩٨

النشرة الاحصائية، المركز التربوي للبحوث والانماء، ١٩٩٩-٢٠٠٠

وكمحصلة نهائية لعرض العمل من خلال الخريجين والمنتسبين الى التعليم المهني والتقني (الشهادات الرسمية)، يقدر اجمالي عرض العمل بنحو ١١,٥٧٢ شخصاً عام ٢٠٠٠، موزعين على الشكل التالي:

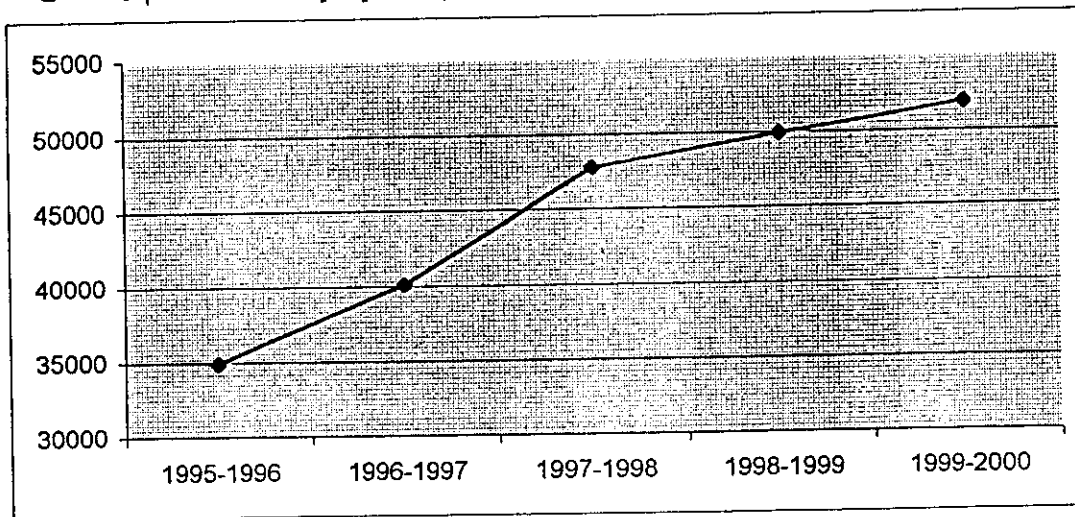
جدول -٩- تطور عدد الداخلين الى سوق العمل من مخرجات التعليم المهني

١٩٩٩-٢٠٠٠	١٩٩٨-١٩٩٩	١٩٩٧-١٩٩٨	١٩٩٦-١٩٩٧	
٧,٢٧٣	٦,٠٤٧	٥,٨٨٠	٤,٥٦٨	أعداد الداخلين الى سوق العمل من الخريجين
٤,٢٩٩	٤,٢١٥	٤,١٣٢	٤,٠٥١	العاملون من المنتسبين
١١,٥٧٢	١٠,٢٦١	١٠,٠١٢	٨,٦١٩	اجمالي

(ب) خصائص العرض

شهد الانتساب الى التعليم المهني نمواً بنسبة ٥٠ في المئة في السنوات الخمس الأخيرة (١٩٩٩-٢٠٠٠ مقارنة مع ١٩٩٥-١٩٩٦). وقد سجلت أعلى نسبة نمو في عدد المنتسبين الى شهادة الامتياز الفني، اذ بلغت نحو ٥٨ في المئة. ورافق هذا الارتفاع في نمو عدد المنتسبين، ارتفاعاً موازياً في أعداد المدارس والذي ارتفع من ٣٠٧ مدارس عام ١٩٩٥-١٩٩٦ (في القطاعين العام والخاص) الى نحو ٣٧٧ عام ١٩٩٩-٢٠٠٠.

الرسم البياني -٣- تطور عدد المنتسبين الى التعليم المهني في القطاعين العام والخاص

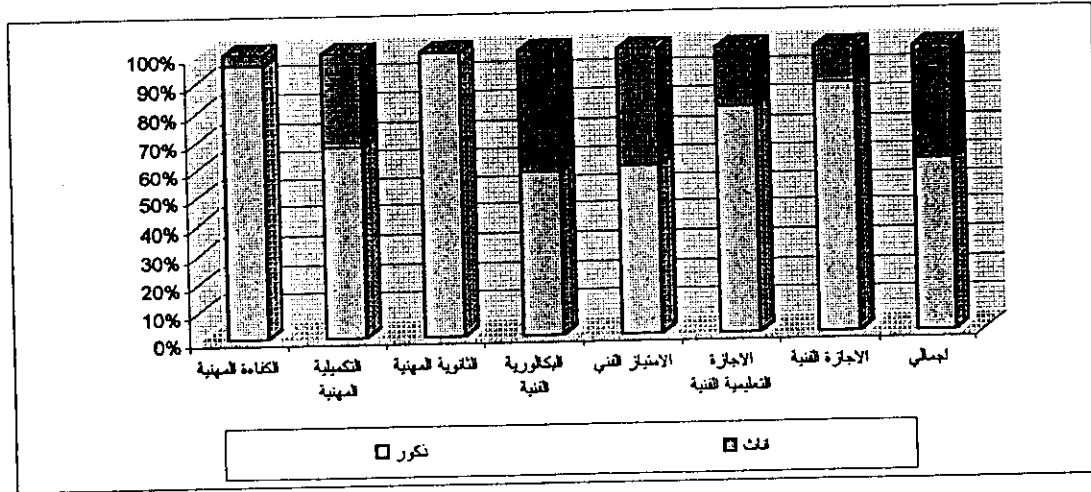


المصدر: المركز التربوي للبحوث والنماء، النشرات السنوية، ١٩٩٥-٢٠٠٠

ويتأمن العرض المتأتي من التعليم المهني بين مصدرين رئيسيين: التعليم المهني الخاص والتعليم المهني العام. ويستقطب التعليم المهني الخاص الجزء الأكبر من المنتسبين الى التعليم المهني اذ بلغت نسبتهم نحو ٥٦٤ في المئة عام ١٩٩٩-٢٠٠٠. وتتفاوت هذه النسبة بين الشهادات الرسمية المختلفة حيث يبلغ أعلاها في شهادة الكفاءة المهنية التي يشكل المنتسبون الى التعليم الخاص نحو ٩٣ في المئة

من إجمالي المنتسبين الى هذه الشهادة. وتجدر الإشارة الى أن هذه الشهادة تستقطب عادة جزءاً من المتسربين من التعليم العام، لا سيما أولئك المتسربين من المرحلة التعليمية المتوسطة.

الرسم البياني -٤- توزيع المنتسبين الى التعليم المهني بحسب الجنس ومستوى الشهادة



المصدر: المركز التربوي للبحوث والنماء، النشرات السنوية، ١٩٩٥-٢٠٠٠

أما بالنسبة لتوزيع المنتسبين بحسب الجنس فقد شكل الإناث ما نسبته ٤٠ في المئة من إجمالي المنتسبين وهي نسبة تكاد تكون ثابتة خلال السنوات الخمس الأخيرة.

الاختصاصات المتاحة عبر التعليم المهني

تتنوع الاختصاصات المهنية بحسب مستويات الشهادات المحصلة. ففي شهادة الكفاءة المهنية توزع الخريجون على ٧ مهن رئيسية هي: مستكتب وخباط مساعد ومنضد مساعد ونجار وخراط براد ولحام وعامل تمديدات كهربائية. وقد جاء توزيع هؤلاء على الشكل التالي:

جدول ١٠- توزيع الخريجين على المهن في شهادة الكفاءة المهنية (١٩٩٩-٢٠٠٠)

النسبة	العدد	
٢١%	١٠٠	مستكتب
١%	٥	خباط مساعد
٦%	٣٠	منضد مساعد
١%	٤	نجار
٦%	٣١	خراط براد
١٢%	٥٦	لحام
٥٣%	٢٥٧	عامل تمديدات كهربائية
١٠٠%	٤٨٣	المجموع

المصدر: المركز التربوي للبحوث والإتماء، النشرة السنوية، ١٩٩٩-٢٠٠٠

أما في شهادة التكميلية المهنية فقد استقطب التمريض نحو ثلث إجمالي عدد الخريجين والذين في حين استقطب اختصاص "كهربائي الأبنية" نحو ٢١ في المئة من الخريجين، أما خريجو الاختصاص "محاسب مساعد" فقد بلغت ١٢ في المئة من إجمالي الخريجين. ويبين الجدول التالي توزيع خريجي شهادة التكميلية المهنية على كافة الاختصاصات المتاحة:

جدول -١١- توزيع الخريجين على المهن في شهادة التكميلية المهنية (١٩٩٩-٢٠٠٠)

النسبة	العدد	
12%	179	محاسب مساعد
6%	94	مستكتب مختزل
2%	32	أمين خدمة بالمطعم
1%	11	طاه
1%	9	حلواني
7%	103	اخصائي في التجميل
33%	483	مساعد ممرض
3%	38	نجار موبيليا
6%	96	ميكانيكي آليات
4%	57	ميكانيكي محركات
21%	316	كهربائي أبنية
3%	40	كهربائي ماكينات
1%	16	مصلح راديو
1%	11	مصلح تلفزيون
100%	1485	المجموع

المصدر: المركز التربوي للبحوث والانماء، النشرة السنوية، ١٩٩٩-٢٠٠٠

أما في البكالوريا الفنية فقد اختلفت أنواع الاختصاصات الى حد ما حيث برزت العلوم التجارية كمستقطب أول للاختصاصات (١٩ في المئة) اضافة الى برمجة الحاسبات الالكترونية (١٦ في المئة). ويبين الجدول التالي توزيع الاختصاصات في شهادة البكالوريا الفنية:

جدول ١٢- توزيع الخريجين على المهن في شهادة البكالوريا الفنية (١٩٩٩-٢٠٠٠)

النسبة	العدد	
19%	881	العلوم التجارية
16%	730	برمجة الحاسبات الإلكترونية
10%	447	التربية الحضانة والابتدائية
8%	356	العناية التمريضية
8%	355	الفنون الفندقية - الإنتاج
7%	306	التجميل الداخلي
6%	296	الإلكترونيك
4%	187	الفنون الفندقية - البيع
4%	186	الكهرباء
4%	164	الميكانيك الصناعي
3%	143	امانة السر
3%	126	ميكانيك السيارات
2%	112	الرسم المعماري
7%	345	غيره
100%	4,634	اجمالي

المصدر: المركز التربوي للبحوث والانماء، النشرة السنوية، ١٩٩٩-٢٠٠٠

وفي شهادة الامتياز الفني استقطبت المعلوماتية الادارية نحو ٢١ في المئة من اجمالي الخريجين، مقابل ١٢ في المئة للعناية التمريضية، و ١٠ في المئة للمراجعة والخبرة في المحاسبة. وتجدر الاشارة الى أن خريجي هذه الشهادة يشكلون الى حد ما عرضاً منافساً للعرض الوافد من خريجي الجامعات في ميدان الاختصاصات ذاتها. غير أن هذا التنافس غير متواز بالنظر الى أن حملة الشهادات الجامعية لهم الحظ الأكبر في هذه المنافسة.

جدول ١٣- توزيع الخريجين على المهن في شهادة الامتياز الفني (١٩٩٩-٢٠٠٠)

النسبة	العدد	
21%	252	المعلوماتية الادارية
12%	150	العناية التمريضية
10%	119	المراجعة والخبرة في المحاسبة
9%	105	الالكترونيك
8%	91	ادارة الفنادق والمطاعم
7%	80	المساحة
5%	57	التربية الحضانة والابتدائية
3%	40	التجميل الداخلي
3%	39	العلوم المخبرية
3%	39	الهندسة المدنية
20%	239	غيره
100%	1211	اجمالي

المصدر: المركز التربوي للبحوث والانماء، النشرة السنوية، ١٩٩٩-٢٠٠٠

١-٣- المتسربون من التعليم

بالإضافة الى مخرجات التعليم الجامعي ومعاهد التعليم المهني والتقني، يتضمن عرض العمل المتسربين من كافة مراحل التعليم بما يشمل التعليم العام ما قبل الجامعي، التعليم المهني والتعليم الجامعي. ولا توجد احصاءات دقيقة حول اجمالي عدد هؤلاء المتسربين، باستثناء ما يتعلق بالتسرب من التعليم العام ما قبل الجامعي، الذي وفرت معلومات عنه دراسة الزامية التعليم المجاني المنفذة عام ١٩٩٧-١٩٩٨. أما قطاعات التعليم الأخرى فلا توجد معطيات احصائية دقيقة حول أعداد وخصائص المتسربين منها.

وكمحاولة لتكميم الأعداد السنوية لهؤلاء المتسربين لجأت الدراسة بالاستناد الى معطيات جزئية متاحة- الى اعتماد فرضية لتوزيع المتسربين كالآتي:

- ان جزءاً من المتسربين يلتحقون مباشرة بسوق العمل دون اللجوء الى أي من أنواع التدريب أو التعليم المهني. غير أن عدم توافر البيانات الاحصائية سوف يجعل من الصعب تكميم الوافدين الى سوق العمل من ضمن هذه الشرائح، لذا سوف يتم اسقاط هؤلاء خلال احتساب عرض العمل
- ان جزءاً من المتسربين سوف يلتحق بالتعليم المهني النظامي (وقد تم احتساب الوافدين الى سوق العمل من ضمن هؤلاء في فقرة سابقة)
- ان جزءاً من المتسربين سوف يتلقون تعليمياً مهنياً غير نظامي

ان الجزء الأخير من المتسربين يمكن تكميته من خلال المعلومات المتوافرة حول الانتساب السنوي الى الشهادات المهنية الخاصة (تدريب مهني). وتشير الإحصاءات الى أن هذه الشهادات قد استقطبت نحو ٢٢٧٦٠ منتسباً عام ١٩٩٩-٢٠٠٠. وتشكل الإناث الجزء الأكبر من هؤلاء المنتسبين (٥٨ في المئة). ويتوزع هؤلاء على قسمين رئيسيين:

(أ) المنتسبون الذين يلتحقون بدورات تدريبية تمتد على فترة ثلاثة أشهر

قدر المنتسبون الذين يلتحقون بدورات تدريبية تمتد على فترة ثلاثة أشهر بنحو ١٣٤٨١ منتسباً (خريجاً) موزعين على ميادين مختلفة من التدريب المهني كما هو مبين أدناه:

جدول - ١٤ - توزيع المنتسبين الى دورات التدريب الخاصة - ٣ أشهر بحسب الاختصاص

(١٩٩٩-٢٠٠٠)

النسبة	العدد	
0%	3	إحصائي ازياء
0%	45	فنون
0%	58	اشغال يدوية
35%	4751	لغات
13%	1726	تزيين نسائي ورجالي
0%	4	صناعة
4%	600	حجز وكالات سفر
47%	6269	معلوماتية
0%	12	محاسب عام
0%	12	تصميم ازياء
0%	1	تدليك
100%	13481	المجموع

المصدر: المركز التربوي للبحوث والانماء، النشرة السنوية، ١٩٩٩-٢٠٠٠

ولاحتمساب عرض العمل الوافد سنوياً من ضمن هؤلاء، تم استثناء جزء من الملتحقين بعدد من ميادين التدريب عل الشكل التالي:

• ٩٥ في المئة من الملتحقين بفرع اللغات

• ٦٠ في المئة من الملتحقين بفرع المعلوماتية

وقد افترض أن من استثنى من المنتسبين الى ميادين التدريب هذه هم إجمالاً من العاملين فعلياً (أو الذين لا يسعون الى البحث عن عمل)، وليس ممن يشكلون عرضاً إضافياً لسوق العمل، أما الباقي فهم على الأرجح ممن تسربوا من مختلف مراحل التعليم ويسعون الى الالتحاق بسوق العمل.

ومع الأخذ في الاعتبار هذه الاستثناءات تم احتساب عرض العمل من المنتسبين السى دورات تدر خاصة لمدة ٣ أشهر عل الشكل التالي:

جدول -١٥- تطور عدد الداخلين الى سوق العمل من مخرجات دورات التدريب الخاصة ٣ أشهر (١٩٩٦-٢٠٠٠)

1998-1999	1997-1998	1996-1997	1995-1996	
14,015	11,077	9,364	7,833	إجمالي المنتسبين (دورات تدريبية - ٣ أشهر)
5,403	4,270	3,610	3,020	عرض العمل من المنتسبين الى دورات تدريبية (٣ أشهر)

المصدر: ١٩٩٦-٢٠٠٠: المركز التربوي للبحوث والإتماء، النشرة السنوية، ١٩٩٩-٢٠٠٠

١٩٩٦-١٩٩٩: تقديرات مستندة الى نشرة ١٩٩٩-٢٠٠٠ فيما يتعلق بتوزع المنتسبين الى الدورات التدر الخاصة بين ثلاثة أشهر وسنة.

(ب) المنتسبون الذين يلتحقون بدورات تدريبية تمتد حتى سنة كاملة قدر المنتسبون الذين يلتحقون بدورات تدريبية تمتد على فترة سنة بنحو ٩٢٧٩ منتسباً (خري موزعين على ميادين مختلفة من التدريب المهني كما هو مبين أدناه:

جدول -١٦- توزع المنتسبين الى دورات التدريب الخاصة - لمدة سنة بحسب الاختصاص (١٩٩٩-٢٠٠٠)

نسبة	عدد	اجمالي
38%	3543	محاسبة
8%	710	امانة سر
8%	730	اختصاصي سيارات (ميكانيك والكترونيك)
1%	138	تجميل
7%	645	تصليح وتركيب اجهزة الكترونية
2%	231	قطاع الخدمات (فنادق سفر)
2%	206	كهرباء والكترون
8%	709	تدبير منزلي
1%	69	هندسة معمارية
1%	91	اسعافات صحية
5%	494	التدفئة والتبريد
4%	385	اخصائي ازياء
7%	668	خدمة اطفال
3%	238	صناعة
0%	18	فلون
4%	404	تجميل داخلي
100%	9279	المجموع

المصدر: المركز التربوي للبحوث والإتماء، النشرة السنوية، ١٩٩٩-٢٠٠٠

ولاحتساب عرض العمل الوافد سنوياً من ضمن هؤلاء، تم استثناء ١٠ في المئة من الملتحقين على افتراض أن المستثنين هم من العاملين فعلياً (أو من الذين لا يسعون الى البحث عن عمل) ، أما الباقي فهم على الأرجح ممن تسربوا من مختلف مراحل التعليم ويسعون الى الالتحاق بسوق العمل. وقد تم احتساب عرض العمل من المنتسبين الى دورات تدريبية خاصة لمدة سنة على الشكل التالي:

جدول -١٧- تطور عدد الداخلين الى سوق العمل من مخرجات دورات التدريب الخاصة - سنة (١٩٩٦-٢٠٠٠)

1999-2000	1998-1999	1997-1998	1996-1997	1995-1996	
9,279	9,647	7,625	6,445	5,392	اجمالي المتسبين (دورات تدريبية - ٣ أشهر)
8,351	8,682	6,863	5,801	4,853	عرض العمل من المنتسبين الى دورات تدريبية (٣ أشهر)

المصدر: ١٩٩٦-٢٠٠٠: المركز التربوي للبحوث والانماء، النشرة السنوية، ١٩٩٩-٢٠٠٠

١٩٩٦-١٩٩٩: تقديرات مستندة الى نشرة ١٩٩٩-٢٠٠٠ فيما يتعلق بتوزيع المنتسبين الى الدورات التدريبية الخاصة بين ثلاثة أشهر وسنة.

ج) اجمالي عرض العمل من الملتحقين بالدورات التدريبية الخاصة

بلغ عرض العمل من الملتحقين بالدورات التدريبية الخاصة ١٣,٥ ألف شخص موزعين على الشكل التالي:

جدول -١٨- تطور عدد الداخلين الى سوق العمل من مخرجات دورات التدريب الخاصة (١٩٩٦-٢٠٠٠)

1999-2000	1998-1999	1997-1998	1996-1997	1995-1996	
5,197	5,403	4,270	3,610	3,020	عرض العمل من المنتسبين الى دورات تدريبية (٣ أشهر)
8,351	8,682	6,863	5,801	4,853	عرض العمل من المنتسبين الى دورات تدريبية (سنة)
13,548	14,085	11,133	9,410	7,872	اجمالي

١-١-٤- اجمالي عرض العمل من الوافدين الجدد الى سوق العمل

قدر الوافدون الجدد الى سوق العمل من المصادر المختلفة- بما يشمل التعليم الجامعي والتعليم المهني والتقني والتسرب من كافة قطاعات ومراحل التعليم- بنحو ٣٧,٩ ألف شخص موزعين على الشكل التالي:

جدول ١٩- تطور عدد الوافدين الجدد الى سوق العمل بحسب المصادر (١٩٩٧-٢٠٠٠)

1999-2000	1998-1999	1997-1998	1996-1997	
12,865	11,248	10,851	11,249	مخرجات التعليم الجامعي
11,572	10,261	10,012	8,619	مخرجات التعليم المهني
13,548	14,085	11,133	9,410	مدخلات سوق العمل من المتسربين (الملتحقون بدورات تدريب خاصة)
37,985	35,594	31,996	29,278	اجمالي

١-٢- العرض الوافد ممن سبق لهم العمل

ينضم الى عرض العمل، اضافة الى الوافدين الجدد، المتعطلون الذين سبق لهم العمل ويسعون الى ايجاد فرصة عمل جديدة. وفي محاولة لتكميم هذا الجزء من عرض العمل، سوف تستخدم بعض الفرضيات المستندة في جانب منها الى نتائج بعض الدراسات الوطنية.

أ) حجم العرض الوافد من المتعطلين

بلغ حجم القوى العاملة عام ١٩٩٧ نحو ١,٣٦ مليون عامل، بما يشمل المتعطلين عن العمل الذين بلغ عددهم ١١٦ ألف شخص في العام نفسه. ويشكل المتعطلون نوعاً من المخزون الصافي المتراكم للمتعطلين عن العمل مع الاشارة الى أن متوسط مدة التعطل في لبنان يقدر بنحو ١١ شهراً وعشرة أيام (ويرتفع الى ١٦ شهراً للذين يبحثون عن عمل للمرة الأولى).

ويمكن استنتاج عدد الوافدين الى سوق العمل ممن سبق لهم العمل من خلال ما هو متاح من معلومات حول حركة الاستخدام في المؤسسات، وبالتحديد النسبة السنوية لترك العمل في المؤسسات. غير أن هذه النسبة تشمل اساساً العاملين بأجر، ولا تظال العاملين لحسابهم أو غيرهم من العاملين. وقد اعتبرت الدراسة ان هذه النسبة تنطبق على باقي العاملين.

وقد أشارت الإحصاءات الصادرة عام ١٩٩٩ الى أن المعدل السنوي لترك العمل بلغ ٥,٠٤ في المئة من اجمالي عدد العاملين (وهي النسبة ذاتها للذكور والاناث)^{١٠}. وافترضت الدراسة أن هذه النسبة تنطبق ايضاً على عام ١٩٩٧، مما يجعل عدد الذين تركوا عملهم عام ١٩٩٧ في حدود ٦٢,٨ ألف شخص، انطلاقاً من اجمالي عدد العاملين المقدر بنحو ١,٢٤٦ مليون عام ١٩٩٧. واستناداً الى توزيع هؤلاء بحسب أسباب تركهم لعملهم، يتبين ان جزءاً منهم ينضم الى صفوف المتعطلين عن العمل، في حين أن جزءاً آخر سوف يلتحق مباشرة بعمل آخر، ويخرج جزء ثالث من سوق العمل نهائياً بسبب التقاعد أو الوفاة. ويبين الجدول التالي توزيع العاملين الذين تركوا عملهم بحسب أسباب ترك العمل:

^{١٠} المؤسسة الوطنية للاستخدام، نتائج التحقيق الاحصائي لدى المؤسسات الصناعية والتجارية عام ١٩٩٩، ٢٠٠٠.

جدول - ٢٠ - توزيع العاملين الذين تركوا عملهم بحسب أسباب ترك العمل (١٩٩٩)

سبب ترك العمل	النسبة	العدد
غير معروف	16%	10,049
تقاعد أو وفاة	4.40%	2,764
مشاكل	5.40%	3,392
البحث عن عمل آخر	33.40%	20,978
تقليص النشاط	15.20%	9,547
أسباب أخرى	25.60%	16,079
اجمالي	100%	62,807

المصدر: المؤسسة الوطنية للاستخدام، نتائج التحقيق الاحصائي لدى المؤسسات الصناعية والتجارية عام

١٩٩٩، ٢٠٠٠

ويستفاد من هذه النتائج ان معظم الذين يتركون العمل لـ "البحث عن عمل آخر" (نحو ٢١ الف شخص) غالباً ما يتمكنون من الحصول سريعاً على عمل آخر، اذ ان تركهم للعمل مرتبط بوجود فرصة عمل بديلة. في المقابل فان نحو ٢٧٦٤ شخصاً سوف يخرجون نهائياً من سوق العمل بسبب التقاعد او الوفاة، أما الباقون، الذين يقدر عددهم بنحو ٣٩ ألف شخص، فعلى الأرجح أنهم ينضمون الى صفوف المتعطلين. وتشير الاحصاءات الى أن المتعطلين الذين سبق لهم العمل بلغ عام ١٩٩٧ نحو ٣,٧ في المئة من اجمالي الناشطين، أي ما يقارب ٥٠ ألف عامل). ويشكل هؤلاء المتعطلون جزءاً من المخزون التراكمي للمتعطلين عن العمل، الذي تتراوح مدة تعطلهم بين شهر واحد و ٢٤ شهراً، مع العلم أن نحو ٣٣ في المئة من المتعطلين الذين سبق لهم العمل تتراوح مدة بطالتهم بين ١٩ و ٢٤ شهراً^{١١}.

(ب) خصائص العرض الوافد من المتعطلين

تفاوتت هذه النسبة بحسب متغيرات عدة أهمها العمر والمهنة والمستوى التعليمي ونشاط المؤسسة. وتبين الاحصاءات أن نسبة الأشخاص الذين يتركون عملهم تنخفض مع تقدم العمر بينما تبلغ ذروتها في الفئات العمرية التي تقل عن ٢٥ سنة (نحو ٨,٠٧ في المئة). حيث يسود قدر اكبر من الحراك المهني وصعوبات التكيف وقدر اكل نسبياً من المسؤوليات العائلية، هذا بالإضافة الى حظوظ اكبر في امكانية الحصول على عمل آخر.

أما بالنسبة للمهن، فترتفع بشكل ملحوظ نسبة العاملين الاخصائيين الذي يتركون عملهم سنوياً حيث تبلغ نحو ١٢ بالمئة تليها نسبة الموظفين في مجال الادارة (٨ في المئة). أما بالنسبة لتوزيع هؤلاء

^{١١} المؤسسة الوطنية للاستخدام، دراسة سوق العمل: نتائج التحقيق الاحصائي لدى الأسر (البطالة)، ١٩٩٧

بحسب المستوى التعليمي فيتبين أن نسبة ترك العمل ترتفع مع انخفاض المستوى التعليمي لتبلغ ٦ في المئة بين الأميين (أو دون الشهادة الابتدائية)، مع تفاوت ملحوظ في هذه الفئة بين الذكور والاناث، حيث ترتفع عند الاناث الى نحو ١٠,٣ في المئة.

وقد سجل تفاوت على هذا الصعيد بين الأنشطة الاقتصادية المختلفة، حيث بلغت أعلى نسبة في قطاعات الكهرباء والماء والتشييد والبناء حيث بلغت نسبة الذين تركوا عملهم في هذا القطاع نحو ١٢,٧٣ في المئة.

٢- الطلب على العمل

يتأتى الطلب على العمل من مصدرين رئيسيين. يتمثل الأول في المحصلة المتأتية عن استعداد المؤسسات القائمة لتوسيع أعمالها عبر استحداث وظائف جديدة واستخدام يد عاملة إضافية، ومدى اتجاهها نحو تقليص أو تصفية أعمالها مما يؤثر سلباً على حجم الطلب على العمل. أما المصدر الثاني فيتحدد عبر انشاء مؤسسات جديدة تؤدي الى توليد فرص عمل.

٢-١- الطلب على العمل من المؤسسات القائمة

٢-١-١- اتجاهات توسيع/تقليص النشاط

ان الانكماش الاقتصادي الواضح المسجل منذ عام ١٩٩٧ انعكس سلباً على استعدادات المؤسسات لتوسيع اعمالها. فاستناداً الى دراستين للمؤسسة الوطنية للاستخدام^(١٢) نفذتا عامي ١٩٩٧ و١٩٩٩، يتبين ان ١٣% فقط من المؤسسات ابدى استعداداه لتوسيع اعماله عام ١٩٩٩ في مقابل ٢٢,٤% عام ١٩٩٧. ومعظم هذه المؤسسات ينتمي الى فئة المؤسسات الكبرى.

وبالتزامن مع هذا الاتجاه، أبدى نحو ١٢% من المؤسسات عام ١٩٩٩ رغبته في تقليص اعماله، ومعظمها ينتمي الى فئة المؤسسات التي يقل عدد العاملين فيها عن ٥٠ عاملاً، في حين اعلن ٧,٢% من المؤسسات نيته تصفية أعماله عام ١٩٩٩ في مقابل ٥,٩% عام ١٩٩٧. أما غالبية المؤسسات (٦٦ في المئة) فلم تبد أي رغبة في تغيير حجم النشاط. ان هذا الاتجاه نحو تقليص حجم النشاط أو تصفية الأعمال (١٩,٢ في المئة من المؤسسات) من شأنه أن يعزز الاتجاه نحو زيادة عدد المتعطلين. فخلق فرص عمل جديدة كنتيجة لتوسع نشاط المؤسسات العاملة حالياً يبدو محدوداً جداً، بالنظر إلى أن النسبة الكبرى من المؤسسات لا توجد لديها الرغبة في تغيير حجم النشاط.

وتتباين التوقعات المستقبلية بشأن حجم النشاط بحسب القطاع الاقتصادي الذي تعمل فيه المؤسسة. ففي قطاع صناعة المنسوجات والملابس والجلد، يبدو أن نسبة مرتفعة من المؤسسات تميل إلى تقليص حجم نشاطها (٣٦ في المئة من المؤسسات العاملة في هذا القطاع عام ١٩٩٩). أما توسيع حجم النشاط فيبرز جليا في مؤسسات التعليم حيث أن ٣٥ في المئة منها ترغب في توسيع حجم نشاطها.

٢-١-٢- تقدير حجم الزيادة في الطلب

قدرت الدراسات الصادرة عن المؤسسة الوطنية للاستخدام حجم الزيادة في الطلب على اليد العاملة، المتأتي من المؤسسات القائمة، على الشكل التالي:

المرحلة الأولى: ١٩٩٦-١٩٩٨^{١٣}: توقعت المؤسسات أن فرص العمل - سواء من خلال الوظائف الموجودة أو تلك التي سوف يتم استحداثها- سوف تنمو بنحو ٤,١ في المئة خلال عام ١٩٩٦ مقارنة مع عدد العاملين المقدر في أوائل عام ١٩٩٦. وقد توقعت المؤسسات استمرار هذا النمو في العامين التاليين (١٩٩٧ و ١٩٩٨) بشكل طفيف مقارنة مع أوائل عام ١٩٩٦. وقد افترضت الدراسة أن النمو الذي توقعته المؤسسة عام ١٩٩٦ قد توزع بشكل متواز على مدى الأعوام ١٩٩٦ و ١٩٩٧ و ١٩٩٨ مما يجعل معدل النمو الوسطي -المستخلص من النتائج- في حدود ١,٤% سنويا.

في مقابل هذا الميل نحو خلق فرص عمل جديدة، برز لدى المؤسسات ميل نحو تقليص النشاط عبر تخفيض عدد العاملين. وقد توقعت المؤسسة أن تبلغ نسبة التخفيض هذه ٠,٧ في المئة عام ١٩٩٦ مقارنة مع عدد العاملين أوائل عام ١٩٩٦، على أن لا تتغير هذه النسبة عام ١٩٩٧، وأن تنخفض إلى ٠,٥ في المئة عام ١٩٩٨. وافترضت الدراسة أن التناقص في عدد العاملين الذي توقعته المؤسسة عام ١٩٩٦ قد توزع بشكل متواز على مدى الأعوام ١٩٩٦ و ١٩٩٧ و ١٩٩٨ بمعدل وسطي قدره ٠,٢% سنويا.

وقد قدرت الدراسة اجمالي عدد العاملين في بداية عام ١٩٩٦ بنحو ١,٢ مليون عامل، أي بما يقل بنسبة ٢ في المئة عن مستواها عام ١٩٩٧. وعلى هذا الأساس فإن الطلب على العمالة (أخذا في الاعتبار محصلة الزيادة والتراجع في عدد الوظائف) سوف يتوزع على الشكل التالي:

^{١٣} المؤسسة الوطنية للاستخدام، نتائج التحقيق الإحصائي لدى المؤسسات، ١٩٩٧.

جدول ٢١- صافي الطلب على العمالة في المؤسسات القائمة (١٩٩٦-١٩٩٨)

1998	1997	1996	
	1,246,173	1,221,250	القوى العاملة
1.40%	1.40%	1.40%	نسبة الوظائف المطلوب ازديادها (% من العاملين عام ١٩٩٦)
17,097	17,097	17,097	الوظائف المطلوب ازديادها (١)
0.20%	0.20%	0.20%	نسبة الوظائف المطلوب تخفيضها (% من العاملين عام ١٩٩٦)
2,442	2,442	2,442	الوظائف التي سيتم تخفيضها (٢)
17,097	17,097	17,097	صافي الزيادة/النقص في الطلب (١) - (٢)

المرحلة الثانية: ٢٠٠٠-٢٠٠٢^١: توقعت المؤسسات القائمة ازدياد فرص العمل لديها بنحو ٩,١ ألف فرصة عمل عام ٢٠٠٠ على أن ترتفع الى نحو ١٠,٩ ألف فرصة عام ٢٠٠١. ويبدو التراجع واضحا (الى حوالي النصف تقريبا) في توقعات المؤسسات مقارنة بما كان عليه الوضع عام ١٩٩٦، حيث بلغ عدد فرص العمل المقدر سنويا خلال ١٩٩٦-١٩٩٨ بنحو ١٩,٥ ألف فرصة عمل. ويأتي هذا التراجع كنتيجة لانخفاض معدلات النمو الاقتصادي وميل الشركات القائمة الى عدم المغامرة في توسيع نشاطها عبر زيادة عدد العاملين. وقابل هذا الميل الخجول نسبيا نحو زيادة عدد الوظائف، ميل نحو تقليص عدد الوظائف نحو ٢٩٣٥ وظيفة عام ٢٠٠٠، أي بشكل فاق الى حد معين متوسط التراجع السنوي المقدر بنحو ٢٤٤٢ وظيفة خلال الفترة ١٩٩٦-١٩٩٨. وبناء على ذلك، تم تقدير صافي الطلب على العمالة لدى المؤسسات في هذه الفترة على الشكل التالي:

جدول ٢٢- صافي الطلب على العمالة في المؤسسات القائمة (٢٠٠٠-٢٠٠٢)

2002	2001	2000	
9,892	10,932	9,102	الوظائف الاضافية
167	450	1,581	الوظائف التي سيتم تخفيضها
9,725	10,482	7,521	صافي الزيادة/النقص في الطلب

٢-٢- الطلب على العمل من المؤسسات الجديدة

لا ينحصر اجمالي الطلب الاضافي على العمل في ما توفره المؤسسات القائمة من فرص عمل جديدة، بل يتعداه الى الفرص التي تخلقها المؤسسات الجديدة التي تدخل الى سوق العمل. غير أن هذه الأخيرة قد شهدت تراجعا ملحوظا في الأعوام الأخيرة حيث انخفض عدد المؤسسات المنشأة حديثا من

٤٩٦٩ مؤسسة عام ١٩٩٨ الى ٣٣٤٨ عام ٢٠٠٠، أي بانخفاض اجمالي نسبته ٣٢ في المئة خلال السنوات الثلاث الماضية^{١٥}.

جدول -٢٣- عدد المؤسسات المنشأة حديثاً (١٩٩٨-٢٠٠٠)

2000	1999	1998	
3394	4179	4969	المؤسسات المسجلة

المصدر: ادارة الاحصاء المركزي، النشرات الشهرية، ١٩٩٨-٢٠٠٠

ان احتساب فرص العمل الجديدة التي يفترض ان تنشأ عن قيام هذه المؤسسات سوف يعتمد بشكل رئيسي على متوسط عدد العاملين في كل من الأنشطة التي تمارسها هذه المؤسسات، استناداً الى ما خلصت اليه دراسة مسح المباني والمؤسسات الصادرة عام ١٩٩٦^{١٦}.

^{١٥} ادارة الاحصاء المركزي، النشرات الشهرية، ١٩٩٨-٢٠٠٠

^{١٦} ادارة الاحصاء المركزي، مسح المباني والمؤسسات، ١٩٩٥-١٩٩٦

جدول - ٢٤ - تطور عدد المؤسسات المنشأة حديثاً وتطور عدد فرص العمل (١٩٩٨-٢٠٠٠)

عدد فرص العمل الجديدة**			عدد المؤسسات المنشأة حديثاً*			متوسط عدد العاملين في الوحدة	النشاط
2000	1999	1998	2000	1999	1998		
307	557	600	64	116	125	4.80	صنع المنتجات الغذائية والمشروبات
165	282	579	34	58	119	4.87	صنع المنسوجات والملابس والمصنوعات الجلدية
48	48	73	12	12	18	4.03	صنع الخشب والورق ومنتجات الورق
444	399	549	68	61	84	6.54	الطباعة والنشر والاستساخ
307	476	446	42	65	61	7.32	صنع المنتجات غير المعدنية
88	130	235	27	40	72	3.26	صنع منتجات المعادن
115	176	181	23	35	36	5.02	صنع الآلات والمعدات لمجهزة
118	315	369	37	99	116	3.18	صنع المفروشات
614	1,097	1,395	99	177	225	6.20	الانشاءات
314	385	538	142	174	243	2.21	بيع وصيانة المركبات ذات المحركات
274	360	304	63	83	70	4.34	البيع بالجملة لمواد الخام لزراعية والاذنية
230	347	491	53	80	113	4.34	البيع بالجملة للسلع المنزلية
495	538	677	114	124	156	4.34	البيع بالجملة للمنتجات الوسيطة غير الزراعية
135	161	204	31	37	47	4.34	البيع بالجملة للالات والمعدات لصناعية
48	960	1,889	11	221	435	4.34	انواع البيع بالجملة الاخرى
294	394	513	168	225	293	1.75	تجارة التجزئة للاذنية في المتاجر المتخصصة
1,154	1,501	1,909	659	857	1090	1.75	تجارة التجزئة الاخرى للسلع الجديدة في المتاجر المتخصصة
547	534	656	167	163	200	3.28	الفنادق والمطاعم
690	624	781	176	159	199	3.92	النقل والتخزين والاتصالات
7,822	8,158	7,126	326	340	297	23.99	الوساطة المالية والتأمين
443	644	872	130	189	256	3.41	الانشطة العقارية
40	69	59	17	29	25	2.37	تأجير الآلات والمعدات
85	88	145	28	29	48	3.03	انشطة المعلوماتية والبحث والتطوير
109	127	158	36	42	52	3.03	الانشطة القانونية والمحاسبية والاستشارات
327	361	533	108	119	176	3.03	الانشطة للمعمارية والهندسية
249	282	267	82	93	88	3.03	الاعلان
302	612	437	83	168	120	3.64	الانشطة التجارية الاخرى
753	1,202	1,250	62	99	103	12.14	انشطة الخدمة المجتمعية والاجتماعية والشخصية
834	447	160	532	285	102	1.57	نشاطات متفرقة
17,351	21,274	23,396	3394	4179	4969		اجمالي

المصدر: * ادارة الاحصاء المركزي، النشرات الشهرية، ١٩٩٨-٢٠٠٠

** تقديرات مؤسسة البحوث والاستشارات بالاستناد الى متوسط العامل/ الواردة الاقتصادية كما تم

التوصل اليه في مسح المباني والمؤسسات، ١٩٩٥-١٩٩٦

٢-٣- الطلب على العمل من خلال العاملين لحسابهم

قدرت الدراسة أن العاملين لحسابهم سوف يشكلون نحو ٢٥ في المئة من العرض الضايف السنوي، وهي نسبة العاملين لحسابهم من اجمالي العاملين على الصعيد الوطني.

جدول -٢٥- تطور عدد العاملين لحسابهم (١٩٩٧-١٩٩٨)

2000	1999	1998	1997	
23,666	23,026	22,083	21,339	العاملون لحسابهم

٢-٤- اجمالي الطلب على العمل

بناءً على ما أتاحتها الاحصاءات الوطنية من تقديرات لحجم الطلب على العمالة، من المصادر المختلفة (لا سيما المؤسسات القائمة والمؤسسات المنشأة حديثاً اضافة الى العاملين لحسابهم)، تم التوصل الى تقدير اجمالي حجم الطلب على العمل على الشكل التالي:

جدول -٢٦- تطور اجمالي الطلب على العمل

2000	1999	1998	1997	
7,521	12,888	17,097	17,097	المؤسسات القائمة
17,351	21,274	23,396	25,850	المؤسسات المنشأة حديثاً
23,666	23,026	22,083	21,339	العاملون لحسابهم
48,538	57,188	62,576	64,286	اجمالي

ويبين هذا الجدول التراجع الواضح في حجم الطلب على العمالة والذي يعود بشكل رئيسي الى التراجع الملحوظ في أعداد المؤسسات المنشأة حديثاً، اضافة الى تراجع توقعات المؤسسات القائمة بشأن زيادة عدد العاملين لديها.

٣- الآثار المتأتبة عن التوازن بين العرض والطلب على العمل

٣-١- التوازن الكمي بين العرض والطلب

ان هذا التحليل المفصل لتطور كل من منحبي العرض والطلب على العمالة، خلال الأعوام الأربعة الماضية، أتاح التوصل الى تقدير تطور حجم الفجوة بين هذين المتغيرين، اضافة الى العوامل المؤثرة في تطور كل منهما. وقد بلغ الفائض التراكمي في عرض العمل خلال الفترة ١٩٩٧-٢٠٠٠ نحو

٢٤٨,٤ ألف عامل لم تتوفر لهم فرص عمل ملائمة. وقد تم الوصول الى هذه التقديرات استناداً الى العديد من الفرضيات المحددة كالآتي:

- اعتبرت الدراسة ان نقطة الأساس للمخزون التراكمي للعرض والطلب هي منتصف عام ١٩٩٧ (وهو تاريخ انتهاء العمل الميداني في دراسة الأوضاع المعيشية للأسر والذي تم على أساسه احتساب عدد العاملين والمتعطلين عن العمل).
- ان التدفق السنوي للعرض والطلب لم يحتسب على أساس السنة الشمسية (calendar year) وإنما بدءاً من منتصف عام ١٩٩٧ (للأسباب التي ذكرت سابقاً)، وبالتالي تتبغى قراءة نتائج هذا الجدول على هذا الأساس.
- اعتبرت الدراسة أن عدد العاملين في سنة الأساس هو في حدود ١,٢٤٦ مليون عامل (حجم العرض التراكمي الذي تمت تربيته حتى منتصف ١٩٩٧)، يضاف اليه العرض الفائض المكون من المتعطلين عن العمل، سواء الوافدين الى سوق العمل للمرة الأولى (٦٨,٤ ألف شخص) أو الذين سبق لهم العمل (٤٧,٦ ألف).
- احتسب من ضمن العرض الاضافي السنوي، الوافدون من التعليم الجامعي والمهني والمتسربون في مراحل التعليم المختلفة، اضافة الى العاملين الذين يتركون عملهم سنوياً.
- ان احتساب اجمالي عدد العاملين في سنة X قد تم على أساس مجموع عدد العاملين في سنة-X 1، مضافاً اليه حجم الطلب السنوي بعد اسقاط الذين يتركون عملهم سنوياً.
- ان عدد الذين يتركون عملهم سنوياً احتسب على أساس ٤,٥ في المئة من العاملين، مع العلم بأن الاحصاءات المتاحة قد أشارت الى أن هذه النسبة تعدت ٥ في المئة عام ١٩٩٩، غير أن الدراسة اعتبرت أن عدداً من هؤلاء سوف يخرجون نهائياً من سوق العمل (وفاة أو تقاعد).
- افترضت الدراسة - في غياب أي معطيات احصائية حديثة وموثوقة حول حجم الهجرة واسبابها- أن ٢٥ في المئة من عرض العمالة الفائض سوف يعمد الى مغادرة البلد بحثاً عن عمل، مستندة في ذلك الى بعض المعطيات الجزئية المتاحة.
- انطلاقاً من ذلك جرى تقدير معدل البطالة الذي يقاس بعدد عارضي العمل المقيمين (أي غير المهاجرين) كنسبة من اجمالي القوى العاملة التي تضم العاملين والمقيمين من المتعطلين عن العمل.

بناءً على هذه الفرضيات، تم احتساب تطور العرض والطلب على العمالة خلال السنوات الأربع الماضية :

جدول - ٢٦ - تطور العرض والطلب السنويين على العمالة والفجوة بينهما

التدفق السنوي				المخزون التراكمي	
2000	1999	1998	1997	(حتى منتصف ١٩٩٧)	
1,271,423	,266,696	,260,539	1,254,382	1,246,173.00	العاملون
العرض					
12,865	11,248	10,851	11,249		التعليم الجامعي
11,572	10,261	10,012	8,619		التعليم المهني
13,548	14,085	11,133	9,410		المتسربون (الملتحقون بدورات تدريب خاصة)
				68,431	العرض من المخزون التراكمي للمتغلبين الذين لم يسبق لهم العمل
				47,627	العرض من المخزون التراكمي للمتغلبين الذين سبق لهم العمل
57,001	56,724	56,447	56,078		عرض العمل من الذين يتركون عملهم سنوياً
94,986	92,319	88,443	85,356	1,362,231	اجمالي العرض
الطلب					
14,655	14,655	14,655	14,655	1,246,173	العاملون في المؤسسات القائمة
17,351	21,274	23,396	25,850		العاملون في المؤسسات المنشأة حديثاً
23,666	23,026	22,083	21,339		العاملون لحسابهم
55,672	58,955	60,134	61,844	1,246,173	اجمالي الطلب
38,992	33,148	28,199	23,512	116,058	الفجوة بين العرض والطلب
239,909	200,917	167,769	139,570	116,058	الفائض التراكمي في العرض
25%	25%	25%	25%		نسبة الهجرة من فائض العمالة
59,977	50,229	41,942	34,892		الحجم التراكمي المقدر لهجرة اليد العاملة (١٩٩٧ كسنة أساس)
179,931	150,687	125,826	104,677		اجمالي المتغلبين
1,441,911	1,410,221	1,381,563	1,356,617		اجمالي الناشطين
12.5%	10.7%	9.1%	7.7%		نسبة البطالة (من اجمالي الناشطين)

٢-٣ - التوازن النوعي بين العرض والطلب

اضافة الى الاختلال الكمي بين العرض والطلب، يبرز خلل من نوع آخر لا يمكن تكميته بشكل دقيق من خلال ما هو متاح من معلومات. غير أنه يمكن رصد من خلال بعض المؤشرات المتعلقة بكل من متغيري العرض والطلب، ولعل أبرز المفارقات التي سجلت على هذا الصعيد ما يلي:

على صعيد الجنس: ان الطلب على العمل لا يزال يشوبه بعض التمييز على صعيد الجنس، حيث أن ٤٦,٨ في المئة من أرباب العمل أبدوا رغبتهم في توظيف ذكور، مقابل ٢٢ في المئة منهم أبدوا رغبتهم في توظيف اناث، أما الباقي فلا فرق عندهم. أما على صعيد العرض المتأني من معظم المصادر فان الاناث تكاد تشكل نحو نصفه في معظم الأحيان، مما قد يوحي بأن فائض العرض يتركز في صفوف الاناث.

على صعيد الخبرة: يتبين من الاحصاءات المتاحة أن الطلب على العمالة لا يتطلب عدد سنوات خبرة كثيرة، حيث أن ٦٨ في المئة من أرباب العمل أعلن عن رغبته في استقدام عمالة لا تتجاوز سنوات الخبرة لديها مدة السنتين. وبالنظر الى أن عرض العمالة من قبل الذين سبق لهم العمل يشكل جزءاً كبيراً من اجمالي عرض العمل، فان فرصة هؤلاء في الحصول على عمل تتضاءل مع ازدياد سنوات الخبرة لديهم وهو على الأرجح ما يحصل في سوق العمل حالياً. ومما يعزز هذا الاتجاه أن أبرز المشاكل التي يعاني منها نحو ٢١ في المئة من أرباب العمل يكمن في الرواتب المرتفعة، لا سيما للأشخاص ذوي الخبرات او مدة العمل الطويلة نسبياً.

واضافة الى هذه التفاوتات بين خصائص العرض وخصائص الطلب، فقد أشار نحو ٢٣ في المئة من أرباب العمل الى أن أحد أهم المشاكل التي يعانون منها في مجال الاستخدام هو عدم توفر المهن المطلوبة في السوق، كما أشار ٢١,٢ في المئة منهم الى عدم كفاءة الأشخاص المتوفرين. وحتى في حال توفر هؤلاء الأشخاص، فان ١٠,٧ في المئة من أرباب العمل رأوا صعوبة استقرار هذه الكفاءات المطلوبة في العمل لفترة طويلة.

٤- نتائج الاختلال في التوازن بين العرض والطلب

ان الاختلال في التوازن بين العرض والطلب ينتج عنه ظاهرتين أساسيتين: البطالة والهجرة، مع الإشارة الى أن هذه الأخيرة هي نتيجة لاختلال التوازن بمقدار ما هي سبب له- خصوصاً الاختلال النوعي.

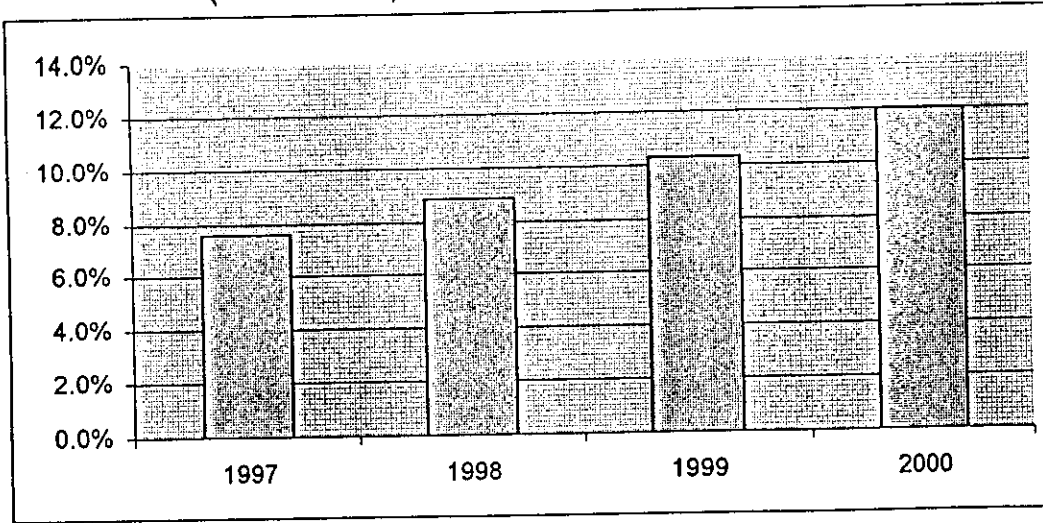
٤-١- البطالة

تفيد الدراسات والاحصاءات الوطنية المتاحة أن معدلات البطالة تميزت بنوع من الثبات عام ١٩٩٧ مقارنة بما كانت عليه عام ١٩٧٠. ففي عام ١٩٧٠ قدرت نسبة البطالة بنحو ٨,١% من القوى العاملة، وهي لم تتجاوز ٨,٥ في المئة عام ١٩٩٧. ولا يلغي هذا الثبات التقلبات التي يمكن أن تكون قد حصلت في معدلات البطالة خلال سنوات الحرب. غير أن ما شهدته مرحلة ما بعد الحرب، ولا

سيما في النصف الثاني من التسعينيات، من تباطؤ في معدلات النمو وما نتج عنه من تراجع في حجم النشاطات الاقتصادية وفي استثمارات القطاع الخاص، قد انعكس سلباً على الطلب على العمالة. وقد اقترن هذا التراجع مع تنامي في عرض العمل، مع التغيرات في الهيكلية العمرية للسكان التي ترجمت ارتفاعاً في الوزن النسبي لفئات الأعمار (١٦-٦٤) التي تعتبر المصدر الأساسي للتدفقات إلى سوق العمل. وقد عزز هذا الاتجاه الارتفاع المتزايد في أعداد خريجي التعليم بكافة مراحلها.

ان هذين المنحنيين المتناقضين للعرض والطلب خلال السنوات الخمس الأخيرة قد أدبا إلى ارتفاع ملحوظ في معدلات البطالة (كما تم احتسابه في فقرة سابقة)، حيث قدر هذا المعدل بنحو ١٢,٥ في المئة عام ٢٠٠٠.

الرسم البياني ٥- معدلات البطالة (١٩٩٧-٢٠٠٠)



المصدر: تقدير مؤسسة البحوث والاستشارات

أما أبرز الخصائص التي ميزت المتعطلين عن العمل بحسب ما أتت من احصاءات المتاحة^{١٧} فقد أتت على الشكل التالي:

- تبدو معدلات البطالة اعلى لدى الذكور (٨,٩%) منها لدى الإناث (٧,١٢) عام ١٩٩٧ وقد يعود ذلك بشكل أساسي إلى ارتفاع معدلات الهجرة لدى الذكور منها لدى الإناث والسبب عدم التصريح الكامل عن تعطل الإناث.

^{١٧} إدارة الاحصاء المركزي، الأوضاع المعيشية للأسر عام ١٩٩٧، ١٩٩٨

- ترتفع معدلات البطالة في الفئات العمرية الدنيا حيث تصل الى ٢٩ في المئة في الفئة العمرية ١٥-٢٠ سنة ويستمر هذا المعدل مرتفعاً نسبياً (١٧,٨%) في الفئة العمرية ٢٠-٢٤ سنة (عام ١٩٩٧).

٤-٢- الهجرة

على الرغم من عدم توفر معطيات احصائية دقيقة حول حجم ظاهرة الهجرة، تجمع آراء المحللين على تنام ملحوظ في حجم هذه الظاهرة في مرحلة ما بعد الحرب. ولعل ما هو أهم من حجم هذه الظاهرة، هو الفئات الاجتماعية التي شملتها، والتي انعكست على الأرجح مزيداً من الخلل في الهيكلية العمرية للسكان، وأثرت سلباً على الموارد البشرية المتاحة في البلد.

وفي غياب معلومات احصائية دقيقة حول حجم هذه الظاهرة، لجأ بعض المحللين الى تقدير الهجرة عبر بعض المؤشرات الثانوية كتقدير صافي المغادرة والقدوم للبنانيين عبر جميع الحدود اللبنانية. غير ان اشتمال الاحصاءات المذكورة في العادة على اعداد القادمين والمغادرين من والى سوريا، وما يمكن أن يشوب هذه الاحصاءات من أخطاء، قد يؤدي الى تقديرات غير دقيقة في هذا السياق. وربما يكون من المفضل اعتماد حجم المغادرين والقادمين عبر المطار كأساس لتقدير اتجاهات الهجرة بصورة دقيقة، ولكن من المؤسف أن الاحصاءات الرسمية المنشورة لا تفرق بين اللبنانيين وغير اللبنانيين على هذا الصعيد.

ان التحليل الذي اعتمده الدراسة بشأن تطور العرض والطلب انطلق من تقدير تقريبي لأعداد المهاجرين خلال السنوات الخمس الأخيرة. فقد قدرت الدراسة - استناداً الى بعض المؤشرات الجزئية- أن نحو ٢٥ في المئة من العرض غير الملبى يعمد الى مغادرة البلد للبحث عن فرض عمل، أي أن مجموع المهاجرين - من عارضي العمل- خلال الفترة ١٩٩٧-٢٠٠٠ قد بلغ تراكمياً ٥٧,٦ ألف شخص، أي بمعدل ١٤,٤ ألف شخص سنوياً. ولعل أبرز ما يعزز هذه الفرضية هو التركيز الظاهري للهجرة في شرائح محددة من السكان، والذين يمتلكون الامكانية الملموسة التي تحفزهم للهجرة. وأبرز هؤلاء خريجو الجامعات الذين يدخلون الى سوق العمل للمرة الأولى، اضافة الى الذي يتروكون عملهم مع عدد محدد من سنوات الخبرة وقدرة معين من المؤهلات العلمية والمهنية.

٥- توجهات عامة لمعالجة الاختلال بين العرض والطلب

ان عدم التوازن الواضح والمتفاقم بين اتجاهي العرض والطلب يستلزم تدخلات على غير صعيد، للحد من تأثيرات هذا الخلل على المستويين الاقتصادي والاجتماعي. غير ان الارتباط الوثيق بين أوضاع سوق العمل من جهة والوضع الماكرو اقتصادي من جهة أخرى، والصعوبات البنوية التي تواجه هذا الأخير يحد من فعالية أي معالجات مايكروية على المدى المنظور.

و يأتي تحفيز الاستثمار والنمو في طليعة المعالجات الآيلة الى تحسين آليات الطلب على العمالة، سيما وأن المرحلة الأخيرة قد شهدت تراجعاً ملحوظاً في خلق فرص العمل. ويبقى هذا الأمر مرهوناً بشكل أساسي بمدى قدرة الدولة على الحد من العجز المتفاقم في الخزينة وتنويع بنية الاقتصاد الوطني عبر سياست قطاعية ملائمة.

٥-١- على صعيد الطلب

أبرز المعالجات التي يمكن القيام بها لتحسين بنية وشروط الطلب تتحدد كالآتي:

- العمل على تعزيز حوافز الاستثمار عبر سياسات نقدية ومالية ملائمة، تحدّ من التشوهات في بنية الاسعار وتخفض تكاليف الانتاج المرتفعة، وتدعم الوزن النسبي للمنتجات القابلة للتداول والتصدير (Tradable goods) كنسبة من اجمالي الانتاج المحلي.
- تنويع مراكز البنية الاقتصادية عبر سياسات قطاعية مناسبة، مع السعي قدر المستطاع الى إنجاح البرامج التي اطلقت مؤخراً بهدف تحديث بعض القطاعات، لاسيما الصناعة والزراعة، على ان يندرج ذلك، ضمن اطار ماکرو-اقتصادي اكثر توازناً.
- تطوير الديناميات المنطقية المقترنة -عبر تزامنها مع سياسات التحديث القطاعي- بزيادة حوافز الطلب على العمل على المستوى المنطقي، حتى لا تبقى العاصمة ومحافظة الجبل تختصران الى حد كبير الحيز الاكبر من سوق العمل المحلية.
- ادراج اولويات التنمية القطاعية والمنطقية في صلب الاهداف الاساسية لمشروع اعادة تنظيم المجال الوطني -الجارى تنفيذه راهناً عبر مجلس الانماء والاعمار- على نحو يسمح باعادة تحديد وتطوير الميزات النسبية للقطاعات والمناطق المختلفة، وتحفيز آليات الطلب على العمل فيها.

- توفير الشروط الالية الى تدعيم علاقات التشابك والتداخل والارتباط ما بين القطاعات المختلفة، بدلاً من بقاء هذه الاخيرة جزراً شبه مستقلة عاجزة عن توليد المزيد من ضمن العمل.
- ايجاد نظام من الضوابط - لا سيما في القطاع الصناعي- لتحويل الطلب بشكل مستزايد نحو العمالة اللبنانية بدلاً من استيراد العمالة الوافدة، بالتزامن مع انتقال البلد التدريجي نحو أنشطة ذات قيمة مضافة أعلى وبالتالي موارد بشرية أكثر تأهيلاً وبنية أجور أكثر انسجاماً مع مستوى تكاليف المعيشة المرتفع.

٥-٢- على صعيد العرض

أما على صعيد العرض فيمكن اقتراح العديد من التوجهات لا سيما على صعيد:

- إعادة النظر في وظيفة التعليم والانتقال به تدريجياً من مجرد منتج للعرض او بالاحرى لفائض في العرض (supply driven) الى منتج لعرض أكثر تناسقاً مع بنية الطلب (demand-driven)، مع ما يقتضيه ذلك من تعزيز لتنافسية التعليم الرسمي ولا سيما الجامعي منه.
- تكثيف التزاوج بين التعليم المهني والقطاع الصناعي (Towards more dual systems)، مع اجراء نقلة نوعية في بنية هذا التعليم وبرامجه وتخصصاته وكذلك مع فتح المؤسسات ومساعدتها على بلورة احتياجاتها الفعلية من مخرجات نظام التعليم المهني.
- توسيع نطاق التدريب والتأهيل واستخدام الحوافز المادية والمعنوية، بما في ذلك الحوافز الضريبية، لجعل مسألة التدريب والتأهيل تحتل ركناً أساسياً في اهتمامات المؤسسات العاملة.
- تعزيز دور المكتب الوطني للاستخدام والاستفادة من تجارب دول أخرى في هذا السياق لجهة اعداد القواعد الاحصائية ونظم المعلومات التفصيلية والمعايير والاجراءات التي تسهل انسياب العرض الى سوق العمل، في بعده القطاعي والمناطقي.

ان التوازن بين العرض والطلب ينبغي تعزيزه ايضاً عبر انتهاج السياسات التي من شأنها كلما اتجهت انتاجية العمل نحو الارتفاع، ان تحسن حوافز نظام العمل باجر والمستوى الفعلي للاجور وللتقديمات الاجتماعية، اضافة الى شروط العمل الاخرى (الصحية والبيئية...).

الجمهورية اللبنانية

مكتب وزير الدولة لشؤون التنمية الإدارية
مركز مشاريع ودراسات القطاع العام