

اجراءات دعم المهاجرين من منظور التوظيف والمهارات

لبنان



الآراء الواردة في هذا التقرير هي مسؤولية المؤلفين فقط ولا تعكس بالضرورة آراء مؤسسة التدريب الأوروبية أو مؤسسات الاتحاد الأوروبي عموماً.

© مؤسسة التدريب الأوروبية، 2017
يمكن إعادة إنتاج هذه الوثيقة شريطة ذكر المصدر.

إجراءات دعم المهاجرين من منظور التوظيف والمهارات

لبنان

أيلول/سبتمبر 2017

قائمة المحتويات

3	تمهيد.....
4	ملخص تنفيذي.....
6	1. معلومات أساسية عن الهجرة.....
8	1.1 المهاجرين اللبنانيين: المغتربين والعائدين.....
11	2.1 العمال الأجانب النازحين في لبنان.....
14	3.1 اللاجئين وطالبي اللجوء في لبنان.....
21	2. عملية الجرد الوطنية لإجراءات دعم المهاجرين من منظور العمالة والمهارات.....
23	1.2 اللبنانيين المهاجرين: المغتربين والعائدين (إجراءات دعم المهاجرين من منظور العمالة والمهارات 1-2).....
25	2.2 العمال الاجانب في لبنان (إجراءات دعم المهاجرين من منظور العمالة والمهارات 3-5).....
28	3.2 اللاجئين وطالبي اللجوء في لبنان (إجراءات دعم المهاجرين من منظور العمالة والمهارات 6-17).....
40	3. دراسات الحالات لإجراءات دعم المهاجرين من منظور العمالة والمهارات.....
40	1.3 إجراءات دعم المهاجرين من منظور العمالة والمهارات 3: دعم العمال المنزليين المهاجرين وضحايا الإتجار بالبشر (مؤسسة عامل).....
42	2.3 تدابير دعم المهاجرين من منظور العمالة والمهارات 7: التدريب المهني والتقني، التوجيه المهني ومراكز خدمات التوظيف (المفوضية العليا للامم المتحدة لشؤون اللاجئين الفلسطينيين – الأونروا).....
46	3.3 إجراءات دعم المهاجرين من منظور العمالة والمهارات 10: برنامج التعليم المهني (مؤسسة مخزومي).....
49	4. الإستنتاجات والتوصيات الرئيسية.....
49	1.4 النتائج الرئيسية.....
51	2.4 التوصيات.....
56	المرفق 1. قائمة المؤسسات التي تمت مقابلتها.....
57	المراجع.....

في السنوات المنصرمة، أجرت المؤسسة الأوروبية للتدريب دراسات عن الهجرة والمهارات، لا سيما في الدول المجاورة للاتحاد الأوروبي (البنك الدولي والمؤسسة الأوروبية للتدريب عامي 2010 و2013). وقد قَدّم البحث الأخير أدلةً عن مواصفات المهارات لدى المهاجرين وقلة استخدامها في دول الإغتراب، وعند العودة. وهو يظهر الحاجة لتطوير إجراءات سياسية لدعم المهاجرين في تحسين مطابقة المهارات والوظيفة لمصلحة الدول المضيفة ودول المنشأ والمهاجرين أنفسهم. (المؤسسة الأوروبية للتدريب عام 2014).

نتيجة لذلك، أطلقت مؤسسة التدريب الأوروبية جرداً عن إجراءات دعم المهاجرين من منظور العمالة والمهارات عامي 2014 و2015، وهي إجراءات تم تنفيذها في دول المنشأ، بدعم من مركز سياسة الهجرة في معهد الجامعة الأوروبية. استعرض الجرد العام الذي أجرته مؤسسة التدريب الأوروبية إحدى عشر نوعاً من الدعم المقدم للمهاجرين والتي تنظّم حول المراحل الأربعة لدورة الهجرة، والتي تتضمن ما يلي: مرحلة ما قبل الهجرة، ومرحلة الهجرة ومرحلة ما بعد الهجرة، بالإضافة إلى إجراءات دعم المهاجرين المتعددة الأبعاد، من منظور العمالة والمهارات. فضلاً عن أنّ التقارير القطرية التي تُعنى بهذه الإجراءات أجرت عمليات جرد مماثلة في أرمينيا وجورجيا ومولدوفا وتونس والمغرب (مؤسسة التدريب الأوروبية 2015ب، 2015ج، 2015د، 2015هـ، 2015و).

تمثّل عمليات الجرد الجديدة هذه المتعلقة بإجراءات دعم المهاجرين من منظور العمالة والمهارات في الأردن ولبنان، متابعة للدراسات عن الممارسات الخاصة بإجراءات دعم المهاجرين من منظور العمالة والمهارات. إلاّ أنّه ونظراً لخصوصيات لبنان لم يقتصر التقرير على استهداف المهاجرين والعائدين اللبنانيين، وإنما شمل العمال المهاجرين الأجانب واللاجئين أو طالبي اللجوء في لبنان. في هذا التقرير، يتم تعريف إجراءات دعم المهاجرين من منظور العمالة والمهارات، على أنّها تدخلات سياسية محددة في كافة مراحل دورة الهجرة، بما فيه مجموعات المهاجرين الثلاث المحددة في لبنان. لتتأهل كجزءٍ من إجراءات دعم المهاجرين من منظور العمالة والمهارات، لا بدّ على مبادرة السياسة أن تحشد موارد الميزانية (بصرف النظر عن الجهة الممولة أو المنفذة للمشروع) لتحقيق تكامل سوق العمل، أو استخدام المهارات أو تعزيز الأهداف، بالأغلب في فترة تفوق العقد من الزمن (ما بين 2006 و2016).

تهدف إجراءات دعم المهاجرين من منظور العمالة والمهارات إلى تحسين دمج العمال النازحين والمهاجرين واللاجئين والعائدين من خلال تسهيل العمل اللائق، وتنقل اليد العاملة، وتطابق الوظائف، فضلاً عن المعيشة والمهارات الوظيفية، والوصول إلى معلومات سوق العمل وحماية حقوق العمال المهاجرين واللاجئين. كما تهدف هذه الإجراءات إلى تخفيض نقص استخدام مهارات المهاجرين، وتحسين تطابقها بشكل عام من خلال تنميتها، بالإضافة إلى التعلم القائم على العمل، والتوجيه والإرشاد المهني، والإعتراف بالمهارات والتحقق منها. وتؤخذ "الممارسات الحميدة" بعين الاعتبار عندما لا تقتصر فحسب على المهارات والتدريب الوظيفي وتطابق الوظائف، وإنما عندما تنظر أيضاً في تعزيز الإدماج الاجتماعي.

ينقسم التقرير إلى أربعة فصول. يقدم الفصل الأول حقائق وأرقام متعلقة بالهجرة لثلاث مجموعات محددة من المهاجرين في لبنان، ويراجع الجوانب الأساسية لسياسات الهجرة، والأطر القانونية وأصحاب المصلحة في البلاد. أمّا التقرير الثاني، فيعطي لمحة عامة عن عملية جرد إجراءات دعم المهاجرين من منظور العمالة والمهارات، على سبيل المثال لائحة بكافة إجراءات دعم المهاجرين والمبادرات التي شملها المسح في لبنان. في حين يركز الفصل الثالث على ثلاث مبادرات واعدة تابعة لإجراءات الدعم المذكورة أعلاه، والتي تم انتقاؤها من الجرد الكامل الذي أجري عنها، وذلك لعرض دراسة الحالة بشكلٍ أكثر تفصيلاً، واعتمادها كأمثلة جيدة. وأخيراً، يلخص الفصل الرابع والأخير الاستنتاجات ويضع بعض التوصيات عن نجاح مبادرات مماثلة لصناع السياسة.

تمت صياغة التقرير النهائي وتنسيقه من قبل الأُنسّة "فرنشيسكا روسو" من مؤسسة التدريب الأوروبية، استناداً إلى النسخة الأساسية للسيدة "غيّتا حوراني" التي أتمت مراجعتها السيدة "روث فريرو توريون" من جامعة كومبلوتانس في مدريد. ولم تتردد السيدة سيمونا رينالدي والسيدة أموهان برداك من مؤسسة التدريب الأوروبية من تقديم معلومات مهمة ومفيدة وابداء آرائهن خلال صياغة التقرير، وقد تمت مراجعة التقرير من قبل مفوضية الأمم المتحدة في لبنان وتشمل مدخلات وردت خلال حدث أقيم لنشره قبل الإنتهاء من تنقيح النسخة الاخير منه. ومما لا شك فيه أنه كان لعدد كبير من المؤسسات والأفراد الذين تمت مقابلتهم في إطار تنفيذ مشروع "إجراءات دعم المهاجرين"، حصة لا يُستهان بها من المساعدة والدعم لإتمام هذه الدراسة. كما وننقدم بالشكر إلى نسبة كبيرة من أصحاب المهن الذين تشاركوا معنا بمعلومات عن إجراءات محددة أبدوا آراءهم فيها خلال المقابلات. تجدون مرفقاً بهذا التقرير قائمة بالمؤسسات التي كان لنا معها حصة من المقابلات (من دون ذكر الاسماء لعدم كشف الهوية).

ملخص تنفيذي

عُرف لبنان، عبر التاريخ، على أنه بلد الهجرة، لا سيما أنّ هذه الظاهرة متجذرة في الهوية اللبنانية بحد ذاتها، حيث يتجلى عامل التنوع كجزء أساسي من ميزاتنا. لسنوات طوال، شكلت حركة الأشخاص، ذهاباً وإياباً، قاعدةً أساسية، إمّا لأسباب إقتصادية أو لأسباب إجتماعية سياسية. فبحسب أحدث البيانات التي قدمها البنك الدولي عن أعداد المهاجرين اللبنانيين، يقدر عدد اللبنانيين الذين يعيشون في الخارج، أي ما يُعرف بالمغتربين اللبنانيين (دياسورا)¹، بحوالي 885000 (بيانات صادرة عن مركز سياسات الهجرة عام 2017). إلا أنّ الإدعاءات تشير إلى عدة ملايين من اللبنانيين في بلاد الإغتراب، أخذين بعين الاعتبار اللبنانيين من أصل لبناني. وتذكر المديرية العامة للمهاجرين أنّ ما يقارب العشرة ملايين لبنانياً يعيشون في الخارج. فالهجرة من لبنان إلى ازدياد، ولا تنفك الأموال المحولة إلى البلاد تشكل جزءاً أساسياً من الناتج المحلي الإجمالي (ما يفوق 14,9% من الناتج المحلي الإجمالي عام 2015). تختلف الهجرة في لبنان من الهجرة في باقي الدول في المنطقة، باستثناء الأردن، بحيث أنّها تشمل، في العموم، الفئات المتوسطة إلى العالية المهارة. 50% من المهاجرين تقريباً أكملوا التعليم الثانوي، في حين 25% منهم أكملوا التعليم العالي، ما يشير إلى هجرة خطيرة للأدمغة، وهي مشكلة جدية للبلاد.

من جهة أخرى، يُعد لبنان وجهة الهجرة، لا سيما لليد العاملة المتدنية المهارة من دول الشرق الأوسط وآسيا وإفريقيا. يقدر عدد العمال الأجانب في لبنان بـ 630000 عاملاً، 20% منهم مسجلين، ومصّرّح لهم من قبل وزارة العمل، للعمل في لبنان (بحسب منظمة العمل الدولية عام 2010). فمعظم العمال الأجانب منخرطين في أعمال البناء والزراعة والأعمال المنزلية (النساء في الأغلب)، بصفة غير رسمية، في أغلب الأحيان، وبظروف عمل غير مستقرة. فضلاً عن أنّ التوافد الضخم للعمال السوريين ذوي المهارة المتدنية، زاد بشكلٍ كبير أعداد المهاجرين الأجانب الباحثين عن عمل في القطاعات المنخفضة الأجر والمحدودة الحماية.

وقد استضاف لبنان، بحسب ما تفرض التقاليد، عدداً كبيراً من اللاجئين²، بدءاً من الجالية الفلسطينية في أواخر الأربعينيات (ما يقارب 425000 فلسطينياً لاجئاً مسجلين حالياً لدى المفوضية العليا للاجئين للتحدة لشؤون اللاجئين الفلسطينيين) وصولاً إلى التوافد المهول للسوريين منذ عام 2011 (يقدر عدد السوريين المستضافين حالياً في لبنان بأكثر من 1,6 مليون سوري لاجئ). يواجه الفلسطينيون والسوريون على حد سواء (فضلاً عن لاجئين آخرين بمن فيهم 12000 لاجئاً عراقياً) مشكل التمييز، وهم يمنحون الوظائف المتدنية المهارة والمنخفضة الدخل والمحدودة الحماية الإجتماعية والأمن الوظيفي. وقد طُلب من السوريين التعهد بعدم العمل، ما يمنعه من العمل خارج القطاعات الإقتصادية الثلاث المسموح لهم العمل فيها، ألا وهي الزراعة والبناء والأعمال المنزلية.

وعلى الرغم من العدد الكبير للبنانيين في بلاد الإغتراب وتدفق أعداد هائلة من المهاجرين الأجانب واللاجئين إلى البلاد، يفتقر لبنان إلى استراتيجية أو إطار سياسي للتعاطي مع موضوع الهجرة. فالهيكليّة المؤسسية جد متجزأة، لا سيما بوجود عدة مؤسسات تتولى جوانب مختلفة للهجرة. كما سبق ذكره، لم يوقع لبنان بعد على اتفاقية شراكة التنقل مع الإتحاد الأوروبي، ولا تزال المفاوضات جارية خلال صياغة التقرير. فاتفاقية شراكة التنقل قد تتيح فرصة نقل الخطاب حول الهجرة، بشكل تدريجي، إلى جدول الأعمال السياسي للحكومة، فاتحةً بذلك الباب أمام التطورات في إدارة الهجرة الإستراتيجية.

تم وضع خطة الإستجابة للأزمة اللبنانية لعامي 2015 و2016 بهدف التعاطي بشكل خاص مع أزمة اللاجئين السوريين. وقد صُممت الخطة المسؤولة من وزارة الشؤون الإجتماعية لضمان المساعدات الإنسانية والحماية للفئة الأكثر استضعافاً من ضمن اللاجئين السوريين واللبنانيين الأكثر فقراً من جهة، وتعزيز قدرة أنظمة توفير الخدمات الوطنية والمحلية بهدف زيادة إمكانية الحصول على خدمات عامة أساسية ذات جودة، من جهة أخرى، بالإضافة إلى تعزيز الاستقرار الإقتصادي والإجتماعي والبيئي والمؤسسي في لبنان.

في هذا السياق، بدأ البحث الذي أجري لمسح وتحليل مختلف المبادرات لدعم النازحين واللاجئين، محدوداً. ويشكل هذا التقرير المحاولة الأولى لمسح إجراءات دعم المهاجرين من منظور العمالة والمهارات في العقد الأخير، وتحليل نتائجها. واتسمت عملية جمع المعلومات بالصعوبة، بسبب الإفتقار إلى نظام مؤسسي واضح للهجرة في لبنان، وتعدد المبادرات، فضلاً عن الوضع المدقع الذي تواجهه البلاد عقب الأزمة السورية.

وقد أظهرت عملية الجرد هذه ما لا يقلّ عن سبعة عشر مبادرة لإجراءات دعم النازحين من منظور العمالة والمهارات، في مجالات دمج المهاجرين في سوق العمل واستخدام مجدي وفعال لمهاراتهم. تركز معظم هذه الإجراءات، أي 12 من 17، على اللاجئين، علماً أنّها تشمل الحد الأدنى لعدد المستفيدين من الفئات المستضعفة في المجتمعات اللبنانية المضيفة.

تم تحديد ثلاث مبادرات لإجراءات دعم المهاجرين من منظور العمالة والمهارات مستهدفةً العمال المهاجرين الأجانب، في حين مبادرتين اثنتين فقط خُصصتا للمهاجرين اللبنانيين والمغتربين. تُموّل المشاريع، بجزء كبير، من قبل الجهات المانحة أو المنظمات الدولية، وهي

1 ما من تعريف مقبول على نطاق واسع لل "الشتات"، والواقع أن المصطلح يستخدم للإشارة إلى العديد من الظواهر المختلفة. ويستخدم هذا المصطلح على نطاق واسع في هذا التقرير: فهو يشير إلى المهاجرين وذريتهم الذين يعيشون خارج لبنان، سواء على أساس مؤقت أو دائم، ولكنهم ما زالوا يحتفظون بعلاقات عاطفية ومادية ببلدهم الأصلي.

2 وفي التقرير، يستخدم مصطلح "اللاجئين" بشكل عام للإشارة إلى النازحين الذين أُجبروا على عبور الحدود الوطنية والذين لا يستطيعون العودة إلى ديارهم بأمان، بصرف النظر عن وضعهم في إجراءات طلب اللجوء.

تتفدّ من قبل المنظمات المحلية والدولية على حد سواء. ويبقى عدد المستفيدين من إجراءات دعم المهاجرين جدّ متدنّ، سواء في البرامج الفردية أو بشكلٍ إجمالي. غالباً، إن لم يكن دائماً، يستفيد بضعة آلاف فقط، إن لم يكن بضع مئات من الأفراد من إجراءات محددة لدعم المهاجرين، ما يمثّل جزءاً بسيطاً من مجموعة المهاجرين. وقد بدت التكاليف التشغيلية والتكاليف الفردية لكل مستفيد مرتفعة إلى حدّ ما. يمكن تلخيص النتائج الرئيسية لهذه الإجراءات على النحو الآتي:

- تمّ تحديد العديد من الممارسات الحميدة والأفكار الإبتكارية والمبدعة ضمن إجراءات دعم المهاجرين من منظور العمالة والمهارات في هذا التقرير. غير أنّ هذه التوعية تبقى محدودة، لا سيّما أنّها تطلّ شريحة صغيرة من المستفيدين، وكونها ليست مرسخة في النظام الوطني، بل ممولة ومنفذة من قبل هيئات ومؤسسات خارجية. لذلك تبقى الإستدامة مسألة رئيسية، خصوصاً أنّ الإستمرارية بعد نهاية المشروع ليست دائماً مضمونة. لا بدّ من الشروع في حوار موسّع لسياسات بشأن الهجرة/ النزوح، يشمل المنظمات الدولية والجهات الفاعلة في المجتمع المدني بهدف ترسيخ مبادرات سياسات الهجرة في السياسات الوطنية.
- اتضح أنّ عدد إجراءات دعم المهاجرين اللبنانيين ضئيل جداً في ظلّ الشعور العام بعدم حاجة اللبنانيين لأي دعم في إطار دورة الهجرة. غير أنّ ذلك لا يعكس الحقيقة بالكامل إذ أنّ أرجحية خسارة الهجرة غير المدعومة أو العودة لا يؤخذ بعين الاعتبار. بالتالي فإنّ دور المغتربين والعائدين غير مستغلّ بسبب استخفاف السلطات الوطنية بإمكانياتهم البشرية. كما ويجب تخصيص المزيد من الإستثمارات لدعم اللبنانيين المهاجرين، في المراحل الثلاث، ما قبل الإغتراب، وفترة الإغتراب، والعودة. ويبقى الإستثمار في تعزيز قابلية إستخدام المهاجرين ذو أهمية كبرى إذ أنّه قد يؤثر إيجاباً على تطوير كلّ من البلاد المضيفة ولبنان، هذا مع عائداً إقتصادية قد تكون أعلى بكثير من الإستثمار الاساسي. يمكن أيضاً خلق حوافز وخطط جديدة للتحويلات بهدف إعادة توجيهها نحو الأنشطة الإنتاجية.
- اتضح أيضاً أنّ إجراءات دعم العمال المهاجرين الأجانب، ضئيل جداً، وحقوقهم في أغلب الأحيان، في خطر، لا سيّما أنهم، غالباً ما يفتقرون إلى التوعية بحقوقهم في ظروف عملٍ كريمة. لم يتضمن البحث الذي أجري من أجل هذا التقرير أيّ تدبير حكومي يهدف إلى تنمية المهارات أو قابلية استخدام العمال الاجانب، أو حتى تطابق الوظائف ورصد ظروف عملهم في البلاد. فالإجراءات الرامية إلى تعزيز مهاراتهم وقابلية استخدامهم ونتاجيتهم محدودة جداً، تدبيرها منظمات غير حكومية ضمن نطاق محدود. لذلك من الضروري الشروع في استراتيجية وإطار سياسي واضح للزوح الداخلي من أجل تحديد القواعد والشروط المتعلقة بالعمال الاجانب. لا بد أيضاً من تعزيز إجراءات دعم مهارات العمال النازحين، والحملات الإعلامية للعموم لتجنّب شروط العمل التعسفية، والخدمات المخصصة لدعم دمج العمال المهاجرين في سوق العمل.
- تضاعفت المبادرات المتعلقة باللاجئين، لا سيّما السوريين منهم، والممولة بالأغلب من الجهات المانحة الدولية التي كانت نشطة للغاية، غير أنّ المبادرات تميل أحياناً إلى التكرار بالرغم من الجهود للتنسيق وما يزيد الوضع تعقيداً هي القيود القانونية التي تُفرض على سوق العمل، فيعتمد معظم السوريون إلى العمل في الإقتصاد غير الرسمي. وهناك توجه عام للإنتقال من المبادرات التي تنشأ من حالات طارئة بحتة إلى مبادرات أكثر تكاملاً تتضمن أيضاً عناصر تنمية المهارات وقابلية الإستخدام التي يجب تعزيزها. وتبين أنّ تنمية المهارات وتقديم المشورة وفرص البحث عن عمل لللاجئين، لا سيّما السوريين منهم، أمر ضروري جداً لزيادة قابلية استخدامهم في تلك القطاعات، حيث يمكن توظيفهم بشكل قانوني في لبنان، والتحصير لإعادة توطينهم في دول العالم الثالث، والعودة عندما تسمح الظروف. لا بدّ أيضاً من تعزيز مبادرات تنمية المهارات في القطاع الزراعي، مع التركيز على الأنشطة التي تتطلب يد عاملة كثيفة، والقابلة للتصدير، إلى جانب برامج زيادة الأعمال.
- يستفيد اللاجئون الفلسطينيون من نظام فصل تام تديره مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين الفلسطينيين، والذي أثبت فعالية في الربط ما بين التعليم وتنمية المهارات والتوظيف. أنشأت المفوضية هيكلية تفوق الخدمات الوطنية بطرق متعددة. إلا أنّ المشكلة لا تزال قائمة في ما يتعلق بواقع عمل نظام المفوضية، توازياً مع النظام الوطني اللبناني، ما يؤدي، إلى حدّ ما، إلى استمرار الفصل والتجزئة في السوق.
- إنّ إنتاج المعلومات المتعلقة بالمهاجرين، وتحليلها ونشرها، مع التركيز على مهاراتهم، هي عناصر أساسية تهدف إلى تصميم إجراءات مناسبة ومستهدفة لدعم المهاجرين من منظور العمالة والمهارات، ودعم مهاراتهم وقابلية استخدامهم وحاجتهم للدعم، ما يساعد على تنسيق أفضل بين مختلف المبادرات، ويعزز الحوار بين الشركاء التنفيذيين أنفسهم، وبينهم وبين السلطات الوطنية. ومما لا شكّ فيه أنّ التنسيق المثالي يتمثّل، بالدرجة الأولى، بتحسين إدارة الهجرة في البلاد، من خلال تحديد وتعيين الأدوار والمهام والواجبات. لذلك، الحاجة ملحة للشروع في حوار وطني وللبت في الترتيبات المؤسسية الأكثر توافقاً مع توجهات السلطات اللبنانية والسياق اللبناني.

يمكنكم الإطلاع على المزيد من الإستنتاجات والتوصيات في الفصل الأخير. ونظراً إلى أنّه من المرجح أن تستمر الديناميات في ما يتعلق بمجموعات المهاجرين الثلاث، من المرجح أيضاً أن تبقى القضايا التي تمّت مناقشتها في هذا التقرير صالحة للسنوات القادمة. ممّا يتيح الفرصة للإتيان بسياسات وطنية استباقية وإجراءات أكثر فعالية من حيث التكلفة لدعم المهاجرين من منظور العمالة والمهارات، لا سيّما لللاجئين لتحقيق أفضل النتائج من تلك الديناميات.

1. معلومات أساسية عن الهجرة

يتفرد لبنان بإطار إجتماعي سياسي نتيجة نظامه السياسي القائم على الطوائف والبيئة الجيوسياسية الملثية بالتحديات. وبصرف النظر عن هشاشة الوضع السياسي الداخلي، وكون البلد مركزاً للتوترات الدولية المتصاعدة، نجح إلى حد كبير، في الحفاظ على الديمقراطية، مع الإستمرار في كونه مزيجاً من أشخاص رياديين غاية في المرونة والافتتاح من جهة، وبيئة سياسية جامدة من جهة أخرى. وهو كذلك، بلد يتسم بتدفقات هجرة عالية، سواء هجرة المواطنين اللبنانيين ونزوح العمال الأجانب (بشكل مؤقت)، واللاجئين منذ عام 1948 الأتئين من فلسطين، ومؤخراً اللاجئيين الأتئين من سوريا.

ولأن الإنقسام الطائفي قضية سياسية حساسة في البلاد، لم يجرى أي تعداد وطني منذ عام 1932. بالتالي، تشهد غياب بيانات دقيقة تتعلق بعدة جوانب من السكان، بما فيه بيانات الهجرة، علماً أنّ كافة البيانات تستند إلى تقديرات غير رسمية. يقدر المكتب الوطني للإحصاءات في لبنان (إدارة الإحصاء المركزي) إجمالي عدد السكان ب 3,7 مليون نسمة عام 2007. إلا أنّ برنامج الأمم المتحدة الإنمائي الذي يشمل السكان الفلسطينيين الذين يعيشون في مخيمات اللاجئين، واللاجئين السوريين الذين وصلوا إلى البلاد، يقدر عدد السكان ب 5,8 مليون نسمة عام 2015. تتميز التركيبة السكانية في لبنان بانخفاض الخصوبة، مع السكان الشباب وتدفق اللاجئين السوريين. يمثل السكان الشباب الذين تتراوح أعمارهم بين 15 و 24 عاماً 30% من اليد العاملة، وتتراوح أعمارهم بين 15 و 64 عاماً (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، 2015).

يعدّ لبنان بلداً متوسط الدخل، ذات الإقتصاد المفتوح والقائم على الخدمات إلى حد كبير. وهو يتميز بتقليد تجاري واضح من التجارة الحرة المحلية وسياسات الإستثمار. يمثل قطاع الخدمات 73,8% من إجمالي الناتج المحلي للبلاد، يليه القطاع الصناعي بنسبة 20,7% فالزراعي بنسبة 5,6% بحسب مصادر البنك الدولي عام 2015. وتبقى الشركات الصغيرة والمتوسطة الحجم الشكل الرئيسي لتنظيم الأعمال التجارية، لا سيما الشركات الصغرى والصغيرة. تنتم البلاد كذلك بقطاع غير رسمي واسع (30% من إجمالي الناتج المحلي عام 2008، صندوق النقد الدولي، 2012، 66,9% نسبة التوظيف غير الرسمي من مجمل التوظيف عام 2011، البنك الدولي، 2011).

بلغ النمو الإقتصادي أوجه في العقد الماضي (بين 8 و 9% مع أنّ ذلك كان في الاغلب بمثابة انتعاش للبطالة). إلا أنه هبط بشكل ملحوظ منذ عام 2011، والتوقعات للمستقبل القريب ليست بواعده (1,5% عام 2015 بحسب البنك الدولي، عام 2015). في الواقع، لا يزال النمو الإقتصادي يسجل تباطؤاً بسبب عدم الإستقرار السياسي والأزمة المالية العالمية، مقرونةً بالوضع الإقليمي السياسي وتأثير الصراع المستمر في سوريا المجاورة. وترتبط العوامل المؤثرة على النمو المحدود بمحدودية الإستثمارات العامة والخاصة، لا سيما في القطاعات الإنتاجية، والقدرة التنافسية الدولية والمحلية المحدودة عموماً.

يتسم سوق العمل اللبناني بمعدلات منخفضة للأنشطة والعمالة، ومشاركة خجولة للعنصر النسائي في الحياة الإقتصادية، فضلاً عن قطاع غير رسمي واسع، وتدفق عالي للعمال الأجانب، وعدد كبير من اللبنانيين الماهرين الذين يسعون لإيجاد فرص عمل في الخارج.

وبحسب تقديرات يوروستات عام 2012، يتركز التوظيف، في الأغلب، على الخدمات، بمعدل 76,3%، يليه القطاع الصناعي بمعدل 19,3%، فالقطاع الزراعي بمعدل 4,5%. تعود أحدث بيانات سوق العمل الرسمية الوطنية إلى عام 2009، لا سيما أنه لم يُجر أي مسح عادي للقوى العاملة. وبدأت مبادرة إجراء مسحاً جديداً للقوى العاملة عام 2016، ممولاً من الإتحاد الأوروبي ومنقداً من إدارة الإحصاء المركزي بدعم تقني من منظمة العمل الدولية. لا بدّ ان تتوفر نتائج المسح الجديد للقوى العاملة عام 2018، لتحديد وضع العمالة في البلاد.

بحسب يوروستات، بلغ المعدل العام للبطالة، عام 2012 9,7%. فيما يشير البنك الدولي، للعام 2013، إلى معدل أفضل بعض الشيء للعام نفسه (6,2%)، واتجاهاً مستقراً حتى عام 2014 (بمعدل 6,4%) هذا، على الرغم من أنّ هذه الأرقام بعيدة كل البعد عن الواقع، وهي تسبق، على أية حال، اندلاع الأزمة السورية، فبالتالي لا تأخذ بعين الإعتبار تأثيرها على سوق العمل المحلية. وتشير الحسابات الدولية التابعة لمنظمة العمل الدولية عام 2015 إلى أنّ انخفاض معدل البطالة العام بدءاً من عام 2007، يصحبه تراجع في معدل البطالة لدى العنصر النسائي. فمعدلات البطالة تبدو مرتفعة بشكلٍ خاص لدى خريجي الجامعات، ما يشير كذلك إلى عدم تطابق واضح ما بين العرض والطلب على اليد العاملة. في الواقع، يبدو أنّ التحصيل العلمي العالي المتزايد لليد العاملة لا يتناسب، في معظم الحالات، مع متطلبات الشركات الصغرى والصغيرة الحجم، والتي لا تزال تشكل العمود الفقري للإقتصاد الوطني، هذا بحسب برنامج الأمم المتحدة الإنمائي لعام 2016. فقد تمّ خلق ما يقارب 12000 إلى 15000 فرصة عمل سنوياً، في غضون السنوات العشر الأخيرة، إلا أنّه اتضح أنّ ذلك لا يكفي لإرضاء المنخرطين الجدد في سوق العمل والذين يبلغ عددهم 23000 نسمة سنوياً. معظم فرص العمل التي تم خلقها تنصوي في مجالات التجارة والخدمات والبناء وغالباً ما تكون في القطاعات الأقل إنتاجية. فضلاً إلى أنّ التوقعات الطموحة لدى الخريجين الشباب المقرونة بعدم تطابق المؤهلات وضعف هياكل إدارة سوق العمل، تلعب دوراً في تفاقم البطالة لدى الخريجين.

عُرف لبنان على مدى التاريخ بكونه بلد الهجرة، لا سيما أنّ هذه الظاهرة هي جزء من الهوية اللبنانية حيث يشكل التنوع إحدى ميزاته الأساسية. في الأونة الأخيرة، رُج هذا البلد الصغير في قلب منطقة صراعية متدهورة في الشرق الأوسط، وفي أوقات مضطربة تزامنت مع مرحلة ما بعد الإستعمار ومرحلة عملية بناء الدولة، ممّا أدى إلى أن تكون حركة دخول وخروج الأفراد، من وإلى البلاد، القاعدة المتعارف عليها، إما لأسباب إقتصادية أو لأسباب إجتماعية وسياسية. تركزت تدفقات الهجرة بشكل أساسي من سوريا في الستينات

(لا سيما في قطاعي الزراعة والبناء)، ومن مصر وآسيا وإفريقيا في الثمانينات (ببروز العنصر النسائي للهجرة). بالإضافة إلى أن لبنان استقبل اللاجئين كالجالية الأرمنية الآتية من تركيا، والفلسطينيين والعراقيين وأخيراً السوريين. يُظهر الرسم البياني الأول بيانات مجتزأة متعلقة بالهجرة الخارجية، والنزوح الداخلي ووضع اللاجئين في البلاد باستخدام مصادر متعددة من المعلومات.

وعلى الرغم من أن لبنان يتسم بطابع النزوح والهجرة، لم يشكل النزوح مشكلة بالنسبة للحكومات وصناع السياسة. فالهجرة إلى ومن ضمن الأراضي اللبنانية تشكل بقرارات فردية تم اتخاذها تحت ضغط الضائقة الإجتماعية والإقتصادية، والإضرابات السياسية والصراعات العسكرية في لبنان والمنطقة ومناطق أخرى. ويُعزى غياب سياسة عامة وصريحة للهجرة، جزئياً، إلى السياق القطري الذي طور فيه لبنان عملية بناء الدولة والوطن. فالحروب والصراعات المحيطة لم تكن عاملاً مساعداً، لذلك كان من الصعب وضع أو تحديث سياسة الهجرة، هذا بالإضافة إلى غياب تشريعات جديدة خاصة بتدفقات الهجرة.

الرسم البياني رقم 1. حقائق وأرقام عن وضع الهجرة في لبنان



المصادر: مجموع المهاجرين والنازحين وبلاد المقصد، مركز سياسات الهجرة عام 2017؛ مجموع العاملات المنزليات، منظمة العمل الدولية عام 2016؛ مجموع الفلسطينيين واللاجئين الفلسطينيين من سوريا، مسح الجامعة الأميركية في بيروت لعام 2015؛ مجموع السوريين؛ المفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين عام 2017، مجموع العراقيين المفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين 2015.

1.1 المهاجرين اللبنانيين: المغتربين والعائدين

الحقائق والأرقام

بما أن لبنان يفتقر إلى الإحصاءات السكانية، تستند إحصاءات اللبنانيين المهاجرين على التقديرات. يقدر الخبراء عدد اللبنانيين الذين هاجروا أرضهم واستقروا في الخارج، بين 1975 و 1990 بحوالي 900000 نسمة (مرجع كاسباريان عام 2007 و مرجع لبكي عام 1992). منذ عام 1975، أتت الهجرة نحو الخارج كاستجابة فورية لانعدام الأمن السياسي وتدهور الوقائع الإجتماعية والإقتصادية. وبحسب أحدث البيانات المتعلقة بمجموع اللبنانيين المهاجرين خلال الفترة الممتدة من العام 2013 وحتى العام 2015، يقدر عدد اللبنانيين الذين يعيشون في الخارج، أي المغتربين (دياسبورا)³، ب 885000 نسمة ((مركز سياسات الهجرة عام 2017)). إلا أن الإدعاءات تشير إلى عدة ملايين لبنانياً في بلاد الإغتراب، آخذين بعين الإعتبار، الأفراد من أصل لبناني. صرّحت المديرية العامة لللاجئين في وزارة الشؤون الخارجية أنّ ما يقارب 10 مليون لبنانياً يعيشون في الخارج.

من أصل 15 إلى 20 ألف لبنانياً يهاجرون سنوياً، 27% يهاجرون إلى دول الخليج، في حين 46% يهاجرون إلى أميركا الشمالية وأستراليا، 76% تتراوح أعمارهم بين 15 و 34 عاماً، وذلك بحسب مركز سياسة الهجرة عام 2013. يتخرج معظمهم، أي 85% في مجال الكهرباء وإمدادات الغاز والمياه، و57% في مجال النقل والاتصالات، فضلاً عن القطاع الطبي (إيلي عقل، عام 2007). ينحدر المهاجرون اللبنانيون من خلفيات مختلفة منها على المستوى الإجتماعي والثقافي والجغرافي والطائفي، وهم في معظمهم شباب، أي ما يعادل 82،6%، تتراوح أعمارهم بين 20 و 44 عاماً (عبدو، 2013). يؤدي ذلك إلى ازدياد نسبة المسنين ضمن السكان وتفاقم هجرة الأدمغة.

إنّ هجرة اللبنانيين نحو الخارج إلى ازدياد، ولا تبرح الحوالات المالية تشكل جزءاً أساسياً من إجمالي الناتج المحلي (وهي نسبة تصل إلى 16،2% من إجمالي الناتج المحلي عام 2014، وهي ثاني أعلى نسبة بين الدول العربية بعد الضفة الغربية وغزة، بحسب تقديرات البنك الدولي عام 2016). فالحوالات المالية أساسية لضمان الإستقرار في ميزان لبنان التجاري، وهي تشكل أمان شبكة الأسر لمواجهة الفقر وتمويل الخدمات الإجتماعية، لا سيما التعليم والرعاية الصحية.

تختلف الهجرة في لبنان عن الهجرة في دول أخرى في المنطقة، لا سيما أنّها عادةً ما تتسم بالمهارات المتوسطة والعالية. يتمنّع ما يقارب 50% من المهاجرين بالتعليم الثانوي وأكثر، في حين 37،8% حصلوا التعليم العالي، بحسب البنك الدولي عام 2016، ما يمثل مسألة أساسية لهجرة الأدمغة. أما في ما يتعلّق بالمنحى الجندري، يشكل الرجال النسبة الأكبر من المهاجرين بمعدل 53،6% مقابل 46،4% من النساء. وعلى الرغم من ندرة البيانات المتاحة، يبدو أن معظم اللبنانيين المغتربين يعملون في القطاعات التالية: الخدمات المصرفية والمالية، الطب والعافية، الصحافة والإعلام، التصميم الغرافيكي، الهندسة المعمارية، الهندسة وأخيراً الفندقية. في دول الخليج، مثلاً، أكثر من 35% من المناصب الإدارية يشغلها مواطنون لبنانيون. وتؤكد هجرة الشباب والمتعلمين أنّ قلّة فرص العمل للخريجين تشكل إحدى أكبر التحديات في البلاد، ممّا يحمل الأفراد المؤهلين تأهيلاً عالياً على مغادرة لبنان بحثاً عن عمل في الخارج هرباً من البطالة.

والهجرة لا تقتصر على ما ورد أعلاه فحسب، وإنما تشمل شروط خارجية أكثر ملاءمةً كراتب أعلى في الخليج، وبيئة عمل وثقافات تجارية مجزية، وهي عوامل تستهوي اللبنانيين، لا سيما الشباب منهم، للسفر إلى الخارج. فضلاً عن أنّ شبكات الجالية اللبنانية الناشئة في الدول الأجنبية تسهل من عملية الهجرة، ما يؤدي إلى استثمار التعليم في بلاد الإغتراب من خلال إيجاد فرص عمل مناسبة وكريمة من جهة، وخسارة البلاد للموارد البشرية وحصّة كبيرة من القوى العاملة (مرجع الجامعة الأميركية في بيروت عام 2009).

هناك نقص واضح للمعلومات المتوفرة المتعلقة بالعائدين. ويشير البحث إلى أنّ بعض العائدين الذين كانوا موظفين في دول الخليج وغرب إفريقيا وكندا وأستراليا والولايات المتحدة الأميركية أو أوروبا، استثمروا، إبان عودتهم إلى لبنان، في شركات صغيرة في قطاعات كالبناة والتنقل وتجارة التجزئة ومختلف الأنشطة الخدماتية. وقد ساعدتهم هذه الإستثمارات على تسليق السلم الإجتماعي صعوداً بانتقالهم من مكانتهم كموظفين عاديين إلى أصحاب مصالح مستقلين. وقد تمّ إنشاء شركات كبيرة الحجم أيضاً، لا سيما في القطاع الزراعي والمصرفي وقطاعات البناء والتصنيع في الإقتصاد اللبناني. في القطاع الزراعي، أنشأ المستثمرون، وهم في الأساس عائدين من غرب إفريقيا، شركات زراعية كبرى في مناطق الجنوب والبقاع الأوسط وعكار.

في السنوات الأخيرة، وخاصة عند اندلاع الأزمة السورية عام 2011، عاد بعض اللبنانيين من الطائفة الشيعية إلى لبنان بعد ترحيلهم على أساس أنّهم يقومون "بأنشطة غير شرعية" في دول الخليج. والمجموعة الأخيرة التي عادت إلى لبنان هي تلك التي كانت تقطن في سوريا. في تموز من عام 2013، أطلقت الهيئة اللبنانية العليا للإغاثة، بالتعاون مع المنظمة الدولية للهجرة، مشروعاً، بدعم من صندوق استجابة الطوارئ التابع للأمم المتحدة لتسجيل اللبنانيين العائدين من سوريا وإنشاء لمحة مفصلة عن موقعهم وظروفهم وإحتياجاتهم. فُدر عددهم عام 2014 ب 50000 عائداً، بحسب المنظمة العالمية للهجرة، عام 2014.

³ ما من تعريف مقبول على نطاق واسع لل "الثقات"، والواقع أن المصطلح يستخدم للإشارة إلى العديد من الظواهر المختلفة. ويستخدم هذا المصطلح على نطاق واسع في هذا التقرير: فهو يشير إلى المهاجرين وذريتهم الذين يعيشون خارج لبنان، سواء على أساس مؤقت أو دائم، ولكنهم ما زالوا يحتفظون بعلاقات عاطفية ومادية ببلدهم الأصلي.

المؤسسات والسياسات

نظراً إلى الخلفية المتعددة الطوائف في البلاد، وهشاشة التوازن السياسي، تُعتبر قضايا الجنسية حساسة للغاية. تعود التشريعات اللبنانية الخاصة بمنح الجنسية إلى العام 1925، وقد تمّ تعديلها مرة واحدة فقط عام 1960. للمواطنين من أصل لبناني، يتمّ تطبيق مبدأ "م"، ولا تُفرض أي متطلبات محددة أو عقبات لمغادرة البلاد أو العودة إليها (الجدول رقم 1). وينصّ القانون الجديد رقم 41 الصادر في 24 تشرين الثاني، نوفمبر 2015 والمعروف بـ "إعادة اكتساب أحفاد الجاليات اللبنانية المهاجرة الجنسية اللبنانية" على إمكانية وهب الجنسية لأولئك اللبنانيين المهاجرين وإلى أحفادهم الذين تمّ تسجيلهم في الإحصاء الرسمي للسكان عام 1921، 1924، 1932 (استثنى القانون السابق النساء من إعطاء الجنسية لأولادهم أو أزواجهم الأجانب). ودخل القانون الجديد حيّز التنفيذ في أيار عام 2016.

نتيجة الضغوطات من قبل اللبنانيين المقيمين والمغتربين، تمّ اتخاذ قرار بإعطاء الحقّ للبنانيين المغتربين بالتصويت في الانتخابات النيابية من الخارج، وهذا ما كان متاحاً في إطار قانون الانتخابات النيابية لعام 2008، والذي ينصّ على أنّه "لكل لبناني يرد اسمه في اللوائح الانتخابية، الحق في التصويت من خلال تسجيل نفسه في السفارة أو القنصلية اللبنانية في مكان إقامته في الخارج. إلاّ أنّه تغيب آليات مستدامة، لتمكين المغتربين المشاركة في الانتخابات النيابية.

الجدول رقم 1. الإطار القانوني المتعلق بهجرة المواطنين اللبنانيين

<ul style="list-style-type: none"> ■ مرسوم رقم 15 الصادر في 19 كانون الثاني، يناير، 1925 المعدل بموجب قانون 11 يناير 1960 • قانون الدم من خلال النسب الأبوية • لا تعطي/ تمنح النساء جنسيتها • عدم اعتماد قانون أرض المولد باستثناء في حالة الأطفال عديمي الجنسية المولودين في البلاد • تحصل النساء الأجنبية على الجنسية بعد مرور سنة على زواجهن من مواطن ذكر • عدم الحصول على الجنسية من خلال الزواج من امرأة لبنانية • ما من قواعد للتجنيس إلاّ عند الحاجة ■ القانون رقم 41 الصادر في 24 كانون الثاني، نوفمبر 2015: "إعادة اكتساب أحفاد الجاليات اللبنانية المهاجرة الجنسية اللبنانية" والداخل حيّز التنفيذ منذ شهر ايار من عام 2016 ■ قانون الجنسية الذي يسمح بالجنسية المزدوجة 	القوانين والأنظمة المتعلقة بالجنسية
<ul style="list-style-type: none"> ■ اتفاقية التعاون والتنسيق الإقتصادي والإجتماعي بين الجمهورية اللبنانية والجمهورية العربية السورية (1933) ■ اتفاقية ثنائية في مجال العمالة بين حكومة الجمهورية اللبنانية وحكومة الجمهورية العربية السورية (1994) ■ اتفاقيات إعادة القبول ■ رومانيا (2002) ■ بلغاريا (2002) ■ قبرص (2002) ■ سويسرا (2004) 	الاتفاقيات الثنائية المتعلقة بهجرة العمالة والحماية
<ul style="list-style-type: none"> ■ اتفاقية شراكة ما بين الجمهورية اللبنانية لبنان والإتحاد الأوروبي (عام 2006) ■ إعلان شراكة التنقل بين لبنان والإتحاد الأوروبي قيد التفاوض 	اتفاقيات المتعددة الأطراف
<ul style="list-style-type: none"> ■ غياب شروط رسمية لخروج المواطنين 	الحقوق والتسوية

تفسر صعوبة التوصل إلى اتفاق على الأولويات الوطنية، إلى حدّ كبير، غياب سياسة متماسكة للمهاجرين اللبنانيين بسبب الطبيعة المعقدة لصنع السياسات في لبنان، ما يقيد بشدة قدرة الحكومة على تطوير وتنفيذ سياسات تنموية مثالية طويلة الأمد. فضلاً إلى أنّ استمرار التوترات بين الجهات الفاعلة السياسية المحلية، والتي غالباً ما تتجلى بالشروط الطائفية، خلقت مراراً وتكراراً، جموداً داخل السلطتين التشريعية والتنفيذية للحكومة. بالتالي، لم يتمّ التصديق على، أو تنفيذ الخطط والسياسات التنموية الرئيسية (لو بورني أو جاكوبس، 2016).

تتولى وزارة الشؤون الخارجية والمغتربين ومديرية المغتربين التابعة لها، كلّ قضايا المغتربين (الجدول رقم 2). وتقضي مهمة المديرية بتعزيز الروابط بين المغتربين وبلدهم الأم، وتطوير التعاون بينهما في مختلف المجالات. وهي موكلة دراسة وضع المغتربين في مختلف المجالات لاكتشاف أوضاعهم الإقتصادية والإجتماعية والعلمية والثقافية لتشجيع استثماراتهم عند عودتهم إلى لبنان ومدّهم بالدعم عند الحاجة. إلاّ أنّه وعلى الرغم من الإنتشار الواسع للمغتربين اللبنانيين عبر القارات، وقدراتهم الإقتصادية والمالية الهائلة، لا تزال الجهود الملموسة الهادفة لتمرير سياسات الهجرة لكبح الهجرة لا سيما هجرة الأدمغة، وتحفيز عودة الهجرة وتوجيه الإستثمارات والمساهمات غير

منطقية، إن لم تكن غائبة بالكامل. في هذا الإطار، تم تعزيز بعض المبادرات المبعثرة ك Lebanon Connect و Invest to Stay Programme، لكنها تبقى بعيدة كل البعد عن تحقيق مشاركة فعالة للمغتربين في الوطن. من جهة أخرى، يشجع لبنان ويسهل تدفق تحويلات المغتربين من خلال قنوات رسمية وغير رسمية، وهو يعترف بحرية تدفق الأموال والعملية الصعبة داخل البلاد وخارجها ويسمح بالجنسية المزدوجة.

الجدول رقم 2. الجهات الفاعلة الرئيسية المشاركة في وضع سياسات الهجرة في لبنان

المؤسسات والهيئات الحكومية	وزارة الشؤون الخارجية والمغتربين، مديريةة المغتربين
الشركاء الإقليميون	<ul style="list-style-type: none"> ■ مجلس الشؤون اللبنانية الدولية ■ الحملة المدنية للإصلاح الانتخابي ■ اتحاد البرلمانيين أصلاً من لبنان ■ الجامعة اللبنانية الثقافية في العالم
الرعاة الرئيسيين/ الجهات المانحة	<ul style="list-style-type: none"> ■ الطاهر غروب ■ أفيردا ■ بنك عودة ■ بنك بيروت ■ غرفة التجارة والصناعة والزراعة في بيروت وجبل لبنان ■ شركة اتحاد المقاولين ■ بنك الإعتدال اللبناني ■ فادي سلامة ■ هيبكو ■ ايندكفو ■ اصدقاء لبنان في موناكو ■ ماليا غروب ■ طيران الشرق الأوسط ■ أوراسكوم ■ بلاس بروبتي ■ سركيس غروب ■ المؤسسة العامة لتشجيع الإستثمارات في لبنان
المجتمع المدني – منظمات المجتمع المدني المحلية – أكاديميا	<ul style="list-style-type: none"> ■ مؤسسة الحريري ■ الجمعية اللبنانية من أجل ديمقراطية الإنتخابات ■ المؤسسة المارونية للإنتشار ■ الرابطة المارونية ■ المرصد الجامعي للوقوع الإقتصادي والإجتماعي في جامعة القديس يوسف ■ مركز دراسات الإنتشار اللبناني في جامعة سيدة اللويزة
المنظمات الدولية الرئيسية/ الجهات المانحة	<ul style="list-style-type: none"> ■ الإتحاد الأوروبي ■ المنظمة الدولية للهجرة ■ برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ■ مبادرة الإتحاد الأوروبي للمغتربين MIEUX
المنظمات غير الحكومية الرئيسية	<ul style="list-style-type: none"> ■ أنيما ANIMA

إن الشركات ومنظمات المجتمع المدني في لبنان نشطة للغاية في التواصل والتشبيك مع المغتربين. فالشركات، وخاصة القطاع المصرفي، بدأت بجذب المغتربين اللبنانيين من خلال فتح فروع لها في البلدان التي تنشط فيها الأنشطة اللبنانية، على سبيل المثال الإمارات العربية المتحدة والبحرين وعمان وقبرص وفرنسا والمملكة المتحدة وسويسرا والعراق، ومن خلال تقديم خدمات تستهدف المغتربين على وجه الخصوص، كقروض الإسكان، وقروض السيارات، وخطط التقاعد، وخطط الإدخار لتعليم الأطفال، وغيرها من الخدمات المصرفية. وتركز مبادرات منظمات المهاجرين، وجماعات الدفاع عن المهاجرين ودعم حقوقهم، فضلاً عن شبكات المغتربين

4 لبنان كونيكس "عبارة عن منصة مبتكرة للإنترنت والهاتف المحمول، تهدف إلى الربط بين اللبنانيين وتعزيز الفرص الاقتصادية والتجارية بين المجتمعات اللبنانية في جميع أنحاء العالم. وهي تسعى إلى استخدام التكنولوجيا الرقمية لإنشاء لوبي دولي لبناني فعال، مع تزويد المهنيين اللبنانيين بالقدرة على الترويج لأعمالهم وأحداثهم ومنتجاتهم. ويستند برنامج "الإستثمار من أجل البقاء" على دعم المغتربين اللبنانيين الذين يستثمرون في المشاريع السياحية والاقتصادية والاجتماعية ومشاريع البناء في بلدان إقامتهم. وشارك أصحاب المشاريع / المطورين في توظيف عمال من أصل لبناني، واستيراد منتجات أو مواد من لبنان إلى أقصى حد ممكن، في حين خصصوا 20% من أرباحهم إلى إستثمارات في لبنان.

المهنيين، ومجموعات المجتمع المدني المحلية، بشكل خاص، على توطيد الروابط بين المقيمين والمغتربين. تشارك جماعات المجتمع المدني ذات التوجه السياسي في تشجيع المغتربين للمشاركة في الانتخابات والضغط على بلدانهم المضيفة. وتحرص جماعات المجتمع المدني المنخرطة في الأنشطة الاقتصادية والاجتماعية، ومشاريع التنمية المحلية، على الحفاظ على الروابط مع المغتربين للحصول على تبرعات لمختلف البرامج التي تُعنى بالتعليم والصحة والبيئة. فضلاً عن وجود عدد قليل من المؤسسات التي تتعامل مع المغتربين اللبنانيين من الزاوية الأكاديمية (الجدول رقم 2).

قد تلعب شراكة التنقل مع الإتحاد الأوروبي، وهي حالياً قيد التفاوض، دوراً مهماً في تطوير إطاراً قانونياً وبنياً لسياسات الهجرة وجمع وإدارة البيانات، لا سيما من خلال تعزيز التعاون بين اللبنانيين ومؤسسات، وكالات الإتحاد الأوروبي. باستطاعة شراكة التنقل مع الإتحاد الأوروبي تبسيط إجراءات منح التأشيرات، خاصة تأشيرات العمل، ما يثني اللبنانيين واللاجئين الذين يغادرون لبنان من الدخول إلى دول الإتحاد الأوروبي عبر القنوات غير الشرعية، ومن الوقوع ضحية المبتزين والتجار غير القانونيين.

2.1 العمال الأجانب النازحين في لبنان

حقائق وارقام

يُعد لبنان مقصداً للهجرة، وخاصةً لليد العاملة المتدنية المهارات الوافدة من الشرق الأوسط وآسيا وإفريقيا. بدأ العمال المهاجرون بالوصول إلى لبنان عام 1973. إلا أن الأرقام ما انفكت تتراد منذ الثمانينيات. وكان مواطنون من الفلبين أول من أتى للعمل في لبنان، يتبعهم مواطنون من سريلانكا والنيبال والهند وبنغلادش والعديد من البلدان الإفريقية (كالسودان والصومال وأثيوبيا). ونظراً إلى العلاقات السياسية الموطدة بين لبنان وسوريا، لا طالما تواجد العمال السوريون في لبنان ليعملوا في قطاعي الزراعة والبناء.

وفي ظل غياب بيانات رسمية، يقدر عدد من المصادر المؤسسية عدد العمال الأجانب في البلاد بحوالي 1586700 عاملاً، بحسب البنك الدولي عام 2016، أقلية منهم مسجلين ومصرح لهم من قبل وزارة العمل (منظمة العمل الدولية عام 2010)، ويعمل معظم في مجالات أعمال البناء والزراعة والعمالة المنزلية (في الأغلب للنساء) بشكل غير رسمي، وفي ظروف عمل متردية. ويظهر توزيع العمال الأجانب على مختلف القطاعات الاقتصادية، ما يسمى بعرقية أو تجزئة سوق العمل. يتولى اللبنانيون، بالإجمال، المناصب الإدارية، فيما العمال الذين يعملون في مجال التنظيف وما شابه، هم في الأغلب غير لبنانيين (أساساً من الهند وبنغلادش والنيبال وأثيوبيا والكاميرون والدول غير العربية). فمن المألوف أن يتم سحب المشرفين أو المعلمين من القوى العاملة الآسيوية، بمن فيهم الهنود (لوغنس والتبار 2016).

إن وجود شريحة واسعة من المجتمع الأجنبي في لبنان يثير قضايا تتعلق بظروف عمل لائقة وحقوق العمال. بالفعل، ثبت أن توفر اليد العاملة الأجنبية الرخيصة مسألة مثيرة للجدل، كون أصحاب العمل اللبنانيون يفضلون توظيف العمال الأجانب، لا سيما أنهم يميلون إلى العمل بأجور زهيدة، أدنى من تلك التي يتقاضاها اللبنانيون، فضلاً عن أنهم ليسوا مسجلين في الضمان الاجتماعي، ولا يكبدون أصحاب العمل تكاليف تغطية التأمين الصحي، هذا بالإضافة إلى أنهم يعملون بجد، بحسب برنامج الأمم المتحدة الإنمائي لعام 2008. علاوة على أنه يسهل فصل العمال الأجانب من العمل، في أي وقت، على عكس العمال اللبنانيين، نظراً إلى أنه يتم توظيفهم بشكل غير رسمي.

في هذا السياق، تشكل عاملات المنزل المهاجرات الفئة الأكثر استضعافاً للعمال الأجانب في لبنان، ما يشكل حلاً منخفض التكلفة لاحتياجات الرعاية المنزلية. بمجموع يفوق 250000 من إجمالي القوى العاملة التي تصل إلى 1,45 مليون نسمة (بحسب منظمة العمل الدولية)، بدأت عاملات المنزل المهاجرات بدخول سوق العمل اللبناني في منتصف السبعينات. وقد خلق التدفق سوق عمل جديد، كانت وما زالت وكالات التوظيف الخاصة تديره، والتي غالباً ما تقدم الخدمات بأعلى الأسعار. لم تؤدي الحكومة اللبنانية دوراً أساسياً في ظهور سوق مريحة، ولم تنظمه بشكل استباقي. تتولى وكالات التوظيف الخاصة في بلاد المنشأ وفي لبنان، تقديم المعلومات الضرورية والخدمات المطابقة، ما يسمح بربط متطلبات صاحب العمل بوضع العامل المهاجر. وهي تتولى كذلك ترتيب الأمور اللوجيستية لتسهيل عملية الهجرة.

السياسات والمؤسسات

تم اعتماد الشروط المتعلقة بدخول وبقاء وخروج المهاجرين من البلاد عام 1962، من خلال المرسوم رقم 10188، الذي تم تعديله عام 2010 وتحول إلى مرسوم 4186. من بين القوانين العامة الأخرى المتعلقة بدخول وخروج العمال الأجانب وعملهم في لبنان، القرار رقم 1/41 الصادر عام 2017، والمتعلق بالمهن المخصصة للمواطنين اللبنانيين، وقانون مكافحة الإتجار رقم 164 الصادر عام 2011، قانون رقم 129 المعدل للمادة 59 من قانون العمل عام 1946، والصادر عام 2010، والقانون الداخلي رقم 17561 الصادر عام 1964 والذي ينظم عمل الأجانب في لبنان وتعديله (الجدول رقم 3).

الجدول رقم 3. الإطار القانوني للعمال الأجانب المهاجرين في لبنان

القوانين والشروط	<ul style="list-style-type: none"> ■ القرار رقم 1/41 الصادر عام 2017 والمتعلق بالمهن المخصصة للمواطنين اللبنانيين ■ قانون مكافحة الإتجار رقم 164 الصادر عام 2011 ■ المرسوم رقم 4186 المعدل لمرسوم 10188 الصادر في 28 تموز، يوليو 1962، والمتعلق بدخول القانون الذي ينظم الدخول والبقاء والخروج من البلاد. ■ قانون رقم 129 المعدل للمادة 59 من قانون العمل عام 1946، والصادر عام 2010 ■ قانون الإنتخابات النيابية رقم 25 الصادر عام 2008 ■ القانون الداخلي رقم 17561 الصادر عام 1964، والذي ينظم عمل الأجانب في لبنان وتعديله ■ القانون الصادر عام 1962، والذي ينظم دخول وبقاء وخروج الأجانب من لبنان ■ القانون رقم 320 المتعلق بضبط دخول وخروج الأجانب من المراكز الحدودية اللبنانية
اتفاقات العمل الثنائية	<ul style="list-style-type: none"> ■ فيليبين، أثيوبيا، بنغلاديش، سريلنكا، كانبوديا، أوغاندا، تانزانيا، كامبيرون، مصر، تركيا والعراق
اتفاقات متعددة الأطراف	<ul style="list-style-type: none"> ■ اتفاقية شراكة ما بين لبنان والإتحاد الأوروبي (عام 2006) ■ إعلان شراكة التنقل بين الأردن والإتحاد الأوروبي قيد التفاوض
الحقوق والواجبات	<ul style="list-style-type: none"> ■ نظام كفالة ■ عقوبة الدخول والبقاء والخروج غير النظامي ■ حظر البقاء، والمدة المتعلقة بالجنسية والوضع القانوني ■ فرض عقوبات على أصحاب العمل المهاجرين غير النظاميين ونسبة عالية من العمالة غير الرسمية ■ التنظيم السنوي للمهاجرين غير النظاميين بواسطة تصاريح العمل ■ الإتجار بالبشر ممنوع ويعاقب عليه القانون اللبناني. تتراوح العقوبات المنصوص عليها لمكافحة الإتجار بالجنس والسخرة من خمسة إلى خمسة عشرة سنة في السجن (قانون مكافحة الإتجار رقم 164 الصادر عام 2011) ■ تصاريح العمل/ تأشيرة الإقامة مع عدم التجنيس ■ وهب الجنسية من خلال الزواج الأبوي فقط

يتمّ توفير عاملات المنازل الأجنبية من خلال نظام كفالة (وهو نظام قائم على الرعاية). يتألف "نظام كفالة" في لبنان من مختلف الممارسات العرفية والشروط الإدارية والمتطلبات القانونية التي تربط تصريح إقامة العامل المهاجر براعي محدد (عادةً صاحب العمل اللبناني) في البلاد. يتمّ استثناء عاملات المنزل المهاجرات من قانون العمل اللبناني، وهنّ لسن مضمونات في حرية تكوين الجمعيات والتنقل، وغالباً ما يستفدن من أجور زهيدة (بحسب جمعية كفي عام 2012). وهن، في معظم الأحيان، ضحايا الإتجار بالبشر. معظم عاملات المنزل المهاجرات لا يعرفن سوى القليل عن نظام "كفالة"، وظروف العمل وحقوقهن القانونية. فضلاً إلى أنّ العديد من العاملات يصطدن بعقوبات متعددة منها اللّغة والدين والفوارق الثقافية، ما يزيد من احتمالات سوء المعاملة. فقط نسبة قليلة من النساء منخرطات في التدريب على المهارات الشخصية أو في الأنشطة الإجتماعية والثقافية. غير أنّ المعلومات المتعلقة بكيفية نقل عاملات المنزل المهاجرات العائدات من لبنان، المهارات والخبرة التي اكتسبها في لبنان إلى بلدهن الأم، ضئيلة جداً.

أما في ما يتعلّق بالوضع غير النظامي للعمال، تتعدّد طرق التعامل مع جنسية المهاجرين، ما يزيد من الطابع العرقي للعمالة بين المهاجرين، رهناً بالاتفاقات الثنائية الموقعة مع بلدان المنشأ. فالنساء من أندونيسيا وغينيا وسيرا ليون مثلاً، لسن مخولات للعمل كخدمات، في حين أنّه كان بإمكان المواطنين السوريين، قبل اندلاع الحرب، الدخول إلى البلاد بواسطة الهوية والعمل عبر الحدود المفتوحة. يعاقب القانون أصحاب العمل الذين يوظفون مهاجرين غير نظاميين، إلاّ أنّه، نظراً إلى ارتفاع معدل العمالة في القطاع غير النظامي، لا يتمّ تنفيذ القوانين.

بالإضافة إلى أنّ لبنان وقّع عدداً من الاتفاقات الدولية والثنائية المتعلقة بتنظيم الهجرة الاقتصادية، بروتوكولي باليرمو (كلاهما موقع عام 2002، ومصدق عليهما عام 2005)⁵ علاوةً على ذلك، وقع لبنان اتفاقية شراكة عام 2006 مع الإتحاد الأوروبي، تتضمن حواراً عن الهجرة غير النظامية، وتعاوناً لمنع وضبط الهجرة غير النظامية، واتفاقاً بشأن إعادة توطين رعاياها المتواجدين بشكل غير نظامي على أراضيها.

⁵ بروتوكول لمنع وقمع ومعاقبة الإتجار بالأشخاص، لا سيما النساء والأطفال وبروتوكول مكافحة تهريب المهاجرين عن طريق البر والبحر والجو.

يتلقى العمال الأجانب المهاجرين إقامتهم وتصريح عملهم من وزارة العمل والمديرية العامة للأمن العام. على المواطنين الأجانب الذين يطمحون للعمل في لبنان أن يبرزوا عقد عملهم، والراعي المسؤول عنهم، إلى وزارة العمل. وهم لا يتوفر لهم الحصول على المهن الحرة، باستثناء أولئك المحددين في الإتفاقات الثنائية، فضلاً إلى أنهم لا يستفيدون من الضمان الإجتماعي أو الخدمات العامة، ولا من ملكية الدولة. يظهر الجدول رقم 4 لائحة بالجهات الفاعلة المعنية بسياسات الهجرة.

الجدول رقم 4. الجهات الفاعلة الرئيسية المشاركة في سياسات الهجرة في لبنان

<ul style="list-style-type: none"> ■ وزارة العمل ، قسم القوى العاملة الأجنبية ■ وزارة الداخلية ■ المديرية العامة للأمن العام ■ وزارة الداخلية، قوات الشرطة ■ وزارة الشؤون الخارجية والمغتربين ■ وزارة التربية والتعليم العالي 	المؤسسات والوكالات الحكومية
<ul style="list-style-type: none"> ■ فينازول ■ كفى ■ نقابة وكالات التوظيف في لبنان ■ نقابة أصحاب وكالات التوظيف في لبنان 	الشركاء الإجماعيين الرئيسيين
<ul style="list-style-type: none"> ■ عامل ■ الصليب الأرمني للإغاثة في لبنان ■ رابطة المهاجرين البنغلاديشيين ■ نقابة المحامين في بيروت (معهد حقوق الإنسان) ■ مركز الأجانب في كاريتاس لبنان ■ الكنيسة الكاثوليكية الأثيوبية ■ فريق عمل العمال المهاجرين ■ -مركز المهاجرين الإفريقي الآسيوي ■ حركة مناهضة العنصرية ■ الرعاية الريفية للمهاجرين الأفارقة والآسيويين ■ مركز مجتمع المهاجرين 	المجتمع المدني – المنظمات غير الحكومية الرئيسية
<ul style="list-style-type: none"> ■ الإتحاد الأوروبي والدول الاعضاء في الإتحاد الأوروبي ■ وكالات الأمم المتحدة (منظمة العمل الدولية، المنظمة الدولية للهجرة، مكتب المفوض السامي لحقوق الإنسان، صندوق الامم المتحدة الإنمائي للمرأة، برنامج الامم المتحدة الإنمائي) ■ الوكالة السويسرية للتنمية والتعاون ■ وكالة الولايات المتحدة للتنمية الدولية 	المنظمات الدولية الرئيسية
<ul style="list-style-type: none"> ■ منظمة العفو الدولية ■ منظمة مكافحة الرق الدولية ■ منظمة كاريتاس النمسا ■ منظمة كاريتاس لوكسمبورغ ■ اتحاد نقابات عمال دول الإتحاد الأوروبي ■ منظمة هيومن رايتس ووتش، بالعربية "مراقبة حقوق الإنسان" ■ الشبكة الدولية لعمال المنازل ■ الإتحاد الدولي للعمال في مجال الأغذية ■ سوليدار ■ حركة التضامن العالمي 	المنظمات غير الحكومية الرئيسية

3.1 اللاجئين وطالبي اللجوء في لبنان

حقائق وأرقام

في الواقع، استناداً إلى المقابلات التي أجريت مع أصحاب المصلحة والجهات المعنية، يقدر عدد اللاجئين السوريين المستضافين في البلاد بـ 6,1 مليون لاجئاً، فضلاً عما يتراوح بين 450000 و 460000 لاجئاً فلسطينياً (بحسب إحصاءات الجامعة الأميركية في بيروت عام 2015)، وما يقارب 12000 عراقياً (بحسب إحصاءات المفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين عام 2015).

في أيار عام 2015، أطلقت المفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين معلومات تشير إلى أن إجمالي عدد اللاجئين السوريين في لبنان يبلغ 1,011 مليون (2017). يمثّل هذا الرقم الصاعق ثلث إجمالي عدد السكان المقيمين وغير المقيمين من اللبنانيين، وهي نسبة مئوية تُعدّ الأعلى للفرد الواحد، بالنسبة لتركيز اللاجئين في جميع أنحاء العالم. لذلك، طلبت الدولة اللبنانية من المفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين أن تعلق تسجيل اللاجئين السوريين، بعدما قدّرت الحكومة إجمالي عدد اللاجئين بـ 1,6 مليون لاجئاً. في ظل غياب مخيمات رسمية للاجئين، 85% من اللاجئين السوريين متواجدين في محافظات البقاع الشمالية وجبل لبنان وشمال لبنان بنسبة 25% في كلّ من المناطق.

في أعقاب أحدث البيانات للمفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين عام 2017، يقدر عدد اللاجئين السوريين المسجلين في لبنان بـ 1011366 لاجئاً، 52,5% منهم إناث، 47,5% ذكور، 26,8% إناث تحت سن 18 و 28% ذكور تحت سن 18. ويشكل أولئك الذين يُعتبرون في السن القانونية للعمل (أي ما بين 18 و 59) 24,1% من الإناث، و 18,3% من الذكور. أما في ما يخص التعليم، أظهر مسحاً أجرته منظمة العمل الدولية، والذي يشمل 400 أسرة سورية، أن مستوى التعليم لدى اللاجئين السوريين متدني بالإجمال مع ارتفاع معدلات الأمية. ثلاثة أرباع اللاجئين حصلوا التعليم الابتدائي أو أقل، و فقط 3% حصلوا التعليم الجامعي. وأظهر المسح أيضاً أن الإناث والذكور يتمتعون بنفس المستوى العلمي، علماً أنّ الذكور تخطوا الإناث بعض الشيء باكمال تعليمهم الثانوي أو الجامعي (بحسب منظمة العمل الدولية عام 2014).

تميل معدلات العمالة والنشاط الإقتصادي (بما فيه العمل الرسمي وغير الرسمي) إلى الإنخفاض لدى اللاجئين السوريين في لبنان. وتقدر نسبة اللاجئين السوريين النشطين إقتصادياً بـ 47% من إجمالي عدد اللاجئين السوريين في لبنان (بحسب منظمة العمل الدولية لعام 2014). يعاني السوريون من معدلات بطالة عالية، تقدر بـ 33% في لبنان (المفوضية الأوروبية عام 2016). ترتفع معدلات البطالة بشكل خاص لدى النساء، فيما تنخفض معدلات الأنشطة لديهن، وتبلغ المعدلات تبعاً 68% و 19% (المفوضية الأوروبية عام 2016). تفسر العوامل الثقافية، مقرونةً بنسبة عالية من الأطفال الصغار، جزئياً، هذه الأرقام، إلى جانب الحاجة للسعي إلى الحماية والمساعدة بدلاً من العمل (معهد العلوم السياسية، جامعة القديس يوسف، عام 2015).

ينخرط ما يقارب نصف العمال السوريين اللاجئين في الزراعة أو الخدمات المنزلية (24% و 27%)، يليهم 15% يعملون في التجارة، و 12% يعملون في أعمال البناء. وتُعد هذه المهن متدنية المهارة وذات الدخل الزهيد، فضلاً إلى أنها لا تُؤمن الحماية الاجتماعية والأمان في العمل. يعمل 70% من اللاجئين السوريين في وظائف متدنية المهارة، حيث يتاح للفرد واحد فقط الاستفادة من فرص كسب العيش. مما لا شك فيه أنّ الوظيفة مصدر أساسي للدخل لشريحة كبيرة من اللاجئين، إلا أنّ فرص العمل غالباً ما تكون غير متوفرة، مؤقتة، غير نظامية أو استغلالية. وقد تمّ توثيق المنافسة على فرص العمل بين اللاجئين السوريين والعمال اللبنانيين من خلال توظيف أصحاب العمل للاجئين السوريين بهدف تخفيض نفقاتهم العامة. وقد أدّى الإنخفاض الملحوظ في فرص العمل والأجور، بالإضافة إلى الإرتفاع الواضح في المنافسة على الوظائف (مراجعة مرّبع النص رقم 1)، إلى خلق زعزعة في الوضع المعيشي لشريحة كبيرة من السكان سواء من اللاجئين أو المجتمع المضيف في لبنان (MSNA 2014)، وفرض آليات التعامل كزواج الأطفال المبكر. لذلك، فإنّ معظم اللاجئين السوريين الذين يتفاوضون أجراً لقاء عملهم، هم موظفون في القطاع غير الرسمي، والذي يمثّل بانخفاض الإنتاجية والأجور. وبحسب نتائج المسح الذي أجرته منظمة العمل الدولية، 92% من اللاجئين السوريين النشطين في لبنان يعملون في القطاع غير الرسمي.

يتواجد اللاجئين الفلسطينيين في لبنان منذ عام 1948، وقد ازدادت أعدادهم جراء الحرب العربية مع إسرائيل عام 1967، وأبلول الأسود في الأردن عام 1970 وأخيراً بسبب الأزمة السورية. والمعلومات عن العدد الإجمالي للاجئين الفلسطينيين الذين يعيشون داخل وخارج المخيمات في لبنان غير متوفرة. إلا أنّ الأونروا⁶ تسجل حالياً 425000 لاجئاً بحسب المسح الذي أجرته الجامعة الأميركية في بيروت عام 2015، يعيش ما يفوق ال 60% منهم في اثني عشرة مخيماً والباقي في 42 تجمعاً على كافة الأراضي اللبنانية (شعيان 2010). ويعيش ما يقارب ربعهم في مناطق صور وصيدا وبيروت، فيما الخمس يعيش في الشمال و 4% في البقاع. وبحسب تقديرات الجامعة الأميركية في بيروت، يتراوح العدد الإجمالي للفلسطينيين في لبنان بين 450000 و 460000، بمن فيهم 32000 لاجئاً فلسطينياً وافدين من سوريا (2015). وقد تمّ إطلاق مشروع لتعداد المخيمات والتجمعات الفلسطينية في لبنان في شباط 2017 من قبل

⁶ أنشئت وكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى (الأونروا) في كانون الأول / ديسمبر 1949، وهي وكالة الأمم المتحدة المسؤولة عن توفير الحماية والرعاية والتنمية البشرية لما يقرب من 5 ملايين لاجئ فلسطيني يعيشون في قطاع غزة، والضفة الغربية، والأردن، ولبنان، وسوريا.

إدارة الإحصاء المركزي اللبنانية والمكتب الفلسطيني المركزي للإحصاءات من أجل مراقبة عدد الفلسطينيين في البلاد، بالشكل الصحيح. وستتولى تنسيق العملية لجنة الحوار اللبناني-الفلسطيني، وهي تستفيد من دعم صندوق الأمم المتحدة في اليابان وسويسرا بين أصحاب المصلحة الآخرين.

الصندوق رقم 1. أثر الأزمة السورية على الاقتصاد وسوق العمل اللبنانيين

في وقت كانت فيه ظروف سوق العمل قبل الأزمة السورية أصلاً متردية، وعلى الرغم من أن معدلات البطالة كانت مرتفعة في الأساس مع تفاوت في سوق العمل، كان لتدفق اللاجئين السوريين تأثيراً جماً على سوق العمل اللبناني من خلال ارتفاع فائق للقوى العاملة. وانعكست الزيادة الهائلة في عرض العمالة، مقرونةً بانكماش اقتصادي حاد، سلباً على نتائج سوق العمل. وقد أدى ذلك إلى تدهور الاستقرار في البلاد وتفاقم التوترات الاجتماعية. وتظهر التداخبات بشكل خاص، في المحركات الرئيسية للنمو الاقتصادي، لا سيما في قطاعات الإستثمارات والبناء والسياحة والصادرات والخدمات. والتأثير الكبير يبدو جلياً أيضاً في القطاع الزراعي، بحيث يصعب على المزارعين، في معظم الأحيان، تصدير محاصيلهم الزراعية في الوقت المناسب، وبطريقة معقولة، بسبب إقبال الحدود اللبنانية-السورية. فضلاً إلى أن عدداً متصاعداً من الشركات السورية الصغرى والصغيرة الحجم فتحت في المناطق المضيفة، وبدأت ببيع المنتجات بأسعار مخفضة، ما يهدد الشركات اللبنانية المماثلة. باختصار، لقد أدت الأزمة السورية ارتفاعاً حاداً في معدلات البطالة، وانكماش الاقتصاد الوطني، بالإضافة إلى ارتفاع واضح بميزان مدفوعات الدولة وازدياد الضغط على الخدمات العامة. ومما زاد الوضع تعقيداً تدهور الأجور وظروف العمل نتيجة المنافسة والضغط الملحوظين في سوق العمل، إلى جانب ارتفاع نسبة العمالة غير الرسمية، وتفاقم حالة العداء بين السوريين والمجتمعات المضيفة اللبنانية. وتظهر ندرة فرص العمل واستفحال التوترات الاقتصادية، الحاجة إلى اعتماد نهج أكثر شمولية لتطوير سبل العيش.

ويقدر عدد القوى العاملة من اللاجئين الفلسطينيين بـ 120000، 53000 منهم هم موظفين. 56% من اللاجئين هم عاطلين عن العمل، و فقط 37% من اللاجئين في سن العمل هم موظفين في سوق العمل. وتجدر الإشارة إلى أن للبطالة عند اللاجئين بعداً جندياً إذ أن 13% فقط من الإناث يعملن، مقابل 65% من الذكور. فضلاً إلى أن معظمهم من ذوي المؤهلات المتدنية لا سيما أن 6% فقط من القوى العاملة الفلسطينية حائزة على شهادة جامعية، مقارنةً بـ 20% من القوى العاملة اللبنانية (شعبان 2010). في الواقع، معظم اللاجئين الفلسطينيين يشغلون مراكز متدنية تتركز في قطاعي التجارة والبناء، وشريحة كبيرة منهم تعمل على أساس يومي أو أسبوعي أو على أساس الإنتاجية، وفي وظائف خاصة، بحسب منظمة العمل الدولية عام 2012. أضف إلى أن الوضع العام للقوى العاملة الفلسطينية لم يتغير بشكل ملحوظ، على مر الزمن، لا سيما أن المقارنة التي أجريت مع الدراسات السابقة كشفت عن تغيير لا يُذكر في الوضع الوظيفي وظروف عمل اللاجئين الفلسطينيين بحسب منظمة العمل الدولية عام 2012.

من جهةٍ أخرى اتضح أن مشاركة المرأة في القوى العاملة محدودة للغاية. فالتساءل عن معدلات، على الرغم من عدها البسيط مقارنةً بالرجال، يتمتع بمستوى علمي أفضل وظروف عمل لائقة، بالإضافة إلى الفوائد والحوافز. ويعمل أغلبهن في قطاعي التعليم والصحة. فضلاً إلى أن العديد من النساء منخرط في المجتمع المدني والمنظمات الدولية بصفة مهنية وفنية وفي الخدمات والمبيعات (بحسب منظمة العمل الدولية عام 2012).

يقل متوسط الدخل الشهري للعمال الفلسطينيين عن الحد الأدنى للأجور البالغ حوالي \$360 (عام 2011)، وهو يشكل 80% من متوسط الدخل الشهري للعمال اللبنانيين (استناداً إلى أرقام عام 2007 ومنظمة العمل الدولية عام 2012). هذا، بالإضافة إلى التمييز الجندي الواضح لناحية الدخل، إذ أن المرأة تتقاضى 82% من دخل الرجل. ويتقاضى نصف العمال راتباً شهرياً يقل عن 500000 ليرة لبنانية. إلا أن الحوالات المالية من الفلسطينيين في الخارج لا تزال تشكل مصدراً أساسياً للدخل (أكثر من 60 مليون دولار سنوياً)، بالإضافة إلى مساعدات المجتمع الدولي (بحسب منظمة العمل الدولية 2012).

أما في ما يتعلق باللاجئين العراقيين، فقد قَدّرت الوكالات الدولية، عام 2007، عدد العراقيين الذين غادروا إلى لبنان بما يفوق الـ 50000، في حين تمّ إعادة توطين عدد غير معلوم من اللاجئين العراقيين، أو انضمامهم إلى أسرهم في الخارج. وتقدر المفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، عدد اللاجئين العراقيين الحالي بـ 12000 لاجئاً عراقياً (2015). غير أن المعلومات المتوفرة عن تجارب اللاجئين العراقيين وظروف عيشهم في لبنان شحيحة. يُعد لبنان من دول الشرق الأوسط التي يقيم فيها اللاجئون العراقيون لفترة من الوقت (بلد العبور) ريثما يتم إعادة توطينهم في بلدٍ آخر، في الأغلب أوروبا أو أستراليا أو أميركا.

تمّ إنشاء وكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى والتي تعرف بالأونروا، عام كانون الأول، ديسمبر، 1949، وهي مسؤولة عن الحماية والرعاية والتنمية البشرية لما يقارب خمسة ملايين لاجئاً فلسطينياً يعيشون في الضفة الغربية والأردن ولبنان وسوريا.

السياسات والمؤسسات

لم يوقع لبنان على اتفاقية اللاجئين عام 1951، ولا على البروتوكول⁷ الخاص فيها عام 1967، ولا هو يتمتع بقانون نافذ خاص باللاجئين بما يماشى مع المعايير الدولية، ولا يعتبر نفسه بلد اللجوء. ففي غياب هذه الاتفاقية، يعامل لبنان اللاجئين وطالبي اللجوء على أنهم "مهاجرين غير نظاميين". غير أنّ لبنان، في الحقيقة، جزء من بروتوكول معاملة الفلسطينيين في الدول العربية، المصدق عليه مع التحفظ. إلى جانب ذلك، يفتقر لبنان إلى أي تشريع وطني مجدي خاص باللاجئين، وإلى إجراءات اللجوء الوطني. غير أنّ المادة 26 من قانون 1962 المعني بدخول وخروج الأجانب تنص على أنه لأي أجنبي مدان بجريمة سياسية من قبل سلطات غير لبنانية، أو أن حياته أو حريته مهددة لأسباب سياسية، الحق في طلب اللجوء السياسي (الجدول رقم 5). لذلك تتولى المفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين تحديد مسائل التسجيل ووضع اللاجئ وإعادة توطينه.

كما سبق ذكره، إنّ وجود الشعب السوري في لبنان ليس بالموضوع المستجد. قبل اندلاع الازمة السورية، كان السوريون يعملون في قطاعي الزراعة وأعمال البناء في المناطق الشمالية للبلاد. إلا أنّ عمل السوريين في الإقتصاد غير الرسمي أصبح قاعدة أكثر منه استثناءً، ما أدى إلى تضارب البيانات في ما يتعلق بعدد اللاجئين السوريين العاملين في لبنان.

وتنص شروطه⁸ الدخول والإقامة على طريقتين للحصول على تصاريح صالحة للإقامة في لبنان، والحفاظ عليها. يقضي أولها بتقديم طلب الإقامة على أساس شهادة تسجيل صادرة عن المفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين. أما الثانية فتقضي بالحصول على تعهد بالمسؤولية أو ما يُعرف بالكفالة (شبيهه بالرعاية) من مواطن لبناني. وفقاً للقرار رقم 1/41 الصادر عن وزارة العمل في كانون الثاني، يناير 2017، يعفى المواطنون السوريون من الحظر العام على عمالة الأجانب، ويُسمح لهم بالتالي العمل في قطاعات الزراعة والبناء والبيئة. علاوةً على ذلك، فإنّ التعهد بالمسؤولية (الرعاية) أو ما أُشير إليه "بالكفالة السورية" يفاقم من خطر استغلال أصحاب العمل الذين يفرضون رسوماً إضافية (تتراوح ما بين 800 و1000\$) لتقديم الرعاية، ويؤدي إلى استبعاد الموظف وحرمانه من الراتب من خلال عدم دفع الاجر لقاء الخدمات، وظروف عمل صعبة، أو التهديد بسحب الكفالة غير المرتبطة بأي عقد عمل ولا تتضمن أي مرجعيات عن حقوق العمل كظروف العمل وحل الخلافات، إلخ. بدءاً من كانون الثاني، يناير 2015 وحتى حزيران 2016، طُلب من اللاجئ، للحصول على تصريح إقامة استناداً إلى شهادة تسجيل المفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، التعهد خطياً بعدم العمل، مما منع اللاجئين السوريين من العمل في القطاعات الموافق عليها من قبل وزارة العمل.

وعقب انعقاد عدد من الاجتماعات الوزارية في مستهل شهر حزيران 2016، أبلغت الحكومة اللبنانية قرارها برفع "التعهد بعدم العمل" واستبداله "بالتعهد بالتقيد بالقوانين اللبنانية". وفي حين كان الهدف من فرض قيود على عمالة اللاجئين حماية القوى العاملة اللبنانية من تداعيات المنافسة على فرص العمل النادرة أصلاً، انعكس ذلك سلباً على الاستقرار الإجتماعي والإقتصادي اللبناني الذي شمل السوريين والمجتمعات المضيفة على حد سواء.

لا تنتظر السلطات الوطنية إلى السوريين على أنهم "لاجئين" بل "نازحين". بينما كانت اتفاقيات العمل الثنائية نافذة قبل اندلاع النزاع، و بعد تصاعد العنف والتدفق الهائل للسوريين إلى لبنان، عمدت السلطات اللبنانية إلى زيادة القيود القانونية بحق السوريين. في تشرين الأول من عام 2014، وافق مجلس الوزراء على سياسة جديدة تحت عنوان " ورقة سياسة النزوح السوري" التي تهدف، بحكم الأمر الواقع، إلى تقليص عدد اللاجئين السوريين في البلاد، من خلال توقيفهم على الحدود (باستثناء الحالات الإنسانية غير المتوقعة)، طالباً من المفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين الإمتناع عن تسجيل اللاجئين، وفارصاً قواعد جديدة تتعلق بتصاريح الإقامة (بمبلغ يعادل 200 دولار في السنة). في مستهل عام 2017، تمّ الإعفاء من هذه الرسوم لتجديد الإقامة، استناداً إلى التسجيل الممنوح من قبل المفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، وتوسيع نطاق الإقامة بشكلٍ طفيف لتشمل تغطية أولئك الذين دخلوا الأراضي اللبنانية بصورة غير قانونية قبل 2015، فضلاً عن زوجات وأولاد الرجال الذين قد جددوا إقاماتهم من خلال راعي لبناني. لذلك، لا تشمل التغطية كافة السوريين، ممّا يشكل خطر المعاملة المزدوجة المعايير وتضاعفاً بالتصنيف السلبى.

تمنع هذه الاتفاقية التي تنص على تدوين شاملٍ لحقوق اللاجئين على الصعيد الدولي، من إعادة هؤلاء قسراً إلى بلاد المنشأ، كما تنصّ على مبدأ عدم جواز معاقبتهم بسبب وجودهم غير القانوني.

⁷ وهذه الاتفاقية، التي تنص على تدوين شامل لحقوق اللاجئين على الصعيد الدولي، تحظر إعادتهم القسرية إلى بلدانهم الأصلي، وتنص على مبدأ عدم جواز معاقبة اللاجئين على دخولهم أو وجودهم بصورة غير مشروعة.

⁸ وقد حل القرار رقم 41/1 الصادر في كانون الثاني / يناير 2017 محل القرار رقم 1/218 المؤرخ 19 كانون الأول / ديسمبر 2015 وألغى فيه. لم تتغير القطاعات التي يسمح فيها للسوريين بالعمل.

الجدول رقم 5. الإطار القانوني للاجئين وطالبي اللجوء في لبنان

<ul style="list-style-type: none"> ■ ولا واحدة (ليس جزء من اتفاقية جنيف المتعلقة بوضع اللاجئين (1951) ولا من البروتوكول الخاص فيها (1967) ■ يخضع اللاجئون وباقي الأجانب إلى القانون الذي يضبط دخولهم وبقاءهم وخروجهم من لبنان (تموز عام 1962) ■ خطة الإستجابة للأزمة السورية للاجئين السوريين ■ استبدال القرار 218/1 الصادر في 19 كانون الأول من عام 2015 بالقرار 1/41 الصادر في كانون الثاني 2017 	القوانين والأحكام
<ul style="list-style-type: none"> ■ إبرام بروتوكول معاملة الفلسطينيين في الدول العربية والتصديق عليه مع التحفظ (1965) 	الإتفاقات المتعددة الأطراف
<ul style="list-style-type: none"> ■ تصاريح العمل وتأشيرات الإقامة لا تجنيس 	الحقوق والتسويات

منذ إطلاق خطة الإستجابة الإقليمية لدعم اللاجئين من قبل المفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين وبرنامج الامم المتحدة الإنمائي في كانون الأول من عام 2014، أخذت الحكومة اللبنانية زمام المبادرة في الإستجابة للأزمة من خلال تطوير "خطة الإستجابة للأزمة اللبنانية" التي بدأت عام 2015. الخطة المذكورة أعلاه هي عبارة عن خطة تشغيلية تم العمل عليها بالإشتراك مع الحكومة اللبنانية والأمم المتحدة والمنظمات غير الحكومية لضمان منفعة الإستجابة الإنسانية للأزمة السورية على لبنان، والمساعدة على تحقيق الإستقرار في البلاد. وهي مصممة للإستجابة إلى احتياجات محددة للبنان والشعوب المستضعة في ظل الأزمة الإقليمية المستمرة، وللتأكد من أنّ المبادرات الإنسانية ومبادرات تحقيق الإستقرار متكاملة، وتعزز بعضها البعض. تتضمن الخطة تدابير ذات أولوية منصوب عليها في "خارطة طريق للتدخلات ذات الأولوية التي من شأنها تحقيق الإستقرار نتيجة النزاع في سوريا" والمشاريع المحدثة التابعة لها، وتعزز أهدافها الثلاث (أ) استعادة وتوسيع فرص كسب العيش والفرص الاقتصادية للمجموعات المستضعة، (ب) استعادة وبناء القدرة على الصمود لتحصيل منصف لخدمات عامة مستدامة ذات جودة عالية، (ج) تعزيز الإستقرار الإجتماعي. وبشكل أدق، تتضمن خطة الإستجابة للأزمة اللبنانية تسع خطط قطاعية بما فيه المساعدة الأساسية، والتعليم، وسبل كسب العيش، والصحة والأمن الغذائي والحماية، فضلاً عن الملجأ والإستقرار الإجتماعي والطاقة والمياه. تشكل الأنشطة التعليمية والمعيشية الأولويات الرئيسية للحكومة وشركائها على المستوى الوطني والدولي، كما تبين في بيان لبنان عن نوابا مؤتمر لندن، خاصة أنّ هذه الأنشطة تقلل من اعتماد الفئات المستضعة على المساعدات، وتزيد من جهة أخرى انتاجية ودخل المجتمعات⁹ المحلية. تم إطلاق الخطة الجديدة للإستجابة للأزمة اللبنانية والتي تمتد على 4 سنوات في كانون الثاني من عام 2017، وهي تغطي المرحلة من 2017 وحتى 2020.

بصورة شاملة، يبقى الإتحاد الأوروبي الجهة المانحة الرائدة في الإستجابة للأزمة السورية على المستوى الدولي، بدعم يفوق ال 6,6 مليار يورو من الدول الأعضاء في الإتحاد الأوروبي، تُحشد بشكل جماعي بهدف المساعدة الإنسانية والإنمائية. يوجّه هذا الدعم إلى السوريين في بلادهم، واللاجئين في المجتمعات المضيفة في الدول المجاورة كالأردن ولبنان والعراق وتركيا ومصر. بالإجمال بلغ مجموع المساعدات الموجهة للاجئين والمجتمعات المستضعة في لبنان، منذ اندلاع الأزمة، 800 مليون يورو، بحسب المفوضية الأوروبية عام 2016. منذ عام 2015، تم حشد جزء كبير من المساعدات غير الإنسانية للدول المجاورة لسوريا لمواجهة أزمة اللاجئين، عبر الصندوق الإنمائي الإقليمي للإتحاد الأوروبي أو ما يُعرف أيضاً بصندوق مدد، استجابةً للأزمة السورية. يهدف الصندوق الإنمائي إلى الإتيان باستجابة أكثر اتساقاً وتكاملاً للإتحاد الأوروبي للأزمة من خلال دمج مختلف الأدوات المالية للإتحاد الأوروبي، والمساهمات من الدول الأعضاء، وجهات مانحة أخرى، في آلية واحدة مرنة وسريعة. ونظراً إلى طول الأزمة، ينتقل الإتحاد الأوروبي من المنحى الإنساني البحث للوضع إلى منحى يغطي عليه طابع الإستدامة في التنمية والتطور.

يعالج الصندوق الإنمائي، بالدرجة الأولى، احتياجات اللاجئين السوريين الطويلة الأمد، لحثهم على الصمود في الدول المجاورة كالأردن ولبنان وتركيا والعراق، فضلاً عن المجتمعات المضيفة وإداراتها¹⁰. تمكن الصندوق، بفضل التعهدات الحديثة لإحدى وعشرين دولة عضواً في الإتحاد الأوروبي، والتي بلغ مجموعها 69,3 مليون يورو، ومساهمات من مختلف أدوات الإتحاد الأوروبي، من تحقيق ما يفوق 700 مليون يورو (للمنطقة برمتها). وافق المجلس التنفيذي للصندوق الإنمائي على أنشطة تبلغ قيمتها 222,53 مليون يورو دعماً للبنان، بالتركيز على زيادة وصول اللاجئين إلى التعليم والتدريب، فضلاً إلى سبل كسب العيش والصحة (وفقاً للمقابلة التي أجريت مع

⁹ تتولى وزارة التربية والتعليم العالي إدارة خطة قطاع التعليم التابعة للخطة العامة للإستجابة للأزمة اللبنانية، والمدمجة بتنسيق من صندوق الامم المتحدة للطفولة. تضمنت إستراتيجية القطاع الواردة في الخطة دعماً للتعليم النظامي والأنشطة غير النظامية والتي تلبي الإحتياجات التعليمية المتزايدة في البلاد. ويتجلى جوهر إستراتيجية القطاع التعليمي في تعزيز نظام التعليم الرسمي مع الحفاظ على أولوية زيادة واستدامة التحاق الأطفال السوريين النازحين بنظام التعليم الرسمي النظامي.

¹⁰ أما خطة قطاع سبل العيش التابعة للخطة العامة للإستجابة للأزمة السورية، فتديرها وزارة الشؤون الإجتماعية ووزارة الإقتصاد والتجارة، مدعومة بتسيق من برنامج الأمم المتحدة الإنمائي. يهدف قطاع سبل العيش إلى معالجة احتياجات المجموعات المستضعة للوصول إلى الوظائف وتحصيل الدخل من خلال مجموعة متكاملة من المبادرات التي تركز على تنمية القدرات على المستويات المحلية والوطنية والدولية. يعمل القطاع على تعزيز تنمية الإقتصاد المحلي في معظم المناطق الفقيرة، من خلال استهداف المؤسسات والوزارات الرئيسية والجهات الفاعلة في القطاع الخاص والشركات الصغرى والصغيرة والمتوسطة الحجم ورجال الأعمال والأفراد المستضعفين.

ممثلين عن مفوضية الاتحاد الأوروبي في بيروت عام 2017). إلا أنه، ورغم الجهود الجبارة التي بذلتها السلطات الوطنية والمنظمات الدولية والمنظمات غير الحكومية على حد سواء، للتصدي لتحدي اللاجئين، يبدو أنّ تآدية البرامج ليست على المستوى المطلوب (فولونتاس 2016).

عُقد مؤتمر لندن للمانحين المتعلق بالصراع السوري في شباط من عام 2016، تعهد خلاله الإتحاد الأوروبي بتقديم مليار يورو دعماً للبنان والأردن لعامي 2016 و2017. وافقت حكومات تركيا ولبنان والأردن على الإتفاقات التي تضمنت التزامات ملحوظة في مجالي التعليم وسبل كسب العيش. فيما يخصّ هذه الأخيرة، التزمت الحكومة اللبنانية بمراجعة وتسهيل تبسيط الاطر التنظيمية المتعلقة بظروف الإقامة القانونية. تسعى هذه المراجعة أيضاً إلى تسهيل وصول السوريين إلى بعض القطاعات في سوق العمل الرسمي كالزراعة والإنشاءات وقطاعات أخرى تتطلب عمالة كثيفة، من خلال رفع "التعهد بعدم العمل". ويجب مطابقة مثل هذا التقدم المتعلق بتغيير الدول المضيفة للسياسة، بإعادة تنشيط الاموال وغيرها من أشكال الدعم الدولي من هذا النوع، المخصصة في لندن بهدف توسيع الدعم للحكومات المضيفة والبلديات في مجالات البنى التحتية والخدمات ودعم الميزانية. إلا أنه من مجموع الأموال المخصصة في مؤتمر لندن والذي يبلغ 1902 مليون دولار، تمّ استلام ثلث المبلغ فقط، أي ما يعادل 726 مليون دولار بدءاً من شهر أيار 2016. من جهة أخرى، لم يطبق لبنان بعد الإصلاحات التي وعد بها خلال المؤتمر.

واستكمالاً لمؤتمر لندن، ترأس كلّ من الإتحاد الأوروبي وألمانيا والكويت والنرويج وقطر والمملكة المتحدة والأمم المتحدة، في 5 نيسان من عام 2017، مؤتمر بروكسل حول دعم مستقبل سوريا والمنطقة. خلال المؤتمر، تمّ تخصيص 6 مليار دولار، أي ما يعادل 5,6 مليار يورو إضافية للعام 2017، بالإضافة إلى 3,73 مليار دولار، أي ما يعادل 3,47 مليار يورو للفترة الممتدة ما بين 2018 و2020. فضلاً إلى أنّ بعض المؤسسات المالية الأخرى والجهات المانحة أعلنت عن قروض بقيمة 30 مليار دولار، أي ما يعادل 27,9 مليار يورو. من ناحية المضمون، سلّم الإعلان الأخير للمؤتمر، بالحاجة لدعم التنمية الاقتصادية للأردن ولبنان لمعالجة تأثير الأزمة التي طال أمدها، فضلاً عن فرص السوريين لتأمين سبل كسب عيشهم. في جملة المسائل، تمّ التركيز على زيادة تلقي اللاجئين والمجتمعات المضيفة للتدريب المهني، ما يتماشى بشكلٍ وثيق مع احتياجات العمل في القطاع الخاص، توازياً مع برامج توافق المهارات. وقد سلّط المشاركون الضوء على الروابط الوثيقة بين الحماية وفرص التعليم وسبل كسب العيش، مؤكداً للمرة الثانية، هدف حصول كافة الأطفال على التعليم، بما فيه دعماً رئيسياً جديداً على التدريب المهني غير الرسمي كمسار للتعليم الرسمي، من أجل الوصول إلى الأطفال الذين تُقدّر أعدادهم بـ 126732 طفلاً تتراوح أعمارهم بين 5 و17 عاماً، والذين يفتقرون حالياً إلى أي شكل من أشكال التعليم. في هذا الإطار التزمت الحكومة اللبنانية بالإعلان عن استراتيجية للشباب، تتضمن التدريب المهني، وتتماشى بشكلٍ وثيق مع احتياجات القطاع الخاص لاستهداف الـ 500000 شاب وشابة الأكثر عرضة للخطر¹¹.

منذ اندلاع الأزمة السورية، كافحت الحكومات المتعاقبة لمواجهة وإدارة تدفقات اللاجئين الهائلة إلى لبنان. شكل رئيس الوزراء، عام 2010، بناءً على طلب المفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، لجنة مشتركة بين الوزارات لإدارة استجابة اللاجئين، يديرها وزير الدولة للشؤون الاجتماعية. وقد تمّ توسيع نطاق صندوق مدد ليضم دعم النازحين العراقيين الفارين من أزمة سوريا-العراق المترابطة.

ويبقى موضوع اللاجئين، بشكلٍ عام، يقع على عاتق وزارة الدولة للشؤون الاجتماعية (الجدول رقم 6)، على الرغم من تشكيل وزارة حكومية تُعنى بشؤون النازحين في مستهل عام 2017، التي أوكلت مهمة محددة تقضي بوضع سياسة واضحة للحكومة بشأن اللاجئين¹² السوريين. إلا أنه لا بدّ من تحديد توزيع الأدوار والمهام بين هذه الأخيرة ووزارة الدولة للشؤون الاجتماعية ريثما تتم صياغة التقرير.

المفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين هي المنظمة الرائدة التي تعمل بالتعاون مع خلية أزمة الحكومة اللبنانية ووكالات أخرى تابعة للأمم المتحدة ومنظمات غير حكومية بهدف دعم اللاجئين. تعمل المفوضية كذلك بالتعاون مع العديد من الشركاء المنفذين، بمن فيهم الوكالات الحكومية الشريكة ووكالات دولية ومنظمات غير حكومية أخرى.

¹¹ وقد تمّ توسيع نطاق صندوق مدد ليضم تقديم الدعم إلى العراقيين النازحين في الداخل الفارين من الأزمة السورية / العراقية المترابطة. الموقع الرسمي للمؤتمر: www.consilium.europa.eu/en/meetings/international-summit/2017/04/05؛ الإعلان الختامي للرؤساء المشاركين:

www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2017/04/05-syria-conference-co-chairs-declaration

¹² مقابلة مع السيد معين المرعبي، وزير الدولة لشؤون النازحي، استرجع في 10 مايو 2017 على:

www.theArabweekly.com/Society/7997/Lebanon-seeking-a-long-delayed-Syrian-refugee-policy

الجدول رقم 6. الجهات الفاعلة الرئيسية المشاركة في شؤون اللاجئين وطالبي اللجوء في لبنان

<ul style="list-style-type: none"> ■ وزارة الدولة للشؤون الإجتماعية ■ وزارة الدولة لشؤون النازحين ■ وزارة العمل ■ وزارة الداخلية ■ المديرية العامة للامن العام ■ وزارة الشؤون الخارجية والمغتربين ■ وزارة التربية والتعليم العالي ■ وزارة الإقتصاد ■ وزارة الصحة ■ وزارة الطاقة والمياه ■ وزارة الإقتصاد والتجارة ■ وزارة العدل ■ البلديات ■ الهيئة العليا للإغاثة في لبنان ■ اللجنة البرلمانية لحقوق الإنسان 	<p>المؤسسات الحكومية والوكالات المشاركة</p>
<ul style="list-style-type: none"> ■ أبعاد ■ عامل ■ كاريتس للاجئين ■ مركز الدفاع عن الحريات والحقوق المدنية ■ لجنة عمل اللاجئين الفلسطينيين في لبنان ■ لجان مكافحة الطائفية والعنصرية/ لجنة القضاء على التمييز العنصري ■ الهيئة اليسوعية لخدمة اللاجئين ■ لجنة الحوار اللبناني الفلسطيني ■ الصليب الأحمر اللبناني ■ المنظمة الفلسطينية لحقوق الإنسان ■ المنتدى الإشتراكي 	<p>منظمات المجتمع المدني الرئيسية والمحلية والمنظمات غير الحكومية</p>
<ul style="list-style-type: none"> ■ الإتحاد الاوروبي والدول الأعضاء ■ سويسرا ■ منظمة الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين منذ عام 1954 (بمن فيهم الفلسطينيين الوافدين من سوريا) ■ المنظمة السامية للامم المتحدة لشؤون اللاجئين للاجئين الآخرين ■ وكالت أخرى للأمم المتحدة (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، منظمة العمل الدولية، منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة، برنامج الأمم المتحدة للمستوطنات البشرية، منظمة الأمم المتحدة للطفولة التي تُعرف باليونيسف، مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجرائم، مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع، مكتب المنسق الخاص للشؤون اللبنانية للأمم المتحدة، مكتب الامم المتحدة الخاص بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، منظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة، منظمة الصحة العالمية، المنظمة الدولية للهجرة، مكتب الأمم المتحدة لتنسيق الشؤون الإنسانية، المفوضية العليا لحقوق الإنسان، برنامج الأغذية العالمي) ■ الوكالة الأميركية للتنمية الدولية ■ البنك الدولي ■ المجلس الدنماركي للاجئين ■ المجلس النرويجي للاجئين ■ مؤسسة دروسوس 	<p>المنظمات الدولية والجهات المانحة الرئيسية</p>
<ul style="list-style-type: none"> ■ منظمة أكتد ■ مؤسسة الكرامة ■ أفسى ■ منظمة كير الدولية ■ المركز الدولي لسياسات تطوير الهجرة ■ اللجنة الدولية للصليب الاحمر ■ انترسوس ■ مرسي كور ■ أوكسفام ■ حماية المراهقين الضعفاء من خلال التعليم في المناطق الرئيسية في العالم في الازمات – ريت انترناشونال ■ منظمة رعاية الاطفال ■ أرض البشر ■ جمعية الثنبان المسيحية 	<p>المنظمات غير الحكومية الدولية الرئيسية</p>

ينقسم الفلسطينيون إلى أربع مجموعات بحسب وضعهم القانوني وتسجيلهم مع وكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل الفلسطينيين: (1) "الفلسطينيون المسجلون مع الأونروا ومع السلطات اللبنانية، (2) الفلسطينيون غير المسجلين مع الأونروا ولكن مسجلين لدى السلطات اللبنانية، (3) الفلسطينيون الذين لا يحملون هوية تعرّف عنهم أو غير المسجلين لا مع الأونروا ولا مع السلطات الوطنية، (4) وأخيراً اللاجئين الفلسطينيين من سوريا والذين دخلوا لبنان بعد عام 2011 (بحسب المفوضية السامية لشؤون اللاجئين عام 2016). تعتمد هذه المجموعة على خدمات الإغاثة التي تقدمها المفوضية بسبب صعوبة الوصول إلى التعليم الرسمي والرعاية الصحية العامة والخدمات الاجتماعية، فضلاً عن العمالة (بحسب المفوضية عام 2016). ويُعزى تردي وضع الفلسطينيين في لبنان إلى تدفق المزيد من اللاجئين الفلسطينيين من سوريا، ما أدى إلى استنفاد الموارد في المخيمات.

أما في ما يتعلق بوصولهم إلى سوق العمل، تم إنجاز بعض التغييرات القانونية. فالإصلاحات التي أدخلت عامي 2005 و 2010 سمحت للاجئين الفلسطينيين الوصول إلى بعض المهن الرسمية في القطاع الخاص، والتي كانت في الماضي حكراً على المواطنين اللبنانيين. أضفى هذا الإصلاح المعياري طابع مؤسسي على التمييز، ما يمنع الفلسطينيين من ممارسة 36 مهنة مشتركة. وتصنف المهن المقيدة التي لا يمكن للفلسطينيين العمل فيها، حتى الآن، إلى فئتين: أولاً أولئك الذين يخضعون لمادة المعاملة بالمثل كالأطباء والصيادلة ووكلاء السفر ومحزري الأخبار، وأصحاب المستشفيات، ووكلاء التأمين وإعادة التأمين والمساحين، والمهندسين المعماريين، والمرضات وعمال مستودعات الأدوية والمختبرات الطبية، والمحاسبين المجازين، وأطباء الأسنان، والأطباء البيطريين وعمال مختبرات الأسنان والمعالجين الفيزيائيين والمعلمين في كافة مستويات المدارس؛ ثانياً، المهن التي تقتصر على المواطنين اللبنانيين كالمحاماة والصحافة والمهارات الفنية ومالكي شركات السفر، ومدراء شركات النشر ومزيني الشعر والمهن المتعلقة بالصيرفة وتحويل العملات ووكالة العقارات، وسائقي سيارات الأجرة، أو مدربي القيادة، فضلاً إلى الناشرين والمطابع. (شعبان، 2010). وقد أضافت الحكومة اللبنانية في آب 2013، قيوداً جديدة بحق اللاجئين الفلسطينيين الوافدين من سوريا.

منذ عام 1954، والأونروا هي المقدم الرئيسي للعديد من الخدمات منها الإسكان والمياه والكهرباء والتعليم وخدمات الرعاية الصحية، بالإضافة إلى بعض خدمات الرعاية الاجتماعية الإضافية للفلسطينيين الذين يعيشون في المخيمات والتجمعات. وتشمل المساعدة التي تقدمها الأونروا، الفلسطينيين الوافدين من سوريا الذين تأثروا بشكل خاص من تداعيات الصراع المسلح المستمر. هذا دون أن ننكر أن 46 منظمة عربية و20 منظمة غير حكومية دولية الذين يقدمون المساعدة للاجئين الفلسطينيين في لبنان. إلا أن هؤلاء يركزون تحت عبء ظروف معيشية صعبة، وارتفاع معدلات الفقر، فضلاً عن تردي ظروف السكن والبنى التحتية، ومحدودية الحصول على خدمات ذات جودة والحماية الاجتماعية (مراجعة الجدول رقم 6).

أما اللاجئين العراقيين فقد خرجوا من تحت المجهر في السنوات القليلة الماضية بسبب تراجع أعدادهم من جهة، وبسبب استحواد أزمة اللاجئين السوريين على حيز لا يستهان به من الإهتمام الدولي. وتجدر الإشارة إلى أن مسؤولية حماية اللاجئين تقع على عاتق المفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين. ففي آذار من عام 2003، دعت المفوضية جميع اللاجئين العراقيين، بمن فيهم الحالات المفروضة للإنضواء تحت نظام "الحماية المؤقتة"، وهو نظام وضعه المجتمع الدولي بهدف الإستجابة لحالات النزوح المهولة ولقيود اتفاقية اللاجئين عام 1951، وتعريف اللاجئين. ويقضي الأساس المنطقي لنظام الحماية المؤقتة بتجنب الإجراءات المعقدة لوضع اللاجئين والحفاظ على إمكانية العودة. نتيجة لذلك، تُرك العراقيون لسنوات طوال في حالة من الغموض وعدم اليقين والإستقرار القانوني. فلا هم لاجئين ولا غير لاجئين، ما يفرض عليهم العودة الطوعية إلى الوطن كالحل المستدام الوحيد، وهم محرومون من الإستيطنان في بلد اللجوء أو في بلد آخر (طراد وفرنجية عام 2006). وقد أشارت نتائج دراسة أجرتها كارييتاس إلى تدهور ظروف اللاجئين العراقيين المعيشية في لبنان بسبب تردي الظروف الاقتصادية، وتدفق اليد العاملة الرخيصة من اللاجئين السوريين، فضلاً عن التوترات المتصاعدة بين العراقيين والسوريين، والمخاوف المتعلقة بالحماية القانونية والضائقة النفسية التي يعاني منها العراقيون (مركز كارييتاس لبنان المهاجرين 2014).

2. عملية الجرد الوطنية لإجراءات دعم المهاجرين من منظور العمالة والمهارات

يهدف هذا الفصل من التقرير إلى مسح مبادرة "إجراءات دعم المهاجرين من منظور العمالة والمهارات" المنفذة بكافة مراحل دورة الهجرة، والتي تستهدف ثلاث مجموعات محددة للمهاجرين:

- المهاجرين أو العائدين اللبنانيين بوجه خاص،
- يليهم العمال المهاجرين الأجانب،
- وأخيراً اللاجئين أو طالبي اللجوء في لبنان.

لا بدّ من حشد موارد محددة من الميزانية (بصرف النظر عن الجهة التي تمول أو تنفذ المشروع/النشاط) من أجل تحقيق دمج أو إعادة دمج المهاجرين في سوق العمل، و/أو تعزيز مهاراتهم واستخدامها بطريقة فعالة ومجدية، عادةً خلال فترة تتخطى العقد من الزمن. لذلك، تتألف أنواع إجراءات دعم المهاجرين من منظور العمالة والمهارات من الإجراءات التالية:

- الإجراءات المصممة لتنمية مهارات المهاجرين وتعزيزها واستخدامها بشكلٍ مجدي: يمكن ربط هذه الإجراءات بـ "تنمية وتوجيه مهارات المهاجرين" من خلال التعليم الأكاديمي أو التعليم العالي أو التعليم المهني والتقني، بالإضافة إلى التدريب على المهارات الحياتية، تحضيراً لانخراطهم في سوق العمل. كما ويمكن ربطها بـ "الإعتراف بمهارات ومؤهلات المهاجرين والإقرار بها والتصديق عليها". أخيراً إنّ الإجراءات الخاصة لاستخدام مهارات المهاجرين بهدف تعزيز التنمية المحلية من خلال إشراك المهاجرين الماهرين (بمن فيهم المغتربين اللبنانيين والمهاجرين الماهرين في لبنان) هي أيضاً مندرجة ضمن هذا النوع حيث اعتاد هؤلاء المهاجرون الماهرون على تدريب وتوجيه الفئة غير الماهرة من اللبنانيين أو غيرهم من العمال المهاجرين.
- الإجراءات المصممة لتسهيل تطابق الوظائف وتوظيف المهاجرين و/أو لتحسين ظروف سوق عملهم: يمكن ربط هذه الإجراءات بتقديم أي معلومة أو توجيه أو خدمات للمهاجرين للمساعدة في دمجهم أو إعادة دمجهم في سوق العمل. وهي تتضمن التوجيه والإرشاد المهني والبحث عن الوظائف وأنشطة التعيين، فضلاً عن البرامج النشطة لسوق العمل وفرص التعليم القائمة على العمل، للدخول إلى معترك العمل. أخيراً، يمكن، كذلك الأمر، إدراج الأنشطة الهادفة لتحسين حقوق العمال وظروف العمل لكل المهاجرين في هذا النوع من الإجراءات.

إنّ لائحة إجراءات دعم المهاجرين من منظور العمالة والمهارات المقدمة في هذا التقرير غير شاملة. فالإجراءات المدرجة في الجرد هي تلك التي توفر عنها نسبة معقولة من المعلومات نتيجة البحث الذي أجري من قبل فريق من الخبراء الموكلين صياغة التقرير. وقد تمّ جمع المعلومات من خلال بحثاً مكتوباً أولاً، تلتها مقابلات ثنائية مع أصحاب المصلحة الوطنيين والجهات المانحة الدولية والمنظمات غير الحكومية والباحثين (يرجى مراجعة اللائحة في الملحق رقم 1) المنجز عامي 2016 و 2017. وقد عقد حدث في بيروت في تموز / يوليو من عام 2017 مع عدد كبير من أصحاب المصلحة الذين ساهموا في وضع الصيغة النهائية للتقرير. وقد أدمجت تعليقاتهم في التقرير النهائي.

إلى جانب هذه الإجراءات لدعم المهاجرين من منظور العمالة والمهارات، قد يساهم العديد من المبادرات ذات الصلة التي قامت بها السلطات والمنظمات غير الحكومية والشركاء الدوليين، بشكلٍ غير مباشر، في الإندماج الاجتماعي للمهاجرين (بما فيه التوظيف وتنمية المهارات). وعلى الرغم من أن هذه المبادرات ليست مشمولة في الجرد، تبقى مهمة لا سيّما عند تحليل نتائج إجراءات الدعم ووقوعها على المدى الطويل. تتضمن هذه الأخيرة العناصر التالية:

- برامج إجتماعية للعمال المهاجرين واللاجئين والتي لا تهدف إلى تنمية وتحسين قدراتهم أو إيجاد عمل بشكلٍ مباشر، على سبيل المثال خطط التماسك الاجتماعي؛
- برامج الحماية القانونية للعمال الاجانب المهاجرين التي تهدف إلى منع استخدام الإساءة وتحسين أو تطوير ظروف عملهم وسبل كسب عيشهم؛
- برامج المهارات الحياتية للأطفال دون 18 عاماً التي تهدف، بالدرجة الاولى، إلى تحسين الرفاه النفسي والاجتماعي للمستفيدين، لا بالضرورة تعزيز وضع قابلية استخدامهم من خلال المهارات المهنية وقابلية الاستخدام؛
- البرامج المالية التي تهدف إلى تعزيز استثمارات المغتربين في لبنان، بعيداً عن أيّ خدمات تدريبية أو توظيفية للمغتربين والعائدين أو اللبنانيين المقيمين؛
- اتفاقات العمل الثنائية المبرمة بين بلاد المنشأ والمقصد من جهة، وترتيبات الحماية الاجتماعية من جهة ثانية.

كشفت مسحاً أجري بشأن مبادرة "إجراءات دعم المهاجرين من منظور العمالة والمهارات" في لبنان خلال العقد المنصرم، أي ما بين 2006 و 2016، 17 مشروعاً/إجراءً رئيسياً. يسرد الجدول رقم 7 كافة المشاريع المحتفظ بها للتحليل، ويمكن الاطلاع على المزيد من التفاصيل في النص. القسم الأكبر من المشاريع ممّول من قبل الجهات المانحة الدولية أو المنظمات الدولية، ونفذتها منظمات دولية

ومحلية. يقدّم هذا الفصل وصفاً لكلّ من المشاريع التي تؤكد أساس منطق المشروع، أهدافه ومخرجاته على أساس المستندات المتوفرة والمعلومات التي يقدمها أصحاب المصلحة خلال المقابلات وجهاً لوجه أو المقابلات الهاتفية.

الجدول رقم 7. جدول جرد إجراءات دعم المهاجرين من منظور العمالة والمهارات

رقم	عنوان مشروع إجراءات دعم المهاجرين من منظور العمالة والمهارات	الجهة المنقّدة	نوع الإجراء
الهجرة من لبنان نحو الخارج: المغتربين والعائدين			
1	مشروع تعبئة جاليات الإغتراب الاقتصادية من أجل التنمية المتوسطة	انيم (منصة التعاون من أجل التنمية الاقتصادية في البحر الأبيض المتوسط) وغرفة التجارة والصناعة والزراعة في بيروت وجبل لبنان	أنشطة تُعنى بتنمية القدرات والتواصل والتشبيك
2	مشروع المغترب اللبناني، عيش لبنان	برنامج الأمم المتحدة الإنمائي	أنشطة تُعنى بالتواصل والتشبيك وجمع التبرعات
الهجرة باتجاه الأراضي اللبنانية: العمال الأجانب المهاجرين			
3	دعم العمال المنزليين المهاجرين وضحايا الإتجار بالبشر	عامل	التدريب على تنمية القدرات والتمكين والتوعية، الخدمات القانونية
4	حماية الحقوق والحريات الأساسية للعمال المهاجرين في لبنان، والدفاع عنها وتعزيزها	كاريتاس لبنان	التدريب على تنمية القدرات والتمكين والتوعية، الخدمات القانونية
5	إطلاق نهج عالمي في دعم وتمكين المهاجرين في كافة مراحل دورة الهجرة، إلى جانب طالبي اللجوء واللاجئين في لبنان	كاريتاس لوكسمبورغ	التدريب على تنمية القدرات والتمكين والتوعية، الخدمات القانونية
الهجرة باتجاه الأراضي اللبنانية			
6	مشروع دعم المجتمعات المضيفة في لبنان	برنامج الأمم المتحدة الإنمائي	مهارات كسب العيش وتطوير الفرص الاقتصادية المحلية
7	التدريب المهني والتقني، التوجيه المهني، التوظيف	وكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين	تقديم المشورة الفنية، التدريب، تخطيط السياسات، تنمية القدرات، التوجيه والإرشاد
8	إتاحة المرونة في العمل وحماية العمل اللائق في المناطق الريفية المتأثرة بأزمة اللاجئين السوريين	منظمة العمل الدولية	تقديم الدعم الفني لمراكز خدمات التوظيف القائمة في لبنان؛ التدريب في مجال قوانين العمل وقضايا أخرى ذات الصلة
9	برنامج التنمية الإقليمية وحماية اللاجئين والمجتمعات المضيفة – لبنان والأردن والعراق	الوكالة الدنماركية للتنمية الدولية – دانيدا	الدعم الاقتصادي للأسر اللاجئة: التدريب المهني والتدريب على تنمية المهارات؛ تنمية القدرات؛ تدريب قوات أمن المجتمعات المضيفة على التوعية
10	برنامج التدريب المهني	مؤسسة مخزومي	تزويد المتدربين بالمهارات التعليمية والفنية والمهنية (وإصدار شهادات التخرج)
11	التدريب المهني والتكامل المهني – الإجتماعي للشباب اللبناني واللاجئين السوريين في شمال لبنان	المعهد الأوروبي للتعاون والتنمية/ جمعية بذور الأمل الخيرية	التدريب على أساسيات إدارة الأعمال/ التدريب في مجال خلق الأعمال لصالح أصحاب المشاريع
12	برنامج سبل كسب العيش	أكند	التدريب المهني، التدريب على إعادة التأهيل، خدمات الرعاية الصحية، دعم المشاريع التجارية الصغيرة
13	التعليم السلمي والشامل في سبع مناطق لبنانية	أفسي	التدريب في تنمية المهارات الفنية والتربوية؛ التدريب المهني؛ إطلاق ورش عمل لاكتشاف التراث المحلي
14	تمكين اللاجئين السوريين والمجتمعات المضيفة لفئة الشباب في لبنان	جمعية عامل الدولية	سبل كسب العيش، التدريب المهني
15	تعزيز الاعتماد على النفس للنازحين السوريين والمجتمعات المضيفة في جنوب لبنان	مرسي كور	سبل كسب العيش، التدريب المهني
16	بناء وتعزيز التكامل من خلال تطوير التوجيه والتوظيف والمهارات	المعهد الأوروبي للتعاون والتنمية/ جمعية بذور الأمل الخيرية	دعم المشاريع الصغيرة، التدريب الفني والتدريب على التكامل
17	التوجيه والتوظيف والتدريب – تعزيز الحصول على وظيفة	المعهد الأوروبي للتعاون والتنمية/ مؤسسة دروسوس	التدريب المهني، دعم المشاريع الصغيرة، التدريب الفني والتدريب على التكامل

تم إجراء التحليل، وتقديم الإجراءات إلى المستفيدين المستهدفين، لا سيّما المهاجرين اللبنانيين، بمن فيهم المهاجرين المرتقبين والمغتربين والعائدين، فضلاً عن المهاجرين الأجانب واللاجئين. إلا أنه تبين أنه لم يتم تنفيذ أي إجراء هام بحق اللبنانيين المهاجرين. وشهد العمال المهاجرين عدد قليل من الإجراءات، في حين العدد الأكبر (على الرغم من بعثتها) استهدف اللاجئين.

ولا بدّ من الإشارة إلى أنه حتى السياسات والتدابير المتعلقة باللاجئين والصادرة عن السلطات الحكومية شحيحة، ومعظم التدابير ممولة ومنفذة من قبل المنظمات الدولية والمنظمات غير الحكومية المحلية. علاوة على أن التحليل أثبت غياب نهج منظم في صنع القرارات، بالأغلب منفصل عن الأدلة والأبحاث. فإن غياب النظام المتين والرسمي لرصد وتقييم البرامج والسياسات أعاق في مكان ما إجراء تحليل علمي لكافة نتائج البرامج. لذلك تستند الإستنتاجات والنتائج الأساسية على الأبحاث والمقابلات مع الأشخاص الرئيسيين التي أجراها فريق العمل.

1.2 اللبنانيين المهاجرين: المغتربين والعائدين (إجراءات دعم المهاجرين من منظور العمالة والمهارات 2-1)

أكد البحث الذي أجراه فريق العمل أنّ لبنان يعاني من نقص في الدعم المقدم للمهاجرين اللبنانيين، سواء كانوا مهاجرين مرتقبين أو مغتربين أو عائدين. تماشياً مع الأسلوب الوطني "الحرية العمل"، ونظراً إلى النشاط الفانض للقطاع الخاص المنظم ذاتياً، يلجأ المهاجرون اللبنانيون، عادةً، إلى الروابط الشخصية أو العائلية بدلاً من التطلع إلى الدعم المؤسسي لتعزيز مهاراتهم وقابلية استخدامهم، في ضوء خطة الهجرة التي يرتقون إليها لانفسهم لإيجاد عمل في الخارج. وبحسب المراقبين وأصحاب المصلحة الوطنيين، إنها عملية سلسلة إلى حدٍ ما، ويرجع ذلك أيضاً إلى المستوى المتوسط والعالي لمهارات اللبنانيين المهاجرين. فضلاً إلى أنّ كون العديد من المغتربين ينجزون مساراتهم الأكاديمية والتعليمية في الخارج، يسهّل ذلك من بقائهم في بلدان أخرى (يدرسون مثلاً في الخارج ومن ثمّ يمكنون في نفس البلد للعمل). ومع ذلك، يمكننا القول أنه على الرغم من هذا الوضع، يمكن تسهيل عملية الهجرة وجعلها أكثر إنتاجية وجدوى. فعدد كبير من المهاجرين، لا سيّما الجاليات في الخارج، يشعرون، في أغلب الأحيان، أنه لو توقّرت لهم المساعدة، لفضلوا العودة إلى لبنان. إلا أنّ هذا التمني غالباً ما يعيقه واقع نقص فرص العمل أو فكرة أن تمويل الأنشطة الإنتاجية أمر صعب، إن لم يكن مستحيل.

كل ذلك يؤكد عدم وجود أي إجراء لا في المرحلة التي تسبق الهجرة ولا بعد الهجرة، في حين تشهد عدد قليل من الإجراءات الخاصة بتنمية المهارات والتدريب المهني والتقني للمهاجرين، والتوظيف ومطابقة الوظائف للمهاجرين، إلخ، في خضم مرحلة الهجرة. كذلك الأمر، نحن نفتقر إلى الإجراءات لبرامج العودة الطوعية وإعادة الإدماج المدعومة التي تستهدف ريادة الأعمال والمشاريع المدرة للدخل للعائدين، وتدابير إعادة الإدماج في سوق العمل، وتعزيز عودة المهاجرين ذوي المهارات والكفاءات العالية، بالإضافة إلى برامج/منصات معلومات خاصة بعودة العمل.

بشكل خاص، و في ما يتعلق بتطابق الوظائف، شركات الاستخدام العامة المتخصصة والموكلة توجيه المهاجرين المرتقبين ومراقبة اللبنانيين المغتربين في الخارج شبه غائبة. (المؤسسة الوطنية للإستخدام لا تغطي هذا الدور). في المقابل تشهد أعداداً هائلة لوكالات الإستخدام التي تعمل، بشكلٍ رئيسي في الجامعات بحثاً عن عمال ذوي المهارات والكفاءات العالية لتعيينهم إما في سوق العمل اللبناني أو في الخارج. تتصدر الشركات المتعددة الجنسيات المراتب الأولى لناحية فرص العمل التي توفرها في السوق اللبناني، تتبعها الشركات الإقليمية، وبمرتبة أقل الشركات المحلية. يعود ذلك إلى نسبة أكبر لفرص العمل في الخارج، وإلى الافتقار إليها على المستوى المحلي، فضلاً إلى الإضطرابات السياسية والإنكماش الإقتصادي في لبنان.

إضافةً إلى الخدمات المهنية والتعيينات، تقيم معظم الجامعات في لبنان معارض وظيفية سنوية حيث يجتمع الطلاب مع أصحاب العمل ويتفاعلون معهم، على سبيل المثال المعرض المهني السنوي في إكسبو بيروت. تتضمن الجهات التي عادةً ما تشارك في المعارض الوظيفية، الشركات الوطنية والإقليمية، ووكالات الإستخدام، والجامعات كونها تجمع المتدربين والباحثين عن العمل، وتتيح فرص الإتصال في ما بينهم لتأمين وظائف في المستقبل. إلا أنّ البيانات المتعلقة بالتعيينات غير متوفرة من قبل الشركات المشاركة.

تمّ تمويل مشروع تعبئة جاليات الإغتراب الإقتصادية من أجل التنمية المتوسطة من قبل الآلية الأوروبية للجوار والشراكة، وتنفيذه من قبل شبكة إستثمار أنيما (منصة التعاون من أجل التنمية الإقتصادية في البحر الابيض المتوسط) بالشراكة مع غرفة التجارة والصناعة والزراعة في لبنان وجبل لبنان وبنك مصر لبنان. وهو يهدف إلى وصل الجالية بالحكومة اللبنانية لوضع استراتيجيات وخدمات تساهم في إشراك الجالية بشكل أكثر فعالية في تطوير وإنماء بلد المنشأ. يأتي ذلك، في المقابل، بالفائدة على المناطق المرتبطة بها، ويساهم في تطوير ثقافة ريادية، ويسهل التجارة الدولية ويشرك الجهات الفاعلة للمجتمعات في تطوير وتنمية الأعمال التجارية المحلية. تمّ نشر أنشطة البرنامج على فترة تمتد من كانون الثاني، يناير 2014 إلى حزيران 2016. وبلغ مجموع ميزانيته 1,962 مليون يورو، 90% منه موله الإتحاد الأوروبي من خلال الآلية الأوروبية للجوار والشراكة (أنيما، 2016).

إجراءات دعم المهاجرين من منظور العمالة والمهارات 1: مشروع تعبئة جاليات الإغتراب الاقتصادية من أجل التنمية المتوسطة (انيماء13) (منصة التعاون من أجل التنمية الاقتصادية في البحر الأبيض المتوسط) وغرفة التجارة الصناعة والزراعة في بيروت وجبل لبنان

الرقم التسلسلي 1	عنوان المشروع/ إجراءات دعم المهاجرين من منظور العمالة والمهارات	المنفذ	المصدر الممول
	مشروع تعبئة جاليات الإغتراب الاقتصادية من أجل التنمية المتوسطة	انيماء (منصة التعاون من أجل التنمية الاقتصادية في البحر الأبيض المتوسط) وغرفة التجارة والصناعة والزراعة في بيروت وجبل لبنان، وبنك مصر لبنان	الإتحاد الأوروبي، الآلية الأوروبية للجوار والشراكة
المدة	الميزانية	المستفيدين	الأنشطة الرئيسية
كانون الثاني 2014- حزيران 2016	1,92 مليون يورو (للأردن ولبنان وفلسطين)	الجالية اللبنانية	الأنشطة المتعلقة بتنمية القدرات والتواصل والتشبيك

يهدف البرنامج، الذي شمل دول أخرى في المنطقة كالأردن وفلسطين، إلى بدء وتأسيس الشروط من أجل مساهمة مستدامة للجالية المتوسطة الموهوبة في تنمية اقتصادية متكاملة لبلاد المنشأ. كما وشجّع البرنامج، ودعم الإستثمارات وقصص نجاح المشاريع الريادية، وأشرك السلطات المحلية والوطنية في تنفيذ آليات وسياسات جذابة تستهدف هذه الفئة السكانية المحددة.

تضمن البرنامج، من بين الأنشطة المختلفة التالي:

- حلقات دراسية لدعم السياسات لصالح توظيف 4 جاليات متوسطة اقتصادية
- حملات الضغط والحوار المباشر بين قادة جاليات الإغتراب وممثلي حكومات البلدان الرائدة
- دراسات قطرية وخطط عمل إقليمية لتأمين أفضل الوظائف للمغتربين
- جولات دراسية واسترداد الاراضي والتواصل والتشبيك
- مصادر ودعم 30 صاحب مشروع في المناطق التجريبية
- اختيار وإدارة شبكة من تدريبي برنامج تعبئة جاليات الإغتراب الاقتصادية من أجل التنمية المتوسطة، والتي تضم مواهب خاصة في بلاد الإغتراب، على موضوعات ريادة الأعمال
- تنظيم ثلاثة صفوف ماجستير عن ريادة الأعمال لصالح الطلاب وأصحاب المشاريع اليافعين الذين يعيشون في الأراضي التجريبية ويتلقون المتابعة والتوجيه.

بعد اكتمال برنامج تعبئة جاليات الإغتراب الاقتصادية من أجل التنمية المتوسطة، أطلقت غرفة التجارة والصناعة والزراعة في بيروت وجبل لبنان مبادرة لخلق "مركز الإغتراب في لبنان" تهدف إلى تعزيز وتنسيق ودعم مشاركة الجالية اللبنانية في التنمية الاقتصادية والاجتماعية للشعب اللبناني، من خلال زيادة التعاون داخل الجالية. إن مركز الإغتراب الذي يُعرف "بعالم لبنان" والذي هو حالياً قيد المناقشة، يهدف إلى ضمان إستمرارية واستدامة برنامج تعبئة جاليات الإغتراب الاقتصادية من أجل التنمية المتوسطة، أخذاً بعين الاعتبار تميزّ وتفرد الجاليات اللبنانية (والتي عادةً ما تكون عالية المهارة والكفاءة وتنتشر بشكل جيد في جميع أنحاء العالم). ويثبت النهج المقترح بأنّ العولمة اليوم تؤدي إلى الترابط وأنّ جالية الإغتراب قد تكون جسراً للمعرفة والخبرة والشبكات والموارد والأسواق لبلدانهم الأصلية. ومن بين مختلف الأنشطة المتوقعة، قد يثبت برنامج الشباب أن يكون له أثراً كبيراً على تنمية المهارات والفرص (كفرص التدريب، وتسهيل ريادة الأعمال من خلال التدريب، والحصول على التمويل، وتعزيز انتماء الشباب من خلال المسابقات العالمية. قد يكون لبعض الأنشطة المحددة الخاصة بالنساء أهمية أيضاً لتعزيز العودة والإنصاف والتحرر.

¹³ شبكة استثمار انيماء هي منصة تعاون متعددة البلدان للتنمية الاقتصادية في منطقة البحر الأبيض المتوسط. وهي تجمع وكالات ترويج الاستثمار الإقليمية والمنظمات الدولية والإتحادات العمالية ومجموعات الإبتكار والمستثمرين الماليين ومعاهد البحوث في المنطقة www.animaweb.org

إجراءات دعم المهاجرين من منظور العمالة والمهارات 2: مشروع المغتربين اللبنانيين، عيش لبنان (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي)

مصدر التمويل	المنفذ	عنوان المشروع/إجراءات دعم المهاجرين من منظور العمالة والمهارات	الرقم التسلسلي 2
برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، بنك بيروت، فادي سلامة، أصدقاء لبنان في موناكو وغيرهم صاً	برنامج الأمم المتحدة الإنمائي		عيش لبنان
الأنشطة الرئيسية	المستفيدين	الميزانية	المدة الزمنية
أنشطة التواصل والتشبيك، وجمع التبرعات	المجتمعات المحلية	2528286 يورو	2016-2010

يهدف مشروع "عيش لبنان" إلى حشد كتلة كبيرة تفوق عشرة ملايين لبنانياً يعيشون في الخارج، دعماً للتنمية المحلية في معظم المناطق المحرومة في لبنان، ما يساهم في القضاء على الفقر والفوارق المنطقية في البلاد. وكان على ذلك أن يُنجز من خلال تعزيز الروابط بين المجتمعات المحلية في لبنان ومنظمات الإغتراب اللبنانية والأفراد في جميع أنحاء العالم.

وقد تم إنشاء منصة إلكترونية تُعرف باسم "عيش بيروت" (www.livelebanon.org) لإشراك المغتربين اللبنانيين من خلال منحهم فرصة التبرع بالاموال عبر الإنترنت، لدعم ومتابعة مشاريع تنمية المجتمع المحلي في المناطق الأربعة التالية: الشمال والبقاع وجبل لبنان وبيروت والجنوب.

وقد عملت المكاتب الفرعية لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي في المناطق، جنباً إلى جنب، مع مجموعات العمل المحلية التي تتألف من البلديات والمنظمات غير الحكومية ومنظمات المجتمع المحلي كلجان المشروع المحلية، وضمنت الملكية المحلية وتمكين المجتمع المحلي. وتستند مساهمة مشروع عيش بيروت في التنمية الشاملة للبنان، والقضاء على الفوارق المنطقية، على الإستراتيجية التالية:

- إشراك القطاع الخاص في تنمية وتعزيز التواصل بين اللبنانيين في الخارج من جهة، والحكومة اللبنانية والمجتمعات المحلية في المناطق الأكثر فقراً من جهة أخرى.
- وضع آلية لتحويل الدعم المالي من المغتربين إلى مشاريع التنمية المحلية، وبالتالي دعم القضاء على الفوارق المنطقية
- تعزيز القدرات المحلية وهياكل صنع القرار من خلال مشاركة مجموعات العمل المحلية التابعة لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي في تطوير وإدارة المشروع.

2.2 العمال الاجانب في لبنان (إجراءات دعم المهاجرين من منظور العمالة والمهارات 3-5)

على الرغم من انخفاض مستوى المهارات عموماً لدى العمال الأجانب، إلا أنهم يستفيدون من عدد ضئيل جداً من الفرص لتحسين مهاراتهم وقابلية استخدامهم في لبنان. قد يُعزى ذلك لعدة أسباب، خاصةً عدم اكتراث الحكومة اللبنانية، وجدولة القضايا والتكلفة وعدم استفادة الشركات (أو صاحب العمل بشكل عام). وكما سبق ذكره، غالباً ما يتعرّض العمال الأجانب إلى أجور متدنية وظروف عمل متردية. وهم، في أغلب الأحيان، يفتقرون إلى الوعي بما ينبغي أن يشكل ظروف عمل لائقة، أو يفتقرون إلى المهارات الأساسية كاللغة على سبيل المثال. إلا أنّ القليل القليل أنجز لدعمهم في هذا الصدد، باستثناء عدد قليل من المبادرات التي تقوم بها بعض المنظمات غير الحكومية.

أجرت منظمة العمل الدولية، مؤخراً، دراستين للتحقق من أوضاع العمال المنزليين المهاجرين في لبنان، إلا أنّه لم يتم النظر في بعد المهارات في التقارير، ما يدلّ على أنّ القضية لم تؤخذ حتى بعين الاعتبار في البلد، في الوقت الحالي. إنّ المشروع الوارد أدناه هو أحد المبادرات القليلة التي تم تنفيذها في البلد لتعزيز مهارات وقابلية استخدام العمال الأجانب.

"عامل" منظمة غير حكومية وغير طائفية تأسست عام 1979. أنشئ برنامج "دعم العمال المنزليين الأجانب وضحايا الإتجار بالبشر" عام 2011 للتخفيف من الاستغلال والتمييز والعنف والإتجار. وهو أطلق لتخفيف الانتهاكات على العمال المنزليين، نظراً لتواجدهم الهائل في لبنان (وتقدّر الأعداد بـ 250000 عاملاً، 75000 منهم غير نظاميين، لا سيّما أنهم تركوا راعيهم).

إجراءات دعم المهاجرين من منظور العمالة والمهارات 3: دعم العمال المنزليين الأجانب وضحايا الإتجار بالبشر (عامل)14

مصدر التمويل	المنفذ	عنوان المشروع/ إجراءات دعم المهاجرين من منظور العمالة والمهارات	الرقم التسلسلي 3
برنامج الأمم المتحدة الإنمائي	مؤسسة عامل الدولية	دعم العمال المنزليين الأجانب وضحايا الإتجار بالبشر	
الأنشطة الرئيسية	المستفيدين	الميزانية	المدة الزمنية
التدريب على بناء القدرات والتمكين والتوعية؛ الخدمات القانونية	العمال الأجانب	غير متوفر	2011-الآن

يظهر الدعم على شكل خدمات التأييد والتنسيق والتمكين والعلاج الجماعي، والبحوث وإعادة التوطين وتقديم الخدمات الإجتماعية والصحية والقانونية. وقد نجح البرنامج في دعم آلاف المستفيدين من أثيوبيا وبنغلادش والنيبال وسريلنكا وغيرها من الدول، هذا حتى الآن. تجري الأنشطة في بيروت وجبل لبنان والبقاع والجنوب، وعلى المستوى الدولي أيضاً بالتنسيق مع دول عربية وأوروبية أخرى. وتجري الأنشطة بشكل خاص، عبر سبعة مواقع من لبنان في مراكز تابعة لمؤسسة عامل وهي الشياح (بيروت) وبرج البرجنة (بيروت) ومشغرة (البقاع) وشمصتار (البقاع) وصور (الجنوب) والباذورية (الجنوب) والخيام (الجنوب).

في ما يخصّ مكون بناء القدرات، يقدم البرنامج الدورات التدريبية لما يقارب 7000 عاملاً مهاجراً (بحسب المقابلة مع ممثلين عن عامل)، ويعمل على تمكينهم، من خلال عدد من برامج تنمية القدرات المخطّط لها على أساس تقييم محدد لاحتياجات العمال المهاجرين في لبنان والتي تضمنت:

- الإفتقار إلى المهارات اللغوية للتواصل مع أصحاب العمل أو للتمتع بالاستقلالية ضمن المجتمع الجديد، أو فهم المناقشات المتعلقة بشروط وأحكام العمل. وقد تمّ تسليط الضوء على القضايا اللغوية والثقافية باعتبارها قضايا رئيسية، ما يخلق توترات في مكان العمل من قبل كلّ من أصحاب العمل والموظفين؛
- الإفتقار إلى مهارات الكمبيوتر للتواصل مع عائلاتهم في بلادهم الأصلية، والقيام ببعض المهام الأساسية المتعلقة بالكمبيوتر من ضمن عملهم (مثلاً إرسال رسائل البريد الإلكتروني، تصفح الإنترنت، إلخ)؛
- الإفتقار إلى المعرفة بشأن محيطهم الجديد ومعرفة حقوقهم وواجباتهم في مكان العمل، ما يمكن أن يسبب الضعف و/أو التمييز؛
- الإفتقار إلى الدعم العاطفي ودعم الأقران، ما قد يزيد من الحساسية؛
- الحاجة إلى تزويد المهاجرين بالمهارات العملية التي يمكنهم استخدامها عند عودتهم إلى بلاد المنشأ، كتصميم الأزياء والماكياج، ما يساعدهم على إنشاء مشاريعهم الصغيرة في المجتمعات المحلية.

إجراءات دعم المهاجرين من منظور العمالة والمهارات 4: حماية حقوق العاملات المهاجرات وحرّياتهن الأساسية في لبنان، والدفاع عنها وتعزيزها (كاريتاس لبنان)15

مصدر التمويل	المنفذ	عنوان المشروع/ إجراءات دعم المهاجرين من منظور العمالة والمهارات	الرقم التسلسلي 4
الإتحاد الأوروبي	كاريتاس لبنان	حماية الحقوق والحرّيات الأساسية للعاملات المهاجرات في لبنان، والدفاع عنها وتعزيزها	
الأنشطة الرئيسية	المستفيدين	الميزانية	المدة الزمنية
التدريب على بناء القدرات والتمكين والتوعية؛ الخدمات القانونية	العمال الاجانب	385665 يورو	شباط 2012-نيسان 2014

تمّ تنفيذ المشروع من قبل كاريتاس لبنان بالشراكة مع عامل. وقد تمّ، خلاله إنجاز عدد من الأنشطة التي تهدف إلى تعزيز حماية العاملات المهاجرات المستضعفات في لبنان، والدفاع عنهن من خلال المساعدة الإجتماعية وتقديم المشورة (1072 عاملة مهاجرة و 40 عامل مهاجر)، والمشورة النفسية ودورات العلاج الجماعي. وعلى الرغم من محدودية النطاق، اعتمد المشروع نهجاً شمولياً متعدد الأوجه

14 عامل منظمة غير حكومية وغير طائفية تأسست عام 1979، وهي تعمل في مجالات الصحة والدعم النفسي وسبل كسب العيش وحماية الاطفال والتعليم والتنمية الريفية وتمكين المرأة والهجرة. يستند مصدر المعلومات المقدم هنا إلى المقابلات التي أجريت مع ممثلين عن عامل والمستندات والوثائق الخاصة بالمنظمة.

15 المصدر: ورقة مشروع الإجراءات.

لضمان قدرة صناع القرار والمسؤولين في الحكومة ومؤسسات أخرى ذات الصلة والسلطات العامة، على النحو الواجب، على تأمين حماية أفضل للمهاجرين لمكافحة الإستغلال والاستبعاد. في الوقت نفسه، ساعد المشروع العمليات المهاجرات الأكثر استضعافاً، من خلال تزويدهم بالمساعدة المباشرة والتوعية المباشرة المستهدفة وتعزيز هياكل المجتمع المدني.

على مستوى تنمية المهارات، قدّم المشروع 251 دورة توجيهية لـ 18044 عاملة منزلية مهاجرة. ركزت دورات التمكين على حقوقهن وواجباتهن كموظفات في لبنان. وقد تمّ تقديم الدورات في بيروت وضواحيها ووادي البقاع وشمال وجنوب لبنان، بما في ذلك السجون. وقد أجرت كاريثاس تدريباً للمدربين مع ثماني موظفين من مؤسسة عامل لبناء قدراتهم المتعلقة بكيفية تقديم الدورات التوجيهية للعمال المهاجرين، بالإضافة إلى دورات التوعية عن حقوق العمال المهاجرين للموظفين اللبنانيين. فضلاً عن ذلك 358 دورة توعية في جميع أنحاء الأراضي اللبنانية تعرّف خلالها 9919 لبنانياً وغير لبناني على حقوقهم وواجباتهم كأصحاب عمل. وقد تمّ تدريب موظفين من 91 وكالة استخدام على حقوق العمال الأجانب وحل النزاعات.

إجراءات دعم المهاجرين من منظور العمالة والمهارات 5: إطلاق نهج شمولي في دعم وتمكين المهاجرين وطالبي اللجوء واللاجئين في لبنان خلال دورة الهجرة (كاريثاس لوكسمبورغ¹⁶)

مصدر التمويل	المنفذ	عنوان المشروع/ تدابير دعم المهاجرين من منظور العمالة والمهارات	الرقم التسلسلي 5
الإتحاد الأوروبي، كاريثاس النمسا، كاريثاس فرنسا	كاريثاس لوكسمبورغ مع تحالف عبر الحدود	إطلاق نهج شمولي لدعم وتمكين المهاجرين وطالبي اللجوء واللاجئين في لبنان خلال دورة الهجرة	
الأنشطة الرئيسية	المستفيدين	الميزانية	المدة الزمنية
التدريب على بناء القدرات والتمكين والتوعية؛ الخدمات القانونية	العمال المهاجرين الأجانب	3100000 يورو	2016-2013

امتد المشروع من 2013 إلى 2016 وقد تمّ تنفيذه من قبل تحالف عبر الحدود مؤلف من منظمة كاريثاس لوكسمبورغ، وكاريثاس النمسا ومركز كاريثاس للهجرة في لبنان، والكنيسة الأثيوبية الكاثوليكية، وكنيسة التوحيد الأرثوذكسية الأثيوبية، ومنظمة المهاجرين البنغلادشية "أوكوب". هدف المشروع إلى المساهمة في الحماية والدفاع عن حقوق طالبي اللجوء واللاجئين والعاملات المنزليات المهاجرات خلال دورة الهجرة في لبنان وبلاد المنشأ، وتعزيز تطوّرهم الاجتماعي والاقتصادي. كما وهدف إلى زيادة الوعي بين عامة الجمهور وأصحاب المصلحة بشأن قضايا الهجرة لتقديم المساعدة المباشرة للمهاجرين الأكثر استضعافاً، وتحسين إعادة الإدماج الاقتصادي-الاجتماعي للمهاجرين والعائدين والمساهمة في التنمية المستدامة.

هذا المشروع مثير للإهتمام لأنه إحدى المشاريع القليلة على مستوى عدد من البلدان، بما فيهم لبنان وأثيوبيا وبنغلادش والنيبال والفلبين وسريلنكا، ويستهدف المهاجرين في كافة مراحل دورة الهجرة. وبحسب المستندات المتوفرة، استهدف المشروع لاجئين مستضعفين، وعلامات منازل يعانين من أوضاع متردية في لبنان (6750 من اللاجئين وطالبي اللجوء من الجنسية العراقية والسورية والسودانية، و 6000 عاملات منازل مهاجرات و 500 ضحية إتجار بالبشر)، وآخرين من المحتمل أن تكون الهجرة مصيرهم، فضلاً عن النساء المهاجرات العائدات في البلدان المرسلّة الأخرى (1800 و 925 على التوالي). تمّ إعلام 4829 تلميذاً وطالباً من أصل 13597 مواطناً لبنانياً خلال السنة عن حقوق المهاجرين واللاجئين، كما أُحيلت 85 امرأة أثيوبية إلى أثيوبيا و 106 إلى بنغلادش.

من ضمن الإجراءات الأخرى، شهد المهاجرون تعزيز التوعية والمهارات في مرحلة ما قبل المغادرة (قبل الهجرة إلى لبنان). فقط في السنة الأولى من الأنشطة، 439 عاملة منزل من اللواتي يعملن في لبنان، شاركن في التدريب الداخلي في الأيام السبعة التي تسبق مغادرتهن، بهدف معرفة المزيد عن الثقافة اللبنانية، والمعايير الاجتماعية، وأساليب الحياة، والهياكل العائلية والاجتماعية، والطقس واللغة العملية المتداولة، والقوانين المحلية وحقوق المهاجرين، وآلية الانتصاف، والصحة الجنسية والإنجابية، وإدارة الإجهاد النفسي وإعادة الإدماج، إلخ. فضلاً عن ذلك، قدّم المشروع تدريباً مهنيّاً والتدريب على المهارات الحياتية في الملاجئ في لبنان، خلال 4 أيام من التخيم أُنشئت للعاملات المهاجرات خلالها، تبادل خبراتهن ومناقشة الحلول الممكنة معاً. كما وأقيمت التدريبات على اللغة الإنكليزية واستخدام الكمبيوتر والخياطة والطبخ.

طور المشروع نوعاً من الاستمرارية في التأهب قبل المغادرة للعمال المهاجرين المحتملين، فضلاً عن إحالات المستضعفين منهم بين لبنان وبنغلادش لإصلاحهم في مكان العمل، بالإضافة إلى العودة، والمساعدة على إعادة الإدماج الاجتماعي، والتنمية المستدامة من خلال نموذج إعادة الإدماج الاقتصادي القائم على السوق المحلية للعائدين. فالتأهب قبل المغادرة عبارة عن نهج شمولي من التوعية ما قبل الهجرة، هجرة واعية، ماهرة وأمنة. يتضمن هذا المكوّن حملات توعية للجمهور على مستوى القرى. وتهدف الحملة إلى تثقيف

¹⁶ المصدر: ورقة مشروع الإجراءات.

المهاجرين حول المعلومات الأولية عن الهجرة الآمنة، والخدمات والمساعدة المقدمة للعمال المهاجرين. تسهم التوجيهات والتعليم في زيادة قدرة العمال المهاجرين المحتملين، وتمكينهم على التفاوض مع الوكلاء، والوكلاء الفرعيين لوكالات الإستخدام، وحثهم على الإعتماد على الدعم الذاتي لاستكمال بعض مراحل عملية الهجرة، كالتشجيع الذاتي لتعزيز المهارات وإكمال إجراءات جوازات السفر، والتحقق من التأشيرة، والإستعلام عن تقديم طلبات قروض الهجرة، إلخ. وقد ساهمت المعرفة والتثقيف بشأن عملية الهجرة الآمنة، والمخاطر، ومواطن الضعف المرتبطة بطرق الهجرة، إلى تراجع مخاطر الإتجار بالبشر في مناطق المشروع¹⁷.

وأظهر التقييم الذي أُنجز بعد انتهاء المشروع إلى أنّ المبادرات الشاملة قبل المغادرة أحدثت تغييرات سلوكية إيجابية بين المستفيدين المباشرين. فضلاً إلى أنّه زاد من قدرة المهاجرين على التفاوض وصنع القرارات، بالإضافة إلى استكمال بعض الإجراءات في عملية الهجرة كتخصيص جوازات السفر والالتحاق بالتدريب على المهارات، وإيجاد وكالات توظيف موثوقة، والتحقق من الفيزا، وتقديم طلبات قروض الهجرة، إلخ. ممّا يعني أنّهم خفضوا الإعتماد على الوسيط. وقد أظهر تقييم الأثر أنّ 60% من أولئك الذين سافروا إلى الخارج كعمال المنازل تمكنوا من اعتماد الثقافة، والتعديل فيها وفي ظروف العمل في بلاد المقصد. لقد ادشوا اصحاب عملهم بنوعية ومستوى مهاراتهم، ونسجوا علاقات عمل جيدة. فهم يتقاضون الرواتب في الوقت المحدد، ويقدم لهم طعاماً جيداً وإقامة لائقة، كما يُسمح لهم الإتصال بنوهم عند الحاجة. 25% منهم واجهوا ظروف حرجة، وهم لم يُدفع لهم في الوقت المناسب ولم يُعطوا الطعام الكافي. فيما 15% منهم مجبرين على العودة إلى بلدهم الأم قبل انتهاء عقد عملهم.

3.2 اللاجئيين وطالبي اللجوء في لبنان (إجراءات دعم المهاجرين من منظور العمالة والمهارات 6-17)

في حين عمدت الاونروا إلى وضع وتنفيذ إجراءات شاملة لتعزيز مهارات اللاجئيين الفلسطينيين وقابلية استخدامهم، وأد اندلاع الأزمة السورية عدداً من الأنشطة، في السنوات القليلة الماضية، للتخفيف من وطأة ظروف السوريين الذين هاجروا إلى لبنان هرباً من الحرب. وعلى الرغم من أن معظم الإجراءات والأموال تم تخصيصها للمساعدات الإنسانية، يوجد العديد من المبادرات التي تهدف إلى تحسين مهارات اللاجئيين من أجل إدماجهم في سوق العمل (سواء كانوا في لبنان أو بلد آخر أو في بلد المنشأ).

حاولت المنظمات الدولية والمنظمات غير الحكومية، بشكل خاص، اعتماد نهجاً شمولياً، كاستهداف كلاً من المجتمعات المحلية المتضررة من الأزمة واللاجئين. بهذا المعنى، يهدف معظم البرامج إلى المصالحة والإندماج الإجتماعي ما وراء الأثر المباشر على قابلية الإستخدام.

إنّ القائمة أدناه ليست شاملة، بل هي تمثل مجموعة مختارة من البرامج التي اعتبرت أكثر أهمية للتقرير الحالي، إمّا لناحية تخصيص الأموال أو لناحية النهج. في هذا الاتجاه، تم اختيار البرامج استناداً إلى احتمال توسيعها أو تكرارها. لسوء الحظ، نظراً لانعدام ثقافة التقييم الواسعة الإنتشار في البلاد، ونظراً إلى حداثة معظم المشاريع إلى حدّ ما، (تمّ إنجاز أو بدء بعض منها مؤخراً)، لم يتم العثور على تحليلات مفيدة لناحية التكلفة.

أطلق برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، بالإشتراك مع وزارة الدولة للشؤون الإجتماعية "مشروع دعم المجتمعات المضيفة اللبنانية" في مستهل العام 2013، كاستجابة متكاملة ومنسقة ومستدامة لازمة اللاجئيين السوريين وتداعياتها على البلاد. يهدف المشروع إلى خلق فرص سبل كسب العيش والفرص الاقتصادية للمجتمعات المضيفة، وتعزيز قدرة الجهات الفاعلة المحلية والوطنية لتقديم الخدمات الأساسية بطرق شاملة وتشاركية، والنظر إلى قضايا التنمية المحلية في ظروف الأزمات.

¹⁷ http://okup.org.bd/wp-content/uploads/2016/11/Impact-evaluation_AM-Project.pdf

إجراءات دعم المهاجرين من منظور العمالة والمهارات: مشروع دعم المجتمعات المضيفة اللبنانية (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي)¹⁸

مصدر التمويل	المنفذ	عنوان البرنامج/ تدابير دعم المهاجرين من منظور العمالة والمهارات	الرقم التسلسلي 6
		مشروع دعم المجتمعات المضيفة اللبنانية	
برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، المفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، الدنمارك، الإكوادور، إيطاليا، اليابان، موناكو، الأمم المتحدة، وزارة التنمية الدولية البريطانية، الإتحاد الأوروبي، ألمانيا، نهضة لبنان، فالديز	برنامج الأمم المتحدة الإنمائي		
الأنشطة الرئيسية	المستفيدين	الميزانية	المدة الزمنية
تحسين قدرة المجموعات الضعيفة، خاصة النساء والشباب للتعامل مع، والتعافي من الأزمة الاقتصادية من خلال فرص كسب العيش والفرص الاقتصادية المحلية (كخلق فرص العمل وتطوير الشركات الصغرى والصغيرة والمتوسطة الحجم)، فضلاً عن تحسين قدرات البلديات في الغستجابة للأزمة ضمن مجتمعهم، وذلك بتعزيز إدارة النزاعات.	المجتمعات الأكثر فقراً المعرضة لأخطار متصاعدة من التوتر والنزاعات (اللاجئين والمجتمعات المضيفة)	1,39 مليون دولار	كانون الأول 2012- كانون الأول 2017

وفي إطار مشروع دعم المجتمعات المضيفة اللبنانية، تم تنفيذ 140 مشروع طوارئ في مختلف القطاعات، بما فيه الصحة والتعليم وسبل كسب العيش وإدارة المياه والنفايات التي تفيد مئات الآلاف من الناس، بمن فيهم اللاجئين السوريين. تدرج النتائج المتوقعة كالتالي:

- تعزيز آلية التعاون على المدى القصير (النقد مقابل العمل)
- تحسين قابلية استخدام القوى العاملة (المولود البشرية)
- دعم إنشاء الشركات الناشئة
- تثمين وتطوير سلاسل القيمة المحلية التنافسية
- دعم الهيئات المدرة للدخل القائمة كالتعاونيات والشركات الصغيرة والمتوسطة الحجم وغيرها
- دعم المؤسسات والأنظمة القائمة
- تعزيز الخدمات البلدية في البلديات المستهدفة المتضررة بشكل واضح من تدفق اللاجئين
- تيسير الحوار والتعاون بين أصحاب المصلحة المحليين ضمن إطار عملية مشتركة لتحديد المخاطر والإحتياجات والموارد المتوفرة لإيجاد الحلول المناسبة عبر منهجية "خرائط المخاطر والموارد".

¹⁸ المصدر: ورقة مشروع الإجراء ومقابلة مع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي.

إجراءات دعم المهاجرين من منظور العمالة والمهارات 7: التدريب المهني والتقني والتوجيه المهني ومراكز خدمات الإستخدام (الأونروا)

مصدر التمويل	المنفذ	عنوان المشروع/ تدابير دعم المهاجرين من منظور العمالة والمهارات	الرقم التسلسلي 7
اموال الأونروا، الإتحاد الأوروبي واليونسف	الأونروا	التدريب المهني والتقني والتوجيه المهني والتوظيف	
الأنشطة الرئيسية	المستفيدين	الميزانية	المدة الزمنية
المشورة الفنية، التدريب، تخطيط السياسات وبناء القدرات	اللاجئين الفلسطينيين	غير متوفر	منذ عام 1954

منذ عام 1954، تدعم الأونروا اللاجئين الفلسطينيين في لبنان، لا سيما بواسطة تعزيز وصولهم إلى التعليم والعمالة وسبل كسب العيش من خلال ما يلي (الأونروا، 2015):

- التدريب المهني والتوجيه المهني في المدارس؛
- تعزيز مهارات اللاجئين المهنية والريادية؛
- الاستثمار في التعليم العالي؛
- مساعدة اللاجئين في اغتنام فرص العمل من خلال تقديم المشورة التي تقدمها مراكز توظيف الأونروا، أو بناء الشراكات مع القطاع الخاص؛
- دعم العمل الحرّ من خلال إتاحة الحصول على الخدمات المالية؛
- توفير فرص العمل مع الأونروا؛ و
- الدعوة إلى إنجاز أشمل لحق اللاجئين القانوني في العمل، حيث لا يحقّ لهم ذلك، لضمان المستقبل الاقتصادي للبنان بالكامل.

تقدّم الأونروا فرص التعليم والتدريب المهني والتقني بشكل يسمح باستضافة مجموع ما يقارب 1200 شاب وشابة تتراوح أعمارهم بين 15 و 25 عاماً، سنوياً، في حرميها (مقابلة مع ممثلين عن الأونروا)، يُصنّف 58% منهم بالحالات الصعبة. ويقدم التعليم والتدريب المهني لطلاب الأونروا ميزة نسبية في إيجاد الوظائف، من خلال تقديم الدورات التي تتنوع ما بين التجارية والمهنية والدورات القصيرة الأمد، ومن خلال إنشاء روابط متينة مع سوق العمل المحلية. من فرعيها في صيدا ومخيم نهر البارد، تقدم الوكالة دورات تجارية وشبه مهنية في 28 إختصاص. بعد التخرج، يجد معظم خريجي كلية تدريب سيلين وظائف في تجارة المعادن (صناعة الألومنيوم والحداة واللحام وتصنيع الآلات والصناعة الميكانيكية، والبناء (كالنجارة والسكّرية والهندسة المدنية والهندسة المعمارية والهندسة والطوبوغرافيا)، والتجميل (كتصنيف الشعر)، والحضانة (اونروا، 2015). وفقاً لطلب الدورة الأكاديمية، يخضع المتدربين لدورة تدريبية أثناء العمل في الشركات الخاصة لمدة شهر واحد، لاكتساب خبرة عملية في عالم الأعمال.

بالإضافة إلى أنّ الأونروا قدّمت، عام 2016، فرص تدريب مهنية ل 313 طالباً إضافيين بما فيهم (47 لاجئاً فلسطينياً من سوريا) من خلال 19 دورة قصيرة الأمد (مدّة أربعة أشهر). يهدف البرنامج إلى تزويد الطلاب من اللاجئين الفلسطينيين في لبنان، واللاجئين الفلسطينيين الاتيين من سوريا الذين تسربوا من المدارس، وتركوا مهملين من دون أي خيار، بكلّ من المهارات التقنية والمهارات الحياتية. وقد أعطيت الدورات في فرعي كلية تدريب سيلين (في الجنوب وفي الشمال) ومُنح كلّ الخريجين دورات تدريب وظيفية أجزتها مراكز خدمات التوظيف. وتمّ تزويد الخريجين أيضاً، ضمن البرنامج، بأدوات بدء العمل لتسهيل عملهم (الأونروا 2015).

تدعم وحدة التوجيه المهني، حالياً، طلاب المدارس الذين تتراوح أعمارهم بين 14 و 18 عاماً من خلال تزويدهم بالمعلومات وتأمين فرص العمل لهم، وتشجيع صقل المهارات. تقدّم الوحدة، حالياً، خدمات توجيهية وفردية لطلاب المدارس من الصف التاسع للصف الثاني عشر، في محاولة لمساعدتهم على اتخاذ قرارات مستنيرة تتعلق بشأن مستقبلهم في التعليم ومساراتهم الوظيفية، وذلك من خلال تقديم طلبات للمنح الدراسية ودورات التدريب المهنية، والمشاركة في المعارض الجامعية والمعارض المهنية، وتزويدهم بالتوعية لناعية حقهم في العمل. وتهدف الوحدة إلى المساهمة في الإنصاف والإدماج، من خلال تركيزها على المجموعات المحرومة (المتسربة من المدارس والعاطلة عن العمل وذوي الإحتياجات الخاصة)، والتطرق إلى مشاركة القوى العاملة النسائية. فضلاً عن إجراء حملات توعية لمدراء المدارس والأهل ومنظمات المجتمعية.

ونظراً إلى أنّ اللاجئين الفلسطينيين لا يزالون غير قادرين، قانونياً، على الوصول إلى المؤسسة الوطنية للإستخدام، أنشأت الأونروا، عام 2010، أربعة مراكز لخدمات التوظيف في بيروت وصيدا وصور والشمال لتقديم خدمات المشورة والتدريب للباحثين عن عمل. تركز هذه المراكز على تعيين اللاجئين الفلسطينيين وإحالتهم إلى سوق العمل. كما وتجمع مراكز خدمات الإستخدام المعلومات المتعلقة بشروط واتجاهات واحتياجات سوق العمل، وتتيح للعامة فرصة الإضطلاع عليها. وهي تسعى إلى رفع مستوى التوعية لدى أصحاب العمل في ما يتعلق بقانون العمل والحق في العمل.

يبلغ مجموع عدد تعيينات الباحثين عن عمل من خلال مراكز خدمات التوظيف، منذ بدء دعم الإتحاد الأوروبي عام 2012، 1793 (بدءاً من كانون الأول 2016، مقابلة مع الأونروا عام 2017). يعين كل مركز خدمات توظيف، مسؤول توعية، أو الذي يُعرف بموظف التوعية، يتولى تطوير الشبكات وبناء علاقات مع أصحاب العمل ووصل أصحاب العمل بالباحثين عن عمل. كما ويعين المركز موظفاً للإرشاد والتنسيب، يكون مسؤولاً عن أنشطة التعيين فيه. ويشمل عملهم تقييم القدرات الفردية للباحثين عن عمل المسجلين، لفهم ملفاتهم الشخصية، وأهدافهم المهنية، وتحديد القصور والثغرات في مهاراتهم. استناداً إلى هذا التقييم، يتم تحويل الباحثين عن عمل المسجلين إلى الإستفادة من فرص التدريب على المهارات ذات الصلة، ودعمهم بالخدمات الإستشارية الفردية (كصياغة السيرة الذاتية وتقنيات البحث عن عمل وتقنيات المقابلة).

تقدّم الأونروا كذلك خدمات التمويل الأصغر عبر برنامج الإئتمان للدعم المجتمعي، الذي يهدف إلى تقديم فرص توليد الدخل للاجئين الفلسطينيين المستضعفين من خلال دعم الشركات الناشئة والتوسع، بالإضافة إلى قروض تحسين الإسكان لتحسين ظروف حياة اللاجئين الفلسطينيين مع فرص الوصول إلى المنتجات المالية، والخدمات غير المالية المحدودة. في نهاية شهر آذار مارس 2017، بلغت حقيبة البرنامج المالية 3,2 مليون دولار، وتضمنت 750 قرضاً نشطاً موزعة بالتساوي داخل المخيمات وخارجها. تشكل النساء 15% من مجموع العملاء النشطين. وتتمحور معظم الشركات في قطاع الخدمات بنسبة 91% أما ال 9% المتبقية، فهي في قطاع الصناعة الصغيرة كالنجارة والحداة وتربية الحيوانات كمزرعة الألبان، والزراعة كالبيوت البلاستيكية، والتكنولوجيا الطبية كالمختبر، والصيدلة والطب السريري (مقابلة مع الأونروا 2017).

إجراءات دعم المهاجرين من منظور العمالة والمهارات 8: إتاحة المرونة في العمل وحماية العمل اللائق في المناطق الريفية المتأثرة بأزمة اللاجئين السوريين في شمال لبنان (منظمة العمل الدولية) 19

مصدر التمويل	المنفذ	عنوان المشروع/إجراءات دعم المهاجرين من منظور العمالة والمهارات	الرقم التسلسلي 8
منظمة العمل الدولية – الحساب التكميلي للميزانية العادية، إيطاليا	الوكالة الإيطالية للتعاون الإنمائي/ منظمة العمل الدولية	إتاحة المرونة في العمل وحماية العمل اللائق في المناطق الريفية المتأثرة بأزمة اللاجئين السوريين	
الأنشطة الرئيسية	المستفيدين	الميزانية	المدة الزمنية
التنمية الاقتصادية المحلية وتنمية سلسلة القيمة، تقديم الدعم الفني لمراكز خدمات التوظيف القائمة في لبنان، التدريب في مجال قانون العمل والقوانين الأخرى ذات الصلة، تقديم الدعم الفني لمقدمي برامج التوظيف العام، تقديم الدعم الفني لتحسين التدريب المهني الزراعي	المجتمعات اللبنانية المضيفة والسوريين اللاجئين، بمن فيهم الشباب والنساء	1870592.47USD	حزيران 2014-نيسان 2017

يتكون التمويل الأساسي لمنظمة العمل الدولية من المساهمات والتبرعات الطوعية الخاضعة للتقييم. يهدف المشروع إلى خلق عمالة منتجة من خلال التنمية الاقتصادية المحلية والشركات المستدامة في المجتمعات اللبنانية الشمالية المتأثرة بأزمة اللاجئين السوريين من أجل:

- تحسين الوساطة في سوق العمل وقابلية استخدام باحثين عن عمل مستضعفين
- زيادة توليد الدخل وإمكانيات خلق فرص العمل في سلاسل القيمة الزراعية من خلال التنمية الاقتصادية المحلية
- تعزيز قدرة مقدمي الخدمات لإنتاج فرص التنمية الاقتصادية المحلية.

من بين الأنشطة الأخرى، هدف المشروع إلى تعزيز الوصول إلى فرص العمل، وسبل كسب العيش. في هذا السياق، قدّم المشروع المساعدة الفنية لمراكز خدمات التوظيف القائمة، بما فيه المؤسسة الوطنية للإستخدام في شمال لبنان لزيادة كفاءتها وفعاليتها. وهو يقدم أيضاً المساعدة الفنية لمراكز خدمات التوظيف، بما فيه التدريب في مجال قانون العمل وإدارة مراكز خدمات التوظيف والوصول إليها،

19 المصدر: تقدّم كافة المعلومات مباشرة من قبل مكتب منظمة العمل الدولية في بيروت.

فضلاً إلى خدمات التوجيه المهني، والمشورة في البحث عن عمل. وقد تم إجراء مراجعة لمعلومات سوق العمل ونشر تقارير وملخصات السياسات ذات الصلة. كما وعزز المشروع التعاون بين مراكز خدمات التوظيف في شمال لبنان، وقدم الدعم الفني لمقدمي خدمات برامج التوظيف العامة كبرنامج "النقد مقابل العمل"، من خلال التشارك في التجارب والخبرات وأفضل الممارسات في لبنان، وفي الخارج. عودةً إلى أنشطة تطوير سلسلة القيمة، أقيمت الشراكة بين المشروع ووزارة الزراعة لتعزيز التدريب المهني الزراعي للبنانيين واللاجئين الشباب (المصدر: المقابلات والمعلومات المقدمة من قبل منظمة العمل الدولية).

ونظراً إلى تفاقم البطالة، ركز المشروع على التنمية الاقتصادية المحلية، من خلال تطوير سلسلة القيمة، بما في ذلك بناء قدرات أصحاب المصلحة المحليين، ومكون توسيع العمل للرائدين. تتضمنت أنشطة المشروع، في هذا الصدد، مبادرات لمواجهة العجز الموجود في سلاسل القيمة، لناحية خفاء المرأة من السوق، وعدم اكتراث الشباب، وفرص العمل، فضلاً عن عمالة الأطفال التي تضرّ اللبنانيين واللاجئين على حد سواء. أنشأ المشروع شراكات واسعة النطاق، لا سيّما مع وزارة العمل والمؤسسة الوطنية للاستخدام ووزارة الزراعة، ومصلىة الأبحاث العلمية الزراعية في لبنان، ومنظمات أصحاب العمل والموظفين، بالإضافة إلى البلديات وممثلين عن المجتمع المدني.

إجراءات دعم المهاجرين من منظور العمالة والمهارات 9: برنامج التنمية الإقليمية والحماية لللاجئين والمجتمعات المضيفة في لبنان والأردن والعراق (الوكالة الدنماركية للتنمية الدولية)²⁰

مصدر التمويل	المنفذ	عنوان المشروع/ إجراء دعم المهاجرين من منظور العمالة والمهارات	الرقم التسلسلي 9
الإتحاد الأوروبي، الدنمارك، إيرلندا، هولندا، المملكة المتحدة، النرويج، الجمهورية التشيكية، سويسرا الشراكاس، المفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، والبنك الدولي	الوكالة الدنماركية للتنمية الدولية	برنامج التنمية الإقليمية والحماية لللاجئين والمجتمعات المضيفة في لبنان والأردن	
الأنشطة الرئيسية	المستفيدين	الميزانية	المدة الزمنية
الدعم الإقتصادي لأسر اللاجئين؛ التدريب المهني والتدريب في مجال تنمية المهارات؛ بناء القدرات؛ التدريب في مجال التوعية لأفراد قوات الامن في البلدان المضيفة	اللاجئين والمجتمعات المضيفة	41,6 مليون يورو (للدول الثلاث)	2017-2014

هذا البرنامج هو عبارة عن مبادرة تمتد على فترة أربع سنوات، يتشارك في تمويلها ثماني جهات مانحة، وتديرها الدنمارك لدعم لبنان، والأردن والعراق بهدف الحد من تداعيات النزوح القسري للاجئين السوريين إلى بلادهم. وقد تم تخصيص الميزانية الأولية التي تبلغ 26 مليون يورو، وفقاً لتحديد أولي لأولويات الاحتياجات الذي يحدده وجود اللاجئين، وضعف المجتمعات المضيفة، إلى جانب تأثير الأزمة على المستويات الثلاثة، الإقتصادي والاجتماعي والأمني، ودعم خارجي آخر محصل من قبل البلدان المضيفة. عام 2015، حظي المشروع بتمديد لعام إضافي، وزيادة في الميزانية ليبلغ المجموع 41,6 مليون يورو، وذلك بفضل اهتمام جهات مانحة أخرى بالمشروع (بحسب المستندات والوثائق الداخلية للوكالة الدنماركية للتنمية الدولية).

بالشراكة مع الحكومات والمجتمع المدني والمنظمات غير الحكومية ووكالات الأمم المتحدة، يتطلع المشروع إلى تعزيز حماية السكان المتأثرين بتداعيات أزمة اللجوء وخلق فرص للتنمية الإقتصادية والاجتماعية. فمن خلال الإنضمام إلى التمويل الإنساني والإنمائي، يقرّ البرنامج بأنّه، في حالات النزوح الطويلة الأمد، لا بدّ من إكمال ودعم المساعدات الإنسانية، بوضع واعتماد استراتيجيات مبنية على التنمية. ومن خلال الإستثمار في الشراكات المبتكرة، هدف البرنامج إلى دعم كلّ من اللاجئين والمجتمعات المضيفة والحكومات لتحقيق أقصى قدر من الفرص الناتجة عن النزوح السوري.

يعمل "برنامج التنمية الإقليمية والحماية لللاجئين والمجتمعات المضيفة في لبنان والأردن" في أربعة مجالات تركيز منفصلة عموماً، ولكن مترابطة في التصدي للتحديات التي يواجهها كل من الفلسطينيين والمجتمعات المضيفة: الأبحاث وسبل كسب العيش، وتوليد فرص العمل والحماية والتأبيد. وتهدف المجالات الموضوعية الأربعة إلى تحقيق هدفين شاملين اثنين:

- ضمان قدرة اللاجئين على الاستفادة من حلّ دائم كالعودة الطوعية والدمج المحلي وإعادة التوطين في دول العالم الثالث، عندما تتوفر الفرصة، فضلاً عن تشجيع قدرة اللاجئين على الحصول على حقوقهم الأساسية، بما فيه حرية التنقّل
- دعم التنمية الإقتصادية والاجتماعية في البلدان المضيفة التي سنفيد كلاً من المجتمعات المضيفة واللاجئين، وتعزيز قدرة اللاجئين ليشاركوا كجهات فاعلة في مجال التنمية الإيجابية.

²⁰ داندبا هو المصطلح المعتمد للإشارة إلى التعاون الإنمائي للدنمارك، والذي يشكل نشاطاً من أنشطة وزارة الخارجية الدنماركية. وتصدر المعلومات المقدمة ههنا عن المقابلات التي أجريت مع ممثلين عن الوكالة الدنماركية للتنمية الدولية، والوثائق غير المنشورة المقدمة من قبل المنظمة.

يهدف مكوّن سبل كسب العيش وخلق فرص العمل إلى تعزيز ظروف التنمية الاقتصادية والاجتماعية من خلال تحسين الظروف الحياتية وبناء القدرات من أجل سبل كسب العيش والإعتماد على الذات، إلى جانب تحسين الفرص الاقتصادية، والمشاركة في سوق العمل للاجئين والمجتمعات المضيفة (بذل جهود خاصة لتشمل اللاجئين الفلسطينيين من سوريا، فضلاً عن المجموعات المستضفة الأخرى).

لتحقيق هذه الاهداف، يعمل المكوّن، في الأغلب، على مجالين اثنين (بحسب الوثائق الداخلية للوكالة الدنماركية للتنمية الدولية):

- برامج التوليد السريع للعمالة التي تتطلب يد عاملة كثيفة (على سبيل المثال برامج النقد مقابل العمل بمبلغ 1،8 مليون يورو): يدعم البرنامج خلق فرص عمل قصيرة الامد (من 6 إلى 12 شهراً) تستهدف كلاً من المجتمعات المضيفة واللاجئين السوريين الذين سيُفيدون المجتمعات المحلية بتقديم بنى تحتية إجتماعية محسنة. تستهدف برامج الاستخدام كلاً من الرجال والنساء، مع إيلاء أهمية خاصة للنساء نظراً إلى انخفاض معدلات إتحاقهن بالأنشطة الاقتصادية. تتطلب أنواع الوظائف المقدمة، بشكل خاص، مستوى متدني من المهارات وتساهم في تحسين قدرات الحكومة المحليّة في توفير الخدمات الإجتماعية الأساسية، كجمع القمامة، وإعادة التحريج، وشق الطرق الزراعية، وجمع المياه، والمراكز المجتمعية، والمراكز الصحية والتعليمية، إلخ. وتشارك البلديات والمجتمعات المضيفة واللاجئين، بشكل مباشر، في تصميم خطط وبرامج العمل.

- التدريب المهني والتعيينات الوظيفية ودعم الشركات الناشئة (بمجموع 8،13 مليون يورو): يقدّم البرنامج مهارات التدريب المهني، إما من خلال مراكز التدريب المهني الرسمي، أو بشكل غير رسمي، عبر المنظمات والمؤسسات القائمة. وهو يحاول المطابقة ما بين مهارات السكان المستهدفين (لكلّ من المجتمعات المضيفة والسوريين) واحتياجات السوق الموجودة أصلاً لتعيينهم في الشركات القائمة بدفع أول شهرين أو ثلاثة أشهر من العمل. أخيراً يقدّم البرنامج دورات تدريبية في مجال تطوير وتوجيه ودعم الأعمال، ويكّمّلها بإعطاء منح صغيرة لخلق شركات صغرى أو صغيرة (لا سيّما للمجتمعات المضيفة). يستهدف هذا النشاط من المشروع كلاً من المجتمعات المضيفة واللاجئين، إلاّ أنّه، ولأسباب قانونية وسياسية، أفاد دعم الشركات الناشئة الشعب اللبناني بشكل خاص.

أظهر تقييم منتصف المدة للبرنامج الذي أجري في حزيران من عام 2016 أنّه تمّ تكيف الإستراتيجية وتصميمها لمواءمة الظروف في البلدان المستهدفة، ما يجعل البرنامج ذات صلة لتلبية احتياجات المستفيدين النهائيين. وفقاً للتقييم، يشكّل مزيج المجالات الموضوعية إمكانيةً متينة للتأثر والترابط، ويميّز البرنامج عن غيره من الأدوات في المنطقة، لا سيّما أنّ عدداً قليلاً من الأدوات الأخرى تجمع ما بين التركيز المشترك على سبل كسب العيش والحماية (تخصيص الأموال لأنشطة الأبحاث والتأييد).

تمّ تأسيس مؤسسة مخزومي في لبنان عام 1997 كمنظمة غير حكومية، في وقت كان لبنان يخرج من حرب أهلية دامت خمسة عشر عاماً، وتركت البلاد في حالة سيئة من التردّي وحاجة ماسة إلى إعادة البناء وتحريك إقتصادها البطيء ونظامها التعليمي.

تنتشر أنشطة وخدمات المؤسسة حالياً عبر الأراضي اللبنانية. منذ تأسيسها، منح برنامج التعليم المهني للمؤسسة عشرات الآلاف من الشهادات، واستفاد عدد لا يُحصى من الأسر من برنامج الرعاية الصحية التابع لها. وقد قدّم برنامج القروض الصغيرة آلاف القروض إلى المقترضين اللبنانيين. تركز المشاريع الإنمائية على النساء والأطفال والشباب والمزارعين، وتعود بالفائدة على آلاف السكان اللبنانيين أيضاً. كما أنّ وحدة الإغاثة ساعدت آلاف اللاجئين والعائلات المحتاجة.

إجراءات دعم المهاجرين من منظور العمالة والمهارات 10: برنامج التعليم المهني (مؤسسة مخزومي) 21

رقم التسلسلي 10	عنوان المشروع/ تدابير دعم المهاجرين من منظور العمالة	المنقذ	مصدر التمويل
	برنامج التعليم المهني	مؤسسة مخزومي	المفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، برنامج مدد التابع للإتحاد الأوروبي واليونيسف و برنامج التنمية الإقليمية و الحماية للاجئين والمجتمعات المضيفة في لبنان والأردن والعراق
	المدة الزمنية	المستفيدين	الانشطة الرئيسية
2011-جاري التنفيذ	غير متوفر	اللبنانيين والفلسطينيين والسوريين وآخرين	تزويد المتدربين بالمهارات التعليمية والتقنية والمهنية (شهادة تخرّج)

يمدّ برنامج التعليم المهني المتدربين بالمهارات التعليمية والتقنية والمهنية، وهو يحقق هدفين من أهداف المؤسسة، يقضي أولها بتشجيع السعي إلى المعرفة، وثانيها إلى تعزيز الإعتماد على الذات. تُعطى الدورات في بيروت وعرمون وطرابلس وبعليك وصيدا، بالتعاون مع جمعية "لها". ويتمّ تصميم الدورات لتلبية احتياجات سوق العمل والمتدربين للحصول على الكفاءات والخبرات اللازمة ليتمتعوا بالتميّز.

21 مؤسسة مخزومي هي مؤسسة لبنانية مستقلة غير ربحية وغير حكومية. تشكل المقابلة التي أجريت مع ممثلين عن مؤسسة مخزومي والوثائق الداخلية التي تشاركتها معنا (غير المنشورة) مصدر المعلومات الأساسي لهذه المعلومات.

يساهم التدريب المقدم، إيجاباً، في تنمية قدرات الشباب، لا سيّما أن إتقان المهارات المهنية يخلق إحساساً بالرضا والإكتفاء الذاتي والامل، ما يزيد من الطاقة الإنتاجية لدى المشاركين. يشمل المنهاج تدريباً عملياً مع مدربين مهنيين يستخدمون أحدث الأدوات التعليمية، على سبيل المثال بروميتان، وهي عبارة عن الواح كتابة تفاعلية لنقل محتوى معلومات بنّاء. إنّ شهادات التخرّج الصادرة عن مؤسسة مخزومي معترف بها من قبل المديرية العامة للتعليم المهني والتقني في وزارة التربية والتعليم العالي ووزارة العمل (بحسب الوثائق الداخلية لمؤسسة مخزومي).

إجراءات دعم المهاجرين من منظور العمالة والمهارات 11: تدريب مهني وإندماج إجتماعي ومهني للشباب اللبنانيين واللاجئين السوريين في شمال لبنان (طرابلس) (المعهد الاوروبي للتعاون والتنمية)²²

مصدر التمويل	المنفذ	عنوان المشروع/تدابير دعم المهاجرين من منظور العمالة والمهارات	الرقم التسلسلي 11
فرنسا	المعهد الأوروبي للتعاون والتنمية	تدريب مهني وإندماج إجتماعي ومهني للشباب اللبنانيين واللاجئين السوريين في شمال لبنان (طرابلس)	
الأنشطة الرئيسية	المستفيدين	الميزانية	المدة الزمنية
التدريب المهني القصير الأمد، دورات المهارات الشخصية	الشباب المستضعفين من الجنسية اللبنانية والسورية والفلسطينية	785000 يورو	2013-2015 (تم التمديد له حتى عام 2018)

يرزح شمال لبنان، أحد المناطق الأكثر اكتظاظاً باللاجئين السوريين، تحت عبء أزمة إجتماعية-اقتصادية قاسية حيث تتجلى مظاهر البطالة، وتضخم الإيجارات، والتوترات المجتمعية. منذ عام 2013، يحاول المشروع الذي ينفذه المعهد الأوروبي للتعاون والتنمية، الإستجابة لاحتياجات سوق العمل والمساهمة في التعايش بين مختلف السكان، من خلال تقديم فرصة الحصول على التدريب للشباب الذين يعيشون في اللاإستقرار أو الذين تركوا الدراسة.

يهدف المشروع، على المدى البعيد، إلى ضمان المهارات المهنية للشباب اللبناني المستضعف واللاجئين السوريين والفلسطينيين، من خلال دورات تدريبية مهنية قصيرة الأمد، تتراوح بين شهرين إلى خمسة أشهر، تستهدف الوظائف التي ترتفع فيها معدلات فرص العمل في سوق العمل المحلي، وتعزيز تطورهم الشخصي. تتضمن هذه الوظائف التمهن في أعمال البناء، والصيانة، والمساعدة في الرعاية الطبية، وعلم الجمال. امتزجت هذه البرامج التدريبية بعنصر التنمية الشخصية، الذي تضمن الأنشطة المجتمعية، وتحسيناً عاماً للاحية المهارات الشخصية، ما ساعدهم على الإندماج في المجتمع، وبالتالي على التخفيف من حدة التوترات المجتمعية من خلال تعزيز التعايش بين مختلف السكان.

تم تنفيذ الأنشطة الخاصة بالمشروع في إطار أربعة محاور رئيسية سمحت بتحقيق الهدف الرئيسي، ألا وهو الإندماج الإجتماعي بين اللبنانيين واللاجئين السوريين والفلسطينيين:

- إعداد الدورات وورش العمل: تكييف المنهاج وتدريب المدربين وتجهيز ورش العمل
- التدريب المهني: تدريب الشباب في مجالات الصيانة والبناء والجماليات والصحة
- التطور الشخصي: تحضير دورات للمهارات الحياتية والأعمال المجتمعية مع الطلاب
- الإندماج المهني: مرافقة الشباب في مسار بحثهم عن عمل.

منذ عام 2014، تم تحضير 27 دورة تدريبية، 7 منها في قطاع البناء و13 في صيانة الحواسيب والمكيفات، و7 في رعاية المرضى والمسنين. وقد سمحت برامج التطور الشخصي الموجهة نحو البحث عن عمل ل 119 شاب وشابة، بتعزيز مهاراتهم في صياغة السيرة الذاتية ومهارات التواصل. فضلاً إلى أنّ ما يتجاوز ال 400 شاب وشابة ذوي المؤهلات الرديئة والذين تتراوح أعمارهم بين 15 و 25 عاماً من مواطنين ولاجئين، تمكنوا من الحصول على المهارات المهنية اللازمة لإيجاد وظيفة.

²² المصدر: مقابلة مع ممثلين عن المعهد الاوروبي للتعاون والتنمية وموقع المعهد

www.iecd.org/zones-dintervention/proche-orient-afrique-du-nord/liban/

إجراءات دعم المهاجرين من منظور العمالة والمهارات 12: برامج سبل كسب العيش، أكتد 23

مصدر التمويل	المنفذ	عنوان المشروع/تدابير دعم المهاجرين من منظور العمالة والمهارات	الرقم التسلسلي 12
ريتش هي مبادرة مشتركة بين منظمة أكتد ومنظمة إمباكت إنشيتيف وبرنامج تطبيقات الساتلية التشغيلية التابع لمعهد الأمم المتحدة للتدريب والبحث)	أكتد		برامج سبل كسب العيش
الأنشطة الرئيسية	المستفيدين	الميزانية	المدة الزمنية
التدريب المهني	اللبنانيين واللاجئين	4،41 مليون يورو	2013-جاري التنفيذ

ادخلت "أكتد" مكّون التدريب المهني في كامل مجموعتها من الأنشطة المتعلقة بضمان الأمن الغذائي، أو تعزيز التنمية الاقتصادية المحلية. تم اقتراح هذا المكّون بدءاً من مرحلة إعادة تأهيل برامج المعونة. يترافق بناء الملاجئ، على سبيل المثال، مع التدريب على مختلف المهن كالبنا والنجارة. كما أنّ أنشطة دعم المزروعات مرتبطة بشكل وثيق بالتدريب على استخدام الحبوب وأفضل الممارسات في هذا القطاع. مع مرور الزمن، تطوّر محتوى التدريب، من خلال تقديم رؤية أعمق بشأن الجوانب التقنية التي تتيح للمستفيدين الحصول على قيمة مضافة حقيقية، وتطوير المؤهلات العملية التي قد لا تتوفر في سياق هذه المبادرة. يمنح التدريب المهني، من جهة أخرى، الوصول إلى المعرفة التقنية التي يمكن استخدامها على الفور، لدعم خلق فرص جديدة للتنمية الاقتصادية على المستوى المحلي.

يبلغ مجموع ميزانية "أكتد" في لبنان عام 2015، 4،41 مليون يورو ولم يصدر أية رقم تفصيلية عن البرنامج. فهو يستهدف السكان المحليين، بالإضافة إلى اللاجئين، في ظل نهج شامل يهدف إلى تعزيز الإدماج والمصالحة.

إجراءات دعم المهاجرين من منظور العمالة والمهارات 13: التدريب والترويج للتراث الثقافي المشترك بين اللبنانيين والسوريين والفلسطينيين (أفسي) 24

مصدر التمويل	المنفذ	عنوان المشروع/إجراء دعم المهاجرين من منظور العمالة والمهارات	الرقم التسلسلي 13
الإتحاد الأوروبي	أفسي (إيطاليا)	التدريب والترويج للتراث الثقافي المشترك بين اللبنانيين والسوريين والفلسطينيين	
الأنشطة الرئيسية	المستفيدين	الميزانية	المدة الزمنية
التدريب في مجال المهارات التقنية والتربوية؛ التدريب المهني؛ ورش العمل لاكتشاف التراث المحلي	الشباب اللبناني والسوري	700000 يورو	2015-2013

شمل المشروع المدارس المهنية السبعة لوزارة الزراعة لتقديم الفرص التعليمية للفنيين الزراعيين المحتملين. استفاد من هذا المشروع 388 طالباً، تتراوح أعمارهم بين 15 و24 عاماً، و78 أستاذاً من المدارس الزراعية، و10 من المسؤولين الفنيين من وزارة الزراعة اللبنانية (بحسب أفسي عام 2015). فضلاً إلى أنّ المشروع طال التلاميذ الذين يتسجلون بانتظام في المدارس الفنية الزراعية السبعة (ما يقارب 300 تلميذاً في السنة).

تتلخّص الأهداف المحددة كالتالي:

- تعزيز المهارات التقنية والتربوية لاساتذة المدارس من أجل تحسين وتحديث الدورات التدريبية التي تقدّمها المدارس الفنية في لبنان
- تقديم تخصصات التدريب المهني للشباب الذين يتحدرون من الأرياف، والذين سيوظفون في المجال الزراعي. تمّ إشراك سبع مدارس فنية زراعية، في عكار (العبدة) في الشمال، والبترون، والفنار في المتن الأوسط، وبعقلين في الشوف، وزحلة (نصرية رزق) في البقاع، والنبطية ومرجعيون في الجنوب.

23 أكتد هي منظمة غير حكومية فرنسية، وهي وكالة للإغاثة الدولية غير سياسية وغير طائفية.

24 منظمة أفسي هي منظمة غير حكومية إيطالية، تأسست عام 1972 وهي تنفّذ مشاريع تعاون من أجل التنمية، مركّزة على التعليم. هذه المعلومات مستقاة من ورقة مشروع الإجراءات غير المنشورة.

بهدف بلوغ النتائج المرجوة، نفذ المشروع عدّة أنشطة منها:

- صياغة منهج جديد موجز وعملي للهندسة الزراعية، ومتابعة تطوره خلال صيفي 2014 و2015، من خلال توأمة بين مسؤولين من الوزارة ومدراء من المدرسة الفنية الإيطالية "فونداسيوني مينوبيريو"
- التدريب المستمر للأساتذة من المنظور التعليمي والفني
- إعادة تأهيل وتجهيز المدارس (الأنفاق والبيوت البلاستيكية والأدوات والريّ إلخ)
- تعزيز أنشطة الرصد التابعة لمكتب وزارة الزراعة (خدمات التعليم والإفصاح)
- تنظيم الاجتماعات بين الطلاب عبر ورش العمل لاكتشاف التراث الثقافي، وذلك من أجل تنمية قدراتهم على الإدماج والتنشئة الاجتماعية
- تنظيم الدورات لكافة الطلاب من تعاونيات المزارع والحضانات.

فضلاً إلى أنّ منظمة غير حكومية تنظّم، بالتعاون مع منظمة "بلدي"، ورش عمل تعليمية للطلاب، تضمنت جوانب مكتشفة للتراث الثقافي المشترك بين الطلاب اللبنانيين والسوريين والفلسطينيين، بالإضافة إلى أنشطة أخرى كالطبخ والموسيقى والرقص. بدأ المشروع في كانون الأول 2013 وانتهى في كانون الأول من عام 2015.

وقر المشروع للتلاميذ المهارات والمعرفة اللازمة التي سمحت لهم بدخول عالم الأعمال بثقة كاملة. فقد أنشأ بعض المشاركون شركاتهم الصغيرة وبدأت الأنشطة تدرّ عليهم بالدخل، لا سيّما في المناطق الريفية حيث فرص العمل نادرة وقليلة. في حين استكمل البعض الآخر عملهم السابق في الزراعة، وحازوا على ترقية، أو أنهم استخدموا ما تعلموه لتحسين جودة عملهم وإنتاجهم. بينما قرر قسم آخر أن يتابع مساره التعليمي، وينضم إلى المدارس الفنية لمدة ثلاث سنوات لتحسين مستواه التعليمي.

مما لا شكّ فيه، أنّ شبكة الإتصالات التي أنشئت بين المدارس والشركات الخاصة، سمحت للأخيرة الإستفادة من العمال الماهرين والفنيين. فضلاً إلى أنّه تمّ الحدّ من التوترات الاجتماعية التي كانت قائمة بين المجتمعات المضيفة واللاجئين في المناطق القريبة من المدارس حيث تمّ تنفيذ البرنامج. وجمعت الدورة الطلاب اللبنانيين والسوريين في الوقت نفسه في نفس الصف، ما ساهم في تعزيز التعايش السلمي حيث تعلموا ولعبوا وعملوا سوياً، ليطوروا حسن الإستقرار الاجتماعي في المنطقة، وأحياناً إنشاء أعمال مشتركة صغيرة بعد انتهاء الدورة.

وقد أكّد تقيماً خارجياً أجري للمشروع، أنّ المشروع ذات صلة بتعزيز الإستقرار الاجتماعي من خلال تركيزه على الزراعة، وهو القطاع الوحيد الحيّ في المجتمعات المستضعفة، والقطاع الذي لا طالما عمل فيه السوريون (ترانستك 2015). وأظهر التقييم أيضاً، أنّ أفسى أبدت ابتكاراً بتقديم روابط سلسلة القيمة بين المدارس الزراعية المهنية والشركات، حتى ولو كانت معقدة بعض الشيء في النهاية. وأثبتت أفسى أيضاً أنّها متكيفة بالانتقال لخوض دورة مكثفة مدتها ثلاثة أشهر، والتي أسفرت عن نتائج أفضل ممّا كان مقرراً في الاصل. وقد أكّد التقييم، كذلك الأمر، على جوانب بناء السلام، ما شدّد على القيمة المعطاة لجمع اللبنانيين واللاجئين من سوريا سوياً على مشاريع يمكن أن تخدم المجتمع ككل.

إجراءات دعم المهاجرين من منظور العمالة والمهارات 14: تمكين اللاجئين السوريين والشباب في المجتمعات المضيفة في لبنان (مؤسسة عامل).

مصدر التمويل	المنقذ	عنوان المشروع/تدابير دعم المهاجرين من منظور العمالة والمهارات	الرقم التسلسلي 14
الإتحاد الأوروبي	مؤسسة عامل الدولية	تمكين اللاجئين السوريين في المجتمعات المضيفة في لبنان	14
الأنشطة الرئيسية	المستفيدين	الميزانية	المدة الزمنية
سبل كسب العيش والتدريب المهني	الشباب اللبناني والسوري والفلسطيني	913938 يورو	2015-2013

تجلى الهدف الرئيسي لهذا البرنامج في تمكين الشباب اللبناني والسوري والفلسطيني، من خلال تعزيز قدراتهم ومهاراتهم المهنية. يشمل ذلك، التدريب المهني والتقني، والخبرة المهنية، والتدريب في مجال المهارات الحياتية، إلى جانب الدعم النفسي والاجتماعي. وأعطيت الدورات التدريبية في مجالات متعددة منها اللغات، وصيانة أجهزة الكمبيوتر، بالإضافة إلى الحضانة والسكرتارية. زاد اللاجئون السوريون الشباب من فرص وصولهم إلى سوق العمل وعملوا على تعزيز المهارات الحياتية الضرورية لإعادة إعمار بلدهم في المستقبل. وقد نتج عن تنفيذ هذا المشروع، خلال العامين المنصرمين، ما يلي: انخراط 1500 شاب في التدريب المهني والتقني، 450

اكتسبوا أساساً خبرة التعلم المهنية، فيما شاباً سورياً طوروا مهاراتهم الشخصية واكتسبوا مستوى مرضياً من المعلومات والقدرات في حل النزاعات، فضلاً عن الاتصالات والحقوق والصحة. أحال علماء النفس 150 حالة فردية إلى المؤسسات المناسبة، واجتمع ما لا يقل عن 4250 لاجئاً سورياً للمشاركة في أنشطة المجموعات النفسية، وتفاعلوا مع مجتمعاتهم.

إجراءات دعم المهاجرين من منظور العمالة والمهارات 15: تعزيز المرونة الذاتية للنازحين السوريين والمجتمعات المضيفة في جنوب لبنان (مرسي كور)²⁵

مصدر التمويل	المنفذ	عنوان المشروع/تدابير دعم المهاجرين من منظور العمالة والمهارات	الرقم التسلسلي 15
الإتحاد الأوروبي	مرسي كور	تعزيز المرونة الذاتية للنازحين السوريين والمجتمعات المضيفة في جنوب لبنان	
الأنشطة الرئيسية	المستفيدين	الميزانية	المدة الزمنية
سبل كسب العيش والتدريب المهني	اللبنانيين والسوريين	غير متوفر	كانون الثاني 2014- حزيران 2015

نقدت منظمة مرسي كور، بالتعاون مع المبادرة الاجتماعية والإنسانية والإقتصادية للتنمية المحلية، مشروع "سبل كسب العيش" الممول من قبل الإتحاد الأوروبي والذي يُعرف بـ "تعزيز المرونة الذاتية للنازحين السوريين والمجتمعات المضيفة من كانون الثاني 2014 ولغاية حزيران 2015. سهّل المشروع، بشكل عام، خلق 93 فرصة عمل في جنوب لبنان. وتم تزويد 202 من المستفيدين (109 منهم لبنانيون و 93 سوريون، بنسبة 52% من النساء) بمهارات مهنية منبثقة عن سوق العمل في الصناعات ذات الصلة، عبر 10 دورات تدريبية مختلفة، ومهارات صياغة السير الذاتية والتواصل، بالإضافة إلى منصات التواصل لثبيت المتدربين مهاراتهم وقدراتهم للشركات المحلية. كما وقدم المشروع الدورات التدريبية لتنمية مهارات المستفيدين المهنية، فضلاً عن الأدوات لدعم شركاتهم المهنية الناشئة. شملت الدورات التدريبية العشرة المنبثقة عن سوق العمل المواضيع التالية: الصيانة الكهربائية وتصنيع الأغذية والطبخ والمنتجات الحرفية، وتصليح وصيانة الهواتف الخلوية وأعمال الألومنيوم، والزراعة المستدامة، وإعداد المعجنات وخبزها، بالإضافة إلى أعمال الحجر كالزخرفية والنقش على المباني والتشطيب، والسلامة الغذائية والنظافة الصحية. (مرسي كور 2015).

إبان الإنتهاء من الإجراءات، نجح 25% من المستفيدين في تأمين الوظائف. إضافةً إلى أن إفاق المنح السبعة التي أُعطيت، ساهم في توظيف 43 فرداً (بنسبة 86% من النساء) (بحسب مرسي كور عام 2015). وتلقى 750 مستفيداً آخرين (بنسبة 70% من النساء) مجموعة من الأدوات تتعلق بـ "الزراعة المستدامة والإدارة المالية لصغار المزارعين"، والتي عززت إما منازلهم القائمة في المزارع أو العمليات التعاونية. وتلقى 20 متدرباً بدل معيشة يومي وبدل نقل، لتلقي التدريب أثناء العمل بهدف تعزيز وتنمية مهاراتهم المرتبطة بقبالية الإستخدام واكتساب الخبرة أثناء العمل، لضمان عمل طويل الامد في نفس الصناعة، تماماً مثل الدورات التدريبية المهنية (مرسي كور 2015).

تم نشر تقييم لسوق العمل أجري استناداً إلى السوق والمجتمع المحلي، يظهر أن المهارات التي يكثر عليها الطلب من قبل أصحاب العمل في جنوب لبنان تتلخص بما يلي: السلوك المهني الأساسي، والنزاهة، والمسؤولية، مرتبطة بالصناعة والمهارات التقنية المحددة للشركة. بذلك، وحسبما ذكر التقرير، فإن للتمهّن أو برامج التدريب أثناء العمل، مدموجة مع ورش العمل لتنمية المهارات المهنية والتقنية، الأثر والنتيجة الأكبر في هذه البيئة. كما وأنها تشكل نقطة إنطلاق لنولئك الذين يبحثون عن عمل كمهنيين وعامل ماهرين في الصناعة التي يتقونها.

وأبرم المشروع ثلاث مذكرات تفاهم مع البلديات (البارورية في قضاء صور والقصيبة في قضاء النبطية وعرمتا في قضاء جزين) لتسهيل التعيينات الوظيفية وفرص العمل المؤقتة لما مجموعه 30 متدرباً. تم توزيع سبعة من منح التمويل البذري ومنح التنمية على مزرعة للدواجن، وأعمال الخياطة، وتعاونيتين تديرهما امرأتين، وثلاث مجوعات من صغار المزارعات اللواتي طوّرن عملهن وخلقن 17 فرصة عمل جديدة، وعززن سبل كسب العيش لدى 26 فرداً إضافياً، ما يرفع المجموع إلى 43 فرصة عمل (بنسبة 86% للنساء) (مرسي كور 2015).

اعتمدت منظمة مرسي كور منهجية قائمة على القطاع الخاص، حيث انخرط المشروع في عدّة شركات في مجالات تدخل مرتبطة ببناء المهارات المهنية لتقديم دورات تدريبية مصممة خصيصاً بما يتلاءم مع متطلبات سوق العمل للمستفيدين من المشروع، بهدف تعزيز تسهيل العمل. أتاح ذلك بناء علاقات قوية مع الشركات نفسها، بالإضافة إلى الوصول إلى غيرها من الشركات في الصناعات ذات الصلة بالدورات التدريبية المهنية للمشروع. ساهم هذا النهج القائم على خلق فرص التواصل، إلى حد كبير، في نسبة النجاح الوظيفي للمستفيدين، لا سيّما أن أصحاب الشركات أعطوا فرصة اختيار المتدربين الأكثر حماساً ونجاحاً للإضمام إلى القوى العاملة.

وأبدت البلديات في الأفضية الثلاث من جنوب لبنان دوراً فعالاً لنشر معلومات المشروع، وتحديد المستفيدين من التدريب، والمساعدة في اختيار الشركات والتعاونيات للتمويل البذري. يعود ذلك، بشكل أساسي، إلى معرفتهم القوية والمتينة بناخبهم، والتزامهم في تعزيز الظروف الإقتصادية والإجتماعية لقرانهم وبلداتهم، فضلاً إلى فهمهم الدقيق لأهداف المشروع الشاملة. كلّ هذه الإجراءات صنّفت

²⁵ مرسي كور هي منظمة غير حكومية أميركية تأسست عام 1979. يعود مصدر المعلومات هذه إلى تقرير نهائي أعد في إطار هذا المشروع وهو غير منشور.

المشروع بالمخطط "غير التقليدي" للتدريب المهني والتمويل البذري، والذي تخطى التقديم البسيط لمواضيع التدريب التقليدية، وتقديم المنح للشركات، وإنما كان هدفه ضمان الإستدامة، من خلال تعزيز فرص در الدخل، وخلق فرص العمل للأفراد المستضعفين.

إجراءات دعم المهاجرين من منظور العمالة والمهارات 16: بناء وتعزيز الإدماج من خلال تطوير التوجيه والعمالة والمهارات (المعهد الأوروبي للتعاون والتنمية)²⁶

مصدر التمويل	المنفذ	عنوان المشروع/إجراءات دعم المهاجرين من منظور العمالة والمهارات	الرقم التسلسلي 16
مؤسسة دروسوس والإتحاد الأوروبي	المعهد الأوروبي للتعاون والتنمية	بناء وتعزيز الإدماج من خلال تطوير التوجيه والعمالة والمهارات	
الأنشطة الرئيسية	المستفيدين	الميزانية	المدة الزمنية
دعم الشركات الصغيرة؛ التدريب التقني والتدريب على الإدماج	السكان المستضعفين من فئة الشباب بمن فيهم اللاجئين	غير متوفر	2016-2014

إن قابلية استخدام فئة الشباب أمر بالغ الأهمية للبنان وللطبقة الأكثر استضعافاً من بينهم، كذوي الإحتياجات الخاصة الذين لديهم إمكانيات قليلة لاكتساب المهارات المهنية، أو أولئك القادمين من التدريب التقني. من أجل تحسين الإدماج المهني لهؤلاء الشباب، أنشأ المعهد الأوروبي للتعاون والتنمية ثلاثة محاور للتدخل في إطار برنامج "بناء وتعزيز الإدماج من خلال تطوير التوجيه والعمالة والمهارات"، وهي: تعزيز المهارات المستعرضة، تكييف برامج التدريب التقني، وبناء الوعي لدى السلطات العامة.

وقد ساعدت إحدى محاور البرنامج في خلق خمس دورات تدريبية وثلاث ورش عمل للإنتاج في مناطق جنوب لبنان وجبل لبنان. وقد شكّلت هذه الورش أماكن العمل والإنتاج، حيث تمكّن الناس من تطوير المهارات المهنية، والمشاركة في نشاط إقتصادي مرتبط بسوق العمل. إضافةً إلى أنّه تمّ تنظيم عشر دورات تدريبية للمهارات الشخصية لتكملة المهارات العملية المكتسبة خلال الدورات التدريبية وورش العمل.

أتاحت أنشطة برنامج "بناء وتعزيز الإدماج من خلال تطوير التوجيه والعمالة والمهارات" الفرصة أمام 320 طالباً من ذوي الإحتياجات الخاصة، من الإستفادة من التدريب على المهارات الشخصية لتعزيز قابلية استخدامهم. بالإضافة إلى أنّ أكثر من ألفي طالب شاركوا في عدّة منديبات للعمل، تمكنوا خلالها من تحسين معرفتهم بعالم الأعمال، ولقاء الشركات. وكانت الخدمات التي قدّمها المشروع متاحة أمام جميع المستضعفين من فئة الشباب، من دون أي تمييز على أساس الجنسيات. من بين هؤلاء، استفاد بعض اللاجئين من المساعدة. إلا أنّ الأرقام ليست متوفرة في هذا الصدد.

إجراءات دعم المهاجرين من منظور العمالة والمهارات 17: التوجيه والتوظيف والتدريب (المعهد الأوروبي للتعاون والتنمية)²⁷

مصدر التمويل	المنفذ	عنوان المشروع/إجراءات دعم المهاجرين من منظور العمالة والمهارات	الرقم التسلسلي 17
مؤسسة دروسوس	المعهد الأوروبي للتعاون والتنمية/ مؤسسة درودوس	التوجيه والتوظيف والتدريب	
الأنشطة الرئيسية	المستفيدين	الميزانية	المدة الزمنية
التدريب المهني؛ دعم الشركات الصغيرة؛ التدريب التقني والتدريب على الإدماج	السكان المستضعفين من فئة الشباب بمن فيهم اللاجئين	1100000 يورو	كانون الثاني 2016- كانون الأول 2018

يعزز مشروع "التوجيه والتوظيف والتدريب" الذي أنشئ في ثلاث مناطق لبنانية، عام 2012، بمشاركة جمعية درودوس، التوظيف من خلال توجيه الشباب الذين تخرّجوا من المدارس التقنية. ويؤمن إنشاء شبكة من مكاتب التوجيه والتوظيف داخل ست مدارس مهنية، مرافقة شخصية للتلاميذ. تدعم مكاتب شبكة "التوجيه، والتوظيف والتدريب" المسيرة المهنية للشباب، إبتداءً من الاختصاص الذي يختارونه، إلى أن يجدوا أول عمل لهم لكي تمكنهم من الإدماج المهني. كما تقدّم خدماتها لكافة التلاميذ في المدارس الشريكة، بمن فيهم

²⁶ المعهد الأوروبي للتعاون والتنمية هي منظمة للمساعدة الإنمائية تعمل في 14 بلداً في جنوب الصحراء الكبرى في إفريقيا ومنطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا والمحيط الهندي وجنوب شرق آسيا.

²⁷ المصدر: مقابلة مع ممثلين عن المعهد الأوروبي للتعاون والتنمية والوثائق الداخلية (غير المنشورة) والموقع الإلكتروني للمعهد www.iecd.org/zones-dintervention/proche-orient-afrique-du-nord/liban/

اللاجئين بشكل عام، والسوريين المسجلين في تلك المدارس. إلا أن المنظمة ذكرت أن توظيف السوريين كان صعباً بسبب القيود القانونية، في حين لم تحصل المنظمة على البيانات بحسب الجنسية. وقد تم تنفيذ الأنشطة التالية في سياق المشروع:

- إنشاء مكاتب التوجيه والتوظيف في المدارس التقنية الشريكة
- تدريب الأشخاص المسؤولين عن مكاتب التوجيه والتوظيف (التوظيف وخلق الأدوات وتدريب المدربين)
- دعم مكاتب التوجيه والتوظيف في تنفيذ الأنشطة.

تم تعيين موظفاً للتوجيه والتوظيف في المدارس المختارة من قبل وزارة التربية والتعليم العالي. خضع هؤلاء الموظفين للتدريب في مجال توجيه المسيرة المهنية، واستخدام أدوات وتقنيات التعيين الوظيفي، فضلاً عن البحث في سوق العمل، وتحليل الإحتياجات المحلية وتقنيات التواصل. كما ساعد المشروع في تطوير قاعدة بيانات يتم تأهيلها بمعلومات عن التلاميذ والمتخرجين والشركات ذات الصلة، وقدم الدعم في تحليل المهارات الحالية الضرورية لسوق العمل، وفرص العمل المتوفرة. عمل موظفو التوجيه على اختيار الشركات المحلية والتقرب منها، بعدما أجروا دراسة عن احتياجاتها التوظيفية لمهن محددة، وحددوا المهارات الخاصة بهذه المهن. وهم مولجون مهمة تحديث وتوسيع هذه المعلومات برود الشركات بشكل دائم، لا سيما أن المكاتب تستخدم هذه المعلومات لمساعدة التلاميذ على تقرير مصيرهم المهني ومطابقة فرص العمل مع المرشحين للعمل.

وأمّن إنشاء شبكة من مكاتب التوجيه والتوظيف داخل ست مدارس تقنية، مرافقة شخصية لـ 1216 تلميذاً، عام 2015، ومجموع ما يفوق الـ 7000 منذ إطلاق المشروع. وتمت مرافقة أكثر من 3000 شاب وشابة في مرحلة اندماجهم المهني. أما في ما يتعلق بمشروع "بناء وتعزيز الإندماج من خلال تطوير التوجيه والعمالة والمهارات"، توفرت الخدمات التي تقدمها مكاتب "التوجيه والتوظيف والتدريب" إلى كافة الشباب المستضعفين، من دون أي تمييز على أساس الجنسية (لم تتوفر أية أرقام نظراً لصعوبة الوصول إلى سجلات المدارس). وقد أظهر تقييماً لوقوع وأثر المشروع، أجري عام 2016، أنه كان لمكاتب "التوجيه والتوظيف والتدريب" أثراً إيجابياً على التلاميذ الذين استفادوا من خدماتها (53% من الـ 97 شخصاً الذين أجريت معهم مقابلات، واستفادوا من خدمات مكاتب "التوجيه والتوظيف والتدريب"، وجدوا فرصة عمل، بحسب المعهد الأوروبي للتعاون والتنمية عام 2016).

كان لإطلاق المشروع على أساس خطة واضحة ومناسبة، الفائدة الأكبر لناحية إدارته بشكل فعالٍ ومجدي، وفي إطار تعاوني بين أصحاب المصلحة المحليين والوطنيين. فقد أتضح أن ضمان فهم موحّد لأنشطة وأهداف واضحة وقابلة للتحقيق، هي من إحدى العوامل الأكثر تحفيزاً لجميع الشركاء. وضعت وزارة التربية والتعليم العالي الأساس لتوسيع شبكة مكاتب "التوجيه والتوظيف والتدريب" من خلال تطويرها بإطار قانوني، وتعيين الموظفين رسمياً، استناداً إلى وصف وظيفي واضح، وتقديم مكتب تنسيقي في الوزارة. وتهدف الخطة الطويلة الأمد إلى إنشاء مكاتب "التوجيه والتوظيف والتدريب" في كافة المدارس الرسمية، غير أن هذه العملية قد تكون صعبة وملينة بالتحديات. لذلك فإنّ الحفاظ على علاقات مثمرة بين المدارس والجهات الفاعلة، عامل أساسي لضمان الإستدامة والأثر المجدي لمكاتب التوجيه والتوظيف والتدريب.

في إطار مشروع "التوجيه والتوظيف والتدريب"، نظم المعهد الأوروبي للتعاون والتنمية، أيضاً، معارض سنوية تهدف إلى تسهيل التفاعل بين سوق العمل والتعليم المهني والتقني. تؤمن المعارض كذلك مساحةً للتلاقي بين التلاميذ والمدارس التقنية لرفع مستوى التوعية بشأن أهمية التعليم التقني واحتياجات سوق العمل.

3. دراسات الحالات لإجراءات دعم المهاجرين من منظور العمالة والمهارات

يعرض هذا الفصل، ويناقش بشكلٍ معمقٍ، ثلاثة إجراءات لدعم المهاجرين من منظور العمالة والمهارات، كدراسات حالات كونها تبدو ممارسات جيدة وواحدة:

- إجراء دعم المهاجرين من منظور العمالة والمهارات 3 (ممارسات التدريب في مجال المهارات الشخصية للعمليات المنزليات الاجنبية من قبل مؤسسة عامل)
- إجراء دعم المهاجرين من منظور العمالة والمهارات 7 (برامج التعليم والتدريب المهني والتقني، ومراكز خدمات التوجيه المهني والتوظيف التي تديرها وكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في لبنان للاجئين الفلسطينيين)
- إجراء دعم المهاجرين من منظور العمالة والمهارات 10 (الدورات التدريبية في مجال مهارات سبل كسب العيش للاجئين السوريين والمجتمعات المضيفة اللبنانية من قبل مؤسسة مخزومي).

تم اختيار الحالات الثلاث كدراسات حالات في أعقاب بعثات تقصي الحقائق التي أجريت في البلاد، حيث تمّ الاجتماع مع أصحاب المصلحة، والسلطات الوطنية، ومدراء المشروع، وأجريت المقابلة معهم. تضمنت منهجية دراسة الحالة استخدام المقابلات النوعية مع الموظفين المشاركين في تطوير وتنفيذ البرامج. وتمّ إرسال استبيان موجز للمنظمات، في تاريخ مسبق، بهدف الحصول على معلومات كمية عن البرامج. واختيرت دراسات الحالات استناداً إلى بحث الفريق في التقارير الحالية، وتوصيات الوكالات الدولية المختلفة.

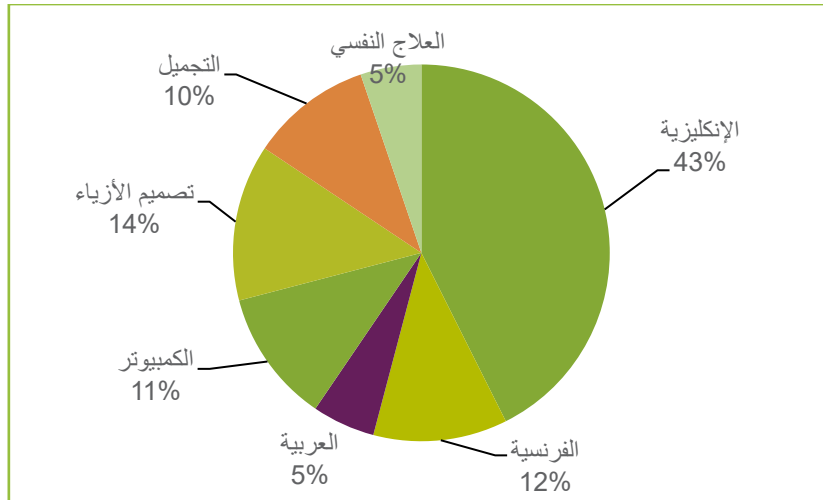
سُئلت المنظمات أولاً عن سياق البرامج، وثقافة الصلة بالموضوع، وكفاءتها وفعاليتها ووصولها إلى العامة، وأثرها، واستدامتها، وإحتمال تكرارها. ثمّ طُلب منها تقييم البرنامج من خلال استخدام التحليل الرباعي الذي يُعرف بتحليل سوات، وهو أسلوب تحليلي لمعرفة نقاط القوة والضعف والفرص والتهديدات. ثالثاً، طُلب من المنظمات تقديم التوصيات والإقتراحات. يرد أدناه موجز عن المعلومات المقدّمة، يرفقه تحليل عن فعاليتها والقيود والإقتراحات المحتملة للتحسين.

1.3 إجراءات دعم المهاجرين من منظور العمالة والمهارات 3: دعم العمال المنزليين المهاجرين وضحايا الإتجار بالبشر (مؤسسة عامل)

وصف البرنامج

كما ورد في الفصل الثاني، استند برنامج عامل إلى إعداد الحصص الدراسية بناءً على تحليل أولي لاحتياجات المهاجرين في سوق العمل. استناداً إلى هذا التحليل، تضمن البرنامج الحصص الدراسية التالية: اللغات الإنكليزية والعربية والفرنسية، والكمبيوتر، وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وتصميم الأزياء، ومحاضرات التجميل، والعلاج النفسي الاجتماعي والذكاء العاطفي، وبناء المعرفة والتوعية بالحقوق. يظهر الرسم البياني الثاني متوسط حصّة أنشطة بناء القدرات في كلّ موضوع. يتمّ تصميم وحدات التدريب على أساس احتياجات ومدخلات التلاميذ. من جهةٍ أخرى، يبقى المستفيدون على تواصل دائم مع موظفي المركز لإطلاعهم على المستجدات والمدخلات المتعلقة بتنفيذ أنشطة المشروع. ويحقّ للأساتذة لإعداد الصف ومحتواه بما يتماشى مع احتياجات التلاميذ.

الرسم البياني رقم 2. متوسط التقسيم الشهري (بالنسبة المنوية) لانشطة بناء القدرات في مركز عامل في بيروت



تهدف كلّ الحصص الدراسية، إلى التماشي، إلى أقصى حدّ، مع احتياجات المستفيدين، وتزويدهم بالمهارات القابلة للإستخدام بشكل فوري. في هذا المعنى، وضعت عامل مؤخراً، على سبيل المثال، منهاج اللغة الإنكليزية الخاص فيها لبرنامج " حماية حقوق عاملات المنازل المهاجرات " الذي يستهدف جمهوره، على الصعيدين الثقافي والمهني. كما، ويشارك التلاميذ في تطوير ووضع الحصص الدراسية، كما هو الحال في صفوف تصميم الأزياء. ما يؤكّد أنّ الحصص الدراسية موائمة لتطلعات التلاميذ وتهدف إلى: (1) تلقين المهارات التي ستكون ذات صلة بسوق العمل، (2) إنشاء المنتجات التي يمكن بيعها في وقت لاحق. في ما يتعلّق بصف تصميم الأزياء، نظمت عامل منتدى حيث يمكن بيع المنتجات، وأطلقت على المتجر إسم "مئة"، الذي يساهم في استدامة أنشطة التمكين وبناء القدرات في المستقبل لبرنامج " حماية حقوق عاملات المنازل المهاجرات " في لبنان. وتتم مراقبة كسب المهارات من خلال إمتحانات الفصل الدراسي، وسجلات الحضور. كما أنّ العدد المتزايد للتسجيلات في صفوف بناء القدرات، يظهر الحاجة إلى أنشطة مماثلة، وهو إثبات لنجاحها.

كلّ الخدمات المقدمة في إطار برنامج " عاملات المنازل المهاجرات" مجانية، نظراً إلى الحد الأدنى للأجور التي تدفعها هذه الأخيرة، هذا إن وجدت أصلاً. هذا يضمن الوصول العادل إلى الخدمات من جهة، والإلتزام مع المستفيدين نظراً إلى انعدام أي قيود مالية عليهم لحضور الأنشطة، وتلقي الخدمات. تسجّل تكلفة البرنامج لكل مستفيد انخفاضاً، لا سيّما أن عدداً كبيراً من الاساتذة هم متطوعين، في حين يعمل موظفو عامل على مشاريع أخرى. يتمركز محور أنشطة التمكين وبناء القدرات ضمن برنامج " حماية حقوق عاملات المنازل المهاجرات " التابع لعامل في بيروت. إلا أنّ هذا لا يعني أنّه يتمّ تقديم خدمات أخرى منها الصحية والقانونية والنفسية-الاجتماعية في ستة مراكز تابعة لمؤسسة عامل في لبنان، كما ذكر أعلاه. وفي طبيعة الحال، كلما زاد حجم التمويل، كلما زاد تكرار أنشطة التمكين وبناء القدرات في هذه المراكز.

تحليل البرنامج

وقد أبرز تحليل عمليات تنمية المهارات لدى التلاميذ الإنجازات التالية:

- **بناء القدرات:** وبما أنّ النساء يشعرن بثقة أكبر في مهارتهن، فهن يتطوعن لتأدية الأدوار، والتحدث بثقة أمام الآخرين، فضلاً عن تجنيد مهارتهن في الممارسات الحميدة.
- **التمكين العاطفي:** شهد مدرّب العلاج بالدراما تحسناً لناحية الثقة، والقدرة على التعبير، ومهارات التواصل لدى المشاركين. يساعد هذا الذكاء العاطفي النساء على الدخول في حوار عادل ومتساوي مع أصحاب العمل، بدلاً من الحوار الخاضع والمتذل.
- **بناء المعرفة:** لهذا تأثيراً إيجابياً، ليس فقط على مجتمع المهاجرين، وإنما بين أصحاب العمل وأطفال المدارس الذين تنظم مؤسسة عامل معهم جلسات توعية عن حقوقهم وواجباتهم. ويُقال أنّ العلاقات العملية تشهد تحسناً ملحوظاً.

يبدو أنّ الثقة تتعزز بين الموظفين من جهة، ومجتمع أصحاب العمل من جهة أخرى، لا سيّما أنّ بعض هؤلاء يأتون بالعمال المنزليين إلى المركز للمشاركة في أنشطة التمكين. وذكر العديد من أصحاب العمل أنّ تحسن المهارات اللغوية لدى عمالهم المنزليين سهّل علاقة العمل التي تجمع في ما بينهم. تتمّ التوعية من خلال الكنائس المحلية ومواقع دينية أخرى حيث يجتمع العديد من عاملات المنازل المهاجرات. لمؤسسة عامل علاقات جيّدة مع قادة المجتمع المحلي الذين يُخبرون أقرانهم بأنشطة المركز. ومن خلال تعزيز العلاقات والروابط مع السفارات، يمكن إحالة مواطنيها إلى مؤسسة عامل بشأن أنشطة التمكين و/أو الخدمات. تنحصر المشكلة في حالة العمال المنزليين الذين ليس لديهم أيام إجازة، أو المحرومين مغادرة منزل رب عملهم. تأمل المنظمة بأن تساهم أنشطة التوعية مع أصحاب العمل في تغيير المواقف، وبالتالي أن تسمح بالوصول أيضاً إلى هؤلاء العمال المنزليين المعزولين.

نظراً إلى أنّ عدد الموظفين والمتطوعين الذين عينتهم مؤسسة عامل يفوق ال 700 فرداً، يمكن إعادة تطبيق البرنامج بسهولة على كافة الأراضي اللبنانية، في حال توفرت الأموال بشكل كافٍ بطبيعة الحال. يتمتع موظفو مركز عامل بعلاقات وروابط متينة وودية مع المجتمع المدني، مما يسهّل التفاعل مع مجتمعات "العمال المنزليين المهاجرين" والوصول إليها. للتوسع نحو مناطق معزولة في لبنان أهمية خاصة، نظراً إلى محدودية الخدمات والدورات التدريبية المتاحة للسكان المحليين والمهاجرين الذين يعيشون في هذه المناطق.

في حالة الحصص الدراسية المقدمة، من الضروري النظر في أنشطة جديدة، غير تقليدية مطلوبة حالياً، أو التي ستكون ضرورية ومطلوبة في السوق اللبنانية، كراعاية الطفل ورعاية المسنين والرعاية المنزلية والطاقة الحديثة والأعمال الزراعية. وقد تحسن الدورات التدريبية، في تلك القطاعات، إلى حدّ كبير، مهارات المهاجرين العاملين في هذه المجالات، أو الذين يوفرون مسارات للإنتقال من وظيفة إلى وظيفة.

2.3 تدابير دعم المهاجرين من منظور العمالة والمهارات 7: التدريب المهني والتقني، التوجيه المهني ومراكز خدمات التوظيف (المفوضية العليا للامم المتحدة لشؤون اللاجئين الفلسطينيين – الأونروا)

من الواضح أنّ هيكليّة الأونروا مرتبطة بوضع سياسي خاص في فلسطين، ممّا يصعب تكرارها لدعم مجموعات أخرى من اللاجئين، حتى السوريين. ومع ذلك، إن مثل الأونروا مثير تحليله، لا سيّما أنّ نتائج خدماته عادةً ما تكون ناجحة جداً. أحد أهم جوانبه يتجلى في استراتيجية التعليم والتدريب المهني والتقني (بحسب الأونروا عام 2014) والتي اعتمدتها الوكالة عام 2014.

ويتمثل المكون الأساسي الذي يوجّه ويوطّد برنامج التعليم والتدريب المهني والتقني في لبنان في نهجه الشمولي الذي يبدأ من خلق المعلومات وإنشاء آليات الوعي الذاتي بين الشباب، واكتساب المهارات، والموارد اللازمة لتعزيز خلق الوظائف والإندماج الاجتماعي، وصولاً إلى توفير خدمات التوظيف كمكون رئيسي لتعيين وإحالة اللاجئين الفلسطينيين إلى سوق العمل المحلية.

في لبنان، يضمّ برنامج التعليم والتدريب المهني والتقني التابع للأونروا مركزاً للتدريب المهني في سبلين مع حرمين، بالإضافة إلى وحدة التوجيه المهني ومراكز خدمات التوظيف، كلّها تهدف إلى تحسين قابلية الإستخدام، والمساهمة في كسر حلقة الفقر، وتحقيق مستوى لائق من المعيشة والمشاركة في إنجاز أهداف إستراتيجية التعليم والتدريب المهني والتقني.

برنامج التعليم والتدريب المهني والتقني

وصف البرنامج

كما ذكر في الفصل الثالث، تقدّم الأونروا خدمات التعليم والتدريب المهني والتقني للاجئين الفلسطينيين في لبنان منذ عام 1962 عندما أنشئت كلية تدريب سبلين. تقدّم هذه الكلية خدمات التعليم والتدريب المهني والتقني لأولئك الذين يريدون إكتساب المهارات التقنية والمهنية، متيحاً الفرص أمامهم بإيجاد وظيفة أو المضي قدماً بالدراسات الجامعية بعد التخرّج. تدير الوكالة مركزين للتدريب المهني والتقني في لبنان لما يقارب 1200 متدرباً سنوياً (900 في كلية تدريب سبلين في الجنوب، و300 في كلية تدريب سبلين في الشمال بحسب الأونروا عام 2015). والتسجيل مفتوح في الكليتين أمام اللاجئين الفلسطينيين، الإناث والذكور من فئة الشباب. إنّ خدمات التدريب المهني والتقني مجانية، بالإضافة إلى أنّ الأونروا تقدّم الإقامة كاملةً، بما في ذلك وجبات الطعام لأولئك الذين يأتون من المناطق النائية، فضلاً عن خدمات النقل.

تقدّم كليات تدريب سبلين التابعة للأونروا في لبنان 28 حصة دراسية شبه مهنية وتجارية لتلامذتها في حرميها (بحسب الأونروا عام 2015):

- تقدّم الدورات التجارية (المهنية) (برنامج تتراوح مدته بين السنة والسنتين) في مرحلة ما بعد الإعدادية (أي الصف التاسع). تمثّل البكالوريا الفنية المعادل الرسمي للمهن، وهي تُعطى في غضون ثلاث سنوات لخريجي الشهادة المتوسطة (البريفية) التي يحظى التلاميذ، في نهايتها، على ما يعادل شهادة الثانوية العامة.
- تُقدّم الدورات المهنية، شبه الإحترافية (برنامج يمتد على سنتين) في مرحلة ما بعد التعليم الثانوي (أي الصف الثاني عشر). تمثّل شهادة الإمتياز الفني المعادل الرسمي للدورات شبه المهنية، وينالها التلاميذ الذين حصلوا شهادة الثانوية العامة (البكالوريا) في غضون سنتين.

كما ويتمّ تنظيم دورات تدريبية قصيرة تمتد من ثمانية إلى أربعين أسبوعاً عند توقّف الأموال. وتركز الدورات على (1) الدورات التدريبية المتقدمة لتحسين المهارات الفنية الموجودة لدى اللاجئين و(2) توفير مستوى أساسي من المعرفة الفنية للأشخاص غير المدربين. خلال عام 2016، استفاد 313 تلميذاً إضافياً من الدورات القصيرة الأجل (بحسب الأونروا 2015).

وعلى الرغم من دورها اللامتناهي في توفير التعليم المهني والتقني للاجئين الفلسطينيين في لبنان، فإنّ مراكز التدريب المهني والتقني التابعة للأونروا غير معتمدة من قبل وزارة التربية والتعليم العالي، إذ أنّ الشهادات التي تصدرها الأونروا غير معترف بها رسمياً، وبالتالي لا يحق للتلاميذ المشاركة في الإمتحانات الرسمية للتعليم المهني والتقني.

وقد حدّدت الأونروا اعتماد وزارة التربية والتعليم العالي، مركزها للتدريب المهني، كجزء من الإستراتيجية الشاملة للتعليم والتدريب المهني والتقني، وكأولوية إستراتيجية، من شأنها زيادة إمكانيات اللاجئين الفلسطينيين من فئة الشباب، من خلال تحسين الوصول إلى التعليم وفرص العمل اللائق. وفي هذا الإطار تمّ تقديم طلب الإعتماد إلى الوزارة المعنية. عام 2014، استلمت كلية تدريب سبلين رخصة التأسيس التي تُعتبر الخطوة الأولى باتجاه الإعتماد الكامل، إلا أنّ رخصة الإستثمار، والتي تُشكّل الخطوة الثانية والنهائية، والتي بوشر بطلبها عام 2014 مع المديرية العامة للتعليم والتدريب المهني والتقني، لم يتمّ الحصول عليها بعد، بسبب العمليات البيروقراطية الطويلة. فيالسماح للمركز بتقديم دورات معتمدة ومعترف بها من قبل الوزارة، يمكنه تقديم التعليم المهني لتلاميذ صفي السابع والثامن لتقليص عدد المتسربين من المدارس. أمّا التلاميذ من الصف العاشر، سيتمكنون من الوصول إلى كلية تدريب سبلين على مستوى شهادة

التقني وإستكمال دراساتهم في غضون سنتين لمواصلة تعليمهم في النهاية (استناداً إلى مقابلة مع ممثلين عن الأونروا). بالتوازي، باشرت الأونروا في شهر آذار من عام 2017، عملية تحديث المنهاج ليتماشى مع متطلبات وزارة التربية والتعليم العالي، مع الإبقاء على جوانبه الإيجابية وتحديثها لتوائم احتياجات سوق العمل.

تحليل البرنامج

يعرض نظام الأونروا الخاص ببرامج التعليم والتدريب المهني والتقني لدعم اللاجئين الفلسطينيين في تعزيز مهاراتهم وقابلية استخدامهم، العديد من نقاط القوة الرئيسية، ويمثل، بحد ذاته، مثلاً جيداً للتحليل. تُقدّم الأونروا نظاماً مرناً للتعليم والتدريب المهني (لناحية تنوع المواضيع وطول الدورات)، وهو يُركز على المتعلم، ويضمن رابطاً متيناً مع أصحاب العمل، ويؤمن روابط وثيقة بين المنهاج واحتياجات سوق العمل (إلى أقصى درجة)، كما ويضمن توجيهاً عملياً وعدم التجانس للتلاميذ باستقبال الإناث والذكور على حد سواء.

إلا أنّ ذلك لا يخلو من التحديات التي تطال كلاً من الحصوص الدراسية للتعليم والتدريب المهني والتقني بشكل عام (على سبيل المثال جذب التلاميذ، وتحديث المعدات والأبنية، ومحدودية الميزانية، إلخ) والتي تطال نظام الأونروا بشكل خاص والتي تُعنى بجودة التعليم والتسجيل، واختيار الدورات التدريبية، وكفاءات الاساتذة، والإعتماد الأكاديمي كما سبق وذكرنا.

في ما يخص جودة التعليم في المركز المهني، لا بدّ من تحديث المنهاج بشكلٍ منتظم لتلبية متطلبات الحكومة، بهدف التماشي مع عملية الإعتماد الأكاديمي وتلبية متطلبات سوق العمل. إلا أنّ، وعلى الرغم من الجهود التي بذلها المركز، فالأمر الواقع يفرض المعاناة التي تتكبدتها البلاد في ما يتعلّق بتوفر معلومات سوق العمل والموثوقية. إذ يؤثّر عدم توقّر معلومات محدثة عن احتياجات وأتجاهات سوق العمل، بشكلٍ كبير وخطير، على نجاح تنفيذ نظام التعليم والتدريب المهني والتقني ككلّ، ومن الواضح أنّ له تأثير غير مباشر على قدرته على توفير خدمات توجيهية وإرشادية. حتّى أنّه من الضروري تعزيز قدرات موظفي المركز لتلبية التغييرات في تحديث المنهاج، بما يتماشى مع متطلبات سوق العمل، وتحديث المعدات في المختبرات. مما لا شكّ فيه أنّ حواراً أعمق مع السلطات العامة، متى توفرت الفرصة، قد يفيد في إعداد حلقات دراسية محددة في مختلف الموضوعات، ممّا يجنب التجزئة.

أما في ما يتعلّق بالتسجيل، تجاوز عدد طلبات التسجيل المقدّمة قدرة استيعاب مركز التعليم والتدريب المهني والتقني التابع للأونروا للتلاميذ. يُعزى ذلك، من جهة، إلى محدودية الموارد المتوفّرة. ومن جهةٍ أخرى، يرتبط الوضع أيضاً بالنتائج المحتملة الفعالة في سوق العمل (كالطلب مثلاً لتفادي إحباط الخريجين الشباب الذين لا يجدون عملاً في قطاعاتهم). لذلك لا بدّ من إنشاء نوع من نظام الإحالة لمواجهة الطلاب المتنامي على التسجيل، ومحاولة وضع خدمات استشارية لدعمه في الدورات الوطنية للتعليم والتدريب المهني والتقني لمقدمي الطلبات الذين لم يتم قبولهم في دورات الأونروا. هذا، من شأنه أيضاً، أن يُجنب إنشاء "أنظمة موازية" حيث يطبّق نظام التعليم والتدريب المهني والتقني التابع للأونروا والنظام نفسه التابع للدولة، بالتوازي من دون أن يؤثّر الواحد على الآخر. إنّ اختيار أفضل محتوى متخصص للحصص الدراسية قد يساهم في استخدام أكثر فعالية للموارد المتاحة. ولا بدّ من إعتماد المزيد من الشفافية في ما يتعلّق بمعايير القبول لتجنب الإحباط. فضلاً إلى أنّ المركز قد يستفيد من التعميم المستمر لمهارات الريادة والمهارات الشخصية في كافّة الدورات، وإعداد دورات وإختصاصات جديدة للفئات المستهدفة المحددة، خاصّة النساء.

أخيراً، يتمثّل أحد التحديات الرئيسية أيضاً بتوفر الأموال، الذي يرجع، في الغالب، إلى توفر وقدرة مجتمع المانحين لدعم الوكالة، وخاصة تنفيذ استراتيجية التعليم والتدريب المهني والتقني. وتجدر الإشارة إلى أنّ عمليات الأونروا لا طالما تأثرت بضغوطات مالية، لا سيّما أنّ التمويل يعتمد، بشكل شبه حصري، على المساهمات الطوعية لأعضاء المجتمع الدولي. ما يصعب توقّع أنشطة متوسطة إلى طويلة الامد، ويعيق تنفيذ العمليات المتوقعة. إلا أنّ استخداماً أكثر فعالية للموارد والمباني المدرسية، بما فيه تحسين برامج التدريب (على سبيل المثال من خلال توفير دورات تدريبية لنصف يوم والدوامات الثانية) قد يعالج القيود المالية بشكلٍ جزئي.

وحدة التوجيه المهني

وصف البرنامج

عام 2010، اعتمد المكتب الميداني للأونروا في لبنان، استراتيجية جديدة لوحدة التنسيب والتوجيه المهني لتقديم التوجيه المهني النوعي في مختلف المراحل الرئيسية للمسار الدراسي للتلميذ، بهدف تعزيز آفاق قابلية استخدامه. ونظراً إلى النقص العام في خدمات التوجيه المهني في المدارس في لبنان (عبد اللطيف، 2012)، وبما أنّ التلاميذ من اللاجئين الفلسطينيين لا يستطيعون الحصول على مثل هذه الخدمات نظراً لظروف البلاد ذات الصلة، يصبح التوجيه المهني الذي تؤمّنه الأونروا جزءاً لا يتجزأ من عملية التعلم في إطار تعليم اللاجئين الفلسطينيين.

يمولّ الإتحاد الأوروبي أنشطة وحدة التوجيه المهني من خلال مشروع "دعم التعليم والتدريب والتوظيف للاجئين الفلسطينيين من فئة الشباب، في لبنان" والذي يهدف بشكل أساسي إلى تعزيز فرص العمل لهؤلاء، من خلال زيادة نسبة التلاميذ الذين أكملوا التعليم الثانوي، ويمكنهم الوصول إلى التعليم المهني أو التعليم العالي. تقدّم الأونروا التوجيه المهني للتلاميذ، والتعيينات الوظيفية لخريجها. وتظهر المسوحات التي تمّ إجراؤها، بصورة روتينية، على المتدربين من خريجي الأونروا، معدلات نجاح عالية في العثور على وظيفة أو عمل

حرّ خلال سنة واحدة من تخرجهم (للتلاميذ الذين تخرجوا عام 2015، يسجل معدل التوظيف 76% من الخريجين، بنسبة 42,78% للذكور و6,72% للإناث (بحسب مقابلة مع ممثلين عن الأونروا).

تعمل وحدة التوجيه المهني، مع ما مجموعه 11 موظفاً (الأونروا 2015) على دعم اللاجئين الفلسطينيين في لبنان على ثلاثة مستويات:

- تسهيل الانتقال من القطاع التعليمي إلى سوق العمل، ما يحسّن فعالية نظام التعليم في تلبية احتياجات السوق
- توسيع نطاق الوصول إلى المعلومات، وفرص العمل والتعلّم، إلى جانب صقل المهارات، ما يؤدي إلى زيادة الكفاءة في تخصيص الموارد البشرية، وكذلك من خلال موقع²⁸ مصمم خصيصاً
- دعم المجموعات المستضعفة (كالمتسربين من المدارس والعاطلين عن العمل وذوي الإحتياجات الخاصة) والتطرق إلى مشاركة الإناث من القوى العاملة.

تقدّم وحدة التوجيه المهني شريحة واسعة من الخدمات لتلاميذ المدارس من الصفوف 9 و10 و11 و12، تشمل دورات توجيهية جماعية ودورات فردية، ومعارض مهنية، بالإضافة إلى زيارة المدارس المهنية. هدفت هذه الأنشطة إلى مساعدتهم في اكتشاف اهتماماتهم وتفضيلاتهم الشخصية. بشكل عام، نجحت وحدة التوجيه المهني في تحسين قدرة اللاجئين الفلسطينيين على اتخاذ قرارات صائبة ومستنيرة تتعلق بمستقبلهم التعليمي ومساراتهم المهنية، وزيادة قابلية استخدامهم ووصولهم إلى فرص العمل. منذ 2012، استفاد 25921 تلميذاً وتلميذة من الدورات التوجيهية الجماعية، و12515 من الدورات الفردية للتوجيه المهني. بين عامي 2015 و2016، وصل التوجيه المهني إلى 6645 تلميذاً (2683 من الذكور و3963 من الإناث) من الصف التاسع لغاية الصف الثاني عشر. ويُتوقّع الوصول إلى ما مجموعه 39000 تلميذاً مدرسياً من الصف التاسع لغاية الصف الثاني عشر خلال الفترة الممتدة من 2016 إلى 2021 (بحسب مقابلة مع ممثلين عن الأونروا، 2017).

كما ذكر سابقاً، تتبّع وحدة التوجيه المهني، بالتعاون مع مراكز التدريب المهني التابعة للأونروا، الخريجين بشكلٍ دوري. يجري التتبع مرتين في السنة، في نصف السنة الأول، والنصف الثاني بعد التخرّج، وهو يهدف إلى تقييم وضع توظيف خريجي مراكز التدريب المهني. يتمّ جمع البيانات عادةً عبر المكالمات الهاتفية مع الخريجين وأصحاب العمل، ومن ثمّ إدخالها إلى نظام التنسيب والتوجيه المهني الإلكتروني الذي يسمح باستخراج التقارير الإحصائية.

تهدف الأونروا، من خلال تنفيذ استراتيجية التعليم والتدريب المهني والتقني التابعة للأونروا (عام 2014)، واعتماد التوجيه في المدارس، إلى تعزيز وتوسيع نطاق خدمات التوجيه المهني. يتمّ التخطيط لنهج دورة الحياة من خلال إختبار التوجيه المهني الحالي الذي يستهدف الصفوف من التاسع إلى الثاني عشر، وتطبيقه على صفوف دنيا (الإبتدائي والإعدادي). يخطط المكتب الميداني في لبنان لبناء قدرة الموظفين في المدارس ومراكز التدريب المهنية على توفير خدمات ذات جودة. أما في ما يخصّ تنمية قدرة مستشاري التوجيه المهني من قبل موظفي المركز، تهدف وحدة التوجيه المهني إلى استخدام أدوات بديلة تفاعلية، والمواد والألعاب اللازمة لتقييم شخصيات الشباب واهتماماتهم وحوافزهم ومهاراتهم، ثمّ مساعدة التلاميذ على اكتشاف مهاراتهم ومواهبهم ليتمكّنوا من تحديد الوظائف التي تناسبهم في المستقبل (الأونروا 2015).

تحليل البرنامج

اتّضح، من خلال المقابلات التي أجريت في البلاد مع كلّ من موظفي الأونروا والمستفيدين، أنّ وحدة التوجيه المهني تقدم خدمات قيّمة، لا تتوفّر في أغلب الأحيان، في النظام اللبناني للتلاميذ اللبنانيين. تمثّل الخدمات المقدّمة أصولاً هامة تسمح للتلاميذ من فئة الشباب باتخاذ قرارات أكثر استنارة، وفي النهاية تحقيق نتائج أفضل في سوق العمل. إلا أنّ هذه لا يستبعد وجود بعض القيود كالإعتماد على التمويل الخارجي ما يضع استدامة وحدة التوجيه المهني على المحكّ، والقيود الملموسة لخدمات التوجيه بسبب القيود المفروضة على الفلسطينيين في سوق العمل اللبنانية، من جهة، ومحدودية المعلومات بشأن احتياجات سوق العمل، من جهة أخرى.

وبهدف تحسين خدماتها، قد تنظر وحدة التوجيه المهني في ما يلي:

- جعل موقعها الإلكتروني أكثر تفاعلية، وتشجيع التلاميذ والأهل على تصفّح الموقع تكراراً إن لم يكن بشكل دوري
- تخصيص المزيد من الوقت للدورات التوجيهية الفردية
- زيادة عدد المستشارين وتحسين قدراتهم (إذا سمح التمويل): تبيّن أنّ الإستشارة الفردية ضرورية ومطلوبة للغاية في أنشطة وحدة التوجيه المهني. إلا أنّ، على الرغم من ازدياد عدد التلاميذ الذين استفادوا من الدورات الفردية، بشكل هائل، خلال سنتي 2014

²⁸ متوفر حصراً في اللغة العربية <https://careerguidance.unrwa.org/CGU/newweb/Default.aspx>

و2015 (بعد إدخال هذا النشاط كمنشأ إلزامي لكل التلاميذ)، لم يتمكن المستشارون من تلبية كافة التلاميذ بسبب أعدمهم الكبيرة، ومقارنةً بعدد المستشارين المتوفر حالياً.

- أثبتت خدمات وحدة التوجيه المهني أنها مهمة جداً في إطار هدفها العام الذي يقضي بالمساهمة في تحسين صورة التعليم والتدريب المهني والتقني بين التلاميذ والمجتمع. يمكن تعزيز الوحدة من خلال زيارة الشركات المحلية في رحلات ميدانية لتعريفهم على القطاعات الصناعية وتطوير مفهومهم عن التفاعل في ما بينها، ومعرفة المزيد عن القطاع الذي يرغبون الدخول إليه، ما يخولهم البدء بالتخطيط للمسار الصحيح للعمل بهدف بلوغ الأهداف المرجوة.
- تقديراً لحقيقة أن القدرة على اتخاذ قرارات مهنية معقولة، يعتمد على ظهور مواقف مؤاتية في السنوات الأولى من تعليم التلاميذ، يمكن لهذا العمل أن ينطبق في المدراس الابتدائية، أي من الصف الثالث ولغاية الصف السابع، بهدف توعية التلاميذ على مختلف أنواع المهن. لذلك، لا بد من تدريب المستشارين لكي يكونوا قادرين على العمل مع الأطفال.

مراكز خدمات التوظيف

وصف البرنامج

تعمل مراكز خدمات التوظيف التابعة للأونروا منذ عدة سنوات من خلال مساهمة من الإتحاد الأوروبي الذي يعمل بدوره في أربعة مراكز لخدمات التوظيف في جميع أنحاء المناطق اللبنانية بهدف تعزيز وزيادة قابلية استخدام باحثين عن عمل فلسطينيين على كافة الأراضي اللبنانية.

تعمل مراكز خدمات التوظيف عبر أربعة مراكز تقع في بيروت وطرابلس وصيدا وصور. وهي تقدم خدمات توظيف مجانية ذات جودة بدءاً من الإحالة المباشرة أو تنسيب الباحثين عن عمل، وصولاً إلى فرص العمل المحددة، وتوفير المعلومات عن اتجاهات سوق العمل والطلب المستجد من حيث المهارات. وتساعد مراكز خدمات التوظيف في تحديد واختبار وتصفية أفضل المرشحين وأكثرهم ملاءمة، بهدف ضمان الشخص المناسب القادر على تلبية الاحتياجات الفردية لصاحب العمل، ومرافقة هؤلاء ودعمهم خلال عملية التعيين، بما فيه إجراء المقابلات والتقييمات واختبار المهارات مع المرشحين المحتملين. فضلاً إلى أن مراكز خدمات التوظيف تخدم كأداة توعية لإطلاع اصحاب العمل، الفلسطينيين واللبنانيين، ونقابات العمال ومجتمع اللاجئين الفلسطينيين، على التشريعات التي تنظم شروط عملهم في لبنان، وخدمات المساعدة القانونية المتاحة في الأونروا.

حالياً، يعمل 14 موظفاً في إطار مراكز خدمات التوظيف، في مراكز خدمات التوظيف الأربعة المختلفة (بحسب مقابلة مع ممثلين عن الأونروا). وفقاً للمخطط الأساسي، تم تعيين أربعة موظفين في كل مركز، المشرف على مركز خدمات التوظيف، موظف الإستشارات والتنسيبات، موظف التوعية والتنسيبات وموظف التسجيل. تقدم المنظمة، بصفتها مركز شامل لخدمات التوظيف، عدداً من خدمات التوظيف. يتم تسجيل كل مقدم طلب في قاعدة بيانات المنظمة، ويحصل على فرصة العمل مع فريق محترف لتحديد نقاط القوة والمهارات لديه، وكيفية تطبيق الخبرة التي اكتسبها من وظائف سابقة. وفقاً لكفاءة كل مقدم طلب، واحتياجاته واهتماماته، يحاول مستشارو المركز تطوير خطة مخصصة للخدمات تشمل:

- الإستشارات الجماعية والفردية وجلسات المعلومات
- معلومات فورية عن مناصب متوفرة في الشركات والمؤسسات في لبنان، وكيفية تقديم طلب للعمل فيها
- معلومات ونصائح عن تقنيات البحث عن عمل، وعن كيفية إعداد المنهاج وغلّاف الرسالة
- التدريب في مجال مهارات التواصل ونصائح وتوجيهات حول كيفية إجراء مقابلة
- إحالات إلى وتعيينات في فرص عمل ووظائف محددة
- إحالات إلى فرص التمهين
- جلسات المعلومات عن قانون العمل وحقوق عمل اللاجئين الفلسطينيين، والإحالات إلى المساعدة القانونية، والخدمات الإستشارية.

بين عامي 2015 و 2016، استفاد 2286 صاحب عمل من زيارات التوعية التي هدفت إلى ضمان مفهوم أفضل لحقوق وواجبات اللاجئين الفلسطينيين المتعلّقة بالعمل. خلال هذه الفترة، تم تعيين ما مجموعه 591 باحث عن عمل بنسبة 51% من الإناث و49% من الذكور (بحسب مقابلة مع ممثلين عن الأونروا، 2017).

تحليل البرنامج

تواجه مراكز خدمات التوظيف تحديات عديدة، بما فيه قدرة وإمكانيات موظفيها والحاجة إلى صقل مهاراتهم (لا سيما مهارات التواصل)، والحاجة إلى تثبيت أو ترقية قاعدة البيانات الحالية من أجل المطابقة الذاتية للمرشحين وتوفير الأموال، ما يضع على المحك وجود المراكز ذاتها. إلا أنه، نظراً إلى تعقيد سوق العمل اللبناني والقيود المفروضة على الفلسطينيين (36 مهنة كما ذكر سابقاً)، تؤدي مراكز خدمات التوظيف مهامها بفعالية، ولديها موظفين متفانين وذوي خبرة، فضلاً عن أنها تقدّم خدمات تزيد، من دون أدنى شك، فرص الفلسطينيين في سوق العمل، وترفع من مستوى وعيهم بما يتعلّق بحقوقهم. وبهدف تحسين الخدمات المقدمة، يمكن إيلاء أهمية خاصة للمسائل التالية:

- زيادة وضوح أنشطة مراكز خدمات التوظيف، من خلال جعلها أكثر وضوحاً وسهولة الوصول من قبل المستخدمين النهائيين
- تزويد مراكز خدمات التوظيف بمعلومات أكثر تفصيلاً عن احتياجات سوق العمل، للاحقة احتياجات المهارات الحالية والمستقبلية لتأمين أفضل التوجيه والاستشارة للباحثين عن عمل
- إعادة النظر في توزيع المهام بين موظفي كلّ من مراكز خدمات التوظيف، لتأمين روابط أفضل بين الباحثين عن عمل والشركات (على سبيل المثال أن يعمل كل مستشار مع كلّ من الباحثين عن عمل وأصحاب العمل للحصول على مفهوم واضح من الجهتين)
- زيادة عدد الأدوات الإلكترونية، وأدوات التواصل الاجتماعي لوساطة العمل من أجل الوصول إلى أكبر عدد من الباحثين عن عمل (على سبيل المثال من خلال نشر أكثر فعالية للوظائف الشاغرة عبر الإنترنت، والتي تتم حالياً عبر صفحة الفيسبوك لمراكز خدمات التوظيف.
- ترقية البوابة الإلكترونية لمراكز خدمات التوظيف ما يسمح بالتسجيل الذاتي للسير الذاتية للباحثين عن عمل لتوفير وقت المستشارين وتركيز الجلسات الفردية على التدريب وتقديم المشورة، وذلك لتجنب الإجراءات الإدارية إلى أقصى حدّ ممكن.

3.3 إجراءات دعم المهاجرين من منظور العمالة والمهارات 10: برنامج التعليم المهني (مؤسسة مخزومي)

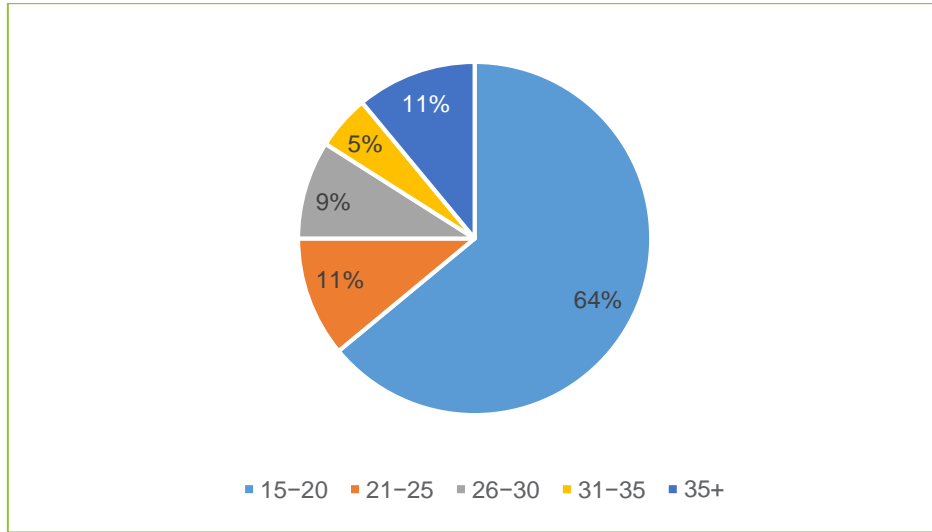
وصف البرنامج

عمل هذا البرنامج الممول من جهات متعددة تشمل اليونسيف، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، والإتحاد الأوروبي من خلال مشروع مدد، والبرنامج الإقليمي للتنمية والحماية مع المفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، كشريك منفذ منذ العام 2011 لتقديم الخدمات، في البداية، للمجتمعات العراقية، ومن ثمّ إلى كل الجنسيات، مع التركيز حالياً على السوريين. تمتدّ الحصص الدراسية/الدورات بالإجمال على فترة ثمانية أسابيع وهي تشمل المواضيع التالية: تكنولوجيا المعلومات، واللغات، والمواد المهنية كدورات التجميل واغتنام فرص أفضل في سوق العمل، والمهارات الريادية، بالإضافة إلى تحديد الفوارق الثقافية والتواصل عبر الثقافات (بحسب مقابلة مع ممثلين عن مؤسسة مخزومي).

يتمّ تحديث الدورات التدريبية بشكلٍ دائم، وفقاً لاحتياجات السوق. وتعتمد مناهجها على دراسات اليونسيف، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، والمنظمات المحلية والمؤسسات الوطنية، ويتمّ تحديثها سنوياً. كلّ أكاديمية للتدريب (سواء في اللغة أو تكنولوجيا المعلومات أو الجمال أو الأعمال) يترأسها منسق واحد يضمن مستوى عالٍ في التعليم والتدريب والمنهجية والتسليم لمطابقة المتطلبات الدولية واحتياجات سوق العمل. أما في ما يخص رسوم الدورات، فهي إما مدعومة جزئياً، أو برعاية كاملة في إطار بعض المشاريع والمنح. لذلك فإنّ الطلب على البرنامج مرتفع بسبب جودة الدورات والرسوم المدعومة.

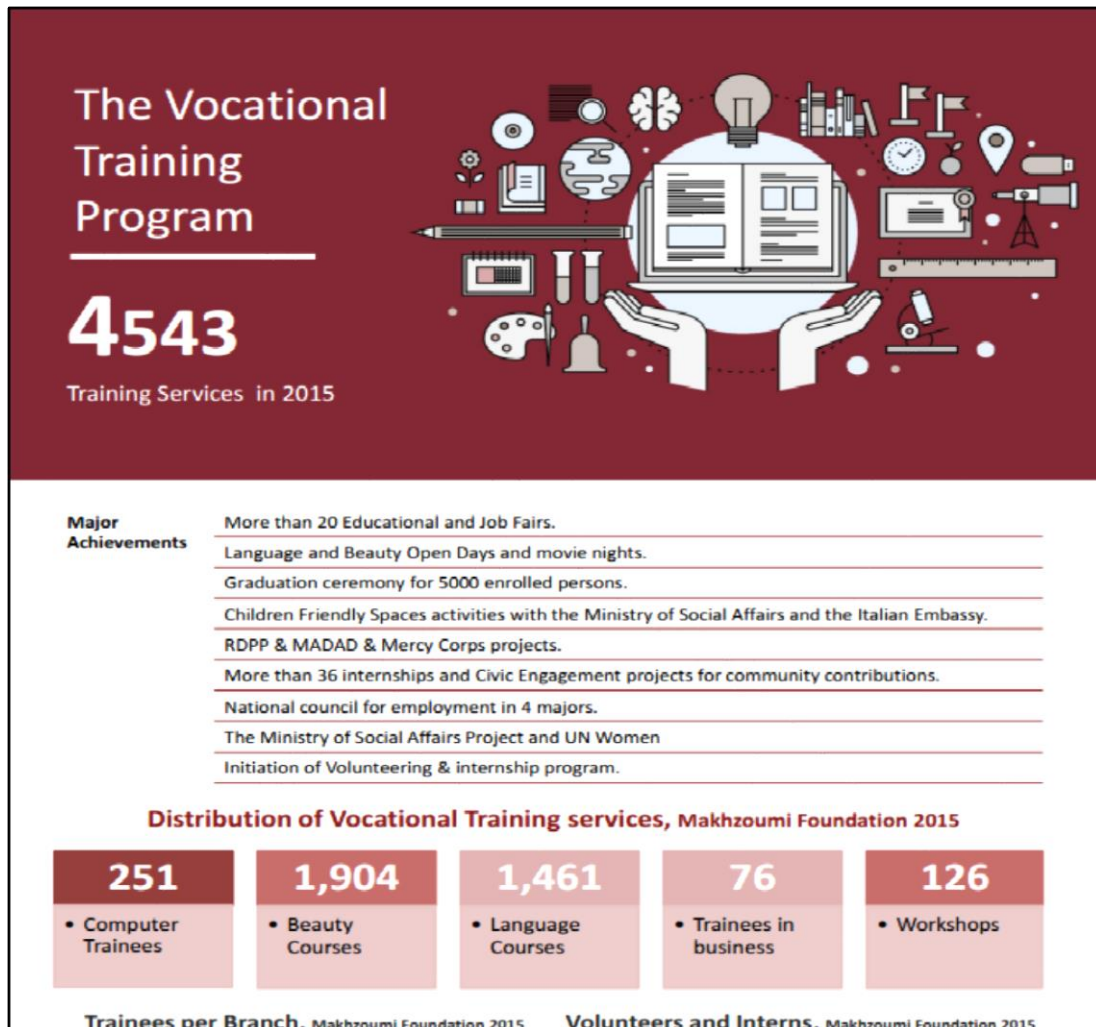
يبلغ عدد المتدربين المسجلين سنوياً حوالي 4543 فرداً، بنسبة 77% من الإناث، و23% من الذكور. يتمّ تقسيم المتدربين بنسبة 73% من التلاميذ اللبنانيين، و27% من التلاميذ غير اللبنانيين. ويبقى التماسك الاجتماعي في الصفوف، التي عادةً ما تكون مفتوحة أمام الجميع، بصرف النظر عن الجنسية والجنس، أحد أهمّ العوامل، على أن يكون المتدربين بعمر الـ 14 وما فوق (يظهر الرسم البياني رقم 3 توزيع المتدربين حسب العمر). يحق للمتدربين تقديم طلبات التسجيل طوال السنة. ويتمّ تنفيذ خطة التواصل والتوعية للإعلان عن أحدث الدورات والحزم للمجتمعات (بحسب الوثائق الداخلية لمؤسسة مخزومي).

الرسم البياني رقم 3. توزيع المتدربين حسب العمر



نظراً إلى خبرة المنظمة، يمكن التوصل إلى أن الدورات التدريبية المعطاة أدت إلى تحسين الدخل المالي وخلق فرص عمل جديدة للمستفيدين. نجح البرنامج المهني أيضاً في دعم الشباب ومتدربين آخرين لتحقيق تطلعاتهم وتقديم مسارات جديدة لحياتهم المهنية. وقد شكّل ذلك جواً من الثقة والإحترام المتبادل بين اللبنانيين وغير اللبنانيين. وتؤدي الدورات القصيرة الأجل بالمستفيدين إلى إيجاد وظائف بسرعة أكبر. وقد اعطت الموافقة على الشهادات المعتمدة، فرصة، لأولئك الذين يسعون إلى إيجاد عمل في الخارج، بتحقيق تمنياتهم.

الرسم البياني رقم 4. الدورات التدريبية المختلفة التي يقدمها البرنامج والإنجازات الرئيسية



في ما يتعلّق بالدورات التدريبية، أجرت المؤسسة مسحاً على مجموعة مختارة من مئة من خريجها داخل منطقة بيروت، يظهر زيادة بنسبة 27% من قابلية الإستخدام بعد التخرّج، في التخصصات كتزيين الشعر، والمحاسبة، وصيانة المحمول وبعض المهارات الشخصية الأخرى (اللغات والمهارات الرقمية).

تحليل البرنامج

أظهر تحليل البرنامج قدرته على زيادة الثقة بالنفس، والإعتماد ما بين المشاركين، فضلاً عن تعزيز فرص الوصول إلى فرص عمل جديدة، وتحسين محاولات الترقية ضمن مسارات المتدربين المهنية. كما ونجحت البرامج أيضاً في تشجيع المشاركين على البحث عن مزيد من المعرفة والتعليم.

يتمتع البرنامج بميزة خاصة كونه يوفّر التدريب العملي على المعرفة العملية الجاهزة للإستخدام في سوق العمل، بهدف تقديم شهادات معتمدة على الصعيد الوطني، وإقامة تواصل محدد مع أصحاب العمل من خلال توفير فرص التدريب. علاوة على أنّ مرونة الجدول الزمني للدورات وسهولة الحصول عليها (لناحية تكلفتها أيضاً)، بالإضافة إلى صغر حجم الصفوف (مجموعات صغيرة من المتعلمين)، كلّها عوامل أثبتت أنها المفتاح لتحقيق نجاح البرنامج. فضلاً إلى أنّ العدد الكبير للإنناث المشتركة في الدورات يؤهّل البرنامج لكي يصنّف بالممارسة الحميدة في مجال إجراءات المهارات وقابلية الإستخدام لللاجئين، علماً أنّه يصعب التعاطي مع النساء اللاجئات كمجموعات مستهدفة لهذا النوع من البرامج.

من جهة أخرى، كشفت المناقشة مع المنظمة عدداً من التحديات التي تحتاج إلى معالجة لزيادة فعالية الإجراءات، كتصنيف الدورات المقدّمة، وهو تقليدي جداً، فضلاً عن قدرة وتحفيز الموظفين، وصعوبة الربط بشكل مباشر مع مزيد من التعليم، والمستوى الإبتدائي لبعض المتدربين (لناحية كلّ من الكفاءات واحترام الذات)، والديناميات الجندرية (كاعتبار بعض المهن خاصة بالنساء فقط). في هذا السياق، لا بدّ من أخذ بعض المسائل بعين الإعتبار لتعزيز فعالية البرنامج المقدم:

- تطوير المزيد من الدورات غير التقليدية في قطاعات التي تشهد احتياجات مرتقبة في المهارات، وتعزيز التسجيل المختلط للغناث والذكور؛
- توفير خدمات التوجيه والإرشاد المهني للمتدربين، بما فيه دورات حول كيفية غرض المعرفة والمهارات المكتسبة لأصحاب العمل المحتملية؛
- زيادة الروابط مع المؤسسات والترويج للتدريب العملي كجزء من المنهاج؛
- مراقبة مخرجات المتدربين المتعلقة بسوق العمل، عن كُتب (دراسات التتبع)، لتقييم المسارات المهنية الأكثر فعالية، وما ينبغي، في المقابل، تحسينه أو إنهاؤه؛
- تدريب الاساتذة لتزويدهم بالكفاءات والمهارات المعززة.

4. الإستنتاجات والتوصيات الرئيسية

كما أظهر التقرير، في الفصول السابقة، لا طالما اعتُبر لبنان بلد الهجرة والنزوح. إلا أنه، نظراً للأزمة السورية المستجدة، بدأ باستضافة أعداداً كبيرة من اللاجئين السوريين، هذا بالإضافة إلى لاجئين آخرين مكثوا في البلاد لعقود من الزمن. ولكن، بصرف النظر عن هذا السياق، اتضح أنّ الأبحاث التي أجريت لمسح وتحليل مختلف المبادرات لدعم المهاجرين واللاجئين قليلة ومحدودة. يشكل هذا التقرير المحاولة الأولى لمسح إجراءات دعم المهاجرين من منظور العمالة والمهارات في العقد الماضي، وتحليل نتائجها. إلا أنّ عملية جمع المعلومات كانت صعبة نوعاً ما، بسبب غياب نظام مؤسسي واضح حول عامل الهجرة في لبنان، فضلاً عن تعدد المبادرات والوضع المدقع الذي تواجهه البلاد إبان الأزمة السورية.

وكشفت عملية جرد إجراءات دعم المهاجرين من منظور العمالة والمهارات ما لا يقلّ عن سبع عشرة مبادرة، يعود معظمها بالمنفعة على اللاجئين (عشرة من أصل سبعة عشر إجراء)، علماً أنّها تستهدف كلا من اللاجئين والمجتمعات اللبنانية المضيفة. إجراءين اثنين يتوجهان إلى فئة اللاجئين، لا سيّما أنّ المشاريع استهدفت كافة الفئات المستضعفة، بصرف النظر عن جنسياتهم. ثلاثة إجراءات فقط تمّ تحديدها لكلّ من المهاجرين اللبنانيين بمن فيهم المغتربين والعائدين، واليد العاملة الأجنبية المهاجرة.

تهدف الإستنتاجات المعروضة في هذا الفصل، إلى تنظيم وتحليل نتائج البحث من جهة، وإتاحة المجال لمزيد من النقاشات في البلاد من جهة ثانية. أثبتت عملية جمع المعلومات النطاق الواسع للدراسة التي تشمل ثلاث فئات مستهدفة ذات خصائص واحتياجات وأدوات مختلفة تماماً. تمّ التعاطي مع الفئات الثلاث، كلّ على حدى بهدف إظهار هذه الاختلافات بشكل واضح وتمهيد الطريق لاتخاذ إجراءات محددة في مجال السياسات.

في ما يلي ملخص لنتائج البحث الرئيسية، وقائمة بالتوصيات التي تهدف إلى تحفيز النقاشات حول المبادرات المستقبلية المحتملة في القطاع، بين الحكومة والمجتمع الدولي.

1.4 النتائج الرئيسية

غياب إطار قانوني استراتيجي مؤسسي خاص بالهجرة (للمهاجرين والنازحين)

على الرغم من أنّ لبنان عُرف ببلد الهجرة والنزوح، لم يشكل موضوع الهجرة أولوية بالنسبة للحكومة وصناع السياسات، لا سيّما أنّ حركات الهجرة من، إلى، ومن خلال لبنان اعتمدت في الأغلب على قرارات فردية. فغياب سياسة عامة للهجرة يُعزى إلى العديد من الأسباب المختلفة، مما يعني أنّ معظم المبادرات الرامية إلى دعم المهاجرين تترك بين أيدي الشركاء الدوليين أو القطاع الخاص غير الحكومي، كما هو الحال في إجراءات المغتربين. حالياً، يشهد النظام المؤسسي للهجرة نوعاً من البعثرة، لا سيّما بتدخل العديد من السلطات التي غالباً ما تكون مهامها غير محددة بشكل واضح.

إطار مجزأ بالمجمل للاجئين، مع بعض التطورات الإيجابية

لم يوقع لبنان على اتفاقية اللاجئين الصادرة عام 1951 أو البروتوكول التابع لها الصادر عام 1967، وهو يفترض أيضاً إلى قانون فعال خاص باللاجئين يتماشى مع المعايير الدولية، فضلاً إلى أنّه لا يصنّف نفسه على أنّه بلد اللجوء. في غياب هذه الاتفاقية، يعامل لبنان اللاجئين وطالبي اللجوء على أنّهم "مهاجرين غير نظاميين". بإشارة خاصة إلى اللاجئين السوريين، وعلى الرغم من أنّ خطة الإستجابة للأزمة اللبنانية تمثل خطوة جيّدة نحو نهج أكثر تنسيقاً في ما يتعلّق بأزمة اللاجئين السوريين، إلا أنّ غياب سياسة شاملة يشكل مشكلة حقيقية. غير أنّ وضع يد السلطات الوطنية على هذه الخطة، بشكل حازم قد يجعلها أكثر فعالية وكفاءة. ولا بدّ أيضاً من الاعتراف بتأسيس وزارة لشؤون اللاجئين في مستهل عام 2017 كخطوة إيجابية أخرى تمهّد لوضع سياسة وطنية واضحة تتعلق باللاجئين السوريين. هذا إلى جانب الحاجة لتعزيز المزيد من الوضوح بشأن تقسيم الأدوار والمهام بين مختلف المؤسسات الوطنية.

إجراءات دعم المهاجرين من منظور العمالة والمهارات أداة مهمشة في إدارة الهجرة

على الرغم من العدد المتزايد مؤخراً لإجراءات دعم المهاجرين من منظور العمالة والمهارات، تبقى قيمتها ناقصة إلى حد كبير لناحية إدارة هجرة اليد العاملة من قبل صانعي السياسات الوطنية. ونتيجة لذلك، تخضع معظم المبادرات لقيادة وتمويل المنظمات الدولية، إلى جانب دور محدود للسلطات الوطنية، ومع إدماج نادر في النظم الوطنية. ولا يزال عدد المستفيدين من إجراءات دعم المهاجرين من منظور العمالة والمهارات منخفضاً للغاية، سواء في إطار البرامج الفردية أو في مجملها. في كثير من الأحيان (إن لم يكن دائماً)، بضعة آلاف فقط (في بعض الأحيان بضع مئات) من الأفراد يستفيدون من تدبير معين، ما يمثل جزءاً خجولاً من مجموعة المهاجرين. كما ثبت أن التكاليف التشغيلية وتكاليف الوحدة لكل مستفيد مرتفعة نوعاً ما. إلا أنّه يمكن تخفيضها بدرجة كبيرة مع زيادة الملكية الوطنية وبمشاركة أكبر للمنظمات المحلية. غير أنّ هناك عدداً من المبادرات المبتكرة التي تستحق التكرار على مستوى واسع.

الصعوبة في تقييم استدامة إجراءات دعم المهاجرين من منظور العمالة والمهارات ومحدودية تقييم أثر التدابير المنفذة

تُعتبر الإستدامة مسألة أساسية لمعظم المشاريع. يُعزى ذلك إلى الظروف الخاصة التي تمرّ فيها البلاد والنظام المؤسسي القائم، ولكن أيضاً إلى المبادرات التي تبدو محدودة في الحجم. هذا بالإضافة إلى أنّ هيمنة النهج القائم على المشاريع بدلاً من المشاريع التي تتولاها الحكومة يعيق، كذلك الأمر، مسألة استمرارية واستدامة نتائج وإنجازات المشاريع. أضف إلى ذلك غياب ثقافة التقييم في البلاد، ما يصعب القدرة على تقييم مدى فعالية وجدوى المشروع، من الناحية العلمية، و يعيق بالتالي، القدرة على إجراء التحسينات والتصحيحات اللازمة.

محدودية إجراءات دعم المهاجرين من منظور العمالة والمهارات للمهاجرين اللبنانيين

كما ذكر أنفاً، اعتمدت هجرة اللبنانيين، بشكلٍ تقليدي، على قرارات فردية. ففي الواقع، لا يلقي المهاجرون المحتملون الدعم من أي هيئة رسمية في خطط الهجرة التي يرسمونها، إذ أنّهم، عادةً ما يعتمدون على روابط شخصية أو عائلية للسفر. فهم غالباً ما يهاجرون لإكمال تحصيلهم العلمي ويبقون في البلد نفسه للعمل. والتصور العام الشائع على أنّ البلاد تعتمد، في الغالب، على التحويلات المالية، يطرح تساؤلات حول هجرة الإدماغة التي لم تحظى بقسطها من التحليل والتحقق.

بشكلٍ عام، يطغى انطباع عدم حاجة اللبنانيين إلى الدعم في دورة الهجرة. غير أنّ هذا الانطباع لا يعكس تماماً الحقيقة، كونه لا ينظر في الخسارة المحتملة للهجرة غير المدعومة أو العودة. فضلاً إلى أنّه يتنافى مع الإعتبارات المقبولة عموماً برغبة العديد من اللبنانيين بالعودة في حال توفرت لهم فرص عمل مؤقتة. فالتحويلات المالية وحدها لا تكفي، لا سيّما أنّ البلاد بحاجة إلى ناسها، خاصة ذوي المهارات المهمة للمساهمة في تطويرها. فضلاً إلى أنّ دور المغتربين والعائدين غير مستغلّ، خاصة أنّ السلطات الوطنية تقلل من شأن إمكانياتهم البشرية. فاللبنانيون المهاجرون أو العائدون من الخارج يتمتّعون بخبرة مهنية محترفة، وهم بالإضافة إلى ذلك اكتسبوا مهارات ومؤهلات محددة، ونسجوا شبكة علاقات في الخارج. هم تعلموا اللغات والقيم الثقافية التي يمكن استخدامها في التنمية الوطنية. إلا أنّه لم يتمّ التحقق بعد في كيفية تحويل كل هذه القيم إلى أنشطة إنتاجية، علماً أنّها تقتصر على عدد قليل من المبادرات كالمبادرة التي تتولاها غرفة التجارة في بيروت.

محدودية إجراءات دعم المهاجرين من منظور العمالة والمهارات للعمال الاجانب المهاجرين

تواجه تدفقات العمالة الداخلية القادمة إلى لبنان عدة مشاكل، بما فيه المسائل المتعلقة بسوء استخدام المهارات، وحقوق العمال، إذ أنّ حقوق العمال الأجانب، غالباً ما تكون على المحك، كما يُظهر عدد من التقارير الدولية، ويفتقر العمال المهاجرون، في معظم الأحيان، إلى التوعية حول حقّهم في ظروف عمل كريمة. يتمّ اعتماد نموذج العامل الضيف بناءً على عقود مؤقتة لأشخاص يؤدون وظائف منخفضة أو متوسطة المهارات. الفارق الأساسي الوحيد، مقارنةً مع برامج أخرى صممت في بلدان أخرى، يقضي بإدارة ورصد هذه العقود من قبل شركات خاصة، لا من قبل الدولة.

لم يتطرق البحث الذي أجري لهذا التقرير أيّ إجراء حكومي يهدف إلى تنمية مهارات أو قابلية استخدام العمال الأجانب المهاجرين، ومطابقة وظائفهم أو رصد شروط عملهم في البلاد. فالإجراءات الرامية إلى تنمية مهاراتهم وقابلية استخدامهم وإنتاجيتهم قليلة جداً، وتديرها منظمات غير حكومية في نطاق محدود (كمشاريع عامل وكريناتاس لوكسامبورغ). لهذا أيضاً تداعيات إجتماعية إقتصادية كونها تسهم في مزيد من التجزئة المجتمعية.

زيادة عدد إجراءات دعم المهاجرين من منظور العمالة والمهارات للاجئين، خاصة السوريين، الممولة بمعظمها من الجهات المانحة الدولية، بافتتان أكثر ظهوراً للمساعدة بالتنمية

تتضاعف المبادرات المتعلقة باللاجئين، خاصة السوريين، والموولة بمعظمها من الجهات المانحة الدولية التي بدت نشطة جداً في دعم مبادرات مماثلة. إلا أنّه وعلى الرغم من جهود التنسيق قد يشهد بعض منها ازدواجية في التطبيق أحياناً. ومما يزيد الوضع تعقيداً هي القيود القانونية المفروضة في سوق العمل، لا سيّما أنّ معظم السوريين ينتهي بهم المطاف في العمل في الإقتصاد غير الرسمي، ما يحدّ من فعالية الإجراءات التي تنفّذها المشاريع الدولية.

يظهر إتجاه عام في الأونة الأخيرة يقضي بالانتقال من المبادرات المبنية على الحالات الطارئة إلى مبادرات أكثر تكاملاً، والتي تتضمن أيضاً مكونات تطوير المهارات وقابلية الاستخدام. في هذه الحالات، ينضوي هذان الإجراءان ضمن مشاريع أكبر تستهدف أيضاً حماية السوريين وإحتياجاتهم الأساسية. يعدّ ذلك تطوراً إيجابياً، خاصة أنّه يمهّد الطريق لطول أكثر استدامة ومبادرات دائمة. فضلاً إلى أنّ معظم المبادرات تستهدف كلاً من المجتمعات المضيفة (خاصةً اللبنانيين المستضعفين) والسوريين، ما قد يعزز التماسك الإجتماعي والسلام.

نظراً إلى أنّ معظم المشاريع التي تمّ تقييمها لا تزال قائمة أو انتهت مؤخراً، من المبكر تقييم ما إذا كان تعقيداً مماثلاً سيزيد من فعالية المشاريع في تسهيل إدماج المجموعات المستهدفة في سوق العمل (ولأنّ هذا الإدماج يقتصر على ثلاثة قطاعات إقتصادية). إلا أنّه اتضح أنّ دمج النهج الإنساني بالتنمية يسمح بإيجاد حلول دائمة أفضل للاجئين (العودة الطوعية والإدماج المحلي أو إعادة التوطين في

دول العالم الثالث). وتجاوزاً للمساعدة الطارئة من خلال دمج الحماية بتنمية المهارات، يمكن للإجراءات أن تسهم في التخفيف من التوترات في المجتمعات المضيفة.

إن البرنامج الإقليمي للتنمية والحماية لدعم اللاجئين والمجتمعات المستضيفة في دول لبنان والاردن والعراق هو أحد أكبر البرامج التي تحاول حالياً الترويج لهذا النهج.

تنشط المنظمات غير الحكومية الوطنية والدولية كثيراً في دعم اللاجئين السوريين، وتنفذ عدة مشاريع ممولة عادة من جهات مانحة دولية. وقد أظهرت المقابلات مع عدد من المنظمات غير الحكومية، موظفين غاية في الإلتزام والتفاني المهني، ما يؤثر إيجاباً على فعالية المشاريع. إلا أن عدد المستفيدين من المشاريع التي تديرها المنظمات غير الحكومية محدود نسبياً مقارنةً مع الأعداد الهائلة للاجئين المتواجدين في البلاد. لذلك الحاجة ملحة لتوسيع نطاق المشروع والانشطة، خاصةً حيث أثبتت فعاليتها.

الدعم الفعال والمتقدم للأونروا للاجئين الفلسطينيين والموازي للنظام الوطني

يستفيد اللاجئون الفلسطينيون من نظام منفصل تماماً تديره الأونروا، والذي أثبتت فعاليته في ربط التعليم بتنمية المهارات والتوظيف. أنشأت المنظمة هيكلية تتجاوز، بطرق متعددة، الخدمات الوطنية، على سبيل المثال توفير الخدمات والبرامج التي لا تقدمها السلطات اللبنانية للمواطنين اللبنانيين كدور الوساطة الوظيفية التي تؤديها مكاتب التوجيه والتوظيف. يعدّ النهج المتكامل الذي تتفّده الأونروا ممارسةً جيّدة يمكن النظر فيها، خاصةً لجهة نهجها الشمولي والمتكامل القائم على الأفراد، والذي يوفر التعليم والتدريب والتوجيه والوساطة الوظيفية. فالدلالات تشير مثلاً إلى أن الممارسات الحالية وطبيعة ومستوى التدريب المقدم في مركز سبلين للتدريب تؤدي كلها إلى مناصب أعلى ووظائف ذات الأجور المرتفعة، مرفقة بتعيينات وظيفية عالية. فضلاً إلى أن سمعة المركز معترف بها من قبل أصحاب العمل. غير أن عقبات متعددة تعيق خريجي المركز، منها نظرة ومفهوم المجتمع للتعليم والتدريب المهني والتقني كخيار تعليمي ثانوي، إلى جانب استهداف البرامج وتمويلها وقدراتها. ولكن من الواضح والمفهوم، أنه يصعب تكرار نموذج الأونروا، إن لم يكن مستحيلاً، بسبب الظروف المحددة الكامنة وراءه. فضلاً إلى المسألة القائمة المتعلقة بحقيقة عمل النموذج بالتوازي مع النظام الوطني اللبناني، يؤدي أحياناً إلى استمرار الفصل والتجزئة في السوق.

2.4 التوصيات

1.2.4 القضايا الأفقية للمجموعات المستهدفة الثلاث

الحاجة إلى تعزيز إنشاء/ جمع وتحليل ونشر المعلومات المتعلقة بالهجرة واللاجئين

إنّ البيانات ذات الجودة المتعلقة بالملفات الشخصية للمهاجرين، التي تركز على مهاراتهم هي أساسية لتصميم إجراءات مناسبة ومستهدفة لدعم المهاجرين من منظور العمالة والمهارات، بهدف دعم مهاراتهم وقابلية استخدامهم. ومع العلم بأنها مهمة صعبة وملينة بالتحديات في ضوء السياق اللبناني البالغ الصعوبة والحساسية السياسية في موضوع جمع المعلومات، من المهم تسليط الضوء على أنّه لا بدّ من اتخاذ الإجراءات اللازمة لتعزيز عملية جمع البيانات وتحليلها ونشرها، بالإشارة إلى المهاجرين واللاجئين (كلاً من الملف الشخصي والإجراءات لدعمهم). وهذا قد يؤدي إلى تنظيم أفضل للممارسات القائمة، وتحليل معمق للأرقام والنتائج. لتحقيق ذلك، لا بدّ من تعزيز بعض المؤسسات الوطنية كإدارة الإحصاء المركزي. كما أنّه يجب غرس ثقافة التقييم للتمكن من توسيع نطاق المبادرات، تصحيحها أو إنهائها متى فرضت الحاجة. ويساعد تقاسم الممارسات الحميدة وقصص النجاح أيضاً على إعادة توجيه أو تركيز المبادرات.

الحاجة إلى تنسيق المبادرات المختلفة بشكل أفضل

يتطلب رفع التمويل الدولي للاجئين في ما يخص المساعدة الإنسانية والتنمية، تنسيق أفضل بين الجهات المانحة واستخدام اوجه التآزر. وهو يدعو إلى مسح إضافي لأنواع الدعم الفعالة لضمان إحداث أثر إيجابي.

فضلاً إلى أنّ تعزيز الحوار ما بين المؤسسات وخلق القدرة على تنسيق وجمع ونشر المعلومات في ما يتعلّق بإجراءات دعم المهاجرين من منظور العمالة والمهارات، المنفّذة في لبنان، قد يسمح بجمع ونشر المعلومات المتعلقة بالمهاجرين والعمال المهاجرين واللاجئين في البلاد، بشكلٍ منظم، وتزيد من شفافية المشاريع المنفّذة. علاوةً على أنّه يحفّز التواصل بين الشركاء المنفّذين من جهة، وبينهم وبين السلطات الوطنية من جهة أخرى، ما يقلل، في نهاية المطاف، احتمال الإزدواجية والتداخل. فالتنسيق الأفضل يكون أولاً من خلال تحسين إدارة الهجرة في البلاد، وتحديد الأدوار والمهام والواجبات وتعيينها بوضوح تام. لا بدّ، في هذا السياق، من إطلاق نقاش وطني في البلاد لاتخاذ قرار بشأن الترتيبات المؤسسية التي تناسب السلطات اللبنانية والسياق اللبناني على أكمل وجه.

الحاجة إلى تطوير برامج تمكن بالإعتراف بالتعليم غير النظامي وغير الرسمي

اتضح أنّ بناء أنظمة فعالة تهدف إلى الإعتراف الاستباقي بالمهارات، واستخدامها ومكافئتها، مسألة أساسية للحفاظ على المواهب، ومطابقة مهارات العمال مع الفرص في سوق العمل. كما أنّه لا بدّ من دعم الإعتراف بالمهارات غير النظامية وغير الرسمية والشهادات ذات الصلة، من أجل دعم الهجرة من وإلى لبنان. ولا يقلّ النظام الخاص بتقييم وتصديق والتحقق من صحّة مهارات المهاجرين واللاجئين

والإعتراف بها أهميةً لناعية منح قيمة لخبرات اللبنانيين العائدين من الخارج، والحد من إساءة استخدام المهارات المهاجرين واللاجئين العاملين في لبنان.

الحاجة إلى دعم البرامج التي تستهدف جميع السكان في البلاد من دون أي تمييز قائم على الجنسية

إن الامثلة التي أعطيت عن مشروع المعهد الأوروبي للتعاون والتنمية (BRIDGES&GET) المذكورين في عملية الجرد أظهرت أنه يمكن لخدمات الوساطة الوظيفية أن تكون غايةً في الفعالية وسهولة الوصول عندما تتوفر أمام الجميع على الأراضي اللبنانية، من دون أي نوع من التمييز القائم على الجنسية. لذلك من المهم اعتماد وتعزيز منطق الإنفتاح والشمولية في المشاريع والأنشطة الرامية إلى تحسين المهارات وقابلية الاستخدام والانتقال إلى العمل، ما يسمح لكل المهتمين بالوصول من دون أي قيود.

2.2.4 الهجرة خارج الأراضي اللبنانية: المغتربين والعائدين

إطلاق حوار سياسي وطني حول الهجرة لتوفير الدعم للمهاجرين في دورة الهجرة بأكملها

من المعروف أنه كلما كانت إجراءات دعم المهاجرين من منظور العمالة والمهارات متكاملة بشكل أفضل في كنف المؤسسات العامة وسياسات البلاد، كلما زادت فعاليتها وجدواها (المؤسسة الأوروبية للتدريب، 2015). في حالة لبنان، على الرغم من الصعوبات المؤسسية وتجربة الإنداد الطويلة الأمد على المستوى الوطني، من المجدي والمنطقي، إطلاق حوار سياسي كبير حول الهجرة، يشمل المنظمات الدولية والجهات الفاعلة في المجتمع المدني بهدف إدماج تدخلات سياسة الهجرة في السياسات الوطنية. يمكن، على سبيل المثال، إنشاء لجنة وطنية تتمحور مهامها حول مناقشة سياسة أو استراتيجية لدعم المهاجرين اللبنانيين في ذهابهم وإيابهم. ونظراً لتعدد المؤسسات المعنية، يمكن ترشيح جهة تنسيق، لإعطاء نظرة عامة وتوفير بعض التنسيق نظراً إلى تعقيد القضايا المطروحة، لا بدّ من تعزيز برامج تنمية قدرات موظفي المؤسسات الوطنية حول هذا الموضوع.

يجب أن يحدّث هذا الحوار مبادرات الجهات المانحة على تكريس المزيد من الإهتمام لناعية المهارات وقابلية الاستخدام للهجرة. يمكن تحقيق ذلك من خلال أنشطة التمويل التي قد تؤدي إلى شراكات أفضل بين الجهات الفاعلة في التعليم والتدريب وسوق العمل، وعبر دمج عدة إجراءات في حقيبة واحدة، كدمج اللغة المنسقة والتدريب ما قبل المغادرة، والإعتراف المناسب والفعال من حيث التكلفة بالكفاءات ومطابقة الوظائف، برامج تبادل العمل والتدريب العملي، إلخ. يمكن للمنظمات غير الحكومية والشركاء الاجتماعيين والقطاع الخاص أن يؤدوا دوراً أكبر في هذا السياق، كما ويمكن إشراك مدارس التعليم المهني والتقني لتقديم دورات تدريبية مستهدفة ومصممة بشكل جيد، بما يتماشى مع الملف الشخصي المحدد للمتدربين.

يجب على الحوار الوطني عن الهجرة أن يأخذ المسائل التالية بعين الاعتبار:

■ الحاجة إلى تطوير أدوات خاصة للوساطة الوظيفية لدعم المهاجرين اللبنانيين المحتملين

في حين يُعتبر تنشيط المؤسسة الوطنية للإستخدام أحد الأولويات الرئيسية للبلاد، من المهم توكي خدمات محددة، ضمن عملية التنشيط، من أجل تنفيذ مطابقة أكثر كفاءة، عبر الحدود، لتمكين الهجرة الدائرية المؤقتة. على الرغم من الوضع الحالي للتنظيم الذاتي للمغادرة، في الواقع، قد يسهّل تقديم المزيد من الدعم دورة الهجرة ويشجّع على العودة. وإذا تمثّل الهدف على المدى الطويل بوضع آليات إستشارية محددة، من المنطقي إيلاء المزيد من الإهتمام إلى المعلومات التي تسبق المغادرة، والأدوات الإلكترونية التي قد تسمح بنشر المعلومات وتوسيع نطاق حصول الأشخاص على فرص عمل في الخارج، على المدى القصير أو المتوسط. وقد يساعد تبادل أكبر مع سلطات الإتحاد الأوروبي حول هذا الموضوع، مثلاً، على دمج النظام اللبناني بنظام الإتحاد الأوروبي، ما يتيح تقديم تطابق أكثر كفاءة لوظائف اللبنانيين المهاجرين. ويشكّل التدخل المباشر المتزايد لأصحاب العمل من بلاد المقصد، مشكلة أساسية لإنشاء مشاريع ناجحة لإجراءات دعم المهاجرين من منظور العمالة والمهارات. يمكن، في هذا الصدد، إنشاء وحدة خاصة في المؤسسة الوطنية للإستخدام لدعم المهاجرين اللبنانيين المحتملين واللاجئين. يمكن أيضاً الإستعانة بمصادر خارجية لتأمين الخدمات، شريطة أن تكون تحت مراقبة وتنسيق المؤسسة الوطنية للإستخدام.

■ الحاجة إلى استغلال إمكانيات المغتربين والعائدين لصالح التنمية المحلية وخلق فرص العمل

للبنانيين المغتربين دور في الإستفادة من مزايا الترابط بين قيادي الأعمال اللبنانيين والمبادرات الإقتصادية في البلاد. لذلك من المهم خلق وتطوير والإستفادة من منصات عامة لإشراك المغتربين اللبنانيين لخلق فوائد إجتماعية وثقافية وإقتصادية. يمكن تصور برامج محددة لتحفيز التبادل بين اللبنانيين الذين يدرسون ويعملون في الخارج لحثهم على العودة إلى بلادهم، حتى ولو لوقت مؤقت. فضلاً إلى أنه، نظراً إلى خصائص وسلوك الإقتصاد المحلي، يمكن تطوير دورات تدريبية في الأعمال والإدارة لتولئك اللبنانيين الذين يرغبون في العودة وإطلاق الأنشطة الخاصة بهم. ولا بدّ من تضمين كافة الدورات وحدات خاصة بريادة الأعمال. بما أنّ العائدين يتمتعون بمؤهلات وكفاءات عالية، لا بدّ من النظر في خطط ومشاريع دعم الأعمال التجارية الصغيرة. من المهم أيضاً اعتبار خصائص العائدين المحددة، والسياق الاجتماعي – الإقتصادي للبلاد عند وضع برامج التدريب وتنمية المهارات، التي يجب أن تؤدي، في النهاية، إلى الأعمال التجارية الملموسة وخلق فرص العمل. وبهذا المعنى، ينبغي اعتبار كل من الشتات والعائدين "عوامل إنمائية" ينبغي الإستفادة من إمكانياتهم بالكامل.

■ الحاجة إلى تطوير خطط بديلة للتحويلات المالية

نظراً إلى مستوى التحويلات المالية العالي في البلاد، يمكن خلق حوافز وخطط جديدة لإعادة تحويل التحويلات المالية نحو أنشطة إنتاجية. قد يشكل هذا الاقتراح أداة قوية وفعالة لدعم العودة إلى البلاد توازياً مع الإسهام في التنمية المحلية. يمكن لأعضاء جاليات المغتربين خلق علاقات بين المنتجين والمستهلكين في بلاد المنشأ وبلاد الوجهة، كما يمكن دعمهم للإستثمار مباشرة في لبنان وإقناع وحث المستثمرين غير المغتربين من الإستثمار أيضاً. فبذلك، يكونون قد سهّلوا الترويج للعلامة التجارية للبلاد من خلال التركيز على نقاط القوة، وزيادة ثقة المستثمرين الأجانب، باستخدام جزء من التحويلات المالية لتمويل الأنشطة الاقتصادية إلى جانب مبادرات تنمية المهارات. وبهذا المعنى، ينبغي اعتبار كل من الشتات والعائدين "عوامل إنمائية" ينبغي الاستفادة من إمكانياتهم بالكامل.

3.2.4 الهجرة الداخلية: العمال الأجانب

اعتماد استراتيجية واضحة وإطار السياسة العامة بشأن الهجرة الداخلية

إن الغياب الحالي لأي إطار سياسي مرتبط بالعمال الاجانب يرفع من مستوى ضعفهم وتعرضهم للخطر ويفتح احتمالات الإستغلال. بالتالي يجب على الحكومة اعتماد استراتيجية أو إطار سياسي يحدد القواعد والشروط المرتبطة بالعمال الاجانب. وفي هذا الإطار اتضح أنّ تدخل مؤسسات وجهات فاعلة مختلفة، إلى جانب الشركاء الاجتماعيين، في تحديد وتنفيذ السياسات الواجب اعتمادها أمر مهم وضروري. هذا بالإضافة إلى تحديد وإسناد أدوار ومهام واضحة للمؤسسات الوطنية لضمان تنسيق مختلف الأنشطة.

يجب على الإستراتيجية / الإطار السياسي أخذ النقاط التالية بعين الإعتبار:

■ الحاجة إلى إنشاء خدمات دعم مخصصة للمهاجرين

قد تساعد الخدمات المخصصة، العمال المهاجرين، على دخول السوق اللبناني لتفادي الإستغلال والتعسف. خلال عملية تنشيط المؤسسة الوطنية للإستخدام، مثلاً، يمكن تخصيص بعض الخدمات، أو توكيل مكتب مخصص، توفير الدعم للعمال المهاجرين، أو، بدلاً من ذلك، تنظيم وتنسيق عمل وكالات التوظيف الخاصة لتفادي انتهاك حقوق العمال. وإلا يمكن إنشاء مراكز دعم المهاجرين في المدن الرئيسية لتقديم كافة أنواع الدعم التي يحتاج إليها المهاجرون، بما فيه توجيه ودعم سوق العمل.

■ الحاجة إلى توفير إجراءات دعم المهارات وخدمات الوساطة للعمال المهاجرين

إنّ برامج التعميمات الوظيفية وتنمية المهارات القائمة، بحاجة إلى توسيع نطاقها لدعم قابلية استخدام العمال الأجانب. يجب على الدورات التدريبية أن تجري في كلّي من لبنان والدول المرسلّة، لا سيّما أنّ البراهين والمشاريع السابقة كمشروع كاريبتاس لوكسامبورغ، على سبيل المثال، أظهرت أنّ الدول التي تعدّ العمال المهاجرين قبل توجههم نحو بلاد المقصد، تمنحهم هالة من الحماية تضمن لهم ظروف أفضل في بلد العمل.

■ الحاجة إلى إجراء حملات عامة لتفادي شروط عمل سيئة، وحملات لمكافحة العنصرية

تظهر أمثلة إجراءات دعم المهاجرين من منظور العمالة والمهارات المشار إليها في عملية الجرد أنّ العمال غالباً ما يكونون عرضة لشروط عمل سيئة واستغلالية، وأنّ الموظفين ليسوا (أو يدعون أنهم) غير مدرّكين للحقوق والواجبات التي يفرضها نظام "كفالة". إنّ إجراء حملات توعية عامة واسعة من شأنها أن تساعد على رفع مستوى الوعي لناحية ظروف العمال المهاجرين، وفتح نقاش عن الممارسات الخاطئة والمحمودة وأخيراً تفادي (الوصم) والعزل. تساعد الحملات أيضاً على تعزيز وشرح قيم التنوع/الإختلاف ومكافحة العنصرية.

4.2.4 اللاجئيين وطالبي اللجوء

وضع سياسة وطنية واضحة بشأن اللاجئيين

يجب تكليف وزارة الدولة لشؤون اللاجئيين، الحديثة الولادة، على وجه السرعة، وضع سياسة واضحة تتعلق باللاجئيين، وتنسيب محدد للأدوار والمسؤوليات، على أن تتبع السياسة نهجاً شمولياً بما يخص اللاجئيين، وتعتمد على الكم الهائل للعمل الذي أُجري حتى الآن، بهدف توحيد ودعم ما هو قائم حالياً. إذ أنّ وضع سياسة واضحة يتيح للمؤسسات الوطنية اكتساب ملكية أقوى لإدارة اللاجئيين، ويساعد على زيادة (حتى وإن ليس على المدى المتوسط) تنسيق المبادرات وتقسيم العمل.

يجب على السياسة أخذ المسائل التالية بعين الإعتبار:

■ الحاجة إلى تعزيز برامج تنمية المهارات وبرامج الإرشاد الوظيفي لللاجئيين، تزامناً مع المبادرات الطارئة

يجب على الحكومة اللبنانية تطوير نهجاً إنمائياً وإنسانياً مشتركاً من أجل تعزيز الحلول الطويلة الأمد وتمكين إما العودة، أو الدمج أو إعادة التوطين في دول العالم الثالث. في ضوء ذلك، يجب على المنظمات الدولية دعم البرامج التي تحاول تجاوز المساعدة

الإنسانية الفورية للاجئين، من خلال دمج المخاوف المتعلقة بالحماية مع التركيز على التنمية. قد يكون لذلك تأثير على بناء السلام كونه يمكن للاجئين ان يتقربوا من المجتمعات المحلية ويطلقوا سوياً مبادرات مشتركة صغيرة.

■ تبرز أهمية تنمية المهارات والإرشاد والبحث عن عمل لدى اللاجئين

خاصةً السوريين، من أجل زيادة قابلية استخدامهم في القطاعات التي يمكن توظيفهم فيها بشكل قانوني في لبنان، وللعمل بهدف إعادة توظيفهم في دول العالم الثالث وعودتهم إلى بلادهم متى سمحت الظروف، وهو موضوع أكثر أهمية بالنسبة للفئات المهمشة والمستضعفة كالشباب والنساء. من جهةٍ أخرى، يجب على برامج التدريب المهني دمج التدريب أثناء العمل والتدريب في الصفوف لناحية المهارات المهنية الأساسية. يمكن للأنشطة التي تدعم التمهين/التدريب المهني أن تكون مفيدة ومجدية كونها تسمح للاجئين الشباب باكتساب المهارات المحددة الضرورية في سوق العمل، حتى وإن كانت تقتصر على قطاعات محددة. وقد يكون للتدريب على المهارات الشخصية أهمية في زيادة قابلية استخدام اللاجئين.

■ الحاجة إلى دمج اللاجئين في نظام التعليم المهني والتقني الوطني

إن حجم النزوح السوري في لبنان يستوجب إدماجاً أكثر تنظيماً في نظام التعليم والتدريب المهني الرسمي وغير الرسمي. إحدى العوامل الناتجة عن الطلب المتزايد على التعليم المهني والتقني هي الحاجة المتزايدة للتعليم غير الرسمي والتدريب المهني المعجل للإدماج السريع في سوق العمل والقدرة على توليد الدخل للحفاظ على معيشتهم. إلا أنه بهدف إدماج اللاجئين في النظام الرسمي للتعليم والتدريب المهني، لا بد من وضع ترتيبات محددة للسماح بفترات عمل ثانية، والدعم اللغوي، والدعم المخطط. والأهم من ذلك ترقية مستوى مهارات اللاجئين استناداً إلى استراتيجيات التعليم والتدريب المهني التي تلبي احتياجات سوق العمل، بهدف ضمان النمو الاقتصادي المستدام، وربما العودة إلى سوريا. فضلاً إلى أن تقليص عدم تطابق المهارات، خاصةً في بعض القطاعات كتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، والاعذية الزراعية وأعمال البناء، قد تسمح بتنمية أكثر استدامة، خاصةً للشركات الصغرى والصغيرة.

■ الحاجة إلى تعزيز دور وزارة الزراعة وتوسيع نطاق مبادرات تنمية المهارات في القطاع الزراعي، مع التركيز على الأنشطة التي تتطلب يد عاملة كثيفة، والقائمة على التصدير

أظهر مشروع "افسي" في القطاع الزراعي، أهمية القطاع لخلق فرص العمل (على الرغم من مساهمته المنخفضة نسبياً في العمالة والناتج المحلي الإجمالي)، وتأمين الاستقرار الاجتماعي، وهو أحد القطاعات الذي يعين العدد الأكبر من العمال السوريين. إن تأثيرات تسرب برامج تنمية المهارات، على التماسك الاجتماعي، هي عناصر مهمة، يجب مراعاتها، خاصةً في المناطق التي تشهد احتكاكات بين المجتمعات المحلية واللاجئين. لذلك يجب على المجتمع الدولي تعزيز دور القطاع الزراعي وممثله السياسي في البلاد، أي وزارة الزراعة في تطوير وتقديم برامج تنمية المهارات. وقد يسمح العمل الوثيق مع وزارة الزراعة بتوفير الفرص لتقوية الروابط بين التعليم والتدريب المهني وسوق العمل. بالإضافة إلى أن مخططات المهارات قد تؤدي دوراً في تعزيز إنتاجية العمال المزارعين، وتوفير الأدوات، لتأييد الانتقال من الإقتصاد غير الرسمي إلى الإقتصاد الرسمي. على هذا النحو، يمكن توسيع نطاق برامج تنمية المهارات في القطاع الزراعي لتسجيل المزيد من المتدربين، اللبنانيين والسوريين، لتحسين مؤهلاتهم، والفرص لإيجاد فرص العمل. يمكن تنظيم الدورات التدريبية لزيادة العمل في الأنشطة التي تتطلب يد عاملة كثيفة، والقائمة على التصدير، وذلك للمساهمة أيضاً في التنمية الاقتصادية للبلاد. أيضاً في هذه الحالة، لا بد من التخطيط للتدريب وتقديمه، بتعاون وثيق مع القطاع الخاص لضمان تطابق أفضل بين المهارات واحتياجات سوق العمل.

■ الحاجة إلى تعزيز برامج الريادة

يمكن تعزيز التدريب الأساسي في مجال الريادة، فضلاً إلى المشورة ومتابعة إنشاء الأعمال، والمشاريع المشتركة بين اللبنانيين واللاجئين، كما حصل في بعض المشاريع كـ "البرنامج الإقليمي للتنمية والحماية لدعم اللاجئين والمجتمعات المستضيفة في دول لبنان والأردن والعراق"، وذلك للمساعدة على التماسك الاجتماعي، وتفادي القوالب النمطية، وبناء مجتمعات متعددة الثقافات دون أي تحيز.

■ الحاجة إلى كتابة لمحة مختصرة عن اللاجئين و تعريفهم من خلال تقييم مبكر للمهارات

يجب على الحكومة والمجتمع الدولي بذل المزيد من الجهود لتحديد المهارات وإمكانات اللاجئين في مرحلة مبكرة، وإشراكهم بشكل تدريجي في الأنشطة الرسمية، حتى ولو ضمن الحدود المقررة. يمكن مثلاً تحسين نظام التسجيل والتنميط الذي وضعته المفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين السوريين لتشمل المزيد من المعلومات المتعلقة بمهاراتهم وكفاءاتهم ومؤهلاتهم وتجاربهم وخبراتهم العملية الماضية. في هذا الشأن، لا بد من إنشاء رابط بواسطة أداة المهارات لمواطني البلد الثالث الذي يشهد تطوراً في الإتحاد الأوروبي، على النحو المتوخى في جدول أعمال المهارات الجديدة. كما ويمكن إجراء تحليلاً آخر أكثر عمقاً لمهارات اللاجئين في قطاعات ثلاث، يسمح لهم العمل فيها، لتسهيل اندماجهم في سوق العمل.

الترويج للممارسات الحميدة للأونروا في التعليم والتدريب المهني والتوظيف وزيادة التبادل بين الأونروا والسلطات الوطنية وأصحاب المصلحة الدوليين الآخرين بشأن هذه المواضيع

طورت الأونروا ما يمكن اعتباره بالممارسات الحميدة لتدريب اللاجئين ودمجهم في سوق العمل. تشمل هذه الممارسات نهجاً بسيطةً كضمان حصول المتدربين على معدات حديثة (الطابعات الثلاثية الأبعاد)، ومقاربات مبتكرة كتضمين وحدات التواصل في المنهاج، أو كتابة لمحة عن الخريجين لعرضهم على أصحاب العمل. هذا وتقدّمت الأونروا بوضع نظام توجيهي في المدارس، في محاولة لتوجيه خيارات وسلوك التلاميذ، وخلق دورة فعالة بين التعليم المبكر والتدريب المهني والتوظيف. قد تقدّم هذه الممارسات تلميحات مفيدة للسلطات الوطنية ومنظمات دولية أخرى، لمعالجة مسائل تنمية المهارات وقابلية الاستخدام. ويساهم تعزيز الحوار في إفادة كلّ من المجتمعين اللبناني والفلسطيني، وتراجع التجزأة.

المرفق 1. قائمة المؤسسات التي تمت مقابلتها

- مفوضية الإتحاد الأوروبي في بيروت
- وزارة العمل
- وزارة الشؤون الخارجية والمغتربين، مجلس الوزراء
- وزارة الشؤون الخارجية والمغتربين، مديرية المغتربين
- المؤسسة الوطنية للإستخدام، التابعة لوزارة العمل
- وزارة التربية والتعليم العالي
- مكتب منظمة العمل الدولية في بيروت-
- مكتب منظمة الهجرة الدولية
- مكتب برنامج الامم المتحدة الإنمائي في بيروت
- مكتب المفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين في بيروت
- مكتب صندوق الامم المتحدة للطفل في بيروت – اليونيسيف
- مكتب وكالة الامم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في بيروت – الاونروا
- الوكالة الدنماركية للتنمية الدولية
- مكتب سفارة مملكة هولندا في بيروت
- أبعاد
- عامل
- كاريتاس لبنان
- غرفة التجارة والصناعة والزراعة في بيروت وجبل لبنان
- فينازول
- المؤسسة العامة لتشجيع الإستثمارات في لبنان – إيدال
- مكتب المعهد الأوروبي للتعاون والتنمية في بيروت
- مكتب مرسي كور في بيروت
- معهد عصام فارس للسياسات العامة والشؤون الدولية في الجامعة الاميركية في بيروت
- معهد الدراسات النسائية في العالم العربي في الجامعة اللبنانية الاميركية
- المركز الدولي لتطوير سياسات الهجرة
- معهد البحوث والإستشارات

Abdel-Latif, A., 'Career guidance and counselling in Lebanon: School practices and students' needs', MA thesis, American University of Beirut, Department of Education, 2012.

Abdo, N., 'Lebanon: skilled workers for a productive economy?', PPT presentation, 2013. Last accessed 4 April 2017 at: www.oecd.org/els/mig/PPT_Nabil%20Abdo.pdf

Akl, E., Maroun, N., Major, S., Chahoud, B. and Schünemann, H.J., 'Graduates of Lebanese medical schools in the United States: An observational study of international migration of physicians', *BioMed Central Health Services Research*, Vol. 7, No 49, 2007. Last accessed 4 April 2017 at: www.biomedcentral.com/1472-6963/7/49

ANIMA, *MedGeneration: Mobilising diasporas for the economic development of the Mediterranean countries*, 2016. Last accessed 8 February 2017 at: www.animaweb.org/sites/default/files/medgen_finalbrochure_en.pdf

AUB (American University of Beirut), 'Youth in the Arab World', *Research and Policy Memo #2*, Issam Fares Institute, 2009. Last accessed 4 April 2017 at: www.aub.edu.lb/ifi/public_policy/arab_youth/Documents/ifi_ay_memo02_chaaban.pdf

AVSI, *Annual report 2014*, 2014. Last accessed 10 February 2017 at: www.avsi.org/wpcontent/uploads/2015/08/Annual2014eng_web1.pdf

AVSI, *Annual report 2015*, 2015. Last accessed 10 February 2017 at: www.avsi.org/wpcontent/uploads/2011/04/Annual2015en_exe_web-2.pdf

AVSI, AVSI–Ministry of Agriculture collaboration on TVET activities, PPT presentation, 2015 (unpublished).

Caritas Lebanon Migrant Centre, *Left behind: A need assessment of Iraqi refugees present in Lebanon*, 2014. Last accessed 11 May 2017 at: <http://english.caritasmigrant.org.lb/wp-content/uploads/2014/10/Left-Behind-Full.pdf>

Chaaban, J., Ghattas, H., Habib, R., Hanafi, S., Sahyoun, N., Salti, N., Seyfert, K., Naamani, N., *Socio-economic survey of Palestinian refugees in Lebanon*, American University of Beirut and United Nations Relief and Works Agency, 2010. Last accessed 10 February 2017 at: www.unrwa.org/userfiles/2011012074253.pdf

Chaaban, J., Salti, N., Ghattas, H., Irani, A., Ismail, T. and Batluni, L., *Survey on the socioeconomic status of Palestinian refugees in Lebanon 2015*, American University of Beirut and United Nations Relief and Works Agency, 2016. Last accessed 6 April 2017 at: www.unrwa.org/sites/default/files/content/resources/survey_on_the_economic_status_of_palestine_refugees_in_lebanon_2015.pdf

European Commission, Errighi, L. and Griesse, J., *The Syrian refugee crisis: Labour market implications in Jordan and Lebanon*, Discussion paper 029, Publications Office of the European Union, Luxembourg, May 2016a. Last accessed 10 February 2017 at: http://ec.europa.eu/info/sites/info/files/file_import/dp029_en_2.pdf

European Commission, *Managing the refugee crisis: EU support to Lebanon*, updated September 2016, 2016b. Last accessed 12 April 2017 at: <https://ec.europa.eu/neighbourhood-enlargement/sites/near/files/eu-support-to-lebanon-factsheet.pdf>

European Commission, *EU Regional Trust Fund in response to the Syrian crisis (Madad Fund)*, 2017. Last accessed 24 February 2017 at: https://ec.europa.eu/neighbourhood-enlargement/neighbourhood/countries/syria/madad_en

ETF (European Training Foundation), *Migration and skills in Armenia, Georgia and Morocco: Comparing the survey results*, ETF, Turin, 2013. Last accessed 12 April 2017 at: www.etf.europa.eu/web.nsf/pages/Migration_and_skills_Armenia_Georgia_Morocco

ETF (European Training Foundation), 'Migration and skills development agenda in ETF partner countries', ETF, Turin, 2014.

ETF (European Training Foundation), *Labour market and employment policy in Lebanon*, ETF, Turin, 2015. Last accessed 12 April 2017 at: www.etf.europa.eu/web.nsf/pages/Employment_policies_Lebanon

ETF (European Training Foundation), *Migrant support measures from an employment and skills perspective (MISMES): Global inventory with a focus on countries of origin*, ETF, Turin, 2015a. Last accessed 12 April 2017 at: www.etf.europa.eu/web.nsf/pages/MISMES_global_inventory

ETF (European Training Foundation), *Migrant support measures from an employment and skills perspective (MISMES): Armenia*, ETF, Turin, 2015b. Last accessed 12 April 2017 at: www.etf.europa.eu/web.nsf/pages/MISMES_Armenia

ETF (European Training Foundation), *Migrant support measures from an employment and skills perspective (MISMES): Georgia*, ETF, Turin, 2015c. Last accessed 12 April 2017 at: www.etf.europa.eu/web.nsf/pages/MISMES_Georgia

ETF (European Training Foundation), *Migrant support measures from an employment and skills perspective (MISMES): Republic of Moldova*, ETF, Turin, 2015d. Last accessed 12 April 2017 at: www.etf.europa.eu/web.nsf/pages/MISMES_Moldova

ETF (European Training Foundation), *Mesures de soutien aux migrants en matière d'emploi et de compétences (MISMES): Maroc*, ETF, Turin, 2015e. Last accessed 12 April 2017 at: www.etf.europa.eu/web.nsf/pages/MISMES_Morocco

ETF (European Training Foundation), *Migrant support measures from an employment and skills perspective (MISMES): Tunisia*, ETF, Turin, 2015f. Last accessed 12 April 2017 at: www.etf.europa.eu/web.nsf/pages/MISMES_Tunisia

European Union, 'Peaceful and Comprehensive Education in Seven Districts of Lebanon – PEACE', grant contract project description (unpublished).

Government of Lebanon/United Nations, *Lebanon Crisis Response Plan 2015–16*, 2015. Last accessed 10 February 2017 at: http://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/2015-2016_Lebanon_CRP_EN.pdf

Hourani, G. et al., 'Situation report – Bilateral relations, security and migration: Lebanese expatriates in the Gulf States', Lebanese Emigration Research Centre, Notre Dame University – Louaize, 2016.

IECD (Institut européen de coopération et de développement), Country profile and projects: *Lebanon*, 2016a. Last accessed 10 February 2017 at: www.iecd.org/en/zones-dintervention/proche-orient-afrique-du-nord/liban/

IECD (Institut européen de coopération et de développement), 'Étude d'impact des programmes "Graines d'espérance" et "GET"', internal document, Beirut, 2016b (unpublished).

ILO (International Labour Organisation), *Lebanon labour inspection audit: Joint outcome on labour inspection*, International Labour Office, Geneva, 2010. Last accessed 10 February 2017 at: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/publication/wcms_240159.pdf

ILO (International Labour Organisation), *Assessment of the impact of Syrian refugees in Lebanon and their employment profile*, ILO, Beirut, April 2014.

ILO (International Labour Organisation), Ajluni, S. and Kwar, M., *Towards decent work in Lebanon: Issues and challenges in light of the Syrian refugee crisis*, ILO, Beirut, 2015. Last accessed 20 June 2017 at: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/publication/wcms_374826.pdf

ILO (International Labour Organisation), *Intertwined: A study of employers of migrant domestic workers in Lebanon*, International Labour Office, Geneva, 2016. Last accessed 20 June 2017 at: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/publication/wcms_524149.pdf

ILO/CEP (International Labour Organisation/Committee for the Employment of Palestinian Refugees), *Palestinian employment in Lebanon: Facts and challenges – Labour force survey among Palestinian refugees living in camps and gatherings in Lebanon*, ILO/CEP, Beirut, 2012. Last accessed 5 April 2017 at: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/publication/wcms_236502.pdf

IMF (International Monetary Fund), *Regional economic outlook: Middle East and Central Asia*, IMF, Washington DC, 2011. Last accessed 20 June 2017 at: www.imf.org/external/pubs/ft/reo/2011/mcd/eng/pdf/mreo0411.pdf

Institut des sciences politiques, *Survey on perceptions of Syrian refugees in Lebanon*, 2015. Last accessed 2 May 2017 at: www.isp.usj.edu.lb/pdf/Final%20Report%20Syrian%20Perception%20August%2013%202014.pdf

IOM (International Organisation for Migration), *Refugees at home: A livelihoods assessment of Lebanese returnees from Syria*, IOM, Beirut, 2014. Last accessed 10 February 2017 at: <http://reliefweb.int/report/lebanon/refugees-home-livelihoods-assessment-lebanese-returnees-syria>

KAFA, *Policy paper on reforming the 'sponsorship system' for migrant domestic workers: Towards an alternative governance scheme in Lebanon*, 2012. Last accessed 4 April 2017 at: www.kafa.org.lb/studiespublicationpdf/prpdf47.pdf

Kasparian, C., *Les jeunes Libanais dans la vague d'émigration de 1992 à 2007*, Presses de l'Université Saint-Joseph, Lebanon, 2009.

Kwar, M. and Tzannatos, Z., *Youth employment in Lebanon: Skilled and jobless*, Lebanese Centre for Policy Studies, Beirut, 2013. Last accessed 10 February 2017 at: www.lcps-lebanon.org/publications/1368538726-youth_employment.pdf

Labaki, B., 'Lebanese emigration during the war (1975–1989)', in Hourani, A. and Shehadi, N., *The Lebanese in the world: A century of emigration*, Centre for Lebanese Studies and Tauris, London, 1992, pp. 505–26.

Labaki, B., *The role of transnational communities in fostering development in countries of origin*, UN Department of Economic and Social Affairs, Beirut, 2006. Last accessed 10 February 2017 at: www.un.org/en/development/desa/population/events/pdf/expert/11/Paper13_Labaki.pdf

LCRP (Lebanon Crisis Response Plan), *LCRP Livelihoods Working Group: Lessons learnt workshop – Market-based skills training*, 23 June workshop report, 2016. Last accessed 10 February 2017 at: <https://data2.unhcr.org/fr/documents/download/51709>

Longuenesse, E. and Tabar, P., *Migrant workers and class structure in Lebanon: Class, race, nationality and gender*, 2016. Last accessed 4 February 2017 at: <https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-01305367/document>

Makhzoumi Foundation, *Our work* [online]. Last accessed 10 February 2017 at: www.makhzoumi-foundation.org/work

Marwan, M., *Lebanon: Migration and remittances*, BLOMINVEST Bank, Research Department, 2 November, 2013. Last accessed 10 February 2017 at: www.blominvestbank.com/Library/Files/BLOM%20Invest/Spot2013/2013-11-Lebanon%20Migration%20and%20Remittances%20.pdf

Mercy Corps, *Lebanon* [online], Country profile. Last accessed 10 February 2017 at: www.mercycorps.org/countries/lebanon

Mercy Corps, 'FORDS', Final narrative report, 2015 (unpublished).

MPC Team (Migration Policy Centre Team), *MPC migration profile: Lebanon*, MPC, 2013. Last accessed 10 February 2017 at: www.migrationpolicycentre.eu/docs/migration_profiles/Lebanon.pdf

Republic of Lebanon and European Union, *Thinking big for small businesses: New report assesses SME policies and programmes in Lebanon*, Press release, Lebanon Ministry of Industry and European Union, Beirut, 2014.

RSCAS (Robert Schuman Centre for Advanced Studies), *Migration profile: Lebanon*, Policy brief, Issue 2017/12, Migration Policy Centre, RSCAS, May 2017.

Tayah, M.J., *Working with migrant domestic workers in Lebanon (1980–2012): A mapping of NGO services*, International Labour Organisation, Beirut, 2012. Last accessed 10 February 2017 at: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/publication/wcms_204692.pdf

Trad, S. and Frangieh, G., 'Iraqi refugees in Lebanon: Continuous lack of protection', *Forced migration review – Iraq Special Issue 35*, 2006. Last accessed 11 May 2017 at: www.fmreview.org/sites/fmr/files/FMRdownloads/en/FMRpdfs/Iraq/15.pdf

Transtec, 'Evaluation of 14 contracts under the EU response to the consequences for Lebanon of the Syrian crisis', Final report, 2015.

UN (United Nations), *World population prospects: The 2015 revision: Key findings and advance tables*, UN Department of Economic and Social Affairs, Population Division, 2015. Last accessed 20 June 2017 at: https://esa.un.org/unpd/wpp/Publications/Files/Key_Findings_WPP_2015.pdf

UNDP (United Nations Development Programme), *Poverty, growth and income distribution in Lebanon*, UNDP Lebanon, 2008. Last accessed 10 February 2017 at: www.lb.undp.org/content/lebanon/en/home/library/poverty/poverty--growth-and-income-distribution-in-lebanon-.html

UNDP (United Nations Development Programme), *Mind the gap: A labour needs assessment for Lebanon*, UNDP Lebanon, 2016.

UNHCR (UN Refugee Agency), 'Livelihoods', *Inter-agency multi sector needs assessment Phase one report: Secondary data review and analysis*, UNHCR, 2014, pp. 17–19. Last accessed 10 February 2017 at: <https://data.unhcr.org/syrianrefugees/download.php?id=6241>

UNHCR (UN Refugee Agency), *Refugees from Syria in Lebanon*, UNHCR, 2015a. Last accessed 10 February 2017 at: <https://data.unhcr.org/syrianrefugees/country.php?id=122>

UNHCR (UN Refugee Agency), *Iraq situation: Emergency response*, UNHCR, 2015b. Last accessed 5 April 2017 at: www.unhcr.org/partners/donors/54f8592ef93/iraq-situation-emergency-response-unhcr-supplementary-appeal-2015-revised.html?query=iraqi

UNHCR (UN Refugee Agency), *The situation of Palestinian refugees in Lebanon*, UNHCR, 2016. Last accessed 5 April 2017 at: www.refworld.org/pdfid/56cc95484.pdf

UNRWA (United Nations Relief and Works Agency), 'TVET Strategy', Amman, 2014.

UNRWA (United Nations Relief and Works Agency), 'Draft Employment and Livelihoods Strategy', internal document, Lebanon Field Office, 2015 (unpublished).

UNRWA (United Nations Relief and Works Agency), *Syria Palestine refugees humanitarian snapshot*, UNRWA, 2016a. Last accessed 10 February 2017 at: www.unrwa.org/resources/reports/syria-palestine-refugees-humanitarian-snapshot-june-2016

UNRWA (United Nations Relief and Works Agency), *Education reform: Final report 2015*, UNRWA, 2016b. Last accessed 10 February 2017 at: www.unrwa.org/resources/reports/education-reform-final-report-2015

Voluntas Advisory, 'State of the Syria crisis response: An assessment of humanitarian and development challenges and ways forward', 2016. Last accessed 12 April 2017 at: http://voluntasadvisory.com/wp-content/uploads/2016/11/161129_Voluntas_Advisory_State_of_the_Syria_Crisis_Response_report.pdf

World Bank, Gatti, R., Angel-Urdinola, D.F., Silva, J. and Bodor, A., *Striving for better jobs: The challenge of informality in the Middle East and North Africa*, World Bank, Washington DC, 2014.

World Bank, *Lebanon: Economic and social impact assessment of the Syrian conflict*, World Bank, Washington DC, 2013. Last accessed 5 April 2017 at: <http://documents.worldbank.org/curated/en/925271468089385165/pdf/810980LB0box379831B00P14754500PUBLIC0.pdf>

World Bank, Le Borgne, E., Jacobs, T.J. and Barbour, P., *Lebanon – Promoting poverty reduction and shared prosperity: A systematic country diagnostic*, World Bank Group, Washington DC, 2015. Last accessed 10 February 2017 at: <http://documents.worldbank.org/curated/en/698161468179049613/pdf/97498-CAS-P151430-SecM2015-0202-IFC-SecM2015-0073-MIGA-SecM2015-0047-Box391476B-OUO-9.pdf>

World Bank, *Migration and remittances factbook 2016*, Global Knowledge Partnership on Migration and Development (KNOMAD), World Bank Group, Washington DC, 2016. Last accessed 4 April 2017 at: www.worldbank.org/en/research/brief/migration-and-remittances

World Bank and ETF, Sabadie, J.A., Avato, J., Bardak, U., Panzica, F., Popova, N., *Migration and skills: The experience of migrant workers from Albania, Egypt, Moldova, and Tunisia*, World Bank, Washington DC, 2010. Last accessed 20 June 2017 at: <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/2421>

مواقع الشبكة التي تم الرجوع اليها

ANIMA Investment Network: www.animaweb.org and www.medgeneration.eu/en

Council of the European Union: www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2017/04/05-syria-conference-co-chairs-declaration/

IECD: www.iecd.org/en/zones-d'intervention/proche-orient-afrique-du-nord/liban/

ILO: www.ilo.org/beirut/countries/lebanon/lang--en/index.htm

IMF: www.imf.org/en/Countries/ResRep/LBN

LCRP (Lebanon Crisis Response Plan): www.un.org.lb/english/lcrp

Makhzoumi Foundation: <http://makhzoumi-foundation.org/>

Supporting Syria Conference (4 February 2016): www.supportingsyria2016.com/

UN: www.un.org.lb/library/assets/Education-SectorPlan-065632.pdf

UN: www.un.org.lb/library/assets/Livelihoods-SectorPlan-065741.pdf

UNHCR: www.unhcr.org/lebanon.html

UNHCR: <http://data.unhcr.org/syrianrefugees/regional.php> and <http://data.unhcr.org/syrianrefugees/country.php?id=107>

UNRWA: www.unrwa.org/where-we-work/lebanon

World Bank: www.worldbank.org/en/country/lebanon

الاتصال بنا

ثمة المزيد من المعلومات المتوفرة على
موقعنا على الإنترنت وهو:

www.etf.europa.eu

لمزيد من المعلومات، يرجى الاتصال بـ:

European Training Foundation
Communication Department
Villa Gualino
Viale Settimio Severo 65
I – 10133 Torino

بريد الكتروني: info@etf.europa.eu

فاكس: +39 011 630 2200

هاتف: +39 011 630 2222

