

المؤسسة الوطنية للإستخدام والنهوض بسوق العمل في لبنان

ورقة سياسات



حزيران 2024

قائمة المحتويات

1	I. مقدمة
3	II. الأسباب الموجبة
7	III. الإطار القانوني الحالي
7	1. الإطار القانوني الدولي
8	2. الإطار القانوني الوطني
10	3. واقع المؤسسة الوطنية للاستخدام
15	IV. خلاصة وتوصيات

بناء على توصيات منتدى الشباب للسياسات الشبابية، وفي إطار تطبيق السياسة الشبابية الوطنية التي اقترها مجلس الوزراء في عام 2012، تسعى هذه الورقة إلى تحديد المنطلقات والغايات من تفعيل المؤسسة الوطنية للاستخدام، نظراً لأهميتها الماسة في إطار الإصلاح الاقتصادي والخروج بالأزمة التي ألمت بالبلاد منذ العام 2019. كما تحدد الورقة إطار السياسات المرجوة لإصلاح القوانين والإجراءات الراعية لهذه المؤسسة باتجاه تفعيلها وتطوير دورها واندماجها في آليات سوق العمل، مستفيدة من الابتكارات التقنية في هذا المجال وأفضل الممارسات والدروس المستفادة من المجتمع المدني والقطاع الخاص ومؤسسات وطنية أخرى خاضت تجارب مماثلة في لبنان والخارج. هذا ويأتي تفعيل المؤسسة في إطار الوفاء بالالتزامات الدولية مثل اتفاقية منظمة العمل الدولية لخدمات التوظيف، 1948 (رقم 88)، والتي صادق عليها لبنان في 1 حزيران 1977، وتوصيات المنظمات الدولية فيما يتعلّق بانخراط الشباب في سوق العمل.

كما تأمل هذه الورقة لأن تكون واحدة من أدوات تحقيق أهداف التنمية المستدامة وأجندة 2030، وخاصة الهدف الثامن حول "تعزيز النمو الاقتصادي المطرد والشامل والمستدام، والعمالة الكاملة والمنتجة، وتوفير العمل اللائق للجميع"، وتحديدًا الغايتين 8.5 ("بحلول عام 2030، تحقيق العمالة الكاملة والمنتجة والعمل اللائق لجميع النساء والرجال، بما في ذلك الشباب والأشخاص ذوي الإعاقة، والمساواة في الأجر مقابل العمل المتساوي القيمة") و8.6 ("بحلول عام 2020، الحد بشكل كبير من نسبة الشباب غير الملحقين بالعمل أو التعليم أو التدريب")، وحيث تقول الأمم المتحدة في إطار تقديمها لهذا الهدف:

يمثل العمل اللائق، وخلق فرص العمل، والحماية الاجتماعية، والحقوق في العمل، والحوار الاجتماعي عناصر أساسية في خطة التنمية المستدامة الجديدة لعام 2030. علاوة على ذلك، فإن الجوانب الحاسمة للعمل اللائق متجذرة على نطاق واسع في غايات العديد من الأهداف الستة عشر الأخرى. وفي الفقرات 143 إلى 157، تعرب الوثيقة الختامية لمؤتمر ريو 20+ عن قلقها بشأن ظروف سوق العمل والعجز الواسع

النطاق في فرص العمل اللائق المتاحة. وفي الوقت نفسه، تعترف بالروابط القائمة بين القضاء على الفقر، والعمالة الكاملة والمنتجة، وتوفير العمل اللائق للجميع، وتحث جميع الحكومات على التصدي للتحدي العالمي المتمثل في تشغيل الشباب. وقد أشارت أيضا إلى التحدي العالمي المتمثل في تشغيل الشباب في خطة تنفيذ مؤتمر القمة العالمي للتنمية المستدامة التي اعتمدت في جوهانسبرج في عام 2002.

وقد اعتمدت الورقة على منهجية البحث المكتبي في الدراسات المتعلقة بالمؤسسة الوطنية للاستخدام والوثائق المرجعية وآخر المعطيات عن الأوضاع في البلاد، مدعومة بعدد من المقابلات مع الخبراء وأصحاب المصلحة¹، كما تم عرض المسودة الأولية في جلسة مع أعضاء منتدى الشباب للسياسات الشبابية² للاطلاع على ملاحظاتهم وتوصياتهم.



¹ أجريت المقابلات تباعاً مع:

- ايلي برباري، مدير عام المؤسسة الوطنية للاستخدام بالإناية، في 9 أيار 2024.
- رانيا حكيم وفيدريكو بارويتا، مكتب منظمة العمل الدولية في بيروت، 30 أيار 2024.
- مارلين عطالله، مدير عام وزارة العمل بالإناية، 26 حزيران 2024.
- عامر صياغة، مستشار في التحول الرقمي، مكتب وزير الدولة لشؤون التنمية الإدارية/برنامج الأمم المتحدة الإنمائي سابقاً، 27 آب 2024.

² انعقدت في 23 أيار 2024.

تنقسم هذه الورقة إلى ثلاثة أقسام أساسية، يليها قسم توصيات و خلاصات. تقوم الورقة في القسم الأول بتوصيف وضع البلاد وتأثيره على انخراط الشباب في سوق العمل وتأمين سبل العيش لتكون بمثابة أسباب موجبة لتفعيل المؤسسة الوطنية للاستخدام. ويضع القسم الثاني الإطار السياسي والقانوني الوطني والعالمي لعمل المؤسسة، بل وتوسيع دورها في ظل هذا الوضع. أما القسم الثالث، فيناقش أهم العقبات والتحديات أمام تفعيل المؤسسة أو إصلاحها وتطويرها. وتختتم الورقة بمجموعة من الاقتراحات والتوصيات التي يمكن المناصرة حولها والضغط على الحكومة والبرلمان لوضع آلية للإصلاح والتفعيل بمشاركة الشباب وممثلي العمال وأصحاب العمل والمنظمات المعنية والوزارات والمؤسسات الوطنية الموكلة بالموضوع.

II. الأسباب الموجبة

تستمر معاناة اللبنانيين من الأزمة الاقتصادية الكارثية التي أَلَمَت بالبلد منذ أواخر عام 2019، والتي قدّر البنك الدولي أن تكون من بين أكبر ثلاثة انهيارات اقتصادية حادة حول العالم منذ خمسينيات القرن التاسع عشر،³ وتخللها انتفاضة شعبية، وجائحة كورونا مع تداعياتها على الاقتصاد والقطاع الصحي وانفجار مرفأ بيروت الذي يعد أكبر انفجار غير نووي يشهده الكوكب. ولا يبدو أن الوضع يتجه نحو التحسّن في المنظور القريب، حيث

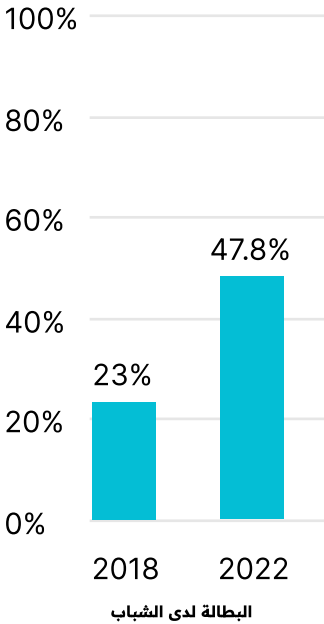
³ World Bank, Lebanon Economic Monitor, "The Great Denial [الإنكار الكبير]," Winter 2021,

<https://openknowledge.worldbank.org/server/api/core/bitstreams/438f7cc4-253d-5533-af22-bffbcd6bfc9c/content>.



يشير البنك الدولي في آخر تقاريره أنه "بعد مرور أربع سنوات على الأزمة الاقتصادية والمالية، لا يزال إطار الاقتصاد الكلي في لبنان يعاني ضعفاً شديداً"، عدا عن تأثيرات العدوان الإسرائيلي على غرّة ولبنان. ويحدّر البنك من غياب الاستثمارات "ما لم يتم تنفيذ خطة شاملة لحل الأزمة" ومن استمرار "التآكل في رأسماله المادي والبشري والاجتماعي والطبيعي".⁴

وقد قدّر مسح القوى العاملة والأحوال المعيشية للأسر الذي أجرته الإدارة المركزية للإحصاء في لبنان ومنظمة العمل الدولية في العام 2018 نسبة البطالة لدى الشباب من 15-24 سنة بحوالي 23%، وهو ضعف النسبة الوطنية المقدرة بـ 11.4% آنذاك.⁵ لكن هذه النسبة ما لبثت أن قفزت إلى 47.8% حسب تقديرات تحديث أجري على المسح في عام 2022، مقارنة بالمعدل العام المقدّر بـ 25.6% في ذلك العام.⁶



ووجد المسح أن "ما يقرب من ثلث الشباب لم يكن في العمل أو التعليم أو التدريب في عام 2022 (32.1%)، وهي زيادة صافية من 2018 إلى 2019، عندما كان معدل الشباب خارج دائرة العمل أو التعليم أو التدريب 26.8% للشابات. ويمكن ملاحظة تغير مماثل في حالة الشباب الذكور، حيث ارتفع معدل الشباب خارج دائرة العمل أو التعليم أو التدريب بالنسبة لهم من 16.7% في الفترة 2018-2019 إلى 26.1% في عام 2022."⁷

هذا وتشير جميع المؤشرات إلى ارتفاع نسب البطالة بشكل إضافي نتيجة الأزمة، وفي ظل انهيار القدرة الشرائية للأسر.

⁴البنك الدولي، "اقتصاد لبنان الهش يعود مجدداً إلى حالة الركود"، 21/12/2023،

<https://www.albankaldawli.org/ar/news/press-release/2023/12/21/lebanon-s-fragile-economy-pulled-back-into-recession>.

⁵https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/publication/wcms_732567.pdf.

⁶http://www.cas.gov.lb/images/Publications/LFS_2022/Lebanon%20FLFS%20Jan%202022%20EN.pdf.

⁷http://www.cas.gov.lb/images/Publications/LFS_2022/Lebanon%20FLFS%20Jan%202022%20EN.pdf.

”وبالنسبة للمهن، يعمل ما يقرب من ثلث الشباب العاملين (31.6%) في المهن الأولية مع فرص محدودة للعمل عن بعد وارتفاع مستويات العمل غير الرسمي،”⁸ حيث تصل نسبة الانظامية إلى 63%،⁹ خاصة في قطاعات المبيعات والتجارة والزراعة،¹⁰ والغالبية العظمى تعمل بلا عقود عمل أو تسجيل في الضمان الاجتماعي، ولا تستفيد من الإجازات المرضية أو غيرها من حقوق العمل.¹¹

نتيجة الوضع الاقتصادي أعلاه، تتطلع غالبية الشباب للهجرة والبحث عن العمل خارج البلاد بنسبة تصل إلى 77% حسب ”استطلاع رأي الشباب العربي“ في عام 2020،¹² وهي أعلى من النسب المسجلة في ليبيا والعراق واليمن التي تشهد حروبًا ومواجهات عسكرية. وتتشابه النسبة مع مسح أجراه المركز اللبناني للدراسات، والذي أشار إلى طغيان الأسباب الاقتصادية للهجرة الشباب.¹³

ومن ناحية أخرى، ”واجهت الشركات عمليات إغلاق مؤقتة ودائمة منذ ربيع 2020 بسبب استمرار اضطرابات سلسلة التوريد وانخفاض حركة الأعمال. من بين إجمالي 363 مؤسسة صغيرة الحجم في لبنان، أوقفت 51% عملياتها مؤقتًا، ومن بين 1987 عاملاً تمت مقابلتهم، تم تسريح 84% من وظائفهم وشهد 94% انخفاضاً كبيراً في أجورهم، مما أدى إلى ارتفاع معدلات البطالة، التي شهدت انخفاضاً كبيراً في الأجور، بشكل جذري.“¹⁴

ILO/UNICEF, “Synthesis of the crisis impact on the Lebanese labour market and potential business, employment and training opportunities,” Beirut, 2022,

https://www.ilo.org/beirut/publications/WCMS_848390/lang--en/index.htm.

http://www.cas.gov.lb/images/Publications/LFS_2022/Lebanon%20LFS%20Jan%202022%20EN.pdf.⁹

ILO/UNICEF, “Synthesis of the crisis impact on the Lebanese labour market and potential business, employment and training opportunities,” Beirut, 2022,

https://www.ilo.org/beirut/publications/WCMS_848390/lang--en/index.htm.

¹¹ ميشال دويهي، الشباب والشباب في لبنان: تحليل لنتائج دراسة الشباب في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، مؤسسة فريدريش إيبيرت، كانون الأول/ديسمبر 2022.

<https://library.fes.de/pdf-files/bueros/beirut/19891-20230223.pdf>.

¹² مذكور في

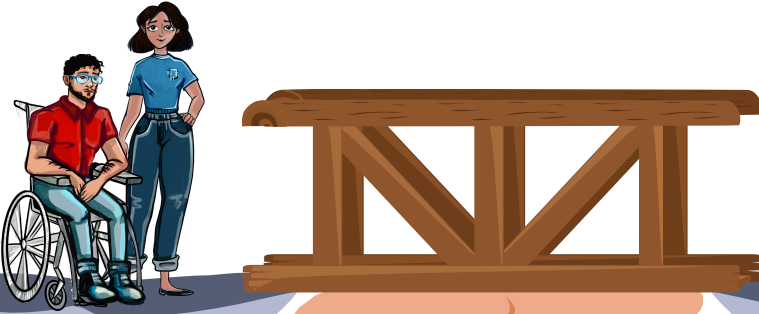
<https://www.undp.org/lebanon/blog/lebanons-youth-barriers-growth-and-unfolding-opportunities>.

<https://www.lcps-lebanon.org/articles/details/4709/survey-economic-collapse-and-government-failure-drive-lebanese-youth-to-emigrate>.¹³

ILO/UNICEF, “Synthesis of the crisis impact on the Lebanese labour market and potential business, employment and training opportunities,” Beirut, 2022,

https://www.ilo.org/beirut/publications/WCMS_848390/lang--en/index.htm.

تشير المعطيات أعلاه إلى ضرورة وضع التدخلات لدعم الباحثين عن العمل، وربما قبل ذلك أثناء الدراسة، وتتضمن وضع صورة واضحة لسوق العمل والتأكد من امتلاك الساعين لدخول سوق العمل، أو إعادة دخوله والباحثين عن عمل المهارات اللازمة للحصول على وظيفة وتأمين سبل العيش، تزامناً مع دعم الاقتصاد لخلق فرص عمل تكفي لاستيعاب القوى العاملة. وقد وجد منتدى الشباب للسياسات الشبابية وجمعية مسار ضرورة في العودة إلى حل فعلي وممأسس في الدولة اللبنانية، وهو "المؤسسة الوطنية للاستخدام" بهدف تفعيلها وتطوير دورها لتسهم في مسار الخروج من الأزمة، وتأمين قاعدة متينة لتوزّع العمالة (والتدريب الأكاديمي والمهني) بشكل فعال وإيجابي.



III. الإطار القانوني الحالي

1. الإطار القانوني الدولي



تنص المادة الأولى من اتفاقية منظمة العمل الدولية لخدمات التوظيف، 1948 (رقم 88)، والتي صادق عليها لبنان في 1 حزيران 1977، على أن "تقيم كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية تسري فيها هذه الاتفاقية أو تكفل قيام إدارة توظيف عامة مجانية."

ولهذا الغرض، تشير المادة 6 إلى قيامها

"(أ) بمساعدة العمال على العثور على عمل

مناسب ومساعدة أصحاب العمل على العثور على

العمال المناسبين"، إضافة إلى "جمع وتحليل أكمل معلومات متاحة عن وضع سوق العمل وتطوره المحتمل سواء في البلد ككل أو في مختلف الصناعات والمهن والمناطق، وتوفير هذه المعلومات بانتظام وبسرعة..."، والقيام "بالتعاون في إدارة تأمين ومساعدات البطالة وغير ذلك من تدابير مساعدة العاطلين"، و"بمساعدة الهيئات العامة والخاصة الأخرى بالقدر اللازم في التخطيط الاجتماعي والاقتصادي الرامي إلى توفير وضع مؤات للعمال".¹⁵

¹⁵ مؤتمر العمل الدولي، "اتفاقية 88 بشأن تنظيم إدارات التوظيف"، 9/7/1948،

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c088_ar.pdf.



وفي 27 حزيران 1977، في خضم الحرب الأهلية، صدر المرسوم الاشتراعي رقم 80 الذي أنشأ المؤسسة الوطنية للاستخدام متمتعة بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي والإداري. وبعد عامين صدر المرسوم رقم 2019 لتنظيمها ومعه مرسوم تحديد ملاكها رقم 2020 وخصص لها بموجبه 108 موظفين. وفي أواخر عام 1983، صدر المرسوم رقم 157، "الذي دمج المؤسسة الوطنية للاستخدام مع وزارة العمل (فتم إلغاء أحكام المرسوم الاشتراعي رقم 1977/80 المذكور أعلاه ضمناً)، ليتغير اسمها آنذاك من وزارة العمل والشؤون الاجتماعية إلى وزارة العمل. ما معناه أنه تم تعليق العمل بالمؤسسة واستمرت تمارس نشاطها مع بعض الموظفين فيما تم إلحاق الآخرين بإدارات مختلفة. وقد استمرت المؤسسة تعمل بنشاط جزئي لـ 11 عاماً إلى حين إقرار القانون رقم 379 بتاريخ 04/11/1994 الذي ألغى المرسوم رقم 1983/157 وأعاد إعمال أحكام المرسوم الاشتراعي رقم 1977/80. وقد عملت المؤسسة بناء على بعض الموازنات التشغيلية ومعظمها لأجور الموظفين الذين لم يتجاوز عددهم 15 موظفاً.¹⁶ وفي سنة 1996، في مرحلة إعادة الإعمار، تم إدخال 48 موظفاً جديداً إلى المؤسسة معظمهم عبر مباراة أجرتها المؤسسة على أساس الألقاب (هي عملية توظيف تحصل عبر إجراء مقابلات مع متخصصين في مجالات معينة) كما هو منصوص عليه في المرسوم رقم 1979/2020 ...وفي عام 2018، تم إدخال 32 موظفاً (تم إجراء الامتحانات لهم قبل إصدار مشروع موازنة العام 2017 الذي قضى بمنع التوظيف) بمباراة تمت هذه المرة في مجلس الخدمة المدنية ليصبح عدد ملاكها 57.¹⁷

¹⁶ لور أژوب، "ما هو دور المؤسسة الوطنية للاستخدام؟ وكيف يمكن تفعيله؟" المفكرة القانونية، 8/8/2019.

<https://legal-agenda.com/%D9%85%D8%A7-%D9%87%D9%88-%D8%AF%D9%88%D8%B1-%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%A4%D8%B3%D8%B3%D8%A9-%D8%A7%D9%84%D9%88%D8%B7%D9%86%D9%8A%D8%A9-%D9%84%D9%84%D8%A7%D8%B3%D8%AA%D8%AE%D8%AF%D8%A7%D9%85%D8%9F-%D9%88/>

¹⁷ المصدر السابق

ووفقاً للمرسوم رقم 80، تتولى المؤسسة المهام التالية، على سبيل المثال، لا الحصر:¹⁸

- إنشاء مكاتب استخدام في بيروت والمناطق اللبنانية كافة والإشراف عليها.
- مكافحة البطالة عن طريق تأمين نسبة مرتفعة للاستخدام.
- المساهمة في تحسين تنظيم سوق العمل.
- المساهمة في تشجيع المشاريع ذات الانعكاس على سوق العمل.
- القيام بالدراسات والأبحاث الرامية إلى تحديد السياسة العامة للاستخدام.
- تلقي طلبات الإستخدام وعروض العمل وتأمين الاتصالات اللازمة لتلبية الطلبات.
- جمع المعلومات عن فرص العمل المتوافرة واستخدام اليد العاملة.
- إعلام المؤسسات عن وضع اليد العاملة المتوفرة ومساعدتها على تحديد احتياجاتها الآنية والمستقبلية، نوعاً وكماً.
- الإسهام في وضع الإحصاءات العائدة لسوق العمل.
- القيام بنشاطات التوجيه المهني وفقاً لتعليمات دائرة التوجيه المهني.



وقد عانت المؤسسة منذ إنشائها من شح في الموارد، ولم تكن من الأولويات في الموازنات العامة. وتجدر الإشارة أنه في العام 2008، أطلقت منظمة العمل الدولية، بالشراكة مع الوكالة الدولية الكندية للتنمية، مشروعاً لمدة 5 سنوات بهدف "زيادة فرص العمل بغية تخفيض الفقر وهو يركّز على بناء القدرات

المؤسسية وتعزيز خدمات الوساطة في سوق العمل وتطوير أنظمة المعلومات والنهوض بفرص المهن الحرة.¹⁹ رغم ذلك، لم يتم توظيف نتائج المشروع، خاصة لجهة المكننة.

¹⁸ موقع الاتحاد العمالي العام،

<https://www.cgtil-lb.org/staticpage.aspx?PN=Static5>.

¹⁹ https://www.ilo.org/beirut/projects/WCMS_204662/lang--ar/index.htm.

أما مجلس الإدارة، فهو يتشكل "من ممثلي أصحاب العمل (5 أعضاء)، وممثلي الاتحاد العمالي العام (3 أعضاء)، وممثلي الدولة اللبنانية (3 أعضاء يمثلون الجامعة اللبنانية والمديرية العامة للتعليم المهني والتقني والمركز التربوي للبحوث والإنماء)، يعيّنون بمرسوم من مجلس الوزراء،²⁰ على أن تتجدد هوية الممثلين كل 3 سنوات.

وقد أنشئ أول مكتب استخدام مركزي في بيروت عام 1996، وأُتبع بمكتب استخدام في طرابلس وآخر في صيدا. تقوم هذه المكاتب باستقبال طالبي العمل لترشيحهم للوظائف الشاغرة في القطاع الخاص كل حسب إمكانياته.

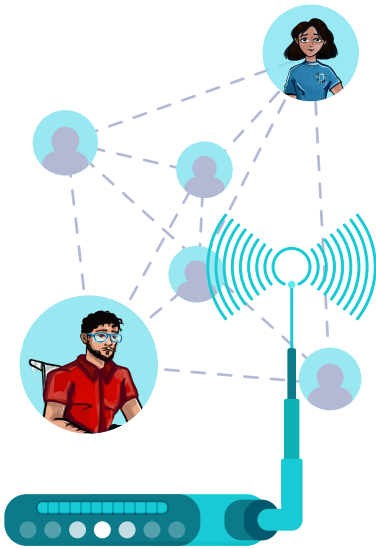
٣. واقع المؤسسة الوطنية للاستخدام

بالرغم من وضوح دورها وتفصيله بالقانون، فإن واقع المؤسسة الوطنية للاستخدام في لبنان ليس على مستوى مهامها. يعود ذلك لمجموعة من الأسباب، منها التقنية التي تحتاج إلى دعم بالمال والخبرات ومنها السياسية/السياساتية التي تفترض وجود المراسيم والتسهيلات والموازنات الكافية لتحقيق أهدافها. ويبقى الهدف الأسمى للمؤسسة والتي أنشئت بموجبه، ألا وهو تمهيد الطريق أمام الباحثين عن العمل، خاصة غير المحظيين والفئات المهمشة، لتحقيق نوع من العدالة الاقتصادية، أو على الأقل مساعدة المواطنين والمواطنات على تأمين سبل العيش بجهودهم. لكن هذا الهدف يستدعي إرادة سياسية على المستوى الوطني، يبدو أنها لا تزال غير متوفرة، في ظل غياب الاهتمام بوضع سوق العمل وتطوير آليات التوظيف والعمالة.

هذا وتتعدد الآثار الإيجابية لتفعيل المؤسسة الوطنية للاستخدام، بما في ذلك باتجاه مزيد من التنظيم في سوق العمل الذي يعاني من توسّع العمل غير النظامي وقطاعاته الخالية من الضمانات والمكتسبات، مما يسهم أيضاً في خفض معدلات البطالة، خاصة عند الشباب أو الباحثين عن العمل لأول مرة.

²⁰ لور أيوب، "ما هو دور المؤسسة الوطنية للاستخدام؟ وكيف يمكن تفعيله؟" المفكرة القانونية، 8/8/2019.

<https://legal-agenda.com/%D9%85%D8%A7-%D9%87%D9%88-%D8%AF%D9%88%D8%B1-%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%A4%D8%B3%D8%B3%D8%A9-%D8%A7%D9%84%D9%88%D8%B7%D9%86%D9%8A%D8%A9-%D9%84%D9%84%D8%A7%D8%B3%D8%AA%D8%AE%D8%AF%D8%A7%D9%85%D8%9F-%D9%88/>



أما الأسباب التفصيلية المذكورة أعلاه، فهي لا تختلف كثيراً عن باقي إدارات الدولة، من حيث غياب الموارد المكتبية والصيانة الدورية والافتقار إلى الكهرباء بشكل مستمر الذي يضرب أي محاولة لرقمنة عمل المؤسسة وتبني التكنولوجيا الحديثة ذات القيمة الإضافية، حيث سبق وقامت منظمة العمل الدولية بدعم المؤسسة الوطنية للاستخدام في إيجاد منصة رقمية للباحثين عن العمل لم يتم تحديثها رغم مرور أكثر من عقد ولا يمكن استخدامها داخل المؤسسة بسبب انقطاع الكهرباء.²¹

تجدر الإشارة إلى أن مكتب وزير الدولة لشؤون التنمية الإدارية كان قد أعد "الإستراتيجية الوطنية للتحول الرقمي

في لبنان ٢٠٢٠-٢٠٣٠" (آخر تحديث في أيار 2022)، وهي وثيقة شاملة تبحث في تطوير الحوكمة في لبنان من خلال الرقمنة واعتماد المكننة في المعاملات والتواصل بين المواطن والدولة عبر تسهيل الاستخدام والتخطيط وترابط الخدمات والإمكانات الرقمية المستدامة. وبالرغم من الحاجة الملحة لهذا التحول في مؤسسات الدولة كافة ومنها المؤسسة الوطنية للاستخدام، فإنه ما يزال في الأدراج مع عشرات الاستراتيجيات الأخرى. وقد تم التعاون بالفعل بين المؤسسات (في أوائل الألفية)، وعوض البناء عليه للدفع قدماً بعمل المؤسسة وتنفيذ الاستراتيجية، يتم الحديث في أروقة السياسة عن إلغاء المؤسسة الوطنية للاستخدام ومكتب وزير الدولة أيضاً ضمن إجراءات التقشف (عن مواكبة العصر).

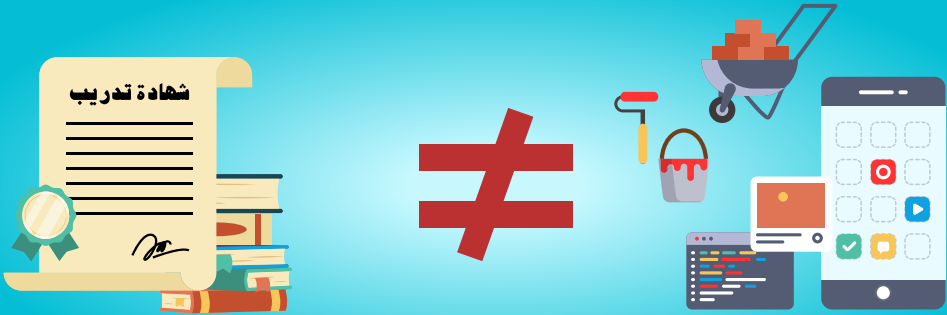
أنشأ وزير العمل مؤخراً موقعاً معنياً بتسجيل الباحثين عن العمل، رغم أنه لا يعمل بكامل طاقته. كما يركّز الوزير على برامج التدريب المهني المعجّل بالتنسيق مع الجمعيات الأهلية. ورغم تقديرنا للجهود على المستويات كافة لتسهيل مسار الوصول إلى الوظيفة،

²¹ مقابلة مع ايلي برباري، مدير عام المؤسسة الوطنية للاستخدام بالإنابة، في 9 أيار 2024.

تظهر ازدواجية ما في تطابق هذين البرنامجين مع برامج المؤسسة الوطنية للاستخدام التي تركز هي أيضًا على برامج التدريب التي تقيمها الجمعيات²².

على أية حال، يمكن الاستفادة من تجربتي المغرب وتونس في المنصات الرقمية، وخاصة لجهة التوسع أبعد من مجرد عرض الوظائف إلى تسهيل التواصل مع صاحب العمل ومواكبة المتقدم إلى حين استلام الوظيفة.²³ فمثلاً تضطلع الوكالة الوطنية للتشغيل في تونس بمهام تنشيط سوق الشغل وطنيا وجهويا ومحليا وقطاعيا خاصة عن طريق شبكة مكاتب التشغيل؛ تطوير الإعلام حول التشغيل والكفاءات المهنية باتجاه المنشآت وطالبي الشغل؛ تنفيذ برامج النهوض بالتشغيل وإدماج الشباب التي تكلفها بإنجازها سلطة الإشراف؛ تقديم المساندة الكفيلة بالنهوض بالمنشآت الصغرى وبالعامل الحر؛ القيام بالإعلام والتوجيه المهني لطلابي التكوين بغية إدماجهم في الحياة النشيطة؛ تنظيم عمليات تشغيل اليد العاملة التونسية بالخارج والسهر على إنجازها؛ وتيسير إعادة إدماج العاملين بالخارج في الاقتصاد الوطني عند عودتهم نهائيا.²⁴

وبالعودة إلى التدريب، فعليه أن يتطابق مع الوظائف المتاحة فعليًا، مما يستدعي رصد سوق العمل وتحديث المعطيات بشكل دوري، كما نص عليه المرسوم رقم 80 حول



²² مقابلة مع ايلي برباري، مدير عام المؤسسة الوطنية للاستخدام بالإناية ، في 9 أيار 2024.
²³ مقابلة مع رانيا حكيم وفيدريكو بارويتا، مكتب منظمة العمل الدولية في بيروت، 30 أيار 2024.

²⁴ موقع الوكالة الوطنية للتشغيل في تونس،

<https://www.emploi.nat.tn/fo/ar/global.php>.

"تحديد السياسة العامة للاستخدام" و"جمع المعلومات عن فرص العمل" وإعلام المؤسسات عنها، و"وضع الإحصاءات العائدة لسوق العمل". وهذا الجهد البحثي لا يمكن أن يتم من دون التنسيق الفعال بين دائرتي الدراسات والتدريب في المؤسسة الوطنية للاستخدام.



تنعكس هذه الحالة على إنشاء مكاتب الاستخدام في المناطق، الامر الذي لم يكتمل لأسباب تبدأ بالتمويل ولا تنتهي باختلافات السياسية أما التمويل في هذا الوضع الاقتصادي الخائق فقد لا يتوفر لإنشاء مكاتب في المناطق، لكن الموارد متاحة في المجتمع بشكل عام وخاصة في المجتمع المدني. وهنا يمكن للمؤسسة الوطنية للاستخدام الاستفادة من تجربة وزارة الشؤون الاجتماعية والشراكة مع المجتمع المدني في إدارة مراكز الخدمات التنموية في المناطق، والوزارة أيضاً هي شريك محتمل تتقاطع مهامه مع الشباب المهمّش.

وأخيراً، لا تمتلك المؤسسة الوطنية للاستخدام القدرة على تنفيذ إحدى مهامها الأساسية، أي تنظيم خدمات التوظيف دون غيرها، وخير دليل على ذلك هو تعدد مكاتب ومنصات التوظيف وانتشارها بلا رقيب أو تنظيم، وهذه مهمة المؤسسة الوطنية للاستخدام. وهنا، قد يلعب التحول الرقمي دوراً داعماً في تبادل المعلومات بين الطرفين.

وإذا أردنا التوسع قليلاً للتأكيد على حد أدنى من الشمولية والاستدامة، وفي ظل المتغيرات السريعة في عالم العمل وتغيّر وضع وطبيعة الوظائف من يوم إلى آخر، تسعى خدمات التوظيف للجمع بين الباحثين عن عمل وأصحاب العمل من خلال

مجموعة متنوعة من الخدمات لتعزيز قابلية التوظيف. كما يمكنها أن تعزز التعاون مع الهيئات العامة والخاصة المناسبة لضمان أفضل تنظيم ممكن لسوق العمل كجزء من سياسات تعزيز العمالة. ووفقًا لمنظمة العمل الدولية، "تعمل خدمات التوظيف العامة على تعزيز التطوير الفعال والتكامل واستخدام القوى العاملة من خلال مجموعة من الوظائف الأساسية والتدخلات الأكثر شمولاً في سوق العمل:

١. دعم خدمات البحث عن عمل والتوظيف للباحثين عن عمل وأصحاب العمل



٢. توفير معلومات سوق العمل لمساعدة الباحثين عن عمل وأصحاب العمل على اتخاذ خيارات مهنية وتجارية مستنيرة وتوجيه عملية صنع السياسات على جميع المستويات



٣. تنفيذ برامج سوق العمل النشطة لدمج العاطلين عن العمل في سوق العمل



٤. إدارة وصرف إعانات البطالة المحتملة²⁵



كما تقوم المؤسسات الوطنية للاستخدام في الاقتصادات المتقدمة بأنشطة مهمة لزيادة المشاركة في سوق العمل وتحسين فعالية التكلفة. في الاقتصادات الناشئة والنامية، غالبًا ما تكون المؤسسات الوطنية للاستخدام أقل تطورًا وتواجه تحديًا آخر يتمثل في الاضطرار إلى التعامل مع غالبية القوى العاملة المتمركزة في الاقتصاد غير الرسمي. وفي مواجهة هذا السيناريو، فإن التحدي الذي يواجه المؤسسات الوطنية للاستخدام هو المزج الصحيح بين الخدمات وسياسات سوق العمل النشطة.

ILO, "Employment Services in the evolving world of work," ILO, 2015,²⁵

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_policy/---cepol/documents/publication/wcms_372786.pdf

wcms_372786.pdf.

IV. خلاصة وتوصيات

مع إقرار مجلس الوزراء في العام 2022 خطة عمل سياسة الشباب الوطنية، يكون قد وافق على مجموعة من الإصلاحات والتطويرات المتعلقة بالمؤسسة الوطنية للاستخدام، التي من الممكن المناصرة على تطبيقها الفعلي والسريع ورصد مدى التقدم فيها، خاصة وأنها تتعلق بالفترة بين عامي 2022 و 2024، وهي تتلخص بالتالي:²⁶

١. تحسين وصول الشباب إلى سوق العمل من خلال مراقبة وتقييم سوق العمل. ومتطلباته ... لضمان وصول جميع أصحاب المصلحة إلى تقييمات وبيانات سوق العمل وزيادة الوعي حول توفرها.
٢. تحسين وصول الشباب إلى خدمات التوجيه الأكاديمي والمهني المبني على الأدلة في المدارس والجامعات والمعاهد الفنية لتحسين انتقالهم من المدرسة إلى التعليم العالي.
٣. تعزيز وتفعيل دور المؤسسة الوطنية للاستخدام لتحسين جاهزية القوى العاملة الشابة للالتحاق بسوق العمل وخلق فرص عمل لجميع الشباب الخريجين، من خلال رفع نسبة الشباب الذين يحصلون على خدمات التوظيف التي تقدمها المؤسسة الوطنية للاستخدام.
٤. بناء قدرات المؤسسة الوطنية للاستخدام لتحسين قدرتها على تعزيز قابلية توظيف الشباب.
٥. تعزيز قدرة المؤسسة الوطنية للاستخدام على تقديم الخدمات التي تعمل على تحسين قابلية توظيف الشباب والشابات وكذلك الوصول إلى فرص العمل.

²⁶ UNICEF/UNFPA, "National Youth Policy Action Plan 2022-2024,"

<https://www.unicef.org/lebanon/media/9146/file/National%20Youth%20Policy%20Action%20Plan.pdf>.



٦. تحسين وصول الشباب ذوي الاعاقة إلى فرص العمل والخدمات، مع التركيز بشكل خاص على الإناث، خاصة من خلال تطبيق القانون رقم 2000/220، مع تمكين وتعزيز الإدماج الاجتماعي والاقتصادي والسياسي للجميع، بغض النظر عن العمر أو الجنس أو الإعاقة أو العرق أو الأصل العرقي أو الأصل أو الدين أو الوضع الاقتصادي أو أي وضع آخر.

بالإضافة إلى ذلك، يشير تقييم لمشروع منظمة العمل الدولية حول دعم "دوائر التوظيف العامة في لبنان: تعزيز قدرة المؤسسة الوطنية للاستخدام"، إلى بعض المقترحات حول تفعيل دورها في ظل العقبات المتعلقة بالقدرات والميزانية التشغيلية والموارد المادية والبشرية:

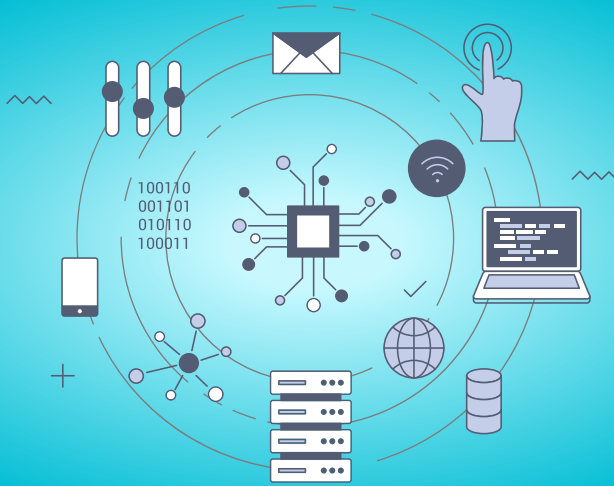
١. تنسيق ومراقبة جميع خدمات التوظيف الموجودة في لبنان، مع التركيز على مقدمي خدمات الموظفين غير الخاضعين للتنظيم.

٢. تعزيز التركيز على جمع بيانات سوق العمل وتحليلها والبحث عنها.

٣. الحفاظ على منصة العمل الإلكترونية كوظيفة خدمة للمؤسسة الوطنية للاستخدام (مع العلم أن موقع المؤسسة خارج الخدمة منذ فترة).

ومن خلال المناقشات مع الخبراء وأعضاء منتدى الشباب للسياسات الشبابية، يمكن استخلاص التوصيات العملية التالية لجهة تفعيل المؤسسة الوطنية للاستخدام ودعمها بالموارد نحو التحول الرقمي وزيادة الفعالية:

²⁷ مقابلة مع عامر صباغة، مستشار في التحول الرقمي، مكتب وزير الدولة لشؤون التنمية الإدارية/برنامج الأمم المتحدة الإنمائي سابقاً، 27 آب 2024.



ا. الرقمنة ثم الرقمنة:²⁷ يطرح التحول الرقمي فرصة هائلة لتفعيل إدارات الدولة والمؤسسة الوطنية للاستخدام، خاصة في مجال:

أ. تسهيل الوصول إلى الوظائف وتنظيم عملية الإعلان عنها ومواكبة المستخدمين من خلال منصة على الإنترنت وفريق عمل متابع (يمكن التعاون مع وزارة الشؤون الاجتماعية وكليات العمل الاجتماعي والمجتمع المدني في هذا المجال).

ب. تنظيم مكاتب وبرامج الاستخدام الخاصة والأهلية تطبيقًا للمرسوم 80 من خلال منصة تسجيل وإفصاح عن الوظائف المتوفرة.

ج. تنظيم عملية التدريب المهني والتشبيك مع مقدمي التدريب وتجميع المعلومات عن ورشات العمل المتاحة على منصة الاستخدام، وهو ما يساهم مستقبلاً بوضع خارطة عامة للتدريب المتوفر لتحديد الثغرات والتكرار ومطابقتها مع احتياجات سوق العمل.

د. عرض الدراسات والمعطيات بشكل ميسر للجمهور وللباحثين عن العمل والباحثين في المجال والمؤسسات الخدمائية على موقع المؤسسة الوطنية للاستخدام أو وزارة العمل.

ه. الربط مع الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للتأكد من عدم وقوع الموظفين الجدد في العمل غير الرسمي.

و. تيسير عمل المؤسسة بشكل عام ويومي، بما في ذلك إمكانية المتابعة عن بعد أو من النقاط المناطقية.

٢. تنظيم عملية التدريب المهني بالتعاون مع مؤسسات التدريب المهني العامة وغير الحكومية والخاصة والاستفادة من خبراتها في إدارة التدريب، ومواءمة هذا التدريب مع نتائج دراسات سوق العمل حيث يكون البرنامج مبنياً على الأدلة الواقعية لا الرغبات من وراء البحار أو المصالح السياسية الخاصة.

٣. تطوير برنامج دعم الباحثين عن الوظائف ليشمل المواكبة إلى حين الحصول على العمل، وذلك بتوسيع وجود المؤسسة الوطنية للاستخدام في كافة المناطق بالتعاون مع مؤسسات ذات تجارب ناجحة في إدارة المراكز الخدمية والتنمية مثل وزارة الشؤون الاجتماعية ومكاتب التنمية الاجتماعية المنتشرة حول البلاد، والتي يمكن أن توفر أيضاً الموارد البشرية لمواكبة الباحثين نحو الحصول على وظيفة، وهي مهمة من مهام العمل الاجتماعي. ويُعدّ المجتمع المدني أيضاً من الشركاء المحتملين في عملية انتشار المراكز في المناطق، وخاصة إذا كان بالتوازي مع التعاون مع وزارة الشؤون الاجتماعية.

جمعية مسار تأسست عام ٢٠٠٥ وهي تعمل في مجال التنمية الشاملة على مستويي المجتمعات المحلية والقوانين والسياسات بالتركيز على الشباب، وبالتالي تعمل لتحقيق التنمية الشبابية والسياسات الشبابية وإيجاد نماذج حوكمة شبابية. وتستند برامج مسار على حقوق الإنسان وتعزيز المواطنة، وتعتمد على التمكين والمناصرة كمقاربتين عمل أساسية. كما تستخدم مسار الفن كأداة لتحقيق التنمية وتغيير السياسات.

منتدى الشباب للسياسات الشبابية

منتدى الشباب للسياسات الشبابية أنشئ عام 2007 بالتزامن مع صدور المرسوم رقم 80/2007 عن مجلس الوزراء اللبناني، والذي نص على إجراء مشورة شبابية حول السياسة الشبابية الوطنية. هو شبكة غير حكومية تتكون من جمعيات غير حكومية شبابية ومنظمات شبابية حزبية تعمل سوياً في مجال المناصرة لوضع وتطبيق وتحديث وتقييم سياسة شبابية وطنية تُحاكي أولويات الشباب اللبناني في مختلف القطاعات وتؤمن وصولهم الى مواقع التأثير في الحياة العامة.

 [masarlbg](https://www.instagram.com/masarlbg)

 [masarlbg](https://www.youtube.com/masarlbg)

 [masarlbg](https://www.facebook.com/masarlbg)

 [masarlbg](https://twitter.com/masarlbg)

 [masarlbg](https://www.linkedin.com/company/masarlbg)

 <https://masarlb.org/>

 [youthforumlb](https://www.instagram.com/youthforumlb)

 [youthforumlb](https://www.facebook.com/youthforumlb)

 [youthforum.lb](https://www.youtube.com/youthforum.lb)

 <https://youthforum-lb.org/>



With the support of



تم إنتاج هذا التقرير بدعم من السفارة النرويجية في لبنان.

إن الآراء والأفكار الواردة في ورقة السياسات هي آراء جمعية مسار ومنتدى الشباب للسياسات الشبابية ولا تعكس بالضرورة آراء أو مواقف السفارة النرويجية في لبنان.