

جمعية تجار بيروت



الجمهورية اللبنانية
المؤسسة الوطنية للاستخدام
NEO



دراسة اليد العاملة
في
المؤسسات التجارية والخدماتية

بالتعاون مع

بنك "سوسيته جنرال" في لبنان



بيروت 2016

دراسة اليد العاملة
في
المؤسسات التجارية والخدماتية

بالتعاون مع

بنك "سوسيته جنرال" في لبنان

2016

من وحي أزمة البطالة

ليس سوق العمل العلاقة النسبية بين العرض والطلب فقط، بل هو كيفية إطلاق ديناميكية تخلق فرص عمل. من هنا إن أي دراسة لسوق العمل في لبنان يجب أن تتخطى الصورة الوصفية لما هو قائم إلى طرح حلول لأزمة العمل. وحيث توجد أزمة عمل تكون هناك أزمة اقتصادية ناتجة إما عن وضع سياسي أو أمني، وإما عن اختلال في "الديمغرافيا الاقتصادية" أي في النمو الديمغرافي مقارنة بالنمو الاقتصادي المولد فرص العمل. نحن في لبنان نعيش الحاليتين معاً زائداً ضعف الدولة النازمة للشأن العام بما فيه الحركة الاقتصادية، وزائداً وجود ثلاثة شعوب على الأقل على الأراضي اللبنانية.

إن ارتفاع نسبة البطالة في لبنان لا يعود إلى تداعيات الحروب في منطقة الجوار الشرق أوسطي فقط، إنما إلى تداعيات انحياز اللبنانيين إلى المحاور وتورطهم في هذه الحروب. وما زاد وضع البطالة سوءاً هو تدفق النازحين السوريين الذين يبحثون عن عمل في كل قطاعات الإنتاج. فكيف لبلد مساحته 10452 كلم² وعدد سكانه أربعة ملايين مواطن تقريباً، أن يتحمل نحو نصف مليون فلسطيني، ونحو مليون وسبعمئة ألف نازح سوري؟ إن عدد إخواننا السوريين والفلسطينيين يشكل حالياً 55% من عدد سكان لبنان، ونسبة القوى العاملة منهم تبلغ 52% أي أن هناك نحو مليون ومائة وخمسين ألف يد عاملة سورية وفلسطينية تنافس اليد العاملة اللبنانية. إنها أرقام مخيفة في بلد بلغت البطالة فيه سنة 2015 نسبة 25% من بنيه، ومنها نحو 35% في عمر الشباب. وحسب أرقام البنك الدولي (بدايات سنة 2014)، ارتفع عدد اللبنانيين الذين لامسوا عتبة الفقر إلى 170000 ألف لبناني ليصبح العدد الاجمالي مليوناً و 170000 ألف لبناني.

مواجهة البطالة تبدأ بمعرفة حقيقة سوق العمل في لبنان من ناحية احتياجاته الفعلية. فهناك قطاعات تشكو فائض اللبنانيين المتوفرين للعمل فيها، مقابل قطاعات تشكو نقصاً مخيفاً تسده اليد العاملة الأجنبية. بمعنى آخر نحن أمام مستويين على صعيد العرض والطلب كما نحن أمام خطي هجرة: اللبنانيون الذين يفيضون عن سوق العمل في بعض القطاعات، والأجانب الذين يغطون نقص قطاعات أخرى.

في كل الأحوال، ومهما كانت حال سوق العمل، يجب على الشباب اللبناني أن يتوجه نحو التعليم المهني والحرفي من دون أي عقدة. فالمعرفة ليست بالشهادات العليا فقط، بل بالثقافة التي يمكن أن نكتسبها ذاتياً بموازاة العلم. وقيمة الانسان الفعلية ليست بالشهادة التي يحملها، بل بالعمل الذي يقوم به، وكل الأعمال شريفة. وفي هذا السياق، ما هي نسبة الثقافة اليوم لدى حملة الشهادات العليا؟ في السابق كانت الثقافة أكثر من الشهادات، اليوم الشهادات أكثر من الثقافة وأحياناً أكثر من العلم بحد ذاته.

إن لبنان بلد قادر على استيعاب بنيه الآتين إلى سوق العمل في حال توفر العناصر التالية: دولة المؤسسات والقانون، الاستقرار الأمني والسياسي، التكامل النسبي في قطاعات الانتاج، التوزيع المناطقي للمؤسسات في ضوء إنماء متوازن ترعاه الدولة مع القطاع الخاص، تعديل المناهج التربوية لجهة تعزيز التعليم والتدريب المهني، تحديث مفهوم العمل النقابي، إعادة النظر بالنظام الضرائبي باتجاه تخفيض الضرائب المباشرة، خلق حوافز للتوظيف (مشروع فرصة العمل الأولى للشباب) وزيادة التقديمات الاجتماعية.

إن من شأن هذه الاصلاحات المترابطة أن تطلق نهضة اقتصادية كبرى في البلاد كفيلة بخلق فرص عمل تحدّ من البطالة المتفاقمة ومن الهجرة الدائمة وتعيد الأرقام إلى مستوى طبيعي، ذلك أن البطالة مع الأسف حالة لصيقة بالشعوب في كل دول العالم، ومهما انخفضت، فإنها تصل إلى مستوى متدنٍ غير قابل للضغط. لكن هناك فارق كبير بين البطالة الطبيعية والواقعية وبين البطالة المرتفعة نتيجة الازمات وسوء الإدارة على الصعيدين العام والخاص كما هي الحال في لبنان.

أملّي أن تكون دراسة سوق العمل في القطاع التجاري التي أنجزتها المؤسسة الوطنية للاستخدام بالتعاون مع جمعية تجار بيروت ومصرف السوسيته ، برعاية وزارة العمل، جنرال دراسة أولية مفيدة خصوصاً وأن القطاع التجاري في لبنان هو قطاع أساسي وشكل تاريخياً رافد الحركة الاقتصادية والتوظيفية، يبقى أن تشمل الدراسة المقبلة كل سوق العمل في لبنان.

وزير العمل

رئيس مجلس ادارة المؤسسة الوطنية للاستخدام

سجعان قزي

كلمة مدير عام المؤسسة الوطنية للاستخدام

انجزت المؤسسة دراسات عدة تتعلق بقطاعات مختلفة في سوق العمل منها دراسة نتائج التحقيق الاحصائي لدى المؤسسات الصناعية والتجارية عام 1999 ، ودراسة واقع المهندسين وسوق العمل عام 2002 ، ودراسة احصاء اليد العاملة في قطاعي الفنادق والمطاعم في لبنان عام 2010 وغيرها من الدراسات.

فالدراسات هي من صلب مهام المؤسسة لتحديد سياسة الاستخدام في لبنان ، وعليه فإننا نأمل في تعزيز الدراسات للوصول الى كافة القطاعات في سوق العمل واطلاعها ووصولاً الى التوجيه المهني المبني على هذه الدراسات واستطراداً الاستخدام والبطالة .

اليوم تنجز المؤسسة دراسة تتعلق باحصاء اليد العاملة في المؤسسات التجارية والخدماتية بالتعاون مع جمعية تجار بيروت وتمويل من بنك SGBL .

هدفت هذه الدراسة بداية الى احصاء اليد العاملة في تلك المؤسسات والوقوف على موازنة متطلبات سوق العمل والاختصاصات المتخرجة فيها.

الصعوبات التي واجهناها خلال تلك الدراسة خاصة على صعيد التحقيق الميداني ، عملنا مع جمعية تجار بيروت على تخطيها ومعالجتها.

ان الدراسة التي نقوم بها هي لصالح القطاع المعني بالدراسة وعليه فإن التجاوب من اصحاب العمل لانتهاء الدراسة بشكل سريع للاستفادة من نتائجها واصلاح الخلل اذا وجد هو في مصلحتهم.

نأمل افساح المجال امام المؤسسة لتنفيذ دراسات قطاعية لتعزيز التوجيه المهني المفقود نوعاً ما وذلك عن طريق تعزيز موازنتها السنوية والابقاء على الاعتمادات العائدة للدراسات المقترحة من قبل المؤسسة .

اشكر معالي وزير العمل - رئيس مجلس ادارة المؤسسة الوطنية للاستخدام الاستاذ سجعان قزي على دعمه ومتابعته لأدق التفاصيل في سبيل انجاح هذه الدراسة .

كما اشكر جمعية تجار بيروت رئيساً واعضاءً على وضع امكاناتهم والتدخل شخصياً لدى التجار لتسهيل عمل المحققين .

كما اشكر بنك SGBL على مساهمته في تمويل هذه الدراسة .

كما اثني على مستخدمي المؤسسة الذين اشرفوا او ساهموا كل من موقعه في انجاح هذه الدراسة .

أخيراً أمل ان يستمر التعاون بين مؤسستنا وبين القطاع الخاص والمنظمات الدولية ، وانجاز دراسات في جميع القطاعات لتحسين واقع سوق العمل وتخفيض البطالة .

مدير عام المؤسسة الوطنية للاستخدام

جان ابي فاضل

كلمة رئيس جمعية تجار بيروت

أطلقت جمعية تجار بيروت هذه الدراسة حول واقع سوق العمل في قطاع التجارة، بما يعانيه من صعوبات وفجوات إحصائية وعدم الموازنة بين مخرجات التعليم الجامعي والمهني وحاجات المؤسسات، ضمن إطار برنامج عملها الهادف إلى تحسين الساحة الاقتصادية اللبنانية ومساندة القطاعات التجارية والخدمات المتصلة بها،

إنّ مهارات القوى العاملة في التجارة تُعد في الواقع من العوامل الأساسية لتطوير القدرة التنافسية للشركات في الأسواق الداخلية والخارجية، كما أنها تحقق قدرة المؤسسات الوطنية على إستيعاب التكنولوجيات الجديدة والتأقلم مع المتغيّرات الحاصلة في هيكلية الأعمال التجارية وأنماط الإستهلاك الحديثة، التي تفرض على الشركات مواكبة تحولات كثيرة تطلب إستثمارات متنوعة وتعليم متخصص وتدريب مستمر لتوفير المهارات الضرورية لنجاح المؤسسات.

لا شك في أنّ البحث الذي قامت به جمعية تجار بيروت بالتعاون مع " المؤسسة الوطنية للإستخدام " وبرعاية من معالي وزير العمل سجعان قزّي ومساندة " بنك سوسيتيه جنرال " يوفّر بعض المعطيات الرقمية الفعلية لتحديد النقص الحالي والمهارات المستقبلية التي من المفترض أن توفرها المؤسسات التربوية خاصة. وإنّ عدم ملاءمة مخرجات التعليم مع حاجات السوق تفرض تكاليف إجتماعية وإقتصادية باهظة تنعكس بطالة جارفة خاصةً عند الفئات الشبابية.

لذلك فإنّ من أهداف هذه الدراسة توفير التوصيات الأساسية لتحقيق أفضل المناخات الإستثمارية والتربوية لدعم النمو الإقتصادي وخلق فرص العمل المجدية ورفع الإنتاجية وتحقيق القدرة التنافسية الفعلية لدى المؤسسات. ومن المرجو أن تستفيد الجهات المعنية، من حكومة وأصحاب عمل وقطاع تربوي، من إستنتاجات هذه الدراسة، توسيعاً وتوطيداً لسوق العمل في لبنان ولا يفوتني أخيراً ان اخص بالشكر د. روجيه ملكي الذي كان له مساهمة ثمينة في تحليل واعداد هذه الدراسة .

رئيس جمعية تجار بيروت

نقولا شمّاس

1 المقدمة

في إطار برنامج عملها الذي يتضمن تبني كافة الخطوات الإنقاذية إقتصادياً وإجتماعياً، وضعت جمعية تجار بيروت واقع سوق العمل السائد في لبنان ضمن أولوياتها، بما يعانیه من مشكلات وصعوبات وفجوات إحصائية، وعدم الموازنة بين مخرجات التعليم الجامعي والمهني والتقني وحاجات الإقتصاد المتطورة لمختلف الإختصاصات، وإنخفاض مستوى الإنتاجية، إضافةً إلى تراجع مستوى الأجور مع تفاوت كبير بين مهنة وأخرى، والأخطر من كل ذلك، إرتفاع حدة البطالة وبالتالي هجرة شريحة كبيرة من اللبنانيين الذين يفتشون عن فرص عمل خارج بلدهم.

ومن هنا تبرز أهمية إصدار جمعية تجار بيروت برعاية وزارة العمل وبالتعاون مع المؤسسة الوطنية للإستخدام دراسة حول " سوق العمل في قطاع التجارة والخدمات المتصلة به في لبنان " وإتجاهاتها في المرحلة المقبلة، وهي متعددة الأوجه والأهداف.

في الواقع إنّ مهارات القوى العاملة في التجارة، تُعد من العوامل الهامة والأساسية لتطوير القدرة التنافسية للشركات في الأسواق الداخلية والخارجية ونجاحها في التصدير، كما إنها تحدّد قدرة لبنان على إستيعاب التكنولوجيات الجديدة والإنتقال إلى أسواق جديدة للتصدير، وبالتالي فإنّ سياسات تطوير المهارات هي من بين العوامل الهامة لنجاح نمو الإقتصاد الوطني.

لا شك في أنّ تحليل المهارات ، يوفرّ معطيات أساسية لتحديد النقص الحالي والمستقبلي لهذه المهارات، ويساعد على توفير افضل وسائل التدريب والتعليم. وبحسب منظمة العمل الدولية (2008) فإنّ عدم موازنة مخرجات التعليم لمتطلبات سوق العمل، هي ظاهرة شائعة تفرض تكاليف إجتماعية وإقتصادية عالية في الكثير من البلدان.

لذلك فإنّ من أهم أهداف هذه الدراسة توفير توصيات إستراتيجية لتتلاقى المخرجات التعليمية مع حاجات اسواق التوظيف الفعلية. وفي هذا الإطار تم استخراج البيانات والجداول وفقاً للتصنيف الإحصائي اللبناني المرتكز على التصنيف الدولي للأنشطة الاقتصادية (ISIC) وللمهن (ISCO88)

1.1 البيئة الاقتصادية

إن الصعوبات الاقتصادية التي يعيشها لبنان حالياً ترتبط بمعظمها بتغييرات مفاجئة طرأت على البيئة السياسية الداخلية والخارجية في السنوات الخمس الأخيرة من دون توقعها أو القدرة على تجنبها، في ظل ضعف كبير لقدرات الدولة اللبنانية على إدارة الازمات والتعامل معها للحد من تأثيراتها على القطاعات الإنتاجية وعلى الحالة الاجتماعية الصعبة للكثير من العاملين. ويتعرض الكثير من القطاعات الصناعية والسياحية والمالية والتجارية الى ازمات من المتوقع ان تطول مع استمرار التشنجات الداخلية والعمليات العسكرية في الدول المجاورة.

1.1.1 تقلبات النمو

شهد لبنان منذ أوائل التسعينات فترات نمو وإنتعاش إقتصادي مستفيداً من إنتهاء الحرب على لبنان وإطلاق ورشة إعادة الإعمار، إضافةً إلى آثار إيجابية حصدها لبنان جراء الأزمة الاقتصادية العالمية، والتي ساهمت في جذب تدفقات مالية كبيرة من التحويلات ورؤوس الأموال والإستثمارات الأجنبية المباشرة. وإذا كان متوسط النمو الإقتصادي السنوي قد بلغ 4%، أي نصف ما كان متوقعاً بلوغه بموجب البرامج الإعمارية التي وضعت في النصف الأول من التسعينات، فإن معدلات النمو كانت تتقلب من سنة إلى سنة، ولوحظ أن العام 1998 سجّل نمواً 2,6%، ثم إرتفع إلى 4,5% عام 2001، وإلى 7,5% عام 2004، ونحو 8,6% عام 2008، ثم إلى 9% عامي 2009 و 2010، لكنه تراجع إلى 1,5% عام 2011، وإستقر حول معدل 2% ما بين العام 2012 و 2014 متأثراً بتطورات ما سمّي بـ "الربيع العربي" وخصوصاً أحداث سوريا والعراق وبروز مشكلة النزوح الكبير إلى لبنان.

1.1.2 ضعف سوق العمل

أنّ هذا النمط من النمو الإقتصادي، لم يكن كافياً لتحسين أوضاع الإستخدام لفئات واسعة من العاملين، حتى أن إرتفاع معدلات النمو خلال السنوات العشر الأخيرة، لم يترافق مع نمو مواز في عملية خلق فرص عمل جديدة. ووفق دراسة للبنك الدولي، بلغ معدّل النمو السنوي الوسطي للنتائج المحلي القائم نحو 7,3% بين عامي 1997 - 2010، بينما إقتصرت نمو القوى العاملة في الفترة نفسها على معدّل لا يتجاوز 1,1%، وإضافةً إلى هذا التفاوت الكبير، تبرز مفارقة كبرى متمثلة في أنّ غالبية فرص العمل التي خلقها الإقتصاد المحلي في تلك الفترة، تركزت في قطاعات ضعيفة الإنتاجية، وشغلتها بصورة عامة فئات من اليد العاملة ذات مهارات متدنية، في الوقت الذي كان فيه النظام التعليمي يتوسع في إنتاج مهارات عالية.

1.1.3 البطالة وفرص العمل

وفقاً للمعطيات الصادرة عن البنك الدولي، بلغ معدّل البطالة في لبنان نحو 11% عام 2010، وارتفعت هذه النسبة في السنوات الأخيرة الى نحو 25%، كنتيجة لتفاقم أزمة النزوح السوري، والتداعيات السلبية للحرب السورية والتطورات الأمنية الإقليمية على مختلف قطاعات الإقتصاد اللبناني.

وتتميز ظاهرة البطالة بشكل رئيسي بالفجوة القائمة بين العرض والطلب، وهي تتغذى من إرتفاع أعداد الوافدين سنوياً إلى سوق العمل وعلى مستوى الطلب من عدم قدرة الإقتصاد على خلق فرص عمل كافية.

ويبرز في هذا المجال عدم المواءمة بين خريجي الجامعات والمعاهد وحاجات الإقتصاد حيث يُلاحظ أن التعليم العالي ينتج أعداداً كبيرة من الخريجين من كليات الآداب والحقوق والعلوم الإجتماعية، وأعداداً أقل نسبياً من خريجي الكليات العلمية، كالهندسة والطب والعلوم والإقتصاد وإدارة الأعمال. كما يوفر التعليم المهني أعداداً كبيرة من الخريجين، ولكنه يعاني من ضعف في مستواه وعدم تناسب إختصاصاته والإحتياجات الفعلية للإقتصاد الوطني.

وتبقى المشكلة الأساسية التي تكمن في ضعف العلاقة المأمّسة بين مجتمع الجامعات ومؤسسات التعليم عموماً بما فيها التعليم المهني، ومجتمع الريادة المهنية والأعمال، وهي تعكس آثاراً سلبية عميقة تطاول بنية سوق العمل وأدائها، وذلك بسبب غياب الأعداد والتأهيل المهنيين للعاملين قبل إلتحاقهم بالعمل أو في فترة عملهم، وفي هذا المجال أفادت أكثر من 87% من المؤسسات عن عدم حاجتها إلى تدريب وتأهيل موظفيها، وأن 73% منها لم تخصص أي ميزانية لهذا الغرض.

1.1.4 هجرة الكفاءات

لقد شهدت تدفقات الهجرة اللبنانية إلى الخارج مستويات قياسية خلال سنوات الحرب على لبنان (1975-1990) ثم انخفضت في فترة الإعمار في التسعينات، ولكنها استعادت إتجاهها التصاعدي في السنوات الأخيرة، لترتفع إلى أكثر من 38 ألف مهاجر سنوياً، مقابل 25 ألف مهاجر سنوياً خلال الفترة (1975-2000) وقد

شملت بنسبة كبيرة أصحاب الخبرات وخريجي الجامعات والمعاهد الفنية العالية وذوي الكفاءات الوسطى والعليا، وهي تنطوي على كلفة سياسية وإقتصادية وإجتماعية مرتفعة، كونها ساهمت وتساهم في إضعاف اليد العاملة الماهرة في السوق المحلي. وتعكس صعوبات في خلق بيئة إقتصادية تسمح بتوفير فرص عمل لائقة للبنانيين وبإستيعاب وإعادة توظيف الموارد البشرية والكفاءات المهاجرة، وإستثمارها في تطوير الميزات التنافسية للإقتصاد اللبناني، فضلاً عن تعزيز النشاط الإبداعي للمؤسسات وريادة الأعمال والتمرس بالكفاءة الإنتاجية والمهنية في ممارسة الأنشطة الإقتصادية ذات القيمة المضافة المرتفعة.

1.1.5 تأثير العمالة الأجنبية والسورية

موضوع منافسة اليد العاملة اللبنانية أخذ حيزاً مهماً من إهتمام وزارة العمل في مباحثاتها مع ممثلي أصحاب العمل والنقابات العمالية في إطار لجنة الحوار والمركزة على ضرورة الحد من اليد العاملة الأجنبية في سوق العمل اللبنانية، على رغم أنها لا تتكرر أن هناك بعض التقاعس من قبل العمالة اللبنانية في التفتيش بشكل جدي عن فرصة عمل.

في الواقع، أدى التدفق الكثيف للنازحين السوريين إلى تداعيات سلبية وعميقة على سوق العمل، حتى أصبح يهدد بإختلال توازنه الهش في العرض والطلب، وقد ساهم ذلك في رفع معدلات البطالة (حسب البنك الدولي) من 11% إلى 21%، وأضاف إلى عدد العاطلين عن العمل ما بين 220 إلى 324 ألفاً بنهاية العام الماضي. نتيجة زيادة عدد طالبي العمل بنسبة 30% عام 2013 وبنسبة 50% في العام 2014. وزاد التدفق السوري في الوقت نفسه من حدة المنافسة غير العادلة وغير المشروعة في سوق العمل بين العمال اللبنانيين والعمال السوريين، فضلاً عن أنه سبب بإتساع حجم سوق العمل غير النظامي وخفض مستويات الأجور ورفع من حدة التوترات بين النازحين السوريين والمجتمعات المضيفة خصوصاً في الأطراف والمناطق الفقيرة.

يؤثر النازحون السوريون العاملون في سوق العمل بإلحاق ضرر كبير باللبنانيين، وبشكل رئيسي بالشباب والنساء وأصحاب المهارات العالية والشهادات الجامعية، خصوصاً أن مستويات البطالة تعتبر مرتفعة ومقلقة لدى الشباب إذ تصل إلى 34% ولدى النساء حوالي 18%. كذلك يؤثر النازحون السوريون العاملون على غالبية القطاعات الإقتصادية، ويعتبر القطاع التجاري الأكثر تضرراً، يليه القطاع الصناعي، والقطاع الإداري. وتقدر الدراسات متوسط الدخل الشهري للنازح العامل 418 ألف ليرة، أي أقل بنحو 40% من الحد الأدنى للأجور في لبنان والبالغ 675 ألف ليرة، نتيجة كثافة العرض وتدني مهاراتهم ومستواهم العلمي. ولذلك، فإن المنافسة على فرص العمل تعتبر من أشد التحديات التي تواجه اللبنانيين العاملين، حيث تتراجع فرص العمل وترتفع البطالة، مع تصاعد أعداد النازحين السوريين العاملين، كما تزداد التوترات والإضطرابات بينهم وبين المجتمعات المضيفة.

2 أهمية القطاع التجاري في لبنان وأهداف الدراسة ومنهجيتها

2.1 أهمية القطاع التجاري في لبنان

منذ استقلاله وانطلاقة تاريخه الحديث يعتبر لبنان بلداً تجارياً بامتياز، وان ازدهاره الاقتصادي يعتمد على الحرية الاقتصادية في حقل التجارة والمال . وقد أنتج القطاع التجاري ، الخارجي والداخلي ، حوالي الثلاثين بالمئة من الدخل الوطني منذ نشأته حتى يومنا . كما ان أهمية التجارة تظهر في نواح عديدة من الاقتصاد ، كمساهمتها غير المباشرة في تنمية القطاعات الأخرى، من حيث تحسين التسويق ورفع مستوى الدخل ومن حيث واقعها كصلة استيراد لما تحتاج اليه البلاد من مدخلات وادوات الانتاج.

2.1.1 . الطابع التجاري للاقتصاد اللبناني

إتبعته الحكومات اللبنانية المتعاقبة سياسة اقتصادية ومالية جعلت من لبنان سوقاً تجارياً متقدمة بفضل حرية التعامل في القطع الأجنبي والتنقل الحر للرساميل منه واليه . كما انها حررت التجارة الخارجية من القيود وإن أبقى على بعض معالم الحماية، إما بفرض تعرفه مرتفعة نسبياً على بعض المستوردات المزاحمة للانتاج الوطني او بمنعها بتاتاً من دخول الاسواق اللبنانية. وقد قوى هذا الاتجاه مركز بيروت في عالمي التجارة والمال وساهم بشكل كبير في ازدهار الاقتصاد اللبناني حتى في اصعب فترات الحرب.

ولو نظرنا ، مثلاً ، الى الأرقام التقليدية لميزان المدفوعات اللبناني ، لرأينا أن العجز الكبير نسبياً في الميزان التجاري ، قد غطي جزء كبير منه عن طريق إيرادات العمليات التجارية ، وإيرادات السياحة والترانزيت والتعامل بالنقد وتزايد تدفق الرساميل ، مما ساعد على خلق فائض تقليدي في ميزان المدفوعات وساعد على تأمين النمو للدخل الوطني وبذلك تمكن لبنان من استيراد كميات كبيرة ومتزايدة من البضائع لاستهلاكه الداخلي. ويعود هذا التزايد في الدخل الى السياسة التجارية والمالية التي أمنت الانفتاح الاقتصادي على الاسواق الدولية ولم تنقل التجارة الخارجية بقيود حكومية شديدة ، أي الى اتباع الحكومة سياسة اقتصادية مستمدة من الطابع " التجاري " للاقتصاد اللبناني.

2.1.2 المؤشرات الرئيسية

يشكل قطاع التجارة والخدمات أو ما يعرف " بالقطاع الثالث " النقل الأساسي للاقتصاد اللبناني، وتبرز أهميته كونه يساهم بنسبة تتجاوز الـ 75% من الناتج المحلي الإجمالي (المديرية العامة للإحصاء نتائج 2011). وتبلغ حصة قطاع التجارة 16% يضاف إليها الخدمات المتصلة به لتبلغ هذه النسبة 27,4% من الناتج المحلي الإجمالي وفي المقابل يُلاحظ الفارق الكبير مقارنة مع مساهمة قطاعي الصناعة والزراعة حيث تبلغ حصة الأول 10%، في حين أنّ الزراعة وتربية المواشي لا تتعدى حصتها الـ 4%.

القطاعات	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2004
الزراعة	4.1%	4.3%	4.4%	4.8%	5.3%	4.8%	4.0%	4.3%
الصناعة التحويلية	8.8%	8.8%	9.1%	9.0%	8.1%	8.0%	8.5%	8.4%
التجارة والخدمات	77.1%	77.0%	75.6%	75.5%	75.3%	75.7%	76.0%	75.7%
القطاع العام	10.0%	10.0%	10.8%	10.7%	11.2%	11.5%	11.5%	11.6%
المجموع	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

المصدر: إدارة الإحصاء المركزي

رغم أهميته، يفنقد القطاع التجاري إلى المعلومات الإحصائية الدقيقة حول عدد المؤسسات وأحجامها وتوزعها الجغرافي وإستثماراتها وحجم أعمالها وعدد العاملين فيها، كذلك لا تتوفر الإحصاءات النوعية المرتبطة بهذا القطاع إن لجهة المبيعات أو مؤهلات اليد العاملة أو طرق الادارة، كما يفنقد المحللون للتوقعات المستقبلية لهذا القطاع والنشاطات الواعدة المرتبط به ولحاجته من اليد العاملة المتخصصة.

من هنا، إنبنقت ضرورة البدء بجمع القدر الممكن من المعطيات الرقمية والنوعية التي تساعد على توفير معلومات حول هذا النشاط الإقتصادي ومساهمته في النمو إلى جانب تحسين الأدوات التحليلية الضرورية لمساعدة التجار والسياسيين والإداريين لإتخاذ أفضل القرارات.

إن توفير المعلومات حول المهارات المطلوبة في القطاع التجاري وتنوعها، من شأنه أن يساعد الحكومة ومقدمي خدمات التعليم والتدريب والشركات، وكذلك مقدمي التمويل والمساندات التقنية الخارجية، على إتخاذ القرارات السليمة والفاعلة بشأن تنمية المهارات في مختلف قطاعات الإقتصاد الوطني، وقد تكون بعض نتائج الدراسة في القطاع التجاري، قابلة للتطبيق في قطاعات أخرى،

2.1.3 المعطيات الرقمية

تفيد بعض المؤشرات المتوافرة عن القطاع التجاري (خاصة الدراسات الدورية لمسوحات الابنية التي قامت بها ادارة الاحصاء المركزي في العقدين الماضيين) أن عدد المؤسسات القائمة يتجاوز حالياً ألد 200 ألف وحدة تجارية تتوزع على كافة المناطق اللبنانية. هناك طبعاً تفاوت كبير بين هذه المؤسسات، إذ يدخل القسم الأكبر منها في فئات الأعمال " غير المومأسسة " والمكتومه والتي ينحصر نشاطها في منطقة ضيقه، وتقتصر فيها العمالة على أصحابها وأفراد عائلاتهم.

وتبرز بعض المؤشرات المالية في اظهار أهمية القطاع التجاري، من خلال مساهمته في واردات ضريبة القيمة المضافة حيث تقوم الشركات التجارية بتحصيل حوالي 35% من مجموع هذه الضريبة، مع العلم أن الكثير من المؤسسات الصغيرة ليست مسجلة رسمياً وبالتالي لا تلتزم بأي تصريح ضريبي أو ليست خاضعة لهذه الضريبة أصلاً نظراً لعدم تخطي رقم اعمالها الـ 100 الف دولار الذي يفرض عليها التسجيل. كما أن العديد من السلع المتبادلة في المؤسسات التجارية معفاة من الضريبة على القيمة المضافة مثل المواد الغذائية الاساسية، والأدوية، والكتب، وبطاقات السفر، إلخ... وتشكل المبادلات التجارية لهذه السلع ما بين 30% و 35% من رقم المبيعات الاجمالي.

2.2 أهداف الدراسة

تحت شعار " حماية القوى العاملة اللبنانية " بدأ البحث العلمي لسوق العمل من خلال دراسة القطاع التجاري والقطاعات الخدماتية المتصلة به بهدف التعرف إلى رأي أصحاب المؤسسات والشركات بالأوضاع الوظيفية الحالية والمستقبلية لهذه المؤسسات ومعرفة هيكليتها البشرية القائمة وحاجاتها المتوقعة من اليد العاملة الماهرة (الجامعية والتقنية والفنية) وغيرها، ومقارنتها مع ما توفره الجامعات والمعاهد التقنية والفنية من إختصاصات بهدف الموازنة بين الإحتياجات والإختصاصات المتوفرة ومحاولة توجيه الشباب نحو الإختصاصات المطلوبة في سوق العمل.

وجاءت الدراسة نتيجة للآراء التي تتحدث عن التخمة في بعض الإختصاصات والنقص في إختصاصات أخرى مع ما يقابله من نقص حاد في مهارات العاملين. والدراسة هي لتؤكد أو لتتفي المعلومات العامة وتوثيقها بالإحصاءات والأبحاث العلمية وعلى أن لا تبقى مجرد معلومات عامة.

2.2.1 تحديد الأهداف

وفي هذا المجال يكون المطلوب من الدراسة :

- تسليط الضوء على جوانب القوة وجوانب الضعف في القطاع التجاري من وجهة نظر أصحاب العمل.
- الإحاطة بالأوضاع المهنية والإقتصادية للعاملين في هذا القطاع.
- البحث في كيفية تلبية هذه الإحتياجات والدور الذي يمكن أن تلعبه المؤسسة الوطنية للإستخدام على هذا الصعيد بشكل خاص ومؤسسات التعليم والتوجيه والتدريب المهني بشكل عام.
- معرفة أنواع الدعم التي تحتاجها مؤسسات القطاع التجاري من قبل الجهات الرسمية الحكومية بشكل عام والبلديات بشكل خاص.
- توفير قاعدة بيانات لمعلومات سوق العمل في القطاع التجاري ليجري نشرها على موقع المؤسسة الوطنية للإستخدام وجمعية تجار بيروت.

- بناء قاعدة معلومات يُصار إلى مياومتها دورياً وتحسين مدخلاتها وتقوية الثقافة الإحصائية لكافة فرقاء الإنتاج والمؤسسات التعليمية.

2.2.2 تحديد القطاعات المشاركة

لقد تمّ العمل على تحديد القطاعات الأكثر تمثيلاً للقطاع التجاري والخدمات المتّصلة بهذا القطاع في لبنان، بناءً على المعطيات العلمية التي تعدّها إدارة الإحصاء المركزي، وتمّ تحديد الشركات الأكثر تمثيلاً في القطاعات المذكورة.

ولتحديد القطاعات الأكثر تمثيلاً للقطاع التجاري والخدمات المتّصلة به إرتكزت اللجنة على أرقام إدارة الإحصاء المركزي لتحديد تنقيح محدد (weight) لكل قطاع من القطاعات المعنية بهذه الدراسة.

إن عملية تحديد ثقل لكل قطاع جرت وفقاً للأوزان التي يتمّ إحتسابها بالإستناد إلى الأرقام التي تنشرها إدارة واردات الضريبة على القيمة المضافة في وزارة المالية والمتعلقة بمبيعات كل القطاعات، مع مراعاة - قدر الإمكان، ثقل القطاعات التي تتضمن نشاطاتها بيع مواد غير خاضعة للضريبة على القيمة المضافة (مثال قطاع السوبر ماركت والمواد الغذائية الذي يشكّل فيه رقم المبيعات غير الخاضعة للضريبة على القيمة المضافة ما بين 30% و 35% من إجمالي مبيعات هذه المؤسسات.

عليه، وبعد تقدير حجم العينة الأمثل وفقاً للمعايير الإحصائية السليمة المتّبعة، تمّ تحديد العدد الأدنى (minimum) للمؤسسات التي يجب أن تتضمنها العينة من كل قطاع لكي تأتي النتائج متوازنة . وجرى الإتصال بأكبر عدد من المؤسسات المعنية (المنتسبة وغير المنتسبة إلى جمعية تجار بيروت) للحصول على موافقتها للمشاركة في الدراسة.

وبلغ عدد الشركات التي تمّ إجراء إستقصاء المعلومات حولها 184 مؤسسة، صغيرة ومتوسطة وكبيرة، في النشاطات المختلفة، منها ما هو مؤسس منذ زمن طويل ومنها ما هو حديث.

من جهة أخرى، لا يفوتنا أيضاً الإشارة إلى صعوبة الحصول على إحصائيات وافية وقابلة للتحليل من قبل أصحاب المؤسسات أو الجهات الرسمية المعنية، لا سيما في وزارة التربية والمركز التربوي للبحوث والإنماء، التي لا تحصل على كافة الإحصاءات والأرقام المتعلقة بالجامعات والمعاهد الفنية والتقنية والخريجين فيها.

2.3 المنهجية

2.3.1 إعداد الإستمارة

بناءً للأهداف المحددة للدراسة، وضعت مصلحة إحصاء اليد العاملة في المؤسسة الوطنية للإستخدام مسودة لإستمارة الدراسة، تضمنت مجموعة كبيرة من الأسئلة وتمت مناقشتها بواسطة لجنة من جمعية تجار بيروت مؤلفة من إختصاصيين في جمع المعلومات وتحديد المؤشرات إضافةً إلى الباحثين العاملين في المؤسسة. حيث أجري تعديل على بعض الأسئلة وتم إلغاء أسئلة وتغيير مواقع أسئلة أخرى.

وقد أخضعت الإستمارة إلى إختبار أولي وعرضت على المسؤولين، ونتيجة للملاحظات والإيضاحات لبعض الأسئلة، وضعت الإستمارة في شكلها النهائي لمعرفة:

- أ - الأوضاع العامة للمؤسسات : (النشاط الإقتصادي، سنة التأسيس، عدد الفروع للمؤسسات، طبيعة العمل، عدد العاملين).
- ب- خصائص العاملين في القطاع : العلمية والعملية والطرق المستخدمة في توظيفهم.
- ج- مدى الحاجة الحالية والمستقبلية ليد عاملة إضافية في مختلف المهن والإختصاصات والمهارات والمستويات التعليمية وكيفية تأمين هذه الحاجات.
- د- مدى حاجة القطاع التجاري إلى الدعم.
- هـ - مدى مشاركة المرأة في نشاط القطاع.

2.3.2 إختيار العينة

تم إختيار العينة من خلال لجنة مصغرة مشتركة بين المؤسسة الوطنية للإستخدام وجمعية تجار بيروت، كما تمّ إستعراض جميع الأنشطة التجارية بناءً للدليل الموحد للأنشطة وإختيار 33 نشاطاً إقتصادياً شملت العينة حيث شكلت أنشطة بيع المنسوجات والملبوسات والأحذية بالجملة 26% من إجمالي الأنشطة وتبعثها بيع السلع الصيدلانية ومستحضرات التجميل بالتجزئة 11,40% والأغذية والمشروبات 9,2% والمنتجات الوسيطة غير الزراعية وبيع الآلات والمعدات 6%، إضافةً إلى نسب متفرقة من أنشطة المحاسبة والإستشارات التجارية والإدارية وبيع الإلكترونيات وغيرها.

2.3.3 لجنة الإشراف على الدراسة

وللإشراف على كافة أعمال الدراسة ولتسهيل العمل الميداني، أصدر معالي وزير العمل الأستاذ سجعان قزي القرار رقم 1/28 تاريخ 2014/12/1 قضي بتشكيل لجنة للإشراف على دراسة المؤسسات التجارية وتتألف من :

- جان أبي فاضل (مدير عام المؤسسة الوطنية للإستخدام) رئيساً.
- دوللي الفغالي (باحث رئيس مصلحة الدراسات والبرامج) عضواً.
- حسين شلهوب (مساعد باحث رئيس مصلحة إحصاء اليد العاملة) عضواً مقرراً.
- نبيل حاتم (مدير عام جمعية تجار بيروت) عضواً.

2.3.4 التنفيذ الميداني

تمّ إختيار الباحثين الميدانيين ورؤساء الفرق على أساس الخبرة التي تجمعت لدى المؤسسة الوطنية للإستخدام من خلال العديد من الدراسات السابقة وجرى تدريبهم على أهداف الدراسة وكيفية تنفيذ الإستمارة وزود كل منهم ببطاقة تعريف خاصة توضح نوع المهمة والفترة الزمنية موقّعة من قبل المدير العام للمؤسسة الوطنية مع رسائل موقّعة من رئيس جمعية تجار بيروت تطلب من أصحاب المؤسسات المعنية المساعدة في إتمام المهمة والحصول على المعلومات المطلوبة.

وتمّ تقسيم العمل على ثلاث فرق، كل فريق مؤلف من ثلاثة باحثين ويعمل في منطقة جغرافية محدّدة وتحت إشراف رئيس فريق. والمناطق الجغرافية هي :

- المنطقة الأولى : وتضمّ الأشرفية، بدارو، رياض الصلح، كورنيش النهر، كورنيش المزرعة.

- المنطقة الثانية : وتضمّ الحازمية، الشياح، عين الرمانه، بئر حسن، الأوزاعي، الأونيسكو، الروشة، فردان والحمراء.

- المنطقة الثالثة : وتضمّ كسروان (غزير، الصفرا وساحل كسروان) والمتن (الدورة، الدكوانه، سن الفيل، جل الديب، البوشرية، نهر الموت وأنطلياس وبصاليم).

إنطلق العمل الميداني في 16 كانون الثاني 2015 على أن يتمّ إنجازه خلال شهرين أي في منتصف شهر آذار إلا أنه جرى تمديد المدة لغاية 15 حزيران بسبب الصعوبات التي إعترضت التنفيذ ومنها :

- ملاحظة طويلة في تعبئة الإستمارة وإضطرار المحققين للقيام بالعديد من الزيارات لإتمام الأمر بحيث وصل عدد الزيارات في بعض الحالات إلى خمس زيارات للمؤسسة الواحدة.

- رفض الكثير من أصحاب المؤسسات تعبئة الإستمارة، كما قام البعض بتعبئة جزئية لها.
- الإمتناع عن تعبئة المعلومات الفردية بإعتبار المعلومات المطلوبة من الخصوصيات.
- عدم التصريح عن عدد العمال الفعلي.
- ضرورة إستبدال الشركات " غير المتعاونة " بشركات أخرى للمحافظة على حجم العينة.

2.3.5 التدقيق والترميز

تمّ تدقيق الإستمارات المعبأة من قبل رؤساء الفرق وبإشراف مدير الدراسة وقام فريق من المؤسسة الوطنية للإستخدام بإعداد لوائح الترميز للأجوبة وذلك على جميع مراحلها. وشملت اللوائح المجالات الآتية :

- المهن : وقد تمّ الترميز بناء لتصنيف المهن اللبناني وهو مطابق للتصنيف الدولي للمهن 88 ISCO.
- الإختصاصات : وقد تمّ وضع ترميز خاص مطابقاً للمعايير الدولية وخاصة المعتمدة من قبل الأونيسكو.
- المناطق الجغرافية : تبعاً لما هو معتمد من قبل إدارة الإحصاء المركزي.

2.3.6 برنامج إدخال المعلومات

تمّ إعداد برنامج خاص للمعلوماتية من قبل مسؤول المعلوماتية في المؤسسة الوطنية للإستخدام المهندس جورج فاضل، وتمّ إدخال المعلومات من قبل الفريق المختص في المؤسسة وتحت إشرافه. وبعد التدقيق والمراجعات والتصحيح تم إصدار الجداول الأساسية والمنشورة في صلب التحليل فيما تنشر الجداول الأخرى في ملحقات الدراسة. وتمّ تصميم وإعداد الجداول وفقاً للمعايير الرئيسية الثلاثة: النشاط، حجم المنشآت التجارية وسنة تأسيسها.

2.3.7 كيفية تعامل أصحاب المؤسسات التجارية مع الباحثين الميدانيين

لقد تعاطى أصحاب المؤسسات التجارية مع الباحثين الميدانيين بطرق ثلاث والتي ظهرت من خلال نتائج الدراسة ولا سيما ضمن الجداول الإحصائية وهي :

أ- التعاون الكامل وقد ظهر من خلال :

- الإلتزام بالمواعيد المحددة مسبقاً إلتزاماً كبيراً مع توفير جميع المعلومات المطلوبة لتعبئة الإستمارة.
- إعطاء الوقت الكافي للإجابات مع إعطاء جميع المعلومات المطلوبة والإجابة على أسئلة الباحثين.
- ترحيب كامل بفكرة الدراسة و أهدافها مع عدم وجود أي إعتراض على أي سؤال من أسئلة الإستمارة.
- تأمين المعلومات الإضافية والترحيب الدائم بالباحثين الميدانيين.
- المعلومات التي تمّ إعطاؤها عن طريق البريد الإلكتروني ثم إستكمالها في مؤسسة العمل.
- اللطافة كانت السمة البارزة عند الذين تجاوبوا مع البحث بشكل كامل.

ب- التعاون الجزئي وتمثل من خلال :

- الإستياء عند بعض التجار من الأسئلة وإعتبرت إنها لا تعني جمعية تجار بيروت على الإطلاق.
- إعطاء بعض المعلومات والتحفيز عن إعطاء البعض الآخر وخاصة الأرقام.
- رفض إعطاء تفاصيل عن جميع العاملين وقد إختصرت المعلومات على النصف أو أقل من النصف.
- بعض المؤسسات لم تكمل المعلومات الناقصة التي أرسلتها عبر البريد الإلكتروني.
- الإعتراض على بعض الأسئلة ولا سيما الجدول رقم ستة المتعلق بوظائف العاملين وإختصاصاتهم العلمية والرواتب التي يتقاضونها.
- عدم وضع الإختصاصات المناسبة للموظفين وتركها فارغة بالكامل.
- عدم توزيع العاملين حسب الفروع للمؤسسات ذات الفروع المتعددة وتركها كأنها مؤسسة بدون فروع.
- بعض المؤسسات لم تعط معلومات حول جنس العاملين ذكور أم إناث لأن المعلومات غير متوفرة.
- بعض المؤسسات حرصت أنها لا توظف على أساس الشهادات والإختصاصات.

ت- الرفض الكلي:

- أخذ الرفض الكلي أوجهاً مختلفة وأهمها :
- الرفض الصريح في إعطاء أية معلومات أو تعبئة أي جزء من أجزاء الإستمارة.
- إعطاء المواعيد ورفض مقابلة الباحثين الذين حضروا بناءً للمواعيد المسبقة.
- المسؤول في سفر دائم ولا يستطيع أحد أن يحل مكانه.
- المسؤول في إجتماعات دائمة كما أنه يحضر أوراق المالية و TVA وباقي المستندات المطلوبة لإدارات الدولة.
- المسؤول مهتم بتأمين البضاعة من المرفأ وليس عنده الوقت لإستقبال أحد.
- عدم الرغبة في التعامل مع المؤسسات الحكومية خوفاً من أي إرتدادات مالية أو إدارية.

3 تحليل النتائج

ما هي أهم النتائج التي يمكن استخراجها من هذا البحث ومن الجداول المرفقة به؟

ينقسم التحليل إلى قسمين :

القسم الأول يسمح بإبراز خصائص المؤسسات في القطاع التجاري وفي بعض القطاعات الملحقة فيما يتعلق بأحجامها وطبيعة عملها وسنة بدء النشاط وعلاقات المؤسسات بالقطاع التربوي من معاهد فنية وجامعات إلى جانب تطور أعمالها في السنتين الماضيتين والترقيات المستقبلية لديها. كما يشمل البحث هيكليات الرواتب وطرق التوظيف لدى الشركات وعلاقتها بالمؤسسة الوطنية للاستخدام واللجوء إلى خدماتها كأداة فاعلة للتوظيف.

أما القسم الثاني فيتعلق بالعاملين في القطاع التجاري إن لجهة توزيعهم على المؤسسات أو بحسب المهن والاختصاصات ومستويات التعليم والجنس والجنسية كما يهدف التحليل الإشارة إلى النقص في التوظيفات الحالية إن لجهة المهن أو الاختصاصات والطلب المستقبلي عليها، وعلى مستويات التعليم المطلوبة والخصائص الواعدة.

لا بد من الإشارة أن الكثير من الأرقام المدرجة في هذا البحث ليست بالدقة الكافية لتعميمها على كافة النشاطات التجارية أو الملحقة بها نظرا لفقدان القاعدة الإحصائية أو عدم تجاوب الشركات مع المحققين الميدانيين.

3.1 خصائص وواقع المؤسسات التجارية.

يفتقد القطاع التجاري إلى القاعدة الإحصائية الأساسية للمؤسسات التجارية، وتقتصر المعلومات المتوافرة على أرقام جزئية تم إستخلاصها من بعض المسوحات الميدانية وخاصةً في تعداد الأبنية الذي تقوم به من وقت إلى آخر إدارة الإحصاء المركزي، أو عن طريق الدوائر المالية، سواءً من التصاريح الضريبية أو تصاريح القيمة المضافة.

لا تكفي طبعاً هذه المعطيات المجتزأة لتكوين صورة دقيقة عن هذا القطاع لكنها مرحلة هامة في خطة طويلة الأمد لتحسين معرفة المعطيات الرقمية في كافة القطاعات الانتاجية وخاصة القطاع التجاري كما ساعدت بوضع هذه الدراسة.

ان عدد المؤسسات التي شملها التحقيق بلغ 184 مؤسسة توزعت على 36 نشاط اساسي وانت اهم النتائج على الشكل التالي:

3.1.1 المعطيات العامة.

أ- توزيع المؤسسات حسب النشاطات الرئيسية

توزعت المؤسسات على نشاطات تجارية مختلفة منها ما يطل البيع بالجملة او البيع بالتجزئة وتشمل سلع متعددة منها الاغذية والمشروبات والتبغ والمنسوجات والملبوسات والاحذية أو السلع الصيدلانية واصناف مستحضرات التجميل الى جانب المركبات ذات المحركات او اليات الانتاج والتجهيزات على اختلافها.

لا يعكس هذا التوزيع الحجم الدقيق لكل النشاطات بل كان يهدف الى تأمين أكبر تغطية ممكنة للمؤسسات من مختلف النشاطات والأحجام والخبرات.

ويشير الجدول التالي الى توزيع العينة على النشاطات التجارية الاساسية على الشكل التالي:

جدول رقم 1 : توزيع المؤسسات حسب النشاط الاقتصادي

النسبة	العدد	النشاط الاقتصادي
26.6%	49	البيع بالجملة للمنسوجات والملبوسات والاحذية
11.4%	21	البيع بالتجزئة للسلع الصيدلانية واصناف مستحضرات التجميل
9.2%	17	البيع بالجملة للمواد الخام الزراعية والماشية الحية، والاعذية والمشروبات والتبغ
6.5%	12	البيع بالجملة للآلات والمعدات والامدادات
6.0%	11	البيع بالجملة للمنتجات الوسيطة غير الزراعية، والنفايات والخردة
4.9%	9	الانشطة القانونية، والمحاسبة والخبرة الاستشارية التجارية والادارية
3.8%	7	الاعلان
3.8%	7	انشطة النقل الداعمة والمساعدة، انشطة وكالات السفر
2.7%	5	بيع المركبات ذات المحركات
2.2%	4	البيع بالتجزئة للاغذية والمشروبات والتبغ في المتاجر المتخصصة
2.2%	4	التأمين وتوفير الاعتمادات للمعاشات التقاعدية، باستثناء الضمان الاجتماعي
1.6%	3	انواع النقل البري الاخرى
1.6%	3	بناء المنشآت الكاملة او اجزاء منها، الهندسة المدنية
1.6%	3	تجارة التجزئة غير المتخصصة في المتاجر
1.6%	3	تربية الحيوان
1.6%	3	صنع منتجات كيميائية اخرى
1.1%	2	الافلام السينمائية والاذاعة والتلفزيون والانشطة الترفيهية الاخرى
1.1%	2	النشر
1.1%	2	الوساطة المالية
9.2%	17	انشطة اخرى
100.0%	184	المجموع

ب- حجم المؤسسات

توزعت العينة على مؤسسات من مختلف الأحجام وشكلت المؤسسات التي توظف ما بين 5 و 100 عامل حوالي ثلثي الشركات المشمولة بهذا البحث. وقد تبين أيضا أن نحو 21 مؤسسة يفوق عدد عمالها ال 250 عامل وتشكل 11,4% من مجموع العينة وتعمل في مختلف الأنشطة، مثل البيع بالتجزئة للمنسوجات والملبوسات والسلع الصيدلانية والآلات والمعدات وكان هناك 40% منها لها فروع متعددة في كافة المناطق اللبنانية او في عدد من التجمعات التجارية (Malls) في حين كانت المؤسسات الاخرى منفردة.

جدول رقم 2 توزع المؤسسات حسب حجمها وتفرعها

المجموع		مؤسسات متعددة الفروع		مؤسسات منفردة		الحجم
النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	
4.3%	8	1.4%	1	6.2%	7	أ: أقل من خمسة عمال
9.2%	17	7.0%	5	10.6%	12	ب : بين 5 واقل من 10
20.7%	38	21.1%	15	20.4%	23	ت : بين 10 واقل من 25
18.5%	34	19.7%	14	17.7%	20	ث : بين 25 واقل من 50
17.9%	33	18.3%	13	17.7%	20	ج : بين 50 واقل من 100
17.9%	33	21.1%	15	15.9%	18	ح : بين 100 واقل من 250
11.4%	21	11.3%	8	11.5%	13	خ : ما فوق 250 عامل
100.0%	184	100.0%	71	100.0%	113	المجموع العام

ت-توزيع المؤسسات حسب سنة بدء النشاط

أما المعيار الثالث لهذا البحث فكان سنة بدء العمل ما يسمح بالمقارنة بين المؤسسات الحديثة والناضجة ان لجهة طرق التشغيل او التوظيف او العلاقة بالجامعات أو بالنسبة للتوقعات المستقبلية وحاجات الاختصاص والمهن.

جدول رقم:3 توزيع المؤسسات حسب سنة بدء النشاط وحجم المؤسسة

المجموع	حجم المؤسسة							سنة بدء النشاط
	أ : أقل من خمسة عمال	ب : بين 5 و 10	ت : بين 10 و 25	ث : بين 25 و 50	ج : بين 50 و 100	ح : بين 100 و 250	خ : ما فوق 250 عامل	
19	2	1	6	6	4	1	19	أ: غير محدد
%10.3	%1.1	%0.5	%3.3	%3.3	%2.2	%0.5	%10.3	%
55	1	9	11	8	18	9	55	ب: قبل عام 1980
%29.9	%0.5	%4.9	%6.0	%4.3	%9.8	%4.9	%29.9	%
61	8	10	11	12	7	10	61	ت: بين عامي 1980 و 1999
%33.2	%4.3	%5.4	%6.0	%6.5	%3.8	%5.4	%33.2	%
31	4	2	4	4	2	2	31	ث: بين عامي 2000 و 2009
%16.8	%2.2	%1.1	%2.2	%2.2	%1.1	%1.1	%16.8	%
18	2	1	1	4	2	1	18	ج: من عام 2010 وما فوق
%9.8	%1.1	%0.5	%0.5	%2.2	%1.1	%0.5	%9.8	%
184	17	21	33	34	33	21	184	المجموع العام
%100	%9	%11	%18	%19	%18	%11	%100	%

3.1.2 العلاقة مع القطاع التربوي.

على غرار كافة القطاعات، تعتبر علاقة المؤسسات التجارية بالقطاع التربوي بشقيه الجامعي والتقني ضعيفة، وغير مومأسسة، وتشكل نقطة ضعف اساسية لكافة القطاعات الإنتاجية، لا سيما أنّ النشاطات المختلفة وخاصةً التجارية تشهد تحولات عميقة وسريعة، تفرض عليها إعتقاد وسائل تقنية متسارعة وطرق عمل من تسويق وترويج، تتطلب موارد بشرية متخصصة ومواكبة لتطورات السوق. ولا تقتصر هذه التحولات على ثورة الإنترنت والإتصالات، بل طالت وسائل النقل وحجم المؤسسات وتفرعها والتمركز في أسواق جديدة (Supermakets & Malls) الى جانب طرق الترويج وأنماط الإستهلاك ووسائل الدفع المتطورة.

من المؤكد أن كل هذه التحولات تتطلب إختصاصات وشهادات علمية جامعية ومهنية دقيقة، من المفترض مواكبتها بشكل مستمر. من هنا تبرز ضرورة مساهمة كافة النشاطات الاقتصادية مع القطاع التربوي لمساندته على تطوير برامجهِ وإدخال تخصصات حديثة لم تكن متوفرة سابقاً، والتخلي عن البرامج التقليدية التي لم تعد تتماشى مع التقنيات الحديثة. ولذلك لا بدّ من التنسيق المتواصل بين المؤسسات التجارية والقطاع التربوي لتحديد الحاجات وكيفية تلبيتها، إلى جانب تقوية الأبحاث والتطوير التقني.

ما هو واقع العلاقة القائمة حالياً بين القطاع التجاري والمؤسسات الجامعية والمعاهد التقنية ؟

تظهر الجداول المستخرجة من هذا البحث أنّ أكثر من 50% من المؤسسات التجارية تقيم علاقات تنسيقية مع الجامعات، تنخفض هذه النسبة إلى 30% فيما يتعلق بالمعاهد التقنية، وهذا الفارق ناتج عن طبيعة التخصصات، إذ أنّ المعاهد التقنية تقيم علاقات تفضلية مع القطاع الصناعي الموظف الرئيسي للخريجين.

في الواقع أنّ المؤسسات التجارية تستقطب بشكل اساسي الموارد البشرية الجامعية وخاصةً التخصصات الإدارية والإستشارية والقانونية.

أما طبيعة العلاقة بين الجامعات والمؤسسات التجارية، فهي أيضاً تقليدية وتُبنى على توظيف الخريجين وبعض عمليات التدريب، في حين أنّ المشاركة في وضع البرامج، أو في تمويل الأبحاث لا تتعدى الخمسة في المئة من مجموع المتجاوبين. وهذه النسب تتراجع بشكل كبير عند النظر إلى طبيعة العلاقة بالمعاهد المهنية.

وتختلف النسب أيضاً حسب حجم المؤسسات إذ أنّ المؤسسات الكبيرة على علاقة وثيقة بالجامعات، في حين أنّ المؤسسات الصغيرة تبقى علاقاتها خجولة، وينطبق هذا الوضع نفسه حسب سنة بدء نشاط المؤسسة مع علاقات وثيقة بالنسبة للشركات الناضجة، ومتواضعة للشركات المؤسسة حديثاً.

جدول رقم: 4 توزيع تصنيف حجم المؤسسة حسب توفر علاقة المؤسسة بالجامعات

هل للمؤسسة علاقة بالجامعات	نعم	كلا	غير محدد	المجموع
أ: أقل من خمسة عمال	4.2%	3.5%	33.3%	8
ب : بين 5 و أقل من 10	6.3%	12.8%	0.0%	17
ت : بين 10 و أقل من 25	18.9%	23.3%	0.0%	38
ث : بين 25 و أقل من 50	18.9%	18.6%	0.0%	34
ج : بين 50 و أقل من 100	18.9%	16.3%	33.3%	33
ح : بين 100 و أقل من 250	20.0%	15.1%	33.3%	33
خ : ما فوق 250 عامل	12.6%	10.5%	0.0%	21
المجموع العام	95	86	3	184
	51.6%	46.7%	1.6%	100.0%

أما بالنسبة للمعاهد والمدارس التقنية فتبقى علاقات القطاع التجاري بها خجولة وتقتصر على بعض التوظيف لكن التطورات التقنية التي تدخل بشكل سريع ومكثف على القطاع التجاري من المتوقع ان تحدث تحولات كبيرة في المشهد التربوي وستدفع حتما الى توسيع العلاقات بين المنشآت التجارية والمعاهد المهنية.

جدول رقم: 5 توزيع تصنيف حجم المؤسسة حسب توفر علاقة بالمعاهد التقنية

هل للمؤسسة علاقة بالمعاهد التقنية	نعم	كلا	غير محدد	المجموع العام
أ: أقل من خمسة عمال	3	4	1	8
ب : بين 5 و أقل من 10	5	12	0	17
ت : بين 10 و أقل من 25	8	30	0	38
ث : بين 25 و أقل من 50	8	26	0	34
ج : بين 50 و أقل من 100	9	21	3	33
ح : بين 100 و أقل من 250	10	22	1	33
خ : ما فوق 250 عامل	9	12	0	21
المجموع العام	52	127	5	184

وفي ما يتعلق بطبيعة العلاقات بالمؤسسات الجامعية تؤكد الشركات التجارية أن العلاقة الاساسية تقتصر على توجيه الطلاب وتوظيف الخريجين في حين ان علاقات البحوث والتطوير تبقى هامشية.

جدول رقم : 6 طبيعة العلاقة بالمؤسسات الجامعية

المجموع	سنة بدء النشاط					طبيعة العلاقة بالمؤسسات الجامعية
	ج: من عام 2010 وما فوق	ث: بين عامي 2009 و 2000	ت: بين عامي 1999 و 1980	ب: قبل عام 1980	ا: غير محدد	
%1.6		%0.5			%1.1	المشاركة في وضع برامج
%2.7		%0.5	%1.6		%0.5	تدريب طلاب
%5.4	%1.1		%2.7	%1.6		تدريب طلاب + توظيف خريجين
%4.3	%1.1		%2.2	%1.1		تدريب طلاب + توظيف خريجين + توجيه طلاب
%12.5	%0.5	%2.7	%3.3	%4.9	%1.1	توظيف خريجين
%0.5				%0.5		توظيف خريجين + توجيه طلاب
%72.3	%7.1	%12.5	%23.4	%21.7	%7.6	غير محدد
%0.5		%0.5				غيره
184	18	31	61	55	19	المجموع
%100.0	%9.8	%16.8	%33.2	%29.9	%10.3	%

3.1.3 تطور النشاط في السنتين الماضيتين

برغم الصعوبات التي يشهدها الإقتصاد اللبناني، إستطاعت المؤسسات التجارية وخاصة المؤسسات المتصلة بها من تسجيل بعض التطورات الإيجابية إن لجهة تحسين نشاطها أو تطوير هيكليتها أو لجهة تكبير العمالة لديها.

أكدت 63,6% من المؤسسات أنها شهدت تطوراً إيجابياً في نشاطها في السنتين الماضيتين في حين أنّ أقل من 3% من الشركات أعلنت عن تقليص في النشاط و 27,7% لم يحصل لديها تغييرات. وطالت التطورات الإيجابية معظم النشاطات وكافة أحجام الشركات من كبيرة ومتوسطة وصغيرة.

جدول رقم 7A: تطور عدد العاملين الإجمالي المصرح عنهم في كل المؤسسات

التغيير	حالياً	عام 2013	عدد العاملين"
1.5%	306	318	أصحاب المؤسسة وإفراد العائلة
1.5%	19,494	18,952	المستخدمون الدائمون
1.6%	2,318	1,843	المياومون
1.5%	318	408	الظرفيون (الموسميون من ضمنهم)
0%	83	169	المتطوعون
3.8%	22,519	21,690	المجموع العام

تتخف نسبة التحسين في النشاط في السنتين الماضيتين من 3,8% الى 1,6% اذا اخذت في الاعتبار المؤسسات التجارية حصراً مما يعكس الحالة الاقتصادية الصعبة التي تعيشها النشاطات التجارية منذ اندلاع الاحداث الدمية في سوريا واغلاق المعابر البرية وتراجع الحركة الاقتصادية عامة والسياحية خاصة وتوقف قدوم الرعايا الخليجيين.

جدول رقم 7B: تطور عدد العاملين الإجمالي المصرح عنهم في المؤسسات التجارية حصراً

التغيير	حالياً	عام 2013	عدد العاملين في المؤسسات التجارية حصراً"
1.5%	257	253	أصحاب المؤسسة وأفراد العائلة
1.5%	13,157	12,952	المستخدمون الدائمون
1.6%	186	183	المياومون
1.5%	129	127	الظرفيون (الموسميون من ضمنهم)
0%	19	19	المتطوعون
1.6%	13,748	13,534	المجموع العام

وفي مجال التطوير أكدت المؤسسات أنّ ذلك نتج عن توسع في الأعمال 35.3% أو إستعمال تكنولوجيا جديدة في حوالي 20% من الحالات، خاصةً لدى المؤسسات التي تأسست قبل العام 2000 كما أنّ هذه الأخيرة كانت قد سجلت أيضاً أعلى نسبةً من إعادة التنظيم.

ولم تكن النسبة الكبيرة في مجال تطوير النشاط مفاجئة للمراقبين إذ من المعلوم أنّ الأزمات الطويلة تدفع بالمؤسسات التجارية إلى إعادة هيكليتها وتوسعها إلى نقاط بيع وتوزيع جديدة لمواجهة أزماتها، خاصةً وأنّ تطور طرق البيع ساهمت هي أيضاً في تقوية هذه الإتجاهات.

جدول رقم: 8: توزيع المؤسسات حسب سنة بدء العمل وطبيعة تطوير النشاط

سنة بدء العمل	تطور النشاط				المجموع
	توسيع	تقليص	عدم تغيير	غير محدد	
أ: غير محدد	7.6%		2.2%	0.5%	10.3%
ب: قبل عام 1980	22.3%		6.0%	1.6%	29.9%
ت: بين عامي 1980 و 1999	17.4%	1.6%	11.4%	2.7%	33.2%
ث: بين عامي 2000 و 2009	10.9%	1.1%	4.3%	0.5%	16.8%
ج: من عام 2010 وما فوق	5.4%		3.8%	0.5%	9.8%
المجموع	117	5	51	11	184
%	63.6%	2.7%	27.7%	6.0%	100.0%

3.1.4 النقص في اليد العاملة

أكدت ال 184 مؤسسة التي شملها التحقيق أنّ لديها فائض اجمالي من العاملين لكنه تبينى من الجداول المستخلصة والتي شملها التحقيق، أنّ 26.6% من هذه الشركات تعاني من نقص في اليد العاملة، وان كان لديها ما يكفي لتسيير العمل، وتحقيق الإنتاج المطلوب.

كيف يتوزع هذا النقص حسب خصائص المؤسسات ان لجهة حجمها او نشاطاتها؟

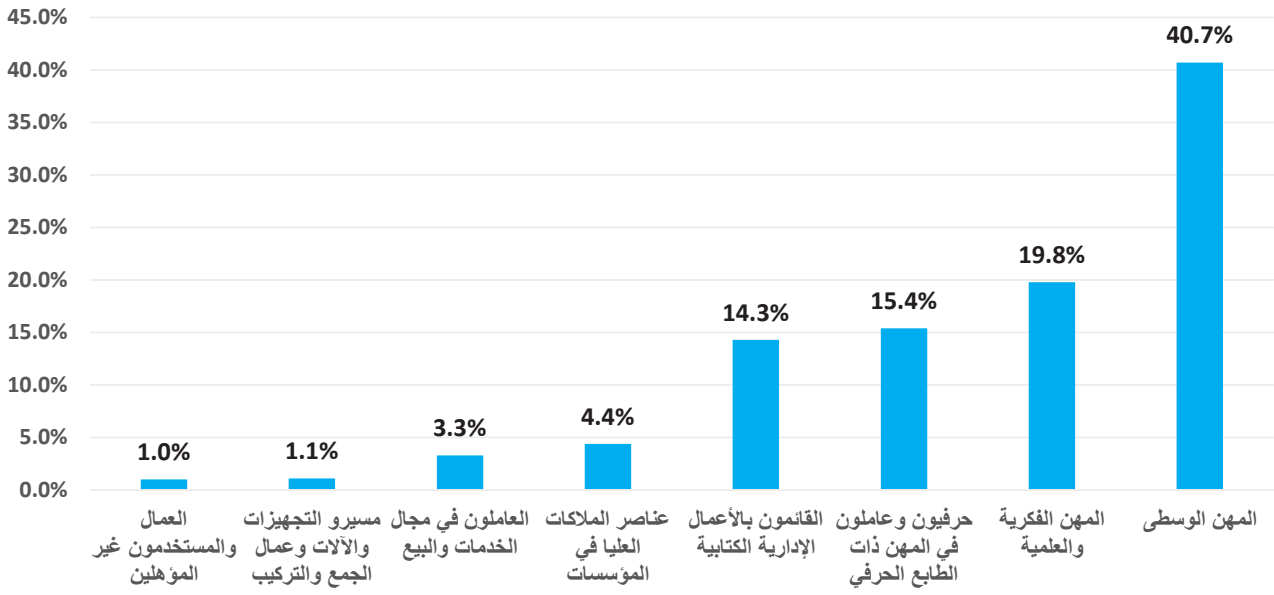
جدول رقم 9 توزع المؤسسات حسب سنة بدء العمل والنقص في اليد العاملة

هل تعاني من نقص في اليد العاملة			
المجموع	كلا	نعم	سنة بدء العمل
19	%78.8	%21.2	أ: غير محدد
55	%69.2	%30.8	ب: قبل عام 1980
61	%72.2	%27.8	ت: بين عامي 1980 و 1999
31	%77.4	%22.6	ث: بين عامي 2000 و 2009
18	%77.5	%22.5	ج: من عام 2010 وما فوق
184	135	49	المجموع العام
%100	%73.4	%26.6	%

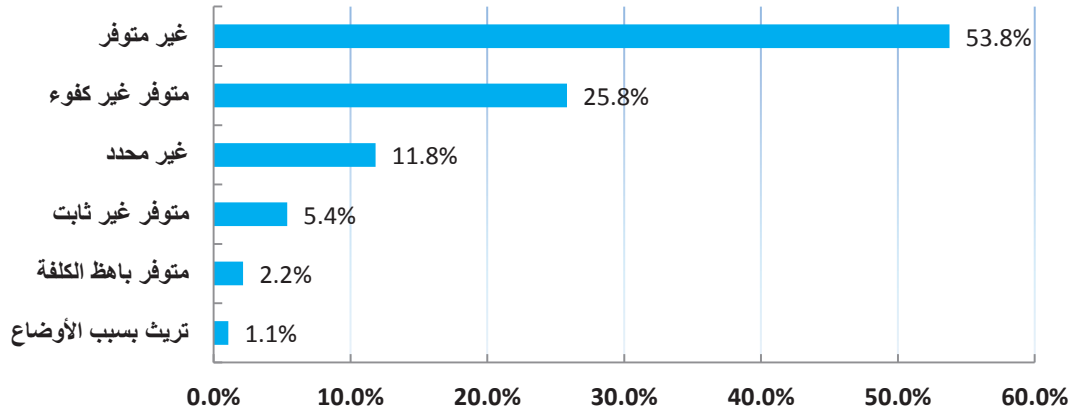
جدول رقم 10 توزع المؤسسات حسب حجمها والنقص في اليد العاملة

المجموع	كلا	نعم	النقص في اليد العاملة
8	%75.0	%25.0	أ: أقل من خمسة عمال
17	%70.6	%29.4	ب : بين 5 و أقل من 10
38	%60.5	%39.5	ت : بين 10 و أقل من 25
34	%88.2	%11.8	ث : بين 25 و أقل من 50
33	%69.7	%30.3	ج : بين 50 و أقل من 100
33	%84.8	%15.2	ح : بين 100 و أقل من 250
21	%61.9	%38.1	خ : ما فوق 250 عامل
184	%73.4	%26.6	المجموع العام

توزيع الوظائف غير المتوفرة في سوق العمل



سبب عدم الإستخدام



3.1.5 الإحتياجات المستقبلية من اليد العاملة

مع غياب القاعدة الإحصائية الموثوقة، إضافةً إلى ثغرات تتعلق بتجاوب المؤسسات وما يترتب عليها من معلومات جزئية وأحياناً متناقضة، من الصعب الوصول إلى تحديد دقيق كمي ونوعي للإحتياجات القطاع التجاري من اليد العاملة، ولكن رغم ذلك يمكن التأكيد بأن ما حصلنا عليه من نتائج يكفي لتكوين صورة عامة عن إحتياجات القطاع خلال السنوات القادمة.

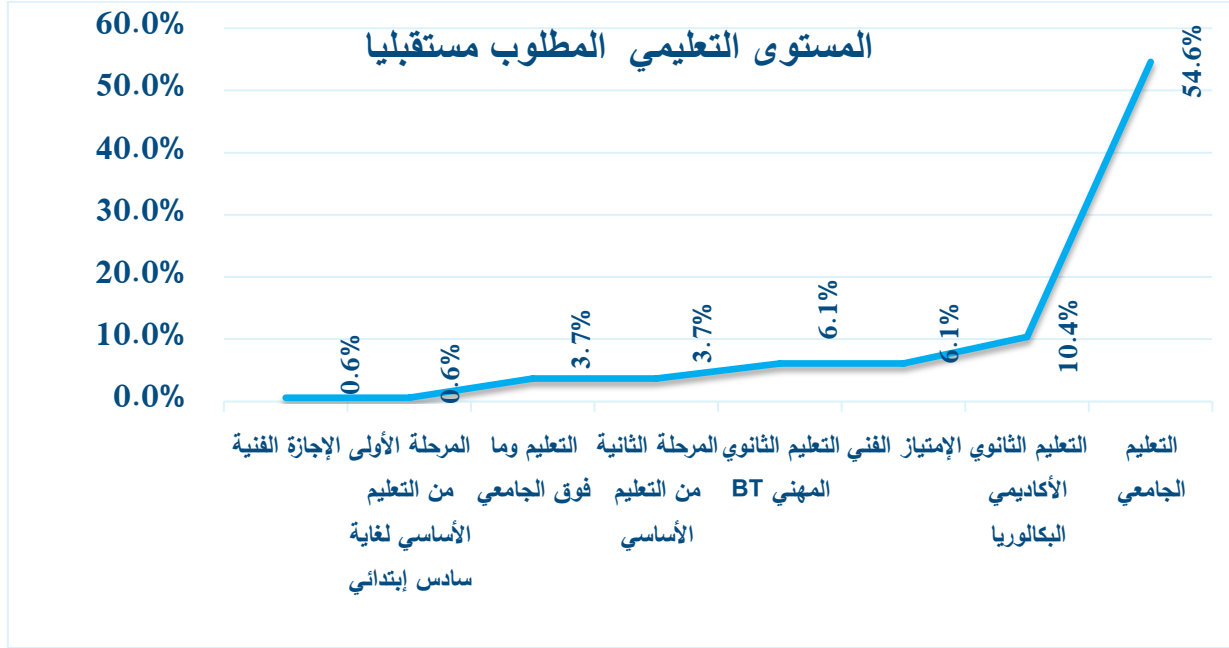
ما هي اهم معالم الاتجاهات للمهن والاختصاصات المستقبلية؟

- إن عدد العاملين في المؤسسات التي شملها التحقيق سيزيد سنوياً مع تطور حركة القطاع التجاري ويبدو أنّ المهن المطلوبة حاضراً ومستقبلاً تنتمي بأكثريتها إلى فئة العاملين في المهن الوسطى ،

جدول رقم 11 : توزيع الوظائف التي رأى أصحاب العمل أن سوق العمل بحاجة لها

الوظائف	عدد المؤسسات المتجاوبة	%
العمال والمستخدمون غير المؤهلين	1	1.0%
مسيرو التجهيزات والآلات وعمال الجمع والتركيب	1	1.1%
العاملون في مجال الخدمات والبيع	3	3.3%
عناصر الملاكات العليا في المؤسسات	4	4.4%
القائمون بالأعمال الإدارية الكتابية	13	14.3%
حرفيون وعاملون في المهن ذات الطابع الحرفي	14	15.4%
المهن الفكرية والعلمية	18	19.8%
المهن الوسطى	37	40.7%
المجموع العام	91	100.0%

- أما بالنسبة للطلب المستقبلي على الاختصاصات غير الموجودة والتي يمكن إستحداثها، فهي تعود إلى فئتي " قياديو ومسيرو الأعمال "، و" أصحاب المهن الفكرية"، مع العلم أنّ أكثر المهن المطلوبة مستقبلاً، وبالتالي خالقة لفرص عمل أكثر، هي مهن موجودة حالياً لكن من الضروري تحديثها وتقوية القدرات التقنية لحاملي الشهادات الجدد.



- وفيما يتعلق بالمهن فإنّ الطلب سيتوجه بشكل عام نحو اختصاصات المعلوماتية والتجارة والمحاسبة والهندسة والعلوم الإقتصادية وإدارة الأعمال.

- من المنتظر أنّ يزيد الطلب المستقبلي على التعليم الأكاديمي بوتيرة أسرع. وسيكون الطلب على التعليم الجامعي أكثر من زيادة الطلب على المستويات الأخرى، خصوصاً بالنسبة للمهن الجديدة التي من المتوقع إستحداثها نتيجة التحولات التقنية وتبدل طرق البيع وانماط الاستهلاك.

3.1.6 وسائل التوظيف

تختلف طرق التوظيف في القطاع التجاري حسب حجم المؤسسة والنشاط لكن بغالبيتها تلاقي ما هو معتمد لدى معظم المؤسسات اللبنانية وهو مزيج تقليدي مبني في قسمه الأكبر على العلاقات والمعارف الشخصية أو سعي الأهل والاقارب لتوظيف المتخرجين لديهم أو حتى الوساطة السياسية. كما تقوم أيضاً بعض المؤسسات الكبرى بعمليات الاعلان في الصحف أو المجالات الاقتصادية.

حديثاً بدأت تبرز ظاهرة اللجوء الى مواقع الانترنت لدى الشركات للاعلان عن الوظائف الشاغرة والمتوافرة لديها او الاطلاع على السيرة الذاتية للأشخاص على بعض المواقع الالكترونية مثل LinkedIn او ما شابه. كما تقوم الجامعات بخلق وحدات ومكاتب توظيف لديها لمساعدة خريجيها لايجاد وظائف متعاونة في معظم الاحيان مع المؤسسات الكبرى ومع الهيئات والتجمعات الاقتصادية. وتتشط ايضا بعض جمعيات المجتمع المدني في دعم طرق التوظيف كما نشاهد تنظيم عدد من معارض التوظيف خاصة بالنسبة لفئة الشباب وهي اكثر الشرائح المهتدة بالبطالة.

ما هي أهم وسائل الاستخدام التي تلجأ اليها المؤسسات التجارية؟

تتمحور هذه الوسائل حول الاساليب التالية

- علاقات شخصية
- اعلان في الصحف ووسائل الاعلام
- صفحة الانترنت الخاصة بالمؤسسة
- مواقع توظيف عبر الانترنت
- مكتب توظيف
- مكاتب المؤسسة الوطنية للاستخدام
- المشاركة في معارض التوظيف

في أغلب الاحيان لا يقتصر الاستخدام على طريقة واحدة بل تلجأ المؤسسات الى عدة اساليب متوازية خصوصا لدى الشركات الكبرى.

جدول رقم: 13 : توزيع المؤسسات حسب حجمها وطرق استخدام العاملين

المجموع	خ : ما فوق 250 عامل	ح : بين 100 و اقل من 250	ج: بين 50 و اقل من 100	ث : بين 25 و اقل من 50	ت: بين 10 و اقل من 25	ب: بين 5 و اقل من 10	أ: أقل من خمسة عمال	طريقة استخدام العاملين * تصنيف حجم المؤسسة
10	%14.3	%0.0	%0.0	%2.9	%7.9	%0.0	%37.5	اعلان في الصحف او وسائل الاعلام
8	%9.5	%3.0	%3.0	%2.9	%2.6	%11.8	%0.0	اعلان في الصحف او وسائل الاعلام + مكتب توظيف
8	%0.0	%3.0	%0.0	%0.0	%13.2	%5.9	%12.5	اعلان في الصحف+مكتب توظيف+علاقات شخصية
4	%0.0	%12.1	%0.0	%0.0	%0.0	%0.0	%0.0	صفحة مؤسستكم على الانترنت
20	%19.0	%15.2	%6.1	%11.8	%7.9	%5.9	%12.5	صفحة مؤسستكم على الانترنت + مواقع توظيف عبر الانترنت + علاقات شخصية
35	%28.6	%15.2	%12.1	%11.8	%26.3	%29.4	%12.5	علاقات شخصية
24	%9.5	%18.2	%9.1	%17.6	%10.5	%17.6	%0.0	علاقات شخصية + اعلان في الصحف
7	%0.0	%6.1	%3.0	%2.9	%5.3	%5.9	%0.0	علاقات شخصية + مكتب استخدام
3	%0.0	%0.0	%6.1	%0.0	%2.6	%0.0	%0.0	غيره
2	%0.0	%0.0	%6.1	%0.0	%0.0	%0.0	%0.0	مكتب توظيف
38	%14.3	%21.2	%24.2	%17.6	%23.7	%17.6	%25.0	مواقع توظيف + اعلان في الصحف +علاقات شخصية
8	%4.8	%6.1	%6.1	%5.9	%0.0	%5.9	%0.0	مواقع توظيف عبر الانترنت
184	%100.0	%100.0	%100.0	%100.0	%100.0	%100.0	%100.0	المجموع العام

3.1.7 علاقة المؤسسات التجارية بمكتب الاستخدام المركزي ورغبة التعاون معه

لمعرفة مدى حدود التعاون بين المؤسسات التجارية ومكاتب الإستخدام التابعة للمؤسسة الوطنية للإستخدام في وزارة العمل، تم توجيه سؤال خاص للتجار حول علمهم بوجود مكتب إستخدام رسمي؟

جدول رقم: 14 توزيع المؤسسات حسب حجمها والمعرفة بوجود مكتب استخدام مركزي

هل تعلمون بوجود مكتب استخدام مركزي ؟	نعم	كلا	المجموع
أ: أقل من خمسة عمال	%25.0	%75.0	8
ب : بين 5 و اقل من 10	%29.3	%70.7	17
ت : بين 10 و اقل من 25	%39.4	%60.6	38
ث : بين 25 و اقل من 50	%41.2	%58.8	34
ج : بين 50 و اقل من 100	%42.5	%57.5	33
ح : بين 100 و اقل من 250	%36.4	%63.6	33
خ : ما فوق 250 عامل	%33.2	%66.8	21
المجموع العام	70	114	184
%	%37.9	%62.1	%100.0

ما مدى رغبة المؤسسات بالتعاون معه؟ وجاءت الأجوبة متراوحة بين السلبية والإيجابية، وكانت الأغلبية لجانب السلبية ومعظمها يدور حول تجاهل وجود هذه المكاتب، وعدم التعامل.

أسباب عدم التعاون مع مكاتب الإستخدام الرسمية وعدم اعتمادها في التوظيف

أما أسباب عدم التعاون، فقد لوحظ أنّ معظمها يدور من خلال الأجوبة حول عدم الثقة القائمة بين القطاعين العام والخاص، وأفاد القسم الأكبر من الذين يعلمون بوجود هذه المؤسسة عن عدم رغبتها بالتعاون معها لاسباب متعددة منها:

- الإبتعاد عن التعاطي مع القطاع العام.
- مكتب المؤسسة غير معروف لدى أصحاب المؤسسات.
- يوجد فائض من طلبات العمل ولا حاجة لمكتب إستخدام رسمي للتوظيف.
- تفضيل العمالة الأجنبية على العمالة الوطنية.
- العلاقات الشخصية كافية لتأمين الموظفين.
- سبق أن تمّ التعامل مع مكاتب الإستخدام الرسمية ولم يتمّ الحصول على أي نتيجة.
- توقفت المؤسسة الوطنية للإستخدام عن الإتصال بمؤسساتنا منذ ما يزيد عن عشر سنوات.
- لا يوجد مكتب رسمي مجاني.
- لا ثقة على الإطلاق بالتعاون مع القطاع العام بما فيهم المؤسسة الوطنية للإستخدام.
- لا ثقة بمكتب الإستخدام الرسمي حتى إثبات العكس.
- نكتفي بالإعلان عن الوظائف في الصحف.

أسباب الإعتقاد على مكاتب المؤسسة الوطنية للإستخدام في التعاون والتوظيف

مقابل السلبية، برزت الإيجابية لجهة وجود رغبة، لبعض المؤسسات في التعاون مع مكاتب المؤسسة الوطنية للإستخدام و جاءت الأجوبة الإيجابية على الشكل التالي :

- الخدمة التي تقدّمها المؤسسة مجانية.
- هدف المؤسسة مساعدة اللبنانيين على ايجاد وظائف.
- لديها سهولة في التوظيف وخاصةً لأصحاب الكفاءات.

- تختصر الوقت على الشركات في البحث عن الموظف المناسب.
- تتحكم بإنتقاء نوعية الموظف المناسب للعمل المطلوب (تختار النوعية الأفضل بين الموظفين).
- للمؤسسة الوطنية للإستخدام علاقات مع الجامعات والمعاهد الفنية ومع الخريجين.
- ضرورة التعامل مع المؤسسة لأن لها فروع في مختلف المناطق اللبنانية وخدماتها موسّعة.
- المؤسسة الوطنية للإستخدام هي موضع ثقة وضمن للعمل.
- تؤمن المصلحة المشتركة بين طالب الوظيفة وصاحب العمل وتقرب وجهات النظر فيما بينهم مع تحفيز التعاون بين القطاعين العام والخاص.
- تمتلك العناصر البشرية الخبيرة والكفوءة.

إن الثقة بين القطاعين العام والخاص هي من أكثر الأسباب المذكورة لعدم التعاون مع المؤسسة الوطنية للإستخدام كونها مؤسسة عامة. هذا الى جانب ارتفاع مخاطر تفضيل العمالة الأجنبية على العمالة الوطنية لدى بعض التجار ليس فقط من باب الجشع الاقتصادي بل في الكثير من الاحيان في اطار تخفيض الاكلاف في مرحلة اقتصادية صعبة.

3.2 أوضاع العاملين

من الناحية الديموغرافية يبدو العاملون في القطاع التجاري مقارنةً بمجموع القوى العاملة في لبنان، أقل ذكورية، ويلاحظ أنّ غالبية العاملين في القطاع هم لبنانيون بمعظمهم.

وهناك إستنتاجات عدّة تتعلق بالناحية التعليمية، منها :

- المستوى التعليمي للعاملين في القطاع التجاري، هو بشكل عام أعلى من المستوى التعليمي لمجموع القوى العاملة في لبنان.
- طغيان الطابع الأكاديمي العام على مستويات التعليم في القطاع، مقابل ضآلة الذين تلقوا تعليماً تقنياً / مهنياً.
- ارتفاع نسبة العاملين الذين اكتسبوا المهنة بالممارسة، وفي السياق نفسه تبرز قلة لجوء القطاع إلى تأهيل العاملين فيه.
- ارتفاع نسبة الإناث من مجموع العاملين، إذ إنّ أنواع المهن الممارسة في إطار القطاع التجاري، هي بشكل عام من المهن التي تقبل عليها الإناث بكثرة، ولعل السبب الرئيسي يعود إلى القبول الاجتماعي لهذه المهن رغم الدوام الطويل المطلوب منهن في الكثير من الأحيان والذي يقتضي غيابهن المتواصل عن المنزل.

ما هي أهم خصائص العاملين في القطاع التجاري اللبناني؟

3.2.1 المهن والإختصاصات والوظائف.

تتوزع العمالة في القطاع التجاري على مهن ووظائف واختصاصات مختلفة ولا تتركز فقط على حاجات العمل بل تتأثر أيضاً وبشكل واسع بمرتكزات أخرى مثل حجم المؤسسة، وسنة تاسيسها وقطاع نشاطها .

توزيع العاملين حسب الإختصاص والمستوى التعليمي :

يتوزع العاملون حسب الإختصاص والمستوى التعليمي بين التعليم الجامعي بنسبة 28,1%، والمرحلة الثانية من التعليم الأساسي لغاية البريفيه بنسبة 12,1%، والتعليم الثانوي المهني (BT) بنسبة 11,6%، أما بالنسبة للإختصاص، تشكل إختصاصات ادارة الأعمال والحقوق أعلى حصة من التعليم الجامعي بنسبة 14,6%، بينما تبلغ حصة إختصاص الهندسة والصناعات الإنتاجية فقط 1,8% من التعليم الجامعي، مقابل 7,9% من التعليم الثانوي المهني (BT).

جدول رقم: 15: توزيع العاملين حسب المهن والمستوى التعليمي:

المهنة	جامعي	مهني	ثانوي	متوسط	إبتدائي وما دون	غير محدد	المجموع
العاملون في مجال الخدمات والبيع	133	262	362	324	2	498	1,584
العمال والمستخدمون غير المؤهلين	23	134	153	452	37	995	1,970
القائمون بأعمال الإدارية الكتابية	1,003	252	390	127	4	482	2,274
المهن الفكرية والعلمية	689	38	5	1	1	62	796
المهن الوسطى	1,323	1,613	356	119	1	667	4,084
حرفيون وعاملون في المهن الحرفية	19	331	79	152	-	172	763
عناصر الملاكات العليا في المؤسسات	1,011	78	77	16	-	154	1,338
غير محدد	396	40	-	5	-	2	443
مزارعون وعمال فنيون في الزراعة	-	-	7	39	2	27	87
مسيرو التجهيزات والآلات	10	25	132	523	7	449	1,166
المجموع العام	4,607	2,773	1,561	1,758	54	3,508	14,505
% من مجموع المتجاوبين (10,997)	41.9%	25.2%	14.2%	16.0%	0.5%	-	-

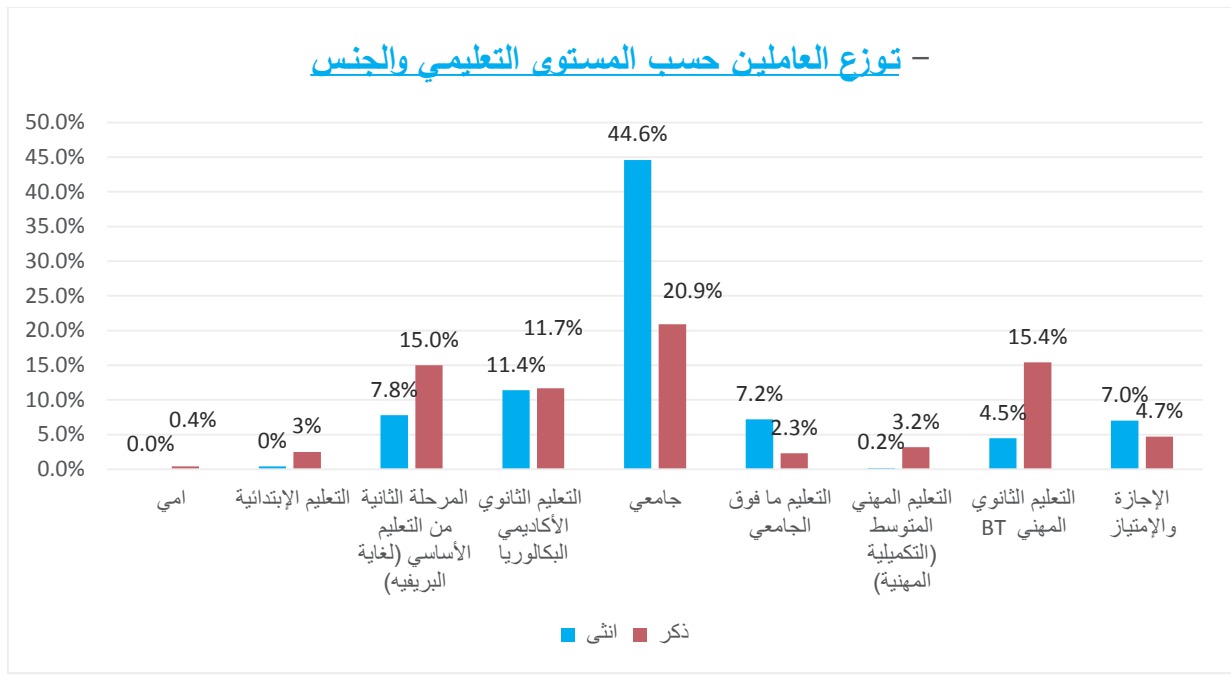
جدول رقم: 16 توزيع العاملين حسب الاختصاص والوظائف

الاختصاص										
المجموع	غير محدد	الهندسة والصناعات الإنتاجية	الأعمال التجارية والقانون	العلوم	الصحة والخدمات الإجتماعية	الزراعة والبيطرة	الدراسات الإنسانية والفنون	الخدمات	التربية	الوظيفة
1,584	1,252	15	109	2	2		8	194	2	العاملون في مجال الخدمات والبيع
1,970	1,913	11	26	6	3		7	4		العمال والمستخدمون غير المؤهلين
2,274	1,338	24	781	71	5	1	22	25	7	القائمون بأعمال الإدارية الكتابية
796	205	167	301	86	19	11	7			المهن الفكرية والعلمية
4,084	1,592	1,177	843	174	169	1	31	94	3	المهن الوسطى
763	426	327	3	6	1					حرفيون وعاملون في المهن الحرفية
1,338	425	62	716	83	32	7	10	2	1	عناصر الملاكات العليا في المؤسسات
443	9	25	144	129	118	1	3	11	3	غير محدد
87	87									مزارعون وعمال فنيون في الزراعة
1,166	1,146	9	7					4		مسيرو التجهيزات والآلات
14,505	8,393	1,817	2,930	557	349	21	88	334	16	المجموع العام
		29.7%	47.9%	9.1%	5.7%	0.3%	1.4%	5.5%	0.3%	النسبة من مجموع المتجاوبين (6112)

3.2.2 التوزع بين الذكور والإناث (الجنس)

تعتبر النشاطات التجارية من النشاطات الأكثر استقطاباً لليد العاملة النسائية نظراً لقبولها اجتماعياً وعلى أنها غير شاقة ولا تتطلب قوة بدنية كبيرة وهذا حال معظم أعمال الخدمات.

فذلك ليس من المستغرب أن تبلغ حصة الإناث الجامعي 62% من مجمل العمالة النسائية في النشاطات التجارية مقابل 40% للذكور. وتختلف هذه النسبة في التعليم الثانوي الأكاديمي إذ تبلغ 15% للذكور و13% للإناث، وكذلك في التعليم الثانوي المهني (BT) بنسبة 15% للذكور فقط 5% للإناث، وفي المرحلة الثانية من التعليم الأساسي لغاية البريفيه 15% للذكور مقابل 8% للإناث.



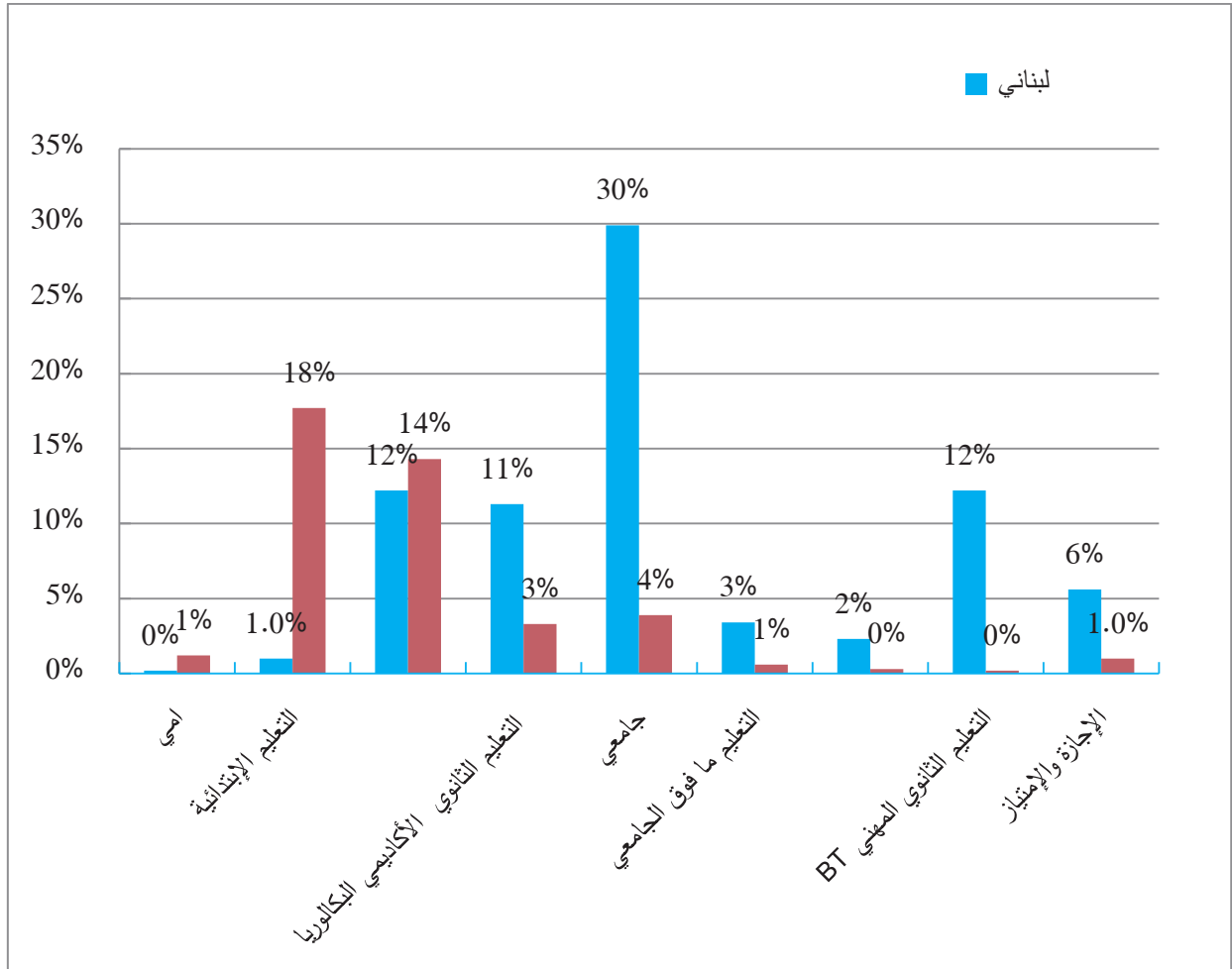
3.2.3 : توزيع العاملين حسب الجنسية

من الواضح أن الاجوبة حول جنسية العاملين لم تكن دقيقة من قبل اصحاب المؤسسات التجارية نظرا للتحفظات والتكتم لتفادي اي اشكالات مع ادارة الضمان الاجتماعي او مع الادارة الضريبية. هذا ما يفسر أن نسبة العمالة الاجنبية لم تتجاوز 3% من مجمل التوظيف وتركزت في المهن التي لا تتطلب مستويات علمية عالية ولا خبرات واسعة.

جدول رقم: 17: توزيع العاملين حسب المستوى التعليمي والجنسية :

المستوى التعليمي	لبناني	غير لبناني	غير محدد
امي	0%	1%	0.0%
التعليم الابتدائية	1.0%	18%	0.0%
المرحلة الثانية من التعليم الأساسي	12%	14%	1%
التعليم الثانوي الأكاديمي البكالوريا	11%	3%	2%
جامعي	30%	4%	17%
التعليم ما فوق الجامعي	3%	1%	0.0%
التعليم المهني المتوسط	2%	0%	0.0%
التعليم الثانوي المهني BT	12%	0%	10%
الإجازة والامتياز	6%	1%	7%
مجموع المتجاوبين %	22.0%	58%	64.0%
مجموع المتجاوبين	10,644	285	68
غير محدد	22%	58%	64%
المجموع العام %	100%	100%	100%
المجموع العام	13,643	673	189

- رسم بياني لتوزع العاملين حسب المستوى التعليمي والجنسية



3.2.4 : توزع العاملين حسب الوضع في الخدمة

يظهر الجدول رقم 18 أن حصة المستخدم الدائم تصل إلى 31% في التعليم الجامعي وتتنخفض إلى 14% في المرحلة الثانية من التعليم الأساسي لغاية البريفيه، وإلى 13% للتعليم الثانوي الأكاديمي (البكالوريا)، وإلى 5% للتعليم الثانوي المهني (BT). أما المياوم فإن نسبته 69% في التعليم الثانوي المهني (BT).

جدول رقم: 18: توزيع العاملين حسب المستوى التعليمي والوضع في المهنة :

المستوى التعليمي	ظرفي	غير محدد	متمرن	مستخدم دائم	اصحاب المؤسسة العاملين فيها	مياوم
امي	%0.0	%0.8	%0.0	%0.3	%0.0	%0.0
التعليم الإبتدائية	%0.7	%0.0	%0.0	%2.0	%0.9	%1.0
المرحلة الثانية من التعليم الأساسي	%15.4	%0.8	%0.0	%14.0	%3.8	%1.2
التعليم الثانوي الأكاديمي البكالوريا	%0.7	%0.0	%0.0	%12.6	%6.0	%0.4
جامعي	%11.0	%21.6	%83.0	%31.3	%70.4	%0.4
التعليم ما فوق الجامعي	%0.0	%0.0	%1.5	%3.5	%11.0	%0.0
التعليم المهني المتوسط	%0.0	%0.0	%0.0	%0.4	%0.0	%16.2
التعليم الثانوي المهني BT	%0.0	%5.4	%0.0	%4.6	%1.6	%69.1
الإجازة والإمتياز	%0.0	%10.0	%15.5	%5.6	%0.9	%2.7
مجموع المتجاوبين %	%27.9	%38.5	%100.0	%74.1	%94.6	%91.0
مجموع المتجاوبين	38	50	53	9,045	302	1,509
غير محدد	%72.1	%61.5	%0.0	%25.9	%5.4	%9.0
المجموع العام %	%100.0	%100.0	%100.0	%100.0	%	%100.0
المجموع العام	136	130	53	12,209	319	1,658

جدول رقم: 19: توزيع العاملين حسب الاختصاص والوظائف

المجموع	الاختصاص: المجموعة الكبرى									الوظيفة: المجموعة الكبرى
	غير محدد	الهندسة والصناعات الإنتاجية	العلوم والأعمال التجارية	العلوم	الصحة والخدمات الاجتماعية	الزراعة والبيطرة	الدراسات الإنسانية والفنون	الخدمات	التربية	
1,584	1,252	15	109	2	2		8	194	2	العاملون في مجال الخدمات والبيع
1,970	1,913	11	26	6	3		7	4		العمال و المستخدمين غير المؤهلين
2,274	1,338	24	781	71	5	1	22	25	7	القائمون بالأعمال الإدارية الكتابية
796	205	167	301	86	19	11	7			المهن الفكرية والعلمية
4,084	1,592	1,177	843	174	169	1	31	94	3	المهن الوسطى
763	426	327	3	6	1					حرفيون و عاملون في المهن ذات الطابع الحرفي
1,338	425	62	716	83	32	7	10	2	1	عناصر الملاكات العليا في المؤسسات
443	9	25	144	129	118	1	3	11	3	غير محدد
87	87									مزارعون وعمال فنيون في الزراعة
1,166	1,146	9	7					4		مسيرو التجهيزات والآلات
14,505	8,393	1,817	2,930	557	349	21	88	334	16	المجموع
100%	57.9%	12.5%	20.2%	3.8%	2.4%	0.1%	0.6%	2.3%	0.1%	%

3.2.5 مستوى الرواتب

توزيع العاملين حسب المستوى التعليمي والراتب :

العاملون من مستوى التعليم الجامعي الذين يتقاضون رواتب فوق الخمسة ملايين ليرة تبلغ نسبتهم 51%، وبين المليون إلى المليون وخمسمائة ألف ليرة تبلغ نسبتهم 38% وحتى المليونين نسبتهم 50%.

جدول رقم: 20: توزيع العاملين حسب المستوى التعليمي والراتب

الراتب الوسطي بالليرة اللبنانية (بالألف)											المستوى التعليمي
المجموع	غير محدد	فوق الـ 5 ملايين	5000 -	400 - 300	300 - 250	2500 - 2000	2000 - 1500	1500 - 1000	1000 - 675	أقل من 675 ليرة	
4,608	2,401	352	162	235	196	277	407	404	140	34	التعليم الجامعي
2,772	2,159	28	16	42	41	47	109	241	86	3	التعليم المهني
1,561	925	9	9	32	25	69	135	204	144	9	التعليم الثانوي الأكاديمي
1,758	1,446	1	1	8	11	14	29	116	122	10	المرحلة الثانية من التعليم الأساسي
244	144		2	1	1	6	13	25	37	15	المرحلة الأولى من التعليم الأساسي
54	46							1	4	3	التعليم قبل الابتدائي
3,508	2,632	24	17	25	20	41	112	155	372	110	غير محدد
14,505	9,753	414	207	343	294	454	805	1,114	905	184	المجموع
		8.7%	4.4%	7.2%	6.2%	9.6%	16.9%	24.1%	19.0%	3.9%	النسبة من المتجاوبين (4752)

جدول رقم: 21: توزيع العاملين حسب متوسط الرواتب والوظائف

متوسط الراتب - الوظيفة

المجموع العام	مسيرو التجهيزات والآلات	مزارعون وعمال فنيون في الزراعة	غير محدد	عناصر الملاكات العليا	حرفيون وعاملون في المهن الحرفية	المهن الوسطى	المهن الفكرية والعلمية	القائمون بالأعمال الإدارية الكتابية	العمال والمستخدمون غير المؤهلين	العاملون في مجال الخدمات والبيع	الراتب الوسطي بالليرة اللبنانية (بالآلاف)
184	8			6	3	5	11	17	122	12	أقل من 675
905	120	2		6	54	112	6	164	219	222	676 - 1000
1,146	78			16	53	256	33	341	109	260	1001 - 1500
805	43			43	13	230	34	282	48	112	1501 - 2000
454	6			40	2	157	50	155	14	30	2001 - 2500
294	1			62	7	88	35	86		15	2501 - 3000
343	3			125	1	88	53	63	2	8	3001 - 4000
207				115		31	42	17		2	4001 - 5000
414				312		29	67	5		1	ما فوق ال 5 ملايين
4,752	259	2	-	725	133	996	331	1,130	514	662	مجموع المتجاوبين
9,753	907	85	44	613	630	3,088	465	1,144	1,456	922	غير متجاوب
14,505	1,166	87	44	1,338	763	4,084	796	2,274	1,970	1,584	المجموع العام

3.2.6 النقص في اليد العاملة في المؤسسات

تبلغ نسبة النقص في اليد العاملة في المهن الوسطى نحو 22,6% وتشمل ادارة الأعمال والقانون، وكذلك في نشاط الخدمات بنسبة 22%، وفي الهندسة والصناعات الإنتاجية والبناء بنسبة 5,4%.

جدول رقم: 22 مجموع العدد الإجمالي لكل الوظائف الناقصة المطلوبة

الوظيفة المطلوبة	العدد المطلوب	%
إختصاصيو العلوم الفيزيو-كيميائية والرياضيات والعلوم التقنية	11	5.4%
إختصاصيو المهن الفكرية والعلمية غير مصنفيين في مكان آخر	11	5.4%
إختصاصيو علوم الحياة والصحة	8	4.0%
المهن الوسطى في العلوم الفيزيائية والتقنية	10	5.0%
المهن الوسطى في علوم الحياة والصحة	4	2.0%
المهن الوسطى في علوم الحياة والصحة	7	3.5%
حرفيو وعمال المهن ذات الطابع الحرفي غير مصنفيين في مكان آخر	3	1.5%
حرفيو وعمال مهن التعدين وتركيب الآليات وعمال مماثلون	5	2.5%
عارضو أو عارضات أزياء، بائعون ومروّجو بضاعة وعاملون مماثلون	16	7.9%
عارضو أو عارضات أزياء، بائعون ومروّجو بضاعة وعاملون مماثلون	4	2.0%
عمال يدويون في المقالع والبناء والأشغال العامة والصناعات التحويلية والنقل	2	1.0%
مديرو المؤسسات	4	2.0%
مستخدمو الخدمات والبيع غير المؤهلين	2	1.0%
مستخدمون مكتبيون	8	4.0%
مسيرو آلات وعمال جمع وتركيب	4	2.0%
مسيرو مركبات وآليات ثقيلة رافعة	48	23.8%
مهن وسطى غير مصنفة في مكان آخر	55	27.2%
المجموع	202	100.0%

توزع النقص في الوظائف حسب الإختصاص والجنس

تعكس النتائج المستخلصة من جداول البحث ما هو ملاحظ في كافة القطاعات حيث يسجل تراجع الطلب على العمالة النسائية للوظائف المهنية في حين يرتفع بشكل كبير للاعمال الادارية والتجارية خاصة المتوسطة منها.

جدول رقم: 23 : توزع النقص في التوظيف حسب الوظائف والجنس

الوظائف	أنثى	ذكر	غير محدد	لا فرق
العاملون في مجال الخدمات والبيع	%8.0	%3.0	%0.0	%9.5
العمال و المستخدمين غير المؤهلين	%0.0	%3.0	%40.0	%7.1
القائمون بالأعمال الإدارية الكتابية	%7.1	% 9.0	%0.0	%31.0
المهن الفكرية والعلمية	%31.0	%3.0	%40.0	%38.1
المهن الوسطى	%46.2	%55.0	%20.0	%7.1
حرفيون و عاملون في المهن حرفية	%0.0	%3.0	%0.0	%7.1
عناصر الملاكات العليا في المؤسسات	%0.0	%0.0	%0.0	%0.0
مسيرو التجهيزات الآلات العمل الجمع والتركيب	%7.7	%24.0	%0.0	%0.0
المجموع العام %	%100.0	%100.0	%100.0	%100.0

توزع النقص في الوظائف حسب الإختصاص وسبب عدم الإستخدام :

في الأعمال التجارية والحقوق تبلغ نسبة " غير متوفر " نحو 17,2%، أما في الهندسة والصناعات الإنتاجية والبناء تنخفض النسبة إلى 5,4%، وكذلك في الصحة والخدمات الإجتماعية 6,5%.

جدول رقم: 24 توزيع الاختصاصات واسباب عدم التوظيف

الاختصاصات	متوفر غير كفؤ	متوفر غير ثابت	متوفر باهظ الكلفة	تربث بسبب الأوضاع	غير متوفر	غير محدد
الخدمات	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	4.0%	0.0%
الصحة والخدمات الاجتماعية	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	12.0%	0.0%
العلوم	17.0%	20.0%	0.0%	0.0%	2.0%	0.0%
العلوم الاجتماعية والأعمال التجارية والقانون	37.0%	0.0%	0.0%	0.0%	32.0%	36.0%
الهندسة والصناعات الإنتاجية	8.0%	20.0%	100.0%	0.0%	10.0%	0.0%
مجموع المتجاوبين %	62.0%	40.0%	100.0%	100.0%	60.0%	36.0%
مجموع المتجاوبين	15	2	2	1	30	4
غير محدد	38.0%	60.0%	0.0%	0.0%	40.0%	64.0%
المجموع العام %	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
المجموع العام	24	5	2	1	50	11

3.2.7 الحاجات المستقبلية والوظائف المطلوبة

في المهن الوسطى، الإختصاصات المطلوبة تتوزع بين 17,2% في الأعمال التجارية والحقوق، و 4,9% في الهندسة والصناعات الإنتاجية والبناء، وبنسبة 2,5% في العلوم. أما المهن الفكرية والعلمية فإنّ المطلوب 7,4% في الأعمال التجارية والحقوق و 2,5% في الهندسة والصناعات الإنتاجية والبناء.

توزيع الوظائف المطلوبة مستقبلياً حسب المستوى التعليمي :

مطلوب من التعليم الجامعي للمهن الوسطى نسبة 22,1% مقابل 15,5% للمهن الفكرية والعلمية، ونحو 5,5% للعاملين في مجال الخدمات والبيع، و 8,6% في الملاكات العليا في المؤسسات. ومن التعليم الثانوي الأكاديمي (البكالوريا) المطلوب بنسبة 3,1% للخدمات والبيع، و 2,5% للأعمال الإدارية والكتابية، ونحو 3,1% للمهن الوسطى.

توزيع الوظائف المطلوبة مستقبلياً حسب الإختصاص والمستوى التعليمي :

المطلوب من التعليم الجامعي نحو 32,5% للعلوم الاجتماعية والأعمال التجارية والقانون، و 3,7% للهندسة والصناعات الإنتاجية. وكذلك من التعليم الثانوي المهني (BT) بنسبة 4,3%.

جدول رقم: 25 الاختصاصات المطلوبة مستقبلياً ومستواها التعليمي

المستوى التعليمي	الخدمات	الدراسة الإنسانية والفنون	الصحة والخدمات الاجتماعية	العلوم	العلوم الاجتماعية والأعمال التجارية والقانونية	الهندسة والصناعة الإنتاجية	غير محدد
التعليم الابتدائية	0%	0.0%	0.0%	0%	0.0%	0.0%	9.4%
المرحلة الثانية من التعليم الأساسي	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0.0%
التعليم الثانوي الأكاديمي البكالوريا	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	4.8%	25.0%
جامعي	0%	100%	75%	75%	83%	28.6%	31.0%
التعليم ما فوق الجامعي	0.0%	0%	0%	0.0%	6%	0%	3.1%
التعليم الثانوي المهني (BT)	0.0%	0%	0%	0.0%	3%	33%	1.8%
الإجازة والامتياز	100.0%	0%	25%	25.0%	2%	33%	0.0%
مجموع المتجاوبين %	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	93.7%	100.0%	70.3%
مجموع المتجاوبين	0	0	0	0	60	0	45
غير محدد	0.0%	0%	0%	0.0%	6%	0%	29.7%
المجموع العام	1	1	4	8	64	21	64

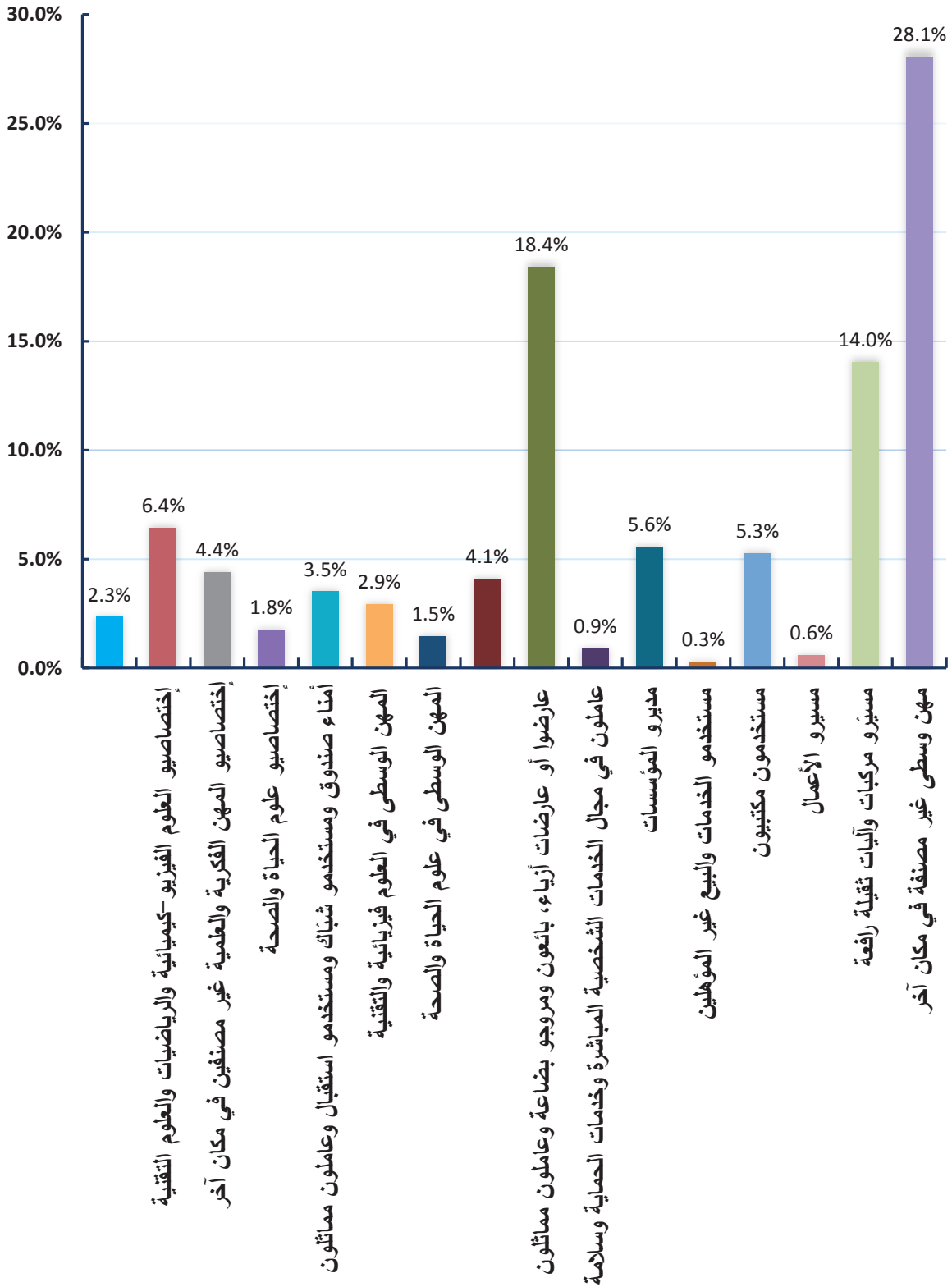
توزع الوظائف المطلوبة مستقبلياً حسب العدد الإجمالي في العام 2015 :

من أصل 342 وظيفة، مطلوب 96 وظيفة للمهن الوسطى، و 48 لمسييري مركبات وآليات ثقيلة رافعة، و 63 للبيع والترويج التجاري.

جدول رقم: 26 توزيع الاختصاصات المطلوبة مستقبلياً

المجموع في العام 2015	% المجموع	الوظائف المطلوبة مستقبلياً
8	2.3%	عمال يدويون في المقالع والبناء والأشغال العامة والصناعات التحويلية والنقل
22	6.4%	إختصاصيو العلوم الفيزيو-كيميائية والرياضيات والعلوم التقنية
15	4.4%	إختصاصيو المهن الفكرية والعلمية غير مصنفيين في مكان آخر
6	1.8%	إختصاصيو علوم الحياة والصحة
12	3.5%	أمناء صندوق ومستخدمو شبك ومستخدمو استقبال وعاملون مماثلون
10	2.9%	المهن الوسطى في العلوم فيزيائية والتقنية
5	1.5%	المهن الوسطى في علوم الحياة والصحة
14	4.1%	حرفيو وعمل مهن التعدين (صناعة المعادن) وتركيب الآليات وعمال مماثلون
63	18.4%	عارضوا أو عارضات أزياء، بائعون ومروجو بضاعة وعاملون مماثلون
3	0.9%	عاملون في مجال الخدمات الشخصية المباشرة وخدمات الحماية وسلامة
19	5.6%	مديرو المؤسسات
1	0.3%	مستخدمو الخدمات والبيع غير المؤهلين
18	5.3%	مستخدمون مكتبيون
2	0.6%	مسيرو الأعمال
48	14.0%	مسيرو مركبات وآليات ثقيلة رافعة
96	28.1%	مهن وسطى غير مصنفة في مكان آخر
342	100.0%	المجموع

توزيع الوظائف المطلوبة مستقبلياً حسب العدد الاجمالي في العام 2015



3.2.8 العاملون الذين تركوا العمل :

إنّ عدد الموظفين الدائمين الذين تركوا العمل منذ عام 2012 حتى تاريخ تنفيذ الإستمارة بلغ 576، هناك أسباب متعددة لذلك، كما أنّ النسب تختلف لجهة الذكور والإناث والمستوى والإختصاصات والمهن.

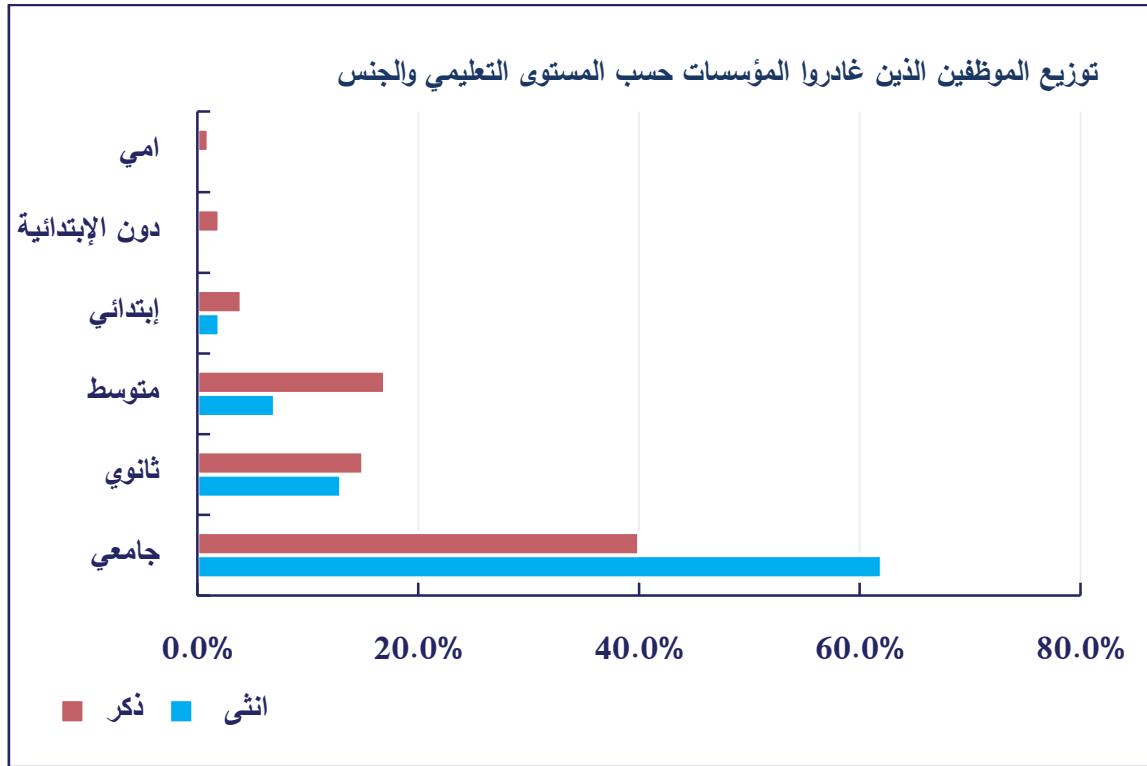
من أصل 576 غادروا المؤسسات بعد العام 2012، بلغ عدد الذكور 351، مقابل 225 للإناث، أما بالنسبة للمستوى التعليمي فإنّ نسبة الجامعيين المغادرين 40% للذكور، مقابل 62% للإناث، في حين أنّ نسبة التعليم الثانوي بلغت 15% للذكور ونحو 13% للإناث.

إنّ عدد الموظفين الدائمين الذين غادروا المؤسسات بعد العام 2013 بلغ 576 توزع الموظفين الذين غادروا المؤسسات حسب المستوى التعليمي والجنس على الشكل التالي:

جدول رقم 27 توزع الموظفين الذين غادروا المؤسسات حسب المستوى التعليمي والجنس

المستوى التعليمي	انثى	ذكر
جامعي	62.0%	40.0%
ثانوي	13.0%	15.0%
متوسط	7.0%	17.0%
إبتدائي	2.0%	4.0%
دون الإبتدائية	0.0%	2.0%
امي	0.0%	1.0%
مجموع المتجاوبين	187	276
المجموع	225	351

48,4% جامعيون غادروا المؤسسات بعد العام 2013 من أصل 576، ويُلاحظ وجود تقارب بين نسبة الذكور 24,3% والإناث ينسبة 24,1%، في حين أنّ نسبة التعليم الثانوي بلغت 14,4%، بين 9,2% للذكور و5,2% للإناث.

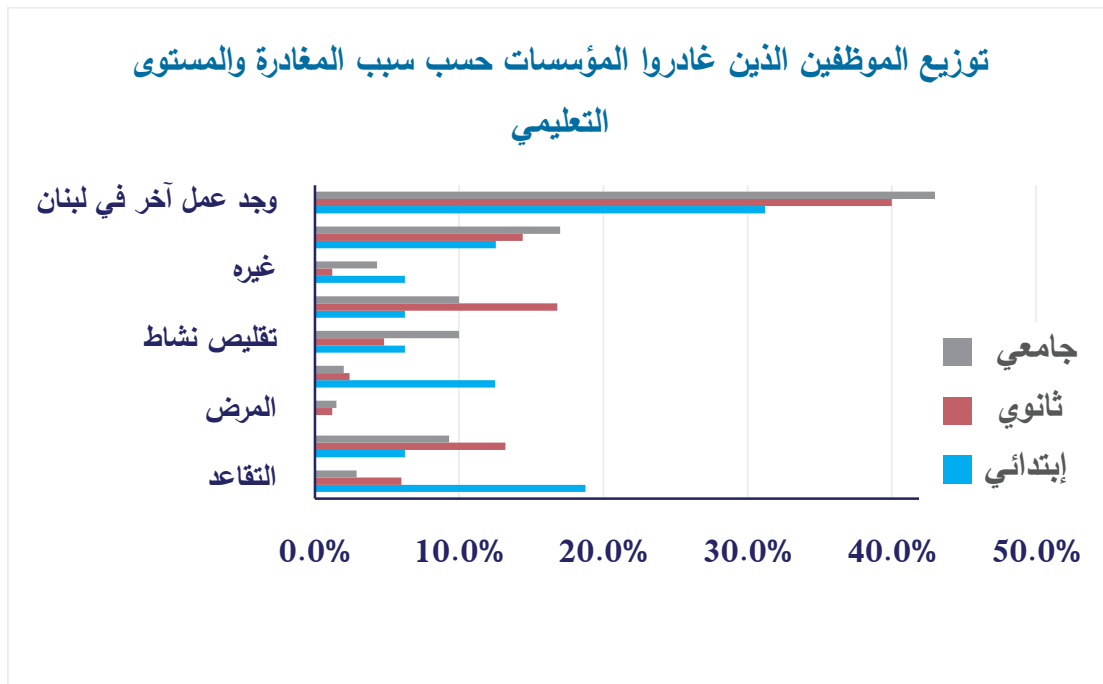


توزيع الموظفين الذين غادروا المؤسسات و سبب " المغادرة " المستوى التعليمي :

بلغت نسبة الذين غادروا المؤسسات من الجامعيين 20,8% لعمل آخر في لبنان، وبنسبة 9% بسبب الوفاة، و8,3% وجدوا عملاً خارج لبنان، و4,5% بسبب الزواج، و4,9% بسبب تقليص النشاط.

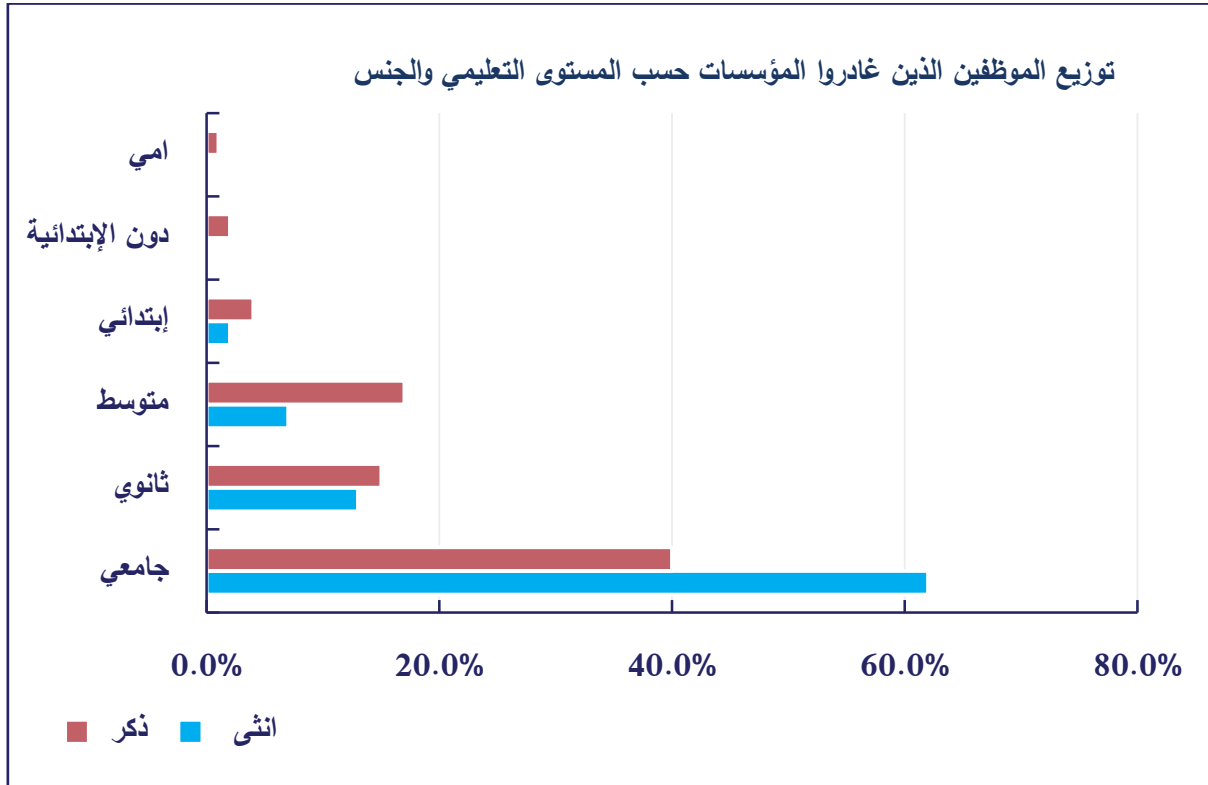
جدول رقم: 28 توزيع الموظفين الذين غادروا المؤسسات وسبب "المغادرة" والمستوى التعليمي

سبب ترك العمل	امي	دون ابتدائي	إبتدائي	متوسط	ثانوي	جامعي	غير محدد
التقاعد	%50.0	%14.2	%18.8	%17.0	%6.0	%2.9	%9.0
الزواج	%0.0	%0.0	%6.3	%5.0	%13.2	%9.3	%2.0
المرض	%0.0	%0.0	%0.0	%4.0	%1.2	%1.5	%1.0
الوفاة	%0.0	%0.0	%12.5	%4.0	%2.4	%2.0	%2.0
تقليص نشاط	%0.0	%0.0	%6.3	%5.0	%4.8	%10.0	%5.0
خلاف مع الإدارة	%0.0	%14.3	%6.3	%12.0	%16.8	%10.0	%4.0
غيره	%0.0	%57.0	%6.3	%5.0	%1.2	%4.3	%4.0
وجد عمل آخر خارج لبنان	%50.0	%0.0	%12.6	%5.0	%14.4	%17.0	%2.0
وجد عمل آخر في لبنان	%0.0	%14.5	%31.2	%43.0	%40.0	%43.0	%71.0
المجموع %	%100	%100	%100	%100	%100	%100	%100
المجموع	2	7	16	113	83	279	76



3.2.9 توزيع الموظفين الذين غادروا المؤسسات حسب الوظيفة " المستوى التعليمي "

غادر الجامعيون بنسبة 48,4% من مؤسساتهم في نشاط مسيري التجهيزات والآلات وعمال الجمع والتركيب، و14,6% من مهن الأعمال الإدارية الكتابية، و9% من المهن الفكرية والعلمية، و12,5% من المهن الوسطى، أما من مستوى التعليم الثانوي فإن نسبة المغادرين منخفضة، وتبلغ 3% من العاملين في مجال الخدمات والبيع، ونحو 5% في الأعمال الإدارية و3% من المهن الوسطى.



4 الإستنتاجات والإقتراحات وخطّة العمل

4.1 واقع المؤسسات والتحوّلات الرئيسية :

4.1.1 الخصائص الرئيسية

وضع الخطوط العريضة لخطة عمل كفيلة بتحسين الأوضاع السائدة حالياً

إنّ تحليل النتائج التي تمّ الحصول عليها في هذه الدراسة تلقي الضوء على جوانب مهمة ورئيسية من أوضاع القطاع التجاري، وتوفّر الحد الأدنى من العناصر و المعطيات اللازمة لبلورة المعالم الرئيسية ووضع الخطوط العريضة لخطة عمل كفيلة بتحسين الأوضاع السائدة حالياً ، وإعادة الديناميكية لهذا القطاع.

وتؤكد نتائج الدراسة بشكل واضح أنّ القطاع التجاري كان من القطاعات الإقتصادية القليلة التي عادت إلى الإقلاع والنهوض بعد إنتهاء الحرب على لبنان، وشهد نمواً متسارعاً في السنوات التالية.

ولكن القطاع التجاري، مثل معظم القطاعات الإقتصادية الأخرى، تعثر في السنوات الآخيرة متأثراً بالتطورات الإقليمية وخصوصاً بالأحداث الأمنية في سوريا والعراق وتداعياتها السلبية على لبنان، فضلاً عن تأثرها بسلبيات السجال الداخلي.

4.1.2 نوعية المؤسسات التجارية في لبنان: الطابع التقليدي هو الأكثر إنتشاراً

على الرغم من أنّ مؤسسات القطاع التجاري هي بمعظمها مؤسسات حديثة التأسيس، تظهر الدراسة بأنّ بناها التشغيلية بقيت بشكل عام شبيهة ببنية المؤسسات الإنتاجية في سائر القطاعات في لبنان، وهي بنى تقليدية تعاني من مكامن ضعف عديدة تدلّ إليها مؤشرات جوهرية عدة أهمها :

1- صغر الحجم، حيث يغلب الطابع الفردي والعائلي، وضعف المأسسة.

2- تمركز شديد في محافظتي بيروت وجبل لبنان وعلى طول الشريط الساحلي، خاصة بالنسبة للمؤسسات الكبيرة، إذ يلاحظ أنّ المؤسسات التجارية في المحافظات الأخرى تتخذ في معظمها طابعاً أكثر فردية وصغراً في الحجم، وليس لديها نشاطاً منتظماً في كثير من الأحيان.

3- الإعتدال المفرط على الوسائل التقليدية في التوظيف، حيث أن معظمها يلجأ إلى العلاقات والمعارف الشخصية، في حين أن المؤسسات التي تعتمد على مكاتب الإستخدام عددها ضئيل جداً.

4- قلّة أو عدم توفير الفرص اللازمة للتدريب والتطوير في الموارد البشرية رغم ضرورات التحديث المتواصل التي تفرضها العولمة في إطار التحسين المستمر للقدرات التنافسية.

إذاً، ما هي أهم الإستنتاجات الممكنة إستخلاصها من هذه المعلومات ؟

يبدو أن، بالرغم من حدود حجم العينة التي خضعت للدراسة، وبالرغم من تردّد أصحاب المؤسسات التجارية في تعبئة الإستمارة بالشكل المرجو فيما يتعلّق بالإفصاح عن بعض التفاصيل، يمكننا التركيز على نقاط أساسية فيما يتعلّق بالمؤسسات التجارية وخاصةً فيما يخال بعلاقتها بالقطاع التربوي وأساليب التوظيف و تحديد إحتياجاتها المستقبلية من التخصصات. وتتوزع أهم الإستنتاجات على الشكل التالي :

← تطوّرات عميقة طالّت القطاع: نظراً لعدم توفّر أي قاعدة إحصائية أساسية للقطاع التجاري أو أي أرقام رسمية موثّقة يمكن الرجوع إليها، لم يكن من الممكن تعميم النتائج (Extrapolation) التي إستخرجت من التحليل وإعتادها كمرآة دقيقة لكافة النشاطات، خاصةً وأنّ المؤسسات التجارية تتوزّع على مروحة واسعة - إن لجهة حجم المؤسسة أو لجهة أساليب التشغيل، بعضها لديه فروع متفرّقة في لبنان والخارج، والبعض الآخر - الذي يمثل القسم الأكبر من المؤسسات، يقتصر على وحدات متواضعة وفردية.

رغم ذلك، يمكن التأكيد على أنّ القطاع قد شهد في السنوات القليلة الماضية تطوّرات عميقة كانت أبرز معالمها:

← الإنحسار في عدد المؤسسات الصغيرة،

← نشوء التجمّعات التجارية كبيرة، إن في إطار التفريع لهذه المؤسسات مع إعتدال سياسة تعدّد نقاط البيع، أو في إطار زيادة الإستثمارات و/أو مساحات البيع وطرق التشغيل.

← وإذا تمّ أخذ معدل التوظيف في الشركات الـ 184 المشمولة في العينة، يُلاحظ أنه معدّل عدد الموظفين قد تخطّى عتبة الـ 115 عاملاً للمؤسسة الواحدة.

← توثيق العلاقات مع القطاع التربوي: لقد تمّ ملاحظة التوسع التدريجي، إنما الخجول، للعلاقات مع مؤسسات القطاع التربوي، وخاصةً مع الجامعات، حيث بدأت الجامعات والهيئات الإقتصادية بالتعاون سويّاً لتعزيز العلاقات بغية إستنباط الأطر التي تساعد على مواءمة التخصصات مع حاجات القطاع التجاري وتطوير أساليب الإستخدام.

وتظهر النتائج أنّ أكثر من 50% من المؤسسات التجارية بات لديها علاقات وثيقة مع الجامعات، في حين أنّ هذه النسبة تلاحظ تدنياً إلى 30% فيما يتعلّق بالعلاقات مع المعاهد التقنية.

- لكن يستوجب الملاحظة بأن، رغم النسبة المرتفعة للعلاقات مع الجامعات، هنالك ضعف في نوعية هذه العلاقات، إذ يقتصر معظمها على الإهتمام بالتوظيف والإستخدام للخريجين.
- في حين ليس هنالك أي تعاون فعلي ملموس حول كيفية مقارنة برامج التدريس والإختصاصات الضرورية للقطاع التجاري.
- كما أنّ التعاون في حقل البحوث والتطوير يبقى هامشياً وينحصر في إطار قطاعات محدودة.

← أساليب التوظيف والإستخدام: فيما يتعلّق بأساليب التوظيف والإستخدام، وعلى غرار

- معظم الشركات اللبنانية بصرف النظر عن أي قطاع تنتمي إليه،
- تبقى العلاقات الشخصية المصدر الأول للإستخدام،
- ذلك، إلى جانب الإعلانات في الصحف ووسائل الإعلام المحلية (حوالي 65% من الإستخدام).
- لكن المؤسسات الكبيرة بدأت بالإعتماد على مواقعها الإلكترونية للإعلان عن الوظائف المتوفرة،

- أو الدخول إلى المواقع الإلكترونية المتخصصة مثل LinkedIn أو مواقع الجمعيات الأهلية الهادفة إلى المساعدة في توظيف الشباب اللبناني،
- أو المشاركة في معارض التوظيف المنظمة من قبل الجامعات والمؤسسات التجارية الداعمة لها.

5- تطوّر الأعمال في السنوات الماضية :

- ← برغم الأزمة الاقتصادية الحادة والصعوبات التي تواجهها المؤسسات التجارية، أكّدت 65% من الشركات المشاركة في البحث الميداني أنها شهدت بعض التطور في نشاطاتها مقابل 5% فقط صرّحت عن تراجع في الأعمال.
- ← وبالسؤال عن نوعية التحوّلات الإيجابية التي تمّ ملاحظتها، أكّدت المؤسسات أنّ 35% تعود إلى قيامها بتحديث وسائل الإنتاج، فيما صرّحت المؤسسات الباقية أنها توسّعت عن طريق زيادة نقاط البيع أو إعادة الإنتشار.
- ← وقد صرّحت المؤسسات التجارية التي طوّرت أعمالها في هذه الفترة أنه، وبالرغم من الصعوبات التي تواجهها، فهي تقوم بإستثمارات جديدة وبتطوير أعمالها للتأقلم مع صعوبات البيع نظراً للعوامل السياسية الداخلية والخارجية التي تهدد حسن سير العمل.

6- خصائص اليد العاملة:

- ← أما فيما يتعلق بتوفّر اليد العاملة في القطاع، فقد أكّدت حوالي 27% من الشركات أنها تعاني من نقص في الإختصاصات،
- ← فيما قالت 73% منها أنّ العرض في العمالة متوفّر خاصةً في ظل الأحوال الاقتصادية الراهنة.

← وعن المهن التي يفتقد إليها السوق، تؤكد الشركات أنها بحاجة لكوادر متوسطة (40%) وللمهن العلمية (18%)

← وتضيف هذه المؤسسات أنها إمتنعت عن التوظيف بسبب الإفتقاد الى الإختصاصات المطلوبة وإن وجدت تكون غالباً دون الكفاءات المطلوبة أو مرتفعة الكلفة أو غير مكفولة لجهة الثبات والإستمرار في الوظيفة.

← أما البعض الآخر فقد أوضح أن التردد في التوظيف هو بسبب الأوضاع العامة السائدة في البلاد.

7- الإختصاصات المطلوبة:

أما بالنسبة للإختصاصات المستقبلية المطلوبة، تعيد وتؤكد الشركات

← أن الكوادر المتوسطة هي المطلوبة في السنوات القادمة،

← إلى جانب المهن الفكرية والتقنية،

← وبعض المهن الحرفية المفقودة.

← وهذه المهن يتم التخصص بها في 57% من الحالات من خلال الشهادات الجامعية أو في التعليم الثانوي.

← أما بالنسبة إلى الإختصاصات، يتبين أنها تتمحور حول:

- المعلوماتية،
- والشهادات التجارية،
- والمحاسبة،
- وإدارة الأعمال.

← ومن المنتظر أن يزيد الطلب المستقبلي على بعض المهن الجديدة التي تركز عليها أكثر فأكثر التقنيات التجارية الحديثة، إن بسبب تشعب نقاط البيع، أو نتيجة لأنماط المتغيرة في الإستهلاك أو أيضاً من جراء تزايد حجم التجارة الإلكترونية، وكافة الخدمات اللوجستية التي تتطلبها التحولات في هذا المجال.

8- أساليب التوظيف:

← لا تبدي الشركات التجارية حماسة للجوء إلى خدمات التوظيف عن طريق المؤسسة الوطنية للإستخدام، ليس بسبب المؤسسة على وجه التحديد، إنما رغبة منها بتفادي التعاطي مع المؤسسات الحكومية بشكل عام، والتي - حسب قولها، لا تتواءم مع كتمان بعض المعطيات الداخلية للمؤسسات، أو بسبب بعض الثغرات والكتمان في تصريحاتها إلى السلطات المالية أو الضمان الإجتماعي.

← ومن جهة أخرى، أفاد عدد من الشركات عن عدم كفاءة المؤسسة الوطنية للإستخدام في توفير الخدمات المطلوبة، وكان واضحاً أن هذا الردّ جاء للتهرب من الإجابة الصريحة ولتبرير عدم الرجوع إلى المؤسسة في إطار الإستخدام.

4.2 واقع القوى العاملة والحاجات المستقبلية :

تتوزّع العمالة في القطاع التجاري على مهن ووظائف وإختصاصات متعدّدة، ولا تتركز فقط على حاجات القطاع، بل تتأثر أيضاً بمرتكزات أخرى مثل حجم المؤسسة، نوع النشاط، وسنة التأسيس.

ما هي أهم الإستنتاجات البحث التي يمكن إستخلاص الدروس منها وإستغلالها ؟

← تستحوذ القوى العاملة الجامعية بالأفضلية والأكثرية في الإستخدام

← رغم ضعف التنسيق بين المؤسسات التجارية والقطاع التربوي، يتبيّن أن القوى العاملة الجامعية تحظى بأعلى نسبة من التوظيف، حيث تصل هذه النسبة إلى 60,5% من المستخدمين لدى المؤسسات التي تجاوبت مع البحث الحالي، مقابل نسبة 18% للمستخدمين الحاصلين على شهادات التعليم الثانوي و17% للتعليم المتوسط.

← إنّ إنخراط الجامعيين بالشركات التجارية لا يعني بالضرورة أنّ تلك المؤسسات هي بحاجة إلى هذا الإختصاص أو تلك المهارات والمؤهلات، لكن أعداداً كبيرة تختار الإلتحاق بهذه المؤسسات معتبرة أنّ الإنخراط في القطاع التجاري مقبول إجتماعياً أكثر من القطاعات الأخرى.

← تصل نسبة الجامعيين العاملين في الأقسام العلمية والفكرية في المؤسسات التجارية إلى 90% من المستخدمين في هذا المجال، وإلى 77% بالنسبة للقائمين بالأعمال الإدارية الكتابية.

← ذلك، مقارنة بحوالي 50% بالنسبة للعاملين في مجال الخدمات والبيع.

← أما بالنسبة للحرفيين والعاملين في المهن الحرفية فإنّ معظم المستخدمين يتمتعون بشهادات التعليم المهني بكل مستوياته، لكن نسبة التوظيف في الأعمال الحرفية تبقى متدنية في القطاع التجاري.

← تُعتبر النشاطات التجارية من النشاطات الأكثر إستقطاباً لليد العاملة النسائية نظراً لتقبلها إجتماعياً وثقافياً، ولا تتطلب عادة قوة بدنية كبيرة.

← غير أن طول ساعات العمل في بعض المهن التجارية يُعتبر عاملاً أساسياً يحدّ من إستقطاب الإناث وخاصةً الجامعيات منهنّ الى هذه الوظائف.

← وفي واقع الحال، تصل نسبة التعليم الجامعي للنساء العاملات في القطاع التجاري إلى أكثر من 60% من مجموع العاملات، في حين أنّ نسبة التعليم الجامعي لدى الذكور لا يتعدى الـ 40%. وتتقلب هذه النسب لحاملي شهادات التعليم المهني حيث نسبة النساء لا تتجاوز الـ 5% مقابل 15% للرجال.

← أما عند السؤال عن إستخدام العمالة الأجنبية، تأتي الأجابات خجولة ومتحفظة، حيث أنه من أصل 14,316 عامل في المؤسسات التجارية التي تمّ إجراء البحث معها، لم يتم التصريح سوى عن عدد ضئيل من العمالة الأجنبية بلغ 673، أي 4,5% من المجموع، وهي نسبة متدنية مقارنة بملاحظات المنتبّعين للتوظيف في السوق اللبنانية.

← ووفقاً للإجابات التي تمّ الحصول عليها، فإنّ معظم اليد العاملة غير اللبنانية تتركز أساساً في الأعمال التي لا تتطلب أي كفاءات أو مهارات خاصّة، ويقتصر مستواها العلمي على التعليم الإبتدائي والتكميلي.

من الواضح أنّ متابعة معضلة الإستخدام غير اللبناني يتطلّب بحثاً أكثر دقة لدى كافة المؤسسات العاملة في لبنان وليس فقط ضمن نطاق القطاع التجاري.

← أما فيما يتعلق بالنقص في اليد العاملة، تُظهر الدراسة أنّ النسبة الأعلى من الإختصاصات التي يفتقد إليها القطاع تتوزّع ما بين الكوادر الوسطى (27%) من جهة، ومسيّري المركبات والآليات الثقيلة (24%)، وفي المرتبة الثالثة يأتي البائعين وبائعي الملابس.

← وفي معظم الأحيان، يُلاحظ أنه ليس هنالك تفرقة بين الذكور والإناث، إذ لم يحدّد التجار بشكل خاص جنس الأجير المطلوب إستخدامه.

← أما بالنسبة للحاجات المستقبلية، تبقى الإختصاصات الجامعية والمهن الوسطى هي الأكثر ضرورة للمؤسسات التجارية، وخاصةً الإختصاصات المتعلقة بالأعمال التجارية والإدارية العليا.

أما بالنسبة للإستمرارية والثبات في وظائف القطاع التجاري، يتبيّن أن هنالك أسباب متعدّدة تمّ ذكرها لمغادرة العمل، منها التقاعد والمرض والحصول على وظيفة أفضل - في لبنان أو في الخارج.

أما بالنسبة للإناث، تبيّن أن الزواج يشكل سبباً أساسياً لترك العمل، وخاصةً ضمن فئة الإناث اللواتي تتمتّعن بتحصيل جامعي.

ولا بدّ من إدراج هذا السبب في خانة التقاليد والثقافة والعادات الإجتماعية التي تدفع بالمرأة إلى إختيار دور ربّة المنزل بهدف تربية الأولاد، وبذلك يكون القطاع التجاري قد فقد قسماً جوهرياً من موارده البشرية الفاعلة.

4.3 الإقتراحات وخطة العمل

إنّ الإقتراحات التي يمكن إستخراجها من هذا البحث، لا تقتصر فقط على التفاصيل الفنية، بل تشمل توصيات عامة من المفترض أن تواكب الحالة الإقتصادية التي تعيش فيها كافة القطاعات الإنتاجية في لبنان، والتي تتطلب تضافر الجهود من مختلف الأطراف الرسمية والخاصة.

وفي هذا الإطار شملت الإستمارة أسئلة متعدّدة حول مطالب وإقتراحات المؤسسات التجارية تمّ تلخيصها في القسم الأول من المقترحات وتقريرها بحسب خصائصها والقرارات المقترحة إتخاذها.

أما القسم الثاني من الإقتراحات، فهو يشمل تحسين البيئة الإدارية والقانونية والتنظيمية بغية تحفيز الإستثمار في كافة القطاعات، وهي خطوات طال إنتظارها ولا بدّ من إقرارها ووضعها موضع التنفيذ.

ويمكن الإشارة هنا إلى أنّ لبنان قد سجّل تراجعاً في التصنيف الدولي حول البيئة الإستثمارية، الذي تدنّى إلى مستويات منخفضة وغير مقبولة إذ باتت تهدّد مسيرة الإقتصاد اللبناني.

أما القسم الثالث، فهو يتناول الإقتراحات المتعلقة بالقطاع التجاري وخصائصه، في مرحلة يواجه فيها صعوبات تعرقل تطوّره وتهدّد إستثماراته، لا سيما أنّ هذا القطاع يشهد تحولات عميقة وسريعة في بنيته، مع إدخال التقنيات الجديدة المتّصلة بالثورة الرقمية، وأهمّها إستخدام الإنترنت في التسويق والمبادلات التجارية.

4.3.1 مطالب ومقترحات المؤسسات التجارية

حرصاً على نجاح منهجية الدراسة، كان لا بدّ من معرفة مقترحات ومطالب المؤسسات لجهة تحسين وتطوير العوامل المسيّرة والميسّرة في سوق العمل في لبنان عبر سلسلة من الأسئلة حول بنية الإستثمار والصعوبات التي تواجهها المؤسسات التجارية، وجاءت الأجوبة جامعة ومتعدّدة ومتنوّعة، ووتوزّعت على الشكل الآتي :

← المطالب العامة :

- 1- العمل على تحسين الوضع الأمني والسياسي.
- 2- إعادة النظر في سلم ومستويات الأجور لتشجيع العمالة اللبنانية على العمل في لبنان.
- 3- تطوير قانون العمل وملحقاته وتطبيقه بالتساوي على العامل وصاحب العمل.
- 4- معالجة المناطق الرمادية (عدم الثقة) في القطاع العام.
- 5- إعادة النظر في الضرائب المفروضة على المستوردين.
- 6- توسيع الحماية الاجتماعية بواسطة الضمان الاجتماعي.
- 7- تسهيل المعاملات الإدارية والتخفيف من الروتين الإداري للحصول على المستندات المطلوبة، وبالأخص - ضمن نطاق هذه الدراسة، فيما يتعلق بقضايا التوظيف والموظفين.
- 8- تسهيل التعاون بين الإدارات الرسمية للدولة، والمكننة، بغية إزالة العوائق والوقت المفقود
- 9- خفض تكاليف الإنترنت، بهدف تسهيل وتسريع التواصل، إن محلياً وإن مع الأقران الخارجيين.
- 10- إقامة الحدائق العامة والملاعب الرياضية.
- 11- تحديث وتوسيع شبكة وحركة المواصلات والنقل المشترك.
- 12- تأمين الحل العادل لضمان الشيوخوخة.

← المطالب الخاصة بالموارد البشرية :

- 1- خلق وإيجاد فرص عمل لأصحاب الكفاءات.
- 2- تأمين العمل في لبنان وإيقاف هجرة الشباب إلى الخارج.
- 3- العمل على تطوير قنوات التوجيه المهني للطلاب وفقاً لمتطلبات وحاجات سوق العمل.
- 4- رفع وتحسين المهارات في اللغات الأجنبية لدى الطلاب.
- 5- تنظيم دورات تدريبية مشتركة بين الشركات والجامعات لتأهيل الطلاب. إعادة النظر في كيفية وحيثية إعطاء التراخيص للجامعات والمعاهد لتجنب تخريج طلاب دون المستويات والكفاءات العلمية المطلوبة.
- 6- حصر عمل اليد العاملة باللبنانيين وتشديد الرقابة على العمالة الأجنبية.
- 7- توفير الإحصاءات والمؤشرات العلمية التي تفيد الجيل الجديد في مجال اختصاصاتهم.

← المطالب الموجهة للبلديات :

- 1- تدريب موظفي البلديات على كيفية التعامل اللائق مع المراجعين ومع التجار لتسهيل أمور المواطنين.

- 2- تسهيل وتنظيم وضع الإعلانات في الطرقات العامة وأمام أبواب المحلات التجارية.
- 3- التخفيف من تسلط البلديات على أصحاب المؤسسات خاصةً لجهة دفع "الخوات"، وضرورة محاربة الفساد والقرصنة على المؤسسات التجارية.
- 4- تأمين مواقف السيارات للمصانع والمؤسسات والزبائن.
- 5- تخفيض الضرائب والغرامات.
- 6- تحسين وضع البنى التحتية من طرقات وإنارة ومجاري صحية وغيرها.
- 7- تسهيل إنجاز المعاملات الرسمية في مراكز البلديات.
- 8- المساعدة في تأمين اليد العاملة للمناطق الريفية.

← المطالب الخاصة بالقطاع التجاري :

- 1- تحديث المواقع الإلكترونية الموجّهة للشركات بهدف تسهيل دراسة العرض والطلب في السوق وتسهيل عملية التوظيف.
- 2- وضع أنظمة وقوانين واضحة حول الإستيراد من الخارج.
- 3- تسهيل المعاملات الجمركية / إستيراد وتصدير، وتسهيل نقل البضائع من وإلى المرفأء.
- 4- تسهيل إنجاز المعاملات الرسمية بشكل عام والتجارية بشكل خاص.
- 5- الإلتزام بالمقاييس والمعايير الدولية للتجارة.
- 6- تطبيق القوانين على جميع المؤسسات بالتساوي لتكون المنافسة شريفة وعادلة.
- 7- تخفيض الضرائب والغرامات المالية على التجار والمستوردين.
- 8- تخفيض الضرائب والفوائد في البنوك على المستوردين.
- 9- تشجيع الإستثمارات وإقامة المزيد من المؤتمرات الدولية لتحفيز الإستثمار.
- 10- تشكيل لجان مشتركة للإهتمام بمشاكل الأسواق ومتابعتها.
- 11- تحفيز النمو الإقتصادي من خلال إستقطاب الشركات الإقليمية والدولية الجديدة.
- 12- تحسين السبل للحصول على تأشيرات السفر إلى الدول العربية والأجنبية لتسهيل حركة رجال الأعمال.
- 13- إيجاد السبل للتعاون البناء بين القطاعين العام والخاص.

4.3.2 الصعوبات التي يواجهها الإستثمار التجاري في لبنان

يواجه الإقتصاد اللبناني تحديات كبيرة، بعضها مرتبط بإختلالات القطاع العام وإرتفاع حجم المديونية العامة وضعف الدولة لجهة تطبيق القوانين في ظل تطوّرات تبرز فيها حالة عدم

الإستقرار الأمني وإستمرار التجاذب السياسي، وبعضها الآخر مرتبط بإنعكاس تداعيات كل هذه التطورات على مسيرة القطاع الخاص، الذي يواجه بدوره تحديات تعود إلى صعوبات متنوعة ومتعددة، فضلاً عن إرتفاع تكاليف التشغيل والتطورات السريعة في البيئة الإقتصادية الداخلية والإقليمية. وتتفاوت الصعوبات التي تصطدم بها معظم القطاعات الإنتاجية، بين قطاع وآخر. ومثالاً على ذلك :

1- القطاع الزراعي، الذي فقد الكثير من أسواقه الخارجية، يواجه منافسة قوية من المنتجات المستوردة، رغم الخطوات الرسمية المتخذة لحماية بعض الزراعات أو دعمها للبعض الآخر.

2- القطاع الصناعي، الذي يواجه صعوبات كبيرة، خصوصاً لجهة الصادرات وتعرضها لمنافسات إقليمية ودولية، نظراً لإرتفاع الأعباء والأسعار، وعدم تقديم الجودة الكافية، والإلتزام بالمواصفات الدولية.

3- قطاع البناء، الذي هو الخاسر الأكبر من الأزمة الحالية، بعد الفورة غير الطبيعية التي شهدتها في العقدين الماضيين، مع تراكم عدد الشقق الفارغة نتيجة ذلك ، وكذلك تزايد الأموال المجمدة في هذا القطاع.

4- قطاعات الخدمات، على الرغم من أن البعض منها يبدو متفانلاً، خصوصاً قطاعات الخدمات المالية والتعليم والصحة والنقل والإتصالات والترفيه. لكن هذه القطاعات باتت مهددة بدورها في حال إستمرار التدهور في القطاعات الإنتاجية الأساسية.

5- لم يسلم القطاع التجاري من التداعيات السلبية للأجواء السائدة وتطوراتها، بإعتباره مرتبطاً إرتباطاً وثيقاً بالقطاعات الإنتاجية الأخرى: فأزمة قطاع البناء مثلاً تنعكس سلباً على تجار الأبنية ومواد البناء؛ وكذلك الأمر، فإن تراجع الإنتاج الصناعي يترجم بإنحسار أعمال التجار الذين يوزعون الإنتاج، مع التأكيد على أن الأزمة التجارية لا تقتصر على شقها الداخلي، بل تتعداه إلى الاسواق الخارجية حيث تراجعت المبادلات

التجارية. يضاف الى ذلك ضعف النمو وتراجع الحركة السياحية وخاصة امتناع الرعايا العرب الخليجيين من زيارة لبنان واقفال الحدود البرية.

4.4 استراتيجية الإصلاح

ترتكز استراتيجية الإصلاح على خطة طويلة الأمد يتمّ تعديلها وتصحيحها دورياً وفقاً للتطورات المتسارعة التي يشهدها الاقتصاد اللبناني بسبب عوامل خارجية ليس له قدرة السيطرة عليها. وتقوم هذه الاستراتيجية اولا على ادارة الازمة الحالية وثانيا على تحسين البيئة الاستثمارية لاستقطاب الاستثمارات في كافة النشاطات الاقتصادية وثالثا تخصيص خطوات عملية لمساندة القطاع التجاري.

لن تتمّ عملية النهوض الإقتصادي في لبنان من خلال الخيارات الجذرية والمتسارعة، إنما بإتباع حلول تدريجية ومرحلية، تتكيف مع لتأثيرات الوضع السياسي العام الداخلي والخارجي.

لا بدّ أيضاً من إعطاء الأولوية لمعالجة عجز المالية العامة المتفاقم، وتراكمات الدين الداخلي والخارجي، وهو من أكبر المخاطر المهددة للإقتصاد اللبناني: وليس بسرّ إن قلنا أن الإقتصاد الضعيف لا يمكن أن ينتج عنه سوى سوق عمل ضعيفة وغير مغرية.

يتمّ الإصلاح المالي عبر ثلاثة محاور هي:

- زيادة المداخيل،
- عصر وترشيد النفقات،
- وحسن إدارة الدين العام.

أما أولوية الإصلاح الإداري، فهي يجب أن تركز على إعادة بناء هيكلية الإدارة وتحديث الأجهزة فيها، وسبل العمل، مروراً بإعادة تفعيل أنظمة الرقابة وتأهيل كوادر القطاع العام، وتقادي التوظيف السياسي.

من جهة أخرى، قد تستوجب أيضاً خطة الإصلاح تحسين مستوى الإنتاجية في المؤسسات العامة من خلال اشراك القطاع الخاص (جزئياً أو كلياً) في بعضها، مع الإشارة إلى أنّ هذه

البرامج قد تتطلب فترة زمنية طويلة الأمد، ويشترط تنفيذها وضع أطر قانونية مناسبة تحفظ حقوق الدولة والمواطن.

إضافةً إلى ذلك، هناك عدة مقترحات لتشجيع القطاع الخاص، وتنشيط التوظيف فيه، منها :

- 1- تشجيع المصارف على متابعة سياسة تسليف تكافئية تجاه المؤسسات الإنتاجية.
- 2- بما أنّ معظم تمويل القطاع الخاص تؤمنه رؤوس الأموال الخاصة والتسليفات المصرفية قصيرة الأجل، وبما أنّ هذا التمويل يُعتبر غير كافٍ، لذلك تبرز ضرورة تشجيع الإدّخار الطويل الأجل، بوضع إطار قانوني لجذب الأموال الطويلة الأمد من خلال أدوات مالية جديدة كصناديق التمويل وشركات الإستثمار المتخصصة.
- 2- تسهيل انسياب البضائع وتنقل الاشخاص بين لبنان والدول الخارجية.
- 3- تشجيع وزارة الإقتصاد للقطاع الخاص على إنشاء معارض وعقد مؤتمرات دولية في لبنان.

4.4.1 مقترحات القطاع التجاري

بما أنّ نشاط القطاع التجاري، وبالتالي مستوى الطلب على التوظيف فيه، مرتبط بمعظم قطاعات الإقتصاد اللبناني، فهو يواجه صعوبات وتحديات متعدّدة ومتنوعة، بعضها يتطلب توصيات مشتركة، وبعضها الآخر خاص بالقطاع التجاري. تتركز تلك التوصيات على ثلاث محاور أساسية :

أولاً : ضرورة تعميم " ثقافة الرقم " بسبب ضعف الإحصاءات المتوفّرة، خصوصاً وأنّ " البيئة المعلوماتية " تُعتبر من أهم عناصر النجاح للإستثمارات الإنتاجية، ويجب أنّ لا يقتصر تطوير المعلومات على الأعمال التقليدية لإدارة الإحصاء المركزي، بل على جميع قنوات إنتاج ونشر المعلومات والبرامج، وتقوية نشاط الإدارة المركزية لتكثيف الدراسات بالتعاون مع كافة الوزارات والإدارات المعنية بما فيها الجمارك والسجلات التجارية، والجامعات إلخ

ثانياً : أهمية الموارد البشرية (أو ما يعرف بالرأس المال البشري)، ومواءمة التعليم، إنطلاقاً من أن العنصر البشري هو الثروة الأولى للإقتصاد اللبناني، وعليه يركز أي مشروع نهوض أو خروج من الأزمة.

ويعاني لبنان حالياً من خللٍ في البنية التعليمية التي تعطي الأفضلية للتعليم الأكاديمي العام على حساب التعليم المهني.

لذلك من الضروري اعتماد عدّة مقترحات أهمها :

- 1- إعادة النظر بالبرامج التعليمية لملاءمتها وحاجات وواقع سوق العمل.
- 2- تحفيز الكوادر التعليمية وتأهيلها للوصول إلى أحدث المستويات.
- 3- تحديث أساليب الإدارة في المدارس والجامعات الرسمية.
- 4- اعتماد التنسيق والتواصل الدائم بين القطاع التجاري - من خلال جمعية تجار بيروت مثلاً، والجامعات ومؤسسات التعليم المهني، لمواكبة عملية التحديث، مع التأكيد على أن يرتكز تطوير التعليم المهني على مشاركة كبيرة وفعّالة من قبل أصحاب الشأن - أي أصحاب الأعمال. ويمكن إعطاء مثال على ذلك بالنسبة لجمعية المصارف وجمعية شركات التأمين للدلالة على ضرورة الإنخراط في التأهيل والتدريب البشري.

ثالثاً : أهمية التشريع

لا بدّ من إعادة النظر في عدة تشريعات قانونية وتنظيمها، من أجل توفير بيئة قانونية وإطار قضائي مناسبين للإستثمار والنمو الإقتصادي، منها :

- 1- مراجعة قانون الشركات لجهة تنشيط إنشاء الشركات وخاصةً المساهمة منها، وحفظ حقوق المساهمين الصغار وتأمين الشفافية اللازمة.
- 2- تحديث القوانين المتعلقة بالإفلاس، وبعدم سداد الديون، وبكفالات القروض المصرفية، وتسهيل التنفيذ في حال الإمتناع عن الدفع خاصةً بما يتعلق بالشيكات والسندات المرتجعة.
- 3- تسريع حلّ النزاعات التجارية وتشجيع التحكيم بمساعدة الغرف المختلفة والجمعيات المهنية، وإشراك لبنان في مؤسسات التحكيم الدولية .
- 4- تحديث القوانين والنصوص التجارية، خصوصاً المتعلقة منها بتشجيع الإستثمار في ظل نظام قضائي بطيء ينقصه الكوادر المؤهلة الكافية.
- 1- إنّ سياسة رفع الحماية في عدد كبير من الدول، وضرورة إنفتاح الإقتصاد اللبناني، يفرضان على الحكومة إتخاذ تدابير عدة ومختلفة تؤدّي تدريجياً إلى تمكين الإقتصاد اللبناني من لعب دور أكبر في التبادلات التجارية العالمية. ومن أهمّ تلك التدابير:

- تكثيف الإتفاقيات التجارية الثنائية، الدولية والإقليمية، لا سيما في إطار السوق العربية المشتركة.
- الإتفاق مع المجموعة الأوروبية، والإنضمام إلى إتفاقية المنظمة العالمية للتجارة.
- 7- تحسين أداء الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي مع المحافظة على سقف الإستراكات المعمول بها حالياً.
- 8- العمل على إصدار قانون بإنشاء نظام ضمان الشيخوخة ليحل محل نظام نهاية الخدمة المعمول به حالياً والذي يشوبه الكثير من التقصيرات.
- 9- تحديث قانون العمل اللبناني وتنشيط محاكم العمل للإسراع في البت بالنزاعات بين المستخدمين وأصحاب الأعمال، خصوصاً مع مخاطر إرتفاع البطالة بسبب الأزمة الإقتصادية الحالية ونتيجة للتحويلات الإقتصادية العميقة التي تشهدها كافة القطاعات مع دخول الثورة الرقمية والتغييرات في أنماط الإستهلاك والتسويق

4.5 خطة العمل

4.5.1 الإطار العام لخطة العمل:

إنّ الهدف الرئيسي لخطة العمل المطروحة هو معالجة المشاكل التي تعترض في الوقت الحاضر - ويمكن أن تعترض في المستقبل، نمو قطاع التجارة والخدمات، وذلك من أجل تأمين فرص العمل في لبنان وتحديد التدابير الممكنة لمعالجته الأزمة التي تمرّ بها. وفي هذا السياق نستخلص من الإستنتاجات الرئيسية ما يلي:

1. إنّ مؤسسات القطاع التجاري تعاني من ضعف بنيوي واضح: صغر الحجم، غالبية الملكية الفردية، إعتقاد الطرق التقليدية في التوظيف، عدم الإهتمام الكافي بتأهيل القوى العاملة، الموقف المحافظ إتجاه التغيير، ضعف التواصل مع المؤسسات التربوية...

لقد سبقت الإشارة إلى أنّ هناك أسباباً موضوعية لبعض جوانب هذا الضعف، وتشارك في تحمّل مسؤوليته المؤسسات نفسها والدولة اللبنانية العاجزة عن تأمين مساندات على غرار المساندات التي تقوم بها الحكومات في كافة دول العالم.

2. إنّ تركّز مؤسسات القطاع في بيروت وجبل لبنان، يعني محدودية قدرتها على التوسع جغرافياً، مع أنّ هنالك إجماع على أنه يوجد إمكانات تجارية كثيرة وكبيرة في باقي المناطق اللبنانية التي لا تزال دون إستغلال.

3.

وهنا يبدو أن الأمر لا يتعلق بإرادة مؤسسات القطاع نفسها بقدر ما يتعلق بعدم وجود سياسة عامة للتنمية الإقتصادية في لبنان ككل.

4. إن مستوى التأهيل والتدريب لليد العاملة المنخفض، وتشتت التقديمات الإجتماعية، وما يرافق ذلك من إعتقاد على اليد العاملة الوافدة الأقل كلفة، هو من المشاكل الرئيسية التي تستدعي المعالجة. ولا يقتصر الأمر على ذلك، لأن المقابل هو تدني نوعية الخدمات التي يقدمها القطاع، وبالتالي إنخفاض القدرة على المنافسة عالمياً.

وهنا تجدر الإشارة إلى أنّ هذا الواقع ينسحب على الكثير من القطاعات الإنتاجية في لبنان، ولا يقتصر على القطاع التجاري، أما المسؤولية عن ذلك فتقع على الطرفين معاً : أصحاب المؤسسات والدولة.

5. إن إنخفاض نسب استخدام الإناث والمعوقين هو من المشاكل التي يجب عدم التقليل من أهميتها، وهنا أيضاً تجدر الإشارة الى أن المسؤولية مشتركة بين المؤسسات والدولة، وإنخفاض نسبة إلحاق الإناث بالقطاع التجاري غير مبرر إذ تُعتبر الأعمال في هذا النشاط ملائمة لإستخدام الإناث إن لجهة طبيعة الأعمال الغير شاقة أو لجهة التقبل لها إجتماعياً. وتتميّز النساء بقدرات عالية في النشاطات التجارية على جميع المستويات، وخاصةً في الوظائف الوسطى أو العليا، وتظهر في بعض الأحيان مهارات غير متوفرة بالضرورة عند الذكور.

6. ومن الأهداف الرئيسية لهذه الدراسة، نشير أيضاً الى معرفة الإحتياجات الحالية والمستقبلية لمؤسسات القطاع التجاري من حيث اليد العاملة كماً ونوعاً، وكيفية تأمين هذه الإحتياجات.

أ. فيما يتعلق بالإحتياجات الحالية، يظهر أن القطاع يعاني من مشكلتين رئيسيتين تستحقان الوقوف عندهما : مشكلة التدني النسبي في الإعتماد على اليد العاملة من خريجي التعليم التقني والمهني، ومشكلة النقص الكمي في اليد العاملة. والسؤال هو إلى أي حد يمكن ردّ هاتين المشكلتين إلى خلل في النظام التعليمي، لناحية عدم إستجابته كمّاً ونوعاً للمؤهلات والإختصاصات المطلوبة.

ب. ويلاحظ أنّ النظام التعليمي لا يأتي في مقدمة الأسباب الكامنة وراء المشكلتين المذكورتين، أي أنّ مخرجات النظام التعليمي العام الأكاديمي تفيض عن حاجات القطاعات الإنتاجية في لبنان - بما في ذلك القطاع التجاري، من مختلف المستويات والإختصاصات، بدليل معدلات البطالة والهجرة العالية التي تطاولها جميعاً. وفيما يتعلق بالحاجات من مخرجات أنظمة التعليم والتدريب المهنيين، صحيح أنّ هذه الأنظمة لا تزال تعاني في لبنان من مكامن ضعف عديدة، إن لناحية إعداد مخرجاتها، أم لناحية نوعية هذه المخرجات المرتبطة بدورها بنوعية إدارة المؤسسات وتجهيزاتها والبرامج والمناهج التي تعتمد عليها، لكن الصحيح أيضاً هو أنّ الإختصاصات المتعلقة بنشاط القطاع التجاري تأتي في عداد الإختصاصات الأكثر تواجداً في برامج مؤسسات التعليم والتدريب المهنيين وأعداد الطلاب الملتحقين بها لا يستهان بها. أضف إلى ذلك أنّ الدراسات الميدانية أظهرت أنّ مخرجات هذه الإختصاصات تطاولها البطالة والهجرة وإن على نطاق أضيق.

صحيح أنّ المؤسسات التربوية تخرّج أعداد كبيرة من الكوادر التجارية، لكن الإحتياجات الجديدة والمستقبلية تتطلب تخصصات وتدرّبات أكثر دقة ومهارات جديدة ومعقّدة.

4.5.2 على الصعيد الإجرائي :

بناءً على ما تقدّم، فإنّ على الخطة العتيدة أن تتضمن حزمة من الإجراءات تتوزّع في ثلاث مجموعات هي بالتدرج من الخاص إلى العام، مجموعة إجراءات عامة من شأنها توفير مناخ ملائم لنمو القطاع التجاري.

1- الإجراءات المتعلقة بربط العرض والطلب الملائم

من هذه الإجراءات ما يعود إلى مؤسسات القطاع نفسها للقيام به، ومنها ما يعود القيام به إلى السلطات العامة (الدولة والمؤسسات المتخصصة التابعة لها).

أ. المطلوب من مؤسسات قطاع التجارة أن تعمل على :

- تحسين وتطوير توجيه الشباب للتدريب المهني بحسب إحتياجات سوق العمل والتي من شأنها أن توفر العمل اللائق والمناسب للباحثين عن عمل في هذا القطاع.
 - إعتناء سياسة أجور وتقديرات إجتماعية تجذب اليد العاملة اللبنانية الكفوءة ذات الإنتاجية العالية، وتؤمن ظروف عمل مناسبة ذات مستوى لائق.
 - إعطاء تقديرات ملائمة للنساء، لتشجيعهنّ على العمل في القطاع وتأمين الظروف الملائمة لإستخدام أعداد أكبر من المعوقين.
 - تخصيص موازنات كافية لإعادة تدريب العاملين والإنتفاح أكثر على التقنيات الحديثة.
 - إستقبال المتمرّنين والمتدربين في القطاع على نطاق أوسع وبالتنسيق مع الجامعات والمعاهد المعنية.
 - التعاون والتنسيق المستمرين مع مؤسسات التعليم والتدريب المهني لمواءمة برامج ومناهج هذه الأخيرة مع إحتياجات القطاع من اليد العاملة المؤهلة.
 - تشديد التركيز على التأهيل المستمر والدورات التدريبية للعاملين والعاملات من أصحاب الخبرات والإختصاصات، أو من دونهما، وذلك بالتنسيق مع مؤسسات التعليم والتدريب ومع الدولة والنقابات العمالية.
 - التعاون مع النقابات المعنية لدراسة أوضاع القطاع ورفع المعلومات الخاصة به وما يتعلق بحاجاتهم لليد العاملة وإستعمالها لما يساهم في تنمية القطاع وسد حاجاتهم.
- ب. المطلوب من الدولة ومؤسساتها المتخصصة أن تعمل على :

- القيام بدراسات دورية لسوق العمل من أجل تحديد إحتياجات القطاع الناشئة والعمل على مواصلة تطويره وتوفير المعلومات التي تمكن المؤسسات التعليمية والتدريبية في الإستجابة لهذه التطورات.
- توسيع نطاق الإمداد بالقروض الميسرة لمؤسسات القطاع مع إعطاء الأولوية للمؤسسات المتواجدة في المناطق الطرفية وتقديم حزمة من الحوافز (من بينها حوافز ضريبية) لإقامة مؤسسات في المناطق الطرفية وتوفير فرص العمل فيها.
- تمكين أنظمة التعليم التقني والتدريب المهني من تلبية إحتياجات القطاع المستقبلية من اليد العاملة المؤهلة، لا سيما من خريجي شهادة الإمتياز الفني وشهادة البكالوريا الفنية (B.T)، وعلى الأخص في إختصاصات المعلوماتية والإدارة والمحاسبة والتجارة والأعمال، والتركيز في هذه الأنظمة على إعتداد المسار المزدوج في التأهيل: التناوب بين الدخول في مؤسسات التعليم والممارسة في مؤسسات العمل.
- تمكين المؤسسة الوطنية للإستخدام من القيام بالمهام الموكولة إليها قانوناً، لا سيما ما يتعلق منها بتسهيل عملية الربط بين العرض والطلب على اليد العاملة، وتوسيع نطاق الدورات التدريبية لطالبي العمل، ويكون ذلك بإمداد هذه المؤسسة بالموارد المالية والبشرية والتجهيزات اللازمة، والعمل بشكل خاص على تسريع عملية إنشاء مكاتب للإستخدام في جميع المناطق اللبنانية، والقيام بتوجيه الخريجين إلى فرص العمل المطلوبة.

5 الخلاصة

يُعتبر هذا البحث، إلى جانب المؤشرات التي بدأت جمعية تجار بيروت بإصدارها منذ ثلاث سنوات، مدماكاً جديداً في مسيرة الجمعية الطامحة الى تحديث وتطوير وإغناء القواعد والمرتكزات والمراجع والمؤشرات التي من شأنها توفير الأدوات الصحيحة لترشيد إتخاذ القرارات، والإطار العلمي المُفتقد لإدارة يقظة للنشاطات التجارية، تساهم في تطورها وفي تحديد حاجاتها المستقبلية، لا سيما لجهة التخصصات والمهارات المطلوبة لتحسين ورفع مستوى الإنتاجية، وخلق فرص العمل الملائمة.

وفي سياق يتسم بالمنافسة والانفتاح الإقتصادي وتسارع التحولات التي تعرفها نماذج الإنتاج والإستهلاك والمبادلات في المجتمع اللبناني، على غرار باقي الدول، لا بدّ من الوقوف على بيئة من قدرة الإقتصاد الوطني على مواكبة هذه التحولات واندماجه في الأسواق العالمية ومواكبة التغييرات التكنولوجية والتنظيمية المتسارعة وإستيعاب الموارد البشرية الوطنية المتوفرة في السنوات القادمة.

في هذا الإطار، فإنّ القطاع التجاري مطالب بتطوير أدائه، بالتعاون مع القطاع العام وكافة الشركاء الإقتصاديين - وخاصةً مؤسسات القطاع التربوي في كافة مراحلهِ وتخصصاته، لتمكين المؤسسات والأفراد من الإستفادة من الفرص التي تخلقها هذه التحولات، خاصةً وأنّ التجار والعملاء الإقتصاديين اللبنانيين قادرون على التأقلم مع المناخات الجديدة وثقافات التجارة المستحدثة وأنماط الإستهلاك المتغيرة التي نشهدها الآن والتي من المتوقع أنّ تتعمق في السنوات المقبلة.

يتمتع لبنان بقدرات مالية وبشرية وإدارية وخلافه، تسمح له بتقوية وتكريس دوره الإقليمي والدولي، مستفيداً من تكنولوجيا حديثة تساعد أفرقائه التجاريين في الوصول إلى الأسواق العالمية ورفع وتوطيد صورته التجارية الفريدة وسيطه البارِع في التعامل والإنجاز، خاصةً بين دول المنطقة العربية، حيث يترك لبنان بصماته على ثقافات الإستهلاك والتجارة والخدمات التجارية الرديفة في كافة الدول العربية.

طبعاً، إنّ الدولة اللبنانية مطالبة بمساندة هذا القطاع، الأساسي أصلاً، والواعد بالمزيد مستقبلاً، للإقتصاد اللبناني، وأن تقوم بالخطوات الضرورية لعقلنة حوكمتها وتحديث البيئة الإستثمارية القائمة.

وهي مطالبة أيضا بأن تزيل الحواجز التي تقف اليوم في وجه المستثمرين والمؤسسات والعاملين فيها من أصحاب عمل وأجراء ومتعاونين.

ولا شك في إنَّ هذا البحث تشويه الكثير من الثغرات، لا تبرزها محدودية الموارد المتوفرة، بل هي ناجمة عن ضعف ثقافة الرقم في مجتمعنا الإقتصادي، وعن الإفتقاد الى العديد من الإحصاءات والمؤشرات الأساسية، وخاصةً القاعدة الإحصائية للقطاع التجاري التي لا تزال المعلومات المتعلقة به ضئيلة، نادرة، وغير محدثة.

من المرجو أن تتعمق الخطوة الحالية، وأن تتبعها دراسات وبرامج بحث لاحقة ومكملة، بما يفسح المجال أمام المسؤولين والمستثمرين لتحسين الرؤية في قطاع الأعمال التجارية، وهو القطاع الذي يُعتبر الحجر الزاوية الأساس للإقتصاد الوطني، وهو الأمر الذي سوف يعزز القدرة والإمكانية على خلق وإبتكار وإستحداث وتوسيع نطاق فرص الإستثمار وبالتالي فرص التوظيف في البلاد.

6 الجداول الإحصائية

1-خصائص المؤسسات

توزع المؤسسات بحسب حجمها ونوع المؤسسة	جدول رقم 1-1:
توزع المؤسسات بحسب سنة بدء النشاط ونوع المؤسسة	جدول رقم: 1-2
توزع المؤسسات بحسب سنة بدء النشاط وحجم المؤسسة	جدول رقم: 1-3
توزع المؤسسات بحسب سنة بدء النشاط والمشاركة في معارض التوظيف	جدول رقم: 1-4
توزع المؤسسات بحسب سنة بدء النشاط وحجم الاعمال	جدول رقم: 1-5
توزع المؤسسات بحسب حجمها وطبيعة العلاقة مع الجامعات	جدول رقم: 1-6
توزع المؤسسات بحسب حجمها والرغبة بالتعاون مع مكتب الاستخدام	جدول رقم: 1-7
توزع المؤسسات بحسب حجمها وطبيعة العلاقة بالمعاهد التقنية	جدول رقم: 1-8
توزع المؤسسات بحسب حجم الاعمال وحجم المؤسسة	جدول رقم: 1-9
توزع المؤسسات بحسب سنة بدء النشاط والعلاقة بالجامعات	جدول رقم: 1-10
توزع المؤسسات بحسب سنة بدء النشاط وطبيعة العلاقة بالجامعات	جدول رقم: 1-11
توزع المؤسسات بحسب سنة بدء النشاط وعلاقة المؤسسة بالمعاهد التقنية	جدول رقم 1-12
توزع المؤسسات بحسب سنة بدء النشاط والرغبة بالتعاون مع مكتب الاستخدام	جدول رقم 1-13

2- خصائص العاملين

توزع عدد العاملين حسب الاختصاصات.	<u>جدول رقم: 1-2</u>
توزع العاملين حسب المستوى التعليمي .	<u>جدول رقم: 2-2</u>
توزع العاملين في مجال الخدمات والبيع بحسب الاختصاص والوظائف	<u>جدول رقم: 3-2</u>
توزع العاملين حسب الوظائف	<u>جدول رقم: 4-2</u>
توزع العاملين حسب الاختصاصات (المجموعة الكبرى)	<u>جدول رقم: 5-2</u>
توزع العاملين حسب الجنس	<u>جدول رقم: 6-2</u>
توزع العاملين في المؤسسات حسب الجنسية	<u>جدول رقم: 7-2</u>
توزع العاملين في المؤسسات حسب الوضع في المهنة	<u>جدول رقم: 8-2</u>
توزع العاملين في المؤسسات حسب متوسط الأجر	<u>جدول رقم: 9-2</u>
توزع العاملين حسب المهن (المجموعات الكبرى)	<u>جدول رقم: 10-2</u>
توزع القوى العاملة في القطاع التجاري بحسب الجنسية	<u>جدول رقم 11-2</u>
توزع القوى العاملة في القطاع التجاري بحسب مستوى الأجر	<u>جدول رقم 12-2</u>

3- النقص في الوظائف

توزع النقص في الوظائف حسب سبب عدم الاستخدام	<u>جدول رقم: 1-3</u>
توزع النقص في الوظائف بحسب الاختصاص والوظائف	<u>جدول رقم: 2-3</u>
توزع النقص في الوظائف	<u>جدول رقم: 3-3</u>
توزع النقص في الوظائف حسب الاختصاصات التي تفتقدها المؤسسات	<u>جدول رقم 4-3</u>
توزع النقص في الوظائف بحسب الاختصاص (المجموعة الفرعية).	<u>جدول رقم: 5-3</u>
توزع النقص في الوظائف حسب الاختصاص	<u>جدول رقم 6-3</u>
توزع النقص في الوظائف حسب الجنس	<u>جدول رقم: 7-3</u>

4- المهن الغير متوفرة

توزع الوظائف التي رأى أصحاب العمل أن سوق العمل بحاجة لها وغير متوفرة	جدول رقم: 1.4
توزع الوظائف بحسب المهن التي ترون ان سوق العمل بحاجة اليها وغير متوفرة	جدول رقم 2-4

5 - الوظائف المطلوبة مستقبلياً

توزع الوظائف المطلوبة مستقبلياً" بحسب الوظائف والمستوى التعليمي	جدول رقم: 1-5
توزع الوظائف المطلوبة مستقبلياً" حسب الاختصاص والوظائف	جدول رقم: 2-5
توزع الوظائف المطلوبة مستقبلياً" حسب الاختصاص وعدد سنوات الخبرة المطلوبة	جدول رقم: 3-5
توزع الوظائف المطلوبة مستقبلياً" حسب المجموعات الكبرى للوظائف	جدول رقم: 4-5
توزع الوظائف المطلوبة مستقبلياً" حسب الاختصاص: المجموعة الفرعية	جدول رقم : 5-5
الاختصاصات المطلوبة مستقبلياً (المجموعات الكبرى)	جدول رقم: 6-5
المستوى التعليمي المطلوب مستقبلياً	جدول رقم: 7-5
المستوى التعليمي المطلوب مستقبلياً بحسب عدد سنوات الخبرة	جدول رقم: 8-5
الوظائف المطلوبة مستقبلياً	جدول رقم: 9-5

6 - الوظائف القابلة للخفض

توزع الوظائف القابلة للخفض	جدول رقم: 1-6
توزع الوظائف القابلة للخفض	جدول رقم: 2-6

7 - جداول المغادرين

توزع الموظفين الذين غادروا المؤسسات حسب سبب المغادرة و المستوى التعليمي	جدول رقم: 1-7
توزع الموظفين الذين غادروا المؤسسات حسب الوظائف والجنس	جدول رقم: 2-7
توزع الموظفين الذين غادروا المؤسسات بعد العام 2012 حسب الجنس	جدول رقم: 3-7

1- خصائص المؤسسات

جدول رقم 1-1: توزيع المؤسسات حسب حجمها ونوع المؤسسة

المجموع	نوع المؤسسة				حجم المؤسسة
	%		العدد		
	متعددة الفروع	منفردة	متعددة الفروع	منفردة	
8	%1.4	%6.2	1	7	أ. أقل من خمسة عمال
17	%7.0	%10.6	5	12	ب. بين 5 و أقل من 10
38	%21.1	%20.4	15	23	ج. بين 10 و أقل من 25
34	%19.7	%17.7	14	20	د. بين 25 و أقل من 50
33	%18.3	%17.7	13	20	هـ. بين 50 و أقل من 100
33	%21.1	%15.9	15	18	و. بين 100 و أقل من 250
21	%11.3	%11.5	8	13	ز. ما فوق 250 عامل
184	%100.0	%100.0	71	113	المجموع العام

جدول رقم: 1-2 توزيع المؤسسات حسب سنة بدء النشاط ونوع المؤسسة

المجموع	نوع المؤسسة		سنة بدء النشاط
	منفردة	متعددة الفروع	
19	11	8	أ. غير محدد
%10.3	%6.0	%4.3	%
55	30	25	ب. قبل عام 1980
%29.9	%16.3	%13.6	%
61	38	23	ج. بين عامي 1980 و1999
%33.2	%20.7	%12.5	%
31	22	9	د. بين عامي 2000 و2009
%16.8	%12.0	%4.9	%
18	12	6	هـ. من عام 2010 وما فوق
%9.8	%6.5	%3.3	%
184	113	71	المجموع العام
%100.0	%61.4	%38.6	%

جدول رقم: 3-1 توزيع المؤسسات حسب سنة بدء النشاط وحجم المؤسسة

المجموع	تصنيف حجم المؤسسة							تصنيف سنة بدء النشاط
	أ: أقل من خمسة عمال	ب : بين 5 و 10	ت : بين 10 و 25	ث : بين 25 و 50	ج : بين 50 و 100	ح : بين 100 و 250	خ : ما فوق 250 عامل	
19	1	4	6	6	6	2	أ. غير محدد	
%10.3	%0.5	%2.2	%3.3	%3.3	%3.3	%1.1	%	
55	9	18	11	8	6	1	ب. بقبل عام 1980	
%29.9	%4.9	%9.8	%6.0	%4.3	%3.3	%0.5	%1.1	
61	10	7	11	12	13	8	ج. بين عامي 1980 و 1999	
%33.2	%5.4	%3.8	%6.0	%6.5	%7.1	%4.3	%	
31		2	4	4	15	4	د. بين عامي 2000 و 2009	
%16.8		%1.1	%2.2	%2.2	%8.2	%2.2	%1.1	
18	1	2	1	4	4	2	هـ. من عام 2010 وما فوق	
%9.8	%0.5	%1.1	%0.5	%2.2	%2.2	%1.1	%2.2	
184	21	33	33	34	38	17	المجموع العام	
%100.0	%11.4	%17.9	%17.9	%18.5	%20.7	%9.2	%4.3	

جدول رقم:1-4 توزيع المؤسسات حسب سنة بدء النشاط والمشاركة في معارض التوظيف

المجموع	هل تشارك المؤسسة في معارض التوظيف			سنة بدء النشاط
	غير محدد	كلا	نعم	
19		15	4	ا: غير محدد
%10.3		%8.2	%2.2	%
55		32	23	ب: قبل عام 1980
%29.9		%17.4	%12.5	%
61	1	40	20	ت: بين عامي 1980 و1999
%33.2	%0.5	%21.7	%10.9	%
31		18	13	ث: بين عامي 2000 و2009
%16.8		%9.8	%7.1	%
18	1	8	9	ج: من عام 2010 وما فوق
%9.8	%0.5	%4.3	%4.9	%
184	2	113	69	المجموع العام
%100.0	%1.1	%61.4	%37.5	%

جدول رقم: 5-1 توزيع المؤسسات حسب سنة بدء النشاط وحجم الاعمال

المجموع	حجم الاعمال				تصنيف سنة بدء النشاط
	لا اعرف	دون تغيير	تراجع بنسبة	تحسن بنسبة	
19	1	5	5	8	أ. غير محدد
%10.3	%0.5	%2.7	%2.7	%4.3	%
55	3	10	13	29	ب. قبل عام 1980
%29.9	%1.6	%5.4	%7.1	%15.8	%
61	7	24	13	17	ج. بين عامي 1980 و1999
%33.2	%3.8	%13.0	%7.1	%9.2	%
31	3	13	7	8	د. بين عامي 2000 و2009
%16.8	%1.6	%7.1	%3.8	%4.3	%
18	1	5	5	7	هـ. من عام 2010 وما فوق
%9.8	%0.5	%2.7	%2.7	%3.8	%
184	15	57	43	69	المجموع
%100.0	%8.2	%31.0	%23.4	%37.5	%

جدول رقم: 1-6 توزيع المؤسسات حسب حجمها وطبيعة العلاقة مع الجامعات

طبيعة العلاقة بالجامعات * تصنيف حجم المؤسسة	أ: أقل من خمسة عمال	ب : بين 5 واقبل من 10	ت : بين 10 واقبل 25 من 25	ث : بين 25 واقبل 50 من 50	ج : بين 50 واقبل 100 من 100	ح : بين 100 واقبل 250 من 250	خ : ما فوق 250 عامل	% من المجموع العام
المشاركة في وضع برامج	%0.0	%5.9	%2.6	%0.0	%3.0	%3.0	%4.8	%2.7
تدريب طلاب	%0.0	%5.9	%13.2	%2.9	%6.1	%3.0	%9.5	%6.5
تدريب طلاب + توجيه طلاب	%0.0	%0.0	%2.6	%0.0		%3.0	%0.0	%1.1
تدريب طلاب + توظيف خريجين	%25.0	%0.0	%7.9	%8.8	%6.1	%9.1	%14.3	%8.7
تدريب طلاب + توظيف خريجين + توجيه طلاب	%12.5	%11.8	%5.3	%11.8	%15.2	%21.2	%19.0	%13.6
توجيه طلاب	%0.0	%0.0	%2.6	%2.9	%0.0	%0.0	%0.0	%1.1
توظيف خريجين	%12.5	%5.9	%10.5	%20.6	%18.2	%15.2	%9.5	%14.1
توظيف خريجين + تمويل ابحاث	%0.0	%0.0	%2.6	%0.0	%0.0	%0.0	%0.0	%0.5
توظيف خريجين + توجيه طلاب	%0.0	%5.9	%0.0	%0.0	%0.0	%0.0	%0.0	%0.5
غير محدد	%50.0	%64.7	%52.6	%50.0	%45.5	%45.5	%42.9	%49.5
غيره	%0.0	%0.0	%0.0	%2.9	%3.0	%0.0	%0.0	%1.1
كل الخيارات	%0.0	%0.0	%0.0	%0.0	%3.0	%0.0	%0.0	%0.5
مجموع %	8	17	38	34	33	33	21	184

جدول رقم: 1-7 توزيع المؤسسات حسب حجمها والرغبة بالتعاون مع مكتب الاستخدام

العدد					حجم المؤسسة * الرغبة بالتعاون مع مكتب الاستخدام
المجموع العام	غير محدد	سبق التعاون معه	كلا	نعم	
8	1		3	4	أ: أقل من خمسة عمال
17			3	14	ب: بين 5 وأقل من 10
38			10	28	ت: بين 10 وأقل من 25
34	1	3	9	21	ث: بين 25 وأقل من 50
33		2	11	20	ج: بين 50 وأقل من 100
33		1	6	26	ح: بين 100 وأقل من 250
21	1		6	14	خ: ما فوق 250 عامل
184	3	6	48	127	المجموع العام

جدول رقم: 1-8 توزيع المؤسسات حسب حجمها وطبيعة العلاقة بالمعاهد التقنية

طبيعة العلاقة بالمعاهد التقنية	تصنيف حجم المؤسسة						
	أ: أقل من خمسة عمال	ب : بين 5 و 10	ت : بين 10 و 25	ث : بين 25 و 50	ج : بين 50 و 100	ح : بين 100 و 250	خ : ما فوق 250 عامل
المشاركة في وضع برامج	%0.5	%0.5	%0.5	%0.5			%1.6
تدريب طلاب	%0.5	%0.5	%0.5	%0.5			%2.7
تدريب طلاب + توظيف خريجين	%0.5	%1.1	%0.5	%0.5		%1.6	%5.4
تدريب طلاب + توظيف خريجين + توجيه طلاب	%0.5	%0.5		%0.5		%1.6	%4.3
توظيف خريجين	%0.5	%2.2	%2.2	%2.2	%3.3	%2.2	%12.5
توظيف خريجين + توجيه طلاب				%0.5			%0.5
غير محدد	%2.7	%6.5	%16.3	%14.7	%13.0	%12.5	%72.3
غيره					%0.5		%0.5
%	%4.3	%9.2	%20.7	%18.5	%17.9	%17.9	%100

جدول رقم: 1-9 توزيع المؤسسات حسب حجم الاعمال وتصنيف حجم المؤسسة

المجموع	حجم الاعمال				تصنيف حجم المؤسسة
	لا اعرف	دون تغيير	تراجع بنسبة	تحسن بنسبة	
8	1	3	1	3	أ. أقل من خمسة عمال
%4.3	%0.5	%1.6	%0.5	%1.6	%
17		9	4	4	ب. ب : بين 5 واقل من 10
%9.2		%4.9	%2.2	%2.2	%
38	5	13	8	12	ج. ت : بين 10 واقل من 25
%20.7	%2.7	%7.1	%4.3	%6.5	%
34		9	7	18	د. ث : بين 25 واقل من 50
%18.5		%4.9	%3.8	%9.8	%
33	1	9	10	13	هـ. ج : بين 50 واقل من 100
%17.9	%0.5	%4.9	%5.4	%7.1	%
33	4	11	6	12	و. ح : بين 100 واقل من 250
%17.9	%2.2	%6.0	%3.3	%6.5	%
21	4	3	7	7	ز. خ : ما فوق 250 عامل
%11.4	%2.2	%1.6	%3.8	%3.8	%
184	15	57	43	69	المجموع العام
100.0 %	%8.2	%31.0	%23.4	%37.5	%

جدول رقم: 1-10 توزيع المؤسسات حسب تصنيف سنة بدء النشاط والعلاقة بالجامعات

المجموع	هل للمؤسسة علاقة بالجامعات			تصنيف سنة بدء النشاط
	غير محدد	كلا	نعم	
19		7	12	أ. غير محدد
%10.3		%3.8	%6.5	%
55		23	32	ب. قبل عام 1980
%29.9		%12.5	%17.4	%
61	2	35	24	ج. بين عامي 1980 و1999
%33.2	%1.1	%19.0	%13.0	%
31		14	17	د. بين عامي 2000 و2009
%16.8		%7.6	%9.2	%
18	1	7	10	هـ. من عام 2010 وما فوق
%9.8	%0.5	%3.8	%5.4	%
184	3	86	95	المجموع
%100.0	%1.6	%46.7	%51.6	%

جدول رقم: 1-11 توزيع المؤسسات حسب تصنيف سنة بدء النشاط وطبيعة العلاقة بالجامعات

المجموع	تصنيف سنة بدء النشاط					طبيعة العلاقة بالجامعات
	ج: من عام 2010 وما فوق	ث: بين عامي 2000 و 2009	ت: بين عامي 1980 و 1999	ب: قبل عام 1980	ا: غير محدد	
5		1	1	2	1	المشاركة في وضع برامج
%2.7		%0.5	%0.5	%1.1	%0.5	%
12		3	2	5	2	تدريب طلاب
%6.5		%1.6	%1.1	%2.7	%1.1	%
2		1		1		تدريب طلاب + توجيه طلاب
%1.1		%0.5		%0.5		%
16	3	2	5	5	1	تدريب طلاب + توظيف خريجين
%8.7	%1.6	%1.1	%2.7	%2.7	%0.5	%
25	5	2	9	7	2	تدريب طلاب + توظيف خريجين + توجيه طلاب
%13.6	%2.7	%1.1	%4.9	%3.8	%1.1	%
2		1			1	توجيه طلاب
%1.1		%0.5			%0.5	%
26	1	4	5	12	4	توظيف خريجين
%14.1	%0.5	%2.2	%2.7	%6.5	%2.2	%
1		1				توظيف خريجين + تمويل ابحاث
%0.5		%0.5				%
1		1				توظيف خريجين + توجيه طلاب
%0.5		%0.5				%
94	9	15	39	23	8	غير محدد
%51.1	%4.9	%8.1	%21.3	%12.5	%4.3	%
184	18	31	61	55	19	المجموع العام
%100	%9.8	%16.8	%33.2	%29.9	%10.3	%

جدول رقم: 1-12 توزيع المؤسسات حسب تصنيف سنة بدء النشاط وعلاقة المؤسسة بالمعاهد الفنية والتقنية

المجموع	هل للمؤسسة علاقة بالمعاهد الفنية والتقنية			تصنيف سنة بدء النشاط
	غير محدد	كلا	نعم	
19	1	12	6	أ- غير محدد
%10.3	%0.5	%6.5	%3.3	%
55		40	15	ب- قبل عام 1980
%29.9		%21.7	%8.2	%
61	3	40	18	ج- بين عامي 1980 و 1999
%33.2	%1.6	%21.7	%9.8	%
31		23	8	د- بين عامي 2000 و 2009
%16.8		%12.5	%4.3	%
18	1	12	5	هـ- من عام 2010 وما فوق
%9.8	%0.5	%6.5	%2.7	%
184	5	127	52	المجموع العام
%100.0	%2.7	%69.0	%28.3	%

جدول رقم: 1-13 توزيع المؤسسات حسب تصنيف سنة بدء النشاط والرغبة بالتعاون مع مكتب الاستخدام

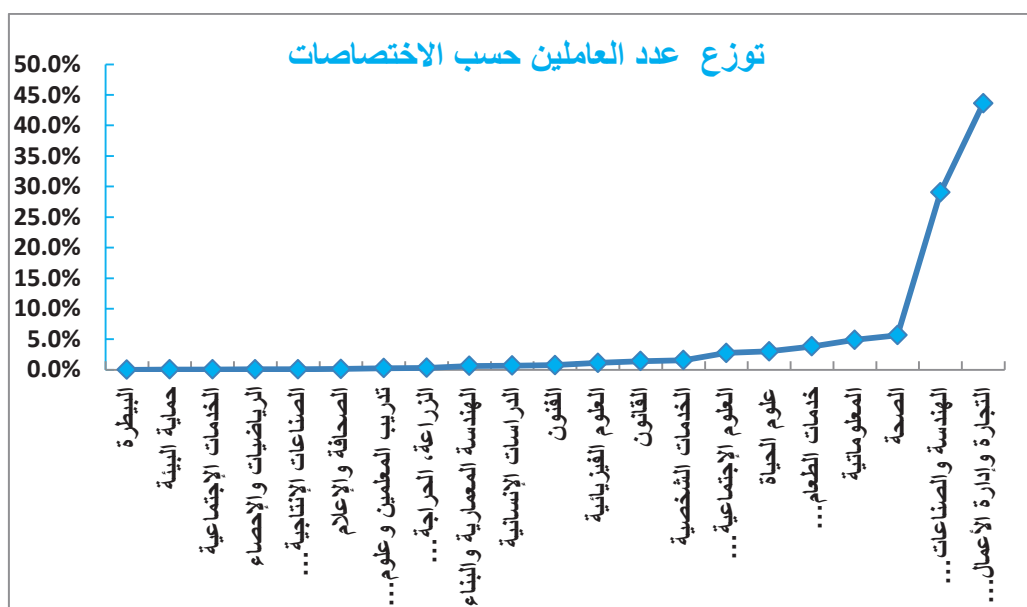
المجموع	الرغبة بالتعاون مع مكتب الاستخدام				تصنيف سنة بدء النشاط
	غير محدد	سبق التعاون معه	كلا	نعم	
19			3	16	أ: غير محدد
%10.3			%1.6	%8.7	%
55		4	13	38	ب: قبل عام 1980
%29.9		%2.2	%7.1	%20.7	%
61	1		15	45	ت: بين عامي 1980 و 1999
%33.2	%0.5		%8.2	%24.5	%
31	1	2	9	19	ث: بين عامي 2000 و 2009
%16.8	%0.5	%1.1	%4.9	%10.3	%
18	1		8	9	ج: من عام 2010 وما فوق
%9.8	%0.5		%4.3	%4.9	%
184	3	6	48	127	المجموع العام
%100.0	%1.6	%3.3	%26.1	%69.0	%

خصائص العاملين

2- جداول العاملين حالياً:

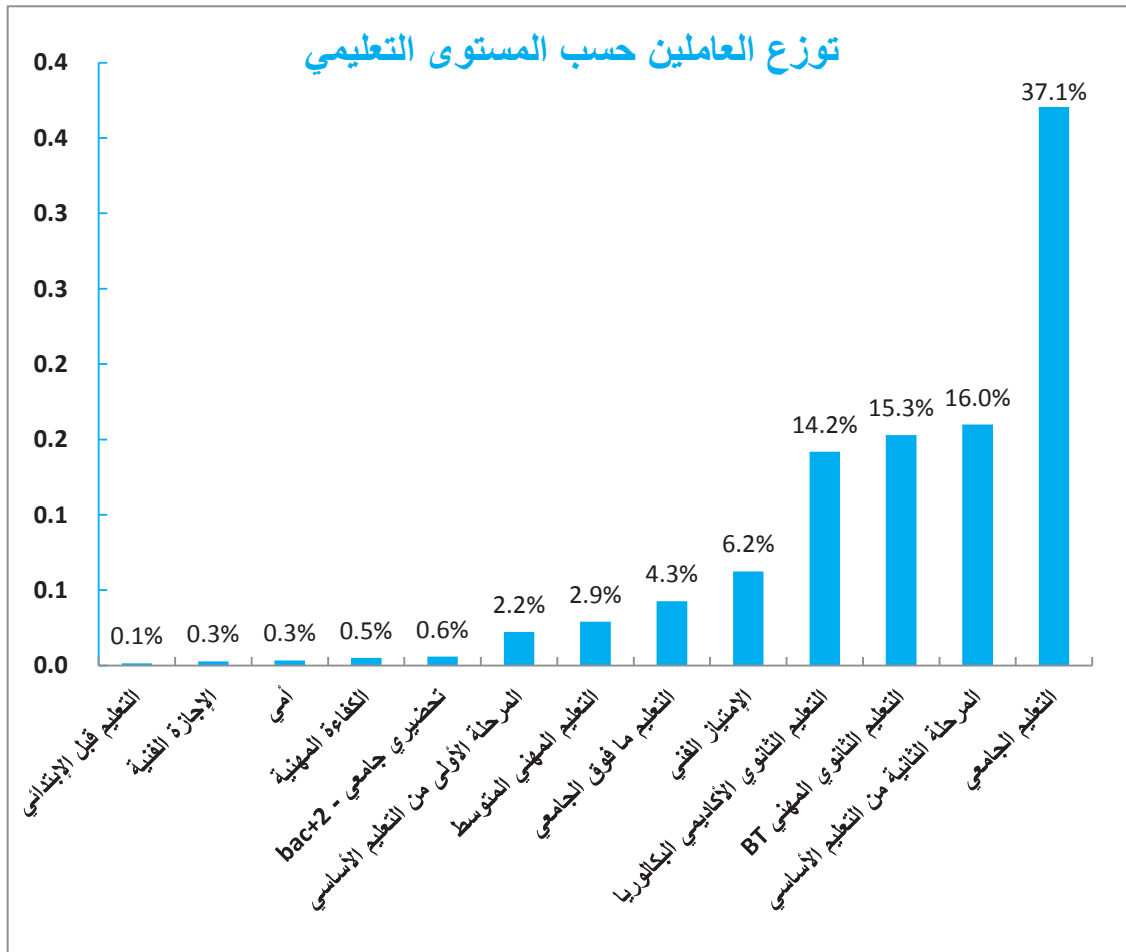
جدول رقم: 1.2 توزيع عدد العاملين حسب الاختصاصات.

النسبة	العدد	الاختصاصات
0.0%	1	البيطرة
0.0%	3	حماية البيئة
0.0%	3	الخدمات الاجتماعية
0.1%	5	الرياضيات والإحصاء
0.1%	5	الصناعات الإنتاجية والإنتاج
0.1%	8	الصحافة والإعلام
0.3%	16	تدريب المعلمين وعلوم التربية
0.3%	20	الزراعة، الحراثة ومصايد الأسماك
0.6%	38	الهندسة المعمارية والبناء
0.7%	42	الدراسات الإنسانية
0.8%	46	الفنون
1.1%	69	العلوم الفيزيائية
1.4%	87	القانون
1.6%	97	الخدمات الشخصية
2.8%	169	العلوم الاجتماعية والسلوكية
3.0%	184	علوم الحياة
3.8%	234	خدمات الطعام والشراب والسياحة والسفر
4.9%	299	المعلوماتية
5.7%	346	الصحة
29.0%	1,774	الهندسة والصناعات الهندسية
43.6%	2,666	التجارة وإدارة الأعمال والإدارة العامة
42.1%	6,112	مجموع المتجاوبين
57.9%	8,393	غير محدد
100.0%	14505	المجموع العام



جدول رقم: 2.2 توزيع العاملين حسب المستوى التعليمي .

النسبة	العدد	المستوى التعليمي
0.1%	16	التعليم قبل الابتدائي
0.3%	30	الإجازة الفنية
0.3%	38	أمي
0.5%	55	الكفاءة المهنية
0.6%	64	تحضيري جامعي - 2+bac
2.2%	244	المرحلة الأولى من التعليم الأساسي
2.9%	319	التعليم المهني المتوسط
4.3%	469	التعليم ما فوق الجامعي
6.2%	687	الامتياز الفني
14.2%	1,561	التعليم الثانوي الأكاديمي البكالوريا
15.3%	1,681	التعليم الثانوي المهني BT
16.0%	1,758	المرحلة الثانية من التعليم الأساسي
37.1%	4,075	التعليم الجامعي
62.9%	10,997	مجموع المتجاوبين
24.2%	3,508	غير محدد
100.0%	14,505	المجموع العام



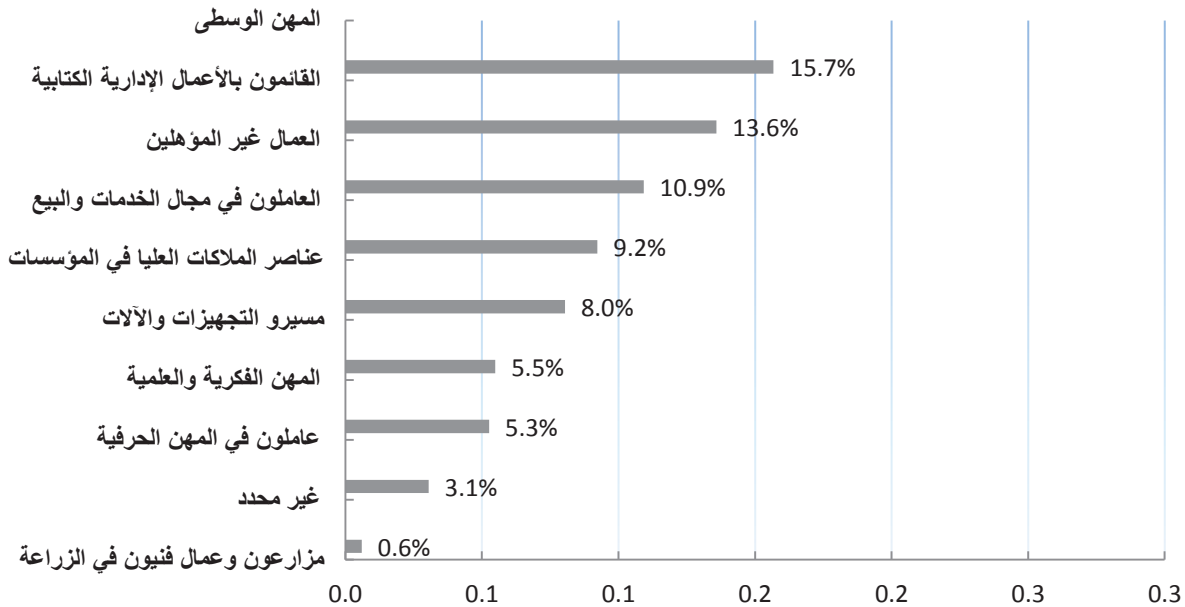
جدول رقم: 3.2 توزيع العاملين في مجال الخدمات والبيع حسب الاختصاص والوظائف

الاختصاص: المجموعة الكبرى										
المجموع	غير محدد	الهندسة وصناعات إنتاجية	العلوم الادارية والتجارية والقانون	العلوم	صحة وخدمات اجتماعية	الزراعة والبيطرة	الدراسات الإنسانية والفنون	الخدمات	التربية	الوظيفة:
1,584	1,252	15	109	2	2		8	194	2	العاملون في مجال الخدمات والبيع
10.9%	14.9%	0.8%	3.7%	0.4%	0.6%		9.1%	58.1%	12.5%	%
1,970	1,913	11	26	6	3		7	4		العمال والمستخدمون غير المؤهلين
13.6%	22.8%	0.6%	0.9%	1.1%	0.9%		8.0%	1.2%		%
2,274	1,338	24	781	71	5	1	22	25	7	القائمون بالأعمال الإدارية الكتابية
15.7%	15.9%	1.3%	26.7%	12.7%	1.4%	4.8%	25.0%	7.5%	43.8%	%
796	205	167	301	86	19	11	7			المهن الفكرية والعلمية
5.5%	2.4%	9.2%	10.3%	15.4%	5.4%	52.4%	8.0%			%
4,084	1,592	1,177	843	174	169	1	31	94	3	المهن الوسطى
28%	19%	65%	29%	31%	48%	5%	35%	28%	19%	%
763	426	327	3	6	1					حرفيون وعاملون في المهن الحرفية
5.3%	5.1%	18.0%	0.1%	1.1%	0.3%					%
1,338	425	62	716	83	32	7	10	2	1	عناصر الملاكات العليا
9.2%	5.1%	3.4%	24.4%	14.9%	9.2%	33.3%	11.4%	0.6%	6.3%	%
443	9	25	144	129	118	1	3	11	3	غير محدد
3.1%	0.1%	1.4%	4.9%	23.2%	33.8%	4.8%	3.4%	3.3%	18.8%	%
87	87									مزارعون وعمال فنيون
0.6%	1.0%									%
1,166	1,146	9	7					4		مسيرو التجهيزات والآلات
8.0%	13.7%	0.5%	0.2%					1.2%		%
14,505	8,393	1,817	2,930	557	349	21	88	334	16	المجموع العام
100%	57.9%	12.5%	20.2%	3.8%	2.4%	0.1%	0.6%	2.3%	0.1%	%

جدول رقم: 4.2 : توزيع العاملين حسب الوظائف

		الوظائف
النسبة	العدد	
0.6%	87	مزارعون وعمال فنيون في الزراعة
3.1%	443	غير محدد
5.3%	763	عاملون في المهن الحرفية
5.5%	796	المهن الفكرية والعلمية
8.0%	1,166	مسيرو التجهيزات والآلات
9.2%	1,338	عناصر الملاكات العليا في المؤسسات
10.9%	1,584	العاملون في مجال الخدمات والبيع
13.6%	1,970	العمال غير المؤهلين
15.7%	2,274	القائمون بالأعمال الإدارية الكتابية
28.2%	4,084	المهن الوسطى
97.0%	14948	مجموع المتجاوبين
3.0%	443	غير محدد
100.0%	14,505	المجموع العام

توزيع العاملين حسب الوظائف



جدول رقم: 5.2 توزيع العاملين حسب الاختصاصات (المجموعة الكبرى)

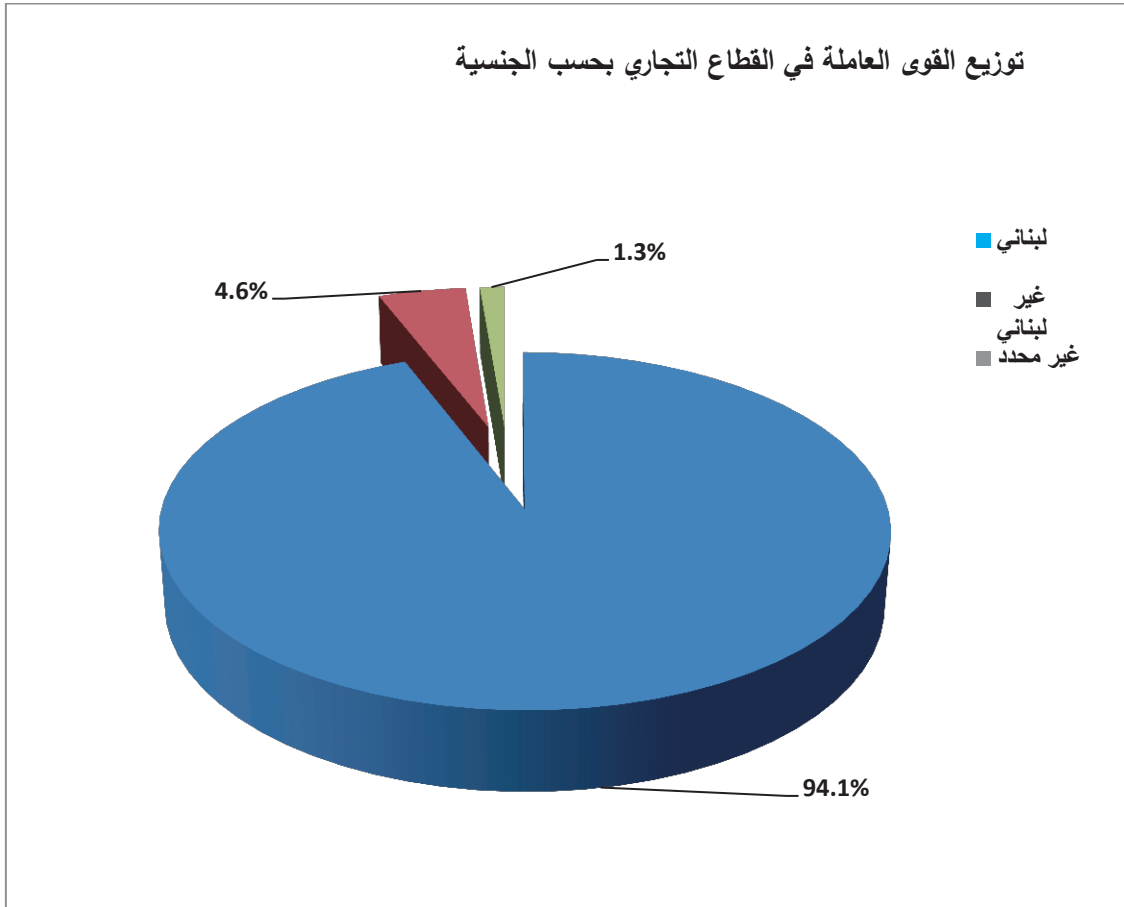
النسبة	العدد	الاختصاصات
0.3%	16	التربية
0.3%	21	الزراعة والبيطرة
1.4%	88	الدراسات الإنسانية والفنون
5.5%	334	الخدمات
5.7%	349	الصحة والخدمات الاجتماعية
9.1%	557	العلوم
29.7%	1,817	الهندسة والصناعات الإنتاجية والبناء
47.9%	2,930	العلوم الادارية والتجارية والقانون
42.1%	6,112	مجموع المتجاوبين
57.9%	8,393	غير محدد
100.0%	14,505	المجموع العام

جدول رقم 6.2: توزيع العاملين حسب الجنس

النسبة	العدد	الجنس
24.10%	3,495	أنثى
67.90%	9,851	ذكر
92.00%	13,346	مجموع المتجاوبين
8.00%	1,159	غير محدد
100.0%	14,505	المجموع العام

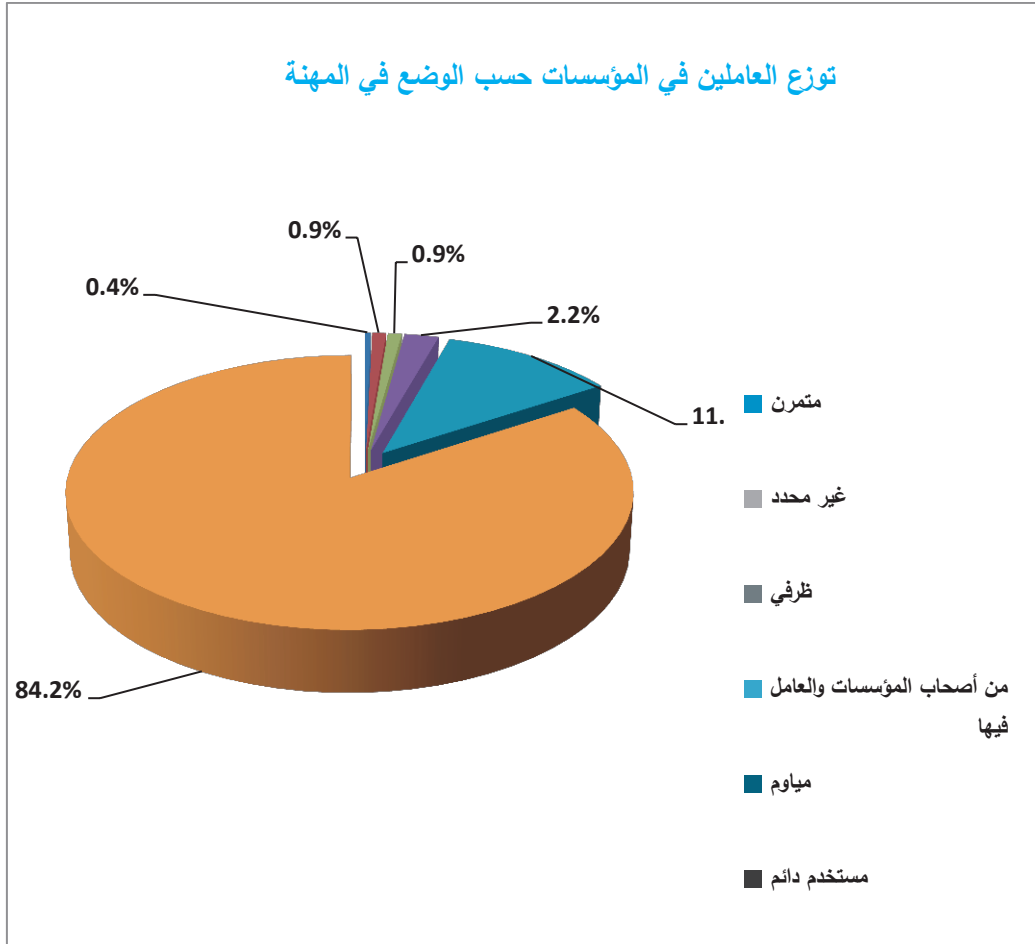
جدول رقم: 7.2 توزيع العاملين في المؤسسات حسب الجنسية

الجنسية	العدد	النسبة
لبناني	13,643	%94.1
غير لبناني	673	%4.6
غير محدد	189	%1.3



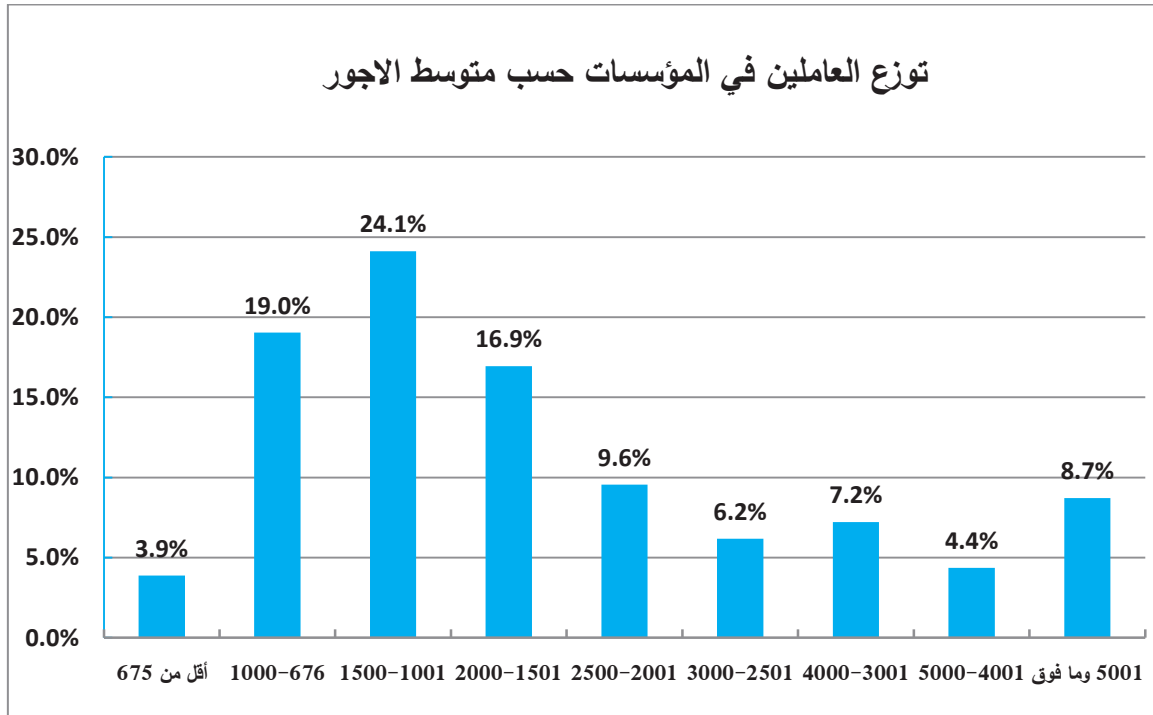
جدول رقم: 8.2 توزيع العاملين في المؤسسات حسب الوضع في المهنة

النسبة	العدد	الوضع في المهنة
0.4%	53	متمرن
0.9%	130	غير محدد
0.9%	136	ظرفي
2.2%	319	من أصحاب المؤسسات والعامل فيها
11.4%	1,658	مياوم
84.2%	12,209	مستخدم دائم
100.0%	14,505	المجموع العام



جدول رقم: 9.2 توزيع العاملين في المؤسسات حسب متوسط الاجور

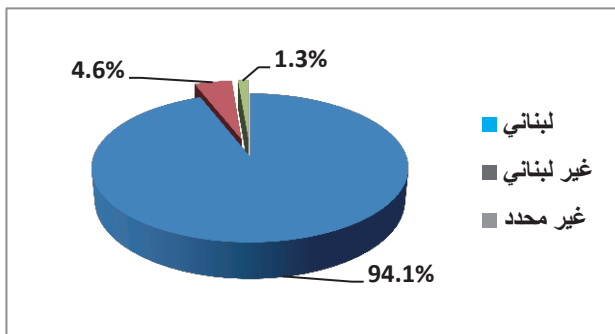
النسبة	العدد	الراتب الواسطي
3.9%	184	أقل من 675
19.0%	905	1000-676
24.1%	1,146	1500-1001
16.9%	805	2000-1501
9.6%	454	2500-2001
6.2%	294	3000-2501
7.2%	343	4000-3001
4.4%	207	5000-4001
8.7%	414	5001 وما فوق
75.8%	4,752	مجموع المتجاوبين
24.2%	3,508	غير محدد
100.0%	8,260	المجموع العام



جدول رقم: 10.2 توزيع العاملين حسب المهن (المجموعات الكبرى)

الوظائف والمهن		الوظائف
النسبة	العدد	
%0.6	87	مزارعون وعمال فنيون في الزراعة
%3.1	443	غير محدد
%5.3	763	عاملون في المهن الحرفية
%5.5	796	المهن الفكرية والعلمية
%8.0	1,166	مسيرو التجهيزات والآلات
%9.2	1,338	عناصر الملاكات العليا في المؤسسات
%10.9	1,584	العاملون في مجال الخدمات والبيع
%13.6	1,970	العمال غير المؤهلين
%15.7	2,274	القائمون بالأعمال الإدارية الكتابية
%28.2	4,084	المهن الوسطى
%97.0	14,948	مجموع المتجاوبين
%3.0	443	غير محدد
%100.0	14505	المجموع العام

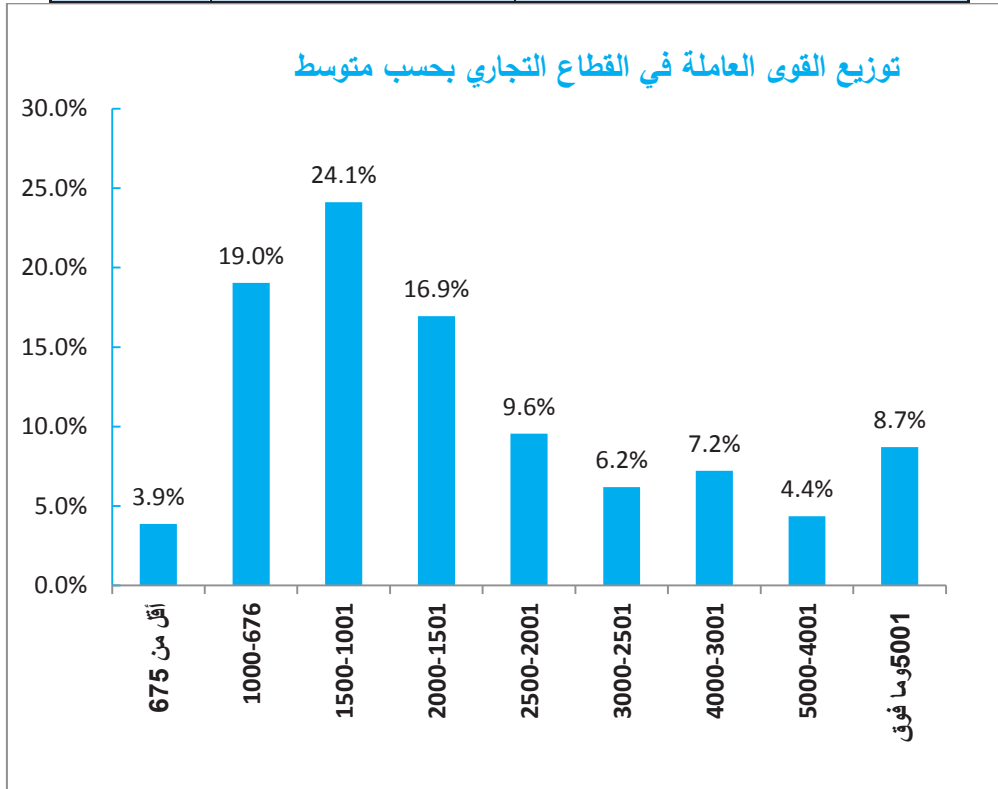
جدول رقم: 11.2 توزيع القوى العاملة في القطاع التجاري حسب الجنسية



النسبة	العدد	الجنسية
%94.1	13,643	لبناني
%4.6	673	غير لبناني
%1.3	189	غير محدد

جدول رقم: 12.2 توزيع القوى العاملة في القطاع التجاري حسب متوسط الأجر

النسبة	العدد	الراتب الواسطي
%3.9	184	أقل من 675
%19.0	905	676-1000
%24.1	1,146	1001-1500
%16.9	805	1501-2000
%9.6	454	2001-2500
%6.2	294	2501-3000
%7.2	343	3001-4000
%4.4	207	4001-5000
%8.7	414	5001 وما فوق
%75.8	4,752	مجموع المتجاوبين
%24.2	3,508	غير محدد
%100.0	8,260	المجموع العام

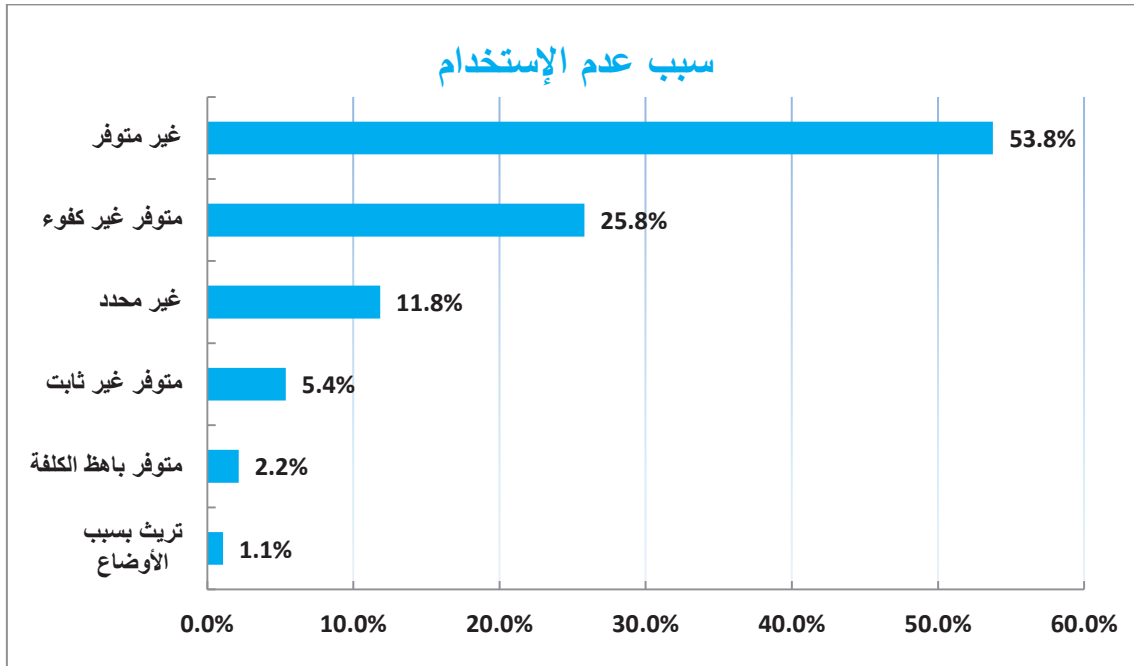


النقص في الوظائف

3- جداول النقص في الوظائف: (إن عدد الوظائف التي تم الإعلان عن نقص فيها بلغ 93 وظيفة)

جدول رقم: 1.3 توزيع النقص في الوظائف حسب سبب عدم الاستخدام

سبب عدم الاستخدام	العدد	النسبة
تريث بسبب الأوضاع	1	%1.1
متوفر باهظ الكلفة	2	%2.2
متوفر غير ثابت	5	%5.4
غير محدد	11	%11.8
متوفر غير كفوء	24	%25.8
غير متوفر	50	%53.8
المجموع العام	93	%100.0



جدول رقم: 2.3 توزيع النقص في الوظائف حسب الاختصاص والوظائف

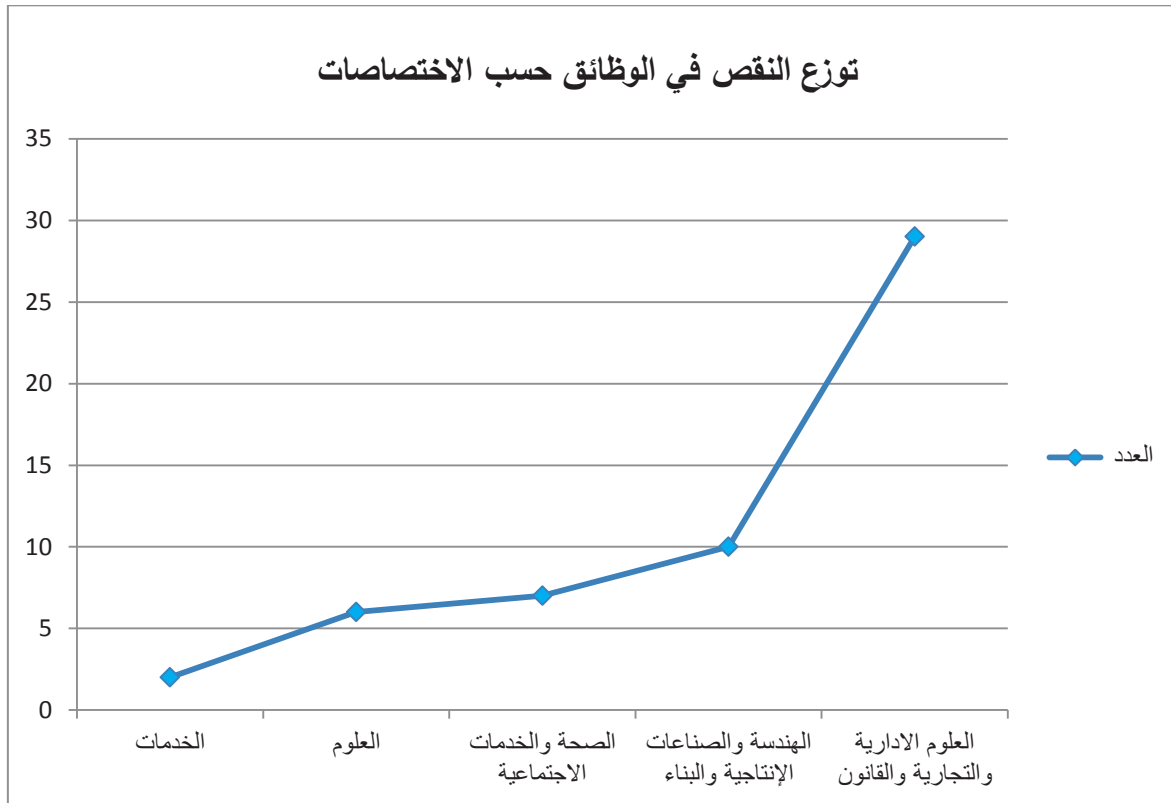
الوظائف	الهندسة والصناعات الإنتاجية والبناء	العلوم الادارية والتجارية والقانون	العلوم	الصحة والخدمات الاجتماعية	الخدمات	غير محدد
العاملون في مجال الخدمات والبيع	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	15.0%
العمال والمستخدمون غير المؤهلين	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	8.0%
القائمون بأعمال الإدارة الكتابية	0.0%	7%	0.0%	0.0%	0.0%	13.0%
المهن الفكرية والعلمية	20.0%	21%	83.0%	57.0%	0.0%	8.0%
المهن الوسطى	50.0%	72%	17.0%	29.0%	100.0%	26.0%
حرفيون وعاملون في المهن ذات الطابع الحرفي	30.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	3.0%
عناصر الملاكات العليا في المؤسسات	0.0%	0.0%	0.0%	14.0%	0.0%	4.0%
مسيرو التجهيزات والآلات	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	23.0%
المجموع العام (93 وظيفة)	10	29	6	7	2	39

جدول رقم: 3.3 توزيع النقص في الوظائف حسب الوظائف

خصائص الوظائف	العدد	النسبة
العمال والمستخدمون غير المؤهلين	3	3.2%
عناصر الملاكات العليا في المؤسسات	3	3.2%
حرفيون وعاملون في المهن الحرفية	4	4.3%
العاملون في مجال الخدمات والبيع	6	6.5%
القائمون بالأعمال الإدارية الكتابية	7	7.5%
مسيرو التجهيزات والآلات	9	9.7%
المهن الفكرية والعلمية	20	21.5%
المهن الوسطى	41	44.1%
المجموع العام	93	100.0%

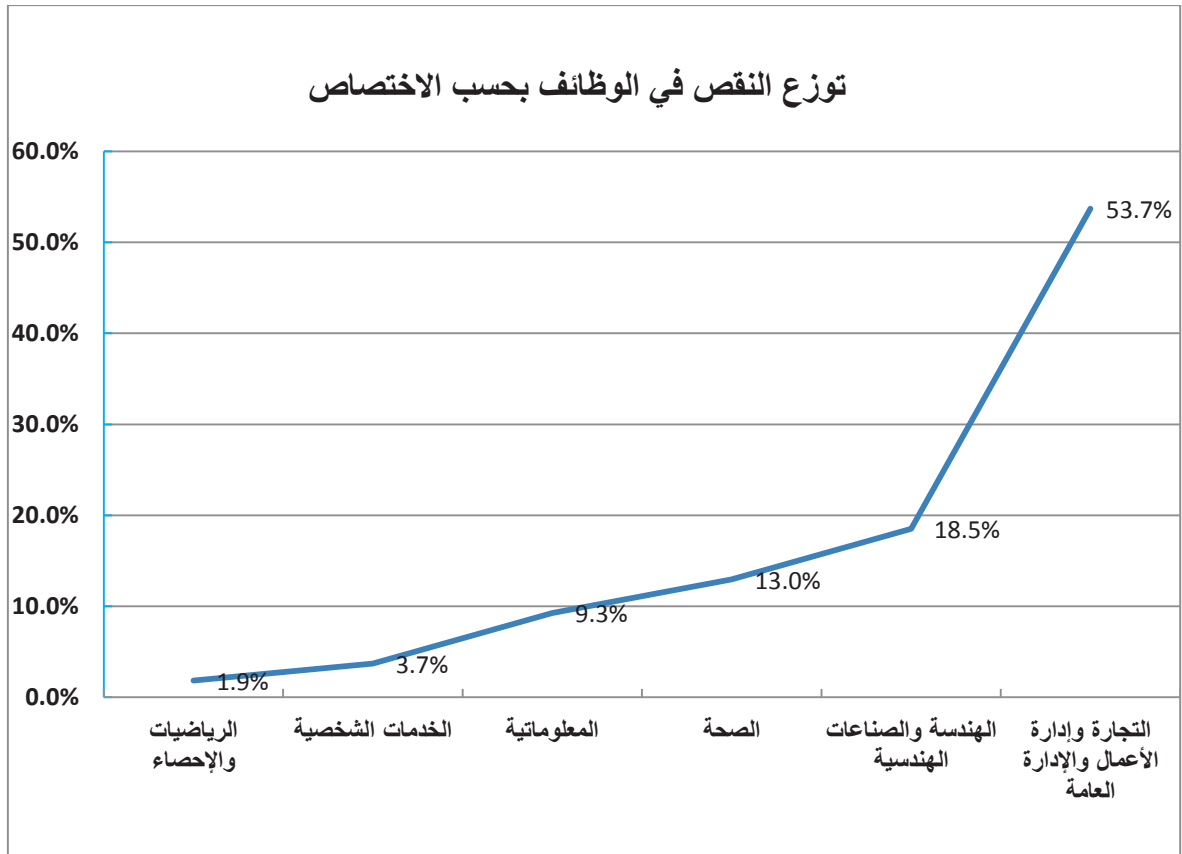
جدول رقم: 4.3 توزيع النقص في الوظائف حسب الاختصاصات التي تفتقدها المؤسسات

النسبة	العدد	
%0.0	2	الخدمات
%0.0	6	العلوم
%0.0	7	الصحة والخدمات الاجتماعية
%0.1	10	الهندسة والصناعات الإنتاجية والبناء
%0.2	29	العلوم الادارية والتجارية والقانون
%58.1	54	مجموع المتجاوبين
%41.9	39	غير محدد
%100.0	93	المجموع العام



جدول رقم: 5.3 توزيع النقص في الوظائف حسب الاختصاص (المجموعة الفرعية)

النسبة	العدد	الاختصاص
1.9%	1	الرياضيات والإحصاء
3.7%	2	الخدمات الشخصية
9.3%	5	المعلوماتية
13.0%	7	الصحة
18.5%	10	الهندسة والصناعات الهندسية
53.7%	29	التجارة وإدارة الأعمال والإدارة العامة
58.1%	54	مجموع المتجاوبين
41.9%	39	غير محدد
100.0%	93	المجموع العام



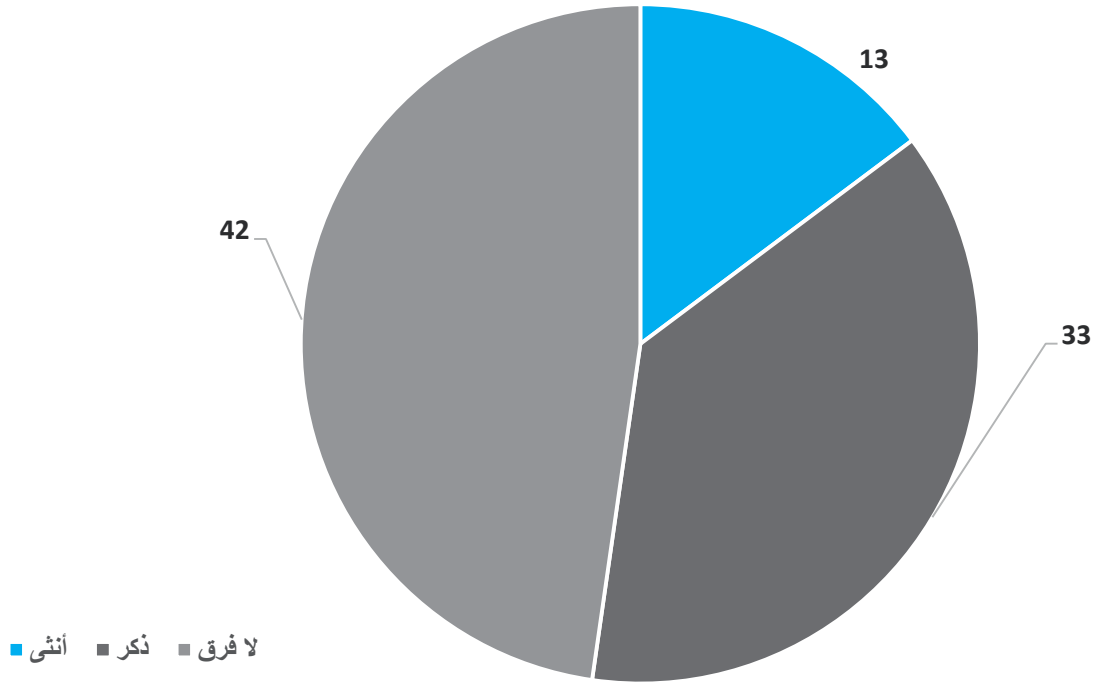
جدول رقم: 6.3 توزيع النقص في الوظائف حسب الاختصاص

النسبة	العدد	
3.7%	2	الخدمات
11.1%	6	العلوم
12.9%	7	الصحة والخدمات الاجتماعية
18.5%	10	الهندسة والصناعات الإنتاجية والبناء
53.7%	29	العلوم الادارية والتجارية والقانون
58.1%	54	مجموع المتجاوبين
41.9%	39	غير محدد
100.0%	93	المجموع العام

جدول رقم: 7.3 توزيع النقص في الوظائف حسب الجنس

النسبة	العدد	الجنس
14.0%	13	أنثى
35.5%	33	ذكر
45.2%	42	لا فرق
94.6%	88	مجموع المتجاوبين
5.4%	5	غير محدد
100.0%	93	المجموع العام

توزع النقص في الوظائف حسب الجنس

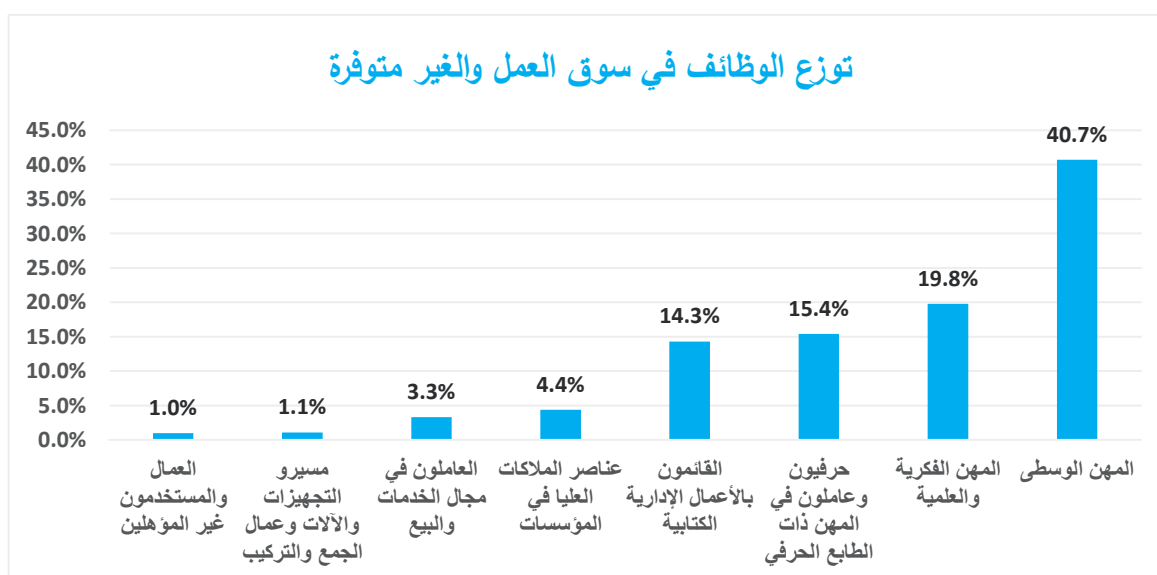


جداول المهن الغير متوفرة

4- جداول المهن التي رأى اصحاب العمل ان سوق العمل بحاجة اليها وغير متوفرة

جدول رقم: 1.4 توزيع الوظائف التي رأى أصحاب العمل أن سوق العمل بحاجة لها وغير متوفرة

الوظائف	العدد	%
العمال والمستخدمون غير المؤهلين	1	1.0%
مسيرو التجهيزات والآلات وعمال الجمع والتركيب	1	1.1%
العاملون في مجال الخدمات والبيع	3	3.3%
عناصر الملاكات العليا في المؤسسات	4	4.4%
القائمون بالأعمال الإدارية الكتابية	13	14.3%
حرفيون وعاملون في المهن ذات الطابع الحرفي	14	15.4%
المهن الفكرية والعلمية	18	19.8%
المهن الوسطى	37	40.7%
المجموع العام	91	100.0%



جدول رقم: 2.4 توزيع الوظائف حسب المهن التي ترون ان سوق العمل بحاجة اليها وغير متوفرة

المهن: المجموعة الفرعية	العدد	%
عمال يدويون في المقالع والبناء والاشغال العامة والصناعات التحويلية والنقل	1	1.1%
اختصاصيو العلوم الفيزيو-كيميائية والرياضيات والعلوم التقنية	9	9.9%
اختصاصيو المهن الفكرية والعلمية غير مصنفين في مكان آخر	7	7.7%
اختصاصيو علوم الحياة والصحة	2	2.2%
أمناء صندوق ومستخدمو شبّاك ومستخدمو استقبال وعاملون مماثلون	1	1.1%
المهن الوسطى في العلوم الفيزيائية والتقنية	15	16.5%
المهن الوسطى في علوم الحياة والصحة	2	2.2%
حرفيو وعمال مهن الاستخراج والبناء	7	7.7%
حرفيو وعمال مهن التعدين (صناعة المعادن) وتركيب الآليات وعمال مماثلون	6	6.6%
حرفيو وعمال مهن ميكانيك الدقة والمهن الفنية والطباعة وعمال مماثلون	1	1.1%
عارضو أو عارضات أزياء، بائعون ومروّجو بضاعة وعاملون مماثلون	1	1.1%
عاملون في مجال الخدمات الشخصية المباشرة وخدمات الحماية والسلامة	2	2.2%
مديرو المؤسسات	4	4.4%
مستخدمون مكتبيون	12	13.2%
مسيرو الات وعمال جمع وتركيب	1	1.1%
مهن وسطى غير مصنفة في مكان آخر	20	22.0%
المجموع العام	91	100.0%

الوظائف المطلوبة مستقبليا

5- جداول الوظائف المطلوبة مستقبليا التي تم الاعلان عنها بلغ 163 وظيفة

جدول رقم: 1.5 توزيع الوظائف المطلوبة مستقبليا حسب الوظائف والمستوى التعليمي

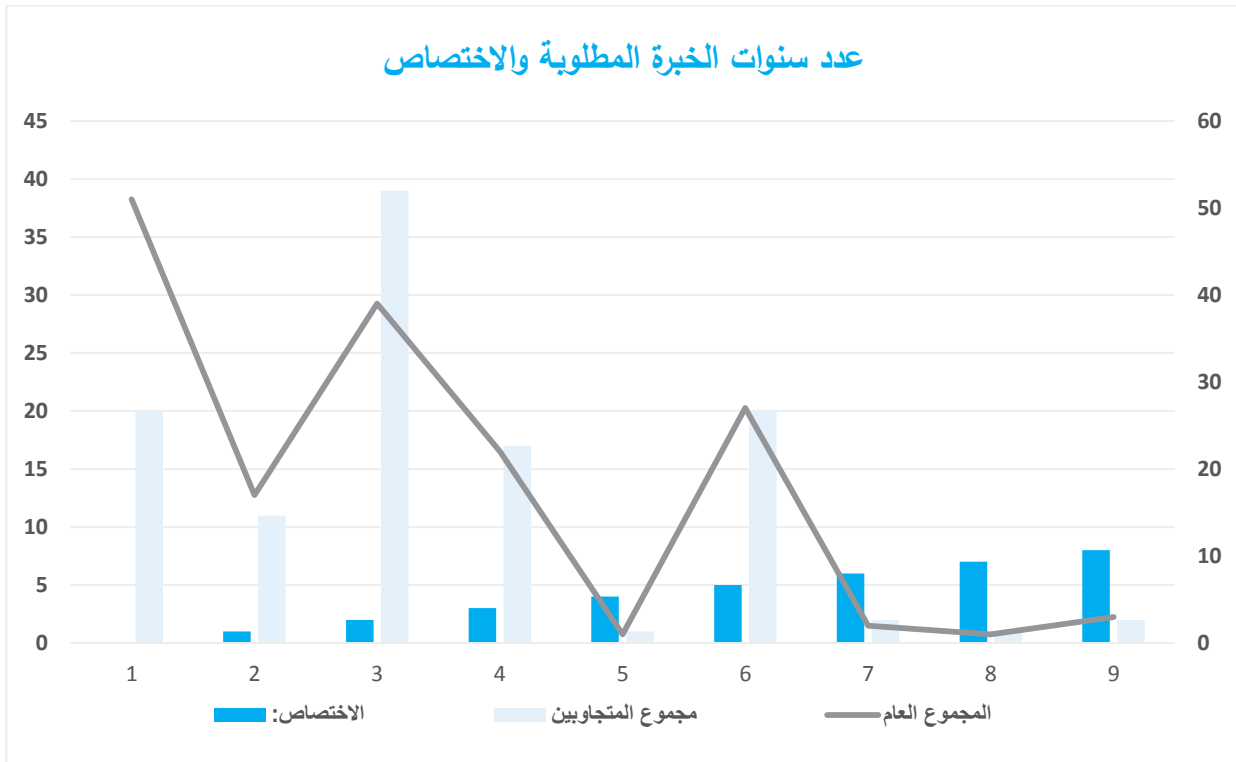
المستوى التعليمي - الوظائف	العاملون في مجال الخدمات والبيع	العمال والمستخدمون غير المؤهلين	القائمون بالأعمال الإدارية الكتابية	المهن الفكرية والعلمية	المهن الوسطى	حرفيون وعاملون في المهن الحرفية	عناصر الملاكات العليا في المؤسسات	مسيرو التجهيزات والآلات
مرحلة التعليم الابتدائية	0	1	0	0	0	0	0	0
%	0.0%	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
المرحلة الثانية من التعليم الأساسي	1	1	0	0	0	0	7	4
%	6.0%	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	36.0%	36.0%
التعليم الثانوي الأكاديمي البكالوريا	5	1	4	0	5	1	2	1
%	29.0%	25.0%	31.0%	0%	8.0%	12.0%	9.0%	9.0%
جامعي	9	0	5	25	36	0	0	0
%	53.0%	0.0%	38.0%	83%	60.0%	0.0%	0.0%	0.0%
التعليم ما فوق الجامعي	0	0	0	2	2	0	0	0
%	0.0%	0.0%	0.0%	7%	4.0%	0.0%	0.0%	0.0%
التعليم الثانوي المهني (BT)	0	0	1	0	5	4	0	0
%	0.0%	0.0%	8.0%	0%	8.0%	44.0%	0.0%	0.0%
الإجازة والامتياز	1	0	0	0	6	4	0	0
%	6.0%	0.0%	0.0%	0.0%	10.0%	44.0%	0.0%	0.0%
مجموع المتجاوبين	16	3	10	27	54	9	9	5
المتجاوبين مجموع %	94.0%	75.0%	77.0%	90.0%	90.0%	100.0%	45.0%	45.0%
غير محدد	1	1	3	3	6	0	10	6
%	6.0%	25.0%	23.0%	10.0%	10.0%	0.0%	55.0%	55.0%
المجموع العام	17	4	13	30	60	9	19	11
المجموع العام %	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

جدول رقم: 2.5 توزيع الوظائف المطلوبة مستقبليا" حسب الاختصاص والوظائف

الاختصاص	الهندسة والصناعات الإنتاجية والبناء	العلوم الادارية والتجارية والقانون	العلوم	الصحة والخدمات الإجتماعية	الدراسة الانسانية والفنية	الخدمات	غير محدد
العاملون في مجال الخدمات والبيع	0.0%	9.4%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	15.6%
العمال والمستخدمون غير المؤهلين	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	6.3%
القائمون بأعمال الإدارية الكتابية	0.0%	4.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	15.7%
المهن الفكرية والعلمية	19.0%	18.8%	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	12.5%
المهن الوسطى	38.1%	43.8%	50.0%	50.0%	100.0%	0.0%	26.6%
حرفيون وعاملون في المهن ذات الطابع الحرفي	42.9%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
عناصر الملاكات العليا في المؤسسات	0.0%	23.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	6.1%
مسيرو التجهيزات والآلات	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	17.2%
المجموع العام (163 وظيفة)	21	64	8	4	1	1	64

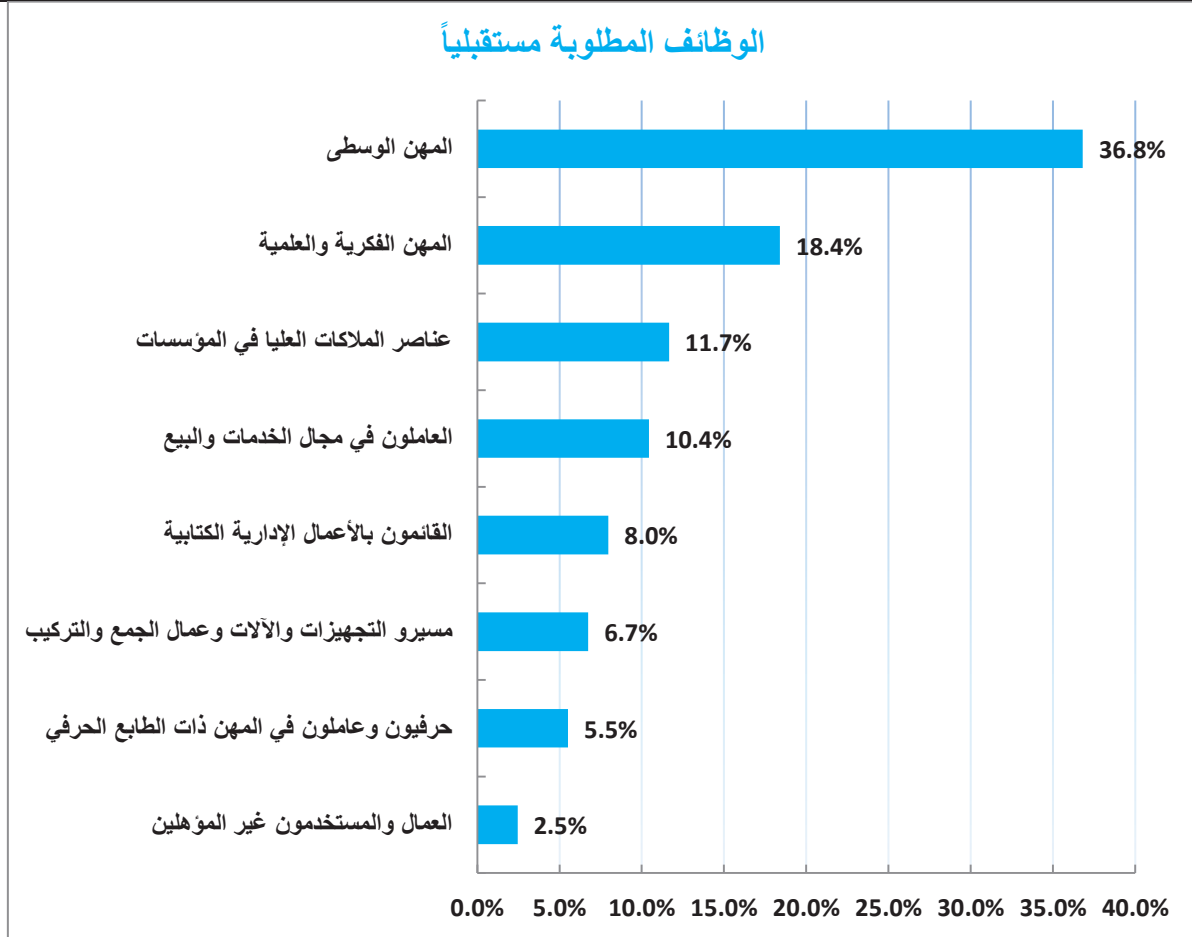
جدول رقم: 3.5 توزيع الوظائف المطلوبة مستقبليا" حسب الاختصاص وعدد سنوات الخبرة المطلوبة

عدد سنوات الخبرة المطلوبة									الاختصاص:
8	7	6	5	4	3	2	1	0	
0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	5.0%	0.0%	0.0%	0.0%	الخدمات
0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	6.0%	0.0%	الدراسات الإنسانية والفنون
0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	3.0%	6.0%	4.0%	الصحة والخدمات الاجتماعية
0.0%	0.0%	0.0%	11.0%	0.0%	0.0%	3.0%	6.0%	6.0%	العلوم
67.0%	100.0%	100.0%	44.0%	100.0%	64.0%	46.0%	29.0%	18.0%	العلوم الادارية والتجارية والقانون
0.0%	0.0%	0.0%	19.0%	0.0%	9.0%	13.0%	18.0%	12.0%	الهندسة والصناعات الإنتاجية
67.0%	100.0%	100.0%	74.0%	100.0%	78.0%	65.0%	65.0%	40.0%	مجموع المتجاوبين %
2	1	2	20	1	17	39	11	20	مجموع المتجاوبين
6.0%	0.0%	0.0%	26.0%	0.0%	22.0%	35.0%	35.0%	60.0%	غير محدد
73%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	المجموع العام %
3	1	2	27	1	22	39	17	51	المجموع العام (163 وظيفة)



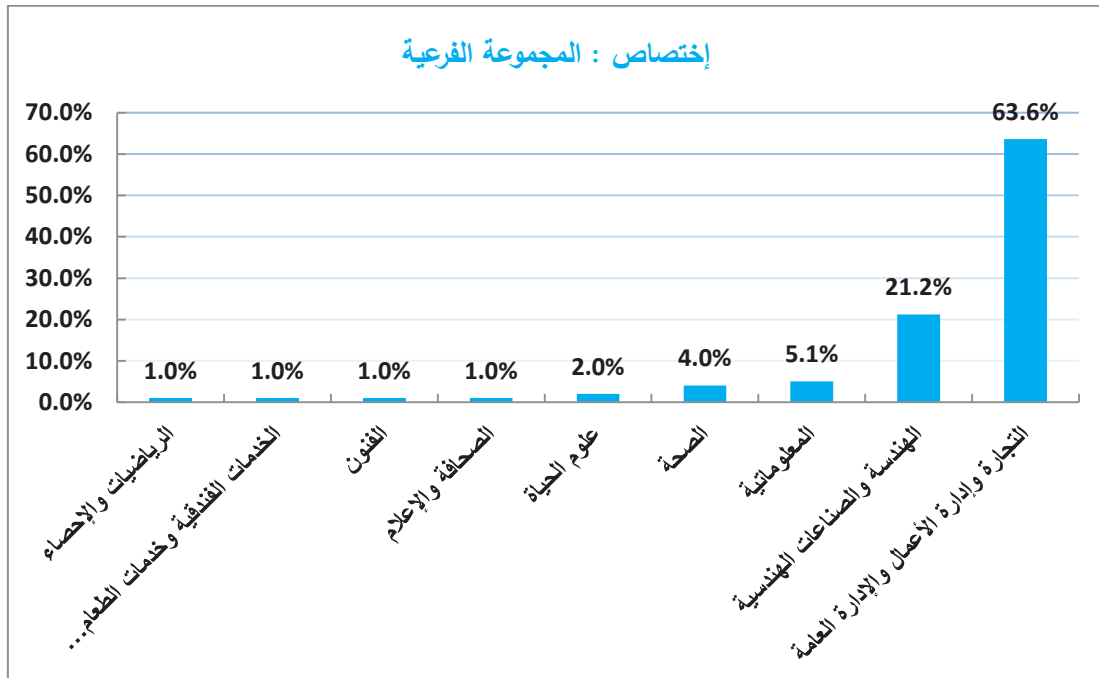
جدول رقم: 4.5 توزيع الوظائف المطلوبة مستقبلياً حسب المجموعات الكبرى للوظائف

الوظائف	العدد	%
العمال والمستخدمون غير المؤهلين	4	2.5%
حرفيون وعاملون في المهن ذات الطابع الحرفي	9	5.5%
مسيرو التجهيزات والآلات وعمال الجمع والتركيب	11	6.7%
القائمون بالأعمال الإدارية الكتابية	13	8.0%
العاملون في مجال الخدمات والبيع	17	10.4%
عناصر الملاكات العليا في المؤسسات	19	11.7%
المهن الفكرية والعلمية	30	18.4%
المهن الوسطى	60	36.8%
المجموع العام	163	100.0%



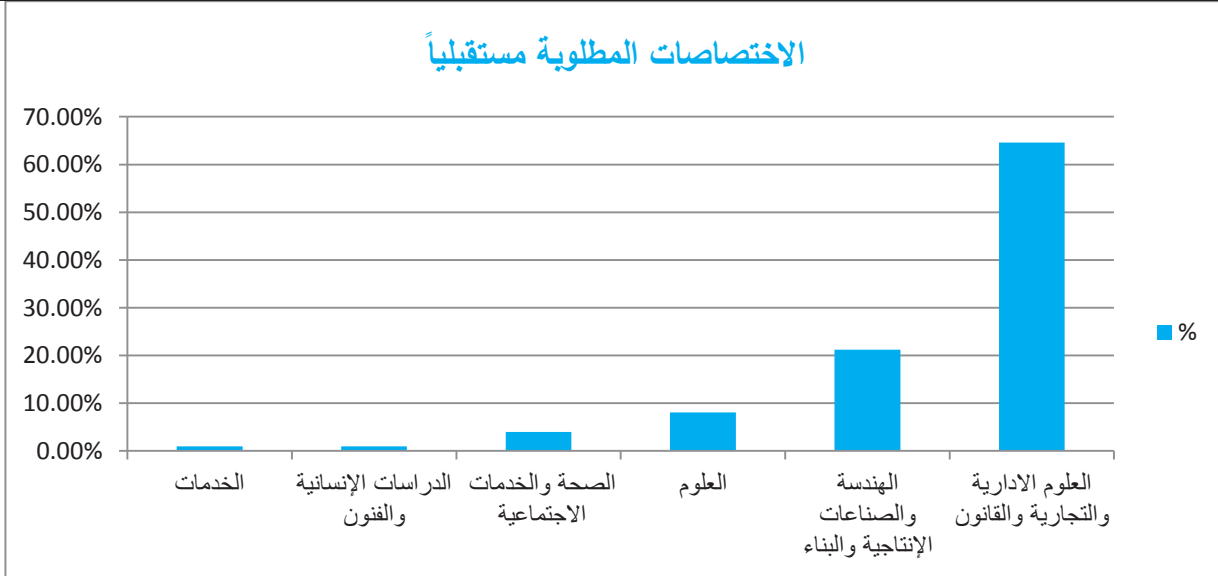
جدول رقم: 5.5 - توزيع الوظائف المطلوبة مستقبليا" حسب الاختصاص: المجموعة الفرعية

الاختصاص	العدد	%
الرياضيات والإحصاء	1	1.0%
الخدمات الفندقية وخدمات الطعام والشراب والسياحة والسفر	1	1.0%
الفنون	1	1.0%
الصحافة والإعلام	1	1.0%
علوم الحياة	2	2.0%
الصحة	4	4.0%
المعلوماتية	5	5.1%
الهندسة والصناعات الهندسية	21	21.2%
التجارة وإدارة الأعمال والإدارة العامة	63	63.6%
مجموع المتجاوبين	99	60.7%
غير محدد	64	39.3%
المجموع العام	163	100.0%



جدول رقم: 6.5 الاختصاصات المطلوبة مستقبلياً (المجموعات الكبرى)

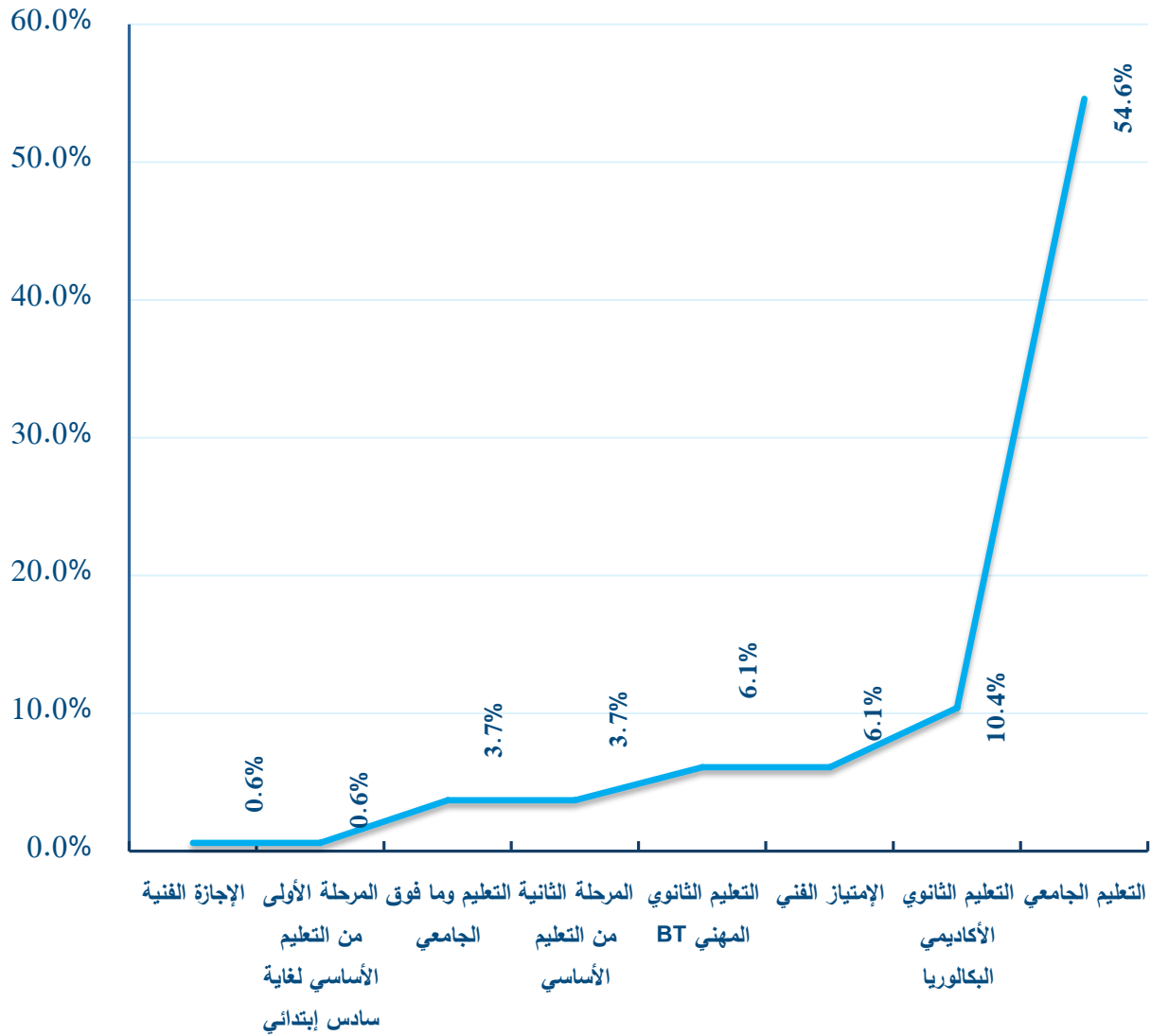
الاختصاص	العدد	%
الخدمات	1	1.0%
الدراسات الإنسانية والفنون	1	1.0%
الصحة والخدمات الاجتماعية	4	4.0%
العلوم	8	8.1%
الهندسة والصناعات الإنتاجية والبناء	21	21.2%
العلوم الادارية والتجارية والقانون	64	64.6%
مجموع المتجاوبين	99	60.7%
غير محدد	64	39.3%
المجموع العام	163	100.0%



جدول رقم: 7.5 المستوى التعليمي المطلوب مستقبلياً

النسبة	العدد	المستوى التعليمي
0.6%	1	الإجازة الفنية
0.6%	1	المرحلة الأولى من التعليم الأساسي لغاية سادس ابتدائي
3.7%	6	التعليم وما فوق الجامعي
3.7%	6	المرحلة الثانية من التعليم الأساسي
6.1%	10	التعليم الثانوي المهني BT
6.1%	10	الامتياز الفني
10.4%	17	التعليم الثانوي الأكاديمي البكالوريا
54.6%	89	التعليم الجامعي
85.9%	140	مجموع المتجاوبين
14.1%	23	غير محدد
100.0%	163	المجموع العام

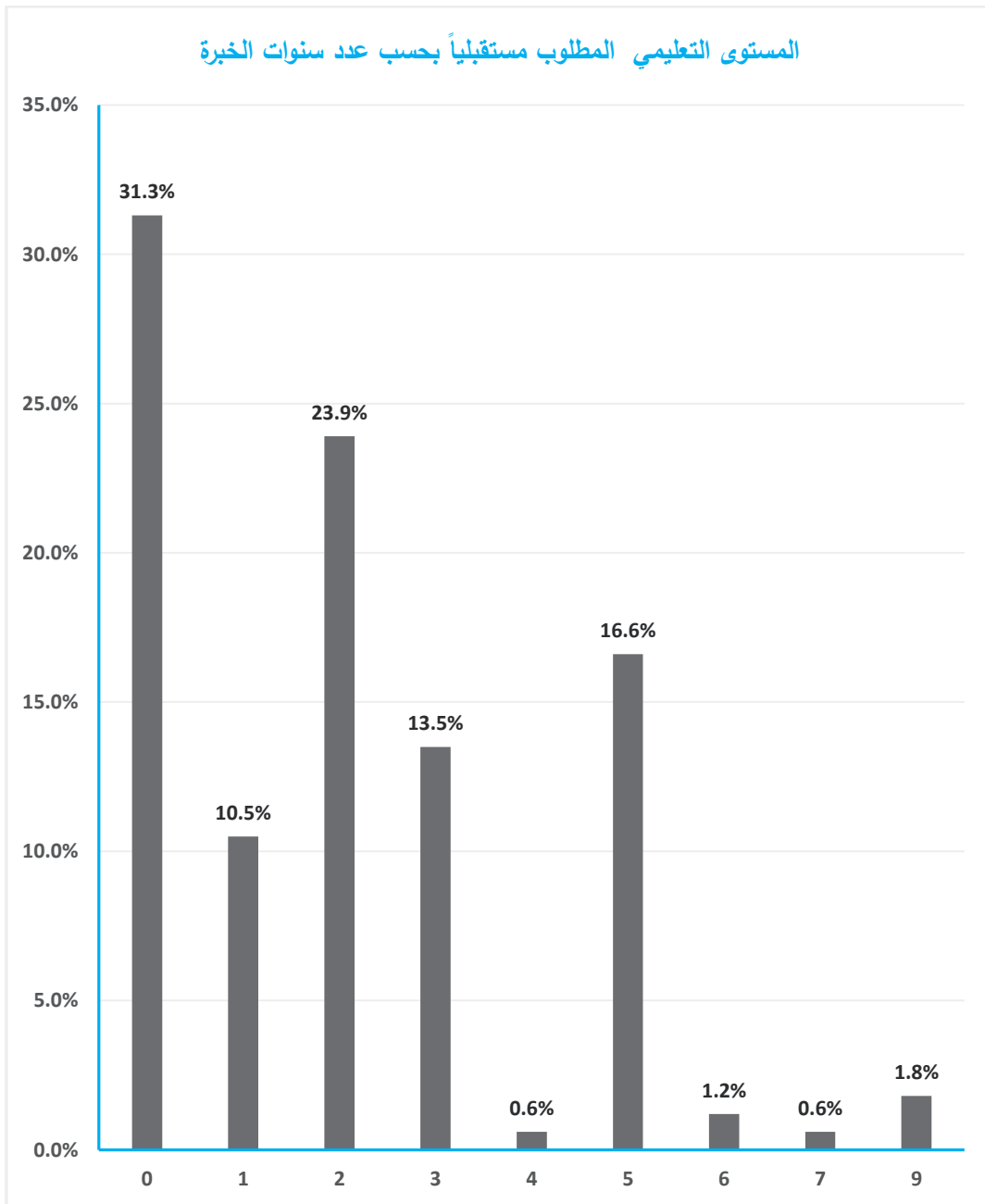
المستوى التعليمي المطلوب مستقبليا



جدول رقم: 8.5 المستوى التعليمي المطلوب مستقبلياً حسب عدد سنوات الخبرة

عدد سنوات الخبرة	العدد	%
0	51	31.3%
1	17	10.5%
2	39	23.9%
3	22	13.5%
4	1	0.6%
5	27	16.6%
6	2	1.2%
7	1	0.6%
9	3	1.8%
المجموع العام	163	100.0%

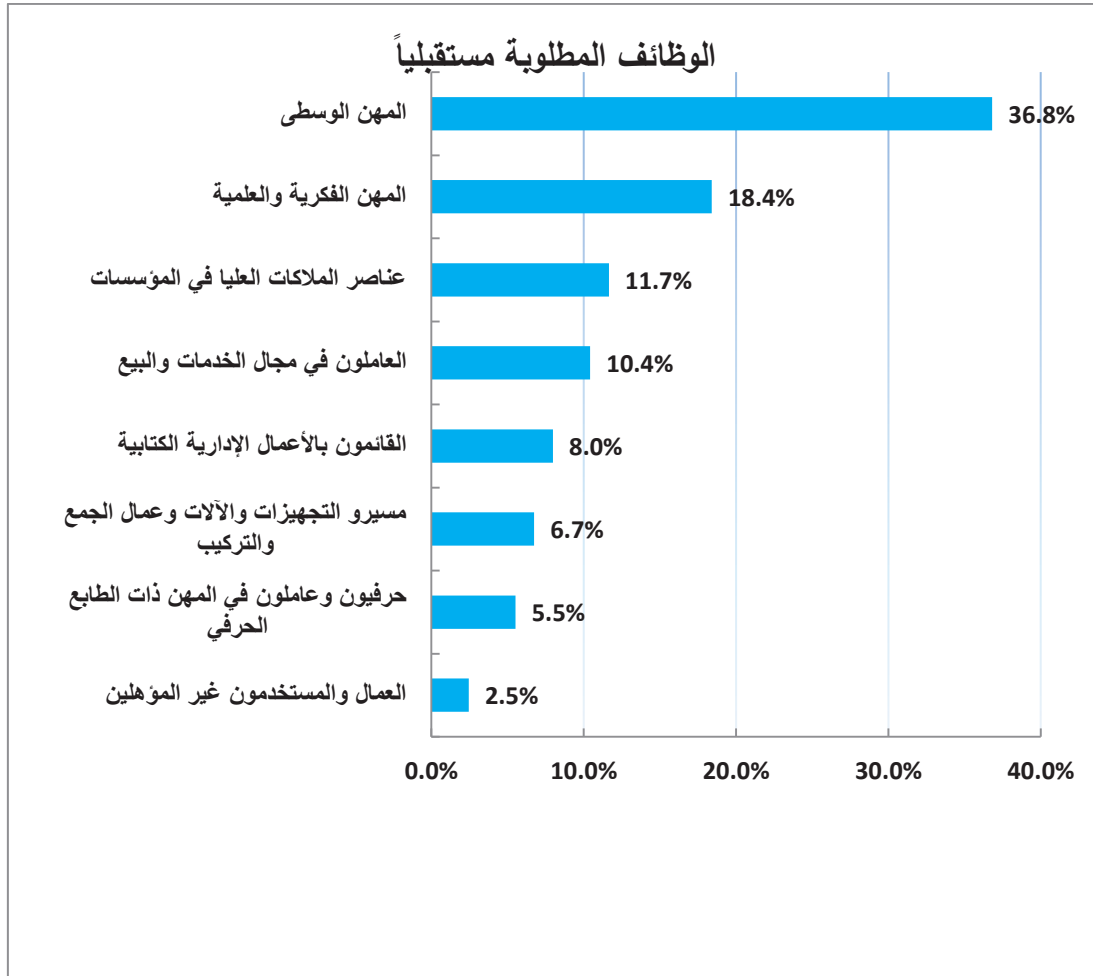
- رسم بياني للمستوى التعليمي المطلوب مستقبلياً حسب سنوات الخبرة



جدول رقم: 9.5 الوظائف المطلوبة مستقبلياً

الوظائف	العدد	%
العمال والمستخدمون غير المؤهلين	4	2.5%
حرفيون وعاملون في المهن ذات الطابع الحرفي	9	5.5%
مسيرو التجهيزات والآلات وعمال الجمع والتركيب	11	6.7%
القائمون بالأعمال الإدارية الكتابية	13	8.0%
العاملون في مجال الخدمات والبيع	17	10.4%
عناصر الملاكات العليا في المؤسسات	19	11.7%
المهن الفكرية والعلمية	30	18.4%
المهن الوسطى	60	36.8%
المجموع العام	163	100.0%

- رسم بياني لتوزيع الوظائف المطلوبة مستقبلياً



جداول الوظائف القابلة للخفض

6- جداول الوظائف القابلة للخفض:

جدول رقم: 1.6 توزيع الوظائف القابلة للخفض

الوظائف	العدد	%
العمال والمستخدمون غير المؤهلين	1	7.10%
القائمون بالأعمال الإدارية الكتابية	9	64.30%
المهن الوسطى	4	28.60%
المجموع	14	100.0%

جدول رقم: 2.6 توزيع الوظائف القابلة للخفض

الوظائف	العدد	%
العمال والمستخدمون غير المؤهلين	1	7.10%
القائمون بالأعمال الإدارية الكتابية	9	64.30%
المهن الوسطى	4	28.60%
المجموع	14	100.0%

جداول المغادرين

7- جداول المغادرين:

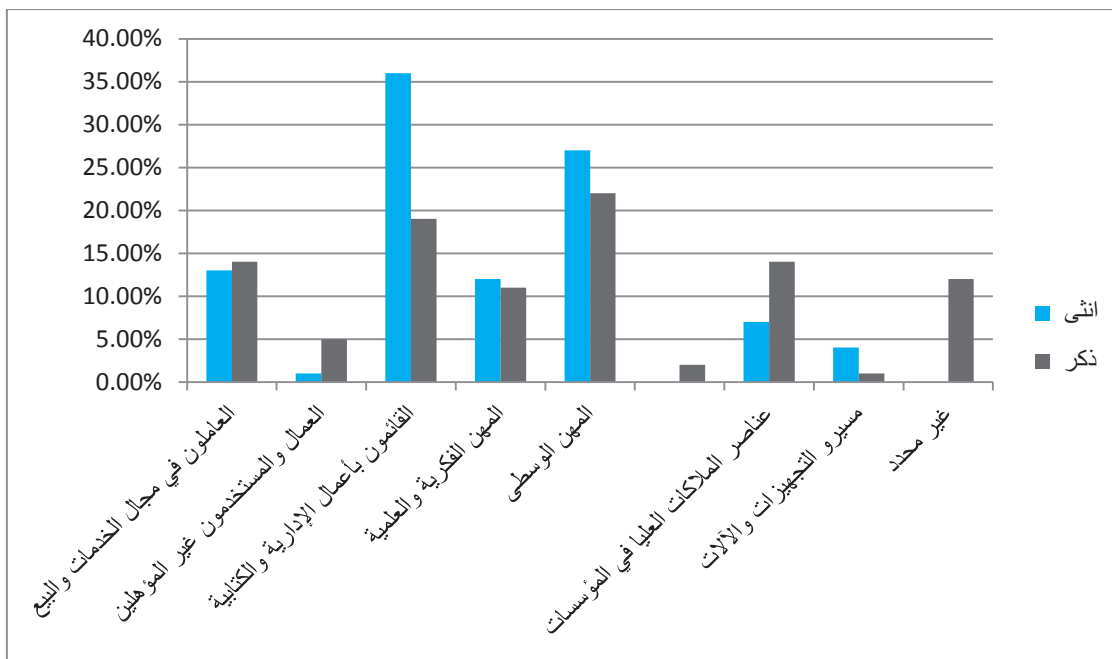
جدول رقم: 1.7 توزيع الموظفين الذين غادروا المؤسسات حسب سبب المغادرة و المستوى التعليمي والذين بلغ عددهم 576 موظف.

سبب المغادرة	امي	دون ابتدائي	إبتدائي	متوسط	ثانوي	جامعي	غير محدد
التقاعد	50.0%	14.2%	18.8%	17.0%	6.0%	2.9%	9.0%
الزواج	0.0%	0.0%	6.3%	5.0%	13.2%	9.3%	2.0%
المرض	0.0%	0.0%	0.0%	4.0%	1.2%	1.5%	1.0%
الوفاة	0.0%	0.0%	12.5%	4.0%	2.4%	2.0%	2.0%
تقليص نشاط	0.0%	0.0%	6.3%	5.0%	4.8%	10.0%	5.0%
خلاف مع الإدارة	0.0%	14.3%	6.3%	12.0%	16.8%	10.0%	4.0%
غيره	0.0%	57.0%	6.3%	5.0%	1.2%	4.3%	4.0%
وجد عمل آخر خارج لبنان	50.0%	0.0%	12.6%	5.0%	14.4%	17.0%	2.0%
وجد عمل آخر في لبنان	0.0%	14.5%	31.2%	43.0%	40.0%	43.0%	71.0%
المجموع العام %	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
المجموع العام (576 موظف)	2	7	16	113	83	279	76

جدول رقم: 2.7 توزيع الموظفين الذين غادروا المؤسسات حسب الوظائف والجنس

الوظائف: المجموعة الكبرى	انثى	ذكر
العاملون في مجال الخدمات والبيع	13.0%	14.0%
العمال والمستخدمون غير المؤهلين	1.0%	5.0%
القائمون بأعمال الإدارية والكتابية	36.0%	19.0%
المهن الفكرية والعلمية	12.0%	11.0%
المهن الوسطى	27.0%	22.0%
حرفيون وعاملون في المهن ذات الطابع الحرفي		2.0%
عناصر الملاكات العليا في المؤسسات	7.0%	14.0%
مسيرو التجهيزات والآلات	4.0%	1.0%
غير محدد	0.0%	12.0%
المجموع العام %	100.0%	100.0%
المجموع العام (576 موظف)	225	351

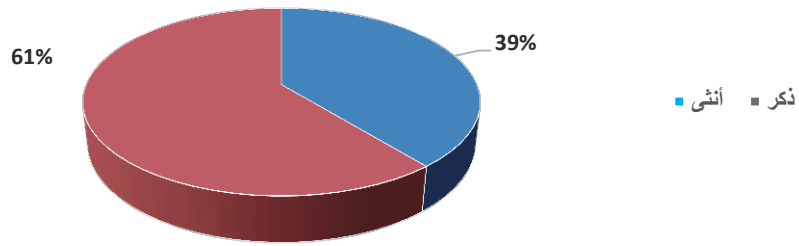
رسم بياني لتوزيع الموظفين الذين غادروا المؤسسات حسب الوظائف والجنس



جدول رقم: 3.7 توزيع الموظفين الذين غادروا المؤسسات بعد العام 2012 حسب الجنس

الجنس	العدد	%
أنثى	225	39.1%
ذكر	351	60.9%
المجموع العام	576	100.0%

توزيع الموظفين الذين غادروا المؤسسات بحسب الجنس



الفهرس

6	المقدمة	1	
7	البيئة الإقتصادية.....	1.1	
7	تقلبات النمو	1.1.1	
7	ضعف سوق العمل	1.1.2	
8	البطالة وفرص العمل	1.1.3	
8	هجرة الكفاءات	1.1.4	
9	تأثير العمالة الأجنبية والسورية	1.1.5	
10	أهمية القطاع التجاري في لبنان وأهداف الدراسة ومنهجيتها	2	
11	أهمية القطاع التجاري في لبنان	2.1	
11	. الطابع التجاري للاقتصاد اللبناني	2.1.1	
12	المؤشرات الرئيسية	2.1.2	
13	المعطيات الرقمية	2.1.3	
14	أهداف الدراسة.....	2.2	
14	تحديد الأهداف	2.2.1	
15	تحديد القطاعات المشاركة	2.2.2	
16	المنهجية.....	2.3	
16	إعداد الإستمارة	2.3.1	
16	إختيار العينة	2.3.2	
17	لجنة الإشراف على الدراسة	2.3.3	
17	التنفيذ الميداني	2.3.4	
18	التدقيق والترميز	2.3.5	
18	برنامج إدخال المعلومات	2.3.6	
18	كيفية تعامل أصحاب المؤسسات التجارية مع الباحثين الميدانيين	2.3.7	
20	تحليل النتائج	3	
22	خصائص وواقع المؤسسات التجارية.....	3.1	
22	المعطيات العامة.	3.1.1	
26	العلاقة مع القطاع التربوي.	3.1.2	
28	تطور النشاط في السنتين الماضيتين	3.1.3	
30	النقص في اليد العاملة	3.1.4	

33	الإحتياجات المستقبلية من اليد العاملة	3.1.5
34	وسائل التوظيف	3.1.6
37	علاقة المؤسسات التجارية بمكتب الاستخدام المركزي ورغبة التعاون معه	3.1.7
40	أوضاع العاملين	3.2
40	المهن والإختصاصات والوظائف.	3.2.1
43	التوزع بين الذكور والإناث (الجنس)	3.2.2
44	: توزع العاملين حسب الجنسية	3.2.3
45	: توزع العاملين حسب الوضع في الخدمة	3.2.4
47	مستوى الرواتب	3.2.5
50	النقص في اليد العاملة في المؤسسات	3.2.6
52	الحاجات المستقبلية والوظائف المطلوبة	3.2.7
56	العاملون الذين تركوا العمل :	3.2.8
59	توزع الموظفين الذين غادروا المؤسسات حسب الوظيفة " المستوى التعليمي "	3.2.9

4 الإستنتاجات والإقتراحات وخطّة العمل 60

61	واقع المؤسسات والتحوّلات الرئيسية :	4.1
61	الخصائص الرئيسية	4.1.1
61	نوعية المؤسسات التجارية في لبنان: الطابع التقليدي هو الأكثر إنتشاراً	4.1.2
66	واقع القوى العاملة والحاجات المستقبلية :	4.2
69	الإقتراحات وخطّة العمل	4.3
69	مطالب ومقترحات المؤسسات التجارية	4.3.1
71	الصعوبات التي يواجهها الإستثمار التجاري في لبنان	4.3.2
73	استراتيجية الإصلاح	4.4
74	مقترحات القطاع التجاري	4.4.1
76	خطّة العمل	4.5
76	الإطار العام لخطّة العمل:	4.5.1
79	على الصعيد الإجرائي :	4.5.2

5 الخلاصة 81

6 الجداول الإحصائية 83

